

"LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA EDUCACIÓN".

"LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA EDUCACIÓN".	1
1 Datos de la autora	2
2 Grupo de trabajo	2
3 Keywords	3
4 Europa	3
4.1 ¿Por qué existe la brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa (los hombres ganan 17% más que las mujeres)?	4
5 Plan de Acción para la Igualdad de Género de la Internacional de la Educación (IE)	4
6 Segunda Conferencia Mundial de Mujeres de la Educación.(6-9 de abril de 2014, Dublín)	5
6.1 Contexto: Las mujeres en los sindicatos y las mujeres en los sindicatos de la Educación.6	
6.1.1 Educación.....	6
6.2 Conferencia Objetivos.....	7
6.3 Temas de la conferencia y los subtemas	7
6.4 Resultados de la Conferencia esperados.....	7
6.5 Sede de la Conferencia.....	8
6.6 Prioridad 1: Promover la igualdad de género dentro de Sindicatos.....	8
6.7 Prioridad 2: Mejorar el acceso y Participación en Calidad en la Educación Pública (Vid. http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#)	9
6.8 Prioridad3: Empoderamiento económico de la Mujer (Vid. http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#)	9
6.9 Prioridades adicionales.....	9
7 Cuestionar los estereotipos de género.(Vid. http://eige.europa.eu/gender-stereotype-stories)	10
7.1 Las directrices sobre cómo los sindicatos de docentes pueden contribuir a mitigar y hacer frente a los estereotipos de género en la educación y la segregación por género en el mercado laboral	10
7.1.1 Antecedentes.....	10
7.2 Contexto	11
7.3 Marco de la legislación europea.....	12
7.4 Actividades de los sindicatos europeos	12

7.5	Directrices para CSEE y los sindicatos nacionales de docentes	13
8	PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO sobre el impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2012/2301 (INI))	17
9	La educación, una solución para la recuperación económica	23
10	No recortes sino incrementos a los presupuestos educativos	23
11	Causas de las diferencias de género en los sindicatos de la Educación	24
11.1	Causas externas al sindicato.....	24
11.2	Causas internas al sindicato	24
12	Conclusiones y recomendaciones	25
12.1	La promoción combinación de trabajo, familia y vida privada	26
12.2	Eliminar déficit de representación de género en los órganos de toma de decisión. 26	
12.3	"Corresponsabilidad"	26
12.4	"Empoderamiento económico" de las mujeres docentes: la lucha contra las desigualdades salariales y los recortes presupuestarios.....	27
12.5	Sobre superación de los estereotipos de género en ya través de la educación .28	
13	Resolución de la CES sobre Recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos	28
13.1	De la afiliación al liderazgo: recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos	28
13.2	Balance de la política y de las actividades de la CES para garantizar el equilibrio de género 28	
13.3	I. RECOMENDACIONES PARA LA CES	31
13.3.1	Antes del Congreso, la CES debería:	31
13.3.2	Después del Congreso de 2011, la CES debería:.....	32
13.4	II. RECOMENDACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS (CONFEDERACIONES NACIONALES Y FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS)	33
13.4.1	Para el Congreso, las afiliadas de la CES deberían.....	33
13.4.2	Después del Congreso, las afiliadas de la CES deberían.....	33

1 Datos de la autora

- ✚ Prof. Titular de Escuela Universitaria, Amaya Martínez de Viergol Lanzagorta
- ✚ Universidad del País Vasco; Escuela Universitaria de Relaciones Laborales; Sarriena, s/n.; 48940- Leioa (Vizcaya)
- ✚ Tfno.: 946015865
- ✚ E-mail : planesdeigualdad@gmail.com

2 Grupo de trabajo

“La toma de decisiones de las mujeres en los sindicatos de la Educación”.

3 Keywords

Cuestiones de género; igualdad; empoderamiento; sindicatos; sindicatos de la Educación; Educación; Europa; CES; IE; ETUCE.

4 Europa

“La segregación por sexos lleva a que los hombres y las mujeres consigan empleos diferentes en el mercado de trabajo, lo que está vinculado a los estereotipos de género en el sistema educativo. Los sindicatos de la educación desempeñan un papel crucial a la hora de superar los estereotipos de género”.

“El Plan de Acción de la CSEE (Confederación de sindicatos de la Educación en el ámbito europeo) tiene por objeto modificar la elección de carrera profesional de los/las estudiantes y promover un enfoque de la enseñanza que incluya la perspectiva de género”. Tratan de sensibilizar a los/las docentes sobre cómo cuestionar los estereotipos de género y ayudar a los/las estudiantes a elegir su profesión independientemente de los estereotipos ligados a su sexo.

EUROFOUND, un organismo tripartito de la UE que proporciona conocimientos especializados sobre las condiciones de vida y de trabajo, las relaciones laborales y la gestión de cambios en Europa, ha realizado varias encuestas para estudiar las cuestiones de género en el ámbito laboral. Las conclusiones principales de la 5ª Encuesta sobre las condiciones de trabajo de EUROFOUND, revelaron muchas diferencias entre países en cuanto a las cuestiones de género. En Europa, en general, existe la segregación por sexos, como refleja el bajo porcentaje de mujeres en puestos de supervisión, la diferencia de horas de trabajo doméstico entre hombres y mujeres, la diferencia de duración del horario de trabajo entre hombres y mujeres, y la diferencia de horas de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

“La salud de las mujeres siempre es peor que la de los hombres; las mujeres están más expuestas a riesgos psicosociales”; para las mujeres, la educación no compensa. Además, todavía existe la brecha salarial entre hombres y mujeres”.

La educación es una profesión con una elevada presencia femenina, lo que conduce a una falta de modelos para los niños. Asimismo, en particular los niños/as inmigrantes y de familias de clase trabajadora corren el riesgo de ser excluidos del sistema educativo en comparación a otros grupos de niños/as.

Se lamenta que los buenos resultados en la escuela no den fruto en el mercado de trabajo. Aunque las niñas obtengan buenos resultados en la escuela, y a menudo sus resultados son mejores que los de los niños/as, es más probable que las mujeres se encuentren en puestos en el mercado de trabajo que gozan de poco reconocimiento, con salarios bajos y con poco poder para tomar decisiones.

Asimismo, se ha destacado que no existe relación entre el sexo del docente y el rendimiento escolar de los/las estudiantes.

Por parte de algún sindicato alemán se ha exigido que las competencias en cuestiones de género sean una parte integrante de cualquier programa educativo universitario y de las sesiones de formación profesional para los/las educadores/as.

La presidenta del Comité Permanente de Igualdad de la CSEE, Kounka Damianova, ha manifestado que “debemos garantizar los derechos humanos y la democracia en la educación en todos los niveles y proteger los derechos de las niñas y los niños/as, tanto las similitudes como las diferencias”.

“Los sindicatos de la educación deben apoyar la igualdad de género y la modificación de los comportamientos dentro de nuestras organizaciones fortalecerá la igualdad en la educación. Los/las educadores/as deben ser respaldados con estudios de alto nivel. Debemos utilizar mejor el diálogo

social europeo en la educación y mejorar la legislación para conseguir la igualdad de género en nuestra sociedad”.

Desde la unidad de Igualdad de Género de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea, se ha hablado sobre entornos de trabajo que tienen en cuenta la perspectiva de género, haciendo hincapié en la legislación europea y nacional sobre igualdad y condiciones de trabajo. La [Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015 de la Comisión Europea](#), tiene como objetivo lograr la igualdad de género en materia de independencia económica, así como en los procesos de toma de decisiones.

Tenemos una base jurídica muy sólida para la igualdad de género en el ámbito de la UE; en lo que respecta al mercado de trabajo, por ejemplo, se han aprobado directivas para la igualdad salarial, la protección de las trabajadoras embarazadas y la baja por maternidad.

4.1 ¿Por qué existe la brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa (los hombres ganan 17% más que las mujeres)?

La discriminación, la infravaloración del trabajo de la mujer, el techo de cristal (definido como una barrera invisible pero inamovible que impide a las mujeres llegar a los puestos más altos de la estructura empresarial, independientemente de sus calificaciones o logros) y la segregación en el mercado de trabajo siguen existiendo en el mercado. Esto conduce a pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza para las mujeres.

Hay muchos retos para alcanzar la igualdad de género en la sociedad en general. A veces es legítimo centrarse en las niñas y a veces está justificado centrarse en los niños/as.

Cambiar esta actitud lleva tiempo y la igualdad de género todavía no se ha materializado completamente en acciones y la educación no compensa en el caso de las niñas debido a estereotipos de género, presentes desde el principio en los libros de texto, los planes de estudio o el material educativo.

Asimismo, se han vinculado los estereotipos de género con el acoso en la escuela. Si las niñas obtienen buenos resultados en las asignaturas clasificadas como masculinas, como las matemáticas y las ciencias, a veces se las considera poco femeninas y se ven expuestas al acoso. Por esta razón, se ha pedido un entorno escolar que ofrezca apoyo e integración. Por desgracia las redes sociales han ofrecido nuevas formas de acoso e insultos basados en estereotipos de género y desde Europa se ha solicitado que se investigara más sobre el tema.

5 Plan de Acción para la Igualdad de Género de la Internacional de la Educación (IE)

El plan se centra en tres cuestiones principales: igualdad para las mujeres en el seno de los sindicatos; acceso y participación de las niñas en la educación; y potenciación económica de la mujer.

Tras el éxito de la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE celebrada en 2011 en Bangkok, Tailandia, se planteó celebrar una segunda conferencia mundial para 2014, que ya tuvo lugar en Dublín, a la que tuve ocasión de asistir, como participante y como dinamizadora de un grupo de trabajo internacional relativo al tema de la presente comunicación, y cuyas principales conclusiones procedo a desarrollar en el siguiente epígrafe.

6 Segunda Conferencia Mundial de Mujeres de la Educación.(6-9 de abril de 2014, Dublín)

Destaca el hecho de que, a pesar de las tasas de desempleo de hombres y mujeres que son comparables, la crisis afecta a las mujeres de manera diferente (Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>), y señala que las condiciones de trabajo de las mujeres se han convertido en mucho más inseguras, especialmente con el aumento de la prevalencia de las formas atípicas de contratación, y que los ingresos de las mujeres han disminuido significativamente gracias a una serie de factores, entre ellos la persistente brecha salarial (casi el 17%) entre hombres y mujeres y la desigualdad resultante de sus respectivos niveles de prestación por desempleo, el aumento de la explotación obligatoria a tiempo parcial, y el aumento en el número de puestos de trabajo temporales o de duración determinada, en detrimento de un empleo más estable, mientras que con la persistente brecha salarial de género y de la desigualdad resultante del nivel de prestaciones de desempleo, la crisis ha empeorado la situación de la mujer en el mercado laboral, y señala que la experiencia de crisis anteriores muestra que la tasa de empleo de los hombres por lo general se recupera más rápidamente que la de las mujeres.

Se solicitó a la Comisión Europea que presente, lo antes posible, una propuesta de Directiva que establezca medidas para la superación de la brecha salarial de género para el trabajo igual o equivalente.

Se recordó las enormes diferencias que aún existen entre los Estados miembros, con tasas de empleo de las mujeres que oscilan entre 48,6% y 77,2%, y que el cambio en estas situaciones requiere respuestas específicas, hechas a medida como parte de un enfoque europeo global, subrayando además, la necesidad de contar con indicadores comunes confiables y estadísticas comparables y fiables, por lo que las diferentes situaciones se puedan evaluar, identificar las necesidades prioritarias y encontrar respuestas adecuadas.

Se recordó que antes de la crisis económica, el empleo temporal y a tiempo parcial estaba notablemente feminizado, y que la crisis ha reforzado esta tendencia, y que ha colocado a muchas mujeres en un mayor riesgo de exclusión social, siendo éste el caso en los Estados miembros del sur.

Se observa con preocupación que el desempleo juvenil femenino aumentase de 18,8% en 2009 al 20,8% en 2011, y que la crisis afectará especialmente con dureza a los grupos desfavorecidos de mujeres, incluidas, entre otras, las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres con pocas calificaciones, las mujeres que están desempleadas, las madres solteras a largo plazo, las mujeres sin medios de subsistencia y las mujeres que cuidan a personas dependientes. . Se acoge por ello el paquete de la Comisión de las medidas destinadas a hacer frente a los actuales niveles inaceptables de desempleo juvenil y la exclusión social y ofrecer a los jóvenes puestos de trabajo, la educación y la formación.

Considera que el derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos efectivos, la independencia económica y la realización profesional, por lo que insiste en que el empleo precario debe ser erradicado a través de la aplicación obligatoria del principio de que para cada puesto de trabajo existente otro puesto permanente debe ser creado, y al reconocer y potenciar el derecho a empleo con derechos.

Pide a la UE y a los Estados miembros formular sus respuestas actuales a la crisis económica con el fin de garantizar que las medidas adoptadas sean a largo plazo en su alcance, y no socaven las políticas de bienestar social y las estructuras del sector público que son una condición previa para una mayor

igualdad de género, como los servicios sociales y centros de atención, salud, educación y derechos de los trabajadores.¹

6.1 Contexto: Las mujeres en los sindicatos y las mujeres en los sindicatos de la Educación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 20081) considera la escasa representación de las mujeres en los sindicatos un fenómeno global. En el sector de la educación, las mujeres constituyen la mayoría de la afiliación sindical (hasta un 60%²), sin embargo, están insuficientemente representadas en los puestos de liderazgo².

Los resultados de la última encuesta cuatrienal de la IE sobre la situación de las mujeres en los sindicatos, la educación y la sociedad (2009-2010) reflejan esta tendencia, demostrando que cuanto mayor sea el órgano de decisión, menor es el porcentaje de mujeres en el liderazgo sindical. Las investigaciones recientes sobre el tema muestran que hay una serie de barreras a la plena participación de las mujeres en el liderazgo sindical. Estas incluyen: las culturas sindicales en general que valoran la participación de hombres y desalientan la participación de las mujeres, los estereotipos negativos de la mujer, la falta de confianza en su capacidad de liderazgo y la falta de conocimiento acerca del sindicato, de las estructuras de toma de decisiones, estructuras sindicales replican el mercado laboral³ reproduciendo las mismas situaciones de desventaja con relación a los hombres.

6.1.1 Educación

Cuando se trata de la situación de las mujeres y las niñas en la educación, la evidencia es abrumadora: dos tercios de los 775 millones de adultos analfabetos son mujeres⁵, y de los 61 millones de niños/as sin escolarizar en todo el mundo, el 53% son niñas. Las niñas y las mujeres siguen siendo objeto de discriminación y exclusión en la adquisición de competencias en la educación y el ambiente de trabajo, que tienen consecuencias graves para el desarrollo de las comunidades y los países. Ni el Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) para lograr la educación primaria universal, ni el objetivo de promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer (ODM 2 y 3, respectivamente) se cumplirán en 2015. Al considerar la naturaleza de la discriminación de género en la educación, los sindicatos afiliados de la IE también han puesto de relieve la necesidad fundamental de asegurar la igualdad y equidad de género en la educación. Esto incluye asegurarse de programas y materiales educativos que tengan en cuenta las cuestiones de género, que el uso del lenguaje con perspectiva de género se promueva constantemente en el aula, que los profesores sean conscientes del género y puedan hacer frente a los estereotipos de género en el aula, así como en los materiales de enseñanza y que las escuelas sean ambientes seguros de aprendizaje para los estudiantes masculinos y femeninos, así como por sus profesores, por nombrar unas pocas áreas clave.

Una de las principales conclusiones de WWCI (World Women Conference) era que los sindicatos de educación deben reflejar los principios y políticas de igualdad, la diversidad y la autonomía en sus propias acciones. En consecuencia, el tema de la WWCI ("De las Palabras a la Acción") exige un enfoque en las buenas prácticas existentes.

¹ Vid. PE500.651v04-00 10/29 RR \ 928750EN.doc ES.

² Breneman-Pennas y Rueda Catry (2008) "La participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social a nivel nacional" - <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/womenparticipation.pdf>

³ Véase el Informe Cuatrienal de la IE sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en las Cooperativas, Educación y Sociedad 2011 - <http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20EN.pdf>.

La participación de las mujeres en el Congreso Anual Internacional del Trabajo (CIT) en los últimos tres años no fue mayor que el 26% de los delegados/as, delegados/as suplentes y asesores/as): 22,3% en 2012, 23,3% en 2011 y 25,9% en 2010.⁴

6.2 Conferencia Objetivos

La WWC2 proporcionó el espacio y la oportunidad a todos/as los/as participantes para compartir, analizar y proporcionar información sobre las buenas prácticas sindicales que han mejorado concretamente la igualdad entre hombres y mujeres en los sindicatos y en la educación.

La WWC2 se encargará concretamente de:

- Permitir a los participantes compartir las mejores prácticas de educación sindical para aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles dentro de los sindicatos, así como para abordar las brechas de género en la educación;
- Revisar los objetivos e indicadores del Plan de Acción para la Igualdad Global EI (GEAP) para evaluar el progreso;
- Asesorar a los/as representantes sindicales en el género adecuado sensible al lenguaje y el enfoque para abordar las cuestiones clave relacionadas con la educación en el ámbito de las políticas internacionales, incluyendo un nuevo marco post-2015 de las Naciones Unidas y los documentos relacionados con el resultado.

6.3 Temas de la conferencia y los subtemas

La WWCII tiene dos temas clave: a. Las mujeres en el comercio de los sindicatos de educación b. Las mujeres en la educación.

6.4 Resultados de la Conferencia esperados

Los resultados de las conferencias previstos son:

- un fructífero intercambio de información entre los participantes de ejemplos de buenas prácticas para aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles de los sindicatos de educación, y nuevos enfoques para abordar las brechas de género en la educación;
- obtener documentación robusta de actas de congresos, debates y recomendaciones en un informe de la Conferencia WWCII (incluyendo WWCII documentos de referencia en un anexo), que se presentarán al Consejo Ejecutivo de la IE. El Consejo Ejecutivo elaborará propuestas para la traducción de las recomendaciones WWCII a la acción de todos los actores de la IE (afiliadas a la IE, redes de mujeres, los organismos regionales y mundiales, entre ellos el Congreso).

La WWCII es principalmente una conferencia de mujeres, y la participación de los hombres fue bienvenida. Habrá un énfasis en lograr la diversidad regional, así como la diversidad generacional, incentivando una ambicioso cuota del 30% de los jóvenes sindicalistas menores de 35 años de edad.

Los discursos de conferencias y paneles en plenario se limitaron a un tercio del tiempo de la conferencia, con el tiempo restante dedicado a pequeños talleres de no más de 25 participantes por grupo. La diversidad y el equilibrio geográfico se tuvieron en cuenta en la formación de este tipo de talleres. Los grupos de trabajo separados discutieron los mismos temas para permitir discusiones

⁴ Vid. la presentación de Jane Pillinger CES sobre la promoción de las mujeres en los sindicatos: <http://www.etuc.org/a/8271>. Informe de Seguimiento de la EPT 2012 - "Juventud y Habilidades: Poner la educación al trabajo 'habilidades "

monolingües, y la interpretación a las lenguas minoritarias estuvo a cargo de lo/as participantes, de forma voluntaria, para facilitar una mayor participación, siempre que fue posible. Los temas iniciales de los grupos de trabajo debían cubrir temas relacionados con la igualdad de género en los sindicatos, en la educación y en la sociedad: por ejemplo, el acceso de las niñas a la educación, los estereotipos de género en los programas escolares y en las prácticas y procedimientos en las escuelas, la violencia de género en los lugares de la educación, la igualdad de género en los términos y condiciones de empleo del personal de la educación, el impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género, la organización de las mujeres jóvenes en los sindicatos, dar voz a las mujeres sindicalistas, el papel de la mujer en la promoción de la democracia, el desarrollo social y la justicia, los servicios públicos de calidad para las mujeres, entre otras cosas.

6.5 Sede de la Conferencia

Tuvo lugar en el Hotel Burlington en Dublín, República de Irlanda desde el lunes 07 de abril hasta el miércoles 09 de abril 2014.

Se consideró que en el caso de que las Naciones Unidas tomaran la decisión de convocar una Quinta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en 2015, como así sucedió en New York, veinte años después de la cumbre de los últimos de la mujer en Beijing, la WWCII proporcionaría una oportunidad ideal para que los sindicatos de maestros pudiesen prepararse.

6.6 Prioridad 1: Promover la igualdad de género dentro de Sindicatos

La Resolución de la IE sobre la Igualdad de Género (aprobada por el Sexto Congreso Mundial en 2011) se indica lo siguiente: "Toma nota de que las mujeres superan a los hombres en la educación afiliación sindical a nivel mundial y en la mayoría de los países, pero que el progreso en la participación de las mujeres en la dirigencia sindical es lento y desigual; considera que la plena representación y asegurar la plena participación de todos los miembros es responsabilidad de los sindicatos.

Los resultados esperados y pretendidos son:

- Monitoreo y evaluación
- Identificar los puestos clave de las mujeres en los sindicatos (presidentes, vicepresidentes, secretarios generales, los consejeros ejecutivos)
- Dar prioridad a la contratación de mujeres jóvenes sindicalistas de orígenes diversos de formación en el liderazgo de las mujeres en los sindicatos
- Aumento del número de mujeres presidentes y secretarios generales y en las juntas ejecutivas
- Introducción de auditorías de género, programas de tutoría, las tendencias de membresía basada en el género, metas y capacitación para ayudar a las mujeres a asumir el liderazgo
- Aumentar el acceso de las mujeres y la participación en la toma de decisiones dentro de los sindicatos de maestros/as
- Lograr el 20% más de mujeres en los puestos directivos en la IE
- Facilitar una mayor participación de redes de mujeres de la IE en las operaciones de los sindicatos, incluida la Secretaría Internacional de la IE
- Mayor intercambio de la información y mejorar la comunicación entre las redes de la IE mujeres y afiliados individuales, y con la Secretaría de la IE
- Fortalecimiento de la legitimidad de las estructuras y mecanismos de la mujer en la toma de decisiones en los sindicatos
- Creación de redes más fuertes
- Aumento en las estructuras de las mujeres en los sindicatos donde no existían anteriormente

6.7 Prioridad 2: Mejorar el acceso y Participación en Calidad en la Educación Pública (Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>)

Declaración Política de la IE sobre la Mujer en la Educación y la Enseñanza Organizaciones (adoptadas por el Primer Congreso Mundial en 1995) reconoció que es " esencial para garantizar la igualdad de acceso de niñas y niños/as a la educación en todos los niveles, desde pre-escolar hasta programas de educación terciaria, para eliminar todas las causas de un alto ausentismo y deserción escolar entre las niñas y ofrecer programas para ayudar a las adolescentes embarazadas a continuar sus estudios, para fortalecer los programas de alfabetización de las niñas y las mujeres, para eliminar de los textos escolares , los materiales y las prácticas de enseñanza, todos los estereotipos sexistas e ideas anticuadas que propugnan la división de los roles . La resolución de la IE sobre la Niña (aprobada en Segundo Congreso Mundial en 1998), afirmó que la educación es un instrumento clave para mejorar el futuro de las niñas;. y tomó nota de la correlación directa entre la inversión en la educación de las niñas y de la prosperidad de las sociedades.

6.8 Prioridad3: Empoderamiento económico de la Mujer (Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>)

La Resolución de la IE de Género y Equidad de remuneración (adoptada en el Quinto Congreso Mundial de 2007) constató que las diferencias en la remuneración basada en el género es la discriminación basada en el sexo que las mujeres siguen sufriendo, que a pesar de los esfuerzos realizados hasta la fecha, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres sigue siendo una asignatura pendiente en todo el mundo, y mientras que la brecha salarial de género se ha reducido en algunos lugares, muchos países están muy lejos de alcanzar la igualdad de remuneración y que la propagación de la precariedad laboral afecta a las mujeres en primer lugar, y ayuda a ampliar las diferencias salariales; reconoció el creciente número de mujeres que ingresan en la fuerza laboral y la profesión de la educación en particular, y además, que las mujeres son la mayoría de los empleados, . Destacó el papel fundamental que los sindicatos de la educación desempeñan en la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores de la educación, y destacó además que la igualdad salarial es un elemento clave de corte en las políticas de igualdad de género y los programas de la IE, y que la mayoría de los miembros de la IE son mujeres.

6.9 Prioridades adicionales

Se entiende que son prioridades actuales a acometer:

- ✚ el fortalecimiento y vinculación de las Redes de Mujeres de la IE
- ✚ las mujeres en la toma de decisiones y la participación en la esfera pública
- ✚ la formación sobre cuestiones de género sensible a superar los estereotipos de género
- ✚ equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares
- ✚ la eliminación de la violencia contra las mujeres en los sindicatos, la educación, lugares de trabajo y la sociedad
- ✚ evaluar la financiación obtenida o fondos existentes identificados por país o región de formación sobre los derechos de pensión de las mujeres docentes
- ✚ mujeres profesoras mejor informadas sobre sus derechos de pensión

7 Cuestionar los estereotipos de género.(Vid. <http://eige.europa.eu/gender-stereotype-stories>)

El proyecto de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación para llevar a cabo acciones sindicales que cuestionen los estereotipos de género y la segregación de género en el mercado laboral, financiado por la Unión Europea, se inició en noviembre de 2011 y finalizará en octubre de 2012. Examina la relación que existe entre los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado laboral.

“Se trata de una cuestión claramente vinculada a otras en términos de igualdad de género, como la participación de las mujeres en el mercado laboral, la legislación relevante, la imposición de sensibilidad en materia de género en la enseñanza y una formación adecuada para los docentes”. “Tenemos que provocar un cambio en las opciones profesionales futuras de los/as estudiantes, brindando a los/as docentes y a sus sindicatos las herramientas necesarias para promover un enfoque sensible al género en la educación y en la sociedad en general.”

También mencionó el aspecto de género del Proyecto de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación sobre la violencia de terceras personas en las escuelas y en la educación en general.

7.1 Las directrices sobre cómo los sindicatos de docentes pueden contribuir a mitigar y hacer frente a los estereotipos de género en la educación y la segregación por género en el mercado laboral

7.1.1 Antecedentes

En noviembre de 2011, la CSEE inició su proyecto de *acción sindical de maestros/as que desafían los estereotipos de género y la segregación de género en el mercado laboral*. Este proyecto finalizará en octubre de 2012.

El principal objetivo de esta iniciativa ha sido la de explorar el potencial del sector de la educación para superar la discriminación de género en el mercado laboral con el fin de promover no sólo una mayor igualdad de género dentro de la propia profesión docente, pero también para provocar un cambio en las futuras opciones profesionales de los/as estudiantes, proporcionando maestros/as, trabajadores de la educación y los sindicatos docentes con el know-how y las herramientas que son necesarias para promover un enfoque de género en la educación y por lo tanto en la sociedad como un todo.

Concretamente, el proyecto tuvo los objetivos de:

- 1. Identificar y examinar la relación entre la desigualdad de género en el mercado laboral y la educación:** constatando una reproducción de los estereotipos de género en el ambiente de aprendizaje, métodos y materiales de enseñanza y la interacción en el aula - todo lo cual lleva al género, los resultados educativos estereotipados y las opciones de carrera
- 2. Levantar conciencia entre los profesores y los trabajadores de la educación, sindicatos de profesores, estudiantes y alumnos** sobre el tema de la igualdad de género (roles, participación en el mercado laboral, la legislación, la brecha salarial, las mujeres en la toma de decisiones) y sobre la manera de mejorar la sensibilidad de género en la enseñanza con el fin de mitigar los estereotipos de género en los/as estudiantes (futuros trabajadores) la elección de carreras profesionales;
- 3. Proporcionar a los maestros/as y empleados de la educación el conocimiento y la información en entornos de trabajo con perspectiva de género,** en cuanto a la legislación europea y nacional en materia de igualdad y condiciones de trabajo en general, como la

paternidad, la maternidad salir, igual pago, el acoso sexual y el trabajo realizado por los sindicatos en estos ámbitos hasta ahora con el fin de permitir a los/as estudiantes elegir una carrera, independientemente de los estereotipos de género.

4. **Cambiar los métodos de enseñanza** (objeto y el contenido-sabio), mejorando el profesorado y actitud de los empleados/as de la educación "en los estereotipos de género y sus competencias personales, en particular en materia de sensibilidad de género y la pedagogía; llegar a todos los jóvenes en la educación / formación con vistas a entrar en todos los niveles y sectores del mercado de trabajo,
5. **Promover la educación de las cuestiones de género a nivel europeo y nivel nacional** para un ambiente de trabajo sensibles al género sobre la base de nuevos enfoques educativos.
6. **Fomentar sindicatos nacionales de maestros/as** a colaborar con los empresarios nacionales de educación en la inclusión de la educación de género en los sistemas de diálogo social nacional y los convenios colectivos por la alimentación de los resultados del proyecto en el Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo para la Educación. Los resultados obtenidos aquí también se espera que tengan un impacto intersectorial a nivel nacional y europeo.

En mayo de 2012, la secretaría de la CSEE organizó un aprendizaje entre iguales, donde identificaron a los/as participantes y examinaron los diferentes contextos nacionales en Europa en relación con el vínculo entre la desigualdad de género en el mercado laboral y la educación y buscaron formas de introducir la sensibilidad de género en los sistemas educativos nacionales. En el Seminario de formación posterior, los participantes intercambiaron sus ideas sobre cómo mejorar la sensibilidad de género en la enseñanza con el fin de mitigar los estereotipos de género en los/as estudiantes (futuros trabajadores) en la elección de carreras.

Las directrices que aquí se presentan se han compilado sobre la base de las discusiones entre docentes sindicalistas de la actividad de aprendizaje entre compañeros, el Seminario de Capacitación y la conferencia final.

7.2 Contexto

La igualdad de género de y en el mercado laboral ha aumentado en la agenda en los últimos 50 años.

El empleo femenino aumentó del 51% en 1997 al 62% en 2011, y fue mayor en el sector público predominantemente femenino, pero en empleos a tiempo parcial y se sitúa en el 75%. Sólo el 65,6% de las mujeres con hijos menores de 12 años, en comparación con el 90,3% de los hombres. La brecha salarial media es del 17%, que van de los extremos de un 5% a 31%. En Europa, más del 70% de los empleos mal remunerados son ocupados por mujeres. Las niñas tienen más éxito en la escuela que los varones, las mujeres representan casi el 60% de los graduados, la segregación de género en el mercado laboral sigue existiendo y los hombres siguen estando mejor pagados en el promedio. El nivel superior de puestos financieros y empresariales siguen siendo dominados por los hombres. Las mujeres representan sólo el 12% de los directivos de la empresa y sólo el 3% de los presidentes de mesa.

Muchas iniciativas posibles para abordar estas cuestiones se encuentran con los sindicatos en Europa, teniendo en cuenta que 38 millones - 45 % - de todos los miembros del sindicato son mujeres. Por lo tanto, la igualdad de género es un problema no sólo para la sociedad en su conjunto, pero en particular para los sindicatos. Por lo tanto, gran parte del cambio en la legislación europea en los últimos años ha sido en respuesta a la presión sindical.

7.3 Marco de la legislación europea.

Las directrices para los sindicatos de docentes desarrolladas aquí están incrustadas en la legislación de la UE, en especial el art. 23 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#), el art. 157 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE), y la [Directiva 2006/54/CE](#), así como diversos documentos políticos europeos que empiezan con la [Estrategia de Lisboa](#) en el año 2000 y continuando con la [estrategia Europa 2020](#) de la [Carta de Mujer de la Unión Europea](#) que fortalece los esfuerzos de la UE para construir una perspectiva de género en todas sus políticas para los próximos cinco años, mientras que se adoptasen medidas específicas.

La educación es un derecho humano. Los estereotipos de género limitan las oportunidades de las niñas y los varones vida. El acceso y por lo tanto, la participación en la educación debe ser gratuita y libre de obstáculos. Los niños/as y adolescentes deben tener las mismas oportunidades de educación, independientemente de su origen socioeconómico y cultural, el nivel educativo de sus familias y sus géneros.

A la luz de la [Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), que representa el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre la igualdad de género para el período 2010-2015 sobre la base de las seis prioridades temáticas (la misma independencia económica, la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia de género (Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>). La igualdad de género en las acciones exteriores, cuestiones horizontales: los roles de género, la legislación y la al mismo tiempo gobernanza) tratan de apuntalar el trabajo del Consejo de Europa en cuanto a la aplicación de las Recomendación [CM / Rec \(2007\) 13](#) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la perspectiva de género en la educación. Ellos, además, tienen como objetivo apoyar la [política de la OIT sobre igualdad de género y la integración de la perspectiva](#) y de subrayar la labor de la [Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer](#).

7.4 Actividades de los sindicatos europeos

Afiliados a la CES (Confederación Europea de Sindicatos), la CSEE con sus organizaciones miembros se comprometen a tomar medidas sobre las medidas vinculadas al sector de la educación en el Marco de Acción de los interlocutores sociales europeos a partir de 2005 y el [Programa de Acción de la CES sobre la Igualdad de Género](#) de 2012

Las principales áreas de trabajo de los sindicatos en materia de igualdad de género en Europa son:

- igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor
- la eliminación de la brecha de la representación de género
- conciliación de la vida incluyendo las hojas relacionadas con la familia cuidadora pagados (por ejemplo, la maternidad / paternidad / padres / filial)
- abordar el vínculo entre la violencia doméstica y los derechos laborales

Todas estas áreas son muy importantes para lograr la igualdad de género en la práctica. Sólo con el compromiso de todas las partes interesadas se puede abordar este problema social transversal.

Por lo tanto, es realmente de suma importancia para luchar contra los estereotipos de género en la educación y la segregación por género en el mercado laboral, especialmente en tiempos de crisis económica y financiera, cuando los planes de austeridad del gobierno tienen un impacto negativo en los/as docentes y trabajadores de la educación y en sus condiciones de trabajo. Para superar la crisis y alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020, es necesario tanto fortalecer la dimensión de género en el crecimiento y el empleo, así como tener en cuenta el impacto de la crisis

sobre las mujeres y los hombres. Es importante combatir en solidaridad cualquier desventaja de género adicional provocada por la crisis económica y financiera, en particular en materia de salario, las condiciones y la seguridad laboral del personal docente.

Es en este contexto, la cooperación entre los sindicatos y el gobierno instituciones es cada vez más importante.

Estas directrices sobre cómo los sindicatos de docentes pueden mitigar y hacer frente a los estereotipos de género y la segregación de género en el mercado de trabajo se han de entender como la continuación de la labor de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación en el ámbito de la igualdad de género y los logros, como el Plan de Acción de Igualdad de Género de la CSEE, aprobado por el Consejo Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación en Bruselas el 15 y 16 de marzo de 2010. Con este documento, la CSEE no sólo contribuye activamente a la estrategia de la UE, sino también a la política de igualdad de género de la IE.

Los nuevos estatutos sociales establecen la CSEE con dos comités (Comité Permanente para la Igualdad y la Condición de la Mujer) que abordan la igualdad de género y, especialmente, estereotipos de género, entre otros temas. El enfoque de la educación adoptada en el proyecto de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación sobre la mitigación y la lucha contra los estereotipos de género en la educación y la segregación por género en el mercado laboral ha sido integral. Este enfoque se centró en una sociedad donde las personas aprenden cómo dar forma a la sociedad y sus vidas, para actuar en solidaridad con los otros, en lugar de simplemente cumplir con las demandas del mercado de trabajo y promover la independencia económica igual para hombres y mujeres.

7.5 Directrices para CSEE y los sindicatos nacionales de docentes

Las directrices proporcionan un conjunto de recomendaciones para los sindicatos de docentes a nivel nacional y europeo sobre el posible diálogo social y acciones colectivas para desafiar los estereotipos de género en el sector de la educación con el objetivo más amplio de tener un impacto significativo sobre la segregación de género en el mercado de trabajo. No hay duda de que los sindicatos de docentes pueden desempeñar un papel activo en la utilización del potencial de la educación para superar la discriminación de género en el mercado laboral. Lo que los niños/as y niñas pueden hacer en su futura vida profesional está todavía muy moldeado por conceptos tradicionales de los roles de género tanto. Los sindicatos de docentes pueden utilizar y desarrollar herramientas adecuadas de conformidad con las políticas y estrategias coherentes a todos los niveles de la educación para evitar los estereotipos de género en la mente de los/as estudiantes. El objetivo último es permitir a los/as estudiantes elegir una carrera, independientemente de los estereotipos de género.

Las recomendaciones se centran en las cinco prioridades siguientes:

1. Sensibilización de los maestros/as, los trabajadores de la educación y los interlocutores sociales en materia de educación en el tema de los estereotipos de género con el objetivo de hacer frente a los mismos en el sector de la educación

-  **Desarrollo de herramientas para contribuir a la educación con perspectiva de género**
-  **Atenuar los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales de los/as estudiantes**
-  **Tomar medidas concretas para entablar un diálogo social a nivel nacional sobre la forma de incluir la educación de género para aspirar a la misma independencia económica para los hombres y las mujeres**
-  **En escala europea, el intercambio de las mejores prácticas de los cambios institucionales y / o legislativos exitosos en los sistemas educativos nacionales**

✚ Sensibilizar a maestros/as, trabajadores de la educación y los interlocutores sociales en materia de educación en el tema de los estereotipos de género con el objetivo de hacer frente a ellos en el sector de la educación

- ✚ Crear condiciones de trabajo que favorezcan a los maestros/as y empleados de la educación la adquisición de conocimientos en materia de igualdad de género y el tema de los estereotipos de género
- ✚ Facilitar a los profesores/as y empleados/as de la educación una formación inicial de calidad como base para la enseñanza de la igualdad de género y para el uso de pedagogías que apoyan la diversidad.
- ✚ Gestión de la importancia de los estereotipos de género, los prejuicios y la discriminación de liderazgo escolar y de gestión en relación con las políticas locales, por ejemplo, sobre el plan de estudios nacional y / o internacional. En este contexto, encontrar formas de involucrar activamente a los maestros/as y trabajadores de la educación en la toma de decisiones para fortalecer aún más este enfoque.
- ✚ Facilitar la cooperación en la reducción de los estereotipos de género y en la promoción de la igualdad de género entre los/as docentes y trabajadores de la educación, las escuelas y los sindicatos de maestros/as
- ✚ Proveer material, libros de texto, la enseñanza y programas que sean apropiados para la educación en la igualdad de género y que incluyan una perspectiva libre de estereotipos de género
- ✚ Utilizar ejemplos de buenas prácticas con el fin de mitigar y combatir los estereotipos de género en la educación
- ✚ Implementar la igualdad de género y reducir la segregación de género en los sindicatos de docentes, e incorporar este enfoque a través de todo el desarrollo de actividades sindicales
- ✚ Realizar campañas con los sindicatos de profesores, empleadores en materia de educación, las organizaciones de padres de familia, organizaciones juveniles y organizaciones no gubernamentales apoyadas por los medios de comunicación para promover la igualdad de género con el fin de reducir los estereotipos de género.

2. En el desarrollo las herramientas para contribuir a la educación de género sensible

- Crear un ambiente sensible al género en cada escuela que responda a las necesidades específicas de los niños/as y las niñas con el objetivo de superar los roles de género tradicionales.
- Difusión de materiales didácticos sensibles al género que retratan las mujeres y los hombres en los papeles no estereotipados
- Con el fin de sostener la enseñanza de alta calidad, el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza en la formación inicial del profesorado y el desarrollo profesional continuo que permita y motive positivamente los maestros/as y trabajadores de la educación para formar una actitud libre de estereotipos de género en la enseñanza. Maestros/as y maestras y empleados/as de la educación por igual tienen que ser capaces de reflexionar sobre sus roles de género.
- Asegurarse de que estos enfoques se reflejan en el plan de estudios con el fin de promover los derechos humanos en la educación y para la incorporación de los principios de la democracia en todo el sistema educativo

- incluir competencias de género como parte integral de cualquier tipo de educación a nivel universitario y de formación profesional para los educadores, los profesores universitarios y los instructores de formación profesional
- tratar de garantizar que los niños/as y las niñas no sean discriminados por ciertas construcciones de género en las escuelas
- contrarrestar la falta de modelos a seguir para las mujeres en las universidades y en la formación profesional.

3. Atenuar los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales

- Proporcionar una mejor orientación, independientemente de los estereotipos de género
- Enlazar la Educación con todos los aspectos del desarrollo de la sociedad en lo que respecta la igualdad de género en general y la reducción de los estereotipos de género en la educación y segregación de género en el mercado laboral, en particular.
- Hacer una transición de género desde la escuela al trabajo, que involucra a los padres y tutores del alumnado.
- En la educación, promover un clima de justicia, el respeto y la consideración de los derechos humanos en el trabajo y las relaciones de la vida privada con el fin de proporcionar al alumnado la comprensión básica de convertirse en ciudadanos plenamente democráticos.

4. Tomar medidas concretas para entablar un diálogo social a nivel nacional sobre la forma de incluir la educación de género para aspirar a la misma independencia económica para los hombres y las mujeres

- Mejorar las relaciones entre los sindicatos y las instituciones gubernamentales encargadas de la educación con el fin de reunir a todos los interlocutores políticos y sociales juntos para trabajar por la igualdad de género y la promoción de la educación de género en todos los niveles
- Hacer uso de la legislación, los reglamentos y las directrices para promover la igualdad de género y combatir los estereotipos de género a través del plan de estudios vigente y en el lugar de trabajo
- Apoyo a la aplicación de la perspectiva de género en todas las áreas de la vida escolar, es decir, en el plan de estudios y las actividades extraescolares, ya a través de todas las políticas y procedimientos de la escuela como un método para obtener la igualdad de género en la política educativa y social
- Apoyo de la igualdad en la educación de forma estratégica, presionando a los gobiernos para cambiar las actitudes institucionales para la igualdad de género, los estereotipos de género en la educación y segregación de género en el mercado laboral
- Aprovechar el diálogo social europeo en el sector de la educación como un recurso para ayudar a lograr la igualdad de género y reducir los estereotipos de género en la educación a nivel europeo

5. A escala europea, el intercambio de las mejores prácticas de los cambios institucionales y / o legislativos exitosos en los sistemas educativos nacionales

- Aplicar los principios de la igualdad de género en el mercado de trabajo para el desarrollo del potencial personal completo y asegurar un buen equilibrio entre la vida laboral y personal. Las aulas pueden ser un buen ejemplo para la aplicación práctica del mismo.
- Promover la educación de género y la igualdad de género, en general, en todo el sistema educativo y en el nivel estratégico utilizando diversos medios, como las cuotas, la política de personal no discriminatoria y otros incentivos, para mejorar la aplicación de los principios de igualdad de género y reducir la segregación de género en el mercado de trabajo
- Recopilar y compartir las prácticas sindicales de los/as docentes acerca de cómo se han incorporado a su trabajo en la promoción de la igualdad entre los enfoques con sensibilidad hacia el género.
- Proporcionar oportunidades a nivel europeo y nacional para difundir la investigación en políticas efectivas y buenas prácticas de cómo se promueve la educación de género a nivel nacional, regional y local en Europa. Esto también puede incluir el intercambio de información sobre los obstáculos a la práctica efectiva y delinear nuevas medidas de acción a tomar.
- Utilizar la ley en materia de igualdad de género y promover la armonización de las leyes nacionales para la educación de género y la prevención de la segregación de género aunque preservando los derechos de los niños/as y las niñas , y las mujeres y los hombres, a partir de elementos comunes y de las diferencias
- Crear un sistema coherente dentro de la educación que combine los puntos fuertes de la igualdad de género para lograr el avance social a nivel mundial nacional, europeo y en cuanto a la reducción de los estereotipos de género en la educación y segregación de género en el mercado de trabajo.
- Promover un clima social y político favorable al género, la educación sensible y la igualdad de género en general, teniendo también en cuenta el nuevo contexto socio-cultural europeo y su diversidad.

8 PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO⁵ sobre el impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2012/2301 (INI))⁶

⁵ Vid. artículos 2 y 3 (3), párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE) y artículos 8, 153 (1), guión (i), y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; la Comunicación de la Comisión, de 18 de abril 2012, titulada «Hacia una recuperación generadora de empleo» (COM (2012) 0173) y el documento de acompañamiento en la explotación de las posibilidades de empleo de los servicios personales y domésticos (SWD (2012) 0095); propuesta de la Comisión de 6 de octubre 2011 por un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un Programa de la Unión Europea para el Cambio Social y Innovación (COM (2011) 0609); el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), adoptado por el Consejo Europeo en marzo de 2011; el informe de la Comisión de 2011 sobre los progresos realizados en la igualdad entre mujeres y Los hombres en 2010 (SEC (2011) 0193); la Comunicación de la Comisión de 21 de septiembre de 2010, titulada "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres - 2010-2015" (COM (2010) 0491); propuesta de la de Decisión del Consejo sobre directrices para el empleo desde los Estados miembros - Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020 (COM (2010) 0193); Directiva 2006/123/CE, de 12 de diciembre de 2006, sobre los servicios en el mercado interior mercado; Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); Directiva 2004 / 113/EC del Consejo de 13 de diciembre 2004, en aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios; DO L 376 de 27.12.2006, p. 36. 2 DO L 204 de 26.7.2006, p. 23. 3 DO L 373 de 21.12.2004, p. . 37, RR \ 928750EN.doc 3/29 PE500.651v04-00; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979; Resolución de 06 de mayo 2009 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado1 laboral; Resolución de 7 de septiembre de 2010 sobre el papel de la mujer en un envejecimiento sociedad; Resolución de 17 de junio de 2010 sobre los aspectos de género de la recesión económica y financiera; Resolución de 19 de octubre de 2010 sobre las mujeres precarias trabajadores; Resolución de 8 de febrero de 2011 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 20105; Resolución de 8 de marzo 2011 en el rostro de la pobreza femenina en la Unión Europea; Resolución de 6 de julio de 2011 sobre las mujeres y los negocios leadership; Resolución de 13 de septiembre de 2011 sobre las mujeres empresarias en pequeñas y medianas empresas; Resolución de 25 de octubre de 2011 sobre la situación de la única mothers; Resolución de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 201110; Resolución de 24 de mayo de 2012 con recomendaciones a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual value; Resolución de 11 de septiembre de 2012 sobre el papel de las mujeres en el verde economy; Resolución de 11 de septiembre de 2012, sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en 1 Textos Aprobados, P6_TA (2009) 0371. 2 Textos Aprobados, P6_TA (2010) 0306. 3 Textos aprobados, P7_TA (2010) 0231. 4 DO C 70E, 8.3.2012, p. 1. 5 Textos aprobados, P7_TA (2011) 0085. 6 Textos aprobados, P7_TA (2011) 0086. 7 Textos aprobados, P7_TA (2011) 0330. 8 Textos aprobados, P7_TA (2011) 0367. 9 Textos aprobados, P7_TA (2011) 0458. 10 Textos aprobados, P7_TA (2012) 0069. 11 Textos aprobados, P7_TA (2012) 0225. 12 Textos aprobados, P7_TA (2012) 0321inclusion2; PE500.651v04-00 4/29 RR \ 928750EN.doc EN; Resolución de 9 de marzo de 2011 sobre la estrategia de la UE en Roma; artículo 48 de su Reglamento; informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0048/2013).

⁶ A7-0048/2013; 28.2.2013; INFORME sobre el impacto de la crisis económica sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres (2012/2301 (INI)). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Ponente: Elisabeth Morin-Chartier.

Considerando que la Unión Europea se enfrenta a la mayor crisis económica y financiera desde la Gran Depresión de la década de 1930, una crisis agravada por las llamadas medidas de austeridad que han sido impuestas a los Estados miembros por las instituciones de la UE en el contexto de las políticas de gobernanza económica (SGP, Semestre Europeo, el Pacto por el Euro Plus, pacto fiscal) y los programas de "asistencia financiera", y que las tasas de desempleo de todos los Estados miembros, y en especial de los Estados miembros del sur, han aumentado de manera significativa como resultado de esta crisis, mientras que los efectos de esta crisis son especialmente graves para las personas vulnerables, y en particular para las mujeres, que se ven afectadas directamente - por la pérdida de sus puestos de trabajo o los recortes salariales o la pérdida de la seguridad laboral - e indirectamente a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos y el bienestar, y que, en ese mismo sentido, es imprescindible, entre otras cosas, que la dimensión de la igualdad de género en el manejo de la crisis y el desarrollo de soluciones deba ser examinado muy seriamente.

El derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos efectivos, la independencia económica y la realización profesional, mientras que la crisis actual no es sólo una crisis financiera y económica, sino también una crisis de la democracia, la igualdad, para el bienestar social y por la igualdad de género, y también está siendo utilizado como una excusa para retrasar o incluso detener los esfuerzos cruciales para combatir el cambio climático y los retos ambientales futuros.

Considerando que la crisis de crédito, de la cual deriva la actual recesión, fue un desastre creado por el hombre, mientras que la mayoría de las respuestas nacionales e internacionales a la misma, que no han podido tomar la perspectiva de género en consideración suficiente, también se han decidido por los hombres, mientras que es importante que las mujeres, que están generalmente mejor cualificadas que los hombres, participen plenamente en el proceso de toma de decisiones en las esferas política, económica y financiera, así como los acuerdos entre los interlocutores sociales.

El aumento de riesgo de pobreza está estrecha y directamente vinculada a la destrucción de las funciones sociales significativas realizadas por el Estado, como se ve, por ejemplo, con la reciente destrucción de los sistemas públicos de seguridad social en una serie de Estados miembros, junto con los recortes en clave de prestaciones sociales (subsidios familiares, prestaciones de desempleo, prestaciones por enfermedad e ingresos mínimos de integración social).

Los estudios recientes han demostrado que sólo el 5% de los tomadores de decisiones en las instituciones financieras de la UE son mujeres, mientras que los 27 gobernadores de los bancos centrales de los Estados miembros son hombres. Los estudios de género han demostrado que las mujeres administran de una manera diferente, evitando riesgos y centrándose más en una perspectiva a largo plazo,

En el comienzo de la crisis económica ha tenido un impacto mayor en los hombres que en las mujeres, mientras que el desempleo ha aumentado desde entonces a un ritmo diferente para hombres y mujeres, mientras que las mujeres no se vieron afectadas inicialmente por la crisis, pero ahora acusan cada vez más sienten sus efectos (mayor y el aumento del número de empleos precarios y a tiempo parcial, una mayor amenaza de despido, salarios más bajos, reducción de la cubierta de protección social, etc), y se verán afectadas de forma más duradera, y esta fase está mucho menos documentada y hay una falta de confianza y datos estadísticos comparables sobre la mismo, y, en consecuencia, el impacto de la crisis en las mujeres tiende a ser subestimado.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el impulso de desarrollo económico, y potenciar a las mujeres pueden tener el efecto económico de levantar las comunidades y las familias de la pobreza.

En una situación de crisis política del mercado laboral se tiende a centrarse en influir en el nivel general de empleo, y no en las mujeres económicamente inactivas.

Las medidas de austeridad impuestas por la troika (BCE, la Comisión y el FMI), así como la política económica y las medidas de supervisión de las finanzas públicas decididas por la Comisión y el Consejo están minando el estado de bienestar, la profundización de las brechas en la sociedad, y generando aún mayores injusticias sociales y económicas, incluyendo las desigualdades de género.

Debe tenerse en cuenta que las mujeres desempleadas a menudo no se incluyen en las estadísticas oficiales, y las desigualdades de género en cuanto a las tasas de inactividad a menudo son subestimadas, ya que las mujeres tienden con mayor frecuencia a retirarse del mercado de trabajo por diversas razones (el embarazo, las responsabilidades familiares, la falta de tiempo) y para realizar un trabajo remunerado o informal, a menudo en el hogar o el cuidado de familiares a cargo o al servicio de la economía sumergida, mientras que actualmente existen pocos estudios sobre el impacto de los recortes en el gasto público en materia de igualdad de género.

Los recortes presupuestarios de los gobiernos que aplican planes de austeridad están afectando sobre todo el sector público y los servicios de bienestar social, sectores muy feminizados – las mujeres constituyen cerca del 70% de los empleados del sector público –, sino también el sector privado, y las mujeres se están convirtiendo las principales víctimas de las medidas de austeridad, mientras que hasta la fecha ningún país ha evaluado el impacto de los recortes propuestos en el gasto público y de las consecuencias de la consolidación fiscal a partir de una perspectiva de género, ya sea el impacto de las distintas medidas o su impacto acumulativo.

Las mujeres son más dependientes de los beneficios sociales que se están reduciendo como parte de las medidas de austeridad.

Una situación de crisis como la actual requiere profundas reformas estructurales del mercado de trabajo.

La caída en el número de puestos de trabajo frecuentemente va de la mano con el reajuste de los horarios de trabajo, incluidas las horas de trabajo y a menudo implican diferentes turnos, con la consiguiente repercusión en los temas de conciliación, mientras que es muy probable que la recuperación se hará sentir más rápidamente en el sector industrial, con lo que mejora la recuperación del empleo masculino, que se recuperará más rápido que el empleo femenino.

La crisis está provocando el aumento de la explotación de las mujeres, tanto en el marco legal como en la economía ilegal, mientras que sus efectos tendrán un impacto a largo plazo en las mujeres que tienen una trayectoria no lineal (incluyendo los de tiempo parcial temporal mal pagado, intermitente, atípico, o incluso el empleo informal), a menudo con el trabajo a tiempo parcial impuesto, dando lugar a las mujeres que tienen un registro de las cotizaciones para pensiones incompleto, y a un mayor porcentaje de mujeres en riesgo de pobreza, mientras que las mujeres pueden terminar con derecho únicamente a una pensión muy pequeña y por lo tanto son empujadas por debajo de la línea de pobreza, y existe el riesgo de la aparición de un conjunto de "generación perdida" de jóvenes, hombres y mujeres, privados de oportunidades de trabajo, el empleo seguro y, a menudo, las oportunidades educativas debido de las dificultades económicas,

La crisis se suma a la dificultad de conciliar los roles profesionales y familiares, mientras que el impacto sobre el empleo de tener hijos es diferente entre hombres y mujeres, y la tasa de participación laboral de las madres es un 12% inferior a la de las mujeres sin hijos, y la tasa de empleo de los padres es un 8,7% superior a la de los hombres sin hijos.

La dimensión de género no se ha tenido en cuenta en las políticas e iniciativas previstas encaminadas a salir de la crisis.

El empleo femenino se ve afectado por los estereotipos de género, como la idea de que el desempleo masculino es un problema "más grave" que el femenino, añadiendo a la colección ya significativa de los estereotipos de género que impactan negativamente en las posibilidades de empleo de las mujeres, mientras que en la práctica el enfoque del desempleo masculino es diferente al desempleo femenino, ya que los hombres siguen siendo considerados como los jefes de familia y las mujeres como las principales cuidadoras de la familia.

Aproximadamente el 23% de los ciudadanos de la UE estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en el 2010, pero el empobrecimiento de la población afecta a las mujeres, sobre todo, ya que muy a menudo se enfrentan a una combinación de dificultades, como en el caso de las mujeres mayores que viven solas y familias monoparentales (en su mayoría encabezadas por mujeres), y que estas son las que tienen mayores dificultades para mantener un trabajo o encontrar uno nuevo en estas circunstancias, y para encontrar una vivienda adecuada, teniendo la responsabilidad de dependientes (niños/as, padres y enfermos o personas con discapacidad), y para conciliar la vida laboral y familiar derivada de la falta de estructuras y variaciones en las políticas nacionales sobre la materia entre los 27 Estados .

La crisis ha agravado aún más la situación económica y social de muchas comunidades desfavorecidas y ha contribuido a un aumento de la tasa de abandono escolar de las niñas y una mayor vulnerabilidad a la trata.

Los recortes en los servicios y beneficios han puesto en peligro la independencia económica de las mujeres, ya que los beneficios suelen constituir una fuente importante de sus ingresos y que las mujeres tienden a utilizar los servicios públicos más que los hombres, mientras que las madres solteras y mujeres pensionistas sufren las mayores pérdidas acumuladas.⁷

Un número creciente de mujeres están tomando el trabajo informal y no remunerado (voluntario o no) con menos protección social con el fin de escapar de la crisis y que, según la OCDE, el trabajo doméstico representa el 33% del PIB de los países miembros de la OCDE.

La política de austeridad y crisis actual se están utilizando para socavar los derechos de los trabajadores en muchos Estados miembros, y esto está afectando particularmente a las mujeres trabajadoras, con graves consecuencias para las posibilidades de autonomía económica de las mujeres.

La disminución de la brecha en el empleo entre hombres y mujeres es más un reflejo de una degeneración general de las condiciones de vida y trabajo que de los avances hacia una mayor igualdad de género.

Las mujeres que entran en la vida laboral están jugando un papel de liderazgo en el retorno al crecimiento, que permiten que el ingreso familiar se eleve, lo que provoca un aumento del consumo y ayuda a estimular la economía y por lo tanto, la igualdad de género tiene un impacto positivo en la productividad y crecimiento económico.

El segundo análisis reciente de la quinta EWCS, ('Mujeres, hombres y condiciones de trabajo en Europa: análisis secundario de la quinta encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa ', Eurofound 2012, que se publicará en 2013) muestra que la segregación de género es perjudicial tanto para hombres como para mujeres. Los hombres y las mujeres reportan un mayor bienestar en el trabajo y una mayor satisfacción en el trabajo en el que trabajan con colegas de ambos sexos, mientras que el reto, sin embargo, sigue siendo la lucha contra la segregación de género en el mercado laboral, la polarización de género del trabajo, y la existencia de 'mono- los lugares de trabajo de género '(dado que

⁷ 1 de Eurostat, el 23% de los ciudadanos de la UE estaban en riesgo . de pobreza o exclusión social en 2010 - Edición 9/2012. RR \ 928750EN.doc 7/29 PE500.651v04-00.

las tres quintas partes de los trabajadores en Europa se emplean en un lugar de trabajo son de un solo sexo), y todo ello se ha visto favorecido por los siguientes factores:

- ✚ las medidas de igualdad de género han sido canceladas o retrasadas y los posibles futuros recortes en los presupuestos públicos tendrán un efecto negativo sobre el empleo femenino y en la promoción de la igualdad;
- ✚ la recesión económica no debe utilizarse como excusa para retrasar el progreso de las políticas de trabajo / vida y reducir los fondos asignados a los servicios de atención a personas dependientes ya los permisos laborales, afectando al acceso de las mujeres en particular al mercado de trabajo;
- ✚ la violencia contra las mujeres es un fenómeno generalizado en todos los países y todas las clases sociales; la presión económica a menudo conduce abusos más frecuentes, más violentos y más peligrosos, y los estudios también han demostrado que la violencia contra las mujeres se intensifica cuando los hombres experimentan el desplazamiento y el despojo como resultado de la crisis económica;
- ✚ las mujeres fueron las más beneficiadas por la creación de empleo en la UE entre 1998 y 2008 (las respectivas tasas de empleo femenino en la UE es del 55,6% y 62,8%), mientras que la tasa de desempleo de las mujeres fue ligeramente superior en 2012 (10,7% de las mujeres que son desempleados en comparación con el 10,6% de los hombres),
- ✚ en el 2011 el 31,6% de las mujeres trabajó a tiempo parcial en comparación con 8,1% de los hombres;

La igualdad de género es uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea y debe ser una consideración clave al definir la respuesta a la actual crisis económica y financiera, incluida la inversión en el sector público, el sector del bienestar y la vivienda ambientalmente sostenible, transporte, etc, así como la generación de ingresos del Estado a través de políticas fiscales más eficientes, como el hecho de que las respuestas políticas a la crisis, incluidos los paquetes de recuperación, no han logrado reconocer, analizar y corregir el impacto de género de la crisis.

Se condena el hecho de que no ha habido prácticamente ninguna incorporación de la perspectiva de género en la estrategia post-Lisboa, y pide por ello al Consejo, a la Comisión ya los Estados miembros incorporar la igualdad de género, a través de objetivos específicos en las directrices macroeconómicas y de empleo.

Invita a la Comisión a integrar la dimensión de género en todas las políticas, en particular las relativas al impacto de las medidas de austeridad y la recuperación de la crisis, la gobernanza económica, el desarrollo sostenible y los empleos verdes, la educación y la formación profesional, la migración, la cooperación y el desarrollo, la salud y la seguridad, y las medidas que deben ser previstas o aplicadas para contrarrestar o limitar los efectos de la crisis.

Se pide a los Estados miembros revisar y poner de relieve el impacto inmediato y a largo plazo de la crisis económica en las mujeres, con especial referencia a cuándo y cómo se están agravando las desigualdades de género existentes y las consecuencias relacionadas, como un mayor riesgo de violencia de género, deterioro de la salud materno-infantil y la pobreza entre las mujeres mayores.

Después de haber visto que la tasa de empleo para las mujeres sube de manera constante desde hace más de diez años hasta alcanzar un nivel de 62,8% en 2008, la UE ha visto ahora que la tasa de caída ligeramente desde el comienzo de la crisis económica, al 62,3% en 2011, y subraya por lo tanto, la necesidad de respuestas duraderas que tengan la dimensión de la igualdad de género en las políticas de los Estados miembros para salvaguardar el empleo y renovar el crecimiento de la Unión Europea.

Se invita a la Comisión a considerar una adaptación adicional de los Fondos Estructurales, articulando un apoyo adicional para las áreas de trabajo de las mujeres que puedan resultar afectadas por la crisis, así como el apoyo para el cuidado infantil, la capacitación y el acceso al empleo.

Se destaca la importancia de la "Plataforma contra la Pobreza y la Exclusión Social" la iniciativa emblemática.⁸

Se pide a los Estados miembros hacer pleno uso del programa Europa con los Ciudadanos y el próximo Programa para el Cambio Social y la Innovación, sobre todo en lo que respecta a la aplicación efectiva de la igualdad de género y en sus objetivos, destaca la importancia del programa Daphne III, sobre todo en lo que respecta a la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia y la necesidad de lograr altos niveles de protección de la salud, el bienestar y la cohesión social.

Se destaca el hecho de que, a pesar de las tasas de desempleo de hombres y mujeres que son comparables, la crisis afecta a las mujeres de manera diferente, y señala que las condiciones de trabajo de las mujeres se han convertido en mucho más inseguras, especialmente con el aumento de la prevalencia de las formas atípicas de contratación, y que los ingresos de las mujeres han disminuido significativamente gracias a una serie de factores, entre ellos la persistente brecha salarial (casi el 17%) entre hombres y mujeres y la desigualdad resultante de sus respectivos niveles de prestación por desempleo, el aumento de la explotación obligatoria a tiempo parcial, y el aumento en el número de puestos de trabajo temporales o de duración determinada, en detrimento de un empleo más estable, mientras que con la persistente brecha salarial de género y de la desigualdad resultante del nivel de prestaciones de desempleo, la crisis ha empeorado la situación de la mujer en el mercado laboral, y señala que la experiencia de crisis anteriores muestra que la tasa de empleo de los hombres por lo general se recupera más rápidamente que la de las mujeres,

Se solicita a la Comisión que presente, lo antes posible, una propuesta de Directiva que establezca medidas para la superación de la brecha salarial de género para el trabajo igual o equivalente.

Actualmente existen importantes diferencias entre los Estados miembros, con tasas de empleo de las mujeres que oscilan entre 48,6% y 77,2%, y el cambio en estas situaciones requiere respuestas específicas, hechas a medida como parte de un enfoque europeo global.

Se subraya la necesidad de contar con indicadores comunes confiables y estadísticas comparables o fiables.

Se recuerda que antes de la crisis económica, las mujeres eran mayoría en el empleo temporal y a tiempo parcial, y que la crisis ha reforzado esta tendencia, por lo tanto, de bocar a muchas mujeres a un mayor riesgo de exclusión social, sobre todo en el caso en los Estados miembros del sur.

Se observa con preocupación que el desempleo juvenil femenino aumentó de 18,8% en 2009 al 20,8% en 2011, y que la crisis afectará especialmente con dureza a los grupos desfavorecidos de mujeres, incluidas, entre otras cosas, las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres con pocas calificaciones, las mujeres que están desempleadas, las madres solteras a largo plazo, las mujeres sin medios de subsistencia y las mujeres que cuidan a personas dependientes; acoge paquete de la Comisión de las medidas destinadas a hacer frente a los actuales niveles inaceptables de desempleo juvenil y la exclusión social y ofrecer a los jóvenes puestos de trabajo, la educación y la formación;

Se considera que el derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres puedan disfrutar de los mismos derechos efectivos, la independencia económica y la realización profesional, por lo que insiste en que el empleo precario debe ser erradicados a través de la aplicación obligatoria del principio de que para cada puesto de trabajo existente otro puesto permanente debe ser creado, y al reconocer y potenciar el derecho a empleo con derechos.

⁸ Vid. Eurostat: tasa de paro armonizada para los hombres y las mujeres - septiembre de 2012, la Unión Europea7.. RR \ 928750EN.doc 9/29 PE500.651v04-00.

Se solicita a la UE y a los Estados miembros formular sus respuestas actuales a la crisis económica con el fin de garantizar que las medidas adoptadas sean a largo plazo en su alcance, y no socaven las políticas de bienestar social y de las estructuras del sector público que son una condición previa para una mayor igualdad de género, como los servicios sociales y centros de atención, salud, educación y derechos de los trabajadores.⁹

9 La educación, una solución para la recuperación económica

“En tiempos de crisis económica, los sindicatos deben reafirmar que la educación es un derecho humano fundamental y un bien público que debe garantizarse a todos y todas, sin ningún tipo de discriminación”.

“La inversión en la educación no debe considerarse como una carga para el presupuesto nacional sino como una solución para que la recuperación económica se desarrolle dentro las mejores condiciones posibles. Gracias a la educación podemos salir de la crisis económica en mejor posición que cuando entramos en ella.”

Adquirir conocimientos básicos no sólo proporciona a los/as estudiantes una mejor capacidad de adaptación sino que además les permite entender los cambios actuales.

“En tiempos de crisis económica, los que luchan por la igualdad tienen el deber de oponerse con más firmeza todavía a todas las formas de desigualdad”.

En relación a estrategias sindicales para luchar por la igualdad en un clima económico cambiante, “la situación en Europa es preocupante e incluye una crisis política”. “El concepto de Europa solía entenderse como una garantía de progreso y cohesión social. Hoy en día no es así, sino más bien todo lo contrario.”

Se ha dicho que la CES se opone a las medidas de austeridad y al pacto presupuestario, y promueve un nuevo acuerdo para que Europa cree puestos de trabajo, involucrando a las personas y respetando a los interlocutores sociales.

“Los sindicatos pueden convocar huelgas para protestar en las calles, pero tenemos que regresar a la mesa de negociaciones”. “Por eso la CES está coordinando en estos momentos la negociación colectiva. ¿Necesitamos un diálogo social tripartito o unas negociaciones autónomas entre empleadores y empleados? La CES no puede dar una respuesta única debido a las diversas situaciones a escala nacional.”

Se lamenta además que las pensiones estén siendo percibidas únicamente como un factor económico y como una carga para los presupuestos estatales. Se reitera que se está reestructurando un modelo social europeo, y es preciso que se tenga en cuenta la opinión de los sindicatos al respecto.

10 No recortes sino incrementos a los presupuestos educativos

“Debemos entender que la situación es distinta en el Sur y en el Norte, en el Este y en el Oeste de Europa. Pero el gasto de la educación tiene que protegerse, incluso incrementarse si se puede, en todas partes.”

Se ha condenado el hecho que apenas el 2% del PIB griego se dedique a la educación. “La mayoría de los países africanos invierten más en la educación que Grecia”.

⁹ Vid. PE500.651v04-00 10/29 RR \ 928750EN.doc ES.

“Los sindicatos de la educación tienen la obligación de luchar contra la creciente xenofobia, y proteger a los/as jóvenes de la crisis económica”.

11 Causas de las diferencias de género en los sindicatos de la Educación

11.1 Causas externas al sindicato

1. Situación sociolaboral
2. Rolcorresponsabilidad
3. Carencia de mecanismos institucionales suficientes para combatir las desigualdades de género.
(Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>)

11.2 Causas internas al sindicato

1. Se reproducen y reflejan las mismas desigualdades que en el resto de la sociedad
2. Menor afiliación
3. Invisibilización
4. Exclusión (se nos omite abierta y deliberadamente)..... Salen elegidas, son miembros del Comité, pero no son ellas las que negocian los Convenios Colectivos. La escasez de mujeres en los órganos de dirección.
5. Subordinación (se nos considera un objeto pasivo)
6. Desvalorización (se nos considera inferiores)
7. Las cuotas sirven para evitar esa pelea, pero no siempre son útiles.....hay que generar una conciencia de la necesidad de “trabajar con las mujeres”
8. “techo de cristal” o “suelo pegajoso”
9. Los documentos.Mucho ojo con el lenguaje, siempre cargado de ideología, que no resulte sexista. O que se omita nuestro trabajo, sencillamente no figure o no se publiquen nuestras propuestas. Y que no se publiquen en “anexos”, sino transversalmente, como parte de todas las políticas sindicales, que han de contener la perspectiva de género. E insistiendo en que “el otro trabajo”, el del ámbito privado que recae sobre las mujeres, es también una cuestión sindical
10. Los presupuestos. Si no hay dotación económica para la estructura de género, no hay voluntad política de que ésta funcione.....Es difícil encontrar fuentes de financiación externa para este fin
11. Durante mucho tiempo hemos sido más “INFLUIDAS” que “INFLUYENTES”
12. Es necesario potenciar una “conciencia de clase” (en la situación de crisis actual somos discriminadas por ser trabajadoras), y “conciencia de género”(discriminación por razón de sexo y género).Problema....no todos los hombres tienen conciencia de clase, ni todas las mujeres tienen conciencia de género.
13. Las estructuras organizativas de los sindicatos no favorecen la participación de las mujeresla estructura jerárquica no la favorece, debemos fomentar la participación horizontal que favorezca la autoestima y sentimiento de ser todas y todos parte de un equipo de trabajo

14. Estereotiposcuando las mujeres aspiramos a puestos directivos en los sindicatos se nos acusa de ser “ambiciosas”, cuando lo hacen los hombres, se dice que éstos “asumen responsabilidades”.
15. Hay que “deconstruir” para “CONSTRUIR” un nuevo modelo sindical

12 Conclusiones y recomendaciones¹⁰

A continuación comentaré las principales conclusiones y recomendaciones obtenidas en la Conferencia organizada conjuntamente por la Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía y el Comité Directivo Europa.

Se entiende que la igualdad de género debe convertirse en un objetivo explícito de la estrategia Europa 2020 y el Semestre Europeo, como se estipula en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011- 2020.

Este pacto insta a los Estados miembros a incorporar la perspectiva de género y promover políticas de igualdad de género en el desarrollo y ejecución de sus programas nacionales de reforma, y pide a la Comisión y al Consejo que incluya la perspectiva de género en la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y las recomendaciones específicas por país.

Aunque el objetivo de empleo del 75% fijado por la Estrategia Europa 2020 no incluye a las mujeres, las mujeres no disfrutan de un punto de partida igual.

Los verdaderos obstáculos a la plena participación de las mujeres en el mercado laboral no se reconocen en la Estrategia Europa 2020.

La Estrategia Europa 2020 hace hincapié en los grupos especiales de las mujeres invisibles (incluidos los jefes de los hogares, las familias mono parentales, las mujeres con discapacidades, las ancianas, las mujeres migrantes, etc.).¹¹

La igualdad de género se convierte en un objetivo explícito de la estrategia Europa 2020 y el Semestre Europeo, como se estipula en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011- 2020.

Este pacto insta a los Estados miembros a incorporar la perspectiva de género y promover políticas de igualdad de género en el desarrollo y ejecución de sus programas nacionales de reforma, y pide a la Comisión y al Consejo que incluya la perspectiva de género en la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y las recomendaciones específicas por país.

Aunque el objetivo de empleo del 75% fijado por la Estrategia Europa 2020 no incluía a las mujeres, las mujeres no disfrutan de un punto de partida igual. Los verdaderos obstáculos a la plena participación de las mujeres en el mercado laboral no se reconocen en la Estrategia Europa 2020.

Los Estados miembros deberían:

“tener plenamente en cuenta las recomendaciones específicas de la Comisión, poner fin a todas las formas de discriminación de género y promover la igualdad de género en todas las políticas; identificar las medidas de política para superar los obstáculos que impiden que las mujeres participen en el mercado de trabajo y vigilar estas medidas a través de mecanismos multilaterales de vigilancia; poner fin a la brecha salarial de género; garantizar un enfoque de género; combatir la segregación de género en el mercado laboral mediante la promoción del acceso de las mujeres a las zonas dominadas por los hombres y viceversa, y mejorar la educación de las mujeres, el trabajo y la carrera profesional en las

¹⁰ Vid. La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020.

¹¹ Vid. www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-gender-dimension-conclusions 1/3.

materias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas); desarrollar, en colaboración con universidades e instituciones de investigación, las políticas que se extienden a todos los posibles contribuyentes al conocimiento y la innovación y que presten especial atención a la contribución de las mujeres en altos cargos académicos y paneles que abordan futuras tendencias científicas; una mayor participación de los/as interlocutores/as sociales en la aplicación de políticas que conduzcan a una mayor igualdad de género, ya que el diálogo social y la negociación colectiva son elementos clave para el logro de este objetivo.¹²

12.1 La promoción combinación de trabajo, familia y vida privada

El grupo de trabajo de cuestiones de género e igualdad de oportunidades constituido en la ETUCE (Confederación Europea de Sindicatos de la Educación), del que soy miembro, identifica las áreas en las que los sindicatos de docentes pueden abogar por mejoras legislativas nacionales como las siguientes: cuidado de niños/as instalaciones, acuerdos de licencia parental, mujeres acuerdos de trabajo y las carreras, el aprendizaje permanente, etc . Se entiende que la negociación colectiva será la vía para promover pautas de conciliación trabajo-familia en algunos países. Tales acuerdos de trabajo con el tiempo beneficiarán a hombres y mujeres.

También identifica la necesidad de que los sindicatos de profesores para dar a conocer al público y cuestionar los estereotipos. Los sindicatos también deberían reflexionar sobre su organización estructural y la programación de las reuniones sindicales para permitir la participación de los miembros del sindicato con las responsabilidades familiares.

También informa sobre el trabajo realizado con otros miembros del Grupo de Trabajo de Igualdad, incluyendo España / FE.CC.OO para recoger información sobre los contextos y las tendencias legislativas y las buenas prácticas.

12.2 Eliminar déficit de representación de género en los órganos de toma de decisión.¹³

Se trata de un tema basado en los derechos frente a la democracia y la justicia social. Los sindicatos de docentes por desgracia también reproducen las desigualdades presentes en los sistemas de educación y en la sociedad. Es una cuestión de credibilidad de los sindicatos de docentes para la práctica de la igualdad de género, también en posiciones de liderazgo. Se aconseja para mejorar la cooperación con otras organizaciones y movimientos sociales, y actuar para contrarrestar decisivamente acoso en las escuelas. Se presenta una lista de verificación para el análisis de las buenas prácticas de igualdad de género para organizar la acción positiva para la igualdad de género y un método de trabajo para el Comité).

12.3 "Corresponsabilidad" ¹⁴

- ✚ El Comité toma nota de que las mujeres siguen sufriendo las consecuencias del hogar, cuidado de la familia y el trabajo;
- ✚ Reconoce que el tiempo de trabajo adicional, infravaloración de la profesión docente, y recortes en los servicios públicos aumentan aún más la mujer carga de combinar el trabajo y las responsabilidades familiares;
- ✚ Concluye que esto lleva a las barreras para que las mujeres avancen en sus carreras y participar activamente en el educación;
- ✚ El Comité alienta a las organizaciones miembros de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación para tomar medidas para superar los estereotipos de género

¹² Vid. www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-gender-dimension-conclusions 3/3.

¹³ Presentación de Dorota Obidniak CSEE. IgualdadGrupo de Trabajo.

¹⁴ Recomendación de la Comisión de Igualdad del CSEE sobre **Conciliación de la vida laboral y familiar**

a través de la presión a los gobiernos para que inviertan en sistemas de educación infantil público de cuidado infantil de calidad y, de forma gratuita y accesible a todos, y para proporcionar formación profesional de alta calidad y salarios adecuados para los educadores;

- ✚ Negociar y abogar por la reducción del tiempo de trabajo para el profesorado sin pérdida de salarios, al tiempo que garantizar el derecho a volver a trabajar a tiempo completo para los empleados a tiempo parcial;
- ✚ Abogar por un mayor uso de la licencia de paternidad;
- ✚ Considerar las responsabilidades familiares de los trabajadores/as, representantes sindicales y activistas, en la fijación de la fecha y lugar de las reuniones y actividades formativas sindicales.
- ✚ Considerar la realización de un estudio sobre las tareas, funciones y responsabilidades que se esperan de la profesión docente.

12.4 “Empoderamiento económico” de las mujeres docentes: la lucha contra las desigualdades salariales y los recortes presupuestarios¹⁵

El Comité alienta a todas las organizaciones miembros de la Confederación Europea de Sindicatos de la Educación para:

- ✚ Recoger información, la investigación y los datos estadísticos sobre la brecha salarial de género, en los programas de promoción a puestos de liderazgo en la educación, y sobre el impacto de los recortes de la maternidad y de los sistemas de permiso parental y de los sistemas de pensiones sobre la situación económica de las mujeres
- ✚ Compartir esta información, así como información sobre las actividades sindicales, con CSEE y sus organizaciones miembros,
- ✚ El uso de esta información en actividades de cabildeo ante el gobierno y instituciones de educación;
- ✚ Concienciar a las mujeres docentes con el objetivo de cambiar su actitud de aceptar salarios más bajos;
- ✚ Analizar los criterios existentes para sistemas de calificación de puestos de trabajo y los sistemas salariales, incluido el valor que asignan a las diferentes características del trabajo, y cómo esto se relaciona con el género, y en el vestíbulo de un sistema sexista que igualmente valora y remunera las habilidades que a menudo son vistas como una extensión natural de la mujer y la maternidad, no como competencias muy valiosas que igualmente requieren una formación y experiencia;
- ✚ Adoptar criterios transparentes para los sistemas de promoción,
- ✚ Lobby de incentivos para todos los/as docentes, especialmente las mujeres, para llevar a cabo cursos de formación en servicio que apoyan su desarrollo profesional;
- ✚ Construir alianzas, especialmente con las confederaciones sindicales nacionales, y el uso de éstas. Alianzas para aumentar los esfuerzos de cabildeo y promoción económica hacia el empoderamiento de las mujeres,
- ✚ Lobby a nivel europeo para las provisiones hacia un mayor empoderamiento económico de las mujeres a través de los sistemas de permiso parental, guarderías y la igualdad de remuneración;
- ✚ Fomentar la cooperación y el intercambio de información entre organizaciones miembros en técnicas de presión eficaz y utilizando las redes existentes, como la red de mujeres de la confederación europea de sindicatos de la educación y la red de comunicadores.

¹⁵ (Vid. <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures#>)

12.5 Sobre superación de los estereotipos de género en ya través de la educación

El Comité:

- ✚ Reconoce que los estereotipos son un obstáculo persistente para lograr la igualdad en todos los ámbitos de la vida;
- ✚ Reconoce el gran potencial de la educación en la superación de los estereotipos de género;
- ✚ Recuerda que muchos profesores no son equipados con el conocimiento y las habilidades para hacer frente a la dinámica del sexismo, el racismo y la homofobia en las aulas,
- ✚ Recuerda la Declaración Política de 1995 sobre Mujeres en la Educación y organizaciones de docentes de la IE, que alentó a las organizaciones miembros a evitar el uso de lenguaje sexista y a utilizar lenguaje no estereotipado.

La Comisión pide a todas las organizaciones miembros de Europa, CSEE y EI:

- ✚ Usar lenguaje inclusivo de género en todas las publicaciones y comunicaciones;
- ✚ Abogar por métodos sensibles al género y materiales de enseñanza, que utilizan lenguaje sensible al género y retratan mujeres y hombres en la documentación,
- ✚ Abogar por la inclusión de módulos de género y la diversidad en la formación de docentes en servicio;
- ✚ Producir o apoyar la producción de publicaciones y actividades de orientación profesional con el fin de hacer que los/as estudiantes tomen conciencia de las trayectorias profesionales no estereotipadas.

13 Resolución de la CES sobre Recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos¹⁶

13.1 De la afiliación al liderazgo: recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundador de la Unión Europea y un compromiso de la CES de hace mucho tiempo. Una participación equilibrada de mujeres y hombres en las grandes decisiones políticas y económicas de la sociedad es un elemento clave para la instauración de una verdadera democracia y un factor esencial para contribuir al crecimiento económico.

A pesar de la feminización del mercado laboral y del elevado nivel de estudios de las mujeres en la mayoría de los países europeos, las mujeres encuentran dificultades a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en numerosos ámbitos, como la economía, la política y, a menudo, en los sindicatos.

Las razones de la infra-representación de las mujeres en el poder y en puestos de toma de decisiones son estructurales y variadas. Están vinculadas a los estereotipos, a la discriminación y a la segregación en la educación y en el mercado laboral. Están relacionadas también con la falta de políticas destinadas a facilitar, para hombres y mujeres, la conciliación de la vida profesional y privada y con la lucha contra un reparto desigual de las tareas domésticas y familiares.

Por último, el entorno político, la cultura empresarial – incluido en el seno de los sindicatos – y el comportamiento de los medios de comunicación son aún desfavorables para las mujeres.

13.2 Balance de la política y de las actividades de la CES para garantizar el equilibrio de género

La infra-representación de las mujeres en puestos de dirección y en las estructuras de decisión es una cuestión que preocupa a la CES desde hace bastantes años. Eliminar la diferencia de representación

¹⁶ Adoptada en el Comité Ejecutivo de 9 de marzo de 2011.

entre hombres y mujeres fue uno de los objetivos definidos en los planes de acción de la CES en favor de la igualdad, aprobados en 1999 y 2003. En 2006, la evaluación a medio plazo de la CES recomendaba a los sindicatos aportar datos comparables sobre la participación y la representación de las mujeres y poner en marcha medidas que les permitieran acceder a puestos de dirección. Asimismo, el marco de acciones sobre la igualdad de Género adoptado por los interlocutores sociales europeos en 2005 establecía como prioridad mejorar el papel de las mujeres en la toma de decisiones.

En el congreso de Sevilla de 2007, se adoptó una Carta sobre la Integración de la dimensión de género. Esta carta exigía a las afiliadas y a las federaciones sindicales europeas tomar medidas, sin demora, para eliminar en el transcurso de los años siguientes la diferencia de representación entre mujeres y hombres en todos los niveles. Se recomendaron medidas específicas para reducir la brecha de género, incluyendo la obligación de aportar estadísticas sobre el número de mujeres y su representación en los órganos de dirección.

De acuerdo con la Carta sobre la integración de la dimensión de género, los resultados de las afiliadas en cuanto al aumento de la representación de mujeres en funciones y puestos de dirección debían evaluarse antes del próximo Congreso de la CES en 2011 y debían presentarse medidas adecuadas.

Desde el Congreso de Sevilla, estas estadísticas las recoge el Secretariado en el marco de la «encuesta del 8 de marzo», cuyos resultados examina y presenta regularmente el Comité de Mujeres.

Según la última encuesta del 8 de marzo, las mujeres representan aproximadamente el 44% de la afiliación de la CES. A partir de los resultados de la encuesta de estos últimos 4 años, se deducen las siguientes tendencias:

Desde que se realizó la primera encuesta, las mujeres han sido cruciales en el mantenimiento de los niveles de afiliación sindical. En particular, las encuestas de 2008 y 2009 muestran una tendencia general de incremento de la afiliación de mujeres en los sindicatos mientras que se registra una disminución de la afiliación sindical global;

Las encuestas realizadas en 2008, 2009 y 2010 muestran cada vez un persistente nivel bajo de mujeres en puestos de dirección de los sindicatos – presidente(a), vicepresidente(a), secretario(a) general, secretario(a) general adjunto(a) – y se han hecho poco avances entre 2008 y 2010. Las mujeres son más susceptibles de ocupar puestos de “adjuntas”.

En cuanto a los comités permanentes de la CES, solamente el 17% de los miembros titulares del Ejecutivo de la CES son mujeres. Esta cifra es aún menor para el Comité de Dirección donde el 13% son mujeres. No obstante, se tiene en cuenta el equilibrio de género en el seno del Secretariado de la CES.

La encuesta de 2010 revela que la mayoría de los sindicatos que han respondido a la misma han adoptado medidas concretas, como cuotas o puestos reservados aunque, en la práctica, son muchos los que no han aplicado las políticas en su totalidad.

Algunos sindicatos, en particular los que representan a mujeres en los sectores de la economía dominados por mujeres, han llegado a un mejor equilibrio de género en sus órganos de dirección.

La encuesta también identifica obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de dirección. Algunos obstáculos son estructurales y pueden abordarse a nivel organizativo mientras que otros están más vinculados a comportamientos individuales.

Los obstáculos estructurales incluyen los estereotipos negativos que perjudican la participación de las mujeres en los sindicatos; el hecho de que, en algunos casos, las estructuras sindicales reflejen la

posición de desventaja que ocupan las mujeres en el mercado laboral; la organización de reuniones y las limitaciones de tiempo que tienen efectos negativos sobre la plena participación de las mujeres.

Se mencionan otros obstáculos, como el hecho de que las mujeres se frenen a sí mismas, y a menudo les falte confianza para presentarse a puestos de liderazgo, que no conozcan suficientemente las estructuras sindicales y la forma de participar en la toma de decisiones.

En este contexto la CES ha elaborado el proyecto « De la afiliación al liderazgo: trabajar para la promoción de las mujeres en los sindicatos », en el transcurso del año 2010. El objetivo de este proyecto era debatir cómo mejorar el equilibrio de género en los sindicatos. Para ello, la CES organizó una conferencia en Luxemburgo en marzo de 2010 y, como continuación a esta conferencia, un seminario en Berlín en octubre de 2010. Uno de los resultados ha sido la publicación de una guía de recursos para apoyar los esfuerzos orientados a conseguir un equilibrio de género en los sindicatos.

En estos dos eventos, se presentaron argumentos sólidos para un enfoque renovado y estratégico.¹⁷

Para conseguir el equilibrio de género en la toma de decisiones y en las estructuras de dirección como bases de la democracia sindical y para el logro de la igualdad de géneros a nivel social, económico y político.

El equilibrio de género en los sindicatos es fundamental para tener:

- Estructuras que reflejen realmente la diversidad de la afiliación;
- Una imagen moderna, representativa de los intereses y las necesidades de las mujeres y que sea cercana y relevante con su afiliación;
- Un mayor papel en la consecución y aplicación de los objetivos económicos, sociales y políticos de las mujeres;
- Un enfoque de la integración de la dimensión de género en los procesos de toma de decisiones y elaboración de políticas, así como en sus papeles representativos en la economía y la sociedad en el sentido más amplio.

La importancia de alcanzar un equilibrio de género en la negociación colectiva también ha sido confirmada. Los argumentos presentados fueron los siguientes:

- El equilibrio de género en los equipos de negociación colectiva es una cuestión de democracia social y constituye un valor fundamental del movimiento sindical;
- La implicación de mujeres y hombres en todos los niveles de la negociación colectiva permite integrar nuevas perspectivas en la agenda de las negociaciones, apoyándose en las experiencias, opiniones, conocimiento y competencias de las mujeres;
- El equilibrio de género en los equipos de negociación colectiva permite también nuevos estilos y nuevos enfoques de la negociación colectiva.

Bastantes afiliadas de la CES tienen gran experiencia en materia de objetivos cuantificados y de normas claras que tienen que observarse para conseguir al menos una participación y representación proporcional, mientras que otras organizaciones miembros todavía tienen que desarrollar medidas coherentes para promover la igualdad de participación de las mujeres tanto en los procesos de toma de decisiones de los sindicatos como en las unidades de negociación.

¹⁷ Para más información, ver el informe sobre la encuesta del 8 de marzo de 2010 de la CES.. Ver: <http://www.etuc.org/r/1368>

Un reparto equilibrado de poder entre mujeres y hombres solo puede lograrse actuando a todos los niveles, con la ayuda del conjunto de las partes y concentrando las acciones sobre los factores que contribuyen a mantener el desequilibrio de género.

Es necesaria una combinación de medidas y debe ser propuesto un enfoque más coherente y centrado por parte de la CES y sus afiliadas. Mejorar el equilibrio de género en las estructuras de dirección y de toma de decisiones en los sindicatos sigue siendo un desafío fundamental para el movimiento sindical en los próximos años y se han formulado las siguientes recomendaciones para lograr este desafío.

Las recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en la CES y sus afiliadas se basan en los resultados de la encuesta del 8 de marzo de 2010, los casos y discusiones de la conferencia celebrada en Luxemburgo y las conclusiones del taller de Berlín. Además, se han beneficiado de los anteriores planes de acción de la CES para la igualdad de género así como de la Carta sobre la integración de la dimensión de género, en particular las disposiciones relativas al equilibrio entre hombres y mujeres.

Estas recomendaciones fueron finalmente examinadas y aprobadas por el Comité de Mujeres de la CES el 14 de diciembre de 2010.

En lo que respecta a la estructura de las recomendaciones, se dividen en dos partes: una trata de las recomendaciones dirigidas a la propia CES y otra está destinada a las organizaciones afiliadas (confederaciones nacionales y federaciones sindicales europeas). Son diferentes pero siguen un modelo similar que pretende abordar los obstáculos que aún quedan para alcanzar el equilibrio de género tanto en el seno de la organización como en sus políticas. Cada sección está subdividida en acciones para poner en marcha antes y después del próximo Congreso de la CES, que se celebrará en Atenas en mayo de 2011.

13.3 I. RECOMENDACIONES PARA LA CES

13.3.1 Antes del Congreso, la CES debería:

1. Subrayar las cuestiones de igualdad de género en las discusiones del Comité Preparatorio del Congreso (CPC). Asegurar que todos los documentos, debates e intervinientes preparatorios del Congreso integran la dimensión de género. Asegurar que las delegaciones nacionales son equilibradas en su composición desde el punto de vista del género;
2. Integrar la perspectiva de género en todas las partes del documento final del Congreso y asegurar que contiene una parte específica sobre la igualdad entre mujeres y hombres con recomendaciones para el trabajo de la CES en este terreno para los 4 años siguientes;
3. Situar el equilibrio de género como una de las prioridades sindicales básicas, presentando los resultados del proyecto « De la afiliación al liderazgo », comprometiendo a las mujeres y a los hombres en los debates y buscando el acuerdo con las afiliadas para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres y adoptando medidas concretas a este respecto;
4. Abordar el equilibrio de género a nivel del Comité Ejecutivo. Considerar la introducción de objetivos cuantificados para lograr el equilibrio de género, como una disposición antidiscriminatoria que estipule que cada género debería estar representado entre un 40 y un 60% en los órganos estatutarios de la CES;
5. Disgregar la composición de los órganos decisorios de la CES según el género: Congreso de 2007, Comité Ejecutivo, Comité de Dirección, y Secretariado. Las cifras deben estar disponibles para evaluar si la composición es equilibrada o no desde el punto de vista del género;

6. Redactar un instrumento político para el periodo 2011-2015 que establezca los requisitos, las acciones y los objetivos en cuanto al equilibrio de género para las estructuras de toma de decisión de los sindicatos a nivel nacional y europeo. El instrumento debería recoger las lecciones derivadas de la aplicación de la Carta sobre la integración de la dimensión de género, e incluir específicamente:

- un calendario de puesta en marcha, un sistema de supervisión y de evaluación para el periodo del próximo Congreso, que ofrezca un enfoque integrado y diversificado para alcanzar el equilibrio de género;
- líneas directrices basadas en las disposiciones de la Carta de la CES sobre la integración de la dimensión de género, con instrumentos prácticos para aplicar la integración de la dimensión de género;
- medidas adecuadas para recompensar los buenos resultados, como un premio sindical a la « igualdad de género » que se entregaría en cada Congreso;
- sanciones apropiadas para penalizar los malos resultados.
- El instrumento político debería ser revisado cada año por el Comité Ejecutivo para evaluar su aplicación a los niveles apropiados.

13.3.2 Después del Congreso de 2011, la CES debería:

7. Cada género debería estar representado entre un 40 y un 60% en los órganos de decisión de la CES, por tanto es esencial verificar regularmente las estadísticas sobre género así como la composición del Congreso de Atenas, de la conferencia a medio plazo, del Comité Ejecutivo, del Comité de Dirección y del Secretariado. El Ejecutivo y el Comité de Mujeres deberían ser informados regularmente de los datos recogidos;

8. Garantizar una participación equilibrada de mujeres sindicalistas en las reuniones de la CES, como participantes y como ponentes;

9. Establecer un mecanismo para integrar la dimensión de género en las políticas de la CES. Como primer paso, se recomienda introducir una política para que cada documento presentado al Comité Ejecutivo y al Congreso contenga una valoración de impacto de género e indicar si y cómo se ha incluido la perspectiva de género; la CES debería asegurarse de que sus órganos de decisión tienen los conocimientos y la experiencia necesarios sobre igualdad entre hombres y mujeres e integración de la dimensión de género;

10. Llevar a cabo una auditoría interna para identificar las barreras que existen para el avance de la igualdad en el interior de la organización;

11. Desarrollar, a través del Instituto Sindical Europeo para la investigación, la educación y la seguridad (ETUI/ISE):

- Programas de formación que prevean la igualdad de participación entre géneros. El programa actual del ETUI/ISE « jóvenes dirigentes » es significativo en este sentido y debería prever una parte específica sobre la igualdad entre hombres y mujeres;
- un programa de tutoría y acompañamiento para jóvenes mujeres dirigentes;
- manuales de formación para formadores sobre la integración de la dimensión de género y el equilibrio hombres-mujeres;
- un estudio, que se publicaría como mínimo cada dos años, sobre el « estado de la situación » de los obstáculos y medidas adoptadas por los sindicatos para mejorar la igualdad de género en el movimiento sindical y en el lugar de trabajo; El ETUI / ISE será invitado a informar al Comité de Mujeres regularmente sobre la manera en que se integra la dimensión de género en sus actividades y programas.

12. Seguir difundiendo el cuestionario del 8 de marzo y trabajar de cerca con las afiliadas que todavía no recogen datos sobre el equilibrio de hombres y mujeres entre sus afiliados/as y/o en sus órganos de decisión, y examinar con ellas las soluciones para resolver este problema. Elaborar una plantilla para la recogida de datos desagregados por género, que pueda ser utilizada por las afiliadas nacionales y de la Unión Europea;

13. Considerar las cuestiones siguientes como temas para nuevas publicaciones de la CES:

La situación de las mujeres durante y después de la crisis;

Un folleto con 10 etapas hacia el equilibrio de género.

14. Abordar la imagen y la cultura del sindicato, especialmente sus resultados visibles;

15. reforzar el intercambio de prácticas y de estrategias entre el comité de Jóvenes y el comité de Mujeres de la CES;

16. Facilitar el personal y los recursos suficientes para el seguimiento de las políticas de igualdad de género en el interior de la CES y adoptar un « presupuesto de género » para las campañas y actividades que tratan de promover el equilibrio y la igualdad de géneros;

17. Desarrollar un mecanismo, a través del Comité ejecutivo de la CES y en cooperación con el comité de Mujeres, para supervisar e informar sobre la puesta en marcha de las recomendaciones enumeradas anteriormente. Evaluar los progresos durante la conferencia de medio mandato;

18. Realizar una auditoría de integración de la dimensión de género en el informe de actividad 2011-2015 de la CES que debe someterse al congreso de 2015 con un doble objetivo de:

Asegurar que el informe de actividad integra completamente y de manera adecuada la dimensión de género;

Identificar los ámbitos en los que debe desarrollarse más la perspectiva de género en todas las políticas y estructuras de la CES.

13.4 II. RECOMENDACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS (CONFEDERACIONES NACIONALES Y FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS)

13.4.1 Para el Congreso, las afiliadas de la CES deberían...

1. Situar el equilibrio de género en primer lugar de sus prioridades sindicales y tratar de asegurar una representación equilibrada adoptando medidas concretas a este respecto;

2. Apoyar las acciones de la CES cuyo objetivo es mejorar el equilibrio de género y superar los obstáculos para conseguirlo;

3. seguir el trabajo del Comité Preparatorio del Congreso (CPC) e integrar en él la dimensión de género trabajando junto con los representantes nacionales o de las federaciones que participan en él;

4. Asegurar una delegación equilibrada al Congreso de la CES;

13.4.2 Después del Congreso, las afiliadas de la CES deberían...

5. desarrollar una plan de acción interno sobre equilibrio de género a nivel nacional/sectorial, y asegurar su seguimiento regular y continuo por parte de los/as afiliados/as;

6. examinar la composición en cuanto al género de los órganos de dirección existentes en las organizaciones y su evolución en los últimos años. Sobre esta base, discutir cómo puede la organización

introducir cambios en sus estatutos, adoptar los objetivos y las acciones para una representación equilibrada en materia de género;

7. asegurar la aplicación de sistemas de recogida de datos desagregados sobre representación de géneros en todos los niveles del sindicato y que estos sistemas se revisan anualmente;

8. contribuir al cuestionario del 8 de marzo aportando a la CES los datos necesarios. Las afiliadas que no lo hagan serán mencionadas públicamente en el Comité ejecutivo y en el próximo Congreso;

9. trabajar con los departamentos de formación de la organización y/o con las organizaciones nacionales de formación para poner en marcha medidas de formación y acompañamiento de las mujeres para prepararlas para puestos de liderazgo y de toma de decisiones;

10. poner en marcha auditorías de género, programas de acompañamiento y otras formas de apoyo a las mujeres para asumir puestos de liderazgo en el seno de los sindicatos;

11. elaborar orientaciones sobre la integración de la dimensión de género, con instrumentos prácticos para su aplicación, en ámbitos como: negociación colectiva, organización, diálogo social, política, etc.;

12. asegurar que la organización sindical favorece la diversidad de género mediante sus propios recursos humanos internos;

13. realizar un auditoría sobre la integración de la dimensión de género para identificar los ámbitos en los que debe desarrollarse más una perspectiva de género en las políticas y estructuras sindicales;

14. Abordar la imagen y la cultura del sindicato, especialmente sus resultados visuales;

15. Aportar personal y recursos suficientes para el seguimiento de las políticas de igualdad de género en el interior de la organización y adoptar un « presupuesto igualdad » para las campañas y actividades que traten de promover el equilibrio y la igualdad de género;

16. considerar la designación a nivel de la dirección política de una persona responsable del seguimiento de la integración de la dimensión de género en el seno de la organización. La persona no será preferiblemente la misma que es responsable de igualdad de género;

17. promover el sentimiento de formar parte de integración de la dimensión de género y de los instrumentos de igualdad de género, así como la responsabilidad compartida entre todos los actores sindicales afectados;

18. introducir un mecanismo para supervisar e informar sobre las recomendaciones anteriores;

19. informar regularmente a la CES de las medidas adoptadas y las mejoras logradas.