

Guide de bonnes pratiques

Dynamiser l'emploi des femmes
par la coopération
transnationale

Le projet Trans-conciliation



EQUAL



Ce guide de Bonnes pratiques est le résultat de la coopération entre trois projets EQUAL d'ambitions, d'envergures et de stratégies différentes mais qui, tous trois dans leurs contextes spécifiques, ont élaboré une action collective pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Au fil des échanges et des expériences, la coopération transnationale nous enrichit et nous apprend que l'Europe se construit sur des cultures professionnelles multiples dont la rencontre permet à chacun d'évoluer dans sa pratique.

Face à la problématique commune de l'emploi des femmes, les 3 projets DéfiGenre (France) , FLORA (Espagne) et PARTNERSTWO (Pologne) ont élaboré des stratégies d'actions spécifiques :

- L'approche espagnole, tournée vers la conciliation,
- l'approche polonaise, visant l'accès aux droits
- et l'approche française, faisant du Genre, l'enjeu central de l'action, relatent des diversités contextuelles :

Selon l'acteur, sa reconnaissance et le contexte dans lequel il inscrit son action, son approche de l'égalité entre hommes et femmes se traduit par des stratégies différentes dont la mise en commun enrichit les pratiques professionnelles de tous

Les expériences menées sont des modalités d'action innovantes. Adaptables et transposables, elles permettront aux professionnels des politiques publiques et de l'emploi de développer de nouvelles stratégies pour l'emploi des femmes.

This Good Practice Guide has been created from a perspective of true equality between men and women and the freedom of individuals, without discrimination for reasons of sex, and is the result of the effort and work undertaken by the partners of the Transconciliation transnational Project. It is intended as a resource, serving to raise awareness about equal opportunities and to increase sensitivity within the business community about the responsibility that society should have towards women, in particular those with special difficulties in gaining access to the labour market (the unemployed, victims of domestic violence, women in prison, women returning to the job market, women with dependants under their care, and a long etcetera).

The objectives pursued by this Guide to Good Practice are a change in real terms, and the enabling of the integral development of the capacities of women and men, without restrictions of gender, as promoted by the partners of the Transconciliation transnational AD.

The Transconciliation transnational Project was born out of the idea of eliminating instances of gender inequality and discrimination, principally in the access to the labour market and employment of women, as detected in today's society. To this end the AD partners are planning to carry out a series of objectives and activities such as: the exchange of experiences between member countries of the principles of Equal Opportunities, the transfer of results obtained in the spheres of employment policy and the incorporation of the good practices derived from the implementation of national projects in each country: FLORA in Spain, DefinGenre in France and Partnerstwo in Poland.

This guide is a practical tool for creating an awareness of equal opportunities, based on the practices carried out by the partners, whose beneficiaries will be the business men and women responsible for human resources, and all of society in general, and thus serving as an example and contributing equal opportunities measures which are extendable to all spheres and, of course, promoting general awareness.

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| LES PROJETS NATIONAUX PARTENAIRES | 4 |
| FLORA, ESPAGNE..... | 4 |
| DEFIGENRE, CASTELNAUDARY..... | 8 |
| PARTNERSWTO, POLOGNE..... | 12 |
| LES CONTEXTES JURIDIQUES NATIONAUX | 17 |
| CONTEXTE ESPAGNOL ET ANDALOUS : EGALITE ET CONCILIATION, VIOLENCE DE GENRE..... | 17 |
| CONTEXTE FRANÇAIS : L'EGALITE PROFESSIONNELLE, LES VIOLENCES CONJUGALES ET LA COOPERATION ENTRE AUTORITES PUBLIQUES-ASSOCIATIONS. | 21 |
| CONTEXTE POLONAIS: LES VIOLENCES DOMESTIQUES | 24 |
| LES BONNES PRATIQUES ELABOREES DANS LES 3 PROJETS | 26 |
| BONNES PRATIQUES DU PROJET FLORA (ESPAGNE) | 26 |
| <i>OFFICES DE CONCILIATION ET DE PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE (OCFIO)</i> | 26 |
| <i>ACTIONS EDUCATIVES POUR LES PROFESSIONS SOUS-REPRESENTEES</i> | 27 |
| <i>JOINT RESPONSIBILITY WORKSHOPS FOR MEN</i> | 28 |
| <i>BUSINESS SELF-DIAGNOSIS TOOL IN MATTERS OF EQUAL OPPORTUNITIES</i> | 29 |
| <i>ACTIONS DE TUTORAT POUR LA CREATION D'ENTREPRISES: mentoring</i> | 30 |
| DEFIGENRE (FRANCE) | 31 |
| <i>PLATEFORME : ANIMATION DU RESEAU LOCAL D'INSERTION AUTOUR D'UNE APPROCHE GENRE</i> | 32 |
| <i>1/ BUREAU D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE A L'EMPLOI</i> | 33 |
| <i>2/ ÉVENEMENTIEL :</i> | 34 |
| <i>PARTICIPATION AUX EVENEMENTS LIES A L'EMPLOI : FORUMS, JOURNEES</i> | 34 |
| <i>3/ IMPULSION D'UNE FORMATION INNOVANTE</i> | 35 |
| <i>FORMATION QUALIFIANTE AUX METIERS DE LA SECURITE : SSIAPP 1</i> | 35 |
| <i>4/ ACCES DES FEMMES AUX CHANTIERS D'INSERTION</i> | 36 |
| <i>DU BATIMENT</i> | 36 |
| <i>« CŒURS DE VILLAGES »</i> | 36 |
| <i>5/ PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DES FEMMES DANS UN SECTEUR PORTEUR</i> | 37 |
| <i>6/ INTEGRATION DE L'ELARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS SUR LES ACTIONS DE PREQUALIFICATION - FORMATION - EMPLOI</i> | 38 |
| <i>7/ LIVRET DES FORMATIONS SUR CASTELNAUDARY</i> | 39 |
| <i>8/ FORMATION DES INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI</i> | 40 |
| <i>9/ INTERVENTION SUR LES OUTILS DE L'ETAT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE</i> | 41 |
| PARTNERSTWO (POLOGNE) | 43 |
| <i>AMELIORER L'ETAT PSYCHOLOGIQUE ET EMOTIONNEL ET LA CAPACITE A CHANGER SA VIE ET AMELIORER SA POSITION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL</i> | 43 |
| <i>ACCROITRE LES CONNAISSANCES JURIDIQUES CONCERNANT LEUR SITUATION FAMILIALE SPECIFIQUE AINSI QUE LEUR POSITION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL</i> | 45 |
| <i>PREPARER LES FEMMES A CREER ET A GERER LEUR PROPRE ENTREPRISE ET FACILITER LEUR ACCES A L'EMPLOI</i> | 46 |
| <i>DEVELOPPER LES CONNAISSANCES ET AMELIORER LES COMPETENCES DES SYNDICATS, DES EMPLOYEURS ET DE LEURS ENTREPRISES</i> | 48 |
| <i>AMELIORER LE POTENTIEL DES INSTITUTIONS ET ONG IMPLIQUEES DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES ET POUR FACILITER L'ACCES DES FEMMES AU MARCHE DU TRAVAIL ; SOUTENIR LA CREATION D'UN SYSTEME INTEGRE DE COOPERATION INTERINSTITUTIONNELLE</i> | 50 |
| CONCLUSION | 53 |

LES PROJETS NATIONAUX PARTENAIRES

FLORA, Espagne

FLORA, Espagne

| | |
|----------------------|--|
| Tête de liste | - La Junte d'Andalousie (Service de l'emploi) Dirección general de fomento del empleo |
| Partenaires | - Consorcio Red Local de promoción económica : formación et emploi d'Andalousie - Fédération andalouse des entreprises coopératives - Fédération andalouse des femmes entrepreneures - Fédération des femmes progressistes d'Andalousie. |

ETHIQUE DE LA DEMARCHE

Suite au diagnostic, nous avons identifié les situations discriminatoires et inégalitaires qui suivent: d'une manière générale, la situation économique des femmes, les taux d'activité, le manque de qualification qui se traduit par une main d'oeuvre moins qualifiée et par conséquent davantage soumise aux facteurs économiques irréguliers et aux contrats à courte terme; la création par des femmes d'activités dans des secteurs à faible potentiel de développement dans des zones rurales ; des mesures de promotion insuffisantes pour diversifier les occupations et accroître l'employabilité des femmes ; le manque de ressources pour concilier vie familiale et vie professionnelle, ce qui limite le développement des compétences et les possibilités d'emploi ; les responsabilités familiales qui sont très peu partagées. Tout ceci décrit la situation initiale du territoire ciblé.

FLORA réunit 15 partenaires possédant des compétences spécifiques avec l'objectif de résoudre cette situation (Ministère régional de l'emploi, Red Local Andalucía Consortium, FAECTA, FMPA, FAME et une série d'associations de femmes locales (collaborateurs). Ils mettront au point des actions innovatrices conformément au principe de l'égalité des chances à destination des groupes cibles (jeunes, femmes sans emploi de longue durée, femmes réintégrant le travail de plus de 40 ans, femmes faiblement qualifiées, femmes ayant une initiative entrepreneuriale, femmes handicapées, parents uniques, etc.).

LES PARTENAIRES DU PROJET FLORA :

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PERSONNELLE ET EGALITE DES OPORTUNITES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Le projet FLORA (Espagne) est administré via l'Association de Développement (AD) FLORA n° 459. Elle est constituée des responsables dotés des attributions qui suivent:

- ✓ JUNTA DE ANDALUCIA (LE CONSEIL ANDALOUS) – CONSEIL DE L'EMPLOI, DIRECTION GENERALE DE LA CREATION D'EMPLOI.

Associé représentatif (auprès de l'Autorité administrative UAFSE) et chargé du contrôle financier

Associé chargé du suivi et de l'évaluation des performances

- ✓ CONSORCIO RED LOCAL DE PROMOCION ECONOMICA, FORMACION Y EMPLEO DE ANDALUCIA (CONSORTIUM DE RESEAU LOCAL POUR LA PROMOTION ECONOMIQUE, L'EDUCATION ET LE TRAVAIL EN ANDALOUSIE)

Coordination des Associés du projet et coordination transnationale

Associé exécutif du programme de travail: Orientation et éducation pour les bénéficiaires, Stages en entreprises, Création d'une page web, Actes de Distribution et de sensibilisation,

- ✓ FEDERACION ANDALUZA DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (FAECTA) (FEDERATION ANDALOUSE DES COOPERATIVES DE TRAVAIL)

Associé exécutif du programme de travail: Orientation et éducation pour les bénéficiaires, Stages en entreprises, Création d'une page web, Actes de Distribution et de sensibilisation, Actes transnationaux.

- ✓ FEDERACION DE MUJERES PROGRESISTAS DE ANDALUCIA (FMPA) (FEDERATION DES FEMMES PROGRESSISTES EN ANDALOUSIE)

Associé exécutif du programme de travail: Chargé de la conformité avec le principe de l'égalité des chances dans tous les aspects de l'administration et du développement du programme de travail, Création d'un réseau de support mutuel, Ateliers pour les hommes et conférences thématiques pour amener à la prise de conscience, et actes transnationaux.

- ✓ FEDERACION ANDALUZA DE MUJERES EMPRESARIAS (FAME) (FEDERATION ANDALOUSE DES FEMMES ENTREPRENEURS)

Associé exécutif du programme de travail: Chargé de la conformité avec le principe de l'égalité des chances dans tous les aspects de l'administration et du développement du programme de travail, Création d'un CD-ROM d'auto-évaluation pour les entreprises, Organisation et mise en œuvre d'un stage relatif aux égalités des chances à destination des techniciens du projet, mentorat et actes transnationaux.

OBJECTIFS DU PROJET FLORA :

- 1) Introduire **de nouveaux modèles d'organisation du travail** basés sur la réconciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- 2) Favoriser la **création d'entreprises** et de modèles de travail indépendant dans des secteurs d'activité où les femmes se trouvent être sous-représentées.
- 3) Promouvoir la **perspective du genre au sein des entreprises**.
- 4) Promouvoir **l'égalité des responsabilités entre hommes et femmes au sein de la famille**.
- 5) Contribuer à la **représentation juridique** de ces bénéficiaires potentiels qui concernent souvent des activités de l'économie noire.

RESULTATS ATTENDUS

✓ Nombre total de bénéficiaires:

| | |
|---------------------|------------|
| Total femmes | 2.250 |
| <u>Total hommes</u> | <u>250</u> |
| TOTAL | 2.500 |

- ✓ 42 actions éducatives, en **compétences technologiques**
- ✓ 19 actions éducatives, dans les **Nouvelles technologies de l'information et de la communication** et dans les Nouveaux gisements de travail (NYE)
- ✓ 19 actions éducatives, dans les **Professions dans lesquelles les femmes sont sous-représentées**
- ✓ ENTREPRISES CREEES: 14
- ✓ 1 **Formation** partiellement en personne **sur l'égalité professionnelle** dirigée un membre de l'équipe technique du projet
- ✓ Création d'un outil informatique multifonctionnel (projet page web)
- ✓ Création d'un système de "Crédit temps"
- ✓ Création d'un système de "**Bourses de présences**"
- ✓ Création d'un CD-ROM d'auto-évaluation pour les entreprises.
- ✓ 15 ateliers sur l'égalité des chances pour les hommes
- ✓ 19 conférences thématiques
- ✓ Création d'une charte de qualité dans le domaine de l'égalité des chances

METHODE :

Pour la mise en œuvre et l'exécution des actions, le projet a créé une structure technique, employée spécifiquement dans ce but, qui centralise ses services sous le nom de ***Oficinas de Conciliación y Fomento de la Igualdad de Oportunidades (Bureaux de réconciliation et de promotion de l'égalité des chances)*** sur le marché du travail (**OCFIO**). Cette ressource est disponible pour chacun des 13 territoires (CRL) + 2 (FAECTA) qui constituent la zone géographique dans laquelle opère AD FLORA ; elle a débuté ses opérations le jour même où elle a embauché un technicien spécialisé dans l'emploi avec les associations bénéficiaires EQUAL.

Les OCFIO sont responsables de la majeure partie des activités à réaliser sur le territoire des bénéficiaires de l'Association de développement, ils prennent la responsabilité de travailler directement avec eux et de garantir le processus de participation des bénéficiaires dans le contexte de l'Association de développement. Une partie fondamentale du programme de travail, qui sera décrite ci-dessous, sera mise en œuvre sur la base de cette structure.

DEFIGENRE, Castelnaudary

DEFIGENRE Castelnaudary

| | |
|---------------|--|
| Tête de liste | CIDFF de l'Aude |
| Partenaires | Mairie de Castelnaudary Mission Départementale aux droits des femmes et à l'égalité CFPM : Centre de formation professionnelle du midi |

ÉTHIQUE DE LA DEMARCHE

Autonomie des femmes et Empowerment

En matière de lutte contre les violences conjugales comme dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi, le CIDFF fonde son travail sur l'accompagnement des personnes vers l'autonomie pour les amener à renforcer leur volonté et leur capacité d'agir par la prise en compte de leurs potentialités propres.

L'approche Intégrée de Genre s'appuie sur le constat suivant: "Quand les politiques publiques ne tiennent pas compte du Genre, elles produisent des discriminations."

L'analyse ou l'approche intégrée de genre, ne se réduit donc pas à opposer hommes et femmes, mais plutôt à mettre en exergue la construction sociale de la différence des sexes. Cette analyse permet de comprendre que les attributs psychologiques, les activités, les rôles et statut sociaux assignés aux hommes et aux femmes résultent d'un système de croyance producteur d'inégalités entre les hommes et les femmes, de discrimination.

L'étude par le genre impose de ne plus appréhender, les femmes et les hommes comme des sujets « neutres », mais comme la résultante d'un système social dont on sait qu'il n'est pas immuable, peut varier dans le temps et dans l'espace et qu'hommes et femmes, par la déconstruction peuvent être actrices et acteurs de son changement.

L'élargissement des choix professionnels dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes signifie leur permettre de diversifier les métiers auxquels elles peuvent accéder, selon leurs potentialités, intérêts et aptitudes, et leurs compétences, en ne se limitant pas aux secteurs traditionnellement féminins ni aux caractéristiques d'un emploi "secondaire" (adapté géographiquement et temporellement à des contraintes familiales prioritaires). Orienter vers des métiers traditionnellement masculins n'est pas une obligation. L'obligation, c'est de donner la possibilité de ce choix pour que les femmes puissent choisir un métier en toute connaissance de cause.

LES PARTENAIRES DU PROJET DEFIGENRE :

CEDIFF/CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.

L'association a pour vocation d'accompagner les femmes dans leur accès au droit commun et à l'autonomie par du conseil juridique et de la médiation familiale, des accompagnements individuels et collectifs à la recherche d'emploi et un service écoute des femmes en situation de violence. Le CIDFF propose également des formations/sensibilisations des professionnels à ces problématiques spécifiques.

Dans le projet EQUAL, le CIDFF est coordinateur des activités et intervient dans le cadre d'accompagnements à l'emploi hebdomadaires (BAIE) et de sensibilisations du public et des professionnels à l'élargissement des choix professionnels.

Le CFPM : Centre de Formation Professionnelle du Midi

Le centre de formation œuvre dans le domaine de l'insertion professionnelle et sociale au travers d'actions, modules de formation, dispositifs, en accord avec les politiques publiques. Ses missions de formation et d'accompagnement des publics s'inscrivent dans une démarche collective ou individuelle, dans des parcours personnalisés.

Dans le projet DéfiGenre, le CFPM est partenaire en terme de « Plateforme Pré qualification, Formation, Emploi » qui vise à :

- Améliorer l'accès des femmes à la formation continue et à la VAE,
- Encourager les femmes à investir des secteurs porteurs d'emploi,
- Mettre en cohérence les processus d'accompagnement,
- Mettre en cohérence l'offre de formation avec les besoins des entreprises

La Mairie de Castelnaudary

La Mairie de Castelnaudary a été à l'initiative du projet avec le CIDFF suite au constat d'un taux de chômage féminin particulièrement élevé sur le Bassin d'Emploi.

Elle a affiché une volonté forte d'implication dans le domaine de l'Insertion en nommant une adjointe spécifique dans ce domaine, bien qu'il ne fasse pas partie des compétences obligatoires de la Collectivité

Au sein du projet DéfiGenre la Mairie est représentée par

- 1) l'adjointe chargée de l'Insertion. Son expérience : conseillère professionnelle. Son rôle : recevoir les femmes du secteur en recherche d'emploi (de 5 à 10 par semaine), être à l'écoute de leurs demandes, les informer systématiquement du Projet EQUAL et

les orienter vers les structures adaptées et vers le BAIE si elles intègrent la possibilité d'élargir leur choix dans le cadre de DéfiGenre

- 2) le responsable du Développement Economique de la Ville. Son rôle : servir de lien avec le monde économique afin d'évaluer les besoins actuels et à venir des entreprises afin que les actions d'insertion soient en adéquation avec le marché du travail
- 3) la secrétaire chargée de la réception des administrées et de la gestion administrative

La Mission Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

Un service de l'Etat rattaché au Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, composé d'un service central créé en 1985 : 50 personnes et d'un service déconcentré avec un échelon régional (1974) et une mission départementale (1978) pour un total de 150 personnes

Une mission : promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie : politique, économique, social et culturel.

Une méthode, à partager avec tous les acteurs des politiques publiques : prendre en compte les situations et les besoins respectifs des femmes et des hommes, dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques. Une démarche transversale et partenariale.

Dans le cadre du projet Défi Genre, la chargée de mission promeut sur le territoire l'égalité professionnelle au moyens des outils élaborés par l'Etat pour l'accès des femmes à l'emploi, aux postes à responsabilité, pour la diversification des choix professionnels, et la valorisation de la création d'activité par les femmes.

OBJECTIFS DU PROJET DEFIGENRE :

Intervenir sur le chômage des femmes par la mise en œuvre d'une stratégie collective (mobilisant l'ensemble du bassin d'emploi de Castelnaudary) d'Elargissement des choix professionnels : méthodologie d'action qui consiste à encourager les femmes en recherche d'emploi à découvrir l'ensemble des secteurs porteurs d'emploi sur le bassin, y compris (mais pas uniquement) les secteurs non traditionnellement féminins.

Pour le réaliser :

- sensibilisation et investissement des professionnels de l'insertion, des femmes et des entreprises à l'Élargissement des choix professionnels

RESULTATS ATTENDUS

- Une meilleure compréhension de la situation des femmes sur le bassin d'emploi et l'acquisition, par les professionnels, de nouvelles pratiques et stratégies d'accompagnement.
- L'investissement progressif, par les femmes, de postes, secteurs et entreprises jusqu'alors presque exclusivement réservés aux hommes.
- Une meilleure adéquation entre l'offre de formation, les besoins du bassin et les aspirations des bénéficiaires par l'animation d'une plateforme territoriale de formation.

METHODE

Le projet se fonde sur des sensibilisations régulières du public, des professionnels de l'insertion et des entreprises à la présence de femmes dans des secteurs jusqu'alors faiblement investis par elles et sur la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques en cohérence avec les besoins du bassin d'emploi.

PARTNERSWTO, Pologne

PARTNERSTWO Pologne

| | |
|----------------------|---|
| Tête de liste | CENTRE POUR LES DROITS DES FEMMES (Varsovie et Lodz) |
| Partenaires | CENTRE DE CONGRES ET DE FORMATION – Varsovie AGENCE MUNICIPALE D’AFFAIRES SOCIALES – Lodz AGENCE MUNICIPALE D’AFF. SOCIALES – Zoliborz, Varsovie AGENCE MUNICIPALE D’AFF. SOCIALES – Centre, Varsovie HAUTE ECOLE DE PEDAGOGIE à Varsovie AGENCE REGIONALE POUR L’EMPLOI – région de Mazowia AGENCE LOCALE POUR L’EMPLOI –Lodz ASSOCIATION REGIONALE DES EMPLOYEURS Mazowia PENITENCIAIRE POUR LES FEMMES à Lubliniec |

ETHIQUE DE LA DEMARCHE

Le projet “**Travail et dignité pour les femmes victimes de violences**” se veut une réponse à l’inefficacité des approches et programmes existants qui traitent de violences domestiques.

Notre partenariat a révélé que, tout en élaborant le système d’aide aux femmes dont la situation sociale, et notamment la position sur le marché du travail, s’est détériorée à la suite de violences domestiques dont elles sont victimes, il convient de suivre les principes suivants:

1) **Tous les programmes d’assistance aux femmes victimes de violences doivent comprendre des mesures destinées à permettre aux femmes de mener une vie plus indépendante**, en restaurant notamment leur motivation à poursuivre une carrière professionnelle, en garantissant la sécurité financière et la satisfaction personnelle. Si l’on excepte quelques rares femmes qui sont heureuses en tant que mères et épouses, la consolidation de la stabilité financière est la principale condition préalable pour que les femmes recouvrent la capacité de vivre une vie digne et indépendante. Dans ce but, il est indispensable que les organisations non gouvernementales et les autres institutions qui assurent une aide aux victimes mettent en place une coopération avec des entités actives sur le marché du travail, telles que : les employeurs et leurs organisations, les syndicats et

d'autres institutions de soutien et d'éducation, comme par exemple les agences du travail de district et de province ainsi que les agences pour l'emploi. Dans certains cas, un rôle important peut être joué par les autorités publiques ou les institutions financières accordant des prêts aux femmes qui souhaitent démarrer une entreprise. **Les organisations qui coordonnent les programmes d'assistance doivent s'efforcer au maximum d'assurer la coopération de ces institutions.**

2) Il convient le plus possible, dans les phases préparatoires et exécutoires des programmes, de veiller à ce que **l'assistance fournie ne dépasse pas les attentes du bénéficiaire et ne devienne pas "totale"**, handicapant ainsi l'affirmation de soi des femmes et leurs efforts pour rétablir leur dignité et leur indépendance. Les femmes ne doivent pas être contraintes de participer à une formation ou à une thérapie si elles n'en voient pas elles-mêmes le besoin. Plus particulièrement, personne ne doit être contraint de suivre une psychothérapie.

3) Les femmes victimes de violences ont souvent une estime de soi diminuée, des aspirations et un sens des capacités plus faibles. En conséquence, elles peuvent accepter des offres d'emploi qui ne répondent pas à leurs aspirations personnelles et financières. **Les organisations offrant une assistance doivent éviter autant que possible d'encourager les femmes à participer à des activités qui, dans les cas extrêmes, peuvent être considérées comme une forme de violence institutionnelle** et pourraient affaiblir davantage leur dignité.

4) Les programmes de formation et de thérapie doivent prendre en considération le fait que **certains rôles et objectifs de mise en œuvre des organisations peuvent s'avérer incompatibles**. Il convient d'être particulièrement attentif au fait que les institutions gouvernementales centrales et locales qui prennent des décisions en termes d'allocations ou d'assistance financière d'une autre nature, ne doivent pas en même temps fournir des services nécessitant un sentiment maximal de sécurité, tels que la psychothérapie, les groupes de soutien aux victimes ou les conseils juridiques. Ces formes d'assistance doivent être assurées par des organisations qui par leur nature même n'exercent aucun pouvoir. Le non respect de ce principe peut diminuer l'efficacité du programme et aboutir au gaspillage des ressources attribuées aux programmes d'assistance aux victimes de violences.

5) **Les programmes d'assistance aux victimes de violences domestiques doivent être mis en œuvre et réalisés par des organisations de défense des femmes et d'autres ONG spécialisées dans ce domaine**, dans la mesure où seules ces ONG sont capables de créer des groupes d'experts spécialisés. La connaissance approfondie de la violence contre les femmes n'est pas enseignée dans les universités ou les facultés. Elle peut, le cas échéant,

être obtenue après des années d'expérience dans un travail au sein d'une équipe interdisciplinaire dont les membres, dans le cadre de leur travail quotidien, apprennent à intégrer les connaissances dans des domaines comme la psychologie, la sociologie, la pédagogie, le droit (à la fois criminel et du travail) et d'autres domaines encore, ce qui est indispensable pour comprendre la violence et réduire efficacement sa portée et ses conséquences. **Les équipes d'experts ne doivent pas être créées par les autorités centrales ou locales**, notamment en raison du fait que, comme nous l'avons dit auparavant, cela pourrait aboutir à la situation dans laquelle une institution aurait pour mission d'accomplir des tâches qui pourraient être difficiles à concilier. Cela ne signifie pas que les organisations remplissant ces objectifs sociaux importants ne doivent pas subir de contrôle, notamment lorsque leurs activités sont financées avec les deniers publics, ce qui dans le cas des programmes d'assistance pour les victimes de violences devrait être une règle plutôt qu'une exception. Un tel contrôle, cependant, sauf dans les cas extraordinaires, doit s'attacher à la manière dont les ressources sont gérées et non au contenu du programme.

6) Il convient de **se méfier de l'"idéologisation" excessive de programmes et d'activités** spécifiques qui se manifestent souvent par la tendance à choisir de nouvelles thérapies à la mode ou une terminologie elle aussi à la mode qui pourrait s'avérer incompréhensible et affaiblir ainsi leur motivation à participer au programme ou à abandonner leur intention de mettre fin à une relation de maltraitance.

7) Toutes les organisations et institutions impliquées dans l'assistance ne doivent pas oublier que **la plupart des femmes participantes élèvent des enfants, dont on doit s'occuper**, pendant que leurs mères participent aux diverses activités.

8) Tout en aidant les femmes victimes et en mettant en place un système de soutien, il convient de prendre en considération **le caractère spécifique d'une relation de maltraitance ainsi que la manière dont les femmes en sont affectées**. Les violences domestiques suivent un schéma essentiellement cyclique. Les femmes veulent croire que les abus ne se produiront plus jamais. Elles justifient l'action de leurs auteurs par l'addiction à l'alcool ou à des problèmes personnels se traduisant par une tension émotionnelle qui doit être évacuée. Elles sont facilement calmées par les paroles de ces auteurs qui expriment leurs regrets et promettent que "ces violences ne se produiront plus". En dépit de ces dangers, les femmes doivent avoir le droit de retourner vers leurs partenaires qui les maltraitent et l'assistance ne doit pas dépendre de leur attitude relative à leur décision de quitter leur partenaire ; on ne doit pas non plus les persuader de servir d'intermédiaire avec leur partenaire qui les maltraite.

9) Le principal principe directeur de travail avec les femmes victimes de violences doit consister en une **approche individualisée tournée à la fois vers l'activation du marché du travail et l'assistance psychologique**. Cependant, si l'on considère les circonstances spécifiques qui accompagnent les violences domestiques, il convient d'être conscient du fait que certaines femmes qui ont été soumises pendant de nombreuses années à la coupe et au contrôle de leurs persécuteurs pourraient, en dépit des meilleurs efforts et de l'aide apportée, se retirer du programme d'assistance. Une telle décision peut trouver son origine dans l'insistance de la part de l'auteur des abus et de la croyance de la femme que si elle répond à ses attentes, il changera et que la relation pourra être préservée. Les organisations qui fournissent l'aide doivent prendre en considération le fait qu'en dépit de leurs meilleurs efforts, une femme peut décider de retourner vers l'auteur des abus. Dans ces cas, elles ne doivent pas être exclues du programme ; les organisations ne doivent pas imposer de politiques de participation rigoureuses ou restrictives.

10) L'expérience du Centre pour les droits des femmes et les études menées dans le cadre du Partenariat montrent que pour augmenter l'efficacité des activités destinées à combattre les violences domestiques ainsi que celle des programmes d'assistance, **il est nécessaire d'établir une coopération étroite entre les diverses institutions**. L'aide fournie par l'une d'entre elles séparément est le plus souvent inefficace et se traduit par un gaspillage des ressources publiques.

OBJECTIFS DU PROJET PARTNERSTWO :

A la lumière des principes rappelés ci-dessus, le principal objectif du projet consistant à **améliorer la situation des victimes sur le marché du travail** doit être mis en place en remplissant les objectifs suivants :

Objectif 1: Améliorer l'état psychologique et émotionnel des femmes victimes de violences ; accroître leur volonté et leur capacité de changer leur vie et améliorer leur position sur le marché du travail.

Objectif 2: Augmenter la connaissance sur le plan juridique des femmes victimes de violences par rapport à leur situation spécifique et à leur position sur le marché du travail

Objectif 3: Préparer les femmes à créer et à gérer leur propre entreprise et faciliter leur accès à l'emploi.

Objectif 4: Accroître la connaissance et améliorer les compétences des syndicats, des employeurs et de leurs organisations afin de

1) garantir l'égalité des chances des femmes, et notamment des femmes victimes de violences ;

2) assurer un soutien plus efficace aux parents, notamment les mères seules, sur le lieu de travail et en réconciliant les responsabilités familiales et professionnelles.

Objectif 5: Accroître le potentiel des institutions et des ONG impliquées dans la lutte contre les violences domestiques et dans l'accès des femmes au marché du travail ; soutenir la création d'un système intégré de coopération interinstitutionnelle.

Objectif 6: Promouvoir les mesures législatives et institutionnelles destinées à aider les femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale et à assurer une protection plus efficace contre les violences domestiques.

LES CONTEXTES JURIDIQUES NATIONAUX

Contexte espagnol et andalous : Egalité et conciliation, violence de Genre

ESPAGNE

Contexte juridique national et autonome

Egalité et conciliation vie familiale- vie professionnelle

Principales informations: lois et mesures

| ESPAGNE | | |
|---------|---|---|
| Année | Législation | Contenu |
| 1978 | Constitution espagnole (CE) | Reconnaît tous les Espagnols comme des êtres libres sans aucune discrimination fondée sur le lieu de naissance, le sexe ou la race. |
| 1989 | Loi 3/1989 | Maternité et paternité |
| 1999 | Loi 39/1999 pour promouvoir la réconciliation de la vie familiale et la vie professionnelle pour les travailleurs | Introduit des changements législatifs dans le domaine du travail faisant en sorte que les travailleurs hommes et femmes peuvent participer à la vie de la famille. Vise à préserver un équilibre favorisant la maternité et la paternité pour éviter tout effet négatif sur les possibilités d'accéder au travail, les conditions de travail ainsi que l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Permet aux hommes de participer également aux soins des enfants depuis la naissance ou l'arrivée dans la famille. |
| 2001 | Décret royal 1251/2001 | Régule l'assistance économique provenant du Système de sécurité sociale pour la maternité et les risques durant la grossesse. |
| 2003 | Loi 51/2003 sur l'égalité, la non-discrimination et l'accessibilité totale pour les personnes handicapées. | Par laquelle des mesures seront adoptées pour mettre en place des actions positives supplémentaires à destination des personnes handicapées qui souffrent objectivement davantage de la discrimination ou de l'inégalité devant l'emploi, par exemple les femmes handicapées. |
| | Le Plan IV pour l'égalité, en vigueur de 2003 à 2006. | Cherche à pousser l'intégration, la permanence et la promotion des femmes sur le marché du travail, à éliminer les barrières à l'accès et la permanence des femmes sur le marché du travail, rendant ainsi visible leur contribution à l'économie. |
| | Loi 30/2003 | Concernant la mesure visant à incorporer l'évaluation de l'impact du genre sur la législation émanant du gouvernement. |
| 2007 | Loi organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des hommes et des femmes | Son but consiste à atteindre une égalité réelle et efficace entre hommes et femmes, ainsi que l'élimination de toute discrimination basée sur le sexe, notamment celle qui affecte les femmes. |

| ANDALOUSIE | | |
|------------|--|---|
| Année | Législation | Contenu |
| 1981 | Statut d'autonomie de l'Andalousie | Etablit que la Communauté autonome d'Andalousie encourage l'égalité effective des hommes et des femmes, en promouvant l'incorporation totale dans la vie sociale et en interdisant toute discrimination professionnelle, économique ou politique. |
| 1995 | Plan II Andalousie pour l'égalité des femmes "Stratégies pour l'avancement" (1995-1997). | Propose, parmi ses objectifs, d'approfondir la connaissance des conditions de travail des femmes et de développer des activités favorisant l'égalité dans les relations du travail, en incitant les entreprises à prendre des actions positives. |
| 1996 | Décret du 31 mai 1996 | "L'Entité collaborative pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes" est établie. Les entités et les entreprises qui montrent un engagement à prendre des mesures conçues pour promouvoir l'égalité professionnelle dans leur code de conduite peuvent prétendre à cette distinction. |
| 2003 | Loi 18/2003 | Par laquelle les mesures fiscales et administratives sont approuvées au sein de la Communauté autonome d'Andalousie. Chapitre VIII: impact du genre (article 139) et parité des postes (article 140). |
| 2004 | Décret 93/2004 | Par lequel le rapport d'évaluation sur l'impact du genre dans les projets de loi et législations approuvés par le Conseil gouvernemental est régulé. |
| 2007 | Loi pour la promotion de l'égalité des sexes en Andalousie | En attente de validation (processus parlementaire) |

Commentaires

LOI ORGANIQUE 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des hommes et des femmes.

Aspects généraux de la loi

L'objectif de cette loi est de rendre effectif le droit d'égalité entre hommes et femmes, notamment par l'élimination de la discrimination contre les femmes.

Elle est pluridimensionnelle et par conséquent elle projette son influence sur tous les aspects de la vie, et particulièrement dans les domaines politique, civil, professionnel, économique, social, culturel et artistique.

Elle établit un cadre de travail général pour l'adoption des actions dites positives qui permettent d'atteindre une égalité réelle et effective entre hommes et femmes.

Elle incorpore une série importante de mesures visant à éliminer et corriger toute inégalité dans différents domaines de la vie sociale, culturelle et artistique, et en faveur de la promotion de la qualité.

Elle garantit une représentation équilibrée des deux sexes dans la composition des organes, aux postes de responsabilité de toutes les autorités publiques et dans les listes électorales.

Nouvelles caractéristiques de la loi

Création d'une Commission interministérielle pour l'égalité entre hommes et femme et d'Unités pour l'égalité au sein de chaque Ministère.

Création du Conseil pour la participation des femmes afin qu'elles y prennent part.

Etablissement de l'utilisation d'un langage non sexiste pour les autorités publiques.

Introduction d'une variable pour le sexe/le genre dans la préparation des études et statistiques élaborées par les autorités publiques.

Etablissement de la création d'un Plan stratégique pour l'égalité professionnelle.

Législation des Plans pour l'égalité dans les entreprises et leur négociation dans les accords collectifs.

Création d'un emblème professionnel relatif à l'égalité.

Etablissement de mesures spécifiques pour prévenir sur le lieu de travail le harcèlement sexuel et le harcèlement basé sur le genre.

Reconnaissance du droit de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, et promotion d'une plus grande coresponsabilité entre hommes et femmes dans le partage des obligations familiales.

Création d'un congé de paternité autonome et des allocations correspondantes.

Création d'une nouvelle allocation maternité pour la naissance de 42 jours pour les travailleurs qui n'ont pas assez de cotisations.

Développement prévu d'un corps juridique sous la responsabilité partagée du Ministère du Travail et des Affaires sociales et du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation, afin que les droits des femmes soient pleinement reconnus dans l'agriculture, ainsi que la protection correspondante de la Sécurité sociale, ainsi que la reconnaissance de leur travail.

Amélioration des avantages financiers pour les risques durant la grossesse.

Protection contre les risques durant l'allaitement, avec les avantages financiers correspondants.

Etablissement de l'obligation d'éviter toute discrimination à l'accès et à l'administration de biens et de services.

ESPAGNE

Contexte juridique national et autonome

Violence basée sur le Genre

| ESPAGNE | | |
|---------|---|---|
| Année | Législation | Contenu |
| 2003 | Loi 27/2003 de régulation de l'Ordre pour la protection des victimes de violences domestiques | <p>Mesures pénales telles que la restriction de l'agresseur ou l'emprisonnement de courte durée, mesures qui s'appliquent jusqu'à ce qu'une audience rapide se tienne, dans un délai maximal de 15 jours.</p> <p>Mesures civiles de précaution: attribution de l'utilisation du domicile familial et de la garde des enfants à la victime, établissement d'allocations alimentaires.</p> <p>Assistance économique de 300 euros durant 10 mois pour les victimes sans ressources.</p> |
| 2004 | Loi 1/2004 de Mesures pour la protection complète contre les violences liées au genre | <p>L'objectif est de combattre, sous tous les angles, les violences qui, "<i>sous la forme de discrimination, par la situation d'inégalité et les relations de pouvoir des hommes sur les femmes, s'exercent sur les femmes par ceux qui sont ou qui ont été leurs conjoints, ou par ceux qui sont ou qui ont été proches d'elles dans des relations sentimentales similaires, sans vivre ensemble</i>" (Art. 1.1).</p> <p>Etablit une assistance sociale complète et l'assistance juridique gratuite pour les victimes.</p> <p>Caractéristiques nouvelles: création de cours spécialisées dans les violences liées au genre, amélioration de l'aide apportée aux victimes (accès à des logements protégés par le gouvernement, assistance économique, primes d'embauche, création de centres de réhabilitation complets).</p> <p>Envisage la création d'une délégation gouvernementale spéciale contre la violence sur les femmes, un Conseil consultatif et un Observatoire national sur la violence contre les femmes.</p> <p>Etablit des mesures pour la sensibilisation, la prévention et la détection dans le domaine éducatif, de la santé et des médias.</p> <p>Son aspect le plus polémique: établit une discrimination positive pour pénaliser la violence lorsque l'auteur des mauvais traitements est un homme et la victime une femme.</p> |

| ANDALOUSIE | | |
|------------|---|--|
| Année | Législation | Contenu |
| 1998 | Plan d'Action du Gouvernement andalou pour obtenir l'éradication de la violence contre les femmes (1998-1999) | Une série de mesures orientées, d'un côté, vers la promotion d'un changement de comportement au sein de la population au sujet de la violence liée au genre, et, d'un autre côté, pour renforcer et consolider les services et les programmes d'assistance pour les femmes qui sont victimes d'abus, ainsi que pour leurs enfants. |
| | Décret du 30 juillet 1998. Attribution d'une aide économique aux femmes victimes de violences basées sur le genre | Une ligne d'aide économique destinée à contribuer à la récupération psychologique et à faciliter l'autonomie des femmes accueillies au sein d'un programme d'assistance des victimes d'abus et qui manquent de revenus ou ont des revenus inférieurs au salaire minimum. |
| 2001 | Plan du gouvernement andalou contre les violences faites sur les femmes | Propose 20 mesures articulées dans trois domaines: prévention et sensibilisation, assistance aux victimes et coordination institutionnelle. Les associations de défense des femmes, les travailleurs sociaux et les professionnels participent à son élaboration. |
| 2001 | Programme de qualification | Programme d'éducation et de travail destiné aux femmes d'Andalousie victimes de violences liées au genre, par l' "Instituto Andaluz de la Mujer" (Institut andalou de la femme) et le Conseil du travail. Son objectif est l'insertion dans le monde du travail en améliorant les compétences professionnelles. |

Contexte français : l'égalité professionnelle, les violences conjugales et la coopération entre autorités publiques-associations.

FRANCE

Contexte juridique national

Egalité professionnelle et conciliation des temps de vie

Dates clés :

- **1946** : Suppression de la notion de salaire féminin
- **1972** : Principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- **1983** : loi Roudy sur l'égalité professionnelle dans une démarche égalitaire
- **2001** : loi Génisson : obligations et sanctions, pour favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle :
 - ↳ *Élaboration systématique du rapport de la situation comparée entre hommes et femmes,*
 - ↳ *Obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle dans tout accord collectif dans les grandes entreprises et pour les branches professionnelles,*
 - ↳ *Favoriser la parité dans les instances de décision et de négociation de l'entreprise*
- **2006** : loi sur l'égalité salariale : Dialogue social et négociation.
 - ↳ *L'extension des accords de branche conditionnée à la prise en compte de l'égalité salariale*
 - ↳ *Congés de maternité : la loi prévoit que la salariée bénéficie de la moyenne des augmentations individuelle perçues par les salariés de la même catégorie*
 - ↳ *Aux PME-PMI de moins de 50 salarié-es, une aide de 400€ sera versée pour le remplacement d'une salariée absente pour congés de maternité ou d'adoption*
 - ↳ *Dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, des entreprises et établissements publics, un taux de minimum 20% des deux sexes doit être respecté*
 - ↳ *Introduction de l'égalité professionnelle aux personnels de la formation professionnelle.*
 - ↳ *Représentation équilibrée (hommes-femmes) dans les filières de formation professionnelle*

Commentaire

Cette dernière loi va plus loin en prévoyant pour la première fois des actions dès la formation, en posant le principe de parité dans de nouvelles instances de décision et en faisant du renouvellement des générations un problème de société et pas seulement une charge pour les femmes, avec une participation financière de l'Etat et une non-pénalisation des femmes suite à leur absence pour maternité. Chacune de ces lois a été assortie de mesures d'aide de l'état pour accompagner les entreprises qui s'engagent dans cette démarche : contrats d'égalité, de mixité, label égalité... La loi ne provoque pas le changement, mais constitue le cadre dans lequel il peut s'exprimer. Elle permet que l'égalité se construise par la négociation et propose une aide financière pour sa mise en œuvre.

Recommandations :

Néanmoins le changement de mentalité, qui constitue le principal moteur de la marche vers l'égalité, s'effectue lentement : 11% de la population active féminine est au chômage, contre 9% de la population active masculine; le salaire moyen des femmes cadre est de 23% inférieur à celui des hommes occupant ces mêmes postes ...

Dates clés :

Loi d'avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou contre les mineurs. 3 volets pour lutter contre 3 formes de violences faites aux femmes :

Violence au sein du couple :

↳ Élargissant le champ d'application des circonstances aggravantes à de nouveaux auteurs (PACS et « ex ») et à de nouvelles infractions (meurtres, viol et agressions sexuelles).

↳ Facilitant l'éloignement de l'auteur du domicile à toutes les étapes de la procédure. Cette éviction du conjoint violent s'accompagne d'une possibilité de prise en charge sanitaire, sociale et/ou psychologique de l'auteur.

↳ Reconnaissance du vol entre époux lorsqu'il porte sur des objets indispensables à la vie quotidienne de la victime (documents d'identité, titre de séjour ou moyen de paiement).

↳ Reconnaissance légale du viol au sein du couple.

Pour renforcer ce dispositif, est ajoutée la notion de RESPECT à la liste des devoirs et des droits respectifs des époux et le parlement sera destinataire tous les deux ans, d'un rapport gouvernemental sur l'évaluation de la politique nationale menée en matière de lutte contre les violences conjugales.

Le deuxième volet entend lutter contre les mariages forcés par :

↳ L'alignement de l'âge légal du mariage à 18 ans pour les filles comme pour les garçons,

↳ L'allongement à 5 ans du délai de demande de nullité du mariage pour vice de consentement,

↳ La possibilité pour le procureur d'engager une action en nullité du mariage.

↳ La possibilité pour l'officier d'état civil de déléguer la réalisation de l'audition ou d'entretiens séparés des futurs époux, à un ou plusieurs fonctionnaires titulaires du service de l'état civil. A l'étranger les agents diplomatiques ou consulaires compétents peuvent réaliser ces entretiens.

Le troisième volet de la loi entend lutter contre les mutilations sexuelles. Les changements introduits sont:

↳ Allongement du délai de prescription à 20 ans à compter de la majorité de la victime.

↳ Possibilité de poursuite pour des faits commis à l'étranger sur des mineurs résidant habituellement en France, et cela sans obligation de plainte de la victime, d'un ayant droit ou d'une dénonciation d'un état étranger.

↳ Levée du secret professionnel en cas de mutilations sexuelles, comme pour les atteintes sexuelles infligées à mineur ou à toute personne n'étant pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique. lois et mesures Plan global de lutte contre les violences faites aux femmes victimes de violences ; 10 mesures pour l'autonomie des femmes.

Le Plan d'action global : 10 mesures

✓ Accueillir, héberger, loger les femmes victimes de violences et favoriser l'application de la mesure d'éviction du conjoint violent.

✓ Communication auprès des femmes et des services d'accueil sur les droits en matière d'aide financière: API, RMI, FAJ

✓ Reconnaissance au titre du chômage involontaire, et donc possibilité d'indemnisation chômage, la démission suite à un changement de domicile du fait du conjoint violent

- ✓ Accès prioritaire aux mesures pour l'emploi et à la formation aux femmes victimes de violences
- ✓ Protection des victimes : introduire dans les obligations de contrôle judiciaire et de sursis avec mise à l'épreuve, la mesure d'éviction du conjoint violent, faire connaître les systèmes de téléassistance
- ✓ Aider les professionnels, et notamment de santé, à repérer les situations de violences :
- ✓ Renforcer le partenariat entre acteurs en développant les protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.
- ✓ Accroître l'effort de communication auprès du grand public et des professionnels
- ✓ Développer la formation des acteurs: magistrats, forces de l'ordre, professionnels de santé, travailleurs sociaux.
- ✓ Mobiliser les professionnels de la publicité sur le respect de la personne
- ✓ Lancement d'études pour mesurer le phénomène et évaluer son coût économique
- ✓ Formation dans les instituts de formation des enseignants à l'égalité homme/femme, gestion de la mixité, l'exercice du respect mutuel, les violences à caractères sexistes...

Commentaires sur l'application :

Les structures de prise en charge sanitaire, sociale et/ou psychologique de l'auteur ne sont pas généralisées sur le territoire, la mesure d'éviction du conjoint violent du domicile reste difficile à appliquer pour des raisons de sécurité de la victime.

La concrétisation de ce plan ne dépend que des volontés locales.

FRANCE

Modalités de coopération entre autorités publiques et associations

L'Etat délègue aux associations certaines missions de service public. Pour exemple, le service des droits des femmes et de l'égalité délègue au CIDFF/CEDIFF une mission d'information des femmes sur leurs droits, de relais de campagne de communication et une mission de veille, sur la base d'un financement d'un ¼ temps de travail ; Une mission d'accompagnement à l'emploi des femmes sur celle d'un ½ temps de travail et d'action en zone sensible sur un autre ½ temps de travail.

Cet accord fait l'objet d'une convention tri annuelle.

Les collectivités territoriales n'ont pas de mission particulière sur l'égalité homme/ femme, et leur implication sur cette thématique est très différentes selon les territoires. Que leurs compétences relèvent de l'action sociale, de l'emploi, de la formation...elles accordent ou pas, leur soutien financier aux associations oeuvrant pour l'égalité, définissent ou pas, une politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Certaines collectivités affichent clairement leur volonté d'agir dans ce sens : définissent des politiques., nomment des chargées de missions...Ces politiques sont soit spécifiques, exemple du Conseil Général de Seine Saint Denis qui a mis en place un observatoire des violences faites aux femmes, soit de façon transversale sur l'ensemble de leur activité, exemple de la région Midi Pyrénées qui a un-e chargé-e de mission en charge d'orienter la collectivité pour qu'elle prenne en compte cet objectif dans toute les compétences qui relève de cette institution.

D'autres collectivités n'intègrent pas cet enjeu de société dans leurs dispositifs. Néanmoins, les instances représentant les élus : l'association des régions de France, l'assemblée des départements de France, l'association des maires de France, ont signé en 2004 la charte de l'égalité, feuille de route bâtie autour d'axes de progrès clairement identifiés.

Contexte polonais: les violences domestiques

POLOGNE

Violences domestiques

Article 207

Paragraphe 1

Toute personne qui maltraite physiquement ou mentalement un proche, ou toute autre personne à charge – de façon temporaire ou permanente -, ou une personne handicapée physique ou mentale, ou un mineur, sera passible de la peine de privation de liberté pour une durée comprise entre trois mois et cinq ans.

Paragraphe 2

Si l'acte spécifié dans le paragraphe 1 est commis avec cruauté, son auteur sera passible de la peine de privation de liberté pour une durée comprise entre un et dix ans.

Paragraphe 3

Si la conséquence de l'acte spécifié dans les sections 1 ou 2 est une tentative de suicide de la part de la personne victime, l'auteur de l'acte sera passible de la peine de privation de liberté pour une durée comprise entre deux et douze ans.

Les violences domestiques sont publiquement poursuivies en Pologne. La police et le procureur sont légalement obligés d'enquêter lorsque des violences domestiques semblent avoir été commises. La victime n'a pas besoin d'aller porter plainte. En théorie, il suffit qu'un voisin ou qu'une ONG alerte la police ou qu'un officier de police observe un acte de violence lorsqu'il est appelé à intervenir sur un incident pour engager les poursuites. Sur demande de la victime, la police est également habilitée à placer un individu en détention pendant 48 heures, si sa présence met en danger la vie, la santé ou la propriété de la victime. La police peut en outre demander à un procureur d'adresser une pétition en justice pour émettre un ordre de détention avant-procès.

La nouvelle loi relative aux violences domestiques est entrée en vigueur en novembre 2005 mais n'a pas comblé le manque qui existe dans la loi polonaise en termes de protection des victimes. La possibilité légale de protéger la victime est toujours très faible et ni la police ni la justice ne disposent des mesures juridiques appropriées. La police ne peut émettre d'injonction restrictive et la cour d'assises ne peut le faire qu'après la pétition du procureur dans le cas où l'auteur décide volontairement de partir et qu'il existe une base juridique pour une arrestation temporaire. Cette procédure prend du temps et requiert une bonne volonté de la part de diverses parties (la police doit informer le procureur, celui-ci doit adresser une pétition à la cour et l'auteur doit quitter volontairement le domicile). Le tribunal peut en outre émettre un ordre d'éviction si le jugement est avec sursis ainsi que le renvoi conditionnel de l'affaire.

Cependant, "la lettre de la loi" et "la pratique de la loi" sont souvent deux choses différentes. En fait, les cas de violence domestique sont rarement traités avec sérieux par les officiers chargés d'appliquer la loi et par les procureurs. En pratique, les cas de violences domestiques font l'objet de charges uniquement à la demande de la victime. Les arrestations temporaires sont rarement utilisées, même dans les cas les plus sérieux, sauf, parfois, dans le cas où les auteurs des actes sont en état d'ivresse, lesquels sont souvent amenés vers des centres de détention dits de dégrisement. Ils sont libérés le matin qui suit mais le coût de séjour dans cette structure est supporté par la famille entière.

Les femmes doivent souvent fournir des documents complets à l'appui de leur plainte si elles souhaitent que la police poursuive les charges. Parfois, les rapports d'investigation relatifs aux femmes ne sont pas mis en œuvre parce que la police ou l'accusation ne considère pas que les preuves soient "crédibles." La police demande de nombreux certificats médicaux, que les femmes doivent se procurer à leurs frais. Bien que, selon la Constitution, les services de santé publics soient gratuits en Pologne, les femmes qui demandent un examen médico-légal et sollicitent un certificat émis par un médecin légiste doivent en régler les frais.

En outre, dans la mesure où l'accès aux examens médico-légaux est très limité dans les cliniques publiques, la plupart des femmes ont recours aux services de cliniques privées, où les frais engagés pour de tels examens dépassent les 60 à 160 zlotys (15 à 40 Euros) par certificat. Les médecins des cliniques publiques qui ne sont pas agréés comme médecins légistes refusent couramment de réaliser les examens et de délivrer des certificats reconnaissant des blessures liées à des coups, bien que de tels refus soient en contradiction avec la loi en vigueur.

Outre les barrières financières pour obtenir un certificat médical, ce qui est reconnu par les procureurs, l'accès à des médecins autorisés est également limité, même à Varsovie. L'après-midi, les femmes n'ont quasiment aucune chance d'obtenir un document émanant des établissements de santé publique. Bien que cela soit illégal, les médecins généralistes refusent souvent d'écrire un certificat décrivant les blessures de la victime. Une autre raison expliquant pourquoi les femmes ne peuvent pas produire les certificats médicaux requis par la police est le fait qu'elles ont honte de leurs blessures. Elles ne cherchent pas à être examinées par un médecin en raison du stigmate social qui est lié aux femmes battues et parce qu'elles ont peur que les abus ne se reproduisent. Bien qu'il soit possible de recevoir un examen médical gratuit si la police ou le procureur le demande, cela se produit rarement dans la réalité et les femmes ne sont pas informées des possibilités existantes.

Les violences domestiques se définissent comme un crime se produisant de façon répétée. Les actes de violence isolés peuvent faire l'objet de poursuites selon les dispositions générales interdisant l'utilisation de la violence contre toute personne. Le Code pénal, qui est entré en vigueur en 1998, a introduit des changements concernant la poursuite des crimes contre la vie et la santé. Dans le cadre juridique actuel, même si la violence provoque des blessures graves durant plus de 7 jours, si la personne concernée est étroitement liée à l'auteur des actes et que le crime est involontaire, il fait l'objet de poursuites à la demande de la victime. Dans le cas de violences provoquant des blessures légères (ne durant pas plus de 7 jours) l'accusation ne peut être produite que par la victime. Ces dispositions sont souvent utilisées contre les femmes. Si un certificat médical indique que les coups et blessures ne résultent pas dans une blessure grave durant plus de sept jours et que la femme n'a pas de témoin, la police peut refuser de poursuivre le cas et l'informe qu'elle peut déposer une plainte privée contre son mari. Cependant, cette action coûte cher et est bien plus difficile pour de nombreuses femmes qui ne peuvent supporter le coût d'une aide juridique.

Les femmes rencontrent également un problème lorsqu'il s'agit de trouver des témoins : les voisins sont souvent peu désireux d'être impliqués et considèrent que les violences domestiques constituent une affaire privée qui doit être réglée au sein de la famille. En outre, beaucoup considèrent que les preuves de la violence domestique sont difficiles voire impossibles à obtenir, tandis que la vérité est que la police ne cherche pas activement à rassembler les preuves. Par exemple, ils ne procèdent pas immédiatement à l'interrogatoire des voisins après l'incident, alors que c'est le moment où ils seraient le plus disposés à témoigner.

En attendant, la victime doit subir une procédure intimidante, inconnue et inamicale qui peut durer plusieurs mois. Elle ne peut obtenir de protection juridique adéquate et se trouve ainsi exposée à la vengeance de l'auteur des actes. Les lois polonaises ne prévoient pas d'ordre de protection et très peu de centres d'accueil existent dans lesquels les victimes peuvent trouver refuge. En conséquence, la victime effrayée refuse souvent de témoigner, de coopérer avec la police et retire ses plaintes.

Le même phénomène se produit souvent pour les témoins qui se trouvent également exposés aux menaces de vengeance de la part de l'auteur des actes. En conséquence, le témoin peut prétendre n'avoir rien entendu ou refuser ouvertement de témoigner. Si la victime refuse de coopérer, la police est facilement prête à rejeter l'affaire, malgré l'existence d'autres preuves. Cette pratique est, en fait, illégale, dans la mesure où le refus de la victime de coopérer ne peut être considéré comme une excuse pour mettre un terme à l'investigation. Le rejet de l'affaire sur cette base est cependant une pratique très courante.

Les victimes ont également le droit de refuser de témoigner au tribunal, bien que si elles agissent selon ce droit, la cour ne peut prendre en considération leur témoignage précédent. Cette procédure n'est souvent pas bien comprise par les victimes. Dans certains cas, la femme peut simplement ne pas vouloir répéter son témoignage, sans en connaître les conséquences. Souvent, la victime reçoit une pression constante de la part de l'auteur des actes pour qu'elle retire sa plainte. Parce qu'elles reçoivent une assistance juridique inadéquate, les femmes peuvent simplement ne pas voir d'autre solution. Dans de nombreuses villes polonaises, et notamment Varsovie, les affaires attendent souvent deux ou trois ans avant que la première séance au tribunal ne soit proclamée. Entre-temps, les femmes doivent souvent vivre dans le même domicile que l'auteur des actes et faire face à de nouvelles violences.

En conséquence, ces agents ne réagissent pas aux atteintes portées aux femmes battues et à leurs enfants, et s'occupent de leurs affaires de façon insensible et inefficace. De nombreux juges et organismes d'application de la loi n'appliquent pas efficacement la loi existante, prononçant souvent des jugements basés sur des attitudes et des croyances stéréotypées. Ce comportement empêche de nombreuses victimes de recevoir la protection à laquelle elles ont droit selon la loi.

LES BONNES PRATIQUES ELABOREES DANS LES 3 PROJETS

Bonnes Pratiques du projet FLORA (Espagne)

A DESTINATION DES BENEFICIAIRES (FEMMES ET HOMMES)

OFFICES DE CONCILIATION ET DE PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE (OCFIO)

OBJECTIFS

1.- Centralize the bulk of the actions to be carried out in the home territories of the AD partners, in other words, the 15 territories that it comprises, relating to the beneficiaries, and undertake the responsibility of working directly with them. The actions mentioned are as follows:

- Introduce new work organization models based on personal and professional conciliation that facilitate access to employment through the design of Insertion Itineraries.
- Encourage the creation of companies and models of self-employment in activity sectors in which women are under-represented.
- Promote gender perspective in the business sphere by means of the development of 'conference days' promoting the social responsibility of the aforementioned companies.
- Foment joint responsibility between men and women in the personal sphere as a key element, while at the same time, developing conciliation models that are truly egalitarian and valid from a gender approach and applicable to the professional sphere.
- Contribute to the legal visualization of those potential beneficiaries that are involved in activities within the black market economy.

2.- Provide an integral service of:

- Vocational Training for the unemployed, centred on the use of the New Information and Communication Technologies, New Job Vacancy Pools and vocational training centred on occupations in which women are under-represented.
- Orientation guidance and job seeking.
- Vocational training and work experience.
- Financial aid for the creation of activities.

A. OFFICES OF CONCILIATION AND PROMOTION OF EQUAL OPPORTUNITIES (OCFIO)

DESCRIPTION

For a suitable implementation of the different actions to be developed by the FLORA project, a technical structure has been created, charged with the responsibility of the coordination of it's bulk, and consisting of the physical creation of 15 Offices of Conciliation and Promotion of Equal Opportunities, distributed over 15 territories in 6 provinces of Andalusia, and the contracting of the corresponding managers in charge of it's management.

BENEFICIAIRES

All the beneficiaries of the FLORA project, and also, by extension, the population in general of the 15 territories where the project is being developed.

METHODOLOGIE

For the creation of the OCFIO, personnel specialized in the subject matter to be carried out and with knowledge of the territory, have been contracted, who, in turn, have been trained in equal opportunities. The methodology that the Offices use, is one of individual attention, personalized to each Project user, and of management and group attention extendable to the population as a whole and to all those persons interested in receiving the training and information that each Office provides.

ACTIONS EDUCATIVES POUR LES PROFESSIONS SOUS-REPRESENTEES

OBJECTIFS

Facilitate the insertion of women into the labour market, increasing the possibilities of them occupying a post in those professions chiefly occupied by men. Through this action, a series of training courses are underway in these under-represented professions, with the purpose of opening the door to unemployed women, as well as those who are employed and self-employed.

2. TRAINING PROGRAMS FOR UNDER-REPRESENTED PROFESSIONS

DESCRIPTION

The setting up of 19 training programs for unemployed women in **Trades in which Women are Under-represented**. The courses have a duration of 500 hours (300 of theoretical-practical vocational training and 200 of work experience in companies/entities). Each group is composed of a minimum of 10 students. In this program an assessment is carried out of those persons who have presented an entrepreneurial profile towards self-employment measures and labour orientation, in order to facilitate their insertion in companies, by means of grants, for the realization of practical work experience by women interested in standard employment.

BENEFICIARIES

The group of beneficiaries of this practice is composed of women interested in receiving vocational training in those professions represented mainly by men.

METHODOLOGIE

A dissemination of each training program has been carried out, by means of materials such as posters/notices/leaflets, and advertisements in the local press, radio and television. Local women's associations have participated in the dissemination and the recruitment of users, along with the other relational network entities/bodies in each territory (socio-economic agencies, employment organizations, training, development agencies, etc.).

Also available are: Care Grants, which constitute a support service for beneficiaries with dependants under their care; Assistance Grants, directed at the students of these training programs; and Practice Grants, for carrying out practical work experience in companies.

This training program has been previously planned, by means of a field study carried out by OCFIO managers, centred on creating awareness, the gathering of information and the involvement of the business men and women in the areas of activity. This task has resulted in the planning of training programs more suited to the demands of local business, taking it's commitment and collaboration from the very design of the of the Didactic Guide and concluding with the signing of the Practice Agreement for the students of these aforementioned training programs.

The OCFIO managers have benefited from the participation and guidance of FAECTA, FMPA and FAME during the development of these training programs, especially in those areas where these organizations are specialists, for their correct implementation and achievement of objectives. FMPA and FAME have been charged with the fulfilment of the principals of E.O. in this action.

JOINT RESPONSIBILITY WORKSHOPS FOR MEN

OBJECTIFS

Les objectifs de ce programme:

- Promouvoir la réflexion et l'émergence d'une prise de conscience sur la nécessité du partage des responsabilités dans le foyer.
- Informer et outiller les participants sur les savoirs relatifs à la tenue d'une maison et à la prise en charge des activités domestiques: cuisine, ménage, repassage, soin et occupation des enfants.

3. JOINT RESPONSIBILITY WORKSHOPS FOR MEN

DESCRIPTION

The joint responsibility workshops are carried out with the purpose of raising awareness and creating consciousness about the sharing of housework and established gender roles. Dynamic workshops have been carried out in which 10 to 15 men interested in the program have participated, the purpose of these being the fulfilment of the principals of Equal Opportunities.

CONTENTS OF THE WORKSHOPS

- The dissemination of the principals of Equal Opportunities, of equality in relationships and the joint responsibility between men and women.
- Development of skills in domestic and family care.
- Change of attitudes in relationships between the sexes.

BENEFICIARIES

This program is directed especially at the partners of female beneficiaries of the FLORA project, and all men interested in receiving this training.

METHODOLOGY

The workshops are imparted with an active and participatory methodology. The programming is the same for all the workshops developed in each one of the territories of activity. Each workshop starts with a group dynamic with the purpose of detecting prior attitudes towards gender roles. Subsequently, depending on the programming, dynamics are developed to promote attitudes that favour egalitarian relationships between men and women in the domestic sphere.

BUSINESS SELF-DIAGNOSIS TOOL IN MATTERS OF EQUAL OPPORTUNITIES

OBJECTIVES

The creation of integration plans from the gender perspective and the creation of labour conciliation measures in companies within project activity territory using an innovative methodology based on the use of the NTIC, a Business Self-Diagnosis CD-ROM.

4. OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC A DESTINATION DES ENTREPRISES

DESCRIPTION

Outil d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises

BENEFICIAIRES

All companies that show an interest and motivation in the carrying out of self-diagnosis to determine the level of inclusion of promotional measures of personal conciliation and Equal Opportunities that are being implemented; and to gain information, in turn, about recommendations to improve these actions.

METHODOLOGIE

The methodology that is used in this action is individual and self-diagnostic. That is, each company will receive a CD in which they should complete a questionnaire formed by a series of questions, each with several answers (a multiple-choice questionnaire), to evaluate the degree of implication and activity of Equal Opportunities being carried out by their company.

CONTENT OF THE QUESTIONNAIRES:

- Company structure.
- Work conditions and distribution of resources.
- Company culture and values.
- Management of personnel

ACTIONS DE TUTORAT POUR LA CREATION D'ENTREPRISES: mentoring

OBJECTIFS

Les objectifs spécifiques du tutorat sont :

- La promotion et l'encouragement de l'esprit d'entrepreneuriat, la mise à disposition des ressources disponibles pour permettre aux personnes de développer leurs capacités à créer des entreprises par l'apprentissage des outils nécessaires aux développements des projets.
- Offrir aux femmes qui souhaitent créer leur entreprise des modèles et des références de sorte qu'elles disposent d'exemples sur lesquels se projeter.
- La Création de réseaux et échanges d'expériences et de compétences entre femmes dans le domaine de l'entreprise

5. ACTIONS DE TUTORAT POUR LA CREATION D'ENTREPRISES: MENTORING

DESCRIPTION

L'action de tutorat est un programme d'accompagnement au processus de création d'entreprise. Il a lieu par groupes de travail coordonnés par une formatrice spécialisée dans le tutorat et le mentoring. Il concerne les femmes qui envisagent la création d'entreprise.

BENEFICIAIRES

Deux catégories de bénéficiaires sont concernées par cette action :

- LES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE:

Des femmes convaincues de la création d'entreprise comme perspective d'emploi et engagées dans la promotion de l'emploi et de la création d'entreprise pour les femmes.

- LES FEMMES EN PROJET DE CREATION D'ENTREPRISE:

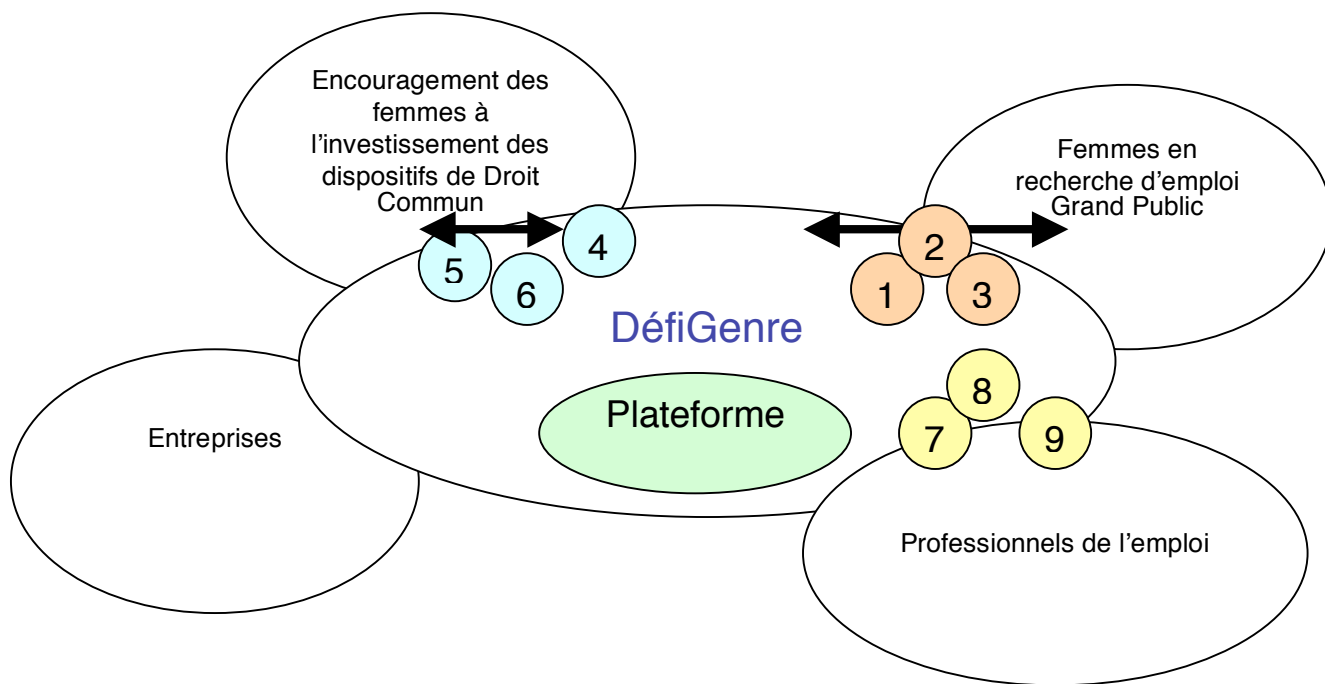
Des femmes qui abordent la création d'entreprise pour la première fois et la considèrent comme une opportunité d'accès à l'emploi qu'elles pourraient envisager pour elles-mêmes dans un futur proche.

METHODOLOGIE

Le plan de travail propose une méthodologie basée sur la collaboration et l'échange d'idées et d'expériences entre participant-e-s au groupe de travail. Chaque intervention est élaborée sous forme d'atelier de travail durant lequel 2 actions spécifiques ont lieu :

- **Atelier « Emploi par soi même »** dont l'objectif est de promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat
- **Sessions collectives « Tutorat »** dont l'objectif est d'établir des relations entre les femmes chefs d'entreprise (les tutrices) et les femmes en démarche de création. Les premières font profiter de leur expérience et de leur savoir aux secondes de sorte qu'elles développent une expertise susceptible de leur permettre de créer leur propre entreprise avec succès. Elles leur montrent également les enjeux, difficultés, obstacles (y compris les obstacles liés au sexe) et leur expliquent le quotidien de femmes dans le monde de l'entreprise. Ces deux actions sont menées et coordonnées par une femme professionnelle du « Vocational training » qui dirige les ateliers « emploi par soi-même » et coordonne les sessions de tutorat.

DEFIGENRE (France)



P OBJECTIF

Mobilisation territoriale autour d'une approche Genre

Stimuler les acteurs de l'emploi et de l'insertion dans l'optique de mettre en actes une dynamique égalitaire sur le marché du travail

Informier et inciter les techniciens de terrain à participer activement à la dynamisation de l'emploi des femmes en encourageant les pratiques innovantes

PLATEFORME : ANIMATION DU RESEAU LOCAL D'INSERTION AUTOUR D'UNE APPROCHE GENRE

DESCRIPTION

Sensibilisation d'un territoire : acteurs de terrain, professionnels de l'insertion à l'élargissement des choix professionnels.

Eclairage sur le projet et sur son avancée : rencontres, réunions, lieux d'échanges, formels ou informels autour de thématiques afin d'aider les acteurs mobilisés, à prendre en compte les particularités des femmes dans la dynamique économique et à les accompagner dans un plus grand nombre de métiers et de formation.

Le partenariat de développement du projet vient en appui du réseau lorsque cela est nécessaire.

BENEFICIAIRES

- Acteurs de l'insertion sociale et professionnelle: intermédiaires de l'emploi, élus...

METHODOLOGIE

Constats : Manque de connaissance et d'implication dans une démarche égalitaire des différents acteurs de terrain.

Stratégie : Animer des temps sur les questionnements :

Hommes et femmes sont-ils également représentés sur le marché du travail ?

Quel est le degré de connaissance et d'implication des professionnels de l'emploi dans la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes ?

Quelle est la connaissance et la mobilisation des moyens à disposition ?

Existe-t-il un partenariat interprofessionnel sur cette thématique ?

Mise en œuvre :

Organisation des rencontres / Sensibilisation et formation des professionnels : diffusion d'outils d'intervention / Analyse de pratiques interprofessionnelles dans une perspective égalitaire / Maintien et mobilisation d'un réseau actif et soutien technique ponctuel.

OBJECTIF

Accompagner les femmes en recherche d'emploi dans l'élaboration ou la mise en actes d'un projet professionnel cohérent avec la réalité du marché du travail et non dictés par des stéréotypes de Genre.

1/ BUREAU D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE A L'EMPLOI**DESCRIPTION**

Suivi individuel des personnes vers la mise en actes d'un projet professionnel.
Prise en compte de l'ensemble des problématiques (vie familiale, mobilité etc...) .
Encouragement à l'exploration de l'ensemble des secteurs de l'emploi et visibilité des secteurs porteurs en vue du développement de projets cohérents et porteurs.

BENEFICIAIRES

- Femmes en recherche d'emploi

METHODOLOGIE**Constats :**

Identification d'une forte proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi.

Stratégie :

Identification des secteurs porteurs d'emploi

Identification des moyens mobilisables à l'échelle du territoire

Accompagnements individuels des femmes en fonction.

Mise en œuvre :

Rencontres hebdomadaires : élaboration du projet professionnel et de sa cohérence par rapport aux réalités des personnes et du bassin d'emploi.

Travail continu des freins à l'emploi

Encouragement à la découverte de nouveaux secteurs

Élaboration de stratégies de présentation et d'argumentation aux entreprises

OBJECTIF

Donner à voir, rendre visible les femmes sur les métiers où elles sont encore minoritaires. Lors d'événements où le public s'informe sur différents corps de métiers, sensibiliser public et organismes professionnels à l'accès des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires.

2/ ÉVÉNEMENTIEL :**PARTICIPATION AUX EVENEMENTS LIES A L'EMPLOI : FORUMS, JOURNEES...****DESCRIPTION**

- ↪ Tenue de stands présentant des visuels sur des femmes dans des métiers où elles sont encore minoritaires.
- ↪ Échange avec le public et les organismes professionnels qui présentent leur secteur, et sensibilisation à l'accès des femmes dans les filières peu féminisées
- ↪ Distribution de questionnaires d'évaluation des représentations stéréotypées dans l'accès aux métiers pour susciter l'interrogation.
- ↪ Animation de tables rondes en présence des femmes actives, de formateur et d'employeurs exerçant dans des secteurs où les femmes sont peu présentes.

BENEFICIAIRES

Public fréquentant le forum : Elèves de Collèges ou Lycée, Personnes en recherche d'emploi
 Professionnels participants et organisant les événements

METHODOLOGIE

- ↪ Repérer un système d'action local oeuvrant dans le champs de l'insertion professionnelle
- ↪ S'intégrer dans ce système
- ↪ Apporter la valeur ajoutée du questionnement sur les représentations stéréotypées sexuées dans la perspective de susciter le questionnement sur les représentations stéréotypées sexuées dans l'accès aux métiers.

OBJECTIF

Permettre aux femmes d'investir une formation qualifiante courte dans des secteurs porteurs d'emploi non traditionnellement féminin donnant un accès direct à l'emploi sur un grand nombre de métiers. Secteur de la sécurité.

3/ IMPULSION D'UNE FORMATION INNOVANTE**FORMATION QUALIFIANTE AUX METIERS DE LA SCURITE : SSIAPP 1****DESCRIPTION**

Les bénéficiaires, après le passage de leur examen, sont accompagnées dans leur recherche d'emploi aussi longtemps que cela s'avère nécessaire.

BENEFICIAIRES

Jeunes filles/femmes demandeuses d'emploi, en manque de qualification et de projet, initialement non investies dans ce secteur, ayant fait ce choix après une sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels

METHODOLOGIE

Constats : Offres régulières sur site ANPE d'emploi dans la sécurité, avec des profils qualifiés. Echanges avec les entreprises de ce secteur permettent d'identifier leurs besoins : ouverture de ce métier aux femmes, de par, notamment, une obligation de présence féminine dans les équipes.

Mise à l'étude du projet : Rencontre avec les partenaires : Centre de formation qualifié en sécurité, Référents du public, Accompagnante en recherche d'emploi, Cofinanceurs éventuels...

Budgétisation. Recherche de financement. Signature de la convention de formation.

Repérage et recrutement du public : stratégie de mobilisation : invitation des personnes à venir découvrir des secteurs porteurs d'emploi, réunion de femmes autour de la sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels .

Recrutement : Rencontre avec l'organisme formateur pour confirmer leur projet

Démarrage de l'action : Temps de formation, temps de recherche d'emploi. Signature des contrats avec les employeurs.

OBJECTIF

Permettre aux femmes bénéficiaires de minima sociaux d'accéder à un dispositif de droit commun dont elles ne bénéficient pas.

4/ ACCES DES FEMMES AUX CHANTIERS D'INSERTION**DU BATIMENT****« CŒURS DE VILLAGES »****DESCRIPTION**

Les chantiers d'insertion s'appuient sur des contrats aidés pour permettre à des personnes en situation d'exclusion de se resocialiser, de retrouver un rythme de travail, de déterminer leur orientation en s'appuyant sur la compétence de leurs encadrants et du réseau local.

Il s'est agi d'amener des femmes vers ce type de chantier dont le support est la rénovation du patrimoine des collectivités locales.

BENEFICIAIRES

Les femmes allocataires des minima sociaux

Les entreprises qui manquent de main d'oeuvre

METHODOLOGIE**Constats :**

Existence de dispositifs d'insertion dans des secteurs porteurs

Absence de femmes sur ces dispositifs

Stratégie :

Sensibiliser pour développer une volonté politique

Sensibiliser les acteurs de l'insertion : employeurs, comité de recrutement et encadrants techniques

Informers les femmes sur l'opportunité d'accès aux secteurs porteurs d'emploi, sensibiliser et lever les freins par le dialogue et l'échange autour de l'expérience professionnelle ou personnelle des personnes.

Mise en œuvre :

Recrutement d'un minimum de 20% de femmes

Sensibilisation et suivi des équipes à l'intégration des femmes dans des équipes traditionnellement non mixtes (leur positionnement n'étant pas nécessairement admis par tous).

Adaptation des aménagements d'hygiène à la mixité.

OBJECTIF

Optimiser pour les femmes d'un Bassin d'Emploi les chances d'arriver à un emploi pérenne par l'utilisation du contrat de professionnalisation

5/ PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DES FEMMES DANS UN SECTEUR PORTEUR

DESCRIPTION

Dans le cadre de l'élargissement des choix professionnels des femmes, réflexion avec les acteurs locaux de l'insertion (ANPE) à des filières porteuses d'emploi en s'appuyant sur l'expertise des acteurs économiques (Chambre de Commerce et d'Industrie) et les statistiques de l'ASSEDIC. Une fois repérés les besoins des entreprises existantes et/ou en création et anticipés les futurs projets de recrutement, mise en œuvre d'une action volontariste pour faciliter l'accès des femmes à ces emplois.

BENEFICIAIRES

Les femmes en recherche d'emploi

Les entreprises en manque de main d'œuvre qualifiée

METHODOLOGIE**Constats :**

sDiagnostic des métiers sous tension (les métiers du transport), de la situation des femmes dans ces métiers (20%), de la situation économique du Bassin d'emploi (création d'une importante zone industrielle à vocation logistique).

Mise en œuvre :

Réunions de concertation entre acteurs politiques, économiques et de l'insertion (Mairie, CEDIFF, ANPE, CFPM, CCI) et choix collectif de la branche sur la base du diagnostic / Consultation des responsables de la filière par la CCI

Projet de formation pré-qualifiante « Découverte des Métiers du Transport »

Sensibilisation /Communication / Information du public et en particulier des femmes :
Faire connaître le panel de métiers de la branche identifiée, Invitation à l'élargissement des choix professionnels sur un secteur porteur par des Informations collectives associant une représentante de la filière professionnelle et une professionnelle de l'ECP

Formation « Découverte des Métiers des Transports »

Parallèlement recherche de contrats de professionnalisation ou de formations en alternance par les stagiaires de la formation

OBJECTIF

Étendre et développer les actions formatives existantes aux femmes, avec le nouvel angle d'approche de « l'élargissement des choix professionnels ».

Créer de nouvelles formations/ modules de découverte dans les métiers en tension.

6/ INTEGRATION DE L'ELARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS SUR LES ACTIONS DE PREQUALIFICATION - FORMATION - EMPLOI

DESCRIPTION

Intégration de l'Élargissement des Choix professionnels dans les actions :

- Acquisition Personnalisée des savoirs de base, Lutte contre l'illettrisme
 - Mobilisation Projet
 - Parcours Actif en Insertion Professionnelle
 - Préparation aux métiers de l'accompagnement des personnes âgées
- Travail sur l'empowerment, Autonomie, Mobilité géographique et temporelle...

BENEFICIAIRES

Femmes jeunes et adultes en recherche d'emploi, désireuses de s'investir dans un projet professionnel, nécessitant remise à niveau, formation, qualification.

METHODOLOGIE**Constats :**

Insuffisance de formation et qualification chez un grand nombre de femmes en recherche d'emploi. Manque de connaissance des différents secteurs professionnels et des métiers en tension. Nécessité de travail sur l'empowerment des personnes.

Mise en œuvre :

Sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels durant le déroulement de l'action et notamment dans les stages auprès des entreprises.

Accompagnement vers l'empowerment

Evaluation de fin d'action :

Résultats obtenus en terme d'emploi mais surtout d'évolution et d'avancement dans la réflexion et dans les choix.

7

OBJECTIF

Récenser et divulguer auprès du réseau des partenaires de l'insertion professionnelle, toutes les formations et actions d'insertion existant sur le territoire accessibles aux personnes en recherche d'emploi et de formation.

7/ LIVRET DES FORMATIONS SUR CASTELNAUDARY

DESCRIPTION

Recueil de données :

- Les formations en cours, à venir, en projet, n'ayant pu avoir lieu.
- Quelle est la participation des femmes sur les formations du territoire?

Création du document :

Présentation sous forme de tableaux selon le secteur d'activité : intitulés de formation, organisme formateur, critères d'entrée, dates, rémunération, qualification et certification.

Précision des critères d'admission sur les actions, coordonnées de l'organisme de formation ainsi que le site Web du projet sur lequel on retrouve toutes ces informations

BENEFICIAIRES

Les professionnels qui reçoivent et accompagnent des publics en construction de projets professionnels nécessitant de la formation.

METHODOLOGIE

Constats :

Manque de connaissance de l'offre de formation professionnelle sur le territoire pour les professionnels de l'insertion et les travailleurs sociaux en général.

Absence de questionnement sur la présence des femmes dans les formations.

Stratégie : Création d'un outil de communication : un livret « FORMATIONS » .

Mise en oeuvre

Rencontre et contact des organismes de formation et questionnement systématique de la présence des femmes afin d'amener à une prise de conscience de l'accès inégalitaire à la formation et à la nécessité d'action spécifique.

- Centralisation des données, édition 2 fois par an.

OBJECTIF

Former les acteurs de l'emploi et de l'insertion à l'intégration de l'Elargissement des Choix Professionnels dans leur pratique professionnelle

8/ FORMATION DES INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI**DESCRIPTION**

Face aux difficultés que rencontrent les femmes sur le marché du travail et face aux réalités économiques actuelles, l'Elargissement des Choix Professionnels constitue une stratégie qu'il s'agit de connaître, comprendre et mettre en œuvre dans la pratique d'accompagnement professionnel.

BENEFICIAIRES

- Acteurs de l'insertion professionnelle: intermédiaires de l'emploi

METHODOLOGIE**Constats :**

Les acteurs de l'emploi ne développent pas spontanément des actions égalitaires
La neutralité ne permet pas une action génératrice de changement en matière d'Elargissement des choix professionnels.

Stratégie

Permettre des accompagnements ouverts en terme de Genre et susceptibles de permettre aux femmes de dépasser les secteurs vers lesquels elles tendent spontanément

Mise en œuvre :

Sensibilisation des intervenants : Prise de conscience des rapports sociaux de sexe

Formation des intervenants : Analyse des impacts des rapports sociaux de sexes sur la situation des femmes sur le marché du travail

Développement de méthodes d'intervention : Mise en œuvre de stratégies nouvelles vers l'égalité

Appropriations de nouvelles méthodes d'intervention : Transmission d'outils, analyse des pratiques professionnelles dans une perspective de Genre.

OBJECTIF

- ↪ Favoriser pour les participants, une meilleure connaissance des politiques nationales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ↪ Développer de nouveaux outils, construire et consolider un partenariat autour de Défi Genre afin de développer de nouveaux projets

9/ INTERVENTION SUR LES OUTILS DE L'ETAT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

DESCRIPTION :

- ↪ Les enjeux de l'égalité
- ↪ L'évolution du droit des femmes : un retard historique générateur d'inégalités
- ↪ Les outils de l'Etat en matière d'égalité professionnelle : Aide au conseil, Contrat d'égalité, Contrat de mixité, Guide d'aide à la négociation, Le label égalité, Le FGIF fonds de garantie à l'initiatives des femmes, l'ARAF aide à la reprise d'activité des femmes, Rémunération mois stagiaires pour toute femme ne bénéficiant d'aucune aide à la formation, Présentation des outils de communications et des ressources documentaires.

BENEFICIAIRES :

- ↪ Les intermédiaires de l'emploi
- ↪ Les organismes de formations.
- ↪ Les employeurs
- ↪ Le public

METHODOLOGIE :

- ↪ Échanges d'information et de réflexion sur les politiques nationales
- ↪ Méthodes dynamiques alternance de travaux en binômes, en sous-groupes et en plénière favorisant l'apprentissage mutuel sur les thèmes abordés
- ↪ Méthodes interactives qui passent systématiquement par l'expérimentation
- ↪ Outils de communication : Brochures, marque pages etc...

Mesures de l'Etat en matière d'égalité professionnelle

| Nom | Bénéficiaires | Objet | Intervention de l'Etat |
|--|--|--|---|
| Aide au conseil | Les entreprises de moins de 300 salarié-es et plus de 10 | Financement d'une étude | ↳ 70% des frais d'intervention du consultant plafonné à 10 700 euros |
| Contrat d'égalité | Les entreprises quelle que soit leur taille | Financement d'actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle mises en œuvre dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan pour l'égalité professionnelle décidé par l'employeur | ↳ 50% du coût pédagogique de la formation, ↳ 50% des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail, ↳ 30% du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formations. |
| Contrat de mixité | Les entreprises ou associations de moins de 600 salarié-es | Vise à diversifier les emplois occupés par les femmes | Possibilité de fonds européens : FSE, FEDER... |
| Aide à la GPEC | Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : Entreprises de 250 salariés au plus | Financement d'une étude pour améliorer la GPCE sous l'angle de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie | 50% du coût de l'intervention d'un cabinet extérieur, plafonnés à 15 000€ |
| Aide au remplacement | Les entreprises de moins de 50 salarié-es qui recrute quelqu'un à l'extérieur pour remplacer un départ en congés de maternité ou d'adoption. | L'objectif est pour l'Etat de contribuer à la gestion active de l'emploi et des compétences en facilitant : ↳ le départ en congés de maternité ou d'adoption des salariés, ↳ l'organisation du travail ↳ et la continuité des activités. | 400€ pour un remplacement recruté sous contrat de travail autre que les contrats aidés, pour une durée supérieure ou égale à 8 semaines, avec une durée de travail hebdomadaire d'au moins 16 heures, sur un poste correspondant aux activités du salarié en congés de maternité ou d'adoption. |
| Crédit d'impôt famille | Les entreprises qui payent l'impôt sur les sociétés. | Les entreprises peuvent déduire de l'impôt sur les sociétés 25% dans la limite de 500 000€, des sommes engagés pour : ↳ la rémunération des salarié-es en congé parental d'éducation, de paternité, de maternité ou bénéficiant de congés pour enfants malades ↳ l'indemnisation des salarié-es ayant engagés des frais de garde exceptionnels à la suite d'imprévus professionnels survenus hors horaires de travail habituels ↳ les dépenses engagés au titre du chèque emploi service universel ↳ les dépenses de formation des salarié-es en congé parental d'éducation ↳ les dépenses de formation en faveur de nouveaux salarié-es ayant démissionnés de leur précédentes entreprises ou ayant été licenciés pendant un congé parental d'éducation. Il faut alors que la formation débute dans les trois mois suivant l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme du congés. | |
| Le FGIF Fonds de garantie à l'initiative des femmes | Toute femme chef d'entreprise qui négocie un emprunt bancaire Quelque soit le secteur d'activité, pas de condition de revenu | FGIF pour favoriser la création d'activité des femmes par un soutien de l'Etat à l'obtention d'emprunt bancaire. Concrètement, l'Etat se porte caution à hauteur de 70% pour un emprunt en deçà de 38 000€. | Tout secteur, Le FGIF n'oblige pas à un apport personnel ; A la création ou au développement jusqu'à 5 ans ; Durée de 2 à 7 ans ; Montant entre 5 000€ et 38 000€ |
| ARAF Aide à la reprise d'activité des femmes | Demandeuses d'emploi non indemnisée ASSEDIC / Bénéficiaires de minima social | ARAF Pour une reprise d'emploi d'au moins deux mois avec un salaire brut inférieur à 1295,82€, une entrée en formation d'au moins 40h ou une création d'activité. | Pour des enfants de moins de 6 ans, une aide de 305€ pour un enfant scolarisé et 460€ pour un enfant non scolarisé. |

AMELIORER L'ETAT PSYCHOLOGIQUE ET EMOTIONNEL ET LA CAPACITE A CHANGER SA VIE ET AMELIORER SA POSITION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.

Les tâches spécifiques liées à cet objectif (diverses formes de thérapie (dans les cas justifiés), les groupes de soutien, le développement personnel ou les groupes éducatifs, tels que la formation à l'affirmation de la personnalité) doivent être réalisées par des ONG spécialisées dans les droits des femmes de façon individuelle ou en coopération avec des cliniques psychologiques dont le personnel est formé aux besoins spécifiques des victimes de violences.

Tout d'abord, ils doivent **éviter autant que possible d'utiliser des techniques manipulatrices** qui, il est vrai, pourraient aider à atteindre un objectif immédiat (comme par exemple la libération profonde d'émotions), mais en même temps, sur le long terme, peuvent handicaper le processus d'affirmation de soi, qui dans le cas des femmes battues doit être l'un des principaux objectifs de la thérapie.

Les conseillers et les thérapeutes **doivent éviter de proposer des opinions stéréotypées** et un diagnostic qui pourrait refléter les mythes relatifs aux causes et à la nature des violences domestiques. Ceci ne peut être atteint que si les thérapeutes sont conscients de leurs propres attitudes et préjugés envers les violences domestiques et de la manière dont ces attitudes peuvent affecter leur perception des victimes et des auteurs des actes et notamment leur penchant à condamner les victimes et justifier les auteurs des actes. Particulièrement graves sont les fausses croyances concernant les causes des violences qui sont souvent justifiées par l'abus d'alcool, le stress ou même par le comportement incorrect des femmes, ce qui équivaut quasiment à les rendre responsables des maltraitances.

Les psychologues doivent **éviter d'utiliser des formes de thérapie directives** et laisser les femmes prendre leurs propres décisions et choix. En outre, ils doivent **prendre en compte le fait que de nombreuses victimes connaissent des problèmes de distance, d'anxiété et de**

défiance d'autrui, ce qui peut rendre difficile voire impossible de tirer partie d'une assistance et notamment de toutes les formes psychologiques de support.

Les thérapeutes doivent **développer leurs qualifications**, entre autres en obtenant la supervision de professionnels extérieurs à leur équipe professionnelle, ce qui peut contribuer à éliminer les erreurs et trouver de nouvelles formes plus efficaces de thérapie.

Il est en outre très important de **garantir aux participants une sécurité totale**. Les femmes qui cherchent une assistance font souvent face à des violences domestiques accrues qui peuvent devenir plus brutales qu'auparavant. Occasionnellement, en dépit du fait qu'elles sont aidées par des avocats, des officiers de police et des psychologues, elles sont tuées par leurs partenaires qui les maltraitent. Des programmes de sécurité personnelle doivent être formulés par les ONG de femmes coordonnant les programmes d'assistance, conjointement avec la police et, si nécessaire, avec les organisations gérant les centres d'accueil.

Il convient de **recommander particulièrement les groupes d'activités para thérapeutiques**, tels que le théâtre de femmes géré par le Centre de droits pour les femmes. Cette méthode de thérapie innovatrice aide les femmes à acquérir et développer des compétences sociales qui peuvent les aider dans leur vie sociale et sur le marché du travail (affirmation, confiance en soi, apprendre à contrôler le trac et d'une manière générale comment prendre la parole en public). Faire partie d'un groupe théâtral offre de nombreux avantages à la fois thérapeutiques et éducatifs, pour les participants et pour le public général.

Une autre forme de support intéressante et qui mérite d'être approfondie est l'aide fournie par les "anges" et "mentors" formés, qui offrent une assistance aux femmes qui font face à des problèmes similaires.

ACCROITRE LES CONNAISSANCES JURIDIQUES CONCERNANT LEUR SITUATION FAMILIALE SPECIFIQUE AINSI QUE LEUR POSITION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Le principal principe guidant toute éducation sociale doit être la prévention. C'est pourquoi le développement de la prise de conscience juridique parmi les femmes doit commencer à l'école, avant qu'elles n'entrent dans des relations de maltraitance et restent ignorantes des droits qui sont les leurs. Les ONG et les autres organisations spécialisées dans les droits des femmes impliquées dans la prise de conscience en matière juridique, conjointement avec les institutions éducatives, doivent concevoir et mettre en place des programmes éducatifs, des manuels, des films et d'autres outils de formation destinés aux filles qui entrent dans l'adolescence. Ces programmes doivent contenir des sections pour les filles issues de familles affectées par la violence.

Les organisateurs d'assistance et les auteurs d'activités éducatives, telles que des réunions sur le thème "connaissez vos droits", le conseil individuel ou tout autre outil de formation, doivent être particulièrement attentifs au langage dans lequel les informations sont données. Si possible, le jargon juridique doit être évité et la terminologie utilisée doit faire l'objet d'explications.

Les organisateurs de réunions éducatives doivent éviter l'enseignement de type scolaire et se concentrer sur les aspects pratiques des questions traitées, notamment par exemple la rédaction d'une lettre de plainte, qui doit ensuite faire l'objet d'une discussion avec les participants menée par un avocat qui dirige les débats. Il convient de consacrer du temps à fournir des informations pratiques relatives au travail judiciaire et policier, dans la mesure où l'ignorance de leurs pratiques peut décourager de nombreuses femmes de chercher de l'aide auprès du système juridique.

Les ONG de femmes doivent prendre des mesures pour augmenter le rôle éducatif des média imprimés et électroniques. En dehors des programmes éducatifs, des informations utiles peuvent être fournis dans des programmes à caractère de divertissement, tels que par exemple des programmes consacrés à la justice ou encore des docu-fictions sur le thème de la police.

PREPARER LES FEMMES A CREER ET A GERER LEUR PROPRE ENTREPRISE ET FACILITER LEUR ACCES A L'EMPLOI

Il n'existe aucune donnée fiable sur le pourcentage de femmes qui ne cherchent pas ou qui abandonnent leur emploi à cause de violences dans le cadre familial. Nous savons, cependant, que leur nombre est élevé. Dans d'autres cas, les femmes restent sur le marché du travail, mais leurs souffrances handicapent leur capacité à travailler ainsi que leur carrière. Toute assistance doit prendre en considération leurs besoins spécifiques, à la fois ceux qui les concernent personnellement et ceux qui pourraient être communs à toutes les femmes sujettes aux violences.

Les femmes manquant d'expérience professionnelle et de formation peuvent bénéficier de la formation organisée par les agences pour l'emploi, les centres d'action sociale, les organisations non gouvernementale ou même par les organismes de formation privés qui reçoivent des bourses européennes, entre autres sources. Quelle que soit, toutefois, l'entité qui organise la formation, il convient de s'efforcer au maximum de répondre aux besoins spécifiques des femmes qui y participent. En outre, les programmes de formation doivent être mieux adaptés aux besoins du marché. Les cours informatiques habituellement proposés améliorent très peu les chances de trouver un emploi pour une femme. L'expérience du Centre pour les droits des femmes semble montrer que les besoins du marché du travail peuvent être mieux évalués par les entreprises privées qui possèdent davantage d'expérience et d'expertise dans ce domaine que par la plupart des fonctionnaires des agences locales ou centrales telles que les agences pour l'emploi.

Dans le cas des femmes employées, la formation professionnelle ou psychologique doit, si possible, être organisée conjointement avec leurs employeurs, qui doivent être incités à offrir un support aux femmes participant au programme. (La prochaine section de ce document aborde ce point avec plus de détails.)

L'un des objectifs importants des programmes d'assistance est de préparer les femmes à créer et à gérer leurs propres entreprises, soit de façon individuelle soit avec d'autres femmes. En dehors du programme de formation, les ONG de femmes doivent mettre en place, soutenir et co-organiser diverses activités utilisant le cadre juridique existant ainsi que l'expérience d'autres pays.

Dans certains cas, la création de coopératives sociales ou ordinaires doit être soutenue ; dans d'autres, c'est la création d'entreprises, de micro-entreprises ou d'un partenariat. Il convient de recommander particulièrement les expériences des pays où il existe des institutions financières qui accordent des prêts aux femmes qui créent leur propre

entreprise. Selon Muhammad Yunus, Prix Nobel de la paix en 2006, le fait d'accorder des prêts à des femmes, notamment celles qui vivent dans la pauvreté et n'ont peu ou prou aucun indice de solvabilité, constitue un investissement relativement sûr, dans la mesure où dans le monde entier les femmes gèrent mieux que les hommes l'argent prêté. Il convient d'insister sur le fait que de tels programmes de prêt n'existent pas seulement dans ce que l'on appelle le Tiers Monde. Il y en a des centaines aux Etats-Unis et le montant moyen des micro-prêts y est de l'ordre de dix mille dollars. Les organisations de femmes et autres qui travaillent pour les femmes doivent créer des unités organisationnelles spécialisées chargées de préparer les femmes à gérer leurs entreprises et de les aider dans cette activité. Lorsque cela est possible, ces programmes doivent être menés en coopération avec les pépinières d'entreprises ou les autorités locales, qui peuvent être directement impliquées dans les entreprises retenues.

Suivant l'exemple du Royaume-Uni, la situation spécifique des victimes de violences doit être prise en considération, tout en introduisant la réforme du système d'allocations familiales qui doit comprendre des mesures destinées à aider les femmes qui recherchent un emploi. Les employés des agences pour l'emploi doivent être formés pour fournir une assistance professionnelle à ce groupe de femmes. Les femmes qui cherchent de l'aide doivent recevoir l'assistance complète d'un conseiller personnel et opter pour une forme d'assistance qui corresponde le mieux à la situation spécifique. Les conseillers doivent être contraints d'observer les niveaux de travail les plus élevés.

DEVELOPPER LES CONNAISSANCES ET AMELIORER LES COMPETENCES DES SYNDICATS, DES EMPLOYEURS ET DE LEURS ENTREPRISES

Afin de

1) Garantir l'égalité des chances des femmes, et notamment des femmes victimes de violences ;

2) Fournir un support plus efficace aux parents, notamment aux mères seules, sur le lieu de travail et pour concilier vie professionnelle et vie privée.

La réalisation de cet objectif requiert la coopération la plus large possible avec les entrepreneurs et leurs associations, ce qui peut dans de nombreux cas s'avérer difficile, voire impossible. Cependant, des exemples venant de certains pays montrent que si certaines conditions sont réunies, il est possible de progresser dans ce domaine, et même de le faire rapidement avec le soutien des autorités législatives et exécutives.

Pour le moment, les ONG de femmes doivent veiller à ce que les employeurs aient un accès total à des informations fiables relatives à la violence contre les femmes, notamment en ce qui concerne les informations sur la manière dont ces violences affectent la discipline et l'efficacité au travail. Cependant, la manière dont ces informations sont fournies doit être exceptionnellement prudente, dans la mesure où elle peut aboutir à des résultats qui sont à l'opposé de ce qui était souhaité. Par exemple, un employeur peut se sentir encouragé à licencier une femme victime de violence, s'il la trouve inefficace simplement sur la base de cette information.

Le système d'incitation des employeurs doit comprendre la coopération avec les media, qui peut rendre publics les exemples de bonnes pratiques, tels que l'adoption de politiques et de codes de conduite destinés à garantir l'égalité des chances des femmes victimes de violences. Les journaux et les radios locales peuvent interviewer les employeurs qui se distinguent par leur comportement, qui peuvent recevoir des prix attribués par des ONG de femmes et remis par des célébrités de la télévision.

Un rôle important doit être joué par les entreprises des employeurs qui peuvent évoquer la question de la violence durant les événements qu'ils organisent. Les employeurs qui

offrent une assistance aux femmes victimes de violences doivent être récompensés pour leur approche éthique.

Les campagnes et les programmes internationaux peuvent être un autre moyen efficace d'encourager les employeurs à fournir une assistance aux femmes victimes de violence. Les employeurs polonais participants auraient la possibilité de se familiariser avec les exemples de bonnes pratiques existant dans d'autres pays. En même temps, les informations sur les normes et standards existants dans ces pays pourraient les inciter à mettre en place des solutions similaires en Pologne.

Les études montrent que les employeurs sensibles aux besoins des victimes de violences, qui leur fournissent une assistance, sont susceptibles de tirer un avantage considérable de cette approche. Selon Wayne Moon, le directeur de l'Association Blue Shield en Californie, la mise en œuvre de politiques destinées à soutenir les femmes victimes ne doit pas nécessairement être une décision simplement altruiste – il semble au contraire qu'elle soit dans l'intérêt des employeurs. Parmi les mesures prises par ces derniers, on peut inclure les éléments suivants : introduire des horaires de travail flexibles ; s'assurer que tous les employés reçoivent une formation les aidant à reconnaître les besoins et à aider les victimes de violences ; améliorer la sécurité sur le lieu de travail ; prendre des mesures concrètes pour aider les femmes harcelées par leurs victimes sur le lieu de travail ; permettre aux femmes de passer des tests et des bilans médicaux et de participer à des procès. On estime que ce genre d'assistance est bien moins onéreux que la perte de revenu résultant d'une diminution de l'efficacité au travail des victimes de violences domestiques. Aux Etats-Unis, un nombre croissant d'entreprises introduisent dans leurs réglementations relatives au travail des directives concernant la manière dont les victimes de violences doivent être traitées sur le plan de :

- l'absence au travail ;
- la couverture santé ;
- les formes d'assistance disponibles ;
- le traitement des auteurs de violences et les mesures destinées à accroître la sécurité sur le lieu de travail.

Le dernier point concerne à la fois les cadres et les autres employés. Tous doivent surveiller le cadre de travail et réagir aux menaces de violences, si elles se produisent. Au Royaume-Uni, un manuel a été publié pour développer la sensibilisation des employeurs à la question des violences domestiques, présenter les solutions législatives et les programmes existants et disponibles pour les victimes de violences et émettre des

recommandations concernant l'adoption de politiques et de réglementations du travail spécifiques. Les politiques des entreprises doivent prendre en considération la situation des victimes de violences et les moyens dont elles pourraient être aidées. Huit entreprises britanniques et huit entreprises espagnoles proposent à leurs responsables et à leur personnel une formation relative à la situation et aux besoins spécifiques des femmes victimes de violences.

AMELIORER LE POTENTIEL DES INSTITUTIONS ET ONG IMPLIQUEES DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES ET POUR FACILITER L'ACCES DES FEMMES AU MARCHE DU TRAVAIL ; SOUTENIR LA CREATION D'UN SYSTEME INTEGRE DE COOPERATION INTERINSTITUTIONNELLE.

Cet objectif peut être atteint en organisant des ateliers et des séminaires pour divers groupes professionnels (application de la loi, judiciaire, services de santé, centres d'accueil, etc.) qui pourraient fournir des informations relatives aux violences domestiques mais aussi qui aideraient les participants à acquérir les normes de travail les plus élevées de chaque institution s'efforçant d'éliminer la violence contre les femmes. Les programmes de ces ateliers et séminaires seraient basés sur des manuels contenant des informations fondamentales sur les violences domestiques ainsi que sur les principes de conduite envers les femmes victimes de violence. Dans la mesure où il n'existe aucune norme de conduite nationale, et étant donné que les connaissances sur les violences domestiques ne sont pas comprises dans la formation de groupes professionnels, les organisateurs de ces séminaires doivent contacter les organisations qui possèdent une expérience dans ce domaine et s'appuyer sur les programmes éducatifs existants.

Selon notre plan, nos partenaires du projet ainsi que les autres institutions impliquées (application de la loi, judiciaire, centres d'action sociale, services de santé, centres d'accueil etc.) doivent élaborer les normes de conduite envers les femmes victimes de violences domestiques.

Du point de vue des principaux objectifs du projet (activation du marché du travail et intégration), le rôle des employeurs doit être particulièrement important. Grâce à la connaissance acquise au cours du travail réalisé dans le cadre du projet, ils élaboreraient en conséquence leur politique d'emploi, en prenant en considération les problèmes spécifiques des femmes. Les employeurs seront incités à introduire des organisations de travail flexibles, répondant ainsi aux besoins des mères seules qui doivent concilier vie professionnelle et vie privée. Dans ce contexte, le rôle des mécanismes destinés à soutenir

les femmes qui s'occupent de leurs enfants et d'autres personnes à charge (garantir l'accès aux crèches, nurseries, maisons de retraite, complété par le travail de volontaires, de "grand-mères" et d'"anges") est particulièrement important.

Tout en travaillant ensemble pour remplir les objectifs promotionnels et éducatifs du projet, les institutions et organisations participantes doivent élaborer un système intégré de coopération, concevoir les normes de conduite envers les femmes victimes de violences et mettre en place des mécanismes de suivi permanents destinés veiller au respect de ces normes et du principe de traitement à égalité ainsi que de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Le Centre de droits pour les femmes contribuera à promouvoir les synergies locales et les programmes d'action qui comprendront non seulement les organisations traditionnellement impliquées dans la lutte contre la violence faite aux femmes mais aussi d'autres institutions actives sur le marché du travail, telles que les syndicats, les organisations d'employeurs, les services de santé ainsi que les centres de formation professionnelle. La création de telles synergies et de partenariats est une conséquence de l'adoption d'une nouvelle approche des problèmes des violences domestiques. Nous pensons que cela rendrait plus efficaces nos efforts visant à aider les femmes à reconquérir leur indépendance économique et à quitter leurs partenaires qui les maltraitent.

La loi et le programme national sur l'élimination des violences domestiques contraignent les gouvernements locaux à élaborer des programmes d'action prenant en considération une coopération étroite entre les diverses institutions. Tout en mettant en place de telles synergies, il convient d'utiliser efficacement les ressources disponibles et notamment en distribuant avec précaution les tâches et responsabilités pour éviter d'attribuer les mêmes tâches à des institutions différentes. Les programmes locaux doivent inclure le problème de l'activation du marché du travail et les institutions traitant de cette question.

L'évaluation du projet doit reposer sur les critères suivants :

- élaborer et adopter des normes de conduite ;
- produire et distribuer des manuels pour chacune des institutions et organisations participantes ;
- créer des synergies locales ;
- inclure les employeurs et les institutions traitant de l'activation du marché du travail dans les programmes locaux sur l'élimination des violences domestiques.

PROMOUVOIR LA LEGISLATION ET LES MESURES INSTITUTIONNELLES DONT LE BUT EST D'AIDER LES FEMMES A CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE ET A ASSURER UNE PROTECTION PLUS EFFICACE CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES.

Il est nécessaire d'entreprendre des activités de pression afin de :

- 1) modifier la loi relative à l'élimination des violences domestiques afin de garantir une protection plus efficace contre les violences domestiques et introduire des dispositions qui comprendraient l'activation du marché du travail dans les mesures destinées à aider les femmes victimes de violences domestiques ;
- 2) s'assurer que la situation des femmes victimes de violences est prise en considération dans l'élaboration des politiques d'emploi ainsi que dans les activités quotidiennes des entreprises ;
- 3) mettre en place une organisation du travail flexible permettant aux parents et aux employés seuls qui ont des personnes à charge de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- 4) modifier la loi relative aux "coopératives sociales" afin d'élargir la portée des catégories de personnes concernées par la création de telles coopératives, par exemple pour inclure des personnes sortant de prison ;
- 5) améliorer la distribution de tâches destinées à lutter contre la discrimination sexuelle et les violences auprès des agences gouvernementales locales et centrales et des organisations non gouvernementales, afin de rendre plus efficace l'utilisation des ressources et pour remplir plus efficacement les objectifs adoptés.

CONCLUSION

Même si les droits des femmes et des hommes sont identiques, leur réalité professionnelle ne sont pas les mêmes : les orientations, métiers, carrières, temps de travail, accès aux responsabilités, problèmes de précarité, autant de différences qui concernent chaque femme dans son parcours personnel, mais aussi la collectivité toute entière dans les politiques à mener.

Appréhender le Genre c'est voir que les sociétés fonctionnent en attribuant aux hommes et aux femmes des rôles, des comportements, des compétences, des valeurs, des responsabilités... distinctes et sources d'inégalités.

Porter un regard attentif sur ces mécanismes sociaux c'est mettre en œuvre, à son niveau, une société plus égalitaire

Les actions partenariales sont une des conditions indispensables de réussite d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nos pays doivent relever des défis dans les prochaines années en matière de renouvellement démographique de la main d'œuvre et des chef-fes d'entreprises, de développement des emplois à haute valeur ajoutée, de relèvement du niveau global de qualification...

Ils n'y parviendront que si l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée au coeur des actions, Flora, DéfiGenre et Partnertwo ont porté leur pierre à cet édifice que constitue l'évolution des mentalités et des pratiques.