

ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

GUIDE PRATIQUE POUR LES DÉLÉGUÉS



INDICE

03	- Présentation
-----------	-----------------------

04	- Méthodologie
-----------	-----------------------

05	- Qu'est-ce que l'égalité entre les femmes et les hommes? - Un problème actuel
-----------	--

06	- Le rôle des syndicats - La mondialisation et ses effets sur le marché du travail.
-----------	---

07	01 Activité - Connaître pour agir - Questions directrices
-----------	---

08	02 Activité - Une fois informé, faites un rapport. - Questions directrices
-----------	--

09	- Révision des points de vue - Sexe et genre
-----------	--

10	03 Activité - Comment nous percevons-nous les uns les autres? - Questions directrices 04 Activité - Vous ne pouvez pas.
-----------	---

11	- La mentalité de notre institution - Discrimination
-----------	--

12	05 Activité - Discrimination institutionnelle? - Vrai / Faux
-----------	--

13	- Planification dans une perspective de genre - Cette intégration implique - La planification : une question de choix
-----------	---

14	- Les étapes
-----------	---------------------

15	06 Activité - Un problème
-----------	----------------------------------

16	- Penser les différences... pour être égaux - Aiguiser son regard
-----------	---

17	- Et à la maison, où en sommes-nous?
-----------	---

18	07 Activité - Rôles et domaines
-----------	--

19	- Travail, salaires et valeur
-----------	--------------------------------------

20	08 Activité - Classé - Questions directrices
-----------	--

21	- Violence sur le lieu de travail et harcèlement sexuel - Harcèlement sexuel au travail - Effets - Comment agir
-----------	--

22	09 Activité - Situations de harcèlement
-----------	--

23	- Genre et santé
-----------	-------------------------

24	10 Activité - Changer les attitudes - Questions directrices
-----------	---

25	- Règlement sur l'emploi et le genre
-----------	---

26	- Sources d'information et ressources
-----------	--

PRÉSENTATION

L'inégalité entre les hommes et les femmes dans les différentes sphères de la société est une réalité qui a été aggravée par le développement d'une économie mondialisée.

Le rôle des organisations syndicales à cet égard est essentiel pour jeter les bases d'une nouvelle société, plus inclusive et plus juste pour tous ses habitants. L'éducation et la formation des personnes en tant qu'acteurs sociaux sont des outils essentiels pour provoquer ces changements.

Vous trouverez dans les pages suivantes des informations et des activités destinées à servir de support à des formations, des réunions ou

des débats au sein de vos organisations syndicales.

Son objectif n'est pas d'épuiser le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui présente de nombreuses facettes, mais de fournir aux délégués un outil de base pour planifier leurs activités, en élargissant les informations dont ils disposent. À cette fin, vous trouverez à la fin du guide une liste de ressources d'information qui complètent ce guide.

Nous espérons qu'il vous sera utile et que nous serons de plus en plus nombreux à œuvrer pour un monde plus égalitaire.

Verónica Fernández Méndez

Cheffe du département de
l'égalité des chances d'UNI



MÉTHODOLOGIE

Le matériel présenté dans ce guide est destiné à être utilisé lors de réunions, de cours et de discussions au sein des syndicats et les pratiques proposées sont soutenues par des activités de groupe.

Par conséquent, la méthodologie est conçue pour un atelier plutôt que pour une conférence, bien que les informations fournies puissent servir de point de départ à l'élaboration d'un tel atelier.

L'objectif de l'atelier est de permettre aux participants de partager leurs expériences et de découvrir des attitudes et des concepts de manière autonome. Ce type d'apprentissage est plus productif que celui qui découle d'un séminaire ou d'une conférence, car on se souvient mieux de ce que l'on apprend par soi-même que de ce que quelqu'un d'autre nous dit.

Les pratiques sont conçues pour être coordonnées par une personne qui introduit les sujets et guide le développement des activités.

En outre, cette personne sera chargée d'essayer de faire participer activement tous les membres du groupe, de promouvoir l'échange d'idées, de guider les discussions, de négocier dans les moments de conflit pour parvenir à un consensus commun et d'aider tous les participants à s'exprimer (dans les groupes, il y a souvent des leaders ou des

personnes qui interrompent les autres ou qui sont au centre de l'attention; c'est quelque chose qu'il faut modérer).

Il est suggéré de commencer par une présentation de chaque participant au reste du groupe, suivie d'une explication par le coordinateur des objectifs du cours et des sujets à aborder. Il est conseillé de laisser les résultats des activités de groupe exposés afin qu'ils puissent être utilisés dans des pratiques ultérieures et de procéder à une évaluation à



Qu'est-ce que l'égalité entre les femmes et les hommes?

L'égalité des sexes établit l'égalité de traitement, d'éducation, de santé, d'opportunités, d'accès et de conditions de travail pour les hommes et les femmes. L'UNFPA et son département de l'égalité des chances considèrent l'égalité des sexes comme un droit de l'homme, une valeur et un pilier fondamental pour le développement de toute société.

Toutefois, cela ne signifie pas seulement que nos actions et nos politiques visent à promouvoir et à améliorer la qualité de vie des femmes en abordant les problèmes spécifiques de ce groupe, mais aussi que nous nous efforçons de réviser et de modifier les structures culturelles qui renforcent les différences et créent des attitudes discriminatoires et d'exclusion (perspective de genre).

L'intégration d'une perspective de genre pour l'égalité implique de revoir les points de vue établis, d'examiner les politiques et les actions en fonction de leur impact potentiel sur l'inégalité et de rendre les questions relatives aux femmes visibles afin qu'elles soient prises en compte à tous les niveaux et par tous les acteurs de la société.

En d'autres termes, nous considérons l'égalité entre les hommes et les femmes comme une question transversale à toutes les actions visant à améliorer nos sociétés.

“L'égalité des sexes établit l'égalité de traitement, d'éducation, de santé, d'opportunités, d'accès et de conditions de travail pour les hommes et les femmes.”



Un problème actuel

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, de graves inégalités entre les hommes et les femmes subsistent dans de nombreux domaines de la vie sociale.

Les femmes représentent 70 % des pauvres dans le monde et ne possèdent que 1% des richesses mondiales.

Deux tiers des analphabètes dans le monde sont des femmes. Il est plus difficile pour elles d'aller à l'école et de la terminer.

En moyenne, une femme gagne 75% du salaire d'un homme pour le même travail.

Les femmes représentent 50% des cas de sida dans le monde, dont 58% en Afrique. Une femme a quatre fois plus de chances d'être infectée par un homme qu'un homme par une femme.

Les femmes et les jeunes filles sont les principales victimes de la violence physique et sexuelle. Les auteurs de ces violences sont souvent des personnes qu'elles connaissent. Les femmes sont également les principales victimes du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

Sources: ONU FEMMES: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
Amnesty International: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/womens-rights/>



LE RÔLE DES SYNDICATS

Les syndicats sont aujourd'hui confrontés à un monde en constante évolution. L'organisation du travail a subi des changements substantiels dans le monde entier en raison de la mondialisation de l'économie. Dans ce contexte, les femmes ont accru leur participation au marché du travail, mais de manière précaire.

Dans ce contexte, les syndicats doivent être prêts à adapter leurs politiques et leurs actions aux changements survenus et à venir. Dans le cas contraire, l'efficacité de toute activité de syndicalisation et d'organisation sera compromise, de même que les réponses aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs du monde entier aujourd'hui.



La mondialisation et ses effets sur le marché du travail.

RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE (PROGRÈS DES COMMUNICATIONS, DE L'INFORMATION ET DES TRANSPORTS)

- OUVERTURE DU COMMERCE INTERNATIONAL
- CONSTRUCTION DE RÉSEAUX COMMERCIAUX MONDIAUX



LES CHANGEMENTS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- DÉCENTRALISATION ET FLEXIBILISATION



TRAVAIL PLUS SPÉCIALISÉ

- TOUJOURS PLUS D'EXTERNALISATION ET DE SOUS-TRAITANCE
- AUGMENTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE OCCASIONNELLE



LA RECHERCHE DE RENTABILITÉ DANS LES PAYS À BAS SALAIRES



AUGMENTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LES EMPLOIS INFORMELS, À TEMPS PARTIEL, ETC.

- AUGMENTATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS MIGRANTS



UNE RÉPARTITION INÉGALE DES CHARGES (LES FEMMES SONT TOUJOURS RESPONSABLES DES TÂCHES DOMESTIQUES ET DES SOINS, DE SORTE QUE LA CHARGE DE TRAVAIL EST DOUBLE).



LES FEMMES ONT ACCÈS À UN NIVEAU D'ÉDUCATION INFÉRIEUR ET SONT DONC MOINS SUSCEPTIBLES D'ACCÉDER À UN EMPLOI DÉCENT



LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES. IL EN RÉSULTE DES RETRAITES PEU ÉLEVÉES POUR LES FEMMES.



MOINS DE SYNDICALISATION DES FEMMES
- BAISSSE DE L'ADHÉSION



NÉCESSITÉ D'AGIR

1 Activité Connaître pour agir

Recueillez des informations sur la réalité du travail dans votre secteur. Incluez les travailleurs informels. Dressez une liste des problèmes identifiés, en distinguant le sexe, l'âge et le type de travail. Placez-les sur des cartes.

EN GROUPE

Dressez une liste des actions de recrutement et de syndicalisation menées par votre syndicat, en les différenciant par sexe, âge, type de travail. Inscrivez-les sur des listes.

Placez les deux listes dans un endroit visible (affiche, tableau, etc.) en deux colonnes et essayez de relier les questions et les actions.

Analysez et discutez avec votre groupe de travail des modifications nécessaires pour répondre à toutes les questions et à tous les publics identifiés dans la recherche précédente.

Produisez un rapport sur les résultats de cette recherche qui servira de base à l'élaboration de politiques d'organisation et de recrutement plus efficaces.

Les deux listes peuvent être laissées au tableau ou sur le côté de la salle et être utilisées pour d'autres travaux ou discussions.

Questions directrices:

Quels types d'emplois les membres actuels et potentiels de mon organisation occupent-ils? Sont-ils formels, informels, externalisés, multinationaux?

Quels sont les problèmes qui touchent ces travailleurs, et sont-ils les mêmes pour les hommes, les femmes et les jeunes?

Quelles sont les activités menées par mon syndicat pour organiser les membres et sont-elles les mêmes pour les hommes, les femmes, les jeunes et les travailleurs informels?

Menez-vous des campagnes de syndicalisation?

À qui s'adressent ces actions?

Quels sont les problèmes auxquels elles répondent?



2 **Une fois informé, faites un rapport.**

Activité

L'un des obstacles à l'adhésion et à la participation active des travailleurs aux syndicats est le manque d'informations sur les avantages de la syndicalisation.

En vous appuyant sur les expériences des participants à l'atelier, discutez des moyens utilisés dans votre syndicat pour améliorer la participation et augmenter l'adhésion des travailleurs.

Questions directrices:

Les travailleurs sont-ils conscients des avantages de la syndicalisation?
Quels sont les moyens utilisés par mon organisation pour faire connaître ces avantages (réunions, campagnes graphiques, courriels)?
Ces médias touchent-ils la grande majorité des travailleurs ou seulement de petits groupes?
Les travailleurs informels, les migrants, les femmes et les jeunes sont-ils inclus?
Les informations fournies sont-elles claires et complètes?
Répond-il aux problèmes réels des travailleurs ou est-il trop général?
Quels autres moyens peuvent être utilisés?
Quels sont les principaux obstacles à la participation des travailleurs?
Que peut faire mon syndicat pour changer cette situation?

Révision des points de vue

Le principal défi à relever pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes est la modification de certains modèles culturels.

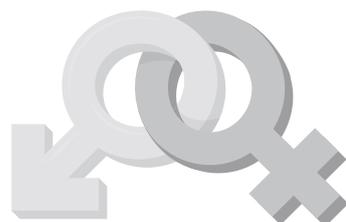
Les notions que chacun d'entre nous apprend au cours de sa vie sur ce que signifie être une femme et un homme varient d'une société à l'autre et répondent à des structures culturelles profondément enracinées qui définissent les relations de pouvoir.

Ce sont ces mêmes structures qui nous prédisposent à agir et à comprendre le monde différemment. Ce sont également elles qui, la plupart du temps, sous-tendent la discrimination et l'exclusion.

Ces notions assignent à chacun un certain rôle et un certain type d'attitude face à la vie, qui nous sont présentés comme "naturels". Ainsi, les hommes sont définis dès l'enfance comme forts, indépendants, non démonstratifs et actifs. Ainsi, à l'âge adulte, ils deviennent responsables de l'argent, de la réussite en dehors de la famille, etc. Les femmes, quant à elles, sont définies par leur sensibilité, leur don naturel pour la maternité et leur capacité de soutien. Leur rôle social est donc relégué à la famille, à l'éducation des enfants, etc.

Ces deux notions sont construites et ont un effet sur tous les domaines de la vie, conditionnant les actions et les désirs des hommes et des femmes. Par exemple, les hommes qui ne peuvent pas être des pourvoyeurs ont le sentiment d'échouer, la maternité est considérée comme un devoir de femme et certains emplois sont considérés comme réservés aux femmes ou aux hommes.

Comprendre que nos définitions du monde ne sont pas "normales" ou "naturelles" mais un tissu de conceptions socialement construites est le premier pas vers le changement. Revoir les façons établies de définir les rôles et les relations dans nos organisations est fondamental pour inclure une perspective de genre.



SEXE et GENRE

Le concept de sexe fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, tandis que celui de genre est un concept social, une construction qui se modifie dans chaque société, culture et moment historique, définissant des rôles, des manières d'être et de se situer dans le monde, des capacités et des attitudes, façonnant ainsi l'identité sociale de chaque personne et faisant d'elle un membre de la société.

3 Activité Comment nous percevons-nous les uns les autres?

Séparez le groupe de travail en hommes et en femmes. Chaque groupe doit discuter et dresser une liste de caractéristiques de ce qui est communément considéré comme une femme et un homme dans leur société (pas plus de 10).

Un membre de chaque groupe lira la liste aux autres, puis une liste commune sera établie. Cette liste peut être conservée dans un endroit visible pour être utilisée par les participants dans d'autres activités.

Questions directrices:

Quel type de personnalité ou d'attitude face au monde un homme de ma société doit-il avoir pour être bien considéré? Qu'en est-il des femmes?
Certaines activités sont-elles considérées comme spécifiques au genre? Lesquelles?
Existe-t-il des expressions ou des formes de langage qui dévalorisent le rôle des femmes ? Qu'en est-il des hommes

4 Activité Vous ne pouvez pas.

Sur la base de la définition des caractéristiques socialement acceptées pour chaque sexe, écrivez sur un tableau à feuilles mobiles ou un tableau noir une colonne intitulée "Vous ne pouvez pas parce que vous êtes une femme" et une autre colonne intitulée "Vous ne pouvez pas parce que vous êtes un homme". Chaque participant présentera une expérience de son enfance et une autre de sa vie d'adulte au cours desquelles il a été contraint d'arrêter de faire quelque chose en raison de son sexe.

Elle sera suivie d'une discussion sur les changements intervenus au fil du temps et sur le rôle de la famille, de l'école et des institutions dans la définition du genre.

LA MENTALITÉ DE NOTRE INSTITUTION

De la même manière que les valeurs culturelles sont apprises dès l'enfance et préforment nos attitudes face à la vie, les organisations et les institutions (qu'il s'agisse d'entreprises, d'États ou de syndicats) ont également un ensemble particulier de valeurs et de notions concernant leurs actions et le domaine dans lequel elles opèrent.

On peut dire que, comme il existe des relations sociales structurées par des règles et des contrats, les organisations sont des sociétés à petite échelle, avec leur propre imaginaire et les rôles attribués à chacun de leurs membres.

Les notions culturelles qui existent dans la société ont tendance à être reproduites, comme tout le reste, au sein des organisations. Il est cependant possible de les changer.

Les syndicats sont nés comme des sociétés d'hommes et reproduisent souvent des valorisations positives de la masculinité dans leurs structures, même dans les cas où la majorité des membres sont des femmes.

Dans ces cas, l'exclusion, la non-participation et la discrimination se produisent, ce qui compromet les actions possibles pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Discrimination

En tant que construction sociale, la notion de genre est diffuse et changeante selon les sociétés et les moments de l'histoire. Par conséquent, les attitudes discriminatoires diffèrent également.

La discrimination fondée sur le sexe repose sur une valorisation positive d'un sexe par rapport à l'autre et fonctionne donc comme un promoteur de relations de pouvoir spécifiques.

Il y a discrimination directe lorsque les femmes sont empêchées de jouir de droits, de libertés ou d'avantages sociaux parce qu'elles sont des femmes. La discrimination indirecte, qui est beaucoup plus subtile, se produit lorsque, bien qu'il existe des règles égales pour les deux sexes, les structures culturelles et les pratiques sociales historiquement enracinées empêchent la réalisation de cette égalité, qui n'est donc que formelle. Ce type de discrimination est également appelé institutionnel.

Une fois que nous aurons compris que le genre est une notion socialement construite et que nous aurons procédé à un examen critique de ces concepts et conditionnements, nous serons en mesure d'intégrer une perspective différente dans toutes les actions et politiques de nos organisations, c'est-à-dire une perspective de genre qui plaide en faveur de l'équité.



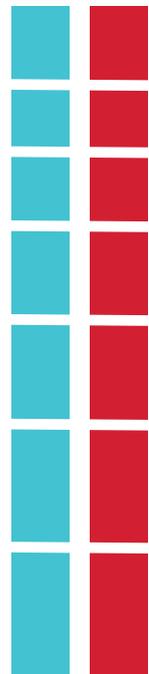
5 Activité Discrimination institutionnelle?

Distribuez la liste d'affirmations suivante aux membres du groupe. Après avoir répondu au questionnaire, discutez de chaque affirmation avec le reste des participants, en expliquant les causes et les conséquences de la discrimination fondée sur le sexe.

Rendre compte des conclusions de la discussion et des changements qui devraient être apportés à la structure de l'organisation pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vrai / Faux

1. La question de l'égalité des sexes est une priorité pour l'organisation.
2. Les équipes de négociation sont composées d'hommes et de femmes.
3. Les femmes ne se présentent pas aux élections.
4. Les règles électorales facilitent l'accès de tous les membres aux postes hiérarchiques.
5. Il existe un quota minimum pour la participation des femmes aux comités ou aux organes de décision.
6. Les statuts établissent des règles qui encouragent l'inclusion des femmes dans la structure institutionnelle, mais ces règles ne sont pas appliquées.
7. Des cours de formation sur le genre sont disponibles pour tous les dirigeants, hommes et femmes.



PLANIFICATION DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Cette intégration implique:

Établir une stratégie pour atteindre l'égalité dans tous les domaines et toutes les sphères sociales.

Comprendre que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas un problème "féminin", mais un problème de la société dans son ensemble qui affecte son développement.

Analyser la structure de l'organisation pour éliminer les obstacles à l'égalité. Former les responsables (hommes et femmes), aux questions de genre pour qu'ils deviennent des formateurs.

Informé et sensibiliser les autres acteurs sociaux.

Former des comités et des réseaux de femmes pour rendre visibles leurs propres problèmes.

La planification: une question de choix

La planification est un processus stratégique dans lequel certaines actions sont entreprises pour résoudre un problème ou modifier une situation dans le sens souhaité. Ce processus doit être évalué en permanence afin de corriger le tir ou de renforcer les actions. Il s'agit d'un processus circulaire, puisque l'évaluation des résultats de chaque action conduira à de nouveaux problèmes et donc à de nouvelles actions. Il est également profondément participatif, car il requiert la collaboration et les points de vue de tous les acteurs concernés, tant les planificateurs que les bénéficiaires.

Intégrer une perspective de genre dans la planification de l'action institutionnelle ne signifie pas écrire un ensemble de règles égales pour tous, car de telles stratégies sont souvent éludées par des attitudes culturellement ancrées et deviennent une lettre morte: une égalité purement formelle.

Il n'est pas non plus utile d'importer des recettes tirées d'autres sociétés, puisque le genre est une notion construite et que, par conséquent, dans chaque culture, le conditionnement du genre sera particulier.

Planifier dans une perspective de genre signifie développer des actions stratégiques en fonction des besoins et des différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, chaque société et organisation trouvera des problèmes différents à traiter dans les deux groupes.

L'objectif de ces actions sera de modifier progressivement les relations sociales entre les sexes et de les mettre sur un pied d'égalité.

Les étapes

L'analyse et la définition des problèmes sont fondamentales pour le processus et constituent la première étape. Nous devons avoir une compréhension approfondie de la réalité qui doit être changée, en définissant précisément les problèmes existants.

A ce stade, il faut garder à l'esprit que la définition d'un problème est également une question de jugement et qu'elle implique un type particulier de solution. Par exemple, comprendre la faible participation des femmes au syndicat comme un manque d'opportunités statutaires impliquera d'agir d'une certaine manière, et de la comprendre comme un manque d'intérêt d'une autre manière.

Une fois le problème établi, un plan d'action sera élaboré avec les objectifs à atteindre et les activités à mener, en tenant compte de sa faisabilité en termes de temps et de ressources disponibles. Ce plan d'action sera constamment évalué au cours de son développement. La dernière étape consistera en une évaluation des résultats obtenus en vue d'une nouvelle planification.



6 Activité Un problème

Divisez le groupe de travail en trois et distribuez l'étude de cas suivante. Chaque groupe doit écrire sur une feuille de papier la définition du problème qu'il pense devoir être résolu et trois activités pour le résoudre.

Un membre de chaque groupe lira ensuite la définition et les activités au reste du groupe. Une fois la lecture terminée, la discussion sera ouverte.

"Le syndicat X représente 5'000 travailleurs de l'industrie textile dans une ville. 65% de ses membres sont des femmes de plus de 25 ans qui travaillent à plein temps.

Afin d'accroître la participation de ses membres, en particulier des femmes, il a été décidé d'organiser quatre réunions au siège de l'organisation, à raison d'une toutes les deux semaines. Les problèmes des travailleurs y seront discutés et de nouvelles actions seront planifiées pour résoudre les problèmes rencontrés.

Au début du mois, une affiche indiquant la date et l'heure des 4 réunions, qui ont lieu le lundi vers 18h30, a été apposée sur les panneaux d'affichage de toutes les entreprises comptant des membres syndiqués.

Deux mois plus tard, on a constaté que le nombre moyen de participants était de 100 personnes par réunion. Moins de 10% des participants étaient des femmes. La plupart des participants étaient des hommes occupant des postes de direction ou de supervision.

Le syndicat se réjouit de la poursuite de ces réunions".



Penser les différences... pour être égaux

Introduire une perspective de genre dans nos organisations nécessite un regard plus critique sur nous-mêmes et sur les règles qui nous guident. Un regard dénaturant.

La révision, c'est-à-dire la redéfinition de ses propres conceptions et des conceptions institutionnelles, exige des efforts et du travail de la part de tous les acteurs concernés.

Pour prendre des mesures stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous devons analyser notre monde social et trouver les problèmes qui doivent être résolus. Il ne s'agit pas seulement d'éliminer les attitudes discriminatoires, qui sont plus visibles, mais aussi de s'attaquer aux inégalités les plus profondément enracinées. Ce sont souvent celles qui nous échappent le plus.

Aiguïser son regard

Chaque société et chaque culture définissent ce qu'est un homme et ce qu'est une femme, en donnant à chaque sexe une gamme d'attitudes, de rôles et de caractéristiques acceptés par cette société ou cette culture. Ces normes ne sont pas inscrites de manière formelle, mais dans le corps de chaque sujet social, car elles conditionnent ses pratiques, sa manière d'être au monde. C'est pourquoi nous considérons inconsciemment ces attitudes comme "normales".

Prendre conscience des normes qui nous régissent et les analyser telles qu'elles sont construites par les sujets sociaux permet de les modifier. Les différences ne sont pas négatives en soi; chaque individu est différent d'un autre. Il faut rechercher les différences qui hiérarchisent et dévalorisent, qui discriminent et rendent inégaux.

Il convient notamment de tenir compte des éléments suivants:

Valorisations: les hommes et les femmes ont-ils la même valeur au travail et dans les sphères représentatives, ou le travail et l'opinion de l'un sont-ils plus valorisés que ceux de l'autre?

Récompenses: le travail des deux sexes est-il récompensé de la même manière ?

Ressources: les femmes et les hommes disposent-ils des mêmes ressources pour développer leurs capacités dans la société (les ressources sont l'argent, le temps, la formation).

Droits: ont-ils les mêmes droits et libertés, et ces droits et libertés peuvent-ils être exercés ou sont-ils simplement formels?

Sphères d'action: tout le monde peut-il participer dans n'importe quel domaine ou existe-t-il des domaines socialement réservés aux femmes et d'autres aux hommes?

ET À LA MAISON, OÙ EN SOMMES-NOUS?

Malgré les changements intervenus au cours des dernières décennies et les progrès réalisés dans la situation des femmes, la responsabilité du travail familial (tâches ménagères, soins aux enfants et aux personnes âgées), est toujours attribuée aux seules femmes, comme un domaine d'action naturel. Et ce, malgré l'augmentation significative de la population active féminine sur le marché du travail, qui double le travail des femmes.

Le travail domestique, qui n'est pas rémunéré et qui, dans de nombreuses sociétés, est dévalorisé, affecte l'accès des femmes au travail rémunéré. Les hommes, socialement définis comme des pourvoyeurs, n'assument qu'une très faible part de ces tâches.

En conséquence, les femmes sont plus susceptibles de rechercher des emplois à temps partiel, informels ou à domicile moins exigeants, car elles doivent partager leur temps entre travail rémunéré et travail non rémunéré.

Les hommes, quant à eux, ont plus de possibilités de développement professionnel, car ils ne partagent pas leur temps avec les responsabilités domestiques. Toutefois, leur rôle social les incite à travailler plus longtemps, à doubler les heures de travail ou à avoir plusieurs emplois afin de gagner plus d'argent.

Certaines conditions de l'économie actuelle ont exacerbé ce type d'inégalité. Dans de nombreux pays, les hommes ont été relégués au chômage et les femmes sont les seuls soutiens de famille, avec le sentiment d'échec qui en découle pour une masculinité qui "doit" subvenir aux besoins de la famille. D'autre part, avec l'augmentation de la main-d'œuvre migrante, des millions de familles ont été déchirées.

Ces questions doivent être prises en compte par les syndicats et les États lors des négociations avec les employeurs. Les congés, les congés maternité et les congés paternité, les systèmes de garde d'enfants et les horaires de travail plus flexibles contribueront à équilibrer la charge de travail des hommes et des femmes et à alléger les pressions qu'ils subissent.



7 Activité Rôles et domaines

Séparez le groupe en quatre petits groupes. Deux groupes travailleront avec la carte A et deux groupes avec la carte B.

Chaque groupe doit jouer la situation décrite sur la carte, l'un de la manière dont il pense qu'elle se produirait "normalement" et l'autre groupe jouera la situation en ayant modifié certaines attitudes liées aux rôles des hommes et des femmes en vue de l'égalité.

A la fin, une discussion sur les différences sera ouverte.

A. C'est l'heure du dîner. La femme et l'homme sont rentrés du travail (ou vous pouvez choisir que l'un travaille et l'autre non), et les fils et filles de l'école. Que fait chacun à ce moment-là? Quelles sont les tâches assignées à chacun? Comment ces tâches sont-elles réparties? Comment chacun des membres de la famille réagit-il lorsqu'il se voit assigner ses tâches? Les accomplit-il finalement?

B. C'est Noël. Un homme et une femme choisissent des cadeaux pour les enfants de la maison. Quels jouets choisissent-ils pour chacun d'entre eux? Ils demandent au vendeur et aux autres clients ce qu'ils en pensent et comment décident-ils de la somme à dépenser?

Travail, salaires et valeur

La hiérarchisation et l'inégalité entre les sexes sont facilement visibles sur le marché du travail. La différence de ressources et l'attribution de rôles prédéterminés conditionnent la possibilité pour les femmes de choisir des emplois décents et bien rémunérés.

Ainsi, les travaux "rudes" ou "sales" sont attribués aux hommes. Cependant, l'arbitraire de cette affirmation est démontré dans l'industrie alimentaire, où les femmes, qui sont majoritaires, sont employées à des travaux pénibles. Les hommes, en revanche, sont employés à des tâches dangereuses et ont donc un taux d'accidents du travail plus élevé que les femmes.

D'autre part, l'attribution de sphères différenciées signifie que de nombreuses femmes continuent à travailler dans l'agriculture et les entreprises familiales sans être rémunérées parce que ces tâches font partie de la sphère privée ou de la famille.

Les emplois pour les travailleuses migrantes sont concentrés dans les secteurs les moins réglementés, ce qui les expose davantage à l'exploitation et à l'inégalité de traitement (par exemple, les employées de maison).

Les femmes constituent la majorité des travailleurs de l'économie informelle, qui se caractérise par l'absence de protection juridique et la faiblesse des rémunérations. Les femmes qui accèdent à des postes à responsabilité gagnent toujours moins que leurs homologues masculins.

En raison de la différence d'éducation, les femmes ne sont pas en mesure d'accéder à des emplois spécialisés, mieux rémunérés et offrant de meilleures chances d'évolution de carrière.

Enfin, il convient de souligner la dévalorisation des travaux considérés comme féminins, y compris les travaux ménagers.

Les syndicats doivent travailler sur plusieurs fronts pour équilibrer ces disparités:

-Syndicalisation: des travailleurs mieux organisés renforcent les négociations avec les employeurs.

-Formation: former et éduquer les dirigeants et les travailleurs sur les avantages de la syndicalisation et sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes afin d'élargir l'objectif aux besoins de chaque groupe.

-Encourager et créer des comités de femmes: personne n'est mieux placé pour connaître les questions relatives aux femmes que les femmes elles-mêmes. Cela s'applique également aux jeunes employés.

-Modifier les statuts: si nécessaire, établir des quotas ou des postes dans les organes de décision pour les femmes afin d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes et d'élargir la vision du genre.

-Inclure des clauses de maternité et de paternité dans les négociations: cela permettra d'équilibrer les tâches et les responsabilités à la maison.

-Contrôler l'égalité des chances dans l'accès au travail: les entretiens et les méthodes de recrutement contiennent souvent des idées préconçues qui limitent l'accès des femmes aux emplois, ainsi qu'aux promotions au sein des entreprises. Des pratiques égalitaires et transparentes doivent être exigées.

-Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations: encourager l'inclusion de clauses qui non seulement promulguent l'égalité entre les femmes et les hommes, mais créent également des conditions d'équité pour encourager la participation des femmes dans le monde du travail (congés, heures de travail, installations, etc.).

8 Activité Classé

Apportez les petites annonces d'emploi locales ou régionales à l'atelier. Distribuez-les aux membres du groupe, qui doivent les lire attentivement. Chaque membre du groupe doit trouver une situation qui retient son attention. Ouvrez la discussion sur la différence entre les emplois proposés, la valeur qui leur est attribuée en fonction du sexe, etc.

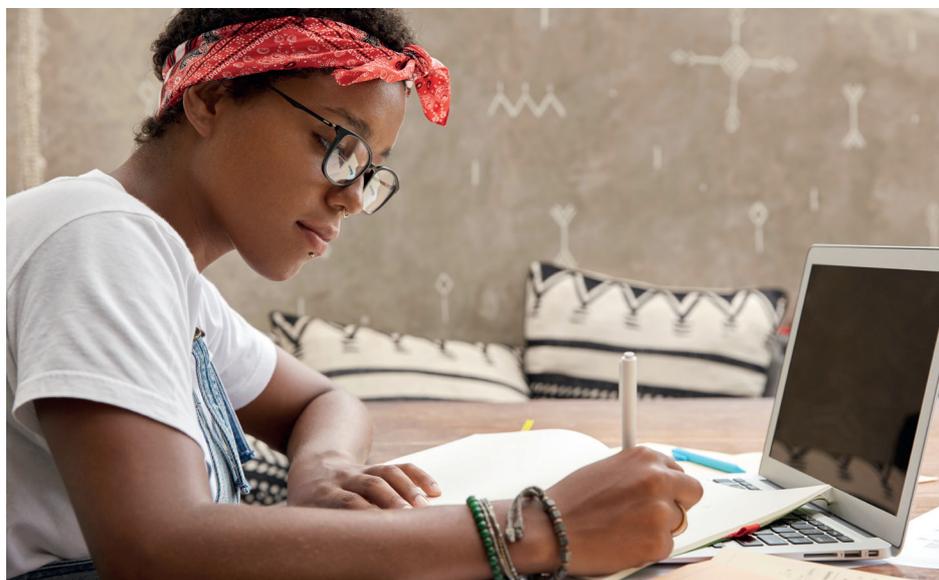
Questions directrices:

Quels sont les emplois proposés exclusivement aux femmes et ceux proposés aux hommes?

Quelle est la différence entre les exigences?

Quel est le rapport entre ces exigences (éducation, âge, état civil, apparence physique)?

Existe-t-il des exigences qui n'apparaissent que dans les emplois où les femmes sont en demande?



Violence sur le lieu de travail et harcèlement sexuel

La hiérarchie des sexes, construite socialement et culturellement, entretient certaines relations de pouvoir. Toute relation de pouvoir est par définition asymétrique, c'est-à-dire que l'un des sujets de la relation a du pouvoir et l'autre non. Lorsque nous parlons de pouvoir, nous définissons une possibilité ou une puissance (pouvoir faire, pouvoir dire, pouvoir arrêter de faire), mais aussi un mandat (commander et obéir).

D'une manière générale, les hommes sont socialement plus valorisés que les femmes. Cette situation d'asymétrie est présente dans de nombreux domaines de la vie sociale et peut conduire à la violence, qu'elle soit physique, verbale ou psychologique.

Le harcèlement sexuel est un type de violence qui, par une démonstration de pouvoir, intimide, humilie et affecte la dignité de l'autre personne. Les relations de pouvoir socialement entretenues entre les sexes sont renforcées par les relations de pouvoir et la hiérarchie qui existent entre les patrons et les subordonnés. C'est pour cette raison que les femmes constituent la majorité des victimes de harcèlement sexuel et que le lieu de travail est l'un des endroits où il se produit.

Harcèlement sexuel au travail

Il s'agit d'un comportement non désiré de nature sexuelle que la victime perçoit comme un conditionnement pour garder son emploi ou qui crée un environnement de travail hostile, intimidant et humiliant.

Il peut s'agir de contacts physiques, d'avances sexuelles, de commentaires et de plaisanteries à caractère sexuel, d'exposition de matériel pornographique ou de commentaires non désirés et inappropriés sur l'apparence d'une personne.

Effets

Les victimes de harcèlement sexuel subissent des violences psychologiques et, dans certains cas, physiques. Cette situation d'humiliation provoque des symptômes de toutes sortes qui altèrent leur santé physique et émotionnelle.

Par exemple:

des sentiments d'insécurité, d'anxiété, de détresse, de dégoût, de vulnérabilité, de colère et d'impuissance, le stress physique et émotionnel, contractions musculaires, problèmes digestifs, maux de tête, irritabilité, insomnie, anxiété et dépression.

Comment agir

De nombreux pays ont élaboré une législation à cet égard. Cependant, l'un des plus grands obstacles dans ces situations est la crainte des victimes de dénoncer leurs agresseurs par peur de perdre leur emploi, d'être mal vues, sachant que les harceleurs ont souvent le pouvoir de les licencier, de les calomnier.

Les syndicats doivent donc être attentifs aux conditions de travail des travailleurs et leur offrir les outils nécessaires pour qu'ils se sentent soutenus et encouragés à dénoncer et à punir l'auteur d'une telle situation.

Il serait très utile de fournir une formation et des informations sur cette question.

9 Activité Situations de harcèlement

Partagez avec le groupe des situations d'intimidation que vous connaissez par expérience.

Discuter et planifier les actions futures que le syndicat peut entreprendre pour résoudre le problème du harcèlement sexuel.

notes



Genre et santé

La notion de santé, comme beaucoup d'autres significations sociales, est un concept qui a évolué au fil du temps. Elle peut être définie de manière négative, comme l'absence de maladie, ou de manière positive. Ainsi, l'Organisation mondiale de la santé la définit comme "un bien-être physique, social et mental complet". Ce concept de santé met l'accent non seulement sur les ressources physiques qu'un être humain peut atteindre, mais aussi sur les ressources sociales et personnelles.

Les rôles socialement construits des hommes et des femmes recourent le concept de santé parce qu'ils conditionnent les modes de vie des hommes et des femmes, ce qui affecte leur bien-être physique, émotionnel et social.

Dans le cas des hommes, la définition de leur rôle social en tant que pourvoyeur a conduit de nombreux hommes aujourd'hui à voir leur équilibre physique et mental perturbé lorsqu'ils ne sont pas en mesure de remplir ce rôle (par exemple, en raison d'un manque d'emploi ou parce qu'ils se sentent dépassés par les femmes sur le plan économique ou social). En outre, l'idée que les hommes sont ceux qui doivent effectuer des travaux difficiles ou risqués augmente l'incidence des accidents du travail.

Dans le cas des femmes, la santé reproductive, la procréation et la transmission de maladies sexuellement transmissibles telles que le VIH/sida deviennent des facteurs d'attention.

La domination masculine est un facteur crucial en matière de comportement sexuel. Des concepts tels que la fierté, la virilité et les droits sur les femmes en matière de sexualité limitent la capacité des femmes à décider librement de ne pas avoir de rapports sexuels, à négocier l'utilisation de préservatifs et à décider de la procréation.

En outre, les hommes sont socialement encouragés à avoir de multiples partenaires sexuels.

En conséquence, la protection des femmes contre les grossesses non désirées, les maladies sexuellement transmissibles et les situations de violence et d'abus est limitée.

De telles attitudes augmentent le nombre de cas de VIH/SIDA dans le monde. Les femmes sont plus vulnérables et dans des régions comme l'Afrique, elles représentent la majorité de la population malade.

La formation et l'information sont donc nécessaires pour changer ces attitudes liées aux rôles des hommes et des femmes. Les syndicats peuvent y contribuer en informant et en éduquant leurs travailleurs dans l'optique de l'égalité et de la santé pour tous.

10 Activité **Changer les attitudes**

Discutez et développez d'un plan avec le groupe de travail afin d'aborder la question du VIH/SIDA et des rapports sexuels protégés dans votre organisation.



Questions directrices:

Existe-t-il des informations sur les risques liés aux rapports sexuels non protégés?

Dans l'affirmative, quelles sont les raisons de la persistance des comportements à risque?

Comment résoudre ce problème?

L'éducation à la santé sexuelle et reproductive existe-t-elle dans votre pays, votre région, votre ville?

Comment le syndicat peut-il agir pour améliorer cette éducation?

Quelles sont les principales questions à traiter?



Règlement sur l'emploi et le genre

Principales conventions de l'OIT sur l'égalité entre les travailleurs masculins et féminins*.

- El La convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 C111 est l'une des conventions les plus largement ratifiées. Elle impose aux États membres de formuler et de mettre en œuvre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination à cet égard.
- El Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 La convention C100 aborde spécifiquement la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- El Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 La convention C156 traite des questions relatives aux travailleurs ayant des responsabilités à l'égard d'enfants dépendants et d'autres membres de la famille ayant besoin de soins ou d'aide.
- El Convention sur la protection de la maternité, 2000 La convention C183 couvre le congé et les prestations de maternité, la protection de l'emploi et les questions connexes de non-discrimination.
 - La convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, C190 2019, qui établit le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le sexe. Il s'agit de la première norme internationale à le faire. Elle est complétée par la recommandation 206 (R206), qui fournit des orientations plus détaillées sur la manière dont la convention devrait être mise en œuvre au niveau national.

(*) Dans la section "Sources et ressources" vous trouverez le lien pour télécharger ces conventions complètes.

Sources d'information et ressources

UNI GLOBAL UNION

- **Département de l'égalité des chances**
<https://uniglobalunion.org/about/cross-sector-groups/equal-opportunities/>
- **Briser le cercle ! Campagnes et ressources sur la violence sexiste, le harcèlement et la discrimination fondés sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle.**
<https://breakingthecircle.org/>
- **Écart salarial: Campagne d'UNI sur l'égalité salariale** <https://uniequalpay.org/>
- **Santé des femmes : UWH : Campagne de l'UNI pour la santé des femmes**
<http://uni-womens-health.org/>

AMNESTY INTERNATIONAL

<http://www.amnesty.org/es>

NATIONS UNIES:

-UN INSTRAW

Wiki de l'ONU sur le genre et la formation. Matériel de formation.
http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training_Materials

-Fonds de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM)

<http://www.unifem.org/>

-Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

-UN Women Watch

Informations et ressources sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Nations Unies.
Sujets couverts: <http://www.un.org/womenwatch/topics/>

Organisation internationale du travail (OIT)

Guide de ressources sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail:

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes: <http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

Conventions et recommandations clés pour l'égalité entre les femmes et les hommes:

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>

Organisation mondiale de la santé (OMS)

Genre et santé : <http://www.who.int/topics/gender/es/>



equal
opportunities