

T I M E 4 A C T I O N

Plan d'action pour l'égalité des genres

2015 – 2019



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

www.ei-ie.org

Introduction

Depuis son Congrès fondateur en 1995, l'Internationale de l'Education (IE) n'a cessé de mettre en lumière la nécessité de parvenir à l'égalité des genres au sein des syndicats, de l'éducation et de toutes les sociétés. La mise en place de mesures tangibles est indispensable pour que le changement s'opère. Le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP) définit les priorités de travail de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres jusqu'au 8^e Congrès mondial, qui se tiendra en 2019.

Les activités de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres s'inscrivent dans le cadre du GEAP et sont mises en œuvre par le Secrétariat de l'IE et par les réseaux de femmes de l'IE à l'échelle régionale et sous régionale : le Réseau de femmes africaines dans le secteur de l'éducation (AWEN), le Réseau des travailleuses de l'éducation d'Amérique latine, les réseaux de femmes de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (SAARC), de l'Association des nations d'Asie du Sud-est (ASEAN), et du Conseil de l'Education du Pacifique (COPE) ou encore le Réseau des femmes arabes (AWN). Toutes les organisations membres de l'IE sont invitées à s'assurer que leurs propres programmes et priorités, visant à réaliser l'égalité des genres au sein de leurs syndicats et dans le domaine de l'éducation aux niveaux national et régional, soient bien alignés sur les priorités du GEAP. En tant que syndicats, nous prouvons sans relâche que notre force réside dans notre volonté et notre capacité à agir de façon collective – c'est tout aussi vrai pour la lutte en faveur de l'égalité des genres.

2015 : une année prometteuse

L'année 2015 a marqué le 20^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, adoptés en 1995 à l'occasion de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes des Nations Unies. L'échéance de septembre 2015 avait été fixée pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement et de l'Education pour Tous. Bien qu'aucun de ces Objectifs n'ait été entièrement atteint, et que la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing demeure limitée et inégale à l'échelle mondiale, on a toutefois pu observer certaines améliorations pour les femmes et les filles :

- Entre 2000 et 2015, le nombre de filles scolarisées pour 100 garçons est passé de 92 à 97 dans l'enseignement primaire, et de 91 à 97 dans le secondaire;



Internationale de l'Education, 2016
Reproduction libre sous certaines conditions
ISBN: 978-92-95109-08-7 (PDF)
978-92-95109-07-0 (Paperback)



Not for sale - share alike - non commercial distribution only

- Depuis 2000, le nombre d'enfants et d'adolescent(e)s non scolarisé(e)s a diminué de 84 millions, dont 52 millions de filles;
- Le nombre de pays ayant atteint la parité des genres dans l'enseignement primaire et secondaire est passé de 36 à 62 entre 2000 et 2015;
- En 2014, 22 % des personnes élues au sein des assemblées nationales du monde entier étaient des femmes (contre 14 % en 2000).

L'adoption en septembre 2015 des nouveaux Objectifs de développement durable nous offre de nouvelles opportunités et un nouvel engagement politique pour faire face aux inégalités de genre à tous les niveaux, qui demeurent **un défi majeur à l'échelle mondiale** :

- Deux tiers des 775 millions de personnes qui ne savent pas lire à travers le monde sont des femmes;
- Dans 41 des 75 pays pour lesquels des données sont disponibles, les femmes sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes;
- Dans le monde, 32 millions de filles ne sont toujours pas scolarisées;
- Les femmes ne possèdent qu'à peine 1 % des terres à travers le monde;
- En moyenne, les femmes gagnent 24 % de moins que les hommes et effectuent 2,5 fois plus de tâches domestiques non rémunérées;
- Si, dans la plupart des régions, les femmes représentent la majorité des membres des syndicats d'enseignants, elles sont toutefois sous-représentées au niveau des structures dirigeantes de ces syndicats. Plus le niveau hiérarchique est élevé, plus le pourcentage de femmes est faible.

Relever le défi

L'Article 2 des Statuts de l'IE jette les bases du travail de l'IE en matière d'égalité, et fixe les objectifs de l'IE et de ses organisations membres dans ce domaine :

- h) lutter contre toutes formes de racisme, de préjugés ou de discrimination dans l'éducation et dans la société fondés sur le genre, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, les opinions politiques, la condition sociale ou économique ou l'origine nationale ou ethnique;
- i) œuvrer particulièrement au développement du rôle de responsable et à la participation des femmes dans la société, la profession enseignante et les organisations d'enseignants et d'employés de l'éducation.

L'objectif du GEAP consiste à offrir un cadre permettant à l'IE et à ses organisations membres de contribuer par leurs efforts à la création de sociétés dans lesquelles les femmes et les hommes se partagent le pouvoir, le savoir et les ressources de façon équitable, et jouissent d'une égalité des chances, des droits et des obligations.

Qu'est-ce que le GEAP?

Le Plan d'action mondial pour l'égalité des genres de l'IE constitue un cadre qui permettra à l'IE et à ses organisations membres de mettre en pratique les politiques, les discours et les activités des syndicats d'enseignants en matière d'égalité des genres. Selon la Résolution de l'IE sur l'égalité des genres adoptée en 2011, il incombe aux syndicats d'assurer la pleine participation des femmes au sein des structures syndicales, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie. Le GEAP identifie trois priorités majeures :

1. Promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats;
2. Garantir l'accès et la participation des filles à une éducation publique de qualité;
3. Promouvoir et garantir l'autonomisation économique des femmes.

Comment utiliser le GEAP ?

Le GEAP est avant tout un cadre d'action, décrivant les actions qui seront mises en place par l'IE et ses organisations membres entre 2015 et 2019, en vue de promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation, au sein des syndicats d'enseignants et dans la société dans son ensemble.

Sur la scène internationale, le GEAP sera principalement mis en œuvre par le biais d'activités de l'Unité droits humains et syndicaux et égalité de l'IE, et sera intégré aux activités de toutes les autres unités du Secrétariat de l'IE. Aux niveaux national et régional, les bureaux régionaux et toutes les organisations membres de l'IE sont invités à orienter leur travail actuel vers la réalisation de l'égalité des genres, en se concentrant sur les priorités définies dans le GEAP. La mise en œuvre du GEAP sera contrôlée et évaluée de façon continue à tous les niveaux. Toutes les données récoltées seront ensuite réunies dans l'Enquête quadriennale de l'IE sur les problématiques liées au genre et à la diversité de 2018, à laquelle participeront toutes les organisations membres de l'IE avant le 8e Congrès mondial de l'IE, qui se tiendra en 2019.

GLOSSAIRE / DÉFINITION DES TERMES

Genre : Différences et similitudes entre les femmes et les hommes fixées par les conventions et autres forces sociales, économiques, politiques et culturelles. Si la notion de « sexe » fait référence aux différences biologiques, le terme « genre » se concentre quant à lui sur les rôles, les relations, les dynamiques de pouvoir et les inégalités créés par la société.

Discrimination de genre : Traitement systématique et défavorable de certains individus sur base de leur genre, qui les prive de leurs droits, d'opportunités ou de ressources, ainsi que de leur participation aux prises de décision.

Égalité des genres : Égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines sociaux, politiques et économiques, ainsi que dans la planification de vie. Elle implique qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur le genre d'une personne dans l'allocation de ressources ou d'avantages, ou encore dans l'accès aux services. Elle est directement opposée à la discrimination de genre.

Droits des femmes : Libertés et droits des femmes et des filles de tous âges. Ils comprennent les droits institutionnalisés et non institutionnalisés, fixés par la loi ou implicites dans les us et coutumes d'une société. Les droits des femmes se distinguent de la notion plus large de droits humains, car ils diffèrent souvent des libertés et des droits octroyés par essence aux hommes et aux garçons.

Égalité des chances : signifie que chacun dispose des mêmes chances, notamment en termes d'accès. En d'autres termes, l'égalité des chances implique qu'aucune discrimination structurelle ne vienne se mettre en travers du chemin d'un individu ou d'un groupe social, quels qu'ils soient. L'égalité des chances pour les femmes, signifierait la fin de la discrimination de genre.

Neutralité en matière de genre : Indépendant des modèles (de rôle) et des stéréotypes liés au genre ; n'excluant pas implicitement un genre.

Stéréotypes de rôles liés au genre : Ensemble de normes comportementales acceptées associées tout particulièrement aux hommes ou aux femmes (par ex.: les femmes font la cuisine et le ménage, les hommes réparent les voitures).

Intégration d'une perspective de genre : Processus d'évaluation des implications liées à la dimension de genre dans toute action planifiée, en ce compris la législation, les politiques et/ou les programmes visant à ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et à réaliser l'égalité des genres.

Équité salariale : Moyen d'éliminer la discrimination de genre dans le système de fixation des salaires. Elle est parfois appelée « salaire égal pour un travail de même valeur ». Les femmes qui prestent un travail nécessitant des niveaux de compétences ou de responsabilités identiques, dans des conditions similaires ou comparables, devraient être rémunérées comme les hommes.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : Différences et fossé général existant entre le salaire moyen des femmes et des hommes, les femmes gagnant en moyenne moins que les hommes. Il s'agit de la différence entre les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, exprimée sous forme de pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes.

Taux d'analphabétisme : Proportion des personnes âgées de 15 ans et plus ne sachant ni lire ni écrire des phrases simples dans une langue. (Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus ne sachant ni lire ni écrire, divisé par la population totale de personnes de 15 ans et plus).

Priorité 1 : Promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats

Stratégie	Points d'action	Acteurs (Qui?)	Résultats escomptés	Indicateurs	Objectifs (d'ici 2019)	Contrôle & Evaluation
<p>Identifier et cibler les postes clés pour les femmes au sein des syndicats (présidentes, vice-présidentes, secrétaires générales, membres du Bureau exécutif)</p> <p>Se concentrer en priorité sur le recrutement de jeunes femmes syndicalistes d'horizons différents</p>	<p>Mettre en place une formation sur le leadership des femmes au sein des syndicats</p> <p>Mettre en œuvre des initiatives d'accompagnement pour les jeunes adhérentes</p> <p>Inclure les jeunes adhérentes provenant d'horizons différents à tous les niveaux du syndicat</p>	<p>Secrétariat de l'IE</p> <p>Organisations membres de l'IE</p> <p>Bureaux régionaux de l'IE</p> <p>Partenaires de la coopération au développement</p> <p>Réseaux de femmes de l'IE</p>	<p>Amélioration de l'accès et de la participation des femmes au processus décisionnel, au sein des syndicats d'enseignants</p> <p>Amélioration de la durabilité des syndicats et promotion du leadership des femmes au sein des syndicats grâce à une amélioration du recrutement et de la rétention des jeunes membres, et particulièrement des jeunes adhérentes</p>	<p>Augmentation du nombre de femmes présidentes, secrétaires générales et membres des Bureaux exécutifs</p> <p>Mise en place d'audits de genre, de programmes d'accompagnement, de tendances d'affiliation en fonction du genre, d'objectifs quantifiés et de formations en vue d'aider les femmes, notamment les jeunes femmes, à assumer des rôles de leadership</p>	<p>Augmentation de 10 % des femmes occupant des postes de leadership dans les syndicats affiliés de l'IE, par rapport à l'Enquête quadriennale 2014 de l'IE</p>	<p>Troisième Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2018</p> <p>Enquête quadriennale de 2018 sur la mise en œuvre du GEAP</p>
<p>Débattre de la durabilité des systèmes de quotas et les mettre en place si nécessaire</p>	<p>Veiller à ce que les organisations membres intègrent la question des systèmes de quotas à l'ordre du jour des réunions des plus hautes instances décisionnelles des syndicats</p>		<p>Amélioration de l'accès et de la participation des femmes aux postes décisionnels et de leadership, au sein des syndicats d'enseignants</p>	<p>Discussion sur la question des quotas au plus haut niveau syndical, et décision et rapport officiel sur l'éventuelle mise en place d'un nouveau système de quotas ou sur l'adaptation et l'amélioration d'un système ou d'un mécanisme existant, permettant de renforcer la participation des femmes à des postes de leadership et décisionnels au sein des syndicats</p>	<p>Augmentation du nombre de femmes disposant d'un droit de vote lors du 8^e Congrès mondial 2019 de l'IE</p> <p>Augmentation du nombre de jeunes déléguées disposant d'un droit de vote lors du 8^e Congrès mondial 2019 de l'IE</p>	
<p>Créer/Renforcer les structures de femmes au sein des syndicats d'enseignants</p>	<p>Mettre en place des structures de femmes officielles ou analyser et redynamiser les structures existantes</p>		<p>Renforcement de la légitimité des structures et des mécanismes de femmes au sein des syndicats d'enseignants</p> <p>Création de réseaux plus forts</p>	<p>Amélioration de l'échange d'informations et renforcement de la communication au sein des réseaux de femmes de l'IE, comme entre ces derniers et avec le Secrétariat de l'IE</p>	<p>Augmentation du nombre de structures de femmes et accroissement de leur efficacité</p>	
<p>Améliorer la compréhension des obstacles à la participation des femmes dans les syndicats d'enseignants à travers toutes les régions et répondre à ces problèmes</p>	<p>Améliorer ou mettre en place une coopération sud-sud entre les syndicats, ainsi qu'entre les réseaux de femmes régionaux</p>		<p>Structures de femmes mieux équipées et mieux soutenues pour relever et surmonter les obstacles à la participation des femmes au sein des syndicats d'enseignants</p>	<p>Développement d'initiatives régionales et sous-régionales entre les réseaux de femmes de l'IE</p>	<p>Développement et mise en œuvre de politiques en faveur de syndicats sûrs et inclusifs</p>	
<p>Intégrer les questions liées à l'égalité des genres dans les activités courantes des syndicats</p>	<p>Renforcer les activités et politiques en matière d'égalité des genres propres à chaque syndicat</p> <p>Proposer une formation au leadership syndical axée sur la promotion des questions liées à l'égalité des genres et sur l'intégration de la dimension de genre</p> <p>Assurer la visibilité des politiques liées au genre dans tous les domaines d'activité syndicale</p>		<p>Egalité des femmes et des hommes en termes d'activité et de participation à tous les niveaux au sein des syndicats d'enseignants</p> <p>Prise en compte de la dimension de genre dans les structures et activités syndicales</p>	<p>Elaboration et adoption de politiques en matière d'égalité des genres dans les syndicats où elles n'existent pas encore; révision, le cas échéant, des politiques existantes en vue d'intégrer un volet relatif à la dimension de genre à l'ensemble des politiques, des programmes et des activités</p> <p>Organisation adaptée aux besoins des femmes – lieux de réunions syndicales sûrs ; durée, ordre du jour et organisation des réunions tenant compte des responsabilités familiales ; organisation, si nécessaire, d'une garde d'enfants</p> <p>Recours à un langage non sexiste dans toutes les publications et communications</p>	<p>Utilisation d'un langage non sexiste dans les publications, y compris les rapports et les conclusions de recherches</p>	

Priorité 2 : Accès et participation des filles à une éducation publique de qualité

Stratégie	Points d'action	Acteurs (Qui?)	Résultats escomptés	Indicateurs	Objectifs (d'ici 2019)
Veiller à ce que les initiatives de l'IE et de ses organisations membres pour lutter contre le travail des enfants mettent en lumière et répondent aux problèmes spécifiques aux filles et à leur accès et participation à l'éducation	Focaliser les initiatives de l'IE et de ses organisations membres sur les filles, dans le cadre de leur lutte contre le travail des enfants durant la période 2015-2019	Secrétariat de l'IE Organisations membres de l'IE Bureaux régionaux de l'IE Partenaires de la coopération au développement Réseaux de femmes de l'IE Mécanismes de l'IE concernés (par ex.: ResNet, le réseau de recherche de l'IE)	Meilleure compréhension des aspects sexospécifiques du travail des enfants et son impact sur l'accès et la participation des filles à l'éducation	Mise en avant des filles dans les programmes de lutte contre le travail des enfants de l'IE et de ses organisations membres	Publication d'un rapport sur le travail de l'IE et de ses organisations membres sur les questions de genre dans le cadre de leurs activités pour l'abolition du travail des enfants
Apporter une contribution syndicale aux perspectives pédagogiques inclusives et équitables dans les processus politiques à l'échelle nationale, régionale et internationale	Apporter un soutien syndical à la mise en place d'une pédagogie favorable en matière d'équité et d'inclusion et/ou apporter une contribution syndicale au développement de programmes scolaires, le cas échéant		Intégration d'approches tenant compte de la dimension de genre dans les programmes de formation des enseignant(e)s et dans l'élaboration des programmes scolaires	Intégration de perspectives pédagogiques équitables et inclusives au sein des politiques nationales, régionales et internationales en matière d'éducation ; élaboration de programmes scolaires inclusifs	Mise en œuvre des perspectives de l'IE dans les processus politiques à l'échelle nationale, régionale et internationale
Veiller à ce que l'IE et ses organisations membres travaillent à l'élimination des stéréotypes liés au genre dans les méthodes, les outils et le matériel pédagogiques	Développer des lignes directrices et/ou des outils destinés aux enseignant(e)s et/ou organiser des événements sur les stéréotypes liés au genre au sein de l'éducation et du matériel pédagogique dans toutes les régions de l'IE		Contribuer à la disparition d'une des causes principales de l'inégalité de genre (stéréotypes liés au genre) au sein de l'éducation, des syndicats et de la société	Preuve de l'introduction ou de l'utilisation continue de méthodes, d'outils et de matériel pédagogiques sensibles au genre dans les écoles et les autres milieux éducatifs dans toutes les régions de l'IE	Dans toutes les régions, organisation d'un événement et/ou contribution à l'élaboration de lignes directrices et/ou d'outils pour lutter contre les stéréotypes liés au genre dans l'éducation et dans les pratiques pédagogiques
Identifier et combler les écarts au regard du nombre d'enseignantes dans l'enseignement primaire, secondaire, supérieur, ainsi que dans l'enseignement et la formation professionnels, au sein des pays des affiliés de l'IE	Effectuer des recherches sur le statut et le taux d'enseignantes dans l'enseignement primaire, secondaire, supérieur, ainsi que dans l'enseignement et la formation professionnels, au sein des pays des affiliés de l'IE		Ensemble de preuves tangibles pour éclairer le plaidoyer de l'IE en faveur d'une hausse du nombre d'éducatrices qualifiées, en vue de garantir une scolarisation et une participation de qualité à tous les niveaux d'éducation	Publication sur le statut et le taux d'enseignantes dans les écoles primaires et secondaires, ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnels, fournissant des exemples de bonnes pratiques syndicales en vue de répondre aux défis rencontrés et de surmonter les obstacles	Lancement de la publication de l'IE à l'occasion du 8 ^e Congrès mondial de l'IE en 2019
Développer et mettre en place des relations stratégiques avec d'autres acteurs clés impliqués dans des activités visant à éliminer les obstacles à l'éducation des petites filles (notamment la violence fondée sur le genre en milieu scolaire comme aux alentours des écoles, et la privatisation et commercialisation de et dans l'éducation)	Rejoindre les collaborations nouvelles et existantes entre les secteurs, ainsi que les initiatives de la société civile aux niveaux national, régional et international Développer des lignes directrices et du matériel de soutien pour encourager les organisations membres à adopter et mettre en œuvre la Déclaration sur l'éthique professionnelle de l'IE		Intégration des perspectives syndicales en matière d'éducation dans les coalitions à l'échelle nationale, régionale et internationale, visant à améliorer l'accès et la participation des filles à une éducation de qualité	Participation active de l'IE et de ses organisations membres lors d'activités, d'événements et d'initiatives clés, en collaboration avec des partenaires stratégiques issus de différents secteurs et de la société civile aux niveaux national, régional et international	Collaboration entre l'IE et/ou les organisations membres l'IE, et l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI) et le Partenariat mondial pour l'éducation (GPE) dans le cadre de projets concrets aux niveaux national, régional et international

Contrôle & Evaluation

Troisième Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2018
 Enquête quadriennale de 2018 sur la mise en œuvre du GEAP

Priorité 3 : Autonomisation économique des femmes

Stratégie	Points d'action	Acteurs (Qui?)	Résultats escomptés	Indicateurs	Objectifs (d'ici 2019)	Contrôle & Evaluation
Mener des campagnes en faveur du renforcement des efforts juridiques à l'échelle internationale, nationale et régionale, en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation et de l'intégrer au processus de négociation collective	Intégrer l'objectif spécifique visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aux agendas politiques et syndicaux Mettre en place une formation sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les acteurs de la négociation collective, afin de leur permettre de plaider en faveur de droits à la pension sensibles à la dimension de genre, par exemple		Intégration des perspectives syndicales aux campagnes nationales, régionales et internationales visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'éducation	Implication des organisations membres de l'IE dans des campagnes nationales, régionales et internationales visant à réduire de façon générale l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement dans le secteur de l'éducation	Réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque pays, conformément aux objectifs nationaux, particulièrement dans le secteur de l'éducation	
Résoudre les problèmes liés aux opportunités d'emploi et à la sécurité de l'emploi pour les enseignantes à tous les niveaux d'éducation, ainsi que pour le personnel de soutien à l'éducation, surtout si cela est lié à la privatisation et la commercialisation de et dans l'éducation	Mener une étude sur le genre et les emplois précaires dans le secteur de l'éducation	Secrétariat de l'IE Organisations membres de l'IE Bureaux régionaux de l'IE	Ensemble de preuves tangibles permettant d'éclairer les efforts de plaidoyer de l'IE	Elaboration de rapports par pays dans toutes les régions de l'IE, portant sur le genre et les emplois précaires au sein du secteur de l'éducation	Rapports de l'IE par pays ou par région publiés à l'occasion du Caucus des femmes organisé dans le cadre du 8 ^e Congrès mondial 2019 de l'IE	Troisième Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2018
Mener des campagnes en faveur de meilleurs droits et d'une meilleure protection en matière de maternité	Participation aux campagnes nationales, régionales et internationales en faveur de la ratification et de l'application de la Convention n° 183 et de la Recommandation n° 191 de l'OIT sur la protection de la maternité ; campagnes en faveur de législations nationales et régionales en matière de protection de la maternité, ainsi qu'en faveur de réglementations issues de négociations collectives visant à inclure les droits de procréation	Partenaires de la coopération au développement Réseaux de femmes de l'IE Mécanismes de l'IE concernés (par ex.: OrgNet, le réseau d'organisation de l'IE)	Normes minimales en matière de protection de la maternité pour toutes les travailleuses, intégrées à la législation nationale et régionale et aux conventions collectives dans les pays des organisations membres de l'IE	Participation active des organisations membres de l'IE aux campagnes nationales, régionales et internationales en faveur des droits liés à la maternité	Hausse de 10 % du nombre de pays des organisations membres de l'IE ayant ratifié la Convention n° 183 et la Recommandation n° 191 de l'OIT	Enquête quadriennale de 2018 sur la mise en œuvre du GEAP
Considérer les droits à la pension comme une question liée à l'autonomisation économique des femmes et mener des campagnes en faveur des droits à la pension des enseignantes et du personnel féminin de soutien à l'éducation	Offrir une formation aux droits à la pension pour les enseignantes et le personnel féminin de soutien à l'éducation		Enseignantes et personnel féminin de soutien à l'éducation mieux informés sur leurs droits à la pension	Obtention de nouveaux financements ou identification de financements existants pour organiser des formations régionales ou nationales à l'attention des enseignantes et du personnel féminin de soutien à l'éducation sur les droits à la pension	Soutien de l'IE en faveur de projets de formation de ses organisations membres à l'attention des enseignantes et du personnel féminin de soutien à l'éducation sur les droits à la pension mis en place d'ici 2019	
Conclure des alliances entre les différents secteurs et avec la société civile au sens large en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Identifier et approcher des alliés potentiels		Intégration des perspectives des syndicats d'enseignants dans les débats, les mouvements, les campagnes et les activités de la société civile visant l'éradication de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les organisations membres de l'IE participent activement aux campagnes et aux activités de plus grande envergure menées par des ONG sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et contribuent à y intégrer les perspectives des syndicats d'enseignants sur le sujet	Preuve d'au moins 3 nouvelles alliances actives par région d'ici 2019	



Résolutions de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres

14

- 2015 – Résolution sur la violence sexiste en milieu scolaire
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/210>
- 2011 – Résolution sur l'égalité des genres
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/181>
- 2011 – Résolution : Education et Élimination de la violence envers les femmes
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/174>
- 2011 – Résolution sur le respect de la diversité
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/182>
- 2007 – Résolution sur la migration internationale
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/31>
- 2007 – Résolution sur le genre et l'égalité de rémunération
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/30>
- 2004 – Résolution sur le Genre et le VIH/SIDA
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/62>
- 2001 – Résolution sur le trafic des femmes, des filles et des garçons
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/79>
- 2001 – Résolution sur la perspective du genre
dans la coopération au développement
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/73>
- 1998 – Résolution sur le soutien aux femmes afghanes
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/117>
- 1998 – Résolution sur la Marche Mondiale des femmes de l'an 2000
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/116>
- 1998 – Résolution sur la féminisation de la profession enseignante
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/115>
- 1998 – Résolution sur la petite fille
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/114>
- 1995 – Résolution sur la violence faite aux femmes et aux filles
<http://pages.ei-ie.org/library/fr/libraries/detail/139>

Plan d'action pour l'égalité des genres

2015 – 2019

La mise en place de mesures tangibles est indispensable pour que le changement s'opère. Le Plan d'action pour l'égalité des genres (GEAP) définit les priorités de travail de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres jusqu'au prochain Congrès mondial, qui se tiendra en 2019. Le GEAP a pour objectif d'orienter les activités de tous les affiliés de l'IE à travers le monde, ainsi que le travail du Secrétariat de l'IE.



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

L'Internationale de l'Éducation (IE) est la voix des enseignant(e)s et autres employé(e)s de l'éducation du monde entier. En tant que fédération réunissant 396 associations et syndicats répartis à travers 171 pays et territoires, l'IE représente 32,5 millions d'enseignant(e)s et membres du personnel de soutien à l'éducation actifs/ves dans des établissements scolaires allant de la petite enfance au niveau universitaire.

Siège

Internationale de l'Éducation
5 Bd du Roi Albert II
1210 Bruxelles, Belgique
Tel. +32-2 224 06 11
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org



Not for sale – non commercial distribution only