



Guide de Sensibilisation pour l'Égalité des Chances



"Construire Ensemble:

Un nouveaux parcours contre les discriminations"

Équipe de rédaction:

EXITO (coordinateur)

Daniela Carmo
Francisco Rodrigues
Graça Lage
Isabel Neves
Marina Mendonça
Marisa Matias

Conta Con Elas

Carmen López Fernández
M^a Gloria Pérez Durán
Ruth González Reyes

DIESE

Christophe Marc
Elyse Bord-Levère

RELOS

Francesca Renzi

Initiatives EQUAL:



Prologue

Motivations et buts du projet transnational

"*Construire ensemble: un nouveaux parcours contre les discriminations*" est un projet de coopération transnational encadré dans l'Initiative Communautaire EQUAL et a pour but principal la réduction de la ségrégation professionnelle verticale e horizontale. Le partenariat intègre quatre projets nationaux:

- [CONTA CON ELAS](#) (Vigo, Espanha)
- [DIESE - SAVOIR-FAIRE PYRENEENS](#) (Toulouse, Francia)
- [EXITO](#) - Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações (Porto, Portugal)
- [RECUPERARE LO SVILUPPO](#) (Chieti, Italia)

Le projet "*Construire ensemble*" a pour objectif de mener une expérience réelle de collaboration et de travail en commun en enrichissant et en renforçant les projets nationaux engagés. En même temps, en tant que résultat d'une intense activité commune de recherche et de développement, cet objectif donnera lieu à de nouvelles méthodes et outils intéressant le domaine de l'adaptabilité et de l'égalité des chances. Pour cela faire, des principes communs ont été établis, parmi lesquels:

- Fournir d'outils spécifiques leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.
- Encourager la recherche créative d'emploi.
- Diffuser une culture de genre qui vienne à bout des stéréotypes.
- Promouvoir l'emploi des femmes dans les secteurs traditionnellement rapportés aux hommes.
- Soutenir les femmes dans leur accès ou retour au marché professionnel à travers la formation.
- Échanger des idées sur des formes souples et innovatrices.

La coopération transnationale du projet a formé trois groupes de travail. Le document ici présenté a été construit par le groupe responsable de l'élaboration d'un "Guide de sensibilisation à l'Égalité des Chances" qui prend les objectifs suivants:

1. Réfléchir sur un ensemble de pratiques, en ce qui concerne la diversification professionnelle, dans le cadre de l'Égalité des Chances à la Communauté Scolaire au moment où les premiers choix professionnel sont faits.
2. Proposer et essayer un Programme stratégique de sensibilisation/mobilisation des différents groupes cible.

La méthodologie suivie dans la production du Guide s'est basée surtout sur les principes de la recherche/action. Le travail a été développé en deux phases:

1^{ère} Phase

Identification et caractérisation des activités pour l'Égalité des Chances développées précédemment, surtout quant aux points suivants: type d'activité, groupes cible, entités promotrices, entités engagées, durée, ressources utilisées, résultats prévus et résultats obtenus, potentialités identifiées et difficultés ressenties. Dans ce but, nous avons construit une grille afin d'unifier l'information recueillie par les quatre partenaires.

2^{ème} Phase

En partant des données et des réflexions obtenus à la 1^{ère} phase, le partenaire portugais a élaboré un programme stratégique de sensibilisation/mobilisation qui devrait être essayé aux pays qui intègrent le partenariat. La deuxième phase a consisté à exécuter ce programme et à évaluer son efficacité.

Ce guide donne compte des deux phases et prétend aborder des questions comme:

- Les contraintes à la sensibilisation/mobilisation de la communauté scolaire pour l'Égalité des Chances quant au genre;
- Les versants fondamentaux dans un programme de sensibilisation/mobilisation des agents et critères d'évaluation.

Partenaires

Le résumé suivant rend compte des partenaires, leurs contextes et leurs objectifs.

EXITO (Porto)

Partenariat de Développement

- Agência de Desenvolvimento Integrado de Lordelo do Ouro (ADILO)
- Fundação para o Desenvolvimento da Zona Histórica do Porto (FDZHP)

- Faculté de Psychologie et Sciences de l'Éducation UP (FPCEUP)
- Associação Nacional das Empresárias (ANE)
- NORTE VIDA
- Mairie de Porto
- Groupement d'Écoles de Miragaia
- Grupement Filinto Mota

Contexte Géographique

Ville de Porto, en particulier les 'arrondissements' du Centre Historique de Porto et un 'arrondissement' de la dite "périphérie extérieure" (Lordelo do Ouro).

Contexte Socioculturel

- Haute vulnérabilité féminine à l'emploi;
- Regard stéréotypé, de la part des jeunes, sur les rôles des hommes et des femmes;
- Agents éducatifs peu sensibilisés à l'introduction de ce thème dans les programmes scolaires de façon à contrarier le maintien de stéréotypes de genre;
- Les familles se présentent encore souvent comme modèle quant à la distinction de rôles entre hommes et femmes et renforcent des choix professionnels conformistes et traditionnels.

Objectifs Généraux

- Promouvoir le changement d'attitudes et de comportements dans le but de diminuer la discrimination de genre dans l'accès à la formation et à l'emploi;
- Engager les écoles et les divers agents éducatifs, en prônant pour l'introduction de la question de l'Égalité des Chances dans les projets éducatifs;
- Concevoir des outils et du matériel d'intervention pour la dynamisation d'activités de formation / sensibilisation aux problèmes de l'Égalité des Chances;

Conta con elas (Vigo)

Partenariat de Développement

- Mancomunidad del Área Intermunicipal de Vigo (MAIV)
- Sindicat Comissions Ouvrières (CC.OO.)
- Confédération des Entrepreneurs de Pontevedra (CEP)
- Confédération Intersindicale Gallega (CIG)
- Deputación Provincial de Pontevedra
- Fondation Caixanova
- Union Générale de Travailleurs (UGT)
- Université de Vigo

Contexte Géographique

Périmètre Métropolitain de Vigo

Contexte socioculturel

Le projet s'agit dans le domaine social et éducatif, institutionnel, entrepreneurial et professionnel, et aura comme groupe cible 300 femmes au chômage ayant formation en métiers où la présence féminine est faible. Le projet agira aussi sur 30 femmes employées, dans le but de obtenir leur promotion dans l'entreprise au moyen de plans individualisés de formation.

Objectifs Généraux

- Diminuer la ségrégation professionnelle, horizontale et verticale, à l'aide de la sensibilisation aux niveaux socio-éducatif, institutionnel et des entreprises;
- Gérer une perception sociale plus égalitaire entre hommes et femmes;
- Impulser le *mainstreaming* de genre;
- Faciliter la présence de femmes dans les secteurs et les métiers traditionnellement occupés par les hommes;
- Sensibiliser le secteur des entreprises;
- Promouvoir un choix de formation et de profession non basé sur des stéréotypes de genre;
- Favoriser l'articulation familiale, personnelle et du travail.

DIESE (Toulouse)

Partenariat de Développement

- AFPA Midi-Pyrénées
- FBTP Ariège
- USAAP
- Union Régionale CAPEB Midi-Pyrénées
- FFB Midi-Pyrénées
- Bureau d'Études MNÉMOSYNE

Contexte Géographique

Région Midi-Pyrénées

Contexte Socioculturel

Pendant ces dernières années le secteur du bâtiment a bénéficié d'une conjoncture très favorable, notamment en ce qui concerne la restauration du patrimoine et des anciens bâtiments, qui sont un atout de la Région Midi-Pyrénées. Cependant, il faut dégager les difficultés grandissantes

d'engagement de personnel dans ce secteur. Ces difficultés sont largement dues à l'image peu attirante de ces métiers et au vieillissement de leurs actifs. À court terme, les connaissances des professionnels traditionnels risquent de disparaître.

Objectifs Généraux

- Lever les freins liés à l'insertion des publics discriminés (DELG, femmes) dans le Bâtiment
- Assurer la transmission des savoir-faire traditionnels par la formation qualifiante
- Dynamiser le développement local
- Modéliser un dispositif de partenariat local exportable

RELOS (Chieti)

Partenariat de Développement

- Ente Scuola Edile de Chieti
- Insight&Co. srl
- Provincia de Chieti
- Provincia de Pescara
- Université "G. D'Annunzio" Chieti-Pescara, faculté d'Architecture
- Cyborg
- Ance Abruzzo

Contexte Géographique

Provinces de Chieti e Pescara (secteur de la restauration architectonique et des bâtiments)

Contexte Socioculturel

Il s'agit d'un domaine et d'un secteur où l'on trouve des phénomènes de discrimination et des sources d'exclusion systémiques:

- Obsolescence professionnelle rapide, croissante et diffuse pour un large parti des travailleurs du secteur;
- Image négative montante sur le secteur;
- Présence féminine insignifiante et remise aux rôles administratifs;
- Faible niveau de diffusion de l'innovation (organisationnelle, de gestion et technologique)
- Vieillesse de la population active et difficulté d'attirer des jeunes, ce qui produit de gros problèmes organisationnels et de gestion pour les entreprises et les rend vulnérables aux risques de marginalisation du marché;
- Difficulté d'articulation entre l'offre et la demande de travail, en raison du désalignement entre les profils professionnels offerts et ceux demandés, et de l'absence de services d'emploi personnalisés.

Objectifs Généraux

- Approfondir la connaissance des structures et des systèmes d'emploi au secteur de la restauration de bâtiments (*jeunes*)
- Articuler de façon plus efficace école/formation/travail (*jeunes*)
- Faire monter la participation active dans les dynamiques de développement local (*jeunes*)
- Adapter les compétences et reconvertir les profils généraux (*jeunes*)
- Analyser le déficit formatif et planifier en ensemble des parcours de formation *ad hoc* (*jeunes*)
- Comprendre l'importance du processus de *lifelong learning*¹ (*jeunes*)
- Réévaluer l'emploi dans le secteur du bâtiment (*femmes*)
- Planifier le partage des parcours d'insertion (*femmes*)
- Analyser les opportunités d'emploi (*femmes*)
- Essayer des opportunités professionnelles (*femmes*)

¹ Apprentissage tout au long de la vie (en anglais au texte original)

Indice

Chapitre A

Contexte de la question de l'Égalité des Chances

1. Encadrement légal
 - Législation des pays du partenariat transnational
 - Législation Communautaire
2. L'importance sociale du thème

Chapitre B

Processus de construction du Guide de Sensibilisation

1. Recueil et analyse de projets pour l'égalité
2. Programme stratégique de sensibilisation
 - 2.1. Outils et Activités
 - Exposition d'images et phrases
 - Rencontres avec professionnels à métiers non traditionnels
 - Projection d'un film
 - Activité ludique/pédagogique
 - 2.2. Évaluation

Chapitre C

Synthèse intégrative du Guide de Sensibilisation

1. Les Chemins de l'Égalité des Chances (EC) dans l'Europe – La perspective des experts des pays du partenariat
2. Les programmes de sensibilisation dans la promotion de l'EC

Remerciements

Bibliographie

Annexes

Chapitre A

Contexte de la question de l'Égalité des Chances

1. Encadrement légal

Législation des pays du partenariat transnational

Portugal

Compte tenu que le Droit est très important en tant que moteur de l'égalité entre les sexes, nous soulignons la législation promulguée juste après la proclamation de la République². L'instauration de la démocratie, le 25 avril 1974, a fait progresser l'égalité des genres dans le Droit portugais de façon significative. Le 'Estado Novo'³ a reconnu de nouveaux droits pour les femmes mais presque toujours en les positionnant défavorablement vis-à-vis des hommes. Le 25 avril de 1976, la nouvelle Constitution établit l'égalité entre hommes et femmes dans presque tous les domaines. En 1978, avec la révision du Code Civil:

- La femme mariée cesse d'avoir le statut de dépendante de son mari.
- La notion de "chef de famille" est supprimée
- La maîtrise domestique cesse d'appartenir à la femme.
- Chacun des conjoints peut exercer n'importe quel métier ou quelle activité sans avoir besoin de la permission de l'autre.

En 1979, le Décret-loi⁴ n° 392/79, du 20 septembre, qui envisageait de garantir l'égalité entre hommes et femmes au travail et à l'emploi, entre en vigueur. En 1980, Portugal ratifie la Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes. La Loi n° 95/88, du 17 août, garantit les droits des associations de femmes. En 1994 la Résolution du Conseil de Ministres n° 32/94, du 17 mai, est publiée, relative à la promotion de l'égalité des chances pour les femmes.

En 1997, le I Plan Global pour l'Égalité entre en vigueur. Entre 2003 et 2006 est en marche le II Plan National pour l'Égalité visant de promouvoir l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, "*à tous les niveaux et dans tous les domaines*". Le II Plan National pour l'Égalité suit une double approche – l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques et dans tous les programmes, et l'adoption d'actions spécifiques pour des actions positives.

Aujourd'hui, les droits suivants sont reconnus dans la Constitution:

² N.T.: La 1ère République a été instaurée en 1910

³ Régime instauré après la Constitution de 1933.

⁴ N.T.: 'Decreto-Lei' est le nom des lois produites par le Gouvernement; celles produites par l'Assemblée de la République s'appellent 'Lei' (loi).

- Tout privilège, préjugé, privation de droits ou exemption de devoirs en raison des ascendants, du sexe, de la race, de la langue, du territoire d'origine, de la religion, des convictions politiques ou religieuses, de la situation économique ou de la condition sociale, est défendu. (art.13)
- La protection légale contre toute forme de discrimination (art. 26- n° 1)
- L'égalité des droits et des devoirs des conjoints quant à leur capacité civile et politique, et quant au maintien et à l'éducation des enfants (art. 36)
- La liberté de choix du métier et d'accès à la 'fonction publique' (art. 47), et aussi de prendre part à la vie politique et aux affaires publiques du pays.
- La protection dans la maternité et dans la paternité.

Les principaux décrets sur cette matière sont :

- **Décret-loi 392/79**, du 20 septembre, garantie l'égalité des chances et du traitement entre hommes et femmes, au travail et à l'emploi.
- **Décret-loi 426/88**, du 18 novembre, régleme le régime de l'égalité de traitement au travail entre hommes et femmes, dans le cadre de l'administration publique.
- **Lois numéro 116/99 et 118/99**, respectivement du 4 et du 11 août, régime général des amendes au travail, définissant les plus lourdes pour les violations en question de l'égalité de genre.
- **Décret-loi 70/2000**, du 4 mai, change la Loi n° 4/84 du 5 avril, sur la protection de la maternité et de la paternité. Dans son art.3, ce diplôme légal renforce le principe de l'égalité des parents puisqu'il s'agit de l'égalité entre père et mère.

Espagne

En Espagne, la Constitution de 1978 établie l'égalité formelle en écartant les discriminations de genre, race, religion, etc.

En 1983, la loi 16/83 crée l'Institut de la Femme comme organisation autonome, aujourd'hui lié au Ministère du Travail et des Affaires Sociaux. Il s'agit de l'organisation qui veille pour l'égalité et qui prétend la promouvoir effectivement. En plus, il prône pour la participation des femmes à tous les niveaux – politique, culturel, économique et sociale. En 2004, le Décret Royal 562/2004, du 13 Avril, crée dans le même Ministère le Secrétariat Général des Politiques de l'Égalité. Le but de ce Secrétariat est d'impulser les politiques d'égalité des chance et l'assimilation du principe de l'égalité dans toutes les politiques – *mainstreaming* -, de faire la coordination avec les politiques de l'égalité des communautés autonomes, et de développer la législation actuelle en spécial en ce qui concerne le phénomène de la violence de genre et l'élimination du trafic de femmes et de la prostitution. Le

Secrétariat veut aussi promouvoir la formation académique en matière d'égalité des chances et l'articulation entre le travail et la vie familiale.

Les actes législatifs principaux en ce qui concerne le thème du genre et la fin des obstacles qui, toutefois, empêchent l'égalité sont les suivants:

- **Loi 33/1999**, du 5 novembre, relative à l'articulation entre travail et vie familiale des gens qui travaillent;
- **Loi 27 / 2003**, du 31 juillet, règlement l'Ordre de protection à des victims de violence domestique;
- **Loi 30/2003**, du 13 octobre, mesures pour introduire l'évaluation de l'impact du genre dans les normes élaborées par le Gouvernement.
- **Loi 1/2004**, du 28 décembre, sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre;
- **IV Plan de l'Égalité des Chances entre Femmes et Hommes 2003-2006**, élaboré par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales (et les trois précédents);
- **Royal Décret 253/2006**, du 3 mars, où est établie les fonctions, le régime de fonctionnement et la composition du *Observatorio Estatal de Violencia* ;
- **Loi 3/2007**, du 22 mars, pour l'effective égalité entre femmes et hommes.

France

En France depuis 1946, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines inscrit dans le préambule de la Constitution. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de "salaire féminin ".

Depuis une série de lois et décrets ont été votés autour de 6 grands thèmes :

1- Parité – accès aux responsabilités

- **6 juin 2000**, la loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives permet la mise en œuvre du principe de parité politique acquis en 1999;
- **Loi n° 2003-327**, du 11 avril 2003, relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européens ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques, stipule que pour les élections régionales et les élections européennes, la liste des candidats par circonscription est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

2- Education et laïcité :

- **1972**, l'École polytechnique devient mixte.
- **Convention interministérielle**, du 25 février 2000, signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche et le secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

3-Égalité professionnelle et articulation vie familiale - Vie professionnelle

- **1970**, le congé de maternité est indemnisé à 90 % par l'Assurance maternité.
- **Loi Roudy**, du 13 juillet 1983, établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (13 juillet).
- **Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, du 9 mai 2001, actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.
- **«Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes»**, en 9 mai 2001, est remise officiellement au Premier ministre et marque l'aboutissement d'un important travail de concertation engagé par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle en 2003. Ce plan d'action triennal témoigne des engagements pris pas différents groupes d'acteurs pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Accord National Interprofessionnel**, du 1er mars 2004, signée par le patronat et les syndicats, relative à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle. L'accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la paternité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.
- **Loi n° 2006-340**, du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

4- Droit de la famille

- **Loi**, de 1970, relative à l'autorité parentale conjointe supprime la notion de "chef de famille" du Code civil.

- **Loi**, de 1985, relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- **Loi**, du 8 janvier 1993, affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

Italie

Le décembre 2006, fut éprouvé le **Cadre Stratégique Nationale (QSN)**, le document stratégique programmeur où l'on définit les priorités et les stratégies de la politique communautaire régionale de développement (à mener avec des fonds structurels) et nationale (à mener prioritairement avec les ressources du Fond pour les Zones Sous-développées). Ce sont **quatre** les macro objectifs de la stratégie de développement régional définis dans le cadre du QSN, chacun articulé aux priorités de référence dans un total de **10 priorités thématiques**:

- **Développer les circuits de connaissance**, articulé dans la priorité Amélioration et valorisation des ressources (Priorité 1) et Promotion, valorisation et diffusion de la Recherche et Innovation pour la compétitivité (Priorité 2);
- **Croissance de la qualité de vie, de l'assurance et de l'inclusion sociale au territoire**, articulé dans la priorité Usage soutenable et efficiente des ressources environnementales pour le développement (Priorité 3) et Inclusion sociale et services pour la qualité de vie et l'attraction territoriale (Priorité 4);
- **Exploiter le versant productif des services et de la concurrence**, articulé dans la priorité Valorisation des ressources naturelles et culturelles pour l'attraction et pour le développement (Priorité 5), Réseau et Liaisons pour la mobilité (Priorité 6), Compétitivité des systèmes productifs et occupation (Priorité 7), Compétitivité et attraction de la ville et des systèmes urbains (Priorité 8);
- **Internationaliser et moderniser**, articulé dans la priorité Ouverture internationale et attraction d'investissements, de consommations et de ressources (Priorité 9); *Governance*, capacité institutionnelle et marchés concurrentiels et efficacité (Priorité 10).

La valorisation des ressources féminines et la diffusion de la culture de parité et d'égalité des chances s'affirment maintenant en tant que principe fondamental et transversal des politiques publiques. Aujourd'hui, les interventions ne sont plus des actes isolés ou d'occasion mais plutôt des actions articulées et adaptées aux problèmes spécifiques de ce contexte, donc, elles semblent capables de réaliser l'objectif de l'égalité de genre et celui du développement, importants, tous les deux, pour toute la société.

Législation Communautaire

Le principe de non-discrimination vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus quels que soient la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Dès les débuts de la construction européenne, l'Union a affirmé sa détermination à éliminer toute discrimination exercée en raison de la nationalité par l'insertion d'un article dans le Traité (**article 12 TCE**). Un nouvel **article 13** a été introduit par le [Traité d'Amsterdam](#) (1997) afin de renforcer le principe de non-discrimination, étroitement lié à l'égalité des chances. Cet article prévoit que le Conseil peut prendre les mesures nécessaires afin de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou encore l'orientation sexuelle.

En outre, par ses programmes d'action de lutte contre les discriminations, l'Union européenne encourage et complète l'action des Etats membres afin de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Dès 1957, le traité instituant la Communauté économique européenne a consacré le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'**article 141 TCE** impose en effet que pour un même travail, hommes et femmes reçoivent un salaire similaire.

A partir de 1975, l'Union a adopté toute une série de directives afin d'élargir le principe d'égalité de traitement à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin d'éliminer toute discrimination dans le monde du travail, puis en matière de sécurité sociale, de régimes sociaux et dans les régimes professionnels.

Cependant, depuis le Traité d'Amsterdam, l'égalité entre les hommes et les femmes a largement dépassé la sphère professionnelle: la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes figure désormais parmi les missions de la Communauté (**article 2 TCE**). L'égalité entre les hommes et les femmes doit ainsi être prise en compte dans tous les domaines communautaires.

Dès les années 1980, l'Union européenne a défini des programmes pluriannuels de promotion de l'égalité de traitement auxquels la Commission européenne a associé une stratégie communautaire (**2001-2005**). Cette stratégie a établi un cadre d'action afin que toutes les activités communautaires contribuent à atteindre l'objectif de suppression des inégalités et de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La [Charte des droits fondamentaux](#) de l'Union européenne, adoptée lors du Conseil européen de Nice le 7 décembre 2000, complète ce dispositif. Elle comprend un chapitre intitulé "**Égalité**" qui reprend les principes de non-discrimination, d'égalité entre les hommes et les femmes,

de diversité culturelle, religieuse et linguistique. Ce chapitre traite également des droits des personnes âgées et handicapées.

Ainsi, les outils juridiques et politiques de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances mis en place par l'Union font partie de l'identité et de l'acquis communautaires si bien que tout Etat souhaitant adhérer à l'Union doit démontrer un engagement dans l'application de ces principes.

2.2. L'importance sociale du thème

Au moment de la 4^{ème} Conférence des Nations Unies sur les Femmes (à Pékin, en 1995), l'Union Européenne a participé à l'élaboration de la plate-forme d'action et ce thème est apparu avec urgence dans l'espace communautaire. En termes juridiques, c'est l'article 13 du Traité de la CE qui interdit toute forme de discrimination à l'intérieur de l'UE, mais en termes sociaux, culturels, éducatifs et professionnels le processus continue à acquérir une importance grandissante, bien illustrée par le fait que 2007 ait été nommée l'**Année Européenne de l'Égalité des Chances**.

En quête d'une société de plus en plus juste et égalitaire, cette année donne l'opportunité aux citoyens européens de vraiment prendre conscience du droit à la non-discrimination, de promouvoir l'égalité des chances et de démontrer que la diversité est une ressource indispensable dans la nouvelle Europe et dans le nouveau contexte mondial. Lorsque nous voyons les multiples initiatives nationales prévues, il semble évident que les états membres ont conscience de ce fait. La "Conférence sur l'Égalité des Chances" qui a eu lieu en Janvier, à Berlin, a permis d'identifier la façon la plus correcte de profiter des avantages de la diversité et la définition de stratégies de lutte contre la discrimination.

Mais ce n'est pas seulement le niveau le plus élevé qui reconnaît la pertinence de ce sujet. Les "peuples européens" croient, eux aussi, à la lutte contre la discrimination en tant que priorité communautaire. Les données de Janvier 2007 de l'Eurobaromètre relatif à la "Discrimination dans l'Union Européenne" en sont la preuve:

- 40% des européens pensent que la discrimination de genres est une pratique répandue (sur cet item, l'Italie occupe le premier rang avec 56%, l'Espagne, le deuxième avec 55%, la France, le quatrième, avec 49% et le Portugal, le cinquième avec 47%, donc, tous ces pays sont au dessus de la moyenne européenne);
- 33% des européens pensent que le fait d'être femme constitue un handicap professionnel;
- 68% des européens pensent que les responsabilités familiales sont un obstacle qui rend difficile pour les femmes l'accès aux charges supérieures;
- 47% des européens pensent qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir un emploi, une place en formation ou une promotion, même quand ils ont des qualifications ou des diplômes identiques.

Ces données nous permettent de conclure que même les simples citoyens prennent conscience que la discrimination de genre est une réalité, et pensent que les pays doivent la combattre.

Chapitre B

Processus de construction du Guide de Sensibilisation

1. Recueil et analyse de projets d'égalité

Dans le sens de construire un guide de sensibilisation efficient, nous avons décidé de commencer par connaître la réalité existante. Pour cela, nous avons recherché des projets de sensibilisation à l'égalité de chances qui étaient en cours ou qui s'étaient achevés. Pour mieux permettre l'analyse de ces différents projets, nous avons construit une grille de caractérisation (*annexe*), où se décrivent les activités développées, les méthodologies utilisées, les groupes cible, les ressources utilisées, les résultats prévus et / ou atteints, les capacités et les difficultés senties pendant le projet. Ce document a été envoyé aux trois partenaires pour accomplir la récolte de l'information aux différents pays. Dans le cas du partenaire portugais, nous avons commencé par une recherche sur la *web* relative aux projets et aux institutions qui ont rapport à l'Égalité des Chances. Après avoir recueilli cette information, nous avons contacté par *e-mail* les institutions responsables de ces projets et nous leur avons demandé de remplir la grille de caractérisation. Les grilles remplies ont été rendues par la même voie (*e-mail*). Le projet italien a utilisé une base de données afin d'identifier les projets et de contacter personnellement les responsables. Le projet espagnol avait déjà quelques données et il a interviewé directement les responsables. Finalement, le projet français avait déjà une base de données avec des projets identifiés dans ce domaine.

Nous avons recueilli information sur 20 projets qui développent différentes activités. À partir de ce recueil nous avons construit deux nouvelles grilles d'analyse (*voir annexes*). Sur l'une d'elles nous pouvons voir la description individuelle de chaque projet tandis que sur l'autre nous avons la description de chaque *item* (activités, groupes cible, capacités, difficultés, résultats, méthodologies et ressources). En partant de ces grilles nous sommes arrivés aux conclusions suivantes:

- Les activités les plus fréquentes ont été: actions de sensibilisation sous la forme de rencontres publiques/débats; création de Centres/Offices d'appui et d'information; actions de formation.
- Les groupes cible les plus visés sont: des femmes en situation de désavantage (ouvrières, chômeuses, handicapées); les techniciens d'intervention sociale et le public en général.
- Les principales difficultés trouvées sont relatives surtout au manque de programmation des activités et aux problèmes financiers issus de la discontinuité des projets.
- Les principaux résultats obtenus sont: une plus grande sensibilisation au thème de l'Égalité des Chances; la diminution de la ségrégation professionnelle féminine.

- Les ressources utilisées sont surtout financières, humaines (techniciens de l'égalité des chances, experts en lois, psychologues, sociologues, techniciens d'emploi et de ressources humaines) et logistiques (salles et équipement).

Dans le but de profiter du travail déjà accompli par les projets nationaux (surtout l'espagnol et le portugais), nous avons décidé de prendre le groupe cible des élèves à l'âge de choisir entre le parcours académique et le parcours professionnel (13-18 années). Cette option nous permet de travailler avec un groupe stratégique, de confronter une classe d'âge avec la réalité, d'essayer d'éduquer leurs perceptions, et inspirer cohérence au travail mené dans trois pays différents.

Nous avons choisi des instruments adaptés au contexte scolaire, les seuls adéquats pour l'efficacité du programme. Dans ce propos, sur un plan plus visuel nous avons choisi une exposition d'images et la projection d'un film en relation avec le sujet. Sur le plan d'améliorer la perception de la réalité, nous avons choisi une rencontre avec des professionnels de métiers non- traditionnels. Finalement, sur un plan de récréation, nous avons choisi un moment ludique et pédagogique.

2. Programme stratégique de sensibilisation

2.1 Outils et activités

Exposition d'images et phrases

Les partenaires portugais, espagnol et italien on proposé un ensemble de quatre images ([annexe](#)) pour que les partenaires les utilisent. Le partenaire espagnol a créé les phrases utilisées ([annexe](#)) pour son projet national et les autres partenaires les ont traduit et intégré dans le travail transnational.



Portugal

Pendant 4 semaines, une affiche avec les images et les phrases a été en exposition dans une salle partagée par 4 classes de 8ème et 9ème années. Ces images ont été le sujet d'un débat de 90 minutes entre 27 élèves (16 filles et 11 garçons) âgés de 14 à 18 ans.

Cette activité avait l'objectif de confronter les jeunes avec des images du monde du travail où il y a des femmes dans métiers traditionnellement masculins. En général, les élèves ont montré de la réceptivité à l'analyse des images et des phrases, et ils ont réagi favorablement aux choix professionnels non conditionnés par le genre. Tous ont été d'accord quant au besoin d'égalité de chances pour la diversification professionnelle. Ils ont signalé que le taux élevé de chômage (qui frappe surtout le sexe féminin) obligera les femmes à chercher emploi même dans des domaines non traditionnels.

Espagne

Une affiche contenant les images et les phrases a été en exposition pendant 6 jours, en ensemble avec les affiches du projet national. Le groupe cible correspondait à filles et garçons âgés de 15 à 17 ans.

Le partenaire espagnol a recueilli dans un livre les impressions et les suggestions des élèves dans le but de rendre visible le problème social de l'emploi féminin et de proposer des solutions possibles vers la création d'un marché de travail plus flexible. C'est très enrichissant de transcrire quelques opinions:

"Nous, les femmes, avons aussi le droit à un travail digne sans qu'on se méfie de nous à cause de notre sexe ou de notre âge."(Maria)

"La société nous imprime des valeurs dès que nous sommes nées et nous ne nous en rendons pas compte. Nous prenons, comme femmes, certaines responsabilités lorsque rien indique qu'elles doivent être à nous; elles doivent être partagées."(Esther)

"Les femmes, il faut les respecter dans tous les domaines de la société. Sans les femmes nous ne serions rien."(Hector)

Italie

Pendant 2 semaines les images ont été exposées dans les salles de deux classes cible (formées par des garçons entre les 15 et les 18 ans). Puis, une session de 4 heures (2 heures par chaque classe) a eu lieu pour réfléchir sur les images et analyser la perception des élèves sur le monde du travail et sur les chances existantes pour les hommes et pour les femmes.

Après un moment de perplexité, ces garçons, qui fréquentent une école du secteur du bâtiment (secteur particulièrement difficile pour les femmes) ont manifesté un clair intérêt vers ce sujet et ont contribué avec de nombreux exemples de la vie quotidienne en enrichissant le débat. De cette façon, les images ont provoqué la réflexion sur la présente difficulté pour les femmes lorsqu'elles essayent des métiers traditionnellement masculins. Les élèves ont exprimé librement leurs opinions

sur le sens de l'Égalité des Chances et ils se sont aperçus des différences entre les nouvelles et les anciennes générations.

Rencontres avec hommes et femmes à métiers non traditionnels

Portugal

La rencontre a duré 80 minutes et environ 30 élèves y ont connu un professeur du 1er cycle (métier traditionnellement féminin) et un chauffeur d'autobus (métier traditionnellement masculin).

L'objectif de cette rencontre était de présenter deux cas de personnes qui ont suivi leur vocation sans faire attention aux préjugés liés à leurs choix professionnels. Les élèves ont posé des questions et ont réfléchi à ce sujet. Les professionnels ont décrit les raisons de leur choix, les respectifs aspects positifs, les difficultés, les préjugés qu'ils ont rencontrés et le degré de satisfaction avec leur emploi.

Les élèves se sont intéressés à l'activité. Les garçons ont posé plus de questions au professeur et les filles à la chauffeur. Comme la chauffeur a plus de contact avec le public, plusieurs questions étaient en rapport avec la façon dont la société réagit à son activité professionnelle. Ce type de questions montre que les élèves trouvent qu'il y a encore beaucoup de préjugés vis-à-vis des personnes qui choisissent des métiers non traditionnels.

Espagne

Le partenaire espagnol a décidé d'organiser plusieurs 'tables rondes' (1 heure de durée) qui a rejoint deux professionnelles du secteur du métal et des élèves (garçons et filles) de 15 à 17 ans.

L'objectif était de permettre aux élèves une connaissance plus proche des expériences de ces deux femmes. Le débat a parcouru le thème des motivations pour le travail dans ce secteur, de la réaction des personnes les plus proches (famille et amis), des conditions d'accès à l'emploi, des relations et de l'ambiance au travail (clients, autres entreprises, chefs, collègues), et de la satisfaction avec la décision professionnelle. Cette activité a plu aux élèves et ils ont suggéré sa continuation dans le futur.



Italie

Parallèlement à la projection du film, la rencontre a réuni pendant 2 heures chacune des 2 classes d'élèves entre 15 et 18 ans avec une professionnelle qui mène un métier rare parmi les femmes (ingénieure civil) et plus proche des domaines d'études choisis par les garçons.

L'expérience de travail de la professionnelle, confrontée avec la curiosité des élèves, a montré sa richesse. L'objectif de ces deux activités était de:

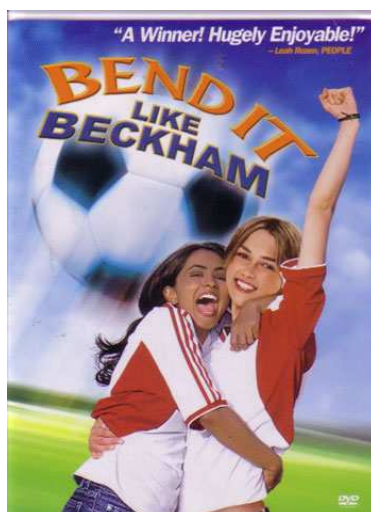
- Rendre les perspectives des élèves plus flexibles en ce qui concerne les relations de genre
- Promouvoir la capacité d'autoévaluation et le développement de projets de vie autonomes.
- Éliminer les stéréotypes, les vieux tabous et les préjugés
- Faciliter la coopération, la solidarité et la tolérance
- Découvrir "l'autre" en tant que sujet paritaire

Projection d'un film

Après la suggestion du partenaire espagnol à propos du film "Bend it like Beckham", déjà utilisé dans son projet national, le partenariat transnational a décidé d'utiliser le même film dans le programme de sensibilisation. La pellicule raconte l'histoire d'une fille anglaise dont le rêve est de devenir futeboleuse et qui doit faire face à la forte opposition de sa famille.

Voilà les objectifs de cette projection:

- Réfléchir sur les stéréotypes sexistes de notre société et sur la façon dont ils conduisent les choix personnels et professionnels.
- Montrer que les choix professionnels ne doivent pas être définis par le genre.
- Échanger des idées sur les modèles traditionnels de vie (identité de genre)
- Prendre conscience de l'influence de la famille sur la façon dont les filles et les garçons développent son activité professionnelle.



Portugal

La projection du film a eu lieu un après-midi sans classes (pour ne pas nuire le déroulement normal des classes) et, en conséquence, 12 élèves (garçons et filles de 14-18 ans) ont été présents.

Puisque le thème du film a rapport avec le football, l'activité a été bien reçue par les élèves. Garçons et filles envisagent avec normalité le choix d'un sport professionnel par les femmes.

Espagne

La projection du film a été précédée par une courte introduction et a été suivie d'un *forum* avec des élèves de 15 à 17 ans. Les objectifs de l'activité étaient de réfléchir sur les stéréotypes sexistes de notre société et sur la façon dont ils conduisent les choix personnels et professionnels, montrer que les choix professionnels ne doivent pas être définis par le genre, échanger des idées sur les modèles traditionnels de vie (identité de genre), prendre conscience de l'influence de la famille sur la façon dont les filles et les femmes développent son activité professionnelle.



Italie

La projection s'est adressé à des élèves (filles et garçons) de 15-18 ans qui, à la suite, on mené un débat au sujet de l'égalité des chances dans le monde du travail.

Le film a enthousiasmé les élèves et ils ont participé activement au débat, en réfléchissant sur les difficultés d'une fille pour s'accomplir personnellement et professionnellement, dans le sport comme dans n'importe quelle autre activité de travail. Les élèves ont enrichi le débat en racontant des exemples et des histoires personnelles et/ou de gens qui leur sont proches.

Activité ludique/pédagogique

Les partenaires portugais et espagnol ont décidé d'utiliser quelques des ressources de leurs projets nationaux pour créer un moment ludique pédagogique. Bien qu'il s'agissent d'activités différentes elles ont toutes les deux un propos ludique pédagogique.

Portugal

En profitant du travail réalisé par un animateur social, le projet a élaboré une vidéo *clip* de musique *rap* écrite et interprétée par les élèves de la même école. La vidéo a été présentée devant 27 élèves (14-18 ans). La réaction a été positive, d'autant plus qu'il y a une proximité entre ces élèves et ceux qui ont créé la vidéo. Les mots de la musique ont fait objet d'analyse et débat sur le thème de l'Égalité des Chances.

Espagne

Le moment ludique pédagogique choisi par le partenaire espagnol est né des ateliers pratiques. Son nom, "Cambiando os guiões, eu tamén quero ser...". En partant des connaissances, des attitudes et des expériences des élèves, l'activité a essayé un apprentissage significatif basé sur leurs intérêts, capacités et besoins. Son objectif, était de réfléchir sur le rôle du genre dans le choix des parcours curriculaires et dans les désirs professionnels des élèves, et aussi contribuer pour l'équité des relations entre les élèves.

La durée de ces ateliers a été de 100 minutes (deux sessions pour chaque classe) et ils ont compté avec des élèves de 15 à 17 ans (moment du choix quant à la modalité formative et/ou professionnelle). La méthodologie utilisée a été celle de la participation à partir de la recherche-action.

L'activité a beaucoup plu aux élèves, surtout en ce qui concerne les thèmes: orientation professionnelle et choix du parcours académique selon la perspective de genre; division sexuelle du travail; occupation des temps libres et les différentes situations au travail (économiques, de contrat, se dévouer au travail) entre hommes et femmes.



2.2. Évaluation

Dans le but d'évaluer l'impact du programme de sensibilisation relativement aux attitudes de genre, nous avons prévu l'administration d'un questionnaire aux participants du programme (garçons et filles) avant son début (pré-test) et après son application (post-test). En évaluant les attitudes de genre en deux moments temporels différents, notre intention était d'obtenir, de la façon la plus précise possible, de l'information relative aux possibles changements dans les représentations des participants du programme de sensibilisation.

Toutefois, nous avons constaté quelques irrégularités dans l'application de ce programme aux différents pays, notamment en ce qui concerne le délai séparant le pré-test du post-test. Ainsi, les comparaisons entre les données des différents pays et l'évaluation de l'efficacité du programme peuvent être questionnées. C'est pourquoi nous ne décrivons ici que des tendances de résultats.

L'analyse des moyennes dans l'échelle d'attitudes de genre montre que déjà au moment 1 (début du programme) les participants étaient sensibles et révélaient des attitudes de genre égalitaires.

Malgré les précautions que l'analyse de l'efficacité du programme mérite, nous avons fait une comparaison entre sexes et entre moments d'évaluation. Ces résultats indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre le pré-test et le post-test. Cependant, nous avons trouvé des différences de sexe significatives puisque, en général, les garçons présentent des attitudes de genre plus traditionnelles que les filles, au moment 1 comme au moment 2.

Le processus de changement d'attitudes et de représentations est un processus lent et complexe. Donc, s'il n'y a pas de différence significative entre le pré-test et le post-test, cela n'équivaut pas nécessairement à l'inefficacité du programme de sensibilisation. Probablement, ce type d'interventions pourra révéler des effets à long terme. En plus, le type d'évaluation choisie n'a probablement pas été le plus adéquat au public de l'intervention. Dans ce sens, nous suggérons une évaluation qualitative où les participants puissent nommer librement les changements et les réflexions que l'intervention leur a produit.

En effet, l'analyse du discours des participants indique que les activités ont été un moyen important en faveur de leur réflexion personnelle relative au thème de l'Égalité des Chances, et rend évident quelques changements dans les attitudes par rapport aux professions stéréotypés. Ce changement a été plus remarquable après le film et dans la rencontre/débat avec les professionnels à métiers non traditionnels.

Chapitre C

Synthèse intégrative du Guide de Sensibilisation

1. Les Chemins de l'Égalité des Chances dans l'Europe – La perspective des experts des pays du partenariat

Ont été réalisés trois entrevues les experts du secteur de l'Égalité des Chances des pays partenaires, avec l'intention de connaître et comparer ce qui a été réalisé dans des termes de politiques pour l'Égalité. A été suivi une guide commune, qui visait les suivantes questions:

- Quel plan d'action pour l'Égalité existe au niveau national et local?
- De que forme ce plan est exécuté?
- Quels résultats ont été obtenus avec ces initiatives?
- Quelles barrières ou difficultés ont été trouvées?
- Quels plans futurs sont prévus et en ce qui devra concerner?

En ce qui concerne la première question, tous les pays partenaires possèdent des politiques nationales pour l'Égalité des Chances, néanmoins Italie et Espagne se différencient du Portugal vu qu'ils possèdent des politiques à niveau régional et local.

Ainsi, au niveau national, Portugal a développé, entre 2003 et 2006, le II Plan National pour l'Égalité. Pendant cette même période, a été développé en Espagne le IV Plan d'Égalité des Chances entre des Femmes et des Hommes. En ce moment, l'Italie est le seul partenaire lequel possède un plan national encore à s'écouler – Tableau Stratégique Nationale pour l'Égalité (2007-2013).

Au niveau de l'intervention régionale et locale, le partenaire espagnol détache le « 3ème Plan Municipale d'Égalité des Chances entre Femmes et Hommes 2005-2007 », pris en oeuvre par le Gouvernement Local de la Commune de Vigo, lequel vise à appliquer le principe du *mainstreaming*, notamment dans les domaines de la coéducation, conciliation, marché du travail et d'habitudes de vie saines. Dans la Province de Chieti, c'est à travers la Programmation Régionale (**POR 2006**) que l'intervention locale est réalisée, avec l'objectif de promouvoir deux grands secteurs : développer les circuits de connaissance, et augmenter la qualité de vie, la sécurité et l'inclusion sociale dans le territoire.

Par rapport à des stratégies de mise en oeuvre de ces plans, à Vigo ils se basent fondamentalement sur la création de lieux d'Offre d'Emploi Public d'Agents d'Égalité des Chances et en l'application du principe de la transversalité. En ce qui concerne Chieti, la question de l'insertion professionnelle des femmes constitue son principal secteur d'action. Vu cet objectif a été créé un cabinet *ad hoc*, avec l'aide du Centre d'Emploi, pour appuyer l'auto-entrepreneur et

l'acquisition/développement de compétences. Au Portugal, les principales stratégies mises en oeuvre ont été l'intégration d'une *perspective de genre* dans toutes les politiques et les programmes gouvernementaux et l'adoption de mesures de discrimination positive.

Les résultats obtenus par ces initiatives en Espagne ont été l'implication de tous les secteurs de la population contre la violence de genre, l'application du principe de la transversalité (*mainstreaming*) dans les divers secteurs municipaux, et une plus grande sensibilisation de la société devant les femmes victimes de violence. Déjà en Italie et dans au Portugal les plans se trouvent ou dans phase de développement ou dans phase d'évaluation finale.

En ce qui concerne les difficultés et les obstacles senties dans l'a mise en oeuvre de ces initiatives, se vérifie que dans le cas d'Espagne y a manque de ressources humaines spécialisées en ce secteur pour prendre en oeuvre les projets du Plan Municipal. En Italie, les principales difficultés indiquées s'arrêtent avec l'inexistence d'une langue commune entre les divers sujets impliqués dans ces plans ; la difficulté à construire instruments et actions qui répondent dans la pratique aux problématiques placées ; la difficulté de transférer les expériences et les connaissances acquises entre les utilisateurs et les bénéficiaires qui parfois ne sont pas capables ou ne se laissent pas impliquer directement. Le Portugal est encore dans phase d'évaluation pourtant n'est pas possible d'énoncer les principales difficultés senties dans la mise en oeuvre du II Plan National.

Par rapport aux plans futurs, Vigo indique que le Conseil de la Femme de Vigo vise à développer initiatives de sensibilisation dans l'Égalité des Chances pour enfants, à partir de la création du *I Concours – Éducation pour l'Égalité* et la mise en oeuvre d'incitations qui favorisent l'élimination d'éléments sexistes dans les centres éducatifs. Encore en ce qui concerne de contexte de l'éducation, prétendent continuer le travail qui a été réalisé dans les dernières années, près de toute la communauté éducative de Vigo, au disponibiliser matériels pédagogiques non sexiste, au développer des actions de formation pour enseignants et des ateliers thématiques sur l'Égalité des Chances dans le préscolaire. Se détache encore la création de campagnes de sensibilisation sur la co-responsabilisation domestique, lequel vise à doter de connaissances, habitudes et nouvelles pratiques dans la performance du travail domestique.

Consciente de que c'est le pays européen avec la plus grande disparité de genre, l'Italie cherchera dans le période de 2007-2013 nouvelles formes de combattre cette différence. Ainsi, soit à travers la nouvelle *Réseau Nationale Antiviolence contre les Femmes* ou de l'*Observatoire du Marché de Travail* (de la Province de Chieti), se cherche à diffuser une culture où la différence de genre représente une richesse et une plus-value pour le marché de travail. En ce qui concerne l'Administration Publique, le Conseil d'Égalité prévoit de fomentier la flexibilité d'horaires et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle à travers des séminaires et les rencontres

publiques. Il vise aussi à développer des actions positives dans lesquelles concerne à la formation professionnelle des femmes avec l'objectif de faciliter à l'insertion ouvrière et l'accès à des charges de pouvoir.

Au Portugal, ira s'initier le *III Plan National pour l'Égalité de Genre* que s'écoulera jusqu'au 2010. Dans cette initiative se prétend l'intégration transversale de la perspective de genre dans tous les domaines prioritaires de politique tant que condition de bon gouvernement; développement d'actions positives pour la promotion de l'égalité de genre ; identification des mécanismes pour la responsabilisation active de l'Administration Publique dans la réalisation du Plan ; promotion de l'Égalité de Genre dans le plan international et dans la Coopération pour le Développement.

Plan d'action communautaire

Tout le monde accepte que l'engagement de "2007- Année Européenne de l'Égalité des Chances" soit une énorme étape vers l'effort commun dans la lutte contre tous les types de discrimination. Ont été identifiés quatre principaux:

- Droits – sensibiliser sur le droit à l'égalité et à la non discrimination.
- Représentativité – stimuler le débat sur la possibilité de développer la participation dans la vie sociale des groupes victimes de discrimination.
- Reconnaissance – favoriser et valoriser la diversité et la parité.
- Respect – promouvoir une société plus solidaire, éliminant des stéréotypes, préjugés et la violence de genre, et en favorisant de bonnes relations entre tous les membres de la société, surtout les jeunes.

De manière à atteindre ces objectifs, l'UE a adopté une double stratégie qui associe des actions spécifiques et «*mainstreaming* de genre». Dans le cas de premières, nous avons les diverses directives (75/117/CEE, 2002/73/CE, 97/80/CE, 92/85/CEE et 96/34/CE, par exemple) qui assurent le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi. Pour le «*mainstreaming* de genre», l'UE établit le principe sous lequel l'égalité entre des femmes et des hommes («*perspective de genre*») doit systématiquement être considérée dans toutes les politiques et dans toutes les actions communautaires, depuis le moment de sa conception, de façon active et visible.

À partir de ce encadrement, ont été identifiés six secteurs prioritaires pour la période de 2006-2010: indépendance économique égale pour femmes et hommes; conciliation de la vie privée et la vie professionnelle; représentation égale dans la procédure de prise de décisions; élimination de toute façon de violence de genre; élimination des stéréotypes associés au genre; et promotion de l'égalité entre des femmes et des hommes dans la politique externe et du développement. Le nouvel Institut Européen pour l'Égalité, avec un budget dans l'ordre des 50 millions d'euros, déroulera un rôle fondamental dans la sensibilisation de ces secteurs aux citoyens européens.

Pendant la période des 2000-2006, la Commission Européenne a supporté, à travers les Fonds Structurels, quatre initiatives communautaires, étant qu'à EQUAL (les autres ont été l'INTERREG III, LEADER+, URBAN II) a représenté un lieu de permanente expérimentation qui a permis d'élaborer et divulguera de nouvelles stratégies d'exécution des politiques d'emploi, afin de combattre contre la discrimination et l'inégalité.

Fini cette période, il faut parler du programme PROGRESS (2007-2013). Ce programme est subdivisé dans cinq grands domaines: emploi, protection et inclusion sociale, conditions de travail, anti-discrimination et diversité, et égalité entre les hommes et les femmes. Seront financées des activités d'analyse et d'apprentissage mutuel, de la sensibilisation et de la divulgation, vu les suivants objectifs généraux:

- Améliorer la connaissance et la compréhension de la situation aux États membres moyennant des études, évaluations et un accompagnement étroit des politiques
- Soutenir le développement d'instruments statistiques, méthodes et indicateurs communs.
- Soutenir et accompagner l'application de la législation et des objectifs politiques
- Promouvoir l'établissement de réseaux, l'apprentissage mutuel, l'identification et la divulgation des bonnes pratiques dans l'UE
- Renforcer la sensibilisation des intervenants et du public en général pour les politiques de l'UE dans le contexte de chacun des cinq domaines de l'activité
- Dynamiser la capacité des principaux réseaux de l'UE pour promouvoir et soutenir les politiques communautaires. (voir **COM/2004/0488 – COD 2004/0158**)

De cette façon, nous comprenons que l'UE prétend élargir son action au delà du marché de travail, domaine au lequel était limité, promouvant le développement économique du territoire, avec particulière attention à l'entreprise féminine. Cette année est aussi envisagée par les experts, non comme un point d'arrivée, mais comme le point de départ d'une nouvelle phase dans la promotion de l'égalité des chances. Dans ce but, soit nécessaire une continue sensibilisation comme action fondamentale pour rompre avec des stéréotypes et des pratiques qui se perpétuent.

2. Les programmes de sensibilisation dans la promotion de l'Égalité des Chances

Malgré des conquêtes atteintes dans le domaine des droits d'égalité entre les hommes et les femmes, les croyances et les conduites sont encore définies pour des vision stéréotypes des rôles masculins et féminins. Le combat à cette réalité passe essentiellement par des stratégies de sensibilisation.

La sensibilisation peut être vue comme un processus qui permet à prise de conscience des stéréotypes et des processus de socialisation qui est prises comme acquis. Donné son caractère englobant permet d'arriver a des différents types de public et mettre en œuvre différents stratégies, tels comme des débats, expositions, formation, activités ludiques pédagogiques, etc. Ainsi, peut être considéré comme une première étape pour le changement.

Le programme stratégique de sensibilisation développé dans le contexte du projet *Construire Ensemble* a eu comme groupe cible des jeunes entre 13-18 années. Simultanément, il a permis d'exploiter les activités de chaque projet national, étant donné que ceux-ci déjà intervenaient dans des écoles et avec des jeunes. Finalement, les croyances et les stéréotypes associés au genre se trouvent enracinés, de façon que les interventions dans ce contexte, devraient se produire le plus tôt possible et associées à des moments de choix professionnel important.

Ce programme a permis de réveiller l'intérêt des jeunes pour la thématique de l'égalité des chances, permettant, en même temps, l'apprentissage de nouveaux concepts. Il s'est vérifié aussi la prise de conscience des problèmes associés à ce thématique et leurs réflexes dans le quotidien.

Néanmoins, le changement de représentations est un processus lent par lequel l'évaluation quantitative effectuée, à la fin des activités, pourra ne rendre pas évident le réel impact de cette initiative. En effet, se considère qu'une analyse qualitative du discours des participants pourra donner une meilleure perception des effets du programme.

Dedans les activités développées ce qui ont eu plus grande adhésion des élèves ont été ce qui ont impliqué plus grande dynamique et engagement des propres, par que se considèrent que des activités élaborées sur base du principe de *l'empowerment* pourront apporter plus grands bénéfices.

Une intervention dans le contexte éducatif, avec des propositions d'activités extra-curriculaire, peut trouver quelques résistances, surtout quand se cherche à intégrer une thématique négligée dans les contenus programmatiques, comme c'est le cas de l'Égalité des Chances, et ne se possède pas d'outils qui facilitent cette intégration. Ainsi, se renforce la nécessité d'éditer des matériels éducatifs sur diversification professionnelle comme, par exemple, des jeux didactiques.

Il se considère que pour une intervention plus efficace c'est fondamental d'élargir son contexte y compris différents publics comme famille, enseignants, fonctionnaires de l'école, associations de parents, etc. C'est-à-dire, intégrer tous les acteurs qui peuvent influencer les prises de décision des jeunes. Ainsi, c'est aussi important d'initier les interventions plus précocement possible, vu que l'acquisition de stéréotypes de genre et les manifestations d'intérêt par des activités traditionnelles déjà s'observent dans des enfants d'âge préscolaire.

Ainsi, autre recommandation est élargir ce programme à l'enseignement préscolaire.

Remerciements

Nous remercions aux enseignants et directeurs des écoles où furent développées les activités :

- **Escola EB 2/3 de Miragaia (Porto)**
- **Ente Scuola Edile (Chieti)**
- **Institutos de Secundaria Obligatoria: IES Carlos Casares ed IES Ricardo Mella (Vigo)**

Nous remercions aux experts qui ont répondu aux questions posées :

- **Dr. Manuel Albano (Porto)**
- **Dr. Angelo Radica (Chieti)**
- **Dra. Cristina Gomez (Vigo)**

Nous remercions à des professionnels des occupations non traditionnelles, participants dans les rencontres avec les jeunes :

- **Aníbal Guimarães (Porto)**
- **Paula Silvia (Porto)**
- **Cinzia Ciaramellano (Chieti)**
- **Concepción Pérez González (Vigo)**
- **Noelia Hermida Gómez (Vigo)**

Nous remercions aux projets qu'ont remplisse les grilles de caractérisation.

Finalement, nous remercions à toutes/tous qu'ont contribué pour le Guide.

Bibliographie

- www.construireensemble.org
- http://europa.eu/index_pt.htm
- http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei10_2001.htm
- http://www.dps.tesoro.it/documentazione/QSN/docs/INT_13_E.pdf
- <http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/amsterdam.html>
- http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11903.htm>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11332.htm>

