

T I M E 4 A C T I O N

Plan d'action pour l'égalité des genres

2020 – 2023



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

www.ei-ie.org



Internationale de l'Education, 2020
Reproduction libre sous certaines conditions
ISBN: 978-92-95120-13-6 (PDF)



Not for sale – share alike – non commercial distribution only

Introduction

Depuis son Congrès fondateur en 1995, l'Internationale de l'Education (IE) n'a cessé de mettre en lumière la nécessité de parvenir à l'égalité des genres au sein des syndicats, de l'éducation, comme de toutes les sociétés. **L'Article 3 des Statuts de l'IE** jette les bases du travail de l'IE en matière d'égalité, et fixe les objectifs de l'IE et de ses organisations membres dans ce domaine :

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

L'Article 10 des Statuts de l'IE stipule au paragraphe c) qu'au moins 5 des 10 sièges ouverts du Bureau exécutif doivent être occupés par des femmes.

Les éléments ci-dessus réaffirment l'objectif du Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres, qui consiste à offrir un cadre permettant à l'IE et à ses organisations membres de contribuer par leurs efforts à la création de sociétés dans lesquelles les femmes et les hommes se partagent le pouvoir, le savoir et les ressources de façon équitable, et jouissent d'une égalité des chances, des droits et des obligations.

La mise en place de mesures tangibles est indispensable pour que le changement s'opère. Le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres (GEAP) 2020-2023 définit les priorités de travail de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres jusqu'au 9^e Congrès mondial, qui se tiendra en 2023.



Qu'est-ce que le GEAP?

Le Plan d'action mondial pour l'égalité des genres de l'IE constitue un cadre qui permettra à l'IE et à ses organisations membres de **mettre en pratique les politiques, les discours et les activités des syndicats d'enseignants dans le domaine de l'égalité des genres**. Le GEAP 2020-2023 de l'IE identifie trois priorités majeures :

1. Promouvoir la participation et le leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation ;
2. Prendre des mesures visant à accroître le caractère multidimensionnel de l'égalité des genres dans et à travers l'éducation ;
3. Promouvoir l'autonomisation économique des femmes.

4

Comment utiliser le GEAP ?

Le Plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres est avant tout un cadre d'action, décrivant les actions qui seront mises en place par l'IE et ses organisations membres entre 2020 et 2023, en vue de promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation, au sein des syndicats d'enseignants, comme de la société dans son ensemble. Sur la scène internationale, le GEAP sera principalement mis en œuvre par le biais d'activités de l'Unité égalité, droits humains et syndicaux de l'IE, et intégré aux activités de toutes les autres unités du Secrétariat de l'IE. Aux niveaux national et régional, les bureaux régionaux et toutes les organisations membres de l'IE sont invités à orienter leur travail actuel vers la réalisation de l'égalité des genres, en se concentrant sur les priorités définies dans le GEAP. La mise en œuvre du GEAP sera contrôlée et évaluée de façon continue à tous les niveaux. Toutes les données récoltées seront ensuite réunies dans l'Enquête quadriennale de l'IE sur les problématiques liées au genre et à la diversité de 2022, à laquelle participeront toutes les organisations membres de l'IE avant le 9^e Congrès mondial de l'IE, qui se tiendra en 2023.

Les résolutions sur l'égalité des genres adoptées par les Congrès mondiaux de l'IE encadrent également la mise en œuvre du GEAP.

Résolutions de l'IE sur l'égalité des genres 1995-2019

2019	<u>Élimination de toutes les formes de harcèlement sexuel et de violence sexuelle dans les syndicats de l'éducation</u> <u>Formes de discrimination multiples et croisées</u> <u>Condamnation des appels racistes du Président Donald Trump et solidarité avec les femmes de couleur du Congrès américain qu'il a attaquées</u>
2015	<u>Violence sexiste en milieu scolaire</u>
2011	<u>Egalité des genres</u> <u>Éducation et Élimination de la violence envers les femmes</u>
2009	<u>Déclaration « les établissements scolaires doivent être des havres de paix »</u> <u>Enseignement et formation professionnels, genre et inclusion</u>
2007	<u>Genre et équité de rémunération</u>
2004	<u>Genre et VIH/SIDA</u>
2001	<u>Trafic des femmes, des filles et des garçons</u> <u>Perspective du genre dans la coopération au développement</u>
1998	<u>Soutien aux femmes afghanes</u> <u>Marche Mondiale des femmes de l'an 2000</u> <u>Féminisation de la profession enseignante</u> <u>La petite fille</u>
1995	<u>Déclaration politique sur les femmes dans l'éducation et dans les organisations d'enseignants</u> <u>Violence faite aux femmes et aux filles</u>

Incidence de la pandémie de Covid-19

À mesure que la pandémie de Covid-19 s'est propagée dans l'ensemble des régions du monde au cours du premier trimestre 2020, il est très vite devenu évident que la crise mondiale qui en a résulté, comme toutes les précédentes, n'affecterait pas les hommes et les femmes de la même manière. Dans sa [Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes](#), le Secrétaire général des Nations Unies, António Guterres, fait observer que : « *Dans toutes les sphères, qu'il s'agisse de la santé, de l'économie, de la sécurité ou encore de la protection sociale, les ravages causés par la COVID-19 sont encore plus graves pour les femmes et les filles, du seul fait de leur genre.* »

Un [rapport d'ONU Femmes](#) sur l'incidence sexospécifique de la Covid-19 a attiré l'attention sur le fait qu'en plus du risque accru d'infection auquel sont confrontées les travailleuses essentielles (les femmes représentent 70 % du personnel des services sociaux et de santé à travers le globe), la précarité économique des femmes s'était accrue (un plus grand nombre de femmes ont perdu leur emploi ou leur entreprise dans le sillage de la pandémie) et les secteurs d'emploi féminisés, caractérisés par des salaires bas et de piètres conditions de travail, devraient être gravement touchés. Le rapport a également mis en évidence l'intensification de la charge de travail des femmes pour ce qui est des soins et travaux domestiques non rémunérés lors des confinements nationaux imposés en réponse à la pandémie, ainsi que l'augmentation alarmante de la violence sexiste dans toutes les régions du monde.

La Covid-19 est également à l'origine d'une urgence mondiale en matière d'éducation. Selon le [Partenariat mondial pour l'éducation](#), lorsqu'elles étaient à leur pic, les fermetures d'écoles à l'échelle nationale introduites par 90 % des pays du monde ont entraîné la déscolarisation de près de 1,6 milliard d'enfants à travers le monde (dont 767 millions de filles), les privant d'un enseignement en classe pendant de nombreuses semaines voire plusieurs mois. Selon le [Fonds des Nations Unies pour l'enfance \(UNICEF\)](#), au moins 463 millions d'enfants dans le monde n'ont pas eu accès à l'enseignement à distance lorsque leur école était fermée, en raison de l'absence de politiques d'enseignement à distance et d'un manque d'accès aux outils technologiques nécessaires pour suivre les cours chez soi. [Certains rapports](#) estiment que jusqu'à 20 millions de filles en âge de suivre

un enseignement secondaire mais qui n'ont pas pu le faire lors de la fermeture des établissements pourraient *ne jamais reprendre leur scolarité*.

L'importance centrale des enseignant·e·s et du personnel de soutien à l'éducation dans le fonctionnement des communautés, des sociétés et des pays n'a jamais autant été si vivement ressentie, partout dans le monde. Un certain nombre de pays reconnaissent formellement que l'enseignement et l'éducation constituent un travail *essentiel*.

La pandémie a fait apparaître au grand jour les inégalités existantes dans le monde, exacerbées par des facteurs tels que le statut socio-économique, l'origine ethnique, l'âge, les capacités, la race et le genre. Le [rapport d'ONU Femmes](#) met en garde : « *Si aucune action coordonnée n'est engagée en vue d'atténuer les impacts sexospécifiques de la COVID-19, les fragiles avancées réalisées ces 25 dernières années en matière d'égalité de genre seront annihilées... le leadership et le point de vue des femmes sont primordiaux et contribueront à assurer un redressement plus équitable.* »

2020 a été l'année où [le monde aurait dû commémorer la Déclaration de Beijing et son Programme d'action](#), adoptés par la 4^e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes en 1995, et largement considérés comme le plan le plus progressiste au niveau mondial pour la réalisation des droits des femmes et des filles et de l'égalité des genres. Il est plus important que jamais que tous les efforts soient déployés pour [mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing](#) et pour atteindre d'ici 2030 les [objectifs de développement durable](#) (ODD), en particulier l'ODD4 sur l'éducation, l'ODD5 sur l'égalité des sexes et l'ODD8 sur le travail décent et la croissance économique.

Les syndicats de l'éducation ont un rôle essentiel à jouer dans le contexte de ces efforts, et le Plan d'action pour l'égalité des genres demeure au centre du travail mené par l'IE et ses organisations, comme il l'a toujours été. Compte tenu de l'incidence sexospécifique de la pandémie de Covid-19, s'agissant de la mise en œuvre du GEAP, l'IE et ses organisations membres sont encouragées à :

- **Tenir compte de la dimension de genre dans toutes les stratégies élaborées et appliquées en réponse à la pandémie de Covid-19 ;**

- 
- Définir et appliquer les enseignements tirés des changements rapides instaurés au sein de la société aux fins de répondre et de s'adapter à la Covid-19, en particulier les interventions syndicales menées en vue d'élargir leur rayon d'action et qui ont conduit à étoffer le nombre de femmes rejoignant la sphère syndicale, s'engageant aux côtés des syndicats et prenant part à leurs travaux ;
 - Élaborer des stratégies contre la précarisation et la précarité accrues des emplois au sein de l'éducation, tous niveaux confondus, en particulier en raison de l'impact disproportionné de ces facteurs sur les enseignantes et le personnel féminin de soutien à l'éducation.



GLOSSAIRE / DÉFINITION DES TERMES

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

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

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

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

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

Neutralité en matière de genre : Indépendant des stéréotypes de rôles liés au genre ; n'excluant pas implicitement un genre.

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

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

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

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

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

Priorité 1 : Promouvoir la participation et le leadership

Objectif

1. Aider les organisations membres de l'IE à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de leadership et décisionnels clés dans les syndicats aux niveaux local, national, régional et mondial.

2. Aider les organisations membres de l'IE à augmenter et favoriser la participation des femmes et des hommes au sein de syndicats sensibles au genre, notamment par la création et/ou le renforcement de structures de promotion des femmes au sein des syndicats aux niveaux local, national et régional.

3. Aider les organisations membres de l'IE à donner la priorité au recrutement et à la rétention de jeunes membres féminins d'horizons différents.

4. Aider les organisations membres de l'IE à améliorer la compréhension et à prendre des mesures pour supprimer les obstacles à la participation des femmes au leadership et au processus décisionnel dans les syndicats aux niveaux local et national, y compris des actions visant à prévenir et à lutter contre toutes les formes de harcèlement et d'abus au sein des syndicats.

Cible

D'ici 2023, dans chaque région, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les syndicats aura augmenté d'au moins 10 % dans les organisations membres de l'IE par rapport aux niveaux enregistrés dans l'enquête quadriennale de l'IE de 2014.

Indicateurs

1. Nombre plus élevé de candidates nommées et élues à des postes de leadership et décisionnels au sein des syndicats aux niveaux local, national, régional et mondial.

2. Introduction de tous les éléments suivants : quotas de genre ; audits de genre ; programmes de tutorat ; collecte de données sur l'affiliation ventilées par genre ; programmes de formation ciblant les femmes, notamment les jeunes femmes ; renforcement des échanges d'informations et communication améliorée au sein des réseaux des femmes de l'IE et entre ceux-ci, ainsi qu'avec les bureaux régionaux de l'IE et le Secrétariat général ; écriture inclusive dans toutes les publications et communications.

3. Programmes, activités, campagnes et autres mesures syndicales ciblant les jeunes femmes syndicalistes d'horizons différents.

4. Boîtes à outils et guides syndicaux sur les meilleures pratiques concernant le renforcement de la participation des femmes ; adoption et mise en œuvre effective des politiques relatives à l'égalité des genres au sein du syndicat et à la lutte contre le harcèlement et les abus, ainsi qu'à la promotion de la sécurité et du respect au sein du syndicat.

Leadership des femmes au sein des syndicats de l'éducation

Stratégie	Résultat escompté	Acteurs (qui?)	Suivi & évaluation
<p>1. Atelier de renforcement des capacités et de formation des formateur-trice-s pour les femmes et les hommes dans les organisations membres aux niveaux national et régional.</p>	<p>Renouvellement des syndicats de l'éducation aux niveaux local, national, régional et mondial renforcé par l'engagement et la participation pleins et entiers de tous les membres, y compris des jeunes femmes syndicalistes, des dirigeantes et des décideuses de tous horizons.</p>	<p>Bureau exécutif de l'IE Comités régionaux de l'IE Organisations membres de l'IE Partenaires de la CD Réseaux des femmes de l'IE Bureaux régionaux de l'IE Secrétariat de l'IE</p>	<p>Conférences régionales de l'IE 4e Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2022 Enquête quadriennale de 2023 sur la mise en œuvre du plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres et résolutions pertinentes adoptées lors du 8e Congrès mondial de l'IE en 2019</p>
<p>2. Mettre en œuvre les recommandations contenues dans les évaluations externes des réseaux régionaux des femmes de l'IE en Amérique latine et en Afrique – procéder à une évaluation des réseaux des femmes dans les régions où rien n'a été fait.</p>			
<p>3. Favoriser l'élaboration d'initiatives de tutorat destinées aux jeunes femmes syndicalistes et aux prochain-e-s dirigeant-e-s aux niveaux national, régional et mondial.</p>			
<p>4. Formation des dirigeantes syndicales, uniquement destinée aux femmes, pour lutter contre les obstacles à la participation et au leadership des femmes.</p>			



Priorité 2 : Prendre des mesures en vue de renforcer l'égalité des genres dans et à travers l'éducation

Objectif

1. Aider les organisations membres de l'IE à renforcer leur capacité de conseiller le personnel des ministères compétentes sur une planification du secteur de l'éducation respectueuse des genres (GRESF) dans le cadre de leur travail pour atteindre l'ODD4.

2. Augmenter le nombre d'organisations membres de l'IE soutenues dans toutes les régions afin qu'elles prennent des mesures de prévention et de lutte contre la violence sexiste dans et autour des établissements d'enseignements.

3. Aider les organisations membres de l'IE à mener des actions de plaidoyer et de lobbying en vue d'intégrer la problématique de genre dans la formation initiale des enseignant-e-s, dans les programmes de formation continue, dans le matériel pédagogique et dans la pratique pédagogique, en insistant sur la reconnaissance et la lutte contre les stéréotypes de genre.

4. Collecter et analyser des données sur l'égalité des genres dans l'éducation du point de vue des éducateur-trice-s et sous l'angle intersectionnel ; diffuser les conclusions aux organisations membres de l'IE et au-delà.

Cible

D'ici 2023, dans toutes les régions, 10 % des organisations membres de l'IE prennent des mesures pour améliorer l'égalité des genres dans et par l'éducation grâce à leurs actions dans les domaines suivants : dispenser des conseils sur le GRESF au niveau local ou national ; combattre et prévenir la violence sexiste dans et autour des établissements d'enseignement ; mener des actions de plaidoyer et de lobbying sur la problématique de l'égalité des genres dans la formation initiale des enseignant-e-s et dans les programmes de formation continue, le matériel pédagogique et la pratique pédagogique ; participer à la recherche sur l'approche intersectionnelle de l'égalité des genres dans l'éducation.

Indicateurs

1. Élaboration, diffusion et utilisation d'un Manuel syndical sur le GRESF par les organisations membres de l'IE.

2. Mise en œuvre de programmes destinés à prévenir et combattre la violence sexiste dans et autour des établissements d'enseignement par des organisations membres au niveau local ou national ; activités d'apprentissage entre pairs dans les syndicats, axées sur la prévention et la lutte contre la violence sexiste dans et autour des établissements d'enseignement aux niveaux local, national, infrarégional et/ou national.

3. Mise au point d'outils de plaidoyer et de lobbying syndical.

4. Nombre de sujets identifiés de recherche contextuelle liée à l'égalité des genres dans et par l'éducation et sous l'angle intersectionnel.

'approche intersectionnelle de l'égalité des genres

Stratégie	Résultat escompté	Acteurs (qui?)	Suivi & évaluation
1. Élaborer un Manuel syndical sur le GRESP en partenariat avec l'UNGEI.	Les syndicats de l'éducation adoptent des mesures efficaces et durables pour lutter contre les obstacles sexistes à la réalisation du droit à l'éducation pour toutes et tous, et contribuent à renforcer l'égalité des genres et la réactivité en la matière dans et par l'éducation, en tenant dûment compte de l'intersectionnalité.		
2. Intégrer le travail sur la violence sexiste dans et autour des établissements d'enseignement dans les programmes de coopération au développement, le cas échéant ; chercher des sources de financement externes afin d'étendre le travail à toutes les régions ; créer des occasions d'échange et d'apprentissage entre pairs entre les organisations membres.		Bureau exécutif de l'IE Comités régionaux de l'IE Organisations membres de l'IE	Conférences régionales de l'IE 4e Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2022
3. Identifier les possibilités d'actions de plaidoyer et de lobbying et renforcer les capacités et la compréhension des syndicats des grands problèmes liés à l'égalité des genres et à la réactivité en la matière dans et par l'éducation, notamment grâce aux initiatives de l'IE concernant les jeunes membres.		Partenaires de la CD Réseaux des femmes de l'IE Bureaux régionaux de l'IE	Enquête quadriennale de 2023 sur la mise en œuvre du plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres et résolutions pertinentes adoptées lors du 8e Congrès mondial de l'IE en 2019
4. Commander des études avec/à des organisations membres de l'IE et/ou des partenaires extérieurs, le cas échéant, sur les principaux problèmes liés à l'égalité des genres dans l'éducation, en insistant sur l'importance de l'intersectionnalité.		Secrétariat de l'IE	



Priorité 3 : Promouvoir l'autonomisation économique

Objectif

1. Aider les organisations membres de l'IE à analyser et à mettre en évidence l'existence et l'importance de l'écart de salaires entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'éducation – y compris en ce qui concerne les droits à pension – avec des partenaires extérieurs, le cas échéant.
2. Veiller à ce que la Réponse mondiale de l'IE à la privatisation et à la marchandisation dans et de l'éducation comprenne une perspective de genre, en particulier en ce qui concerne les débouchés professionnels et la sécurité des éducatrices à tous les niveaux d'enseignement.
3. Aider les organisations membres de l'IE à apporter le point de vue des forces de travail dans les enceintes et les initiatives internationales et à participer ou à soutenir des campagnes visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes.
4. Aider les organisations membres de l'IE à contribuer à la campagne des Global Unions en vue de la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT et de la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Cible

D'ici 2023, entreprendre une cartographie régionale des conventions collectives d'au moins 5 % des organisations membres de l'IE par région et renforcer les capacités du même nombre d'organisations membres en ce qui concerne l'écart de salaires entre les hommes et les femmes et l'incidence du genre sur les droits à pension, ainsi que la ratification de la Convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l'OIT.

Indicateurs

1. Boîte à outils de l'IE sur l'écart de salaires entre les hommes et les femmes mise à jour, y compris les informations sur le genre et les droits à pension.
2. Aspects spécifiques de la campagne Réponse mondiale donnant la priorité à la dimension de genre.
3. L'IE coordonne les délégations dans les enceintes et initiatives internationales et adhère aux campagnes et déclarations pertinentes en vue de promouvoir l'autonomisation économique des femmes.
4. Stratégie des comités de l'IE en faveur de la campagne des GU pour la ratification de la C190 et de la R206.

e des femmes

Stratégie	Résultat escompté	Acteurs (qui?)	Suivi & évaluation
1. Cartographier les organisations membres de l'IE qui incluent une référence à l'écart de salaires entre les hommes et les femmes dans leur convention collective; approfondir les connaissances sur l'écart de salaires entre les hommes et les femmes et l'incidence du genre sur les droits à pension dans les organisations membres de l'IE.	Les syndicats de l'éducation promeuvent l'autonomisation économique des femmes par leurs actions et en collaboration avec des partenaires clés, le cas échéant, aux niveaux national, régional et mondial.	Bureau exécutif de l'IE	Conférences régionales de l'IE 4e Conférence mondiale des femmes de l'IE en 2022 Enquête quadriennale de 2023 sur la mise en œuvre du plan d'action de l'IE pour l'égalité des genres
2. Intégrer la dimension de genre dans tous les aspects de la campagne Réponse mondiale de l'IE.		Comités régionaux de l'IE	
3. Participer aux sessions annuelles de la Commission de la condition de la femme des NU et des sessions pertinentes de l'OIT ; adhérer aux campagnes en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des conventions clés de l'OIT, comme la C183 et la recommandation n° 191 sur la protection de la maternité.		Organisations membres de l'IE	
		Partenaires de la CD	
4. Participer à la planification et aux activités de la campagne des GU en faveur de la ratification de la C190 et de la R206.	Réseaux des femmes de l'IE	Bureaux régionaux de l'IE	
		Secrétariat de l'IE	

Plan d'action pour l'égalité des genres

2020 – 2023

La mise en place de mesures tangibles est indispensable pour que le changement s'opère. Le Plan d'action pour l'égalité des genres (GEAP) définit les priorités de travail de l'IE dans le domaine de l'égalité des genres jusqu'au prochain Congrès mondial, qui se tiendra en 2023. Le GEAP a pour objectif d'orienter les activités de tous les affiliés de l'IE à travers le monde, ainsi que le travail du Secrétariat de l'IE.



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

L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignant-e-s et d'employé-e-s de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente millions d'employé-e-s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation regroupe tou-te-s les enseignant-e-s et employé-e-s de l'éducation.

Siège

Internationale de l'Éducation
15, Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tel. +32-2 224 06 11
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org



Not for sale – non commercial distribution only