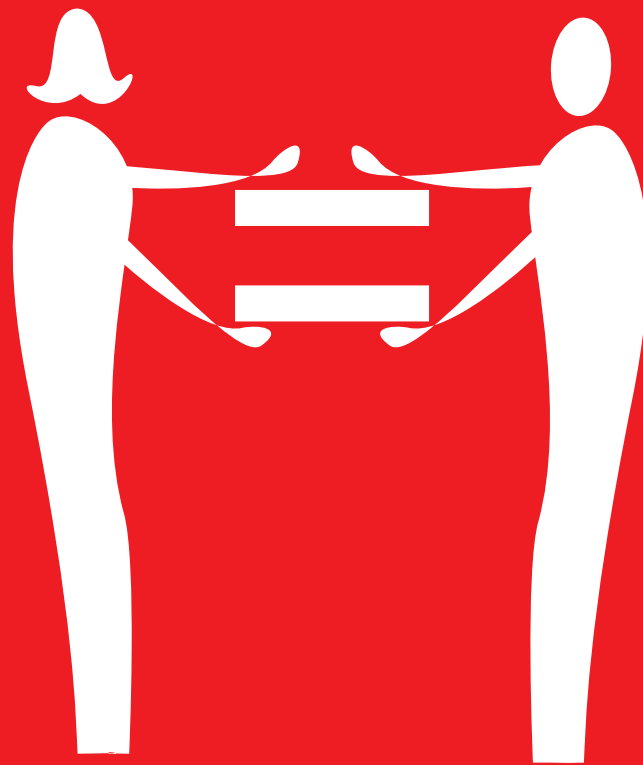


e

égalité de genre

Guide pratique pour les délégués et les déléguées







table

Présentation

Méthodologie

Qu'est-ce que c'est que l'équité de genre ?
Une problématique actuelle

Le rôle du syndicat
La globalisation et ses effets sur le marché du travail

Révisant des points de vue
Sexe et genre

La mentalité de notre institution
Discrimination

Planifier dans une perspective de genre

Planifier: une question de choix

Pas à suivre

Penser les différences... pour être égaux

Et chez nous, que se passe-t-il ?

1

2

3

4

8

11

13

14

15

17

18

1- Savoir pour pouvoir agir 5
2- Une fois informer, à vous d'informer 6

3- Comment nous voyons-nous ? 9
4- Tu ne peux pas 10

5- Discrimination institutionnelle? 12

6- Un problème 16

7- Rôles et espaces d'action 12



table

Travail, salaire et valeur	21	8- Les petites annonces	22
Harcèlement sexuel Effets Comment agir	23	9- Situations de harcèlement	24
Genre et santé	25	10- Modifier les attitudes	26
Régulation sur l'emploi et le genre	27		
Sources et ressources informatives	29		

présentation

L'inégalité entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs de la société est une réalité qui s'est aggravée par le développement d'une économie globalisée.

Le rôle des syndicats dans ce sens est fondamental pour jeter les bases d'une nouvelle société, plus inclusive et plus juste pour tous les habitants. La formation et l'instruction des acteurs sociaux, deviennent des outils indispensables pour mener à bien ces changements.

Dans les pages suivantes vous trouverez l'information et les activités destinées à servir de matériel pour les cours de formation, les réunions ou les débats au sein de vos organisations syndicales.

Notre but n'est pas celui d'épuiser le sujet de l'équité de genre, aux multiples facettes, mais plutôt celui d'offrir un outil de base pour que les déléguées et les délégués puissent planifier leurs activités, augmentant l'information dont ils disposent. Pour ce faire, vous trouverez à la fin de ce manuel une liste des ressources informatives qui vous permettront de compléter ce guide.

Nous espérons que cela vous sera utile et que nous serons de plus en plus nombreux à travailler pour un monde plus égalitaire.

Verónica Fernández Méndez
Chef de service
UNI Equal Opportunities Department



méthodologie

Le matériel présenté dans ce guide est pensé pour être utilisé dans des réunions, des cours et des débats au sein des syndicats. Les pratiques proposées se soutiennent par des activités de groupe.

Par conséquent nous avons choisi la méthodologie d'un atelier et non pas celle d'une conférence, même si l'information fournie est susceptible d'être utilisée pour développer une conférence.

L'objectif de l'atelier consiste à permettre aux participants de partager des expériences et de découvrir des attitudes et des concepts d'une manière autonome. Ce type d'apprentissage est plus productif que celui d'un séminaire ou d'une conférence, puisque ce que nous apprenons par nous mêmes résiste davantage à l'oubli que ce que nous dit quelqu'un d'autre.

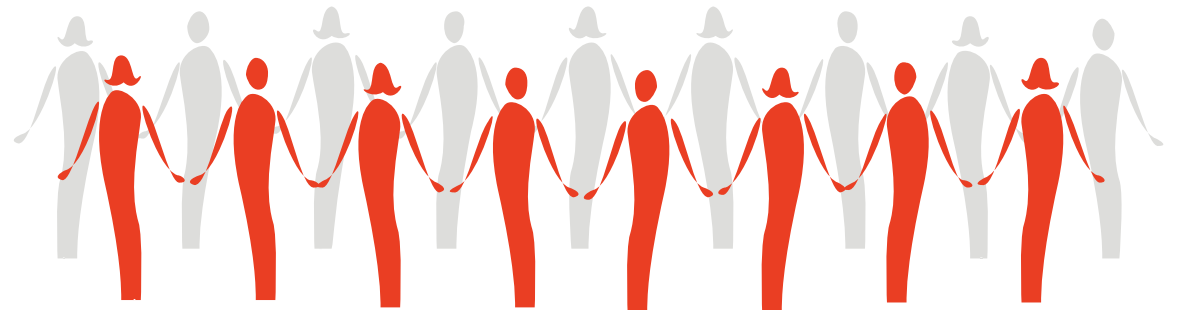
Les pratiques sont conçues pour être coordonnées par une personne qui introduise les

sujets et guide le développement des activités.

En outre cette personne sera chargée de faire en sorte que tous les membres du groupe participent activement, de promouvoir l'échange d'idées, d'orienter les débats, de négocier aux moments de conflit pour aboutir à un consensus commun, et d'aider à ce que tout le monde prenne la parole (au sein des groupes on voit souvent apparaître des leaders, des personnes qui interrompent les autres ou qui cherchent à devenir le centre de l'attention. Ces personnes là, il faudra les modérer).

On suggère de commencer en faisant que chaque participant se présente aux autres, ensuite c'est au coordinateur d'expliquer les objectifs du cours et les thèmes qui seront abordés.

Il convient de laisser à la vue le résultat des activités de groupe afin qu'il soit utilisé dans des pratiques ultérieures, tout en faisant une évaluation à la fin de l'atelier.





Qu'est-ce que c'est que

l'équité de genre?

L'équité de genre établit l'égalité de traitement, éducation, santé, opportunités, accès et conditions de travail pour les hommes et les femmes. A partir de l'UNI et son Département d'Égalité d'opportunités nous entendons l'équité de genre comme un droit humain, une valeur et un pilier fondamental pour le développement de n'importe quelle société.

Cependant, cela ne signifie pas simplement que ses actions et politiques sont dirigées à la promotion et à l'amélioration de la qualité de vie des femmes dans le cadre des questions spécifiques de ce groupe. On travaille également pour réviser et modifier les structures culturelles qui renforcent les différences en créant des attitudes de discrimination et d'exclusion (perspective de genre).

Incorporer une perspective de genre pour l'équité implique la révision de points de vue établis, l'examen des politiques et des actions tenant compte de leurs possibles conséquences sur l'inégalité. Il faudra également rendre visibles les problématiques propres des femmes pour qu'elles soient considérées dans tous les secteurs et par tous les acteurs de la société.

Nous estimons que l'équité de genre est une question qui traverse toutes les actions destinées à améliorer nos sociétés.

Une problématique actuelle

Malgré les progrès des dernières décades, dans beaucoup de secteurs de la vie sociale il existe encore d'importantes inégalités entre les hommes et les femmes.

Les femmes représentent 70% des pauvres du monde et ne possèdent que 1% de la richesse mondiale.

Deux tiers des analphabètes du monde sont des femmes. Pour elles c'est plus difficile de suivre et d'achever des études scolaires.

Une femme gagne, en moyenne, 75% du salaire que gagnerait un homme dans le même poste de travail.

Les femmes représentent 50% des cas de SIDA dans le monde, et 58% en Afrique. La probabilité qu'une femme soit infectée par un homme est quatre fois plus grande que celle d'un homme infecté par une femme.

Les femmes et les petites filles sont les principales victimes de la violence physique et sexuelle. Les agresseurs sont souvent des personnes connues.

Ce sont également les femmes qui souffrent davantage le harcèlement moral et sexuel dans les lieux de travail.

Source: Amnesty International

Le rôle du syndicat

Aujourd'hui, les organisations syndicales doivent faire face à un monde qui change constamment. Les organisations du travail ont subi des modifications substantielles dans tout le monde à partir de la globalisation de l'économie. Dans ce cadre les femmes ont augmenté leur participation sur le marché du travail, mais d'une manière précaire.

Face à cette situation les syndicats doivent être préparés à adapter leurs politiques et leurs actions aux changements survenus ainsi qu'à ceux qui pourraient se produire dans l'avenir. Autrement l'efficacité de toute activité d'organisation et syndicalisation serait amoindrie, ainsi que les réponses aux problématiques auxquelles doivent faire face aujourd'hui les travailleurs à travers le monde.

Révolution technologique (progrès des communications, l'information et le transport)

Ouverture du commerce international

Création de réseaux de commerce mondial



Modification de l'organisation du travail

Décentralisation et flexibilisation



Augmentation des tâches spécialisées

Augmentation de la sous-traitance et du recours à des intermédiaires

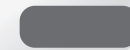
Augmentation du travail éventuel

Recherche de bénéfices dans les pays à la main d'œuvre



Augmentation de la main d'œuvre féminine dans les emplois informels, à temps partiel, etc.

Augmentation des travailleurs migrants



Moins de possibilités pour les femmes de trouver un emploi digne, en raison de leur formation inférieure.



Différences de rémunération entre les hommes et les femmes



Moins d'organisation syndicale chez les femmes
Moins d'affiliation



nécessité d'agir

La globalisation et ses effets sur le marché du travail

1- Savoir pour pouvoir agir

Recueillez l'information sur la réalité du travail dans votre secteur. Faites participer les travailleurs et les travailleuses informels.

Dressez une liste des problèmes rencontrés en signalant les différences par genre, âge, type de travail. Consignez-les sur de grandes cartes.

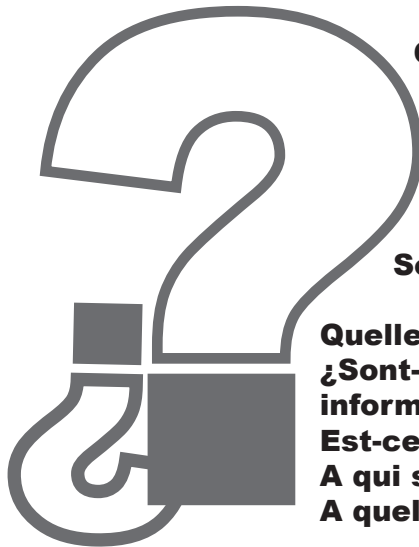
En groupe
Réalisez une liste des actions de recrutement et d'organisation réalisées par votre syndicat en signalant les différences par genre, âge, type de travail. Consignez-les sur de grandes cartes.

Placez les deux listes à un endroit visible (affiche, tableau, etc.) sur deux colonnes et essayez de réunir les problématiques et les actions.

Analysez et discutez avec votre groupe de travail quelles sont les modifications nécessaires pour donner une réponse à tous les problèmes et les publics trouvés dans la recherche préalable.

Faites un rapport sur les conclusions de cette recherche pouvant servir comme matériel pour développer des politiques plus efficaces d'organisation et de recrutement.

(On peut laisser les deux listes sur le tableau ou à un côté du local afin de les utiliser pour d'autres travaux et débats).



Question guides:

Quel genre de tâches réalisent les affiliés actuels et potentiels de mon organisation ? Des travaux formels, informels, d'entreprises intermédiaires, multinationales ?

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

Quelles sont les activités réalisées par mon syndicat pour organiser les affiliés ? Sont-elles les mêmes pour les hommes, les femmes, les jeunes, les travailleurs informels ?

Est-ce qu'il réalise des campagnes de recrutement ?

A qui sont dirigées ces actions ?

A quelles problématiques répondent-elles ?

2- Une fois

informer, à vous d'informer

L'un des obstacles qui s'opposent à l'affiliation et à la participation active des travailleurs dans les syndicats c'est le manque d'information sur les bénéfices offerts para la syndicalisation.

A partir des expériences de ceux qui participent aux ateliers, discutez sur les moyens utilisés par votre syndicat pour améliorer la participation et pour augmenter l'affiliation des travailleurs.

Muni de ces données réalisez un plan ou une campagne d'organisation.



Questions guides:

- Les travailleurs connaissent-ils les bénéfices de la syndicalisation ?**
- Quels sont les moyens employés par mon organisation pour leur faire connaître ces bénéfices ? (réunions, campagnes graphiques, mails) ?**
- Ces moyens arrivent-ils à la plupart des travailleurs ou bien ils n'atteignent que des groupes réduits ?**
- Les travailleurs informels, migrants, femmes et jeunes sont-ils inclus ?**
- L'information communiquée est-elle claire et complète ?**
- Répond-elle aux problématiques des travailleurs ou bien est-elle trop générale ?**
- Quels sont les moyens alternatifs que l'on peut utiliser ?**
- Quelles sont les principales barrières pour la participation des travailleurs ?**
- Que peut faire mon syndicat pour modifier cette situation ?**

Révisant des points de vue

Le principal défi pour réussir l'équité de genre c'est la modification de certaines règles culturelles. Ces notions que chacun d'entre nous apprend tout le long de sa vie sur ce que signifie être homme ou femme varient dans chaque société et répondent à des structures culturelles très enracinées qui définissent des relations de pouvoir.

Ce sont ces mêmes structures celles qui nous prédisposent à agir et à comprendre le monde d'une manière différente, et la plupart du temps elles constituent le fondement de la discrimination et de l'exclusion.

Ces notions assignent à chacun un rôle et un type déterminé d'attitude devant la

Sexe et genre

Le concept de sexe nous remet 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, de manières d'être dans le monde, des habiletés et des attitudes, conformant ainsi l'identité social de chacun pour qu'il devienne un membre de la société.

vie, qui nous est présenté comme « naturel ». C'est ainsi que depuis l'enfance les hommes sont définis comme étant forts, indépendants, peu démonstratifs et très actifs. De cette manière, lorsqu'ils atteignent l'âge adulte ils deviennent responsables de fournir l'argent, de réussir en dehors du cadre familial, etc. La femme en revanche est définie par sa sensibilité, son don naturel pour être mère, sa capacité de compréhension, par conséquence elle est reléguée à la famille, à l'éducation des enfants, etc.

Ces deux notions sont construites et ont des effets dans tous les aspects de la vie, elles conditionnent l'action et les désirs aussi bien des hommes que des femmes (par exemple, les hommes qui ne peuvent pas être fournisseurs sentent qu'ils ont échoué, la maternité devient un devoir pour la femme, on entend que certains emplois sont réservés uniquement aux femmes, ou bien aux hommes.)

Le fait de comprendre que nos définitions sur le monde ne sont pas « la norme » ou « le naturel » mais plutôt une trame de conceptions construites socialement c'est le premier pas vers le changement. Pour inclure une perspective de genre il est indispensable de réviser les manières établies de définir les rôles et les relations dans nos organisations.

notre institution

La mentalité de

A l'instar des valeurs culturelles appréhendées dès l'enfance qui préfigurent nos attitudes face à la vie, les organisations et les institutions, qu'elles soient des entreprises, des organismes de l'Etat ou des syndicats, possèdent également un tissu de valeurs et de notions sur leur conduite et sur leur champ d'action qui leur est particulier et fortement enraciné.

Nous pouvons dire que, du moment où il existe des relations sociales structurées par des règles et des contrats, les organisations constituent des sociétés en petite échelle, ayant un imaginaire propre et des rôles assignés à chaque membre.

Les notions culturelles existant dans la société ont tendance à se reproduire à l'intérieur des organisations. Cependant elles sont susceptibles d'être modifiées.

Les syndicats sont nés comme des sociétés d'hommes et très souvent ils reproduisent des estimations positives sur la masculinité à l'intérieur de leurs structures, même dans le cas où il y a une majorité de femmes. C'est alors qui se produit l'exclusion, le manque de participation et la discrimination. Tout cela porte atteinte aux actions possibles pour obtenir l'équité de genre.



Discrimination

Du moment qu'il s'agit d'une construction sociale, la notion de genre est diffusible et changeante selon les sociétés et les moments historiques. D'où la différence qui existe entre les attitudes discriminatoires.

La discrimination par genre est fondée sur une estimation positive d'un genre au détriment de l'autre, par conséquent, elle fonctionne comme un élément promoteur de relations de pouvoir spécifiques.

Il existe une discrimination directe lorsqu'on empêche les femmes de jouir de droits, de libertés ou de bénéfices sociaux du fait de son genre. La discrimination indirecte, beaucoup plus subtile, est celle qui existe malgré les règles qui préconisent l'égalité des genres, à cause des structures culturelles et des pratiques sociales historiquement enracinées. C'est la discrimination que l'on appelle institutionnelle.



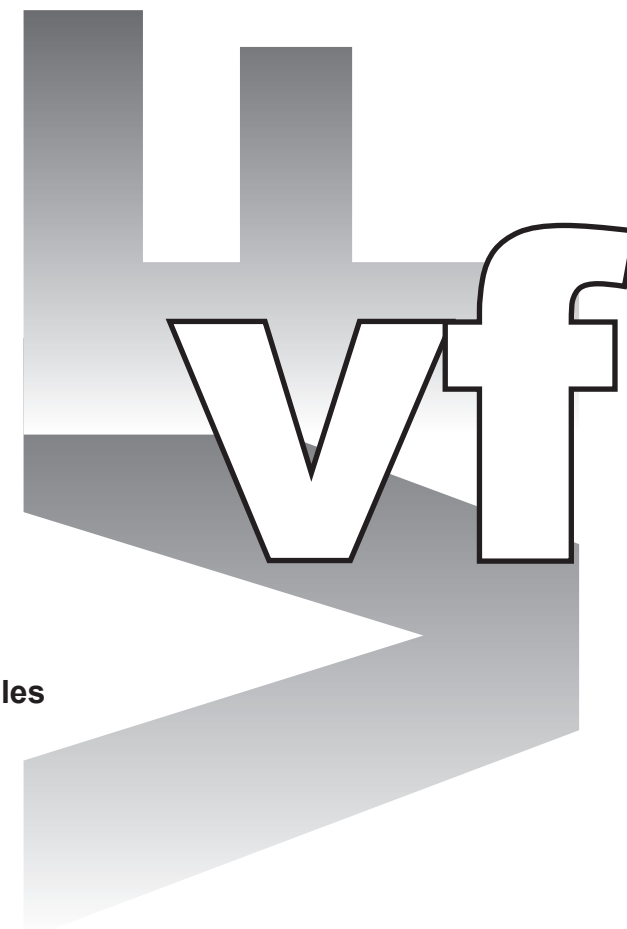
5- Discrimination

institutionnelle?

Distribuez dans le groupe la liste d'affirmations suivantes. Après avoir répondu Vrai ou Faux, discutez chaque affirmation avec le reste des participants en exposant les causes et les conséquences de la discrimination par genre.

Réalisez un rapport sur les conclusions de la discussion et les changements que l'on devrait apporter à la structure de l'organisation pour encourager l'équité de genre.

1. La question de genre est prioritaire pour l'organisation. V-F
2. Les équipes de négociation sont constituées aussi bien par des hommes que par des femmes. V-F
3. Les femmes ne se présentent pas à l'élection des postes les plus hauts. V-F
4. Les règles de l'élection facilitent l'accès de tous les membres aux postes hiérarchiques. V-F
5. Il existe un quota minime de participation de femmes dans les comités ou les organes de décision. V-F
6. Les statuts consacrent des normes qui encouragent l'inclusion des femmes dans la structure institutionnelle mais en fait on n'applique pas ces principes. V F
7. Il existe des cours de formation sur les questions de genre pour tous les dirigeants, hommes ou femmes. V-F



Planifier dans une

perspective de genre

Une fois que nous avons compris que le genre est une notion construite socialement et que nous révisons d'une manière critique ces conceptions et les conditionnements vitaux qu'elles impliquent, nous pouvons intégrer l'ensemble des actions et des politiques de l'organisation d'une manière différente. C'est-à-dire dans une perspective de genre qui vise à l'équité.



Cette intégration suppose :

Etablir une stratégie pour atteindre l'égalité dans tous les domaines et tous les secteurs de la société.

Comprendre que le souci de l'équité de genre n'est pas une question « des femmes » mais un problème de la société dans son ensemble car il affecte son développement.

Analyser la structure propre de l'organisation pour changer les barrières qui s'opposent à l'équité.

Former les dirigeants (hommes et femmes) sur les questions de genre pour qu'ils deviennent à leur tour des formateurs.
Informier et sensibiliser le reste des acteurs sociaux.

Former des comités et de réseaux de femmes afin qu'elles rendent visibles leurs propres problématiques.

de choix

Planifier: une question

La planification est un processus stratégique par lequel on réalise certaines actions pour résoudre un problème ou modifier une situation dans un certain sens. Ce processus doit être évalué en permanence, afin d'en corriger le cours ou d'en renforcer les actions. Il est circulaire, puisque de l'évaluation des résultats de toute action vont surgir de nouveaux problèmes et, en conséquence, de nouvelles actions à réaliser. Il est profondément participatif, puisqu'il requiert la collaboration et les points de vue de tous les acteurs engagés, que ce soient ceux qui planifient ou bien les bénéficiaires de cette planification.

Intégrer la perspective de genre à la planification des actions institutionnelles ne signifie pas rédiger une série de règles égales pour tous, étant donné que ce type de stratégies est souvent évité à

cause de attitudes culturelles fortement enracinées et deviennent lettre morte : une égalité purement formelle.

Il n'est pas utile non plus d'importer des recettes d'autres sociétés, le genre étant une notion construite, dans chaque culture les conditionnements par genre seront particuliers.

Planifier dans une perspective de genre veut dire développer des actions stratégiques selon les besoins et les différences existantes entre les hommes et les femmes. De cette manière chaque société et chaque organisation trouvera des problèmes différents à résoudre dans les deux groupes.

Le but de ces actions sera celui de modifier dans le temps les relations sociales entre les genres, dans un souci d'équité.

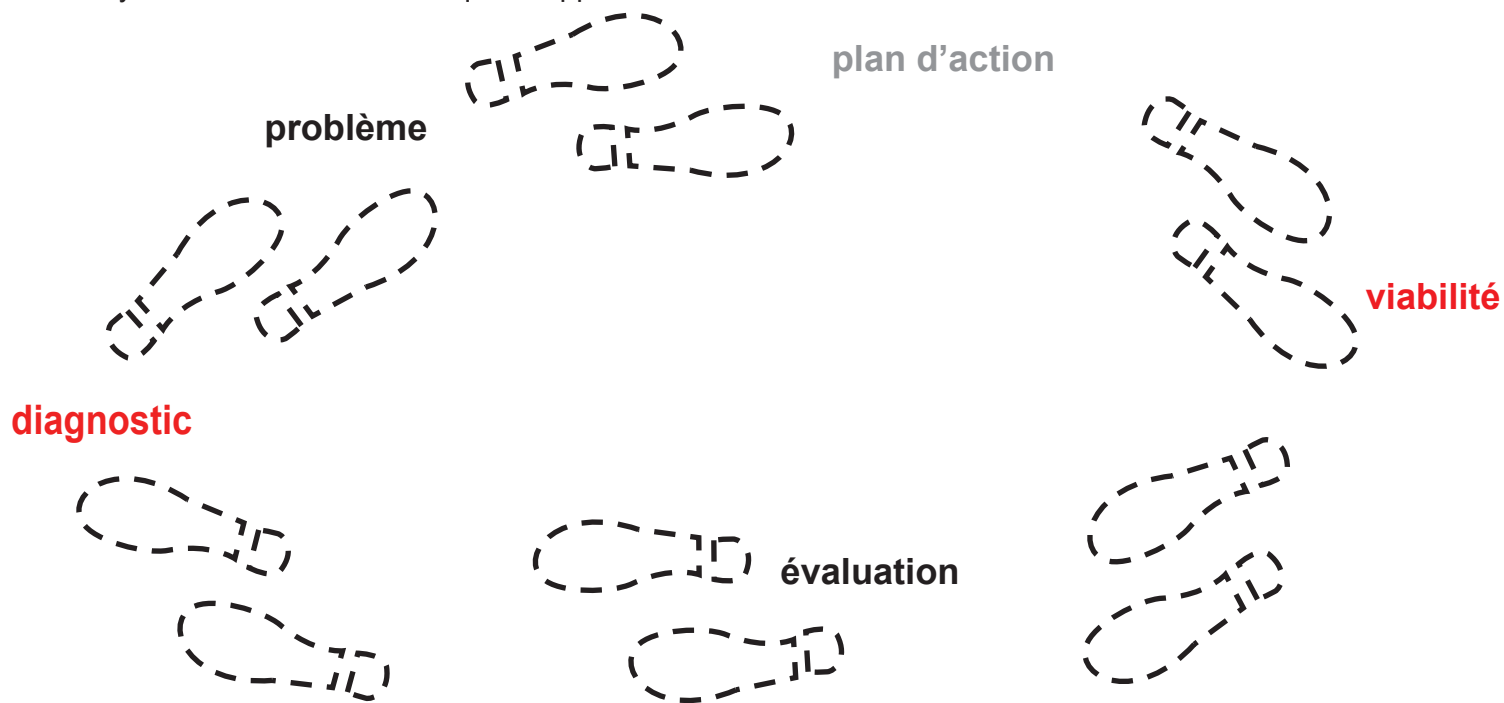
Pas à suivre

L'analyse et la définition des problèmes est fondamental dans le processus et constitue le premier pas à faire. Nous devons connaître à fond quelle est la réalité que l'on doit modifier, définissant d'une manière précise les problèmes existants.

Nous devons tenir compte du fait que la définition d'un problème est aussi une question d'appréciations et que cela implique un type de solution particulière. Le fait de penser par exemple que la maigre participation des femmes aux activités du syndicat est due au manque d'opportunités

statutaires nous fera agir d'une certaine manière, estimer qu'il s'agit d'un manque d'intérêt entraînera forcément une attitude différente.

Une fois établi le problème on réalisera un plan d'action avec des objectifs à atteindre, et les activités nécessaires pour ce faire, en tenant compte de leur viabilité en ce qui concerne le temps et les ressources disponibles. Ce plan d'action sera suivi en permanence au cours de son développement et finalement, on évaluera les résultats obtenus, en vue d'une nouvelle planification.



6- Un

problème

Séparez le groupe de travail en trois et répartir le cas suivant. Chaque groupe devra écrire dans une feuille la définition du problème qu'ils pensent devoir résoudre en proposant trois activités pour le faire.

Ensuite un membre de chaque groupe lira la définition et les activités. Finalement il y aura un débat.

“Le syndicat X représente 5000 travailleurs et travailleuses de l’industrie textile dans une ville. 65% de ses affiliés sont des femmes de plus de 25 ans qui travaillent à temps complet.

Pour augmenter la participation des affiliés et notamment des femmes, on a décidé de réaliser quatre réunions, une toutes les deux semaines, dans le siège central de l’organisation. On y discuterait les problématiques des travailleurs, et on planifierait de nouvelles actions pour résoudre les problèmes rencontrés.

Au début du mois on afficha sur les panneaux d’annonces de toutes les entreprises comportant des affiliés au syndicat une pancarte avec la date et l’heure des 4 réunions qui auraient lieu le lundi vers 18.30 h.

Deux mois plus tard la moyenne d’assistants a été de 100 personnes par réunion, les femmes ayant été moins de 10%. La plupart des assistants étaient des hommes appartenant aux postes hiérarchiques et de supervision.

Le syndicat examine actuellement la convenance de poursuivre ces réunions.”

Penser les différences, pour être égaux

Introduire une perspective de genre dans nos organisations requiert un regard plus critique sur nous-mêmes et sur les règles qui nous guident. Un regard « dénaturalisateur ».

Revoir, ou plutôt réviser les conceptions propres et institutionnelles implique un effort et un travail de tous les acteurs.

Pour réaliser des actions stratégiques en vue de l'équité de genre nous devons analyser notre monde social et détecter les problèmes qu'il faut résoudre. Il ne s'agit pas que d'éliminer des attitudes discriminatoires, plus visibles, mais d'approfondir l'examen des inégalités les plus enracinées qui souvent nous échappent.

Aiguiser le regard

Chaque société et chaque culture définit ce que veut dire être un homme ou bien être une femme, attribuant à chaque genre tout un éventail d'attitudes, de rôles et de caractéristiques acceptés par cette société ou cette culture. Ces normes ne s'inscrivent pas d'une manière formelle, mais dans le corps de chaque sujet social, parce qu'elles conditionnent ses pratiques, sa manière d'être dans le monde. C'est pour cela qu'inconsciemment nous considérons ces attitudes « normales ».

Le fait de prendre conscience des normes qui nous gouvernent et les analyser tout en sachant qu'elles ont été construites par des sujets sociaux, rend possible leur modification. Les différences ne sont pas en elles mêmes négatives. Chaque individu est différent à l'autre. Nous devons détecter quelles sont les différences qui confèrent hiérarchie et dévalorisent, qui discriminent et nous rendent inégaux.

Entre autres questions nous devons tenir compte :

Evaluations : les hommes et les femmes sont ils également évalués dans le travail, dans les organes de représentation, ou bien accorde-t-on plus de valeur au travail et à l'opinion de l'un que de l'autre ?

Récompenses: Les travaux des deux genres sont-ils également récompensés ?

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

Droits: Ont-ils les mêmes droits et les mêmes libertés ? Est-il possible d'exercer ces droits et ces libertés, ou bien sont-ils purement formels ?

Espaces d'action: Est-ce que tous peuvent agir dans n'importe quel espace, ou bien y a-t-il des espaces socialement réservés aux femmes et d'autres aux hommes ?

Et chez nous, que se passe-t-il ?

Malgré les changements survenus au cours des dernières décennies et les progrès réalisés dans la situation de la femme, la responsabilité du travail domestique (ménage, garde des enfants et des vieillards) est toujours attribuée exclusivement aux femmes, comme un espace naturel d'action. Et cela malgré l'augmentation significative de la main d'œuvre féminine sur le marché du travail. Ce qui double les corvées des maîtresses de maison.

Le travail domestique, non rémunéré, et même dévalorisé dans certaines sociétés, empêche l'accès des femmes aux emplois rémunérés. Les hommes, socialement définis comme des fournisseurs, n'ont qu'une partie minime dans ces travaux.

Pour cette raison les femmes ont tendance à chercher des emplois à mi-temps, informels, ou des tâches pouvant être réalisées au foyer, avec moins d'exigence, étant donné qu'elles sont obligées de partager leur temps entre le travail rémunéré et non rémunéré.

Les hommes, en revanche, possèdent plus d'opportunités de se développer professionnellement, puisqu'ils ne partagent pas leur temps avec les responsabilités domestiques. Cependant, leur rôle social les pousse à travailler plus d'heures, assurer des journées doubles ou bien avoir plusieurs emplois pour gagner davantage.

Certaines conditions de l'économie actuelle ont aggravé ce type d'inégalité. Dans beaucoup de pays les hommes sont voués au chômage, la femme devient alors le seul soutien de la famille, ce qui entraîne un sentiment d'échec chez l'homme qui, culturellement « doit » assumer cette responsabilité. D'autre part, les migrations en quête de travail ont démembré des millions de familles.

Les syndicats et les états à l'heure de négocier avec les employeurs, doivent tenir compte de ce type de problématiques. Les loisirs, les congés maternité ou paternité, l'organisation de garderies, des horaires plus flexibles, doivent aider à équilibrer les tâches des uns et des autres, rendant plus léger le fardeau qui pèse aussi bien sur les hommes que sur les femmes.

7- Rôles et**espaces d'action**

Séparez le groupe en quatre. Deux groupes vont travailler avec la carte A et deux avec la carte B

Chaque groupe devra jouer la situation décrite sur la carte, l'un de la manière dont ils pensent que cela se passerait « normalement » et l'autre ayant modifié certaines attitudes des

rôles de genre dans une recherche d'équité.

A l'issue de ce jeu, discussion sur les différences.

a

C'est l'heure du dîner. La femme et l'homme rentrent de leur travail (ou bien on peut choisir l'option d'un seul travaillant au-dehors). Les fils et les filles reviennent de l'école. Que fait chacun d'entre eux à ce moment là ? Quelles sont les tâches qui correspondent à chacun ? Comment les corvées sont elles réparties ? Quelle est la réaction de chaque membre du groupe quand on lui assigne un travail ? Le font-ils pour de bon ?

b

C'est Noël, un homme et une femme sont en train de choisir les cadeaux pour les fils et les filles de la maison. Quels sont les jouets qu'ils choisissent pour chacun d'entre eux ? Demandent-ils l'avis du vendeur, de la vendeuse ou même d'autres clients ? Quelle est leur opinion ? Comment décident-ils combien d'argent ils vont dépenser ?



Travail, salaire et

valeur

La hiérarchisation et l'inégalité entre les genres sont facilement visibles sur le marché du travail.

La différence de ressources et l'assignation de rôles préétablis conditionnent la possibilité des femmes de choisir des emplois dignes et bien rémunérés.

De cette manière on assigne aux hommes les tâches réputées « dures » ou « sales », cependant le caractère arbitraire de cette affirmation est évident dans l'industrie alimentaire, où les femmes, majoritaires, réalisent les travaux les plus lourds. Les hommes, en revanche, sont employés dans des travaux dangereux, ayant pour cela un indice élevé d'accidents de travail plus élevé que les femmes

D'autre part, l'assignation d'espaces de travail différenciés fait que beaucoup de femmes continuent à travailler dans l'agriculture et dans des affaires de famille sans recevoir de rémunération étant donné que ces tâches se développent dans une sphère privée ou familiale.

Les postes de travail destinés aux travailleuses migrantes sont concentrés sur les secteurs les moins réglementés ce qui les expose à l'exploitation et à un traitement inégal (par exemple, dans le service domestique).

Les femmes représentent la plupart des travailleurs informels, caractérisés par le manque de protection légale et les basses

rémunérations. Et celles qui accèdent à des charges supérieures gagnent toujours moins que leurs collègues hommes.

A cause de la différence dans la formation les femmes ne peuvent pas accéder aux emplois spécialisés, mieux payés et avec plus de possibilités de progrès professionnel.

Finalement, on doit mettre en relief la dévalorisation dont souffrent certains travaux considérés féminins, y compris le travail domestique.

Les syndicats doivent travailler sur plusieurs fronts afin d'équilibrer ces disparités.

Organiser: il faut plus de travailleurs et des travailleuses organisés pour négocier avec les employeurs.

Former: donner une formation aux dirigeants ainsi qu'aux travailleurs et aux travailleuses sur les bénéfices de la syndicalisation et sur les questions de genre.

Encourager et créer des comités de femmes: personne n'est mieux préparé pour connaître la problématique des femmes que les femmes elles-mêmes.

Cela s'applique également aux jeunes.

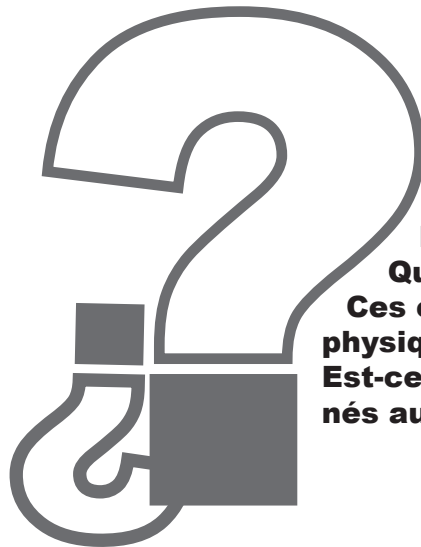
Inclure des clauses de maternité et de paternité dans les négociations: de cette manière les tâches et les responsabilités du foyer seront équilibrées.

Veiller à l'égalité des opportunités: les entretiens et les méthodes pour chercher des employés ont souvent des préconcepts qui limitent l'accès des femmes aux postes de travail, il en est de même pour les promotions au sein des entreprises. On doit exiger des pratiques égalitaires et transparentes.

annonces

Apportez à l'atelier les petites annonces d'emplois de votre localité ou de votre région. Distribuez-les aux membres du groupe qui devront les lire attentivement.

Chaque membre devra y trouver une situation qui attire son attention. Ouvrez le débat sur la différence des emplois offerts, la valeur qu'on leur assigne selon le genre, etc.



Questions guides

Quel est le type de travaux offerts exclusivement aux femmes ? Et aux hommes ?

Quelle différence y a-t-il dans les conditions requises ?

Ces conditions concernent-elles la formation, l'âge, la situation de famille, l'aspect physique ?

Est-ce qu'il y a une condition requise qui apparaît uniquement dans les emplois destinés aux femmes ?

Harcèlement sexuel

La hiérarchie entre les genres, socialement et culturellement construite implique certaines relations de pouvoir. Toute relation de pouvoir est par définition asymétrique, c'est-à-dire que dans la relation un des sujets a le pouvoir, l'autre non. Quand nous parlons de pouvoir nous sommes en train de définir une possibilité ou puissance (pouvoir faire, pouvoir dire, pouvoir ne pas faire) mais aussi un mandat (commander et obéir)

Généralement les hommes sont socialement plus appréciés que les femmes. Cette situation d'asymétrie se présente dans beaucoup de circonstances de la vie sociale, et peut conduire à la violence, soit physique, verbale ou psychologique.

Le harcèlement sexuel est un type de violence qui -à travers une démonstration de

pouvoir- intimide, humilie et affecte la dignité de l'autre. Les relations de pouvoir socialement soutenues entre les genres sont interceptées et renforcées par les rapports de pouvoir et de hiérarchie existant entre les chefs et les subordonnés. C'est pour cette raison que les femmes constituent la plupart des victimes du harcèlement sexuel, les lieux de travail étant l'un des endroits où cela se présente.

Harcèlement sexuel au travail

Il s'agit d'un comportement de caractère sexuel, non désiré, que la victime perçoit comme un conditionnement pour conserver son travail ou bien qui crée une ambiance de travail hostile, intimidante et humiliante. Cela peut impliquer des contacts physiques, des insinuations sexuelles, des commentaires ou des blagues ayant un contenu sexuel, exhibition de matériel pornographique ou commentaires déplacés et non désirés sur l'aspect d'une personne.

Effets

Les victimes du harcèlement sexuel souffrent une violence psychique et parfois physique. Cette situation d'humiliation provoque toute sorte de symptômes qui altèrent leur santé physique et émotionnelle.

Par exemple: Sentiments d'insécurité, anxiété, angoisse, dégoût. Vulnérabilité, rage et impuissance, stress physique et émotionnel. Contractures musculaires, problèmes digestifs, migraines, irritabilité, insomnie, cadres d'anxiété et dépression.

Comment agir

Beaucoup de pays ont produit une législation à ce sujet. Mais l'un des obstacles que présentent ces situations c'est la peur des victimes à dénoncer leurs victimaires par crainte de perdre leur emploi, d'être mal vues, compte tenu que souvent les harceleurs ont le pouvoir de les congédier, de les calomnier.

Pour cette raison les syndicats doivent être attentifs aux conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, en leur offrant les outils nécessaires pour qu'ils se sentent protégés et appuyés pour dénoncer et punir le vicimaire. A ce sujet, la formation et l'information seront extrêmement utiles.

9- Situations de harcèlement

Partagez avec le groupe des situations de harcèlement que l'on a connues.

Discutez et planifiez des futures actions que peut réaliser le syndicat pour aborder le problème du harcèlement sexuel.

notes

Genre et santé

La notion de santé, comme beaucoup d'autres significations sociales, est une construction qui s'est modifiée à travers le temps. Elle peut être définie d'une manière négative, comme une absence de maladies, ou bien d'une façon positive. C'est ainsi que 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 pourrait atteindre, mais aussi sur les ressources sociales et personnelles.

Les rôles de genre socialement construits traversent le concept de santé parce qu'ils conditionnent les manières de vivre des hommes et des femmes, qui en sont affectés dans leur bien être physique, émotionnel et social.

Dans le cas des hommes la définition de leur rôle social comme fournisseur, a fait qu'à présent beaucoup d'entre eux voient leur équilibre physique et mental altéré quand ils ne peuvent pas remplir cette fonction (par exemple par manque d'emploi, ou bien lorsqu'ils se sentent déplacés par les femmes économiquement et socialement). En outre l'idée que c'est à eux de réaliser les travaux les plus durs ou les plus risqués augmente l'incidence d'accidents du travail.

Dans le cas des femmes, les facteurs d'attention concernent la santé reproductive, la maternité et la contagion de maladies de transmission sexuelle telles que VIH/sida.

La domination masculine est un facteur crucial lorsqu'il s'agit de comportements sexuels. Des concepts tels que la fierté, la virilité et le droit sur la femme à l'heure d'avoir des relations sexuelles diminuent la capacité de la femme pour décider librement de ne pas avoir des relations sexuelles, de négocier l'utilisation d'un préservatif et de décider sur sa maternité.

A cela faut-il ajouter le fait que l'homme est encouragé par certaines sociétés à avoir plusieurs partenaires sexuels.

Pour cette raison la protection face aux grossesses non souhaitées, les maladies de transmission sexuelle et les situations de violence et d'abus est assez limitée pour la femme.

Ces attitudes font augmenter les cas de VIH/sida dans tout le monde. Les femmes sont les plus vulnérables et dans des régions comme l'Afrique, la plupart des sujets infectés par la maladie.

Par conséquent, il faut avoir recours à la formation et à l'information pour modifier ce genre d'attitudes qui sont fondées sur les rôles de genre. Les syndicats peuvent contribuer par l'éducation et l'information de leurs travailleurs et travailleuses afin d'assurer l'équité et la santé pour tous.

attitudes

10- Modifier les

Discutez et élaborer avec le groupe de travail un plan pour aborder le sujet du HIV/SIDA et les relations sexuelles sûres dans votre organisation.



Questions guide:

Est-ce qu'il y a une information sur les risques d'avoir des relations sexuelles sans protection ?

Si oui, comment cela se fait qu'il y ait encore des conduites de risque ?

Comment pourrait-on aborder ce problème ?

Est-ce qu'il existe une éducation sexuelle et reproductive dans votre pays, région, ville ?

Que peut faire le syndicat pour augmenter cette éducation ?

Quels sont les sujets essentiels à traiter ?

Régulation sur l'emploi

et le genre

Conventions clés de l'OIT sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui travaillent*

- La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 est l'une des plus entérinées. Elle exige que les Etats Membres formulent et mettent en œuvre une politique nationale de promotion de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et d'occupation, dans le but d'éliminer toute discrimination à ce sujet.

- La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 traite spécifiquement la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

- La Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 traite les questions relatives aux travailleurs et travailleuses ayant une responsabilité vis-à-vis des enfants à leur charge et d'autres membres de la famille ayant besoin de soin et de soutien.

- La Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000 concerne le congé et les prestations de maternité, la protection de l'emploi et des questions connexes avec la non discrimination.

(*) Dans la section de Sources et ressources vous trouverez l'adresse Web pour accéder au texte complet de ces conventions.





informatives

Amnesty International
<http://www.amnesty.org/>

CINTERFOR

Centre Interaméricain pour le Développement de la Connaissance dans la Formation Professionnelle.

Genre, Formation et Travail :

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/mod_gra.htm

INSTRAW – UN

Wiki de genre et formation des Nations Unies. Matériels de formation
http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Training_Materials

OIT. Organisation internationale du Travail

Guide de ressources sur l'égalité de genres dans le monde du travail:

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

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

Conventions et recommandations clés pour l'égalité des genres:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/Publications/lang--es/docName--WCMS_088160/index.htm

UNIFEM: Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

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

CEDAW. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Women Watch – UN- Information et Ressources sur l'Équité de genre et le pouvoir accordé aux femmes. Nations Unies. Sujets traités.

<http://www.un.org/womenwatch/topics/>

informatives

Sources et ressources

Engender Health. Thèmes de santé, santé reproductive, VIH/sida et équité de genre
<http://www.engenderhealth.org/our-work/index.php>

SWAA: Société pour les femmes avec VIH/sida en Afrique:
<http://www.swaainternational.org/>

International Knowledge Network of Women in Politics
Réseau international de Connaissance de Femmes en politique
<http://www.iknowpolitics.org/>

OMS- Organisation mondiale de la Santé
Genre et santé
<http://www.who.int/topics/gender/es/>

International Knowledge Network of Women in Politics
Red internacional de Conocimiento de Mujeres en Política: <http://www.iknowpolitics.org/>



UNI global union

Equal Opportunities Department

Av. Reverdil 8-10, 1260 Nyon, Suisse

Tel. (+41) (0) 22 365 2177/ 78

Mail: women@uniglobalunion.org

