



UNI Europa « Femmes » - Motion

1	Introduction
2	L'inégalité entre les femmes et les hommes persiste dans le monde du travail, en ce qui concerne les opportunités, les conditions de travail et le traitement de manière générale. Bien que le taux global de participation des femmes sur le marché du travail se maintienne à près de 50 %, les femmes continuent à souffrir davantage de la ségrégation professionnelle et sectorielle, à subir une répartition inégale des soins non rémunérés et des travaux ménagers, à être moins payées que les hommes pour le même travail et à subir différentes formes de violence à la maison et sur le lieu de travail, comme le harcèlement, le harcèlement sexuel, les brimades et la violence domestique, qui ont toutes des répercussions négatives sur leur santé, leurs droits et leur bien-être, entre autres.
3	L'essor rapide des innovations technologiques telles que l'intelligence artificielle (IA), la robotique et l'apprentissage machine, qui ont déjà un impact sur de nombreux aspects de la société, aura également un impact sur les travailleuses. La technologie est un outil qui amplifie les capacités humaines ; elle n'est donc jamais neutre car elle répond aux stéréotypes et aux modèles de ceux qui l'utilisent. Tout comme son utilisation généralisée peut nous aider à progresser, elle peut aussi aggraver les inégalités et les préjugés existants. La numérisation est un champ de bataille politique et de nombreux conflits d'intérêts qui existent dans le monde réel se reflètent dans le monde numérique.

4	L'Europe est un exemple en ce qui concerne la manière dont des cultures diversifiées peuvent partager des valeurs communes et les syndicats européens du secteur des services sont toujours à la pointe de la lutte pour l'égalité puisqu'ils représentent 65 % de la production économique et de l'emploi dans l'UE.
5	Violence et inégalités économiques
6	En termes de violence, bien que les femmes et les hommes soient victimes de harcèlement sexuel et/ou d'autres formes de violence au travail, les études montrent que les femmes sont plus vulnérables ¹ et beaucoup plus touchées que les hommes, car elles occupent souvent des emplois plus instables, de rang inférieur et moins reconnus que les hommes, et cette vulnérabilité entretient les stéréotypes sexistes.
7	La violence sexuelle et sexiste sur le lieu de travail est liée à d'autres formes d'inégalités économiques et sociales auxquelles les femmes sont confrontées dans le monde du travail, avec une précarisation croissante dans le monde entier, qui touche principalement les femmes. On observe également la croissance de la prostitution, qui accompagne partout la régression sociale.
8	<p>Violence domestique</p> <p>La violence domestique, comme le montrent les études, augmente en période de précarité économique.</p> <p>En raison de la pandémie COVID 19 en cours, la violence domestique contre les femmes a augmenté, il est donc nécessaire de fournir des instruments juridiques et contractuels qui protègent davantage et ce, à la fois en termes de protection personnelle, des enfants et de rémunération. Nous devons encourager la participation active aux campagnes et aux manifestations, ainsi que la diffusion d'informations, afin de sensibiliser à toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des enfants.</p> <p>Cela inclut la formation et l'information des travailleurs et travailleuses quant aux différents outils et mécanismes disponibles pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et le harcèlement sur le lieu de travail dans l'évaluation des risques psychosociaux.</p> <p>Les négociations porteront également sur les mesures visant à prévenir la violence domestique et familiale et à établir des mesures de protection individuelles et collectives, y compris la négociation de congés payés pour les questions liées à la violence domestique et familiale.</p>

¹ Selon l'ONU Femmes, on estime que 35 % des femmes dans le monde ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur partenaire intime ou d'un non-partenaire à un moment ou à un autre de leur vie. Certaines études nationales montrent que jusqu'à 70 % des femmes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

	<p>Encourager les syndicats affiliés à s'attaquer à la violence et au harcèlement tant dans le monde du travail qu'en dehors de celui-ci par la négociation collective, le cas échéant. Cela inclut la formation et l'information des travailleurs et travailleuses sur les différents outils et mécanismes disponibles pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail.</p>
9	<p>Violence culturelle La violence, la répression, l'intimidation et la discrimination à l'égard des femmes sont le résultat de la montée de l'extrême droite et d'autres mouvements antidémocratiques qui exploitent les femmes pour faire avancer leurs programmes politiques. Nous dénonçons et faisons campagne contre toutes les formes de violence infligées aux femmes au nom de pratiques traditionnelles et culturelles. Cela inclut l'inceste, les mariages forcés et les mutilations génitales. Nous condamnons publiquement toute atteinte aux droits reproductifs des femmes qui met leur vie en danger. La pandémie est également utilisée pour entraver les droits des femmes et nous montrons notre opposition à toute mesure visant à contrôler la santé des femmes. Nous défendons la mise en place d'un cadre qui garantira la liberté de choix des femmes ainsi que la dépénalisation de l'avortement et l'accès aux moyens de contraception.</p>
10	<p>Inégalités en matière de santé Nous dénonçons les inégalités en matière de santé, y compris les maladies liées au travail et le temps de travail. Nous sommes conscientes que le risque pré-cancers augmente en raison du travail de nuit. Le travail de nuit affecte également les travailleuses enceintes de manière significative, dans la mesure où elles courent un risque plus élevé de faire une fausse couche. Les femmes occupent les emplois qui présentent la charge psycho-sociale la plus élevée et sont donc les plus exposées au risque d'épuisement professionnel et à d'autres formes de stress mental. Nous encourageons la négociation d'obligations d'adopter des politiques sur le lieu de travail pour prévenir la violence et le harcèlement et favorisons l'inclusion du risque de violence et de harcèlement sur le lieu de travail dans l'évaluation des risques psychosociaux. La violence est également liée aux inégalités en matière de santé, y compris la santé sexuelle et reproductive.</p>
11	<p>Partout, la lutte contre toutes ces formes d'inégalités, nécessite des moyens humains, matériels et financiers que les contre-réformes libérales préconisent de réduire.</p>
12	<p>Cela exige un effort collectif pour concevoir, adopter et mettre en œuvre des activités et des campagnes qui incluent une portée et une approche intégrées pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement au travail</p>

13	Pour cette raison, le Comité femmes d'UNI Europa se concentrera sur les domaines d'action suivants :
14	Continuer à faire campagne, à soutenir et à encourager les efforts de lobbying des syndicats affiliés auprès de leurs gouvernements afin de ratifier la convention 190 et la recommandation 260 de l'OIT visant à lutter contre la violence, le harcèlement et la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, dans le cadre de sa campagne "Rompre le cercle". Soutenir le processus de ratification et créer des outils contraignants contre la violence par le biais de la négociation collective. Aborder la question au moyen du dialogue social européen.
15	S'attaquer à la question des inégalités économiques par le biais de sa campagne visant à mettre fin à l'écart de rémunération ² et à l'écart de pension entre les hommes et les femmes, des campagnes sont également nécessaires pour proposer des politiques fiscales et tarifaires qui soient neutres à l'égard des femmes, en soulignant la discrimination qui est à l'origine de ces écarts et la nécessité de s'organiser et de négocier collectivement pour les éliminer.
16	Encourager les institutions européennes à mettre en place des mesures contraignantes efficaces pour garantir la transparence des rémunérations et s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes - Appeler à l'adoption d'une directive sur la transparence des rémunérations entre hommes et femmes et à son intégration effective dans les législations nationales qui établissent également des paramètres européens pour évaluer l'écart de rémunération, afin de développer des analyses comparatives entre les différents pays ; et parvenir à un résultat pour la transparence des rémunérations qui renforce le pouvoir des syndicats de négocier collectivement des mesures visant à réduire l'écart de rémunération. Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux, les États membres prendront des mesures pour garantir que les syndicats puissent négocier collectivement, au niveau approprié, la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris des mesures visant à lutter contre la discrimination salariale et la sous-évaluation du travail effectué principalement par des femmes. Ces mesures comprendront l'élaboration et l'utilisation de systèmes d'évaluation et de classification des emplois exempts de tout préjugé sexiste, de telles mesures se prendront avec la participation des syndicats.

² Bien que les femmes au niveau européen aient en moyenne un niveau d'éducation plus élevé que les hommes et participent de plus en plus au marché du travail, leur taux d'emploi reste bien inférieur à celui des hommes (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

	Exiger des institutions européennes qu'elles accordent des dotations budgétaires suffisantes pour encourager les investissements publics dans les services au public qui doivent être renforcés. Les coupes budgétaires sont un facteur d'inégalité économique.
17	Combattre toutes les formes de régression sociale qui ont un impact grave sur les femmes et qui remettent en cause leur indépendance économique acquise ou future.
18	Soutenir une stratégie syndicale commune à multiples facettes pour combattre les tendances autoritaires, y compris l'échange de bonnes pratiques pour lutter contre l'exclusion et la discrimination sur le lieu de travail et dans le mouvement syndical ; ainsi que développer des cultures sur le lieu de travail où l'inclusion et la diversité sont une priorité.
19	Nous défendons et sensibilisons les représentants des travailleurs à l'évaluation sexuée des risques sur tous les lieux de travail.
20	<p>Numérisation</p> <p>La numérisation rapide de ces dix dernières années a transformé de nombreux aspects du travail et de la vie quotidienne. Poussée par l'innovation et l'évolution technologique, la transformation numérique remodèle la société, le marché du travail et l'avenir du travail. Une étude réalisée par l'UNI Egalité des Chances et préparée par le Présidium femmes d'UNI Europa, met en lumière l'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le monde entier. Avec près de 5 000 participants ayant répondu, l'enquête donne un aperçu de la manière dont la pandémie a changé la vie des travailleurs et des travailleuses. Soixante-dix pour cent des personnes interrogées ont répondu qu'elles avaient travaillé à domicile pendant la pandémie. La moitié des personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient dû améliorer leurs connaissances en matière de compétences numériques afin de s'adapter à ces nouvelles conditions de travail.</p>
21	En outre, les femmes connaissent déjà des inégalités en termes d'accès et d'utilisation des TIC ³ , mais aussi en matière de compétences numériques qui leur font défaut, d'absence de contenu pertinent pour les femmes ⁴ , la diffusion et la promotion de stéréotypes négatifs sur les genres, autant de facteurs qui accroissent ce que l'on appelle la "fracture numérique entre les sexes ⁵ ".

³ Selon les Faits et chiffres 2016 de l'UIT, malgré l'augmentation généralisée de la disponibilité de l'Internet de base, seulement 47 % de la population mondiale est connectée. La population hors ligne est disproportionnellement pauvre, rurale et féminine et le fossé entre elle et ceux qui ont accès à l'internet ne cesse de se creuser.

De même, dans le document de référence de la session spéciale de la Commission sur la large bande et du Forum économique mondial lors de la réunion annuelle de Davos en 2017, il a été estimé qu'environ 250 millions de femmes de moins que d'hommes sont en ligne.

⁴ World Wide Web Foundation, "Women's Rights Online : Translating Access Into Empowerment" (2015). Selon cette étude, pour les femmes "à court de temps" engagées dans de multiples activités pour mener à bien leurs tâches quotidiennes, la décision de passer du temps en ligne est basée sur le coût d'opportunité et sur la valeur que les services et applications Internet peuvent apporter.

⁵ Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, dans son rapport intitulé "Comprendre la fracture numérique" (2001), la fracture numérique entre les sexes désigne l'écart entre les individus, les ménages, les entreprises et les

	<p>Les secteurs d'UNI sont également confrontés à des inégalités liées à l'origine ethnique et à l'âge, qui se traduisent par des opportunités perdues dans les carrières professionnelles liées au numérique.</p>
22	<p>Mais ce n'est pas tout. La technologie et la numérisation présentent un changement révolutionnaire dans notre façon de travailler, en modifiant les relations de travail traditionnelles et en créant de nouvelles formes d'emploi ; en transformant les temps et les espaces de travail, en exigeant l'utilisation de plateformes en ligne et en partageant l'emploi. Pour les travailleuses, cela signifie que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité vont changer mais aussi il y aura un besoin accru de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que de développement des compétences technologiques. Il en résultera un élargissement de la fracture numérique entre les sexes et une augmentation de la ségrégation du travail.</p> <p>Des actions concrètes sont nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empêcher que l'urgence sanitaire due à COVID 19 ne creuse l'écart entre les sexes en matière d'emploi, de rémunération et de retraite. La reprise progressive de l'activité productive après la phase de confinement, si elle n'est pas suivie de la réouverture simultanée des activités scolaires, éducatives et de soutien aux personnes handicapées, a entraîné des difficultés dans les familles et surtout pour les femmes, les empêchant de reprendre complètement et sereinement le travail. Ce phénomène réapparaît avec la reprise de l'épidémie et la réouverture des écoles et des services de manière discontinue. • Faire pression pour obtenir davantage d'instruments de protection juridique et contractuelle pour l'aide aux enfants de moins de 14 ans, aux personnes handicapées ou non autonomes, afin de garantir une couverture et une rémunération en cas d'absence du travail, et des outils qui facilitent la flexibilité du temps de travail.
23	<p>Les bons outils, les bonnes ressources et la bonne voie à prendre peuvent avoir un impact positif sur les droits et l'autonomisation des femmes. Ils peuvent offrir de nouvelles possibilités de résoudre les problèmes et les déséquilibres sociétaux et même contribuer à réduire la fracture numérique entre les sexes. Ils peuvent contribuer à améliorer nos conditions de travail, en créant de nouveaux espaces dans lesquels les travailleuses peuvent faire valoir leurs droits, se mobiliser et exercer des pressions pour améliorer les lois, les salaires et les conditions de travail,</p>

zones géographiques à différents niveaux socio-économiques en ce qui concerne leurs possibilités d'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et leur utilisation de l'internet pour une grande variété d'activités, afin de combler la fracture numérique entre les sexes. Elle peut contribuer à améliorer les conditions de travail des femmes en créant des espaces où les travailleuses peuvent être actives pour revendiquer leurs droits au travail ; où elles peuvent s'organiser et faire pression pour améliorer les lois, les salaires et les conditions de travail, partager des informations et signaler les abus.

	partager des informations et signaler les abus, ainsi que de créer des environnements plus inclusifs.
24	Pour cette raison, le Comité femmes d'UNI Europa se concentrera sur les domaines d'action suivants :
25	1. Continuer à sensibiliser à cette question en mettant en œuvre des campagnes et des activités qui mettent en évidence l'impact sur les femmes dans le monde du travail de demain et veiller à ce que les femmes participent et s'inscrivent dans l'évolution du monde du travail de demain
26	2. Travailler avec le secteur des TIC pour organiser davantage de femmes dans le secteur des TI par le biais de campagnes, d'activités et de la mise en œuvre du programme de mentorat. Unir nos forces par le biais de projets européens afin de promouvoir la diversité dans les TIC, en particulier en ce qui concerne les compétences numériques.
27	3. Développer des activités et des campagnes avec les professionnels et les cadres d'UNI pour sensibiliser à la nécessité d'augmenter le nombre de femmes dans les professions STIM.
28	4. Travailler avec les syndicats affiliés pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils adoptent des politiques de protection pour les travailleurs, en particulier les femmes, dont la vie professionnelle souffre des impacts négatifs du futur monde du travail.
29	5. Soutenir le travail des syndicats affiliés dans la négociation avec les entreprises pour des politiques et des accords qui protégeront et bénéficieront à tous les travailleurs, et en particulier les femmes, touchés par l'impact de la numérisation et des nouvelles technologies.
30	6. Continuer à créer des réseaux pour apporter un soutien aux travailleuses, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à de nouveaux défis en matière de travail.
31	7. Travailler avec des organisations partageant les mêmes idées pour mettre fin à tous les aspects de la fracture numérique entre les sexes.
32	1. Promouvoir des formations spécifiques et l'apprentissage tout au long de la vie pour les femmes afin de garantir leur place dans le monde du travail. 2. Les femmes devraient avoir un accès aux formations et la possibilité d'en suivre de façon égale, et particulièrement au sein des établissements où elles travaillent et pendant leurs heures de travail.

33	3. Faciliter les meilleures pratiques quant à la manière d'améliorer la participation des femmes au marché du travail en abordant à la fois la dimension horizontale (réintégration sur le marché du travail) et la dimension verticale (plus de femmes dans les postes de direction).
34	4. Faire pression pour la reconnaissance de la valeur des emplois traditionnellement occupés par les femmes afin d'améliorer leurs compétences et d'obtenir une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente.
35	5. Utiliser l'opportunité offerte par les avantages obtenus grâce à la numérisation pour réduire collectivement le temps de travail, le cas échéant, et promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (à inclure dans la poursuite des travaux d'UNI EUROPA - Déclaration de Vienne sur le temps de travail).