



План действий ETUCE по вопросам равенства, разнообразия и интеграции

Принята Конференцией ETUCE, региональной конференции Интернационала Образования,
5 - 6 июля 2021 года

Во исполнение Резолюции об [Установлении приоритетов для разработки Плана действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности](#), принятой на Специальной конференции ETUCE в Афинах 27-28 ноября 2018 года, и в свете [Целей ООН в области устойчивого развития](#), [Всеобщей декларации прав человека](#), [Парижской декларации о продвижении гражданственности и общих ценностей свободы, терпимости и недопущения дискриминации посредством образования](#), [Европейского столпа социальных прав \(Социальных прав как опоры Европы\)](#) и других международных и Европейских инструментов обеспечения инклюзивности, План действий ETUCE в области равенства многообразия и инклюзивности нацелен на то, чтобы представить **всеобъемлющую и устойчивую стратегию обеспечения равенства, инклюзивности и недопущения дискриминации в образовании и в обществе, которая может реализовываться всеми членскими организациями ETUCE и опирается на конкретные действия**. Он также нацелен на содействие межнациональному обмену информацией и передовым опытом, касающихся путей и методов внесения профсоюзами образования своего вклада в содействие равенству, многообразию и инклюзивности в учительской профессии и во всем Европейском обществе в целом.

План действий построен на предыдущей политике ETUCE в области равенства и недопущения дискриминации (например [Плане действий ETUCE в области гендерного равенства](#)), рекомендаций и руководящих принципов структур ETUCE, занимающихся вопросами равенства, и результатах реализации соответствующих проектов. Он также учитывает работу, которая ведется по этим темам Интернационалом образования и Европейской конфедерацией профсоюзов.

План действий в области равенства, многообразия и инклюзивности охватывает следующие приоритеты:

1. Продвижение многообразия среди детей, учащихся, учителей, преподавателей ВУЗов, директоров школ и других работников образования
2. Формирование демократической гражданственности и привитие фундаментальных ценностей посредством образования
3. Включение мигрантов и беженцев в систему образования, рынок труда и общество в целом
4. Включение этнических меньшинств и коренного населения в систему образования, рынок труда и общество в целом



5. Обеспечение гендерного равенства в образовании, в учительской профессии и в обществе в целом
6. Достижение равенства для учащихся и работников образования из числа ЛГБТИ с целью создания безопасной, устойчивой и инклюзивной рабочей и учебной среды для всех
7. Включение учащихся и работников образования с ограниченными возможностями здоровья и особыми потребностями в систему образования, рынок труда и общество в целом

План действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности **не является неким мастер-планом, шаблоном для каждой страны**. Наоборот, его следует воспринимать как вспомогательный инструмент политики, подлежащий оценке и адаптации к условиям, сложившимся на уровне страны/профсоюза в отношении этих тем в образовании, учительской профессии и в обществе в целом.

Выполнение Плана действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности требует серьезной приверженности борьбе за равенство и инклюзивность в рамках целостного, всеобъемлющего подхода, широкой реализации этих концепций во всех направлениях работы профсоюзов образования, а также **регулярного контроля** за осуществляемой деятельностью, чтобы претворить это обязательство в реальность на национальном, региональном и местном уровне. На Европейском уровне ETUCE отслеживает выполнение Плана действий через работу Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства, Комитета ETUCE и Комитета по положению женщин.

Что необходимо делать ETUCE и его членским организациям, чтобы обеспечивать равенство и инклюзивность, и что им необходимо делать, чтобы продвигать и поддерживать многообразие в образовании, в учительской профессии и в обществе в целом?

Профсоюзы образования играют критически важную роль в продвижении и поддержке многообразия, равенства и инклюзивности и способны оказать значительное воздействие на ситуацию посредством профсоюзных акций и мероприятий, исследований, кампаний, публикаций, организации учебных курсов по этой тематике и сотрудничества и выстраивания альянсов с другими партнерами и заинтересованными сторонами.

ETUCE поддерживает свои членские организации путем предоставления им конкретных инструментов и мер для решения различных вопросов в области равенства, инклюзивности, недопущения дискриминации в секторе образования и в обществе в целом (см. например, Онлайн-базу данных ETUCE по передовому опыту), подготавливая их к решению этих задач в рамках социального диалога на уровне отдельных организаций, стран и всей Европы, а также путем повышения осведомленности о необходимости включения вопросов равенства и инклюзивности в социальный диалог в секторе образования. Ниже приведены конкретные примеры:

1. Признание, поддержка и продвижение многообразия среди детей, учащихся, учителей, работников ВУЗов, директоров школ и других работников образования

Вызовы

8. Глобализация, социально-экономическое неравенство, возросшие мобильность и миграция ведут к формированию все более многообразного населения;
9. Технический прогресс и введение цифровых технологий способствуют широкому распространению стандартизации в обществе с подходом по принципу «один размер всем впору». Важно помнить, что высококачественное образование требует индивидуального подхода, адаптированного к индивидуальным потребностям учащихся;



10. Растущие индивидуализация и маргинализация отдельных лиц в нашем обществе усугубляют потерю подлинного коллективизма и его замену коллективизмом цифровым;
11. Образовательные учреждения, учителя, работники ВУзов и другие работники образования сталкиваются с самыми разнообразными вызовами, связанными с повышением многообразия среди учащихся и персонала учебных заведений (например, конфликты на почве личного самоопределения, отсутствие чувства сопричастности, прямая и косвенная дискриминация и т.п.);
12. Многообразие воспринимается как источник затруднений, а не как добавочная стоимость;
13. Глубоко укоренившиеся стереотипы, сложившиеся в обществе в разных областях, упорно сохраняются в нашей повседневной жизни, в рекламе, СМИ и в политике, воздействуя на выбор людей своего пути в жизни, ограничивая их свободу и приводя к прямой или косвенной дискриминации;
14. В образовательных учреждениях возникают конфликты, связанные с желанием некоторых учащихся одеваться в соответствии со своей религией (например, ношение головных платков).

Стратегия решения этих вопросов

Системы образования должны принять всеобъемлющее определение многообразия, учитывающее возраст, гендер, религию, сексуальную ориентацию и этническую принадлежность учителей, работников ВУзов и других работников образования, а также учащихся. Учебные заведения должны продвигать и поддерживать такое многообразие, чтобы формировать инклюзивную рабочую и учебную среду.

ETUCE и его членские организации ETUCE обязуются :

15. Требовать проведения более устойчивых инвестиций в систему государственного образования, с тем чтобы образовательные учреждения были в достаточной мере укомплектованы кадрами, включая учителей/преподавателей и работников вспомогательных служб, и материалами для создания инклюзивной учебной и рабочей среды;
16. Вести переговоры с правительствами, работодателями в сфере образования и с органами управления образованием по путям повышения привлекательности учительской профессии и преодоления дефицита преподавательских кадров;
17. Продвигать инклюзивность в образовании путем акцентирования важности обязательного школьного образования и реализации законов об обязательном школьном образовании;
18. Признавать ценность концепции инклюзивности и проводить учебные курсы по теме толерантности и многообразия для своих членов;
19. Добиваться преподавания таких тем, как равенство, эмпатия и терпимость с раннего возраста;
20. Содействовать организации форумов для проведения дискуссий по теме многообразия среди учителей, работников ВУзов и других работников образования;
21. Содействовать организации в учебных заведениях мероприятий, которые приветствуют многообразие, включая международные праздники, в сочетании с форумами, предоставляющими учителям платформу для обсуждения вопросов, связанных с многообразием среди учащихся и учителей/преподавателей;



22. Содействовать и поддерживать учебные заведения в деле включения всех видов многообразия в общую культуру учреждения.

2. Формирование демократической гражданственности и привитие фундаментальных ценностей посредством образования

Вызовы

23. Распространение опасных идей и ложных новостей подпитывает подъем популистских движений при помощи платформ социального сетевого взаимодействия;
24. Трудно изменить общественное мнение по таким вопросам, как экстремизм и ксенофобия;
25. Поддержка и обучение работников образования по такой теме, как формирование демократической гражданственности и преподавание прав человека либо отсутствуют, либо являются неэффективными;
26. По мере углубления экономического кризиса после пандемии Covid-19 возникает опасность дальнейшего роста правого популизма в Европе;
27. Правая популистская идеология способна просочиться из общественных дебатов на игровые площадки, в классные комнаты и лекционные залы. По мере расширения подверженности учащихся воздействию социальных сетей и популистской идеологии, распространяемой на таких платформах, популистские воззрения, такие как враждебность по отношению к учащимся из числа мигрантов и беженцев, с постоянно растущей вероятностью проникают в образовательный дискурс;
28. Во многих системах образования четкие руководящие принципы и способствующая политическая база для формирования демократической гражданственности либо отсутствуют, либо являются разрозненными и спорадическими;
29. Учебные планы не отводят достаточно времени и места для преподавания и практики демократической гражданственности и прав человека;
30. Формированию демократической гражданственности не хватает последовательности и цельности, а также прочных систем оценки результатов и четко определенных компетенций по данной теме;
31. Централизация управления учебными заведениями ограничивает интеллектуальную автономию учителей, работников ВУЗов и других работников образования и оставляет совсем немного свободы в выборе методики преподавания;
32. Учителя, директора школ, работники ВУЗов и другие работники образования могут подвергаться преследованиям или оказаться под давлением со стороны правительств, органов управления образованием, местной общественности или родителей за поддержку учащихся в развитии своей свободы мнений и самовыражения, а также умения мыслить и действовать независимо и без предубеждения, предоставляя образование непредвзято и беспристрастно в плане политических, религиозных или иных факторов влияния;
33. Ценности, связанные с культурой, традициями и религией страны навязываются учащимся без основанного на критическом мышлении подхода и без учета собственных взглядов учащихся и среды, из которой они вышли.



Стратегия решения этих вопросов

С учетом Цели ООН 4.7 в области устойчивого развития и [Парижской декларации о продвижении гражданственности и общих ценностей свободы, толерантности и недопущения дискриминации посредством образования](#), профсоюзы образования ставят себе целью влиять на проведение позитивных изменений для построения более демократического и инклюзивного общества, опирающегося на фундаментальные ценности и права человека, путем проактивного введения этих тем в образование, убеждения политиков в важности этих тем для общества в целом и повышения информированности членов профсоюзов по этой тематике.

ETUCE и его членские организации обязуются:

34. Продвигать формирование демократической гражданственности как в учебных программах, так и в базовом педагогическом образовании и дальнейшем непрерывном профессиональном развитии учителей/преподавателей, включая:
 - a) учебные планы, основанные на правах учащихся и представляющие различные культуры;
 - b) важность понимания исторических процессов и способности критически анализировать историю;
 - c) обеспечение реализации программ формирования демократической гражданственности;
35. Поддерживать членские организации в оказании сопротивления наступлению крайне правых сил на права учителей, учащихся и молодых людей;
36. Вести переговоры с правительствами, добиваясь большей профессиональной самостоятельности учителей/преподавателей и академической свободы мыслить критически, создавая открытую и безопасную среду обучения, где работники образования и учащиеся могут выражать многообразие мнений, в том числе и научные разногласия;
37. Помогать профсоюзам образования по всей Европе повышать информированность о росте популистской риторики в классах и в более широком школьном сообществе;
38. Выстраивать внутренние профсоюзные системы и механизмы, позволяющие их членам противодействовать и реагировать надлежащим образом на проявления расизма, ксенофобии и сексизма в их профессиональной жизни;
39. Поддерживать исследования и наращивать понимание того, как эта риторика появляется, включая онлайн-уязвимость нацеленность на молодых людей;
40. Работать над формированием ответов на популистскую и экстремистскую риторику в плане как прямого вмешательства, так и более широкой образовательной поддержки;
41. Лоббировать предоставление бесплатной базовой и дальнейшей непрерывной подготовки учителей/преподавателей по темам демократической гражданственности и инклюзивного образования, которая вооружает учителей, работников ВУЗов и других работников образования значимыми современными навыками и компетенциями для управления классом многообразного состава и формирования взаимного уважения, понимания различных культур и межкультурного диалога;



42. Проводить учебу для членов профсоюза и повышать их осведомленность в вопросах формирования демократической гражданственности, преподавания мира, привития общих ценностей и реагирования надлежащим образом при столкновении с проявлениями предрассудков, расизма и ксенофобии;
43. Требовать, чтобы учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования предоставлялось достаточно времени и пространства в рабочее время для преподавания и организации практики демократической гражданственности и фундаментальных ценностей, и чтобы они получали поддержку в этой работе, и она включалась в их рабочее время;
44. Добиваться, чтобы мнения учителей/преподавателей принимались в расчет при обсуждении программ и учебных планов по формированию демократической гражданственности и преподаванию темы фундаментальных ценностей и прав человека, а также всех других актуальных вопросов, связанных с образованием (например, вопросы школьной инфраструктуры, организации классов и т.п.);
45. Повышать осознание опасности преподавания «морали» и «ценностей» как неизменных концепций вместо развития у учащихся критического мышления;
46. Сотрудничать с организациями местных общин и гражданского общества (например, с социальными работниками, НПО и т.п.), а также с другими профсоюзами, чтобы обеспечивать поддержку преподавания и практики демократической гражданственности и образования, опирающегося на общие ценности.

3. Интеграция мигрантов и беженцев в систему образования и рынок труда

Вызовы

47. В то время как в отношении этнических меньшинств существуют законодательные нормы, обеспечивающие им защиту и поддержку, некоторые элементы национальной политики в отношении мигрантов и беженцев являются дискриминационными (например, в некоторых странах национальное законодательство препятствует интеграции мигрантов и систему образования). Системы образования не получают достаточных ресурсов, чтобы работать с мигрантами и беженцами эффективно и в инклюзивном ключе, включая государственное финансирование поддержки учащихся-мигрантов и беженцев;
48. Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования не получают адекватной подготовки в вопросах культурного многообразия и методики работы с учащимися-мигрантами и их семьями;
49. Во многих странах ведутся постоянные политические дебаты о том, следует ли учащимся-мигрантам ходить в специальные классы или их следует как можно быстрее интегрировать в обычные классы;
50. Социальные партнеры при ведении социального диалога не занимаются потребностями мигрантов и беженцев в области образования;
51. Отношение местных общин и родителей часто затрудняет интеграцию учащихся-мигрантов и обсуждение темы миграции в классах;
52. Работники образования, работающие с учащимися-мигрантами, сталкиваются с языковыми барьерами и дефицитом вспомогательного образовательного персонала;



53. Работники и профсоюзы образования не получают никакой поддержки, когда приходится справляться с особыми и/или экстремальными ситуациями, связанными с интеграцией учащихся-мигрантов в образование, например отсутствием официальных документов, высокими уровнями флуктуаций и перенаселенными местными общинами, которые не в состоянии разместить имеющееся количество учащихся из числа мигрантов и беженцев в местных учебных заведениях;
54. Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования из числа мигрантов сталкиваются с многочисленными препятствиями, включая отсутствие четко определенных путей вступления в учительскую профессию на местах.

Стратегия решения этих вопросов

Принимающим странам следует воспринимать миграцию как источник силы и богатства. Этого можно достичь путем принятия справедливых законов, увеличения инвестиций в подготовку учителей, пересмотра учебных планов, проведения информационно-образовательных кампаний о преимуществах многообразия, нацеленных на гражданское общество, и оспаривания неолиберальных идей и подходов.

ETUCE и его членские организации обязуются :

55. Реализовывать [Совместное практическое руководство ETUCE-EFEE по путям и методам продвижения эффективной интеграции учащихся из числа мигрантов и беженцев в образование и социально-экономическую среду принимающих стран посредством совместных инициатив социальных партнеров на национальном, региональном и местном уровне](#);
56. Лоббировать свои правительства вместе с социальными партнерами в сфере образования, добиваясь разработки и реализации [Качественной базовой структуры для эффективной интеграции мигрантов и беженцев в образование](#);
57. На национальном уровне, в партнерстве с неправительственными организациями, организациями гражданского общества и другими значимыми заинтересованными сторонами, лоббировать свои правительства, добиваясь создания справедливой правовой базы, которая является инклюзивной для беженцев и мигрантов;
58. В сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами в секторе образования лоббировать выделение дополнительного финансирования проектов социальных партнеров в Европе, которые нацелены на интеграцию мигрантов и беженцев;
59. Настаивать на увеличении инвестиций в непрерывное профессиональное развитие работников образования, поскольку требуется больше учебных курсов, чтобы учителя, работники ВУЗов и другие работники образования были лучше вооружены для учета потребностей учащихся из числа мигрантов и беженцев в классе;
60. Обеспечивать участие учителей/преподавателей в разработке педагогических материалов по демократическим ценностям, а также учителей/преподавателей и профсоюзов образования в разработке инструментария, способствующего интеграции мигрантов и беженцев в систему образования;
61. Добиваться учета потребностей учащихся-мигрантов и их родителей, включая проведение занятий на родном языке учащихся и предоставление документов родителям на нескольких языках, а также доступ к услугам переводчиков, если необходимо;
62. Вести переговоры о предоставлении квалифицированным учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования из числа мигрантов ускоренных программ для максимально оперативного получения необходимой квалификации для работы в системе образования принимающих стран;



63. Вести переговоры с органами управления образованием по совершенствованию механизма подтверждения навыков и компетенций учащихся, полученных в формальном и неформальном образовании;
64. Сотрудничать с неправительственными организациями, организациями гражданского общества и правительством, работодателями в сфере образования и органами управления образованием с целью проведения информационно-образовательных кампаний по ксенофобии и расизму.

4. Интеграция этнических меньшинств и коренного населения в систему образования и рынок труда

Вызовы

65. Существующие предрассудки, стереотипы, расизм и ксенофобия угрожают интеграции этнических меньшинств и коренного населения в систему образования и рынок труда и ведут к прямой и косвенной дискриминации;
66. В ряде Европейских стран еще существует сегрегация школ и классов в отношении этнических меньшинств и коренного населения;
67. Экономические трудности, такие как риск проживания в сегрегированных зонах или в нищете, как правило, повышают вероятность того, что учащиеся из числа этнических меньшинств бросают школу до получения полного среднего или среднего специального образования;
68. Работники образования и руководство школ испытывают большое давление со стороны популистских правительств и политических организаций;
69. В отношении этнических меньшинств и коренного населения применяются формы непрямого финансового давления, когда, несмотря на обязательное образование для всех учащихся, правительства пытаются сузить доступ к образованию, запрещая учащимся без документов посещать учебные заведения;
70. Профсоюзы образования сообщают о недостаточности ресурсов для работы по этой теме;
71. Отсутствие информации о народах всех культур и религий в учебниках, методических материалах и учебных программах позволяет стереотипам процветать;
72. Неполные учебные программы не делают акцента на важных исторических периодах, например, таких, как колониализм;
73. Учебные заведения, в которых большинство учащихся представляют этнические меньшинства или коренное население, испытывают значительный дефицит учителей/преподавателей и других работников образования;
74. Во многих странах ведутся дебаты о том, является ли школьное обучение на языке этнического меньшинства или коренного населения формой сегрегации;
75. Учащиеся из числа мигрантов, представителей этнических меньшинств или коренного населения не имеют широких возможностей для общения с другими учащимися за пределами образовательного учреждения;

**ETUCE и его членские организации обязуются**

Профсоюзы образования стремятся к тому, чтобы этнические меньшинства были полностью включены во все аспекты системы образования и рынка труда, и поддерживают дальнейшие усилия работников образования по их интеграции, несмотря на оказываемое давление.

Членские организации ETUCE обязуются :

76. Расизм и расовая несправедливость являются глобальной и систематической проблемой для многих людей из числа чернокожих и других этнических меньшинств и их сообществ;
77. Добиваться, чтобы учебники, методические материалы и учебные программы были пересмотрены и включали представление культур этнических меньшинств и коренных народов. Представление культурного многообразия должны быть критичным в отношении дискриминации;
78. Подъем движения Черные Жизни Имеют Значение дал толчок и повысил информированность для борьбы с расизмом и наполнил энергией действия за расовую справедливость в глобальном профсоюзном движении и в гражданских обществах;
79. Лоббировать выпуск учебников, методических и дидактических материалов и учебных программ на родном языке этнических меньшинств и коренного населения, а также альтернативную возможность для них учиться и сдавать экзамены на родном языке;
80. Проводить информационно-образовательные кампании против предрассудков и стереотипов в отношении этнических меньшинств, бороться с расизмом и ксенофобией и предоставлять достоверный взгляд на эти важные группы населения в обществе;
81. Добиваться, чтобы учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования предлагалась подготовка по методике работы с учащимися с многообразными образовательными потребностями и разными культурами в рамках базового образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития;
82. Добиваться, чтобы учителям работникам ВУЗов и другим работникам образования, работающим в местах с большим количеством учащихся из числа мигрантов и этнических меньшинств, предоставлялась достаточная профессиональная поддержка;
83. Содействовать проведению семинаров и учебных курсов с целью дать членам и активистам профсоюзов образования возможность научиться эффективно продвигать формирование демократической гражданственности, общих ценностей и уважения ко всем, включая представителей этнических меньшинств и коренного населения;
84. Повышать осознание значимости системы образования как части более широкой системы социальной поддержки, включая социальную поддержку учащихся после занятий;
85. Требовать, чтобы учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования предоставлялось достаточно времени и пространства в их рабочее время, чтобы оказывать дополнительную помощь некоторым учащимся (например, помощь в освоении языка, знакомстве с культурой), и чтобы они получали поддержку в этой работе, и она включалась в их рабочее время;



86. Повышение информированности членов профсоюзов образования о Европейском, национальном и региональном законодательстве о недопущении дискриминации, равенстве и инклюзивности для борьбы с предрассудками в обществе, популистской идеологией и ксенофобией;
87. Вести переговоры с правительством, органами управления образованием, работодателями в сфере образования, добиваясь чтобы учебные программы, способные повлиять на то, как мы учим и понимаем историю, являлись деколонизированными и свободными от этноцентрических, односторонних взглядов;
88. Призывать членские организации взаимодействовать с членами из числа чернокожего населения и представителей и носителей наследия других этнических меньшинств, добиваясь, чтобы их самоощущение и опыт находили отражение в антирасистских программах.

5. Обеспечение гендерного равенства в образовании, учительской профессии и обществе в целом

Вызовы

89. Гендерная сегрегация в областях знаний ведет к более высокой концентрации мальчиков в областях, связанных с ИКТ и предметами группы STEM, тогда как девочки более склонны выбирать изучение языков, истории и социологии;
90. Гендерные стереотипы, глубоко укоренившиеся в нашей повседневной жизни, рекламе и СМИ, сохраняются в отношении восприятия роли женщин и мужчин в домашнем хозяйстве, в исполнении обязанностей по уходу, на рынке труда и в общественной жизни;
91. Горизонтальная гендерная сегрегация в учительской профессии ведет к тому, что мужчины занимают более статусные и высокооплачиваемые должности (например, в высшем образовании), а женщины преобладают, главным образом, в дошкольных учреждениях и в начальной школе;
92. Женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих и ответственных должностях в образовательных учреждениях;
93. Большой процент женщин в образовании трудятся на условиях неполной занятости и по краткосрочным трудовым договорам;
94. Трудности в достижении баланса между трудовой и личной/семейной жизнью для работников образования включают, дополнительно к общераспространенным социальным проблемам (таким, например, как неравное распределение обязанностей по заботе и уходу), проблемы чрезмерной рабочей нагрузки и связанного с работой стресса, повышения квалификации в нерабочее время и последствий внедрения цифровых технологий для работы в секторе образования;
95. Гендерная разница в зарплатах и пенсиях в секторе образования все еще сохраняется, несмотря на то, что оклады учителей/преподавателей являются фиксированными и основаны на государственных тарифных сетках;
96. Гендерное насилие и домогательства в учреждениях образования оказывают разрушающее воздействие на учебную среду учащихся и рабочую среду учителей, работников ВУЗов и других работников образования;



97. Гендерные стереотипы и гендерные роли, навязываемые в процессе социализации, содействуют пониженной успеваемости и досрочному прекращению школьного образования мальчиками. Девочки и девушки не могут пользоваться преимуществом своей хорошей академической успеваемости при переходе к профессиональному обучению и трудоустройству;
98. Представления родителей об учительской профессии и социальные препятствия значительно затрудняют работу мужчин в учреждениях раннего детского и начального образования.

Стратегия решения этих вопросов

Профсоюзы образования призваны сыграть жизненно важную роль в содействии борьбе с гендерными стереотипами, оказании влияния на (дальнейший) выбор образования и карьеры, а также в устранении элементов гендерного неравенства в учительской профессии и в самих профсоюзах образования. Они должны учитывать гендерный аспект во всех направлениях своей работы, включая ведение социального диалога и коллективные переговоры, и ратовать за более эффективную реализацию [Пекинской платформы действий](#).

ETUCE и его членские организации обязуются:

99. Выполнять и контролировать выполнение [Плана действий ETUCE в области гендерного равенства](#);
100. Следовать рекомендациям Совета Европы, изложенным в [Рекомендации по предотвращению сексизма и борьбе с ним](#), работая с правительствами и органами управления образованием над пересмотром учебных программ, учебников, методических материалов, административной практики и досуговой деятельности на всех уровнях образования с целью преодоления гендерных стереотипов в выборе образования и карьеры;
101. Требовать предоставления работникам образования и школьному руководству достаточного и устойчивого базового образования и непрерывного профессионального развития, а также современных преподавательских материалов и инструментов по теме гендерного равенства, распознавания гендерных стереотипов и гендерно чуткой организации классных комнат, преподавания и научных исследований;
102. С целью борьбы с горизонтальной гендерной сегрегацией вести кампании за повышение статуса и привлекательности учительской профессии, защищать ценность и сложность преподавания в дошкольных учреждениях и в начальной школе и лоббировать принцип равной оплаты труда равной стоимости и проведение ориентированных на гендерное равенство мер в системе ПТО, высшем образовании и науке;
103. Предоставлять обучение и поддержку наставников молодым целеустремленным лидерам, а также продвигать различные структурные и уставные меры и стимулы для обеспечения эффективного участия женщин и мужчин в принятии решений на всех уровнях в секторе образования и внутри профсоюзов образования;
104. Укреплять заметность и политическое участие женщин в структуре своих профсоюзов и содействовать привлечению их к работе на высоких должностях в профсоюзе посредством различных стимулов, например, таких инструментов, как квоты, гибкого графика работы, адаптируемого времени проведения встреч и заседаний, организации ухода за детьми и т.п.;
105. Содействовать применению [Директивы ЕС по балансу между трудовой и семейной жизнью для родителей и лиц, имеющих иждивенцев](#), и повышать осведомленность о взаимосвязи баланса между трудовой и семейной жизнью и другими вопросами гендерного равенства (например, гендерной разницей в зарплатах), а также содействовать внедрению моделей организации рабочего времени, которые учитывают потребности работников образования на различных этапах их жизни, и механизмов разделения руководящих функций между коллегами;



106. Требовать предоставления посильных по цене и доступных государственных услуг по уходу за детьми и престарелыми;
107. Вести переговоры по включению в коллективные договора и соглашения «права на отключение» (недоступность по мобильной связи после работы);
108. Решать проблему гендерной разницы в зарплатах в учительской профессии в рамках коллективных переговоров, добиваясь повышения окладов и улучшения условий труда в секторе образования, а также разработки специальных инструментов, таких как планы достижения равенства на рабочем месте;
109. Лоббировать ратификацию и применение [Конвенции и Рекомендации МОТ об искоренении насилия и домогательств в мире труда](#), а также принятой Советом Европы [Конвенции о предотвращении насилия в отношении женщин и домашнего насилия и борьбе с ним](#) во всех странах Европейского региона;
110. Работать с правительствами и органами управления образованием по вопросам профилактики и борьбы с различными формами гендерного насилия, травли и домогательств в учебных заведениях (например, посредством законодательства), а также добиваться признания этих проблем на коллективных переговорах;
111. Содействовать принятию положений о защите учителей, работников ВУЗов и других работников образования от гендерного насилия на рабочем месте и предоставлении консультаций и юридической помощи жертвам гендерного насилия.

6. Достижение равенства для учащихся, учителей и работников образования из числа ЛГБТИ с целью создания безопасной, надежной и инклюзивной среды обучения для всех

Вызовы

112. Элементы политики, предрассудки, травля и дискриминация в отношении учащихся, учителей и работников образования из числа ЛГБТИ, основанные на сексуальной ориентации и гендерном самосознании упорно сохраняются как в школе, так и за ее пределами;
113. В некоторых странах и регионах Европы отсутствует надлежащая правовая база для защиты прав ЛГБТИ;
114. Некоторые школы не соблюдают права ЛГБТИ;
115. В ряде стран и регионов Европы существуют трудности, связанные с проведением занятий по половому воспитанию и эмоциональному благополучию;
116. Образовательные учреждения сообщают о недостаточной осведомленности о языке и терминологии ЛГБТИ;
117. Родители и другие действующие лица выступают против преподавания многообразия в отношении гендерной самоидентификации и сексуальной ориентации;
118. Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования не чувствуют себя комфортно, выражая свою сексуальную ориентацию на работе и опасаются дискриминации, учитывая их принадлежность к ЛГБТИ;



119. Многие профсоюзы образования испытывают трудности с открытием дебатов по вопросам ЛГБТИ;
120. Некоторые профсоюзы образования не имеют надлежащих структур для решения и продвижения вопросов ЛГБТИ.

Стратегия решения этих вопросов

Профсоюзы образования должны отражать многообразие общества. Они также должны активно содействовать позитивной интеграции учащихся, учителей, работников ВУзов и других работников образования в образовательных учреждениях и в обществе в целом. Они также должны взять на себя ведущую роль в осуждении предрассудков, травли и дискриминации в отношении ЛГБТИ, продвигать и поддерживать меры по обеспечению заметности и интеграции ЛГБТИ в системе образования.

ETUCE и его членские организации обязуются:

121. Вести кампании, лоббировать и продвигать накопление знаний в области равенства и недопущения дискриминации ЛГБТИ и повышения осведомленности о существующих стереотипах;
122. Во исполнение подписанной ETUCE-ЕКП-ILGA [Совместной декларации о борьбе с гомофобной и трансфобной травлей в школах на рабочих местах и в обществе](#), повышать информированность и бороться с гомофобной и трансфобной травлей учащихся, учителей, работников ВУзов и других работников образования из числа ЛГБТИ в учебных заведениях;
123. Вооружать учителей, работников ВУзов и других работников образования навыками для развития ЛГБТИ-инклюзивного образования и требовать, чтобы базовое педагогическое образование и дальнейшее непрерывное профессиональное развитие повышали осведомленность о благожелательных к ЛГБТИ элементах политики и инклюзивных учреждениях образования;
124. Призывать к повышению ответственности работодателей в сфере образования за обеспечение безопасной, надежной и здоровой рабочей среды для учителей, работников ВУзов и других работников образования из числа ЛГБТИ;
125. Лоббировать органы управления образованием, добиваясь включения сексуального многообразия в национальное законодательство и его применения в учебных программах;
126. Вместе с другими заинтересованными сторонами вносить вклад в развитие диалога с теми, кто противодействует преподаванию темы многообразия применительно к гендерному самосознанию и сексуальной ориентации;
127. Поощрять и поддерживать вступление в профсоюзы и активное участие в профсоюзной работе учителей, работников ВУзов и других работников образования из числа ЛГБТИ.

7. Интеграция учащихся и работников образования с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и особыми потребностями в системы образования и рынок труда

Вызовы

128. Учащиеся с особыми потребностями и ОВЗ обучаются в ненадлежащих условиях;



129. Учителям, работникам ВУзов и другим работникам образования с особыми потребностями и ОВЗ не обеспечен разумный учет их потребностей на их рабочих местах;
130. Системы образования испытывают учителей, работников ВУзов и других работников образования, прошедших специальную подготовку для работы с учащимися с особыми потребностями и ОВЗ;
131. Скучность государственного финансирования не позволяет создавать инклюзивную среду учебы и преподавания для учащихся и работников образования с особыми потребностями и ОВЗ;
132. Большие размеры учебных классов/групп затрудняют оказывание учащимся с особыми потребностями и ОВЗ того внимания, которое им необходимо;
133. Достижение баланса прав для всех учащихся с соблюдением принципа инклюзивности и уважения прав является очень трудной задачей для систем образования;
134. Учителя, работники ВУзов и другие работники образования сообщают о недостаточности подготовки по теме обучения лиц с особыми потребностями в рамках базового педагогического образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития;
135. Даже несмотря на то, что цифровые инструменты и ИКТ могут быть полезны в обучении лиц с особыми потребностями, приватизация и коммерциализация такого инструментария может нести с собой угрозу инклюзивному и равноправному образованию, когда эти инструменты используются не на благо учащихся и работников образования, а для получения прибыли частными компаниями;
136. Семьи лиц с особыми потребностями и ОВЗ не получают достойной и устойчивой поддержки.

Стратегия решения этих вопросов

В свете [Конвенции ООН о правах инвалидов](#), профсоюзы образования признают, что для поддержки интеграции учащихся и работников образования с особыми потребностями и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в систему образования, рынок труда и в общество, необходимы адекватные государственные инвестиции и пути профессиональной подготовки. Они должны согласовываться в ходе социального диалога или коллективных переговоров. Более того, профсоюзы образования играют жизненно важную роль в продвижении нового позитивного подхода к концепции инвалидности и особых потребностей.

ETUCE и его членские организации обязуются:

137. Обучать своих работников широкому включению вопросов инвалидности и особых потребностей в переговоры с работодателями в сфере образования, органами управления образованием и правительствами;
138. Собирать свидетельства воздействия сокращений бюджета на инклюзивность образования для лиц с особыми потребностями и ОВЗ и использовать эти данные для ведения кампаний за увеличение финансирования;
139. Выступать за включение этой темы в социальный диалог в секторе образования;
140. Лоббировать правительства, добиваясь всеобъемлющей базовой и дальнейшей непрерывной подготовки учителей по теме инвалидности и особых потребностей;



141. Отслеживать воздействие цифрового бизнеса и технологических подходов на инклюзивное образование;
142. Лоббировать включение в законодательство положений о размерах учебных классов/групп (в зависимости от числа учащихся с особыми потребностями) и контроль за их применением;
143. Требовать адекватного финансирования и инфраструктуры для интеграции учащихся и работников образования с особыми потребностями и ОВЗ в систему образования и рынок труда;
144. Повышать осознание критически важной потребности для учителей иметь квалификацию по специальному образованию, а также иметь в классе вспомогательный персонал, прошедший специальную подготовку.