



Plan de Acción del CSEE para la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión

Aprobada por la Conferencia del CSEE, la Conferencia Regional de la Internacional de la Educación, los días 5 y 6 de julio de 2021

A raíz de la Resolución [Establecer prioridades en la elaboración del plan de acción del CSEE para la igualdad, la diversidad y la inclusión](#), que fue aprobada por la Conferencia Especial del CSEE en Atenas los días 27 y 28 de noviembre de 2018, y a la luz de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas](#), la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), [Declaración de París sobre la promoción de la ciudadanía y los valores comunes de la libertad, la tolerancia y la no discriminación a través de la educación](#), el [Pilar Europeo de los Derechos Sociales](#) y otros instrumentos internacionales y europeos relativos a la inclusión, el Plan de Acción del CSEE para la igualdad, la diversidad y la inclusión tiene como objetivo presentar una estrategia integral y sostenible para garantizar la igualdad, la inclusión y la no discriminación en la educación y en la sociedad que pueda ser implementada por todas las organizaciones miembros del CSEE y se base en acciones concretas. También tiene por objeto facilitar un intercambio nacional de información y buenas prácticas sobre la forma en que los sindicatos de la educación pueden contribuir a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en la profesión docente y en la sociedad en general en toda Europa.

El Plan de Acción se basa en políticas previas del CSEE en materia de igualdad y no discriminación (por ejemplo, el [Plan de acción del CSEE sobre la Igualdad de Género](#)), las recomendaciones y directrices de las estructuras de igualdad del CSEE y los resultados de los proyectos correspondientes. Asimismo, tiene en cuenta el trabajo realizado sobre estos temas por la Internacional de la Educación y la Confederación Europea de Sindicatos.

El Plan de Acción para la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión abarca las siguientes prioridades:

1. Celebrar la diversidad los niños, el alumnado, el profesorado, el personal académico, el personal directivo y el personal de la educación en general
2. Enseñar la ciudadanía democrática y la transmisión de valores fundamentales a través de la educación
3. Inclusión de las personas migrantes y refugiadas en el sistema educativo, en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto
4. Inclusión de las minorías étnicas y los pueblos indígenas en el sistema educativo, el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto



5. Garantizar la igualdad de género en la educación, en la profesión docente y en la sociedad en su conjunto
6. Lograr la igualdad para el alumnado y el personal de la educación LGBTI con el fin de crear entornos de aprendizaje y trabajo seguros e inclusivos para todos
7. Inclusión del alumnado y del personal de la educación con discapacidad y necesidades especiales en el sistema educativo, el mercado laboral y la sociedad en su conjunto

El Plan de Acción del CSEE para la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión **no proporciona un plan maestro para todos los países**. Debe entenderse más bien como una herramienta política de apoyo que ha de evaluarse y adaptarse a nivel nacional/sindical a las condiciones en lo que respecta a estos temas en la educación, la profesión docente y la sociedad en general.

La **aplicación** del Plan de Acción del CSEE para la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión requiere un fuerte compromiso para abordar la igualdad y la inclusión de manera holística, incorporándola a todos los ámbitos de trabajo de los sindicatos de la educación y un **seguimiento periódico** de las actividades emprendidas para que este compromiso sea una realidad en la esfera nacional, regional y local. A nivel europeo, el CSEE supervisa la aplicación del Plan de Acción a través de la labor del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE, el Comité CSEE y el Comité sobre la Condición de la Mujer.

¿Qué hacen el CSEE y sus organizaciones miembros para garantizar la igualdad y la inclusión, así como para promover y apoyar la diversidad en la educación, la profesión docente y la sociedad en su conjunto?

Los sindicatos de la educación desempeñan un papel crucial en la promoción y el apoyo a la diversidad, la igualdad y la inclusión y pueden ejercer un impacto significativo a través de acciones sindicales, investigación, campañas, publicaciones, la impartición de cursos de formación, así como la cooperación y la creación de alianzas con otros socios y partes interesadas.

El CSEE apoya a sus organizaciones miembros con herramientas y medidas concretas para abordar diversas cuestiones en el ámbito de la igualdad, la inclusión y la no discriminación en el sector de la educación y la sociedad en general (por ejemplo, la base de datos en línea sobre buenas prácticas: ETUCE Online Database of Good Practices), preparándolas para abordar estos desafíos en el diálogo social a nivel institucional, nacional y europeo, así como sensibilizándolas a la necesidad de incluir el debate sobre los temas de igualdad e inclusión en el diálogo social del sector de la educación. A continuación figuran algunos ejemplos concretos.

1. Reconocer, apoyar y celebrar la diversidad entre los niños, el alumnado, el profesorado, el personal académico, el personal directivo y el personal de la educación en general:

Desafíos

8. La globalización, las desigualdades socioeconómicas, el aumento de la movilidad y la migración dan lugar a una población cada vez más diversa;
9. El progreso tecnológico y la digitalización contribuyen a una extensa normalización en la sociedad con un enfoque único. Es importante recordar que la educación de alta calidad requiere un enfoque individual adaptado a las necesidades de cada estudiante;



10. La creciente individualización y la exclusión de personas en nuestra sociedad exacerban la pérdida del colectivo real frente a un colectivo digital;
11. Las instituciones educativas, el personal docente, académico y de la educación en general se enfrentan a distintos desafíos vinculados al aumento de la diversidad entre los/las estudiantes y el personal de la educación (por ejemplo, conflictos de identidad personal; carencia de un sentido de pertenencia; discriminación directa e indirecta, etc.);
12. La diversidad es considerada como un desafío, no como un valor añadido;
13. Los estereotipos creados socialmente y arraigados profundamente por diferentes motivos siguen persistiendo en nuestra vida diaria, en la publicidad, los medios de comunicación y las políticas, afectando a las opciones de vida de las personas, limitando su libertad y dando lugar a la discriminación directa o indirecta;
14. En las instituciones educativas surgen conflictos vinculados al hecho de que algunos/as estudiantes desean usar prendas acordes con su religión (por ejemplo, el uso del velo).

Estrategia para abordar estas cuestiones

Los sistemas educativos deben adoptar una definición global de la diversidad, que tenga en cuenta la edad, el género, la religión, la orientación sexual y los antecedentes étnicos y lingüísticos del profesorado, el personal académico, del personal de la educación y del alumnado. Las instituciones educativas deben promover esta diversidad, apoyarla y celebrarla con el fin de crear entornos inclusivos de trabajo y aprendizaje.

El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:

15. Exigir una inversión más sostenible destinada al sistema de educación pública para que las instituciones educativas cuenten con suficiente personal, tanto docente como de apoyo, y materiales para crear un entorno inclusivo de aprendizaje y enseñanza;
16. Negociar con los Gobiernos, los empleadores del sector educativo y las autoridades de la educación sobre cómo incrementar el atractivo de la profesión docente y hacer frente a la escasez de docentes;
17. Promover la inclusión en la educación subrayando la importancia de la escolarización obligatoria y la aplicación de la legislación relativa a la escolarización obligatoria;
18. Adoptar los valores de inclusión y proporcionar cursos de formación sobre tolerancia y diversidad para sus afiliados;
19. Velar por que se enseñe la igualdad, la empatía y la tolerancia desde la primera infancia;
20. Promover la organización de foros para fomentar debates sobre la diversidad entre el personal docente, académico y de la educación en general;
21. Promover la organización de eventos en instituciones educativas que celebren la diversidad, incluyendo las fiestas internacionales, combinando con foros que ofrezcan al profesorado una plataforma para debatir temas relacionados con la diversidad entre estudiantes y docentes;
22. Alentar y apoyar a las instituciones educativas a adoptar todo tipo de diversidad independientemente de la especificidad de la institución.



2. Enseñar la ciudadanía democrática y la transmisión de valores fundamentales a través de la educación

Desafíos

23. La difusión de ideas peligrosas y noticias falsas ha alimentado el auge de los movimientos populistas con la colaboración de las plataformas de redes sociales;
24. Resulta difícil hacer cambiar la opinión pública en asuntos como el extremismo y la xenofobia;
25. La ausencia o insuficiencia de apoyo y formación para el personal de la educación sobre el tema de la ciudadanía democrática y la educación en derechos humanos;
26. A medida que se agudizan las crisis económicas tras la pandemia de la COVID-19, existe el peligro de que se produzca un nuevo aumento del populismo de derechas en Europa;
27. Las narrativas populistas de derechas pueden pasar del debate público al patio de recreo, a las aulas y salas de conferencia. A medida que aumenta la exposición del alumnado a las redes sociales y las narrativas populistas se difunden en estas plataformas, cada vez existe una mayor probabilidad de que las opiniones populistas, tales como la hostilidad hacia los estudiantes inmigrantes y refugiados, se abran paso en el discurso educativo;
28. La ausencia de directrices claras y marcos de políticas de apoyo a la enseñanza de la ciudadanía democrática, o bien, los que existen son fragmentados y esporádicos en muchos sistemas educativos;
29. Los planes de estudio no proveen suficiente tiempo y espacio para enseñar y practicar la ciudadanía democrática y los derechos humanos;
30. La educación para la ciudadanía democrática carece de coherencia, así como de sistemas de evaluación eficaces y competencias claras sobre el tema;
31. La centralización de la dirección escolar limita la autonomía intelectual del profesorado, así como del personal académico y de la educación y deja poca libertad para decidir la forma de enseñar;
32. El personal docente, directivo, académico y de la educación en general pueden verse atacados o presionados por los Gobiernos, las autoridades educativas, la comunidad o las familias por fomentar entre los estudiantes el desarrollo de su libertad de expresión y su independencia de pensamiento y acción sin prejuicios, al mismo tiempo que imparten una educación libre de prejuicios hacia influencias políticas, religiosas o de otra índole;
33. Los valores vinculados a la cultura, la tradición y la religión del país y/o región se imponen a los estudiantes sin un enfoque de pensamiento crítico y sin tener en cuenta sus propios antecedentes y puntos de vista.

Estrategia para abordar estas cuestiones

Teniendo en cuenta la meta 7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de las Naciones Unidas y la [Declaración de París sobre la ciudadanía y los valores comunes de libertad, tolerancia y no discriminación a través de la educación](#), los sindicatos de la educación pretenden influir en el cambio positivo hacia una sociedad más democrática e inclusiva cimentada en los valores fundamentales y los derechos humanos mediante la introducción proactiva de estos temas en la educación, convencer a los responsables políticos de la importancia de estos temas en la sociedad en su conjunto y sensibilizar a los miembros sindicales sobre estos temas.

**El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:**

34. Promover la educación para la ciudadanía democrática tanto en el plan de estudios como en la formación inicial y el desarrollo profesional continuo del profesorado, incluyendo:
 - a) un plan de estudios basado en los derechos de los/las estudiantes y representando diferentes culturas,
 - b) la importancia de entender los procesos históricos y la capacidad de analizar la historia de manera crítica,
 - c) velar por la implementación de programas de ciudadanía democrática;
35. Apoyar a las organizaciones miembros para resistir a los ataques de la extrema derecha contra los derechos del profesorado, el alumnado y de los jóvenes;
36. Negociar con los Gobiernos una mayor autonomía profesional del profesorado y la libertad de cátedra para pensar de forma crítica, creando un ambiente de aprendizaje abierto y seguro para que el personal de la educación y las/los estudiantes expresen la diversidad de opiniones, incluyendo la controversia científica;
37. Ayudar a los sindicatos de la educación de toda Europa a sensibilizar sobre el auge de la retórica populista en las aulas y en la comunidad escolar en general;
38. Desarrollar sistemas y mecanismos sindicales internos para que sus miembros hagan frente y reaccionen de manera adecuada a las expresiones de racismo, xenofobia y sexismo en su vida profesional;
39. Apoyar la investigación y aumentar la comprensión de la manera en que está surgiendo esta retórica, en particular la selección de jóvenes en línea;
40. Trabajar para formular respuestas a la retórica populista y extremista, tanto en intervenciones directas como en términos de un apoyo educativo más amplio;
41. Ejercer presión a favor de una formación inicial y continua gratuita del profesorado sobre ciudadanía democrática y educación inclusiva que prepare al personal docente, académico y de la educación en general con las capacidades y competencias pertinentes y actualizadas para encargarse de un aula diversa y promover el respeto mutuo, la comprensión transcultural y el diálogo intercultural;
42. Proporcionar formación y sensibilizar a los miembros sindicales sobre la ciudadanía democrática, la educación para la paz, los valores comunes y sobre cómo reaccionar de manera adecuada cuando se enfrentan a prejuicios, al racismo y la xenofobia;
43. Exigir que se proporcione al personal docente, académico y de la educación en general suficiente tiempo y espacio dentro de sus horas de trabajo para enseñar y organizar la práctica de la ciudadanía democrática y los valores fundamentales, que se les apoye en esta labor y se incluya en su tiempo de trabajo;
44. Garantizar que la voz del profesorado sea tomada en cuenta durante los debates sobre los programas y planes de estudio relativos a la educación de la ciudadanía democrática y la enseñanza sobre los valores fundamentales y los derechos humanos, así como sobre todas las demás materias relacionadas con la educación (por ejemplo, la infraestructura escolar, la organización de las aulas, etc.);



45. Sensibilizar sobre el peligro de enseñar la "moral" y los "valores" como conceptos inalterables en lugar de enseñar a las/los estudiantes a pensar de forma crítica;
46. Colaborar con organizaciones de la comunidad local y la sociedad civil (por ejemplo, trabajadores/as sociales, ONG, etc.), así como con otros sindicatos con el fin de apoyar la enseñanza y la práctica de la ciudadanía democrática y la educación basada en los valores.

3. Inclusión de las personas migrantes y refugiadas en el sistema educativo y en el mercado de trabajo

Desafíos

47. Aun cuando existen regulaciones legales que protegen y apoyan a las minorías étnicas, algunas políticas nacionales relativas a los migrantes y refugiados son discriminatorias (por ejemplo, en algunos países la legislación nacional impide la inclusión de migrantes en el sistema educativo). Los sistemas educativos carecen de recursos para tratar a las personas migrantes y refugiadas de manera eficaz e inclusiva, tales como la financiación pública para apoyar a las/los estudiantes migrantes y refugiados;
48. La población estudiantil, el personal docente, académico y de la educación en general no reciben una formación cultural adecuada sobre cómo atender a las/los estudiantes migrantes y sus familias;
49. En muchos países, existe actualmente un debate político para decidir si los/las estudiantes migrantes deben tener clases especiales o si deben integrarse en clases ordinarias lo antes posible;
50. Las necesidades en el ámbito de la educación de las personas migrantes y refugiadas no son abordadas por los interlocutores sociales en el diálogo social;
51. Las actitudes de las comunidades locales y de los padres a menudo dificultan la inclusión de los/las estudiantes migrantes y la discusión del tema de la migración en el aula;
52. El personal de la educación que trabaja con estudiantes migrantes se enfrenta a barreras lingüísticas y a la escasez de personal de apoyo educativo;
53. El personal de la educación y los sindicatos de la educación están solos para hacer frente a situaciones especiales y/o extremas relacionadas con la inclusión de estudiantes migrantes en la educación, por ejemplo, no contar con documentos oficiales, altos índices de rotación, comunidades superpobladas que no tienen capacidad para acomodar al número necesario de estudiantes migrantes y refugiados en las instituciones educativas locales;
54. El personal docente, académico y de la educación migrante se enfrenta a muchos obstáculos, tales como la falta de programas definidos para acceder a la profesión docente local.

Estrategia para abordar estas cuestiones

Los países de acogida deberían entender la migración como una fuente de fortaleza y riqueza. Esta óptica puede lograrse mediante la introducción de una legislación justa, una mayor inversión en la formación del profesorado, la revisión de los planes de estudio, campañas de sensibilización sobre los beneficios de la diversidad dirigidas a la sociedad civil y cuestionando las ideas neoliberales.

**El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:**

55. Aplicar las [Directrices prácticas conjuntas CSEE-EFEE sobre cómo promover la integración efectiva de los alumnos/as migrantes y refugiados en el entorno educativo y socioeconómico de los países de acogida a través de iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales a nivel nacional, regional y local](#):
56. Ejercer presión sobre sus Gobiernos, junto con los interlocutores sociales de la educación, para diseñar e implementar un [Marco de calidad para la inclusión efectiva de migrantes y refugiados en la educación](#):
57. A nivel nacional, en colaboración con organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas pertinentes, ejercer presión ante sus Gobiernos a favor de un marco legislativo justo que sea inclusivo para los refugiados y migrantes;
58. En cooperación con otras partes interesadas en el sector de la educación, ejercer presión para que se asigne una mayor financiación a los proyectos de los interlocutores sociales en Europa que se ocupen de la inclusión de migrantes y refugiados;
59. Impulsar una mayor inversión en el desarrollo profesional continuo para el personal de la educación a medida que se requieren más cursos de formación para que el profesorado, el personal académico y de la educación en general estén mejor preparados para hacer frente a las necesidades de los estudiantes migrantes y refugiados en el aula;
60. Asegurar la participación del profesorado en el desarrollo de materiales pedagógicos sobre valores democráticos, así como la participación del profesorado y de los sindicatos de la educación en la creación de herramientas que promuevan la inclusión de migrantes y refugiados en el sistema educativo;
61. Garantizar que se preste atención tanto a los/las estudiantes como a los padres migrantes, impartiendo clases en la lengua nativa del alumnado migrante y procurando los documentos destinados a los padres en varios idiomas, así como el acceso a intérpretes en caso necesario;
62. Negociar que se procuren programas acelerados para el personal docente, académico y de la educación cualificado de origen migrante con la intención de que adquieran las cualificaciones necesarias para trabajar en los sistemas educativos del país de acogida lo antes posible;
63. Negociar con las autoridades educativas un mejor mecanismo de reconocimiento de las capacidades y competencias de los/las estudiantes en la educación formal e informal;
64. Colaborar con organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el Gobierno, empleadores del sector educativo y autoridades educativas con el fin de organizar campañas públicas de sensibilización que aborden la xenofobia y el racismo.

4. Inclusión de las minorías étnicas y los pueblos indígenas en el sistema educativo y en el mercado de trabajo**Desafíos**

65. Los prejuicios existentes, los estereotipos, el racismo y la xenofobia amenazan la inclusión de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en el sistema educativo y en el mercado laboral, y conducen a una discriminación directa e indirecta;



66. En varios países europeos todavía existe una segregación de escuelas y clases con respecto a las minorías étnicas y los pueblos indígenas;
67. Las dificultades económicas, tales como el riesgo de vivir en zonas segregadas o en la pobreza, tienden a aumentar las posibilidades de que los/las estudiantes originarios de minorías étnicas abandonen la escolarización antes de concluir la enseñanza secundaria superior o profesional;
68. El personal de la educación y la dirección escolar son sometidos a una presión importante por parte de los Gobiernos y organizaciones políticas populistas;
69. Se aplican formas indirectas de presión financiera a las minorías étnicas y a los pueblos indígenas cuando, a pesar de la educación obligatoria para todos, los Gobiernos intentan limitar el acceso a la educación negando a las/los estudiantes indocumentados el derecho a acceder a la educación;
70. Los sindicatos de la educación denuncian la falta de recursos para trabajar sobre este tema;
71. La ausencia de información sobre personas de todas las culturas y religiones en los libros de texto, el material didáctico y los planes de estudio alimenta los estereotipos. La representación de la diversidad cultural debe mostrarse crítica con la discriminación;
72. Los planes de estudio exclusivos no ponen de relieve períodos históricos importantes, como, por ejemplo, el colonialismo;
73. Las instituciones educativas con una mayoría de estudiantes procedentes de minorías étnicas y comunidades indígenas experimentan una importante escasez de docentes y de personal de la educación en general;
74. En muchos países, existe actualmente un debate para dirimir si la escolarización en el idioma de las minorías étnicas o de los pueblos indígenas reviste una forma de segregación;
75. Las/los estudiantes procedentes de minorías étnicas o indígenas no tienen muchas oportunidades de comunicarse con otros estudiantes fuera de la institución educativa.

Estrategia para abordar estas cuestiones

Los sindicatos de la educación aspiran a garantizar que las minorías étnicas sean plenamente incluidas en todos los aspectos del sistema educativo y del mercado laboral, y apoyan al personal de la educación para que siga trabajando en la inclusión a pesar de la presión en contra.

El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:

76. El racismo y la injusticia racial son un problema global y sistemático para muchas personas negras y otras minorías étnicas y sus comunidades;
77. Garantizar que se revisen los libros de texto, los materiales didácticos y los planes de estudio para que incluyan la representación de la cultura de las minorías étnicas y los pueblos indígenas. La representación de la diversidad cultural debe mostrarse crítica con la discriminación;



78. El resurgimiento del movimiento Black Lives Matter (Las vidas de los negros importan) ha dado un impulso y una mayor sensibilización a favor del antirracismo y de las acciones por la justicia racial en todo el movimiento sindical mundial y en las sociedades civiles;
79. Ejercer presión para que se ofrezcan libros de texto, materiales didácticos y planes de estudio en la lengua materna de las minorías étnicas y los pueblos indígenas, así como disponer de la posibilidad de aprender y presentar los exámenes de evaluación en la lengua materna;
80. Organizar campañas que eduquen contra los prejuicios y estereotipos sobre las minorías étnicas, aborden el racismo y la xenofobia y proporcionen una perspectiva correcta de estos importantes grupos de personas en la sociedad;
81. Garantizar que se ofrezca al personal docente, académico y de la educación en general una formación inicial y continua sobre cómo abordar diversas necesidades de aprendizaje y culturas de las/los estudiantes;
82. Garantizar que se brinde suficiente apoyo profesional al personal docente, académico y de la educación en general que trabaja en las zonas donde están presentes numerosos alumnos/as de origen migrante y de minorías étnicas;
83. Promover la organización de talleres y seminarios de formación con el fin de ofrecer a las/los sindicalistas de la educación la oportunidad de aprender a promover eficazmente la educación de la ciudadanía y los valores comunes de respeto para todos, incluyendo las minorías étnicas y los pueblos indígenas;
84. Sensibilizar sobre la importancia del sistema educativo como parte del sistema de apoyo social más amplio, incluyendo el apoyo social a las/los estudiantes después de clase;
85. Exigir que al personal docente, académico y de la educación en general reciba suficiente tiempo y espacio dentro de sus horas de trabajo para proporcionar asistencia adicional a determinados/as estudiantes (por ejemplo, asistencia lingüística, asistencia cultural), que reciban apoyo en este trabajo y se incluya en su tiempo de trabajo;
86. Sensibilizar a los miembros de los sindicatos de educación sobre la legislación europea, nacional y regional relativa a la no discriminación, la igualdad y la inclusión a fin de combatir los prejuicios sociales, los discursos populistas y xenófobos;
87. Negociar con el Gobierno, las autoridades educativas, los empleadores del sector de la educación para garantizar que los planes de estudio, que pueden influir en la forma en que leemos y aprendemos la historia, no contengan puntos de vista etnocéntricos unilaterales;
88. Alentar a los afiliados a colaborar con personas negras y otros grupos étnicos minoritarios o sus descendientes para asegurar que sus identidades y experiencias se reflejen en los programas antirracistas.

5. Garantizar la igualdad de género en la educación, en la profesión docente y en la sociedad en su conjunto

Desafíos

89. La segregación por género en los campos de estudio conduce a una mayor concentración de los niños en áreas relacionadas con las TIC y las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), mientras que encaminan a las niñas a clases de lengua, historia y ciencias sociales;



90. Los estereotipos de género profundamente arraigados en nuestra vida cotidiana, la publicidad y los medios de comunicación, siguen persistiendo en relación con la percepción del papel de las mujeres y los hombres en el hogar, las responsabilidades de atención y cuidado, el mercado laboral y la vida pública;
91. La segregación horizontal de género en la profesión docente lleva a emplear a los hombres principalmente en puestos mejor remunerados y de mayor estatus (por ejemplo, en la educación terciaria), y a las mujeres a trabajar principalmente en la primera infancia y la enseñanza primaria;
92. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los cargos de dirección y toma de decisiones en las instituciones educativas;
93. Un alto porcentaje de mujeres en el sector de la educación trabajan a tiempo parcial y con contratos de corta duración;
94. Los desafíos de la conciliación entre la vida profesional y familiar para el personal de la educación incluyen, además de los problemas sociales comunes (tales como la distribución desigual de las responsabilidades en materia de cuidados), cuestiones de carga de trabajo y estrés relacionado con el trabajo, las actividades de desarrollo profesional continuo que tienen lugar fuera del horario laboral y el impacto de la digitalización en el trabajo en el sector de la educación;
95. Las brechas salariales y de pensiones de género siguen presentes en el sector de la educación a pesar de que los salarios del profesorado se fijan y se basan en tablas salariales estatales;
96. La violencia y el acoso en las instituciones educativas ejercen un efecto perjudicial en el entorno de aprendizaje de las/ los estudiantes y en el entorno laboral del personal docente, académico y de la educación en general;
97. Los estereotipos de género y los roles de género impuestos a través del proceso de socialización contribuyen a obtener resultados insuficientes y a la deserción escolar temprana de los niños varones. Las niñas no tienen la posibilidad de aprovechar su buen rendimiento académico a la hora de hacer la transición a la formación y al empleo;
98. Las percepciones de los padres sobre la profesión docente y los obstáculos sociales hacen que resulte más difícil para los hombres trabajar en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria.

Estrategia para abordar estas cuestiones

Los sindicatos de la educación desempeñan un papel vital para ayudar a abordar los estereotipos de género, influir en las opciones de educación (superior) y profesionales, así como en abordar las disparidades de género dentro de la profesión docente y en los propios sindicatos de la educación. Necesitan incorporar una dimensión de género en todos los aspectos de su trabajo, incluyendo en el diálogo social y la negociación colectiva, y promover una mejor implementación de la [Plataforma de Acción de Beijing](#).

El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:

99. Aplicar y dar seguimiento a la implementación del [Plan de Acción del CSEE sobre la Igualdad de Género](#);
100. Seguir las recomendaciones de la [Recomendación para prevenir y combatir el sexismo](#) del Consejo de Europa de colaborar con los Gobiernos y las autoridades educativas para que revisen los , los libros de texto, los materiales didácticos, las prácticas administrativas y las actividades de ocio y tiempo libre en todos los niveles educativos, para poner fin a los estereotipos de género en la educación y en las opciones profesionales;



101. Exigir la provisión de programas suficiente y sostenible de desarrollo profesional inicial y continuo y materiales y herramientas de enseñanza actualizados para el personal de la educación y el personal de la dirección escolar, sobre la igualdad de género, el reconocimiento de los estereotipos de género y la gestión del aula, una enseñanza e investigación sensibles a las cuestiones de género;
102. Con el fin de luchar contra la segregación horizontal, hacer campaña para sensibilizar sobre la condición y el atractivo de la profesión docente, promover el valor y la complejidad de la enseñanza en la educación de la primera infancia y primaria y ejercer presión para que se aplique el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, así como obtener la introducción de medidas orientadas a la igualdad de género en la educación y formación profesionales, la educación superior y la investigación;
103. Proporcionar formación y tutoría para las/los aspirantes a ocupar cargos de dirección escolar, así como promover diversas medidas e incentivos estructurales y estatutarios para garantizar la participación efectiva de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la toma de decisiones en el sector de la educación y dentro de los sindicatos de la educación;
104. Fortalecer la visibilidad y la participación política de las mujeres en su estructura sindical y trabajar para facilitar su participación en los cargos de alto nivel en sus sindicatos a través de diversos incentivos, es decir, instrumentos tales como cuotas, horarios flexibles, reuniones con horarios adaptables, guarderías, etc.;
105. Promover la aplicación de la [Directiva de la Unión Europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#) y fomentar la sensibilización sobre la interconexión entre los acuerdos de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y otras cuestiones de igualdad de género (por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres) y la promoción de modelos de tiempo de trabajo que correspondan al personal de la educación en diferentes etapas de su vida activa, así como disposiciones que fomenten el trabajo compartido en los cargos de dirección escolar;
106. Exigir la prestación de servicios públicos de cuidados asequibles y accesibles para niños y personas mayores;
107. Negociar el derecho a la desconexión e incluirlo en los convenios colectivos;
108. Abordar la brecha salarial de género en la profesión docente a través de la negociación colectiva, ejercer presión a favor de salarios más altos y mejores condiciones de trabajo en el sector de la educación y la creación de herramientas específicas tales como planes de igualdad en el lugar de trabajo;
109. Ejercer presión para la ratificación y aplicación del [Convenio y Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#), así como el [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#) en todos los países de la región europea;
110. Trabajar con los Gobiernos y las autoridades educativas para tratar la forma de abordar y prevenir las diversas formas de violencia de género, el acoso y la intimidación en las instituciones educativas (por ejemplo, mediante la legislación), así como trabajar para reconocer estos problemas en la negociación colectiva;
111. Promover la introducción de disposiciones para la protección del personal docente, académico y de la educación en general de la violencia de género en el lugar de trabajo y prestar servicios de orientación y apoyo jurídico a las víctimas de violencia de género.



6. Lograr la igualdad para el alumnado, el profesorado y el personal educativo LGBTI con el fin de crear entornos de aprendizaje seguros e inclusivos para todos

Desafíos

112. La persistencia dentro y fuera de la escuela de políticas, prejuicios, acoso y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género contra estudiantes, docentes y personal educativo LGBTI;
113. En algunos países y regiones europeos se carece de un marco jurídico adecuado para proteger los derechos de las personas LGBTI;
114. Algunas escuelas no respetan los derechos de las personas LGBTI;
115. En varios países y regiones europeas se plantean dificultades para que se impartan clases sobre educación sexual y bienestar emocional;
116. Las instituciones educativas señalan un conocimiento insuficiente del lenguaje y terminología LGBTI;
117. Los padres y otras partes interesadas se oponen a la enseñanza sobre la diversidad en relación con las identidades de género y la orientación sexual;
118. Al personal docente, académico y educativo en general considera difícil expresar su orientación sexual en el trabajo y teme la discriminación debido a su identidad LGBTI;
119. Muchos sindicatos experimentan dificultades para abrir el debate sobre cuestiones LGBTI;
120. Algunos sindicatos de la educación no tienen estructuras adecuadas para abordar y avanzar en las cuestiones relativas a las personas LGBTI.

Estrategia para abordar estas cuestiones

Los sindicatos de la educación deben reflejar la diversidad de la sociedad. Asimismo, deben promover activamente la inclusión positiva de las/los estudiantes, el profesorado, el personal académico y educativo LGBTI dentro de las instituciones educativas y la sociedad en general. También deben ser los primeros a la hora de condenar los prejuicios, el acoso y la discriminación contra las personas LGBTI, así como promover y apoyar medidas para lograr la visibilidad de las personas LGBTI y su inclusión en el sistema educativo.

El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:

121. Hacer campaña, ejercer presión y promover un mayor conocimiento sobre la no discriminación y la igualdad de las personas LGBTI y sensibilizar con respecto a los estereotipos existentes;
122. De conformidad con la Declaración Conjunta CSEE-CES-ILGA [para luchar contra el acoso homóforo y transfóbico en las escuelas, en los lugares de trabajo y en la sociedad](#), sensibilizar y combatir el acoso homóforo y transfóbico en las instituciones educativas hacia estudiantes, docentes, personal académico y educativo LGBTI;
123. Preparar al personal docente, académico y educativo en general con competencias para impartir una educación inclusiva LGBTI y exigir que la formación inicial y el desarrollo profesional continuo del profesorado incrementen la sensibilización sobre las políticas favorables a las personas LGBTI y a las instituciones de educación inclusiva;



124. Pedir una mayor rendición de cuentas de los empleadores del sector educativo para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para el personal docente, académico y educativo LGBTI;
125. Ejercer presión sobre las autoridades educativas para incluir la diversidad sexual en la legislación nacional y aplicarla en los planes de estudio;
126. Contribuir con otras partes interesadas a entablar un diálogo con quienes se oponen a la enseñanza sobre la diversidad relativa a las identidades de género y orientaciones sexuales;
127. Alentar y apoyar al personal docente, académico y educativo LGBTI a incorporarse y participar activamente en el trabajo sindical.

7. Inclusión del alumnado y del personal de la educación con discapacidad y necesidades especiales en el sistema educativo y el mercado laboral

Desafíos

128. La población estudiantil con necesidades especiales y discapacidades recibe la enseñanza en condiciones inadecuadas;
129. El personal docente, académico y de la educación en general con necesidades especiales y discapacidades no cuentan con adaptaciones razonables en su lugar de trabajo;
130. Los sistemas educativos acusan una gran escasez de personal docente, académico y de la educación en general para atender las necesidades de los/las estudiantes con necesidades especiales y discapacidades;
131. La escasez de recursos públicos impide la creación de entornos inclusivos de aprendizaje y enseñanza para estudiantes y personal de la educación con necesidades especiales y discapacidades;
132. Grandes clases/grupos numerosos dificultan dar a los/las estudiantes con necesidades especiales y discapacidades la atención que requieren;
133. Equilibrar los derechos de todos los alumnos/as de forma inclusiva y respetuosa con los derechos representa un gran desafío para los sistemas educativos;
134. El personal docente, académico y de la educación en general señalan una formación inicial y oportunidades de desarrollo profesional continuo inadecuadas con respecto a la enseñanza en el ámbito de las necesidades especiales;
135. Aun cuando las herramientas digitales y las TIC también pueden ser útiles para ayudar a la educación en el ámbito de las necesidades especiales, la privatización y comercialización de estas herramientas puede ser peligrosa para una educación inclusiva y equitativa cuando no se utilizan en beneficio del alumnado y del personal de la educación, sino para beneficio de las empresas privadas;
136. Las familias de las personas con necesidades especiales y discapacidades no reciben apoyo suficiente ni sostenible.



Estrategia para abordar estas cuestiones

A la luz de la [Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad](#), los sindicatos reconocen que para apoyar la inclusión de estudiantes y personal de la educación con necesidades especiales y discapacidades en el sistema educativo, el mercado de trabajo y la sociedad, se requieren suficientes inversiones públicas y programas de formación adecuados. Ambos deben acordarse mediante el diálogo social o la negociación colectiva. Además, los sindicatos desempeñan un papel vital para promover un nuevo enfoque positivo en cuanto al concepto de discapacidad y necesidades especiales.

El CSEE y sus organizaciones miembros se comprometen a:

137. Dar formación a sus propios responsables para integrar en la educación las cuestiones relativas a la discapacidad y las necesidades especiales en las negociaciones con los empleadores del sector educativo, las autoridades educativas y los Gobiernos;
138. Reunir evidencias sobre el impacto que han ejercido los recortes presupuestarios en la educación inclusiva para las personas con necesidades especiales y discapacidades y utilizarlas para hacer campaña a favor de una mayor financiación;
139. Promover la inclusión de este tema en el diálogo social en educación;
140. Ejercer presión sobre los Gobiernos para que garanticen una formación integral inicial y continua del profesorado en discapacidad y necesidades especiales;
141. Vigilar el impacto que ejercen las empresas digitales y los enfoques tecnológicos en la educación inclusiva;
142. Ejercer presión para que se introduzcan disposiciones legales con respecto al tamaño de las clases/grupos (dependiendo del número de estudiantes con necesidades especiales) y dar seguimiento a su implementación;
143. Exigir una financiación e infraestructura adecuadas para la inclusión del alumnado y el personal de la educación con necesidades especiales y discapacidades en el sistema educativo y el mercado de trabajo;
144. Sensibilizar sobre la necesidad crucial de personal docente cualificado en la educación de personas con necesidades especiales, así como personal de apoyo especializado en el aula.