Le rôle des hommes dans la promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006)

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Le rôle des hommes dans la promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006)

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Projet réalisé avec le soutien de la Comunauté européenne :
Mise en oeuvre du programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006)

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne

Edité par et disponible au
Ministère de l'Egalité des chances
L-2921 Luxembourg
Tél. 478 5814
Fax 24 18 86
info@mega.public.lu
www.mega.public.lu
2006

ISBN 2-919876-80-5

LE RÔLE DES HOMMES DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME RELATIF À LA STRATÉGIE-CADRE COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2001-2006)

Sommaire

LE RÔLE DES HOMMES DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Conférence publique et Séminaire 23/10/2006 - 24/10/2006

LE RÔLE DES HOMMES DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 5
LE CONTEXTE INTERNATIONAL 6
LE CONTEXTE NATIONAL 6
LES PARTENAIRES 6
PROGRAMME 7

THE ROLE OF MEN IN THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY 9
INTERNATIONAL CONTEXT 10
NATIONAL CONTEXT 10
PARTNERS 10
PROGRAMME 11

COMMUNIQUÉ DE PRESSE 13
Octobre 2006

LE RÔLE DES HOMMES DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
23/10/2006

ALLOCUTION DE MADAME LA MINISTRE MARIE-JOSÉE JACOBS 17
Ministre de l'Egalité des chances, Luxembourg

THE ROLE OF MEN AND GENDER EQUALITY 23
Peadar King, Researcher, Cork, Ireland

LE RÔLE DES HOMMES ET L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES 29
Peadar King, Chercheur, Cork, Irlande

Table ronde 37

LE RÔLE DES HOMMES DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
24/10/2006

VERHALTEN VON VÄTERN BEZÜGLICH DES ELTERNURLAUBS UND DER PARTIZIPATION AN HAUSHALTS- UND KINDERBETREUUNGSAUFGABEN IN KORRELATION ZUM KONTAKT ZUR INITIATIV LIEWENSUFANK 53
Berthold Heltemes, Initiativ Liewensufank, Luxembourg

WAS JUNGE MÄNNER ZU GESCHLECHTSFRAGEN SAGEN. INTERVIEWS MIT ANGEHENDEN ERZIEHERN UND LEHRERN 69
Paul Dumont, Universität Luxemburg

ATELIER : L'ÉDUCATION DES GARCONS À LA MAISON ET À L'ÉCOLE 79
WORKSHOP : THE EDUCATION OF BOYS AT HOME AND AT SCHOOL
Facilitator : Maureen Bohan, Senior Inspector, Department of Science and Education, Dublin, Ireland

PRÉSENTATION : LA PARTICIPATION DES PARENTS DANS LES CRÈCHES : LES PÈRES SONT ÉGALEMENT CONCERNÉS ! 81
Manuel Achten, Coordinateur, Caritas, Luxembourg
Présentation Powerpoint

PRESENTATION : BEST PRACTICES IN GENDER EQUALITY 93
Maureen Bohan, Senior Inspector, Department of Science and Education, Dublin, Ireland
Powerpoint Presentation

RAPPORT DE L'ATELIER "L'ÉDUCATION DES GARCONS À LA MAISON ET À L'ÉCOLE" 109
REPORT OF THE WORKSHOP "THE EDUCATION OF BOYS AT HOME AND AT SCHOOL"

ATELIER : LE RÔLE DES HOMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE **115**
WORKSHOP : THE ROLE OF MEN IN ECONOMIC LIFE
Facilitators: Viera Kusendova, Director, Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Department of equal opportunities and anti-discrimination, Slovak Republic
Peter Guran, Head of monitoring and research department, Slovak National Centre for Human Rights, Slovak Republic

PRÉSENTATION : CADRE D'ACTIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX CONCERNANT L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES **117**
Viviane Goergen, Présidente du Comité Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats et Secrétaire générale adjointe de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens

RAPPORT DE L'ATELIER "LE RÔLE DES HOMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE" 135
REPORT OF THE WORKSHOP " **THE ROLE OF MEN IN ECONOMIC LIFE"**

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lundi 23 et mardi 24 octobre 2006
Hôtel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

LE CONTEXTE INTERNATIONAL

- Mise en oeuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006).
- Thème prioritaire pour 2006: "Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier les comportements des hommes et des pères en liaison avec la conciliation entre la vie professionnelle et privée."
- Favoriser la participation des hommes à la politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes grâce à :
  - Identification, élaboration et échange de stratégies, de bonnes pratiques et d'outils détaillés et intégrés concernant la promotion de l'égalité, en particulier par les hommes et notamment sous l'angle du rôle des hommes et des pères en liaison avec la conciliation entre la vie professionnelle et privée
  - Campagnes et séminaires de sensibilisation, y compris dans les médias, sur l'utilité et les avantages pour la société dans son ensemble de favoriser la participation des hommes à la politique de promo tion de l'égalité
  - Soutien aux initiatives prises par les différents acteurs afin d'encourager l'évolution des rôles masculins dans la promotion de l'égalité

(Source: Commission européenne)

LE CONTEXTE NATIONAL

- Mise en oeuvre du Plan d'Action National d'Égalité des femmes et des hommes
- Objectif principal : "Susciter une prise de conscience de l'importance du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes"
- Analyser de quelle manière les hommes peuvent contribuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes grâce à :
  - Une analyse des principaux quotidiens pendant deux semaines dans les pays partenaires un livre recueillant les témoignages de dix hommes dans chaque pays partenaire
  - une enquête sur le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité en relation avec les résultats de recherches antérieures en éducation et en formation réalisées par l'Université du Luxembourg
  - une analyse du progrès réalisé dans le cadre du projet pilote avec des pères, mené par l'ONG Initiativ Liewensufank

LA PLUS-VALUE EUROPÉENNE

- comparer les initiatives prises dans les pays partenaires pour soutenir le développement du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes
- échanger des stratégies et des bonnes pratiques entre les pays partenaires

LES PARTENAIRES

Partenaires nationaux :

- Université du Luxembourg, Faculté des Lettres, des Sciences humaines, des Arts et des Sciences de l'Education
- Initiativ Liewensufank (ILU), Institut pour l'Amélioration des Conditions autour de la Naissance, Luxembourg, Organisation non gouvernementale

Partenaires internationaux :

- Department of Education and Science, Dublin, Ireland
- Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille, Département de l'Egalité des chances et de la non-discrimination, République slovaque

PROGRAMME - CONFÉRENCE PUBLIQUE - LUNDI 23 OCTOBRE 2006

18h15 Accueil
18h45 Allocution d'ouverture
Madame Marie-Josée Jacobs,
Ministre de l'Egalité des Chances, Luxembourg

19h00 Exposé : Le rôle des hommes et l'égalité hommes-femmes
Peadar King,
Chercheur, Cork, Irlande

19h45 Table-ronde :

- Irlande : *Alan O'Neill,*
The Men's Development Network, Dublin

Maurice Murphy,
Manor House School, Dublin

- Luxembourg : *Pierre Bley, Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL),*
Secrétaire Général

Gilbert Pregno, Directeur de la Fondation "Kannerschlass",
Soleuvre

- République slovaque : *Erik Macak*
Chemistry Trade Union

Animateur : *Marco Goetz, Journaliste*

20h45 Réception

PROGRAMME - SÉMINAIRE - MARDI 24 OCTOBRE 2006

08h30 Accueil

09h00 - 09h30 Présentation de l'étude réalisée par l'Initiativ Liewensufank : Les pères et leur contribution aux charges du ménage et à la garde d'enfants.

Présentation de l'étude réalisée par l'Université du Luxembourg : Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, analyse des résultats de recherches antérieures réalisées par l'Université du Luxembourg

09h30 - 10h00 Pause-café

10h00 - 12h30 **Atelier 1** (en parallèle avec l'atelier 2) :

"L'éducation des garçons à la maison et à l'école"

Présentation : La participation des parents dans les crèches : les pères sont également concernés !

Manuel Achten, Coordinateur, Caritas, Luxembourg

Présentation :
Meilleures pratiques d'intégration de la dimension du genre en éducation

Maureen Bohan, Inspectrice principale
Département de l'Education et de la Science, Dublin, Irlande

Animation : *Maureen Bohan*

Atelier 2 (en parallèle avec l'atelier 1) :

"Le rôle des hommes dans la vie économique"

Présentation : Cadre d'actions des partenaires sociaux concernant l'Egalité des hommes et des femmes
Viviane Goergen, Présidente du Comité Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats et Secrétaire générale adjointe de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens

Animation : *Viera Kusendova, Directrice,*
Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille
Département de l'Egalité des chances et de la non-discrimination
République slovaque

Peter Guran, Chef du département recherche
Centre National des Droits de l'Homme
République slovaque

12h30 - 12h40 Rapport des ateliers

14h30 - 17h00 Visite de la Maison relais, Bascharage
Visite de l'Ecole des Parents, Soleuvre

THE ROLE OF MEN IN THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY

Monday 23 & Tuesday 24 October, 2006
Hotel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

INTERNATIONAL CONTEXT

- Implementation of the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2006)
- Priority theme for 2006 : "The role of men in the promotion of gender equality, In particular the role of men and fathers in the reconciliation of work and private life"
- Promoting men's participation in gender equality policy by the means of :
  - Identification, development and exchange of strategies, good practices and detailed and integra ted tools used to promote equality, in particular by men, especially the role of men and fathers in the reconciliation of work and private life
  - Awareness-raising campaigns and seminars, including in the media, on the usefulness and benefits for society as a whole of promoting men's participation in gender equality policy
  - Support for iniatives taken by various parties to encourage the development of male roles in the promotion of equality

Source: European Commission

NATIONAL CONTEXT

- Implementation of the National Action Plan for Equality between Men and Women
- Main objective : "Raise awareness of the importance of the role of men in the promotion of gender equality"
- Analyse the contribution of men in promoting gender equality by :
  - an analysis of the major national daily newspapers during two weeks in the partner countries
  - a booklet with interviews of ten stakeholders in each partner country
  - a survey on the role of men in the promotion of gender equality relating to the results of former researches in education and training realized by the University of Luxembourg
  - an analysis on the progress made within the frame of the pilot project with fathers run by the NGO "Initiativ Liewensufank"

EUROPEAN ADDED VALUE

- Compare the initiatives taken in the partner countries to support the development of male roles in the promotion of gender equality
- Exchange strategies and good practices with the partner countries

PARTNERS

National partners :

- University of Luxembourg, Faculty of Language and Literature, Humanities, Arts and Education
- Initiativ Liewensufank (ILU), Institute for improvement of services around birth, Luxembourg, a non governmental organisation

International partners :

- Department of Education and Science, Dublin, Ireland
- Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Department of equal opportunities and antidiscrimination, Slovak Republic

PROGRAMME - OPEN SESSION - MONDAY, OCTOBER 23rd 2006

18h15 Welcome desk
18h45 Opening speech
Mrs. Marie-Josée Jacobs, Minister for Equal Opportunities, Luxembourg

19h00 Presentation :
"The role of men and gender equality"
Peadar King, Researcher, Cork, Ireland

19h45 Round table :

- Ireland : *Alan O'Neill*
The Men's Development Network, Dublin

Maurice Murphy
Manor House School, Dublin

- Luxembourg : *Pierre Bley*
General Secretary
Luxembourg Union of Enterprises

Gilbert Pregno
Director of the "Fondation Kannerschlass", Soleuvre

- Slovak Republic : *Erik Macak*
Chemistry Trade Union

Facilitator: *Marco Goetz, Journalist*

20h45 Reception

PROGRAMME - SEMINAR - TUESDAY, OCTOBER 24th 2006

08h30 Registration

09h00 - 09h30 Presentation of the study realized by "Initiativ Liewensufank": Behaviour of fathers concerning the parental leave and their participation in household and childcare tasks

Presentation of the study realized by the University of Luxembourg : The role of men in the promotion of gender equality, analysis of former researches

09h30 - 10h00 Coffee-break

10h00 - 12h30 Workshop 1 (taking place simultaneously with workshop 2) :

"The education of boys at home and at school"

Presentation : "Fathers' participation in early childcare"

Manuel Achten, Coordinator, Caritas, Luxembourg

Presentation : "Best practices in gender education"

Maureen Bohan, Senior Inspector
Department of Education and Science
Dublin, Ireland

Facilitator : *Maureen Bohan*

Workshop 2 (taking place simultaneously with workshop 1) :

"The role of men in economic life"

Presentation : "Framework of actions on gender equality"

Viviane Goergen, President of Women's committee, ETUC (European Trade Union Confederation), Deputy general secretary, LCGB trade union (Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens)

Facilitators : *Viera Kusendova, Director*
Ministry of Labour, Social Affairs and Family
Department of equal opportunities and anti-discrimination, Slovak Republic

Peter Guran, Head of monitoring and research dep.
Slovak National Centre for Human Rights
Slovak Republic

12h30 - 12h40 Feedback from the two workshops

14h30 - 17h00 Visit of a new type of child care facilities "Maison Relais", Bascharage
Visit of the School for Parents, Soleuvre

COMMUNIQUE DE PRESSE

Octobre 2006

Le 23 octobre 2006, Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'Egalité des chances, ouvrira une conférence internationale sur le thème du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. La manifestation est organisée par le Ministère de l'Egalité des chances avec le soutien de la Communauté européenne dans le cadre du programme relatif à la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006).

Pour déclencher le débat de société, le Ministère de l'Egalité des chances a lancé un projet dont les objectifs prioritaires sont :

- d'analyser la contribution des hommes et des pères à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans les domaines de la politique et de l'économie.
- de développer par conséquent un changement des mentalités avec une redéfinition du rôle des hommes.
- de montrer l'utilité et les bénéfices pour la société et la vie économique de changer les rôles stéréotypés des hommes et des pères, en particulier en liaison avec la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et de voir hommes et femmes se partager en relation égalitaire les charges professionnelles et privées
- de rechercher et de comparer les bonnes pratiques et les différentes stratégies appliquées dans les pays partenaires du projet, à savoir l'Irlande et la République Slovaque

Ce sont, en effet, pour la plupart, des hommes qui occupent les postes-clés en politique et en économie. Comment peut-on rendre les hommes attentifs au fait que, de par leur position, ils peuvent contribuer à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ?
Comment peut-on susciter la prise de conscience auprès des hommes de l'importance de leur rôle dans la construction d'une société plus démocratique et égalitaire? Une contribution de la part des hommes et des pères pourrait d'ailleurs aussi avoir un impact sur d'autres phénomènes telles que l'inégalité de rémunération ou encore la traite des femmes.

Avec un changement des mentalités, les hommes se rendront compte qu'ils ne seront plus seuls à contribuer financièrement au ménage. Ils partageront leur travail avec les femmes, tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée. Par ailleurs, les hommes apprendront que l'éducation des enfants peut-être tout aussi précieuse et enrichissante pour eux.

Jouent un rôle important les partis politiques, les partenaires sociaux, les entreprises, l'enseignement, les organes de formation ainsi que les médias. Il s'agit d'entamer un dialogue avec ces différents acteurs afin d'intégrer cette nouvelle dimension du rôle des hommes dans tous les domaines.

Au niveau international, le projet a réuni le Département de l'Education et de la Science de Dublin (Irlande) et le Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République Slovaque. Au niveau national, la mise en œuvre du projet a rassemblé, à côté du Ministère de l'Egalité des chances, l'Université du Luxembourg et l'Initiative pour l'Amélioration des Conditions autour de la Naissance, Initiativ Liewensufank (ILU).

Plusieurs études ont été réalisées dans le cadre du projet : L'Initiativ Liewensufank (ILU) a effectué une analyse en matière de progrès réalisés auprès d'un échantillon de pères, ayant participé à des cours préparant à la paternité (être père, s'occuper des enfants en partage avec la mère, prendre le congé parental).

L'Université du Luxembourg a fait une enquête sur le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité en relation avec les résultats de recherches antérieures réalisées par l'Université, en vue d'une nouvelle étude, entamée le 1er octobre, sur le rôle des hommes et des femmes en éducation et en formation.

Dans une troisième étude, des articles de presse parus dans les principaux quotidiens des pays partenaires autour de la date du 8 mars ont été analysés par rapport au rôle des hommes

dans la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes.

Par ailleurs, deux ateliers se dérouleront en parallèle, dont l'un sur l'éducation et l'autre sur l'économie. Les discussions porteront, pour l'atelier éducation, sur le projet européen de Caritas « Men and care » et sur un projet irlandais d'école primaire sur le rôle des garçons. L'atelier économie traitera des programmes d'égalité entre femmes et hommes des partenaires sociaux européens.

Le programme sera clôturé par une visite de l'Ecole des parents à Soleuvre et de la Maison Relais à Bascharage.

La conférence se déroulera les 23 et 24 octobre 2006, à l'Hôtel Hilton, 12 Rue Jean Engling, L-1466 Luxembourg. Le programme du séminaire peut être téléchargé sur le site : www.mega.public.lu

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lundi 23 et mardi 24 octobre 2006
Hôtel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

Conférence du 23 octobre 2006 **Conference held on October 23, 2006**

Usprooch vun der Madame Marie-Josée Jacobs

Ministerin fir d'Chancegläichheet

Dir Dammen an dir Hären, léif Gäscht,

Et ass fir mech eng grouss Freed, dës Konferenz opzemaachen. Ech begréissen besonnesch déi international Experten hei zu Lëtzebuerg, déi bereed sinn, hir Erfahrungen a Kenntnisser an eis Diskussioun iwwer d'Roll vun de Männer an der Gläichstellung zwësche Fraen a Männer anzebréngen.

Bis virun net allzelaanger Zäit hu Mann a Fra zwee verschidde Polen an der Gesellschaft durgestallt. Hinne goufe bestemmte klassesch Rollen opgeluecht. D'Fraen hun sech ëm d'Kanner an ëm de Stot bekëmmert an d'Männer hun d'Roll vum Ernährer gespillt.

Zënter de 60er Joren huet eis Gesellschaft awer eng grondlegend Wandlung matgemaach, a si huet sech lues a lues a Richtung Glächberechtegung bewegt. D'Gesellschaft huet eng vill méi komplex Struktur ugeholl. D'Verhältnisser zwëschen de Geschlechter hu sech verännert an och d'Gesetzgebung huet de Changement an der Relatioun zwësche Fra a Mann begleed.

Allerdéngs ass d'de facto Gläichstellung zwësche Fra a Mann nach ëmmer net erreecht. Och haut gin d'Fraen an den alldeeglechen Messagen an de Medien oft nach no Stereotypen duergestallt an déi nei Gesellschaftsstrukturen a Relatioune zwëschen de Geschlechter gin net reflektéiert. Bis viru kurzem huet souguer nach jideree geduecht, d'Gläichberechtigungspolitik hätt just eppes mat Fraen ze doen.

Spéitstens zënter der Weltfraekonferenz vun 1995 zu Peking ass kloer ginn, datt d'Roll vun de Männer e wichtegt Element ass an der Gläichheetspolitik zwësche Fraen a Männer. Peking huet ausserdeem den Akzent geluecht op Informatiouns- a Sensibiliséierungsstrategien, déi un de fest gefuerenen an traditionnellen Verhalenmusteren schaffen, an ee méi ausgeglachent Bild vun der Frau duerstellen an de Männer hir Verantwortung fir eng gerecht Gesellschaft fuerderen.

Och d'Europäesch Commission ënnersträicht an hirer Feuille de Route fir d'Gläichstellung vu Fraen a Männer d'Wichtegkeet vun der Roll vun de Männer. Si encouragéiert d'Männer an d'Pappen dozou, hir familiär Verantwortung ze iwwerhuelen a sech voll a ganz an d'Förderung vun der Gläichberechtegung ze engagéieren.

Gender-Politik bedeit, sech mat deenen zwee Geschlechter ze beschäftegen, sou datt se allenzwee hier Verantwortung an der Gesellschaft fir d'Gläichstellung vu Fraen a Männer iwwerhuelen.

D'Schwéierpunkte vun eisem europäesche Projet, Le rôle de l'homme dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, dee mer mat der Ënnerstetzung vun der Commissioun an an der Zesummenaarbecht mat eisen ireschen a slovakesche Partner verwirklecht hun, leien doranner, rauszefannen, wéi d'Männer an d'Pappen zu der Gläichberechtigung bäidroen kënnen, zum Beispill an de Beräicher vun der Politik, der Erzéiung an der Wirtschaft.
Et geet drëms, de Wandel vun de Mentalitéiten weiderzeféiren an d'Stereotypen ofzebauen.

Mir wëllen awer och weisen, wéi wichtig a virdeelhaft et ass, esouwuel fir d'Gesellschaft, wéi fir Wirtschaft, dass dës stereotypesch Rolle vun de Männer an de Pappen geännert gët, besonnesch am Zesummenhang mat der Vereenbarkeet zwëschen Berufsliewen a Privatliewen. D'Männer si sech bewosst, datt och si e Rollekostüm hunn.

Ass et net esou, dass d'Bild vum Papp als Ernährer a Geldverdénger en Auslafmodell ass ? Wëllen d'Pappe vun haut et net anschters maache wéi hier eege Pappen. Allerdengs klaffen d'Idealer an d'Realitéit an eiser Gesellschaft ausereen. Vill ze oft kréien d'Pappen, déi sech Zäit fir hir Kanner huelen an an de Congé parental ginn, matleedeg Blécker a süffisant Bemierkungen vun hiere Kolleegen entgéintbruecht. Mee ass d'Erzéihung vun de Kanner net och wäert-voll a beräichernd fir d'Männer? Ech denken, datt d'Papperoll méi positiv erlieft muss ginn.

D'Männer brauchen net méi alleng fir déi finanziell Ofsëcherung vun der Famill, der Partnerschaft verantwortlech ze sinn. Sie deele mat de Fraen d'Aarbecht am Beruf an doheem. Doniewend léiren d'Männer anescht ëmgoen mat Emotiounen, dat heescht aus hirer Carcasse vum gefillslose Mënsch rausklammen.

D'Männer brauchen hier Stäerkt net méi mat Gewalt ze verteidegen. D'Männer setzen sech fir gelieften Demokratie an, fir Gläichberechtung an de Schlësselpositiounen vun der Politik an der Wirtschaft, fir gläichberechtegt Partnerschaften am private Liewen, an droen sou aktiv zu enger neier Struktur an der Gesellschaft bäi. Sëcherlech hätt dat och Auswierkungen op d'Lounongläichheet, a géif d'Fäll vu Fraenhandel erofsetzen.

Ech well och ënnersträichen, datt mer onbedéngt en Dialog mussen opbauen, op nationalem an internationalem Niveau, zwëschen deene verschiddenen Akteuren, siew et d'Regierungen, d'politesch Parteien, d'Sozialpartner, d'Entreprisen a virun allem d'Medien, fir déi nei Dimensioun vun der Roll vun de Männer an alle Beräicher ze integréiren.

Haut den Owend gesid Dir wivill d'europäesch Zesummenaarbecht kann zu nationalen Diskussioune bäidroen.
Aus Irland begréisse mer den Här Peadar King

- Wëssenschafler an Expert am Thema vun dem transnationale Projet. Seng Introduktioun zum Thema ass aussergewéinlech an deem Sënn, datt den Här King
- eischtens: d'Thema vun haut an engem breeden, weltwäiten Context beschreiwt
- zweetens: datt hien bekannten Wëssenschaftler hir Thésen virstellt, fir se dann a Fro ze stellen
- drëttens: datt hien d'Situatioun an Irland, sengem Heemechtsland, eisem Partnerland détailléiert beschreiwt
- véiertens: datt hien eis Ureegungen gët fir Table ronde.

Zwee weider iresch Experten aus Projeten mat Männer sinn op der Podiumsdiskussioun niewend engem Syndikalist aus der Slovakei an den zwee lëtzebuerger Vertrieder, dem Här Pregno vun der Fondatioun Kannerschlass an dem Här Bley als Vertrieder vum Patronat. Op der heideger Sessioun ginn, zesummen mat eisen Experten, eng ganz Rei grondsätzlech Froen iwwer d'Roll vun de Männer diskutéiert.

Mir hu Studie maache gelooss am Kader vum Projet: Déi éischt vun der Initiativ Liewensufank, iwwert d'Bedeelegung vun de Männer um Congé parental, um Familieliewen an um Haushalt. D'Initiativ Liewensufank (ILU) kuckt, ob d'Pappen déi un hirem Pappeprojet deelgeholl hun, eng aner Verantwortung an der Papperoll iwerhuelen an ob hir Relatioun zum Kand sech ännert. Déi zweet Studie, vun der Uni Lëtzebuerg analyséiert bestehend Studie vun der Uni op her Informatiounen iwwer d'Roll vun de Männer, an dat als Virbereedung op eng Etude iwwer d'Geschlechterrollen am Liewen an am Beruf vum Léierpersonal. Dës Etude ass den 1. Oktober ugelaf. Eng drëtt Studie besteet aus enger Analyse vun Artikelen aus lëtzebuergeschen, Ireschen a slovakeschen Zeitungen zum Thema D'Roll vun de Männer, an der Förderung vun der Gläichstellung vu Fraen a Männer. Mat der leschter Studie behalen ech mer d'Recht fir mat de Presseorganer a Kontakt ze trieden. Mir hu festgestallt, obschon d'Dageszeitungen ronderëm den 8. Mäerz analyséiert gi sinn, datt d'Roll vum Mann an der Entwécklung vun der Gläichstellung kaum duergestallt gëtt. Dëst souwuel an Irland, wéi an der Slovakei an zu Lëtzebuerg. Ech hoffen datt mer mat dëser punktueller Analyse an den dräi Länner Diskussiounen entfachen.

Muer um Seminär bidde mer zwee Atelieren un, en éischten iwwer d'Thema Erzéiung an een zweeten iwwer d'Wirtschaft. Dës Ateliere lafen parallell zuenaner. Zur Diskussioun stinn am 1. Atelier en europäesche Projet vun der Caritas „Men and care" an den iresche Primärschoulprojet zu der Roll vun de Jongen. Am 2. Atelier gëtt de Programm vun den europäesche Sozialpartner discutéiert, dee gezilt op d'Gläichstellung vun de Fraen a Männer ausgeriicht ass. Hei sinn d'Entreprisen an d'Gewerkschafte gefuerdert.
Duerno steet eng Visite vun der Eltereschoul zu Zolwer a vun der Maison Relais zu Bascharage um Programm.

Ech hoffen, datt mer aus dëser Konferenz Schlussfolgerungen zéie kënnen, déi eis erméiglechen d'gesellschaftpolitesch Aarbecht weiderzeféiren an nei Aktiounen a Strategien auszeschafffen. Ech hoffen och, dass d'Zesummenaarbecht mat eisen europäesche Partner no der heideger Konferenz bestoe bleiwt. De Mehrwert vun esou engem Projet ass jo schliesslech de kontinuéierlechen Austausch vun Erfahrungen a vu Wëssen.

Ech wënschen Iech Alleguerten eng interessant Diskussioun, e konstruktiven Dialog a vill Inspiratioun fir d'Zukunft. Ech zielen och muer op är Präsenz.

Allocution de Madame Marie-Josée Jacobs

Ministre pour l'Egalité des Chances

Mesdames et Messieurs, chers invités,

C'est avec grand plaisir que j'entame la présente conférence. J'aimerais saluer surtout les experts internationaux ici au Luxembourg, qui sont prêts à partager leurs expériences et connaissances concernant le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il y a peu, l'homme et la femme ont présenté deux pôles différents dans la société. On leur attribuait des rôles classiques déterminés. Les femmes s'occupaient des enfants et du foyer et les hommes ont joué le rôle de soutien de famille.

Depuis les années 60 pourtant, notre société a connu un changement profond et s'est dirigée peu à peu en direction de l'égalité. La société a adapté une structure beaucoup plus complexe. Les rapports entre les sexes ont changé et de même, la législation a accompagné le changement dans la relation entre femmes et hommes.

Cependant, l'égalité de fait entre femmes et hommes n'est toujours pas réalisée. Même aujourd'hui, dans les messages journaliers des médias, les femmes sont encore souvent présentées de manière stéréotypée et les nouvelles structures et relations entre les sexes ne sont pas reflétées.
Il y a peu de temps, tout le monde a même pensé que la politique de l'égalité des chances était avant tout une affaire de femmes.

Depuis la conférence mondiale féminine de 1995 à Beijing, il est clair que le rôle des hommes est un élément important dans la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes. En plus, Beijing a mis l'accent sur les stratégies d'information et de sensibilisation qui travaillent sur les modèles de comportement traditionnels qui sont restés bloqués, et qui exigent une image plus proportionnée de la femme et la responsabilité pour une société équitable.

La Commission Européenne souligne, elle aussi, dans sa Feuille de Route pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, l'importance du rôle des hommes. Elle encourage les hommes et les pères à assumer leur responsabilité familiale et à s'engager entièrement dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

La politique du genre concerne les deux sexes de manière à ce qu'ils assument tous les deux leur responsabilité pour l'égalité entre femmes et hommes dans la société.

Un des objectifs principaux de notre projet européen « Le rôle de l'homme dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes », que nous avons réalisé avec le soutien de la Commission et en collaboration avec nos partenaires irlandais et slovaques, est de voir comment les hommes et les pères peuvent participer à l'égalité, par exemple dans les domaines de la politique, de l'éducation et de l'économie.
Il s'agit de continuer le changement des mentalités et de réduire les stéréotypes.

Mais nous voulons montrer aussi à quel point il est important et bénéfique, aussi bien pour la société que pour l'économie, que ce rôle stéréotype des hommes et des pères soit changé, surtout en relation avec la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée. Les hommes sont conscients du fait que, eux aussi, sont porteurs de rôles déterminés. Est-ce qu'il n'est pas un fait que l'image du père en tant que nourrisseur et soutien de famille est démodée ? Est-ce qu'aujourd'hui les pères ne veulent pas faire autrement que leurs propres pères ?
Il faut dire, quand même, qu'il y a un grand écart entre idéaux et réalité de notre société. Trop souvent, les pères qui prennent le temps de s'occuper de leurs enfants et qui profitent du congé parental, sont confrontés à des regards compatissants et des remarques suffisantes de la part de leurs collègues. Mais, l'éducation des enfants n'est-elle pas tout aussi précieuse et enrichissante pour les hommes ? Je pense que le rôle de père devrait être vécu de manière plus positive.

Les hommes ne doivent plus à eux seuls assurer le financement de la famille, du couple. Ils partagent les tâches avec les femmes, aussi bien au travail qu'à la maison. Par ailleurs, les hommes apprennent à vivre leurs émotions autrement, c'est-à-dire de sortir de leur carcasse d'homme sans sentiment. Les hommes n'ont plus besoin de défendre leur puissance par la force.

Les hommes s'engagent pour une démocratie vécue, pour l'égalité dans les positions-clés de la politique et de l'économie, pour des partenariats égaux dans la vie privée et participent ainsi activement à une nouvelle structure dans la société. Cela aurait certainement aussi des conséquences sur l'inégalité des salaires et diminuerait les cas de traite de femmes.

J'aimerais également souligner qu'il s'agit de construire un dialogue sur le plan national et international, entre les différents acteurs, à savoir les gouvernements, les partis politiques, les partenaires

sociaux, les entreprises et surtout les médias, pour intégrer la nouvelle dimension du rôle des hommes dans tous les domaines.

Vous allez voir ce soir en quelle mesure la coopération européenne peut contribuer aux discussions nationales.

Nous avons le plaisir de saluer Monsieur Peadar King, d'Irlande – scientifique et expert pour le thème du projet transnational. Son introduction au sujet est extraordinaire dans la mesure où :

- premièrement : il décrit le sujet dans un contexte global
- deuxièmement : il introduit les arguments de scientifiques connus pour ensuite les mettre en question
- troisièmement : il décrit en détail la situation dans sa patrie et notre partenaire, à savoir l'Irlande
- quatrièmement : il nous donne des incitations pour la table-ronde.

Deux autres experts venant d'Irlande, s'occupant de projets avec des hommes, vont participer à la table ronde à côté d'un syndicaliste slovaque et de deux représentants luxembourgeois, Monsieur Pregno de la Fondation Kannerschlass et Monsieur Bley en tant que représentant du Patronat. Lors de la présente session, nous discuterons ensemble, avec nos experts de toute une série de questions fondamentales concernant le rôle des hommes.

Nous avons fait élaborer des études dans le cadre du projet. La première, par l'Initiativ Liewensufank (ILU) concernant l'accompagnement des hommes dans le congé parental, la vie familiale et le ménage. L'Initiativ Liewensufank (ILU) observe si les pères participant à leur projet parental montrent une autre responsabilité dans leur rôle de père et si leur relation avec l'enfant change. La deuxième étude, menée par l'Université du Luxembourg, analyse des études existantes de l'université concernant leurs informations sur le rôle des hommes, et ceci en tant que préparation d'une étude sur le rôle des sexes dans la vie et dans la profession des enseignants. Cette étude a commencé le 1er octobre. Une troisième étude consiste en l'analyse d'articles de journaux luxembourgeois, irlandais et slovaques concernant le thème : « Le rôle des hommes et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ». Pour ce qui est de la dernière étude, je me préserve le droit de prendre contact avec les organes de presse. Nous avons constaté, bien que les journaux aient été analysés autour du 8 mars, que le rôle de l'homme dans le développement de l'égalité n'est à peine représenté et ceci aussi bien en Irlande qu'en Slovaquie et au Luxembourg. J'espère inciter, avec cette analyse ponctuelle, des discussions dans les trois pays.

Demain il y aura deux ateliers, dont un premier portera sur le thème éducation et un deuxième sur l'économie. Ces ateliers se dérouleront en parallèle.
Dans le premier atelier, l'on discutera d'un projet européen de la Caritas « Men and care » et d'un projet sur l'école primaire irlandaise concernant le rôle des garçons. Dans le deuxième atelier, on reviendra sur le programme des partenaires sociaux européens, qui traite de manière ciblée l'égalité entre femmes et hommes. Ici il s'agit des entreprises et des syndicats qui sont visés.
Le programme prévoit ensuite une visite de l'école parentale à Zolwer et de la maison Relais à Bascharage.

J'espère que nous pourrons tirer des conclusions de cette conférence afin de pouvoir continuer le travail politico-social et d'élaborer de nouvelles actions et stratégies. J'espère aussi que la collaboration avec nos partenaires européens continuera après la présente conférence. La plus-value d'un tel projet est finalement l'échange continuel d'expériences et de savoir.

Je vous souhaite à toutes et à tous des discussions intéressantes, un dialogue constructif et beaucoup d'inspiration pour le futur. Je compte demain également sur votre présence.

Address by Mrs Marie-Josée Jacobs

Minister for Equal Opportunities

Ladies, Gentlemen, dear guests,

It is with great pleasure that I open this conference. I would particularly like to greet the international experts here in Luxembourg, who are willing to include their experiences and knowledge on the role of men in promoting equality between women and men.

Up until recently men and women have represented two different poles within society. Certain traditional roles were attributed to each of them. Women would look after the children and the household while men played the role of the breadwinner.

Since the 60s however, our society has experienced dramatic changes and has slowly steered towards equality. Society has taken a far more complex structure. The relationship between genders has evolved and also the legislation has followed these changes in the relation between women and men.

Nevertheless the de facto equality between women and men has still not been achieved. Even nowadays in the daily media messages, women are still presented according to stereotypes and the new societal structure and relationships between gender are not being reflected. Up until recently, it was even thought that the policy on equal opportunities was only a women's business.

At least since the 1995 World Women's Conference in Beijing, it has become clear that the role of men is significant in the policy of equal opportunities for women and men. Additionally, Beijing highlighted information and awareness strategies that work on affecting traditional behaviour models that have remained unchanged, and that demand a more proportioned image of women and the responsibility for an equal society.
Also the European Commission emphasises the significant role of men in its roadmap for the promotion of equality between women and men. It encourages men and fathers to assume their family responsibility and to commit themselves fully to the promotion of equality between women and men.

Gender policy means refers to both genders, in order to have them both assuming their responsibilities for equality between women and men in society.

The highlights of our European project "The role of men in promoting equality between men and women", which we have developed with the support of the Commission and in cooperation with our Irish and Slovakian partners, are to assess how men and fathers can participate in equality, for instance in the fields of politics, education and economy.
The goal is to go on with the change in mentalities and to reduce stereotypes. But we also want to show how important and advantageous it is for both the society and the economy, that this stereotyped role of men and fathers be changed, particularly regarding compatibility of professional and private life. Men are also aware of the role attributed to them. Is it not a fact that the image of the father as a breadwinner and family support is an old-fashioned model? Do the fathers of today not want to do things differently from their own fathers?

It has to be said however that there is a wide gap between ideals and reality in our society. All too often fathers who take time to look after their children and that use parental leave have to face compassionate looks and superior remarks of their colleagues. And yet is not the education of their children just as precious and fulfilling for fathers? I believe that the role of the father should be experienced in a more positive way.

Men should no longer have to carry alone the load of financing the family, of the couple. They share tasks with women, both at work and at home. Besides, men learn to live their emotions in a different way, that is, they leave their emotionless shell. Men no longer have to defend their power by means of strength.

Men deploy all their efforts for a democracy lived for equality in key positions in politics and economy, for equality in the couple in private life and, in this way, actively participate in a new society structure. This would certainly also have consequences on the pay gap and reduce women slavery.

I would also like to emphasise that we need to develop a dialogue on a national and an international level, between the different acting parties, whether they be governments, political parties, social partners, companies and particularly the media, to integrate the new dimension of the role of men in all fields.

This evening you will see very how much our European cooperation can contribute to national discussions.

We are pleased to welcome Mr. Peadar King from Ireland – scientist and expert for the transnational project. His introduction to the subject is extraordinary in the way that:

- first: he describes the subject in a global context.
- second: he presents the arguments of known scientists and challenge them

- third: he describes in detailed was, the situation of his homeland and our partner, which is Ireland
- fourth: he gives us inputs for the round-table.

Two other experts from Ireland, working on projects with men, will take part in the round-table together with a Slovak trade unionist and two Luxembourg representatives, Mr. Pregno from the Kannerschlass Foundation and Mr. Bley as a representative of the employers' organisation. In the course of this session, we will talk, together with our experts, about a series of fundamental issues relating to the role of men.

We have drafted studies within the framework of this project. The first one, the Initiativ Liewensufank, concerns a follow-up on men on parental leave, family life and household. The Initiativ Liewensufank (ILU) monitors fathers participating in their parental project to see whether their taking responsibility as a father takes a different meaning and their relationship with their child changes. The second study conducted by the University of Luxembourg analyses existing studies with the University relating to information on the role of men, used in preparation of a study on the roles of genders in life and in the profession of educator. This study began on 1st October. A third study consists of analysing Luxembourg, Irish and Slovak newspaper articles related to the theme: "The role of men in promoting equality between women and men". With regards to the latter study, I reserve the right to make contacts with the press. We have observed that, although newspapers of around 8th March were analysed, the role of men in the development of equality was not represented. This was the case in Ireland, in Slovakia and also in Luxembourg. I hope that, by means of this exceptional analysis, discussions within all three countries will be encouraged.
Two workshops will be offered as part of the seminar tomorrow: a first one covering the theme education and a second one on economy. These workshops will take place simultaneously.

In the first workshop, a European project of Caritas "Men and care" and the project on Irish primary schools regarding the role of boys will be discussed. In the second one, the programme of European social partners which, among others, aims at equality between women and men will be covered. Companies and unions will be the centre of focus in this case.

Following this, the programme foresees a visit to the Zolwer parental school and to the Maison Relais in Bascharage.

I hope we can draw conclusions from this conference in order to continue the political and social work and to draft new actions and strategies. I also hope that the cooperation with our European partners will continue to exist beyond this conference. The final added value of such a project is the continuous exchange of experiences and of know-how.

I wish you all interesting discussions, a constructive dialogue and a lot of inspiration for the future. I am also counting on your presence tomorrow.

The role of men and gender equality

Speech by Peadar King, Researcher, Cork, Irteland

Introduction

Last year I was on a sabbatical for three months in The Netherlands at the end of which I had planned to cycle from Amsterdam to Luxembourg. Regrettably, it never happened. So, I'm very happy that I made it this time, even if the mode of transport that brought me here left a deeper imprint on the increasingly fragile environment than the trusted bicycle. But it is a journey of an entirely different order that I want to locate this paper. In undertaking that journey, I want to do three things. First of all I want to locate the equality debate within a much broader discourse about the current values that shape western society and in that context I want to begin the journey in the company of Francis Fukuyama. Secondly, I want to look at the equality agenda and in particular examine Susan Faludi's argument that a relentless backlash against relatively small gains has been unleashed since the early 1980s. Thirdly, I want to look at how education has been influenced by Fukuyama or at least the world he represents and I want to examine if there's any evidence to support Faludi's thesis. Finally, given that the title of this paper is "The role of men in gender equality", I want to attempt to frame a response to that question.

Confronting Current Orthodoxies

Francis Fukuyama, the darling of the neo-conservatives in the United States and elsewhere, stunned the world in the early 1990s with his audacious claim that we had reached the end of history[1] . We have apparently now reached the pinnacle of the evolutionary process. The really big questions on how we order our affairs have been settled. Not that specific historical events will no longer unfold; but that all societies, countries, governments would inevitably embrace liberal democracy as the ultimate form of government and the only way that people will organise their affairs. There is no alternative. Socialism is dead Liberal democracy remains the only coherent political aspiration that will satisfy people and will ultimately embrace every region, country and peoples around the globe. In this brave new world, property rights and the right to so-called free-trade are paramount. Highlighting the failures of socialism Fukuyama says that its weakness lay in over-recognition of what he refers to as "second and third generation rights, such as the right to employment, housing or health care. The problem with this over-concentration is that they are clearly not compatible with other rights like those of property or free economic exchange" [2]. And in measuring its success, man is the ultimate yardstick. Women scarcely get a mention notwithstanding what he pejoratively regards as recent historical trends. His comments on fashions in history are particularly revealing.

In the past couple of generations, for example, there has been a movement away from diplomatic and military history toward social history, the history of women and minority groups, or the history of everyday life. The fact that the objects of historical attention have shifted from the rich and powerful to those lower down the scale... [3]

Western Europe and The United States, along with countries like Japan, South Africa, India and Australia had already completed Fukuyama's journey to the nirvana of neo-liberalism,. Eastern Europe, Russia and some countries in South-east Asia are on their way. From now on there would be no more change, no more upheavals, no going back. The really big questions on how we order our affairs have been settled. The journey to this final resting place was like the journey in T.S. Elliott's Journey of the Magi a cold, hard journey, involving cold wars, civil wars absolute monarchy, totalitarianism, fascism, colonialism, communism and Marxism, among other perceived nefarious isms.

But like the end of journey of the Magi a new dawn, a new epiphany followed these dark nights. And so it is with historical evolution. Liberal democracy is the new epiphany, following on from the darkness of totalitarianism in all its many manifestations. On the cusp of a new millennium and looking back at two thousand years of history, Fukuyama was able to declare:

as mankind approaches the end of the millennium, the twin crisis of authoritarianism and socialist central planning have left only one competitor standing in the ring as an ideology of potentially universal validity: liberal democracy, the doctrine of individual freedom and popular sovereignty[4] .

The pessimism of the pessimists is, he argued, flatly contradicted by the empirical flow of events in the second half of the twentieth century. Today, Fukuyama confidently proclaimed we have trouble imagining a world that is radically better than our own. So, perhaps this conference is redundant. Perhaps at this stage , we should just shut up shop and go

[1] Fukuyama, Francis. (1992). The End of History and the Last Man. Penguin London.
[2] Ibid, p. 43
[3] Ibid p. 72
[4] Ibid p. 42

home. But before we do that let's just look at that world for a moment, that Fukuyama cannot imagine getting any better. Not everyone is so sanguine about the world in which we live. Jan Art Scholt[5] for example, while acknowledging that neo-liberalism that Fukuyama so celebrates has generally prevailed as the reigning policy framework in contemporary discourse argues, that it has "served powerful interests, particularly those related to dominant classes and countries". Left behind are children, indigenous people, people of colour other than white, older people, and to a large extent, women. Take the position of children in the world for example.

As the current model of globalisation tightens its grip on the poor of the world, the precariousness of working conditions increases. The informal sector is steadily increasing with 70 per cent of the labour force in the Gambia, Mali, Ghana and Uganda working in this sector Most of the jobs created in the 1990s in Latin America and in Africa was in this sector. The trend towards the casualisation of the workforce has continued into this millennium and is set to continue into the future.

The International Labour Organisation (ILO) estimates that the number of child labourers in Africa will surge from current estimates of 80 million to more than 100 million by the year 2015. Equipped with hammers, mops, hoes, shoe-shine brushes and a dazzling array of consumer items, children form a very visible army of labour in the streets and countryside of the world's poorest countries.

Less visible but equally accessible are the child soldiers and child prostitutes who in their very different ways serve the twin interests of patriarchy and neo-colonialism. An ILO report *The Sex Sector: The Economic and Social Bases of Prostitution in Southeast Asia*[6] estimates that between 0.25 and 1.5 percent of all children in Indonesia, Malaysia, the Philippines and Thailand are involved in child prostitution perpetuated almost exclusively by men.

Sexual exploitation is not confined to such workers. Child domestic workers are extremely vulnerable to abuse, violence and exploitation. Forced labour, slavery and trafficking in children are all on the rise. Such practices are to be found in the West African countries of Benin, Burkino Faso, Côte d'Ivoire, Mali and Togo, in the Caribbean countries of the Dominican Republic and Haiti and in Pakistan, Thailand and the Philippines. Both in terms of their numbers and in terms of the insidiousness of the conditions in which they work, more and more children are becoming more and more at risk.

The risks that children have to confront are not confined to the street and the brothel. They are also at risk in many of the factories and plantations that provide a seemingly endless supply of consumer goods for western consumption. The finger prints of exploitative labour are all over our clothes, shoes, food, carpets, toys and footballs. The tea, coffee and cocoa we consume come to us compliments of the over-stretched hands of the young. I was in India last year and witnessed the death of three children aged between eight and eleven from pesticide poisoning. They were working in genetically modified cotton fields as bonded labourers. Ask the friends and families of those children if the so-called free market has succeeded in producing unprecedented levels of material prosperity everywhere as Fukuyama would have us believe. Given the context of their lives, where does our commitment to equality begin. Can it be possible to talk about equality without first addressing the crushing weight of neo-liberal policies under which they are struggling?

And it's not just the young that suffer in this world. Here in the heart of Europe, we have built a fortress around us to keep the poor of the world out while at the same time, we deny them the very means that might sustain a livelihood in their own country. I have just come back from Senegal where the fishing industry and the livelihoods of coastal communities has been severely dented by the presence of large factory ships from the EU and Japan, ships that as we speak are hovering up the only source of nutrition that has enabled these communities survive for centuries. And then when they try and flee their continent they are met by a large "Keep Out" sign. And here we are within fortress Europe talking about equality.

As far back as 1979 there were warnings on the pernicious influence of big business. The Brandt report[7] stated that business has been spreading an incredible destructive capacity over the globe. "We see a world in which poverty and hunger prevail: in which, resources are squandered, in which more armaments are made and sold than ever before...". "It is a terrible irony", the report goes on to say that "the most dynamic and rapid transfer of highly sophisticated equipment and technology from rich to poor countries has been in the machinery of death". The Report was particularly critical of transnational companies whom it blamed for "the attempt to bring down the Allende regime in Chile, the illegal payment by oil companies to governments in different parts of the world, the support given by certain corporations to illegal regimes in Africa, the ability of multinationals to manipulate financial flows, imposing restrictive business practices..."And here we are talking about equality...

[5] Scholt, Jan Aart. 2000. Globalization, a critical introduction. Macmillian Press. London

[6] Lean Lim, Lin. 1998. The Sex Sector: The economic and social ba sis of prostitution in Southeast Asia. International Labour Or ganisation. Geneva.

[7] Independent Commission on International Development Issues. 1980. North South: A Programme for Survival. Pan. London. Pp, 13, 14, 189.

These and related issues of human rights, solidarity with the poor and disposed simply do not feature in Fukuyana's historical *cul-de-sac*. Inconvenient issues like poverty and inequality are dispensed with. But if Fukuyana's discourse buttresses neo-conservative hegemonic designs to control our political thinking, another well-established narrative that also seeks to shape our thinking and this discourse also serves patriarchal neo-conservative interests. This is the discourse of the failure/irrelevance of feminism and other social movements like the environmental movement, the civil rights movement and the disability movement. Putatively reputable publications like Time magazine and Newsweek have been to the forefront in gleefully pronouncing the death of feminism. The feminist narrative that confronted centuries of exclusion from all facets of public life – the workplace, the political and judicial arenas, among others, has been replaced by a narrative of male victimhood, a victimhood that denies male privilege.

The Backlash

Six years ago, Anthony Clare[8] an eminent psychiatrist in Ireland published "*ON MEN: Masculinity in Crisis*" the central theme of which is that men are now in crisis. The central thesis now is that it is men who are in crisis and that women, if they have not already taken over the asylum, are in the process of doing so. Let's look at some of Clare's arguments.

He tells us that "beneath the surface, male power is being subverted" (p. 4). If men listen, Clare tells us, they can hear the "tumbrels lumbering up the avenues and the masses calling that their (men) time is up" (p. 69).

Anthony Clare informs us that "in this feminist revolution, male power is being overthrown. Men, like colonists seeing their empire crumble, don't like what is happening" (2000:4). He asserts that "employers discriminate in favour of younger people and women instead of men" (2000:89). To argue this is to overstate what feminism has achieved and to exaggerate the extent to which male power and supremacy has been challenged. This overstatement is the basis of the current backlash against feminism. For example, Clare's belief that employers discriminate in favour of women does not stand scrutiny unless one is talking about the secondary labour market of low paid temporary employment. The trajectory of men's careers still exceeds that of women, as, for example, the employment pattern in the Irish civil service, the judiciary, the Irish parliament, trade unions, legal and medical professions business and management, universities and training colleges indicate. And I'm sure there is similar evidence in other jurisdictions.
The academic world, which Clare straddles, is a case in point. In seven universities and two teacher training colleges - 95% of the professors are men and 5% are women; 94% of associate professors are men and 6% are women; 82% of senior lecturers are men and 18% are women; 70% of lecturers are men and 30% are women; 54% of assistant lecturers are men and 46% are women and in the lowest paid category of all, junior lecturer 47% are men and 52% are women – the only area where women outnumber men[9] . The only more recent figures available are for 2004 and they only relate to two categories that of professor and associate professor. In that year there were 418 professors of whom 374 (89.5%) were male and 44 (10.5%) were female. There were 311 associate professors of whom 264 (84.9%) were male and 47 (15.1%) were female[10].

This is the scenario for the Irish parliament:

- The percentage of women elected to the Dáil has risen by only 1 per cent, to 13 per cent, over the past 10 years. At this rate, it will take 370 years for the percentage of women in the Dáil to reach 50 per cent.
- There are 22 women currently serving as TDs in the lower house of the Irish parliament, 10 counties do not have any women TDs;
- Almost 45 per cent of serving women TDs come from politically active families. Women not belonging to politically active families form only 7 per cent of the current Dáil;
- The number of women appointed to the Cabinet decreased by 7 per cent for the current Government, while the number of women appointed as Ministers of State declined by a full 11 per cent;
- The percentage of women elected as local councillors remained unchanged at 15 per cent in the 1991 and 1999 local elections;
- The percentage of women appointed to State boards has rarely reached 40 per cent, although this has been an official guideline since 1991;
- These findings reflect women's exclusion from other decision-making functions – women account for only 3 per cent of managing directors, 9 per cent of secretaries-general in the civil service and 7 per cent of high court judges[11] .

At a global level it is hard to sustain the men as victims proposition when you consider for example, the level and depth of violence against women. The UN says it is the most prevalent violation of human rights in the world. A World Bank analysis, for example, reports that 35 recent studies from industrialised and developing countries show that one quarter to one half of all women suffered physical

[8] *Clare, Anthony. 2000. On Men: Masculinity in Crisis. Chatto & Windos. London.*
[9] *Employment Equality Agency 1999.*
[10] *Higher Education Authority (2006)*
[11] *www.nwci.ie*

abuse from an intimate partner and this abuse cuts across education, class, income and ethnic boundaries. The recent report from United Nations Population Fund (UNFPA[12]) spells out in graphic detail the reality of global violence against women. At least one in three women, the report states, has been beaten, coerced into sex, or abused in some way – most often by someone she knows. One woman in four is abused during pregnancy. Two million girls are coerced into the sex market each year. Events that may trigger violent responses include not obeying the husband, talking back, refusing sex, not having food ready on time, questioning the man about money or girl-friends or going somewhere without his permission (UNFPA 2000: 3-4).

But despite the mounting evidence of the increasing vulnerability of many women, the assertion of male victimhood gains momentum. Anthony Clare was joined by a chorus of support. One academic described his book as a tour de force. Irish journalist John Waters has built his reputation as the scourge of political correctness and the defender of men. Waters wants men to rally round to confront the so called misandry or hatred of men that has supposedly afflicted our society and what Waters calls "the propaganda which makes possible their (men's) marginalisation"[13] .

In an article in the Sunday Times, Neil Lyndon[14] put men's supposed marginalisation in more graphic terms:

It's hard to think of one example of systemic and institutional discrimination against women today. Men are the new second class citizens. Men are suffering from systemic disadvantages.
Warming to his subject he went on:
The penis is not taken seriously. It is treated as a crude mechanism. It is in fact, the subject of institutionalized neglect.

There is now the impression that men are the victims, that women have it all, that feminism has won out and that men are being more and more marginalised. Patriarchy may not yet be dead we are but to borrow a phrase from Pink Floyd's *Dark Side of the Moon* "far away across the fields the tolling of the iron bell" can be heard heralding its imminent demise.

Given men's continued dominance of practically all areas of public life, not only in Ireland, but in the western world and globally, the assertion that men are now in crisis not surprisingly is greeted with a mixture of scepticism and outright disbelief by many women, particularly feminist women and by many men. The debate between some representatives of the "men in crisis" school of thought and feminists who fought for the right to equal pay for equal work, for access to the labour market, for the right to control their own fertility and other advances has been characterised by hostility, bitterness and some cynicism.

Susan Faludi in her powerful book Backlash: *The Undeclared War Against Women*[15] *details in uncompromising terms,* the way in which the majority of men have sought to undermine any advances that women have made. It's not the fact that women have achieved equality that scares men argues Faludi but the fact that women may achieve equality. US sociologist William Goode one of the many sociologists who has reflected on what Faludi describes as the "peculiarly hyperbolic male reaction to miniscule improvements in women's rights" concluded that "men view even small losses of deference, advantages, or opportunities as large threats". Irish journalist Nuala O'Faolain echoes Faloudi when she writes "I flinch when male commentators write about what they often sneeringly call feminism. Wouldn't you think, she rhetorically goes on to say, "decent men, aware of their privileges would welcome the advances some women have made in this century?

Education

So, what's the relevance of all of this for education? Educational policy in Ireland in the last two decades is heavily influenced by current economic orthodoxies despite all the rhetoric within the country that we have one of the finest systems in the world. In education, as in other domains, we tend to have an exaggerated sense of ourselves. The Blarite education project in Britain also seems heavily weighted in this direction. Irish educationalist Denis O'Sullivan claims that "the Irish frame of education and social discourse has become increasingly coterminous with the theme of education and the economy with the result that cultural identity, language, civic competence and moral development were excluded as themes" (Gleeson, p. 107).

Another Irish educationalist Jim Gleeson claims that strong economic interests such as the Confederation of Irish Industry began to have a disproportionate influence on schooling and curricula during the 1980s. Michael Fuller claimed that the state and economic interests coalesced to "redefine cultural capital as legitimated in schools, in accordance with perceived need to link education and economic planning". Significantly, Gleeson claims that education, at least within Ireland, "transmits the dominant cultural emphasis as if it were unproblematic".

[12] *www.un.org*
[13] *Waters, John. "Prejudice is right on if men are the victims". Irish Times. 12 January 1999.*
[14] *See Faludi p. 85*
[15] *Faludi, Susan, 1992. Backlash The Undeclared War Against Women. Chatto & Windus, London.*
[16] *See Faludi p. 83*

And notwithstanding all the evidence to the contrary despite the poverty, debt, underdevelopment, patriarchy, inequality and injustice, and all the exploitation the current neo-liberal model is always presented as unproblematic. And to put it bluntly, that presentation whether it by Francis Fukuyama or others is false, untrue, a lie. And in my view it is the task of educationalists to confront that falsehood and to (re)assert the importance of equality, fairness and justice as key values within the educational system and in the process challenge the current emphasis on individualism and competitiveness,

But that is not the only task for educationalists. There is also an urgent need to confront the backlash against equality between women and men. And that backlash can be quite formidable. When, for example, the Department of Education and Science in Ireland under the guiding hand of your colleague and mine Maureen Bohan attempted to address issues of boys' in school, it seemed as if the world was about to collapse. *Exploring Masculinities* was a programme of personal and social development for senior cycle boys. It focused on the diversity of forms which masculinity can take and recognised that not all males fit the one mould. Such was the perceived threat to Irish masculinity that the programme was the subject to parliamentary debate and a ministerial review was put in place. There were ninety-four newspapers articles written about the programme between December 1998 and November 2001. Despite the unprecedented level of scrutiny that this programme was subjected to in the media and by various academics and despite two different teams of evaluators unqualified endorsement of the programme, it has virtually disappeared without trace. Its disappearance was a victory for lay right wing movements that has extraordinary access to the media and whose influence is hugely disproportionate. Yet another study on this programme is currently underway and preliminary findings indicate that almost ninety per cent of parents value programmes like *Exploring Masculinities*. Yet the power of well-organised right-wing commentators prevailed.

Conclusion

In conclusion, there are three key points that I would like to make. The first relates to Fukuyama. Prior to reading his book, I was conscious of media and other discussions on his treatise. It was generally very well received. But I was also reminded of what Mark Twain once said about truth and lies. He once said that a lie can get half-way around the world before the truth can get its shoes on and so it would seem with Fukuyama's theory. What really got to me what the notion that we cannot imagine another world other than we are at currently. Well now! Neo-liberalism may be the ultimate epiphany for Fukuyama but the reality is it sidelines the majority of the world's population.

Let's remind ourselves of what Fukuyama said about the imagination. We have trouble imagining a world that is radically better than our own. Well on your behalf and on my own, I beg to disagree. I think we have no difficulty imagining an altogether different world. And that I suggest is the first task for both women and men who are interested in promoting gender equality. It is a challenge to our imagination and as Albert Einstein once remarked imagination is more important than knowledge. For Irish socialist and Nobel laureate George Bernard Shaw, imagination is the beginning of creation. So, if we are even to begin to take the first faltering steps towards creating a fair society the first test I suggest is a test of the imagination.

The second conclusion I wish to draw here today, is that the pursuit of gender equality can never be achieved unless it happens within the broader search for social and economic equality. We cannot cherry-pick gender equality and say "We'll have that" and not economic equality. Think of the child laborers all over the world. How can we begin to talk about gender equality in that context unless we are talking about sharing the misery? It is my contention that gender equality cannot be achieved within the current economic orthodoxies. Neo-liberalism can not deliver equality. Of course we can shuffle the deck-chairs on the Titanic and of course we can set targets but I suggest if we only succeed in getting women into position of power only for them to reproduce current inequalities, then the whole enterprise will have failed. That is what is currently happening. The last two decades has seen the rise of right-wing women into position of power who has overseen the deepening of inequality. A former British Prime Minister comes to mind as does a former deputy prime minister in my own country. So the main task for us men who still wield a disproportionate degree of influence over the economic system in which we live is to challenge at whatever level the current economic order. We need to take Frances Fukuyama and his ilk to task. Promoting gender equality or promoting rights for people with disabilities, or migrants, children, workers or indigenous people will never succeed if it is merely reduced to technocratic fixes. This can never be reduced a plugging hole exercise. Rather it requires significant structural change.

The third conclusion I would like to put before you from these deliberations is the importance for us men to recognise that even if we don't support patriarchal structures that we are beneficiaries of it – there is such a thing as the patriarchal dividend. It accrues to all men even those who are marginalised because of their sexual orientation, ethnicity, disability, and ill-health or social class. Arising from that recognition and acknowledgement should come a resolve to contribute to the dismantling of patriarchy and a concomitant resolve to pursue more power-sharing relationships.

And if powersharing is to be achieved it means that we have to become less defensive, more open and more willing to listen, more proactive in supporting our women partners in the home; ensuring, what Harry Ferguson[17] calls *domestic democracy in Changing Fathers*? the book he co-authored with Kieran McKeown and Kieran Rooney, is not just an aspiration but a full blooded reality. And ensuring that our women colleagues in the workplace are actually treated as equal partners, and when they are left lagging behind as they are in most public areas of life, that men actively become involved in ensuring that the horizontal and vertical impediments to progression are undermined.

It is also important that women are not left with the emotional workload, people men turn to when we need support but that men are available to provide that emotional support to women too and to other men. If acknowledgement of men's dominant role in society is the starting point, then the concerns and scepticism of many women alluded to at the outset of this paper may very well begin to dissipate.

I think it is important to state that men who are interested in moving on from old models of society are not themselves responsible for the construction of patriarchy but such men must ensure that we are not responsible for its maintenance or its reproduction. And that is difficult. Power sharing as the unionists in Northern Ireland or the Israelis in the Middle East are currently experiencing can be a painful experience. If power sharing is to be achieved, it will involve making painful decisions for men. The pain may very well include withdrawing from personal, social, political and promotional advancement to facilitate the advancement of women who made such sacrifices in the past for the men and children in their lives. To put it bluntly, how many men would forego their own personal advancement for the sake of their women partners or women colleagues in a kind of voluntary positive discrimination?

Rather than wait passively within the walls of the citadel, men's and women's interests would both benefit if each was to join with the other in taking down the bricks one by one. In this new setting, the pressing issues that many men face like high levels of suicide, violence of all sorts, substance use/misuse, poor literacy, homelessness, early mortality, unemployment and poverty can be tackled in a refreshing way. In this way men can begin as Irish journalist Nuala O'Faoláin suggested almost a decade ago to "take responsibility for his brothers" and in the process of doing so contribute not only to the liberation of women, (which is not to argue that the liberation of women is dependent on the goodwill of men), but to our own liberation as well. And the good news is that some of that work is happening. I am currently lucky enough to be engaged in a collaborative reflective process with Alan O'Neill, whom you will meet later, on that very work of men taking responsibility for his brothers and I have been deeply moved by that process.

It is on the level of the imagination and consciousness that change must come. But change cannot happen in isolation from broader structural change. To think otherwise we are only kidding ourselves.

[17] *McKeown, Ferguson, Harry and Rooney, Dermot. Changing Fathers? The Collins Press. Cork*

Le rôle des hommes et l'égalité hommes-femmes

Présentation par Peadar King, Chercheur, Cork, Irlande

Introduction

L'an dernier, j'ai pris un congé sabbatique de trois mois aux Pays-Bas, au terme duquel j'avais prévu de rallier Amsterdam à Luxembourg à vélo. À mon grand regret, le projet ne s'est jamais concrétisé. C'est donc un grand plaisir pour moi d'être présent ici aujourd'hui, en dépit du fait que le moyen de transport emprunté ait laissé sur cet environnement de plus en plus fragile une empreinte plus profonde que cette bonne vieille bicyclette. Mais c'est au coeur d'un voyage d'une tout autre nature que je souhaite situer cette allocution. En effet, en entreprenant ce périple, je me suis fixé trois objectifs: tout d'abord, je souhaite intégrer le débat autour de l'égalité dans le cadre d'un discours beaucoup plus vaste sur les valeurs actuelles qui modèlent la société occidentale et, dans ce contexte, j'entamerai ce voyage en compagnie de M. Francis Fukuyama. Deuxièmement, je me pencherai sur l'ordre du jour en matière d'égalité, et j'examinerai en particulier la position défendue par Mme Susan Faludi, selon laquelle des progrès relativement modestes ont déclenché une réaction acharnée depuis le début des années 1980. Troisièmement, j'aimerais examiner l'impact de Fukuyama, ou pour le moins du monde qu'il représente, sur l'éducation, et étudier les éventuelles preuves pouvant corroborer la thèse de Faludi. Enfin, compte tenu de l'intitulé du présent exposé, à savoir «Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes», je m'efforcerai d'apporter une réponse à cette question.

Confrontation des orthodoxies actuelles

Francis Fukuyama, enfant chéri des néo-conservateurs aux États-Unis et ailleurs, a suscité la stupéfaction au début des années 1990 en ayant l'audace d'affirmer que nous étions arrivés au terme de l'histoire[1] . Il semblerait que nous ayons atteint l'apogée du processus d'évolution. Les grandes questions relatives à nos modes d'organisation ont été classées. Non pas que des événements historiques spécifiques n'auront plus lieu, mais que l'ensemble des sociétés, pays et gouvernements adhèreront inévitablement à la démocratie libérale en tant que forme de gouvernement ultime et modèle unique d'organisation des peuples. Il n'y a aucune alternative. Le socialisme est mort. La démocratie libérale demeure l'unique aspiration politique cohérente et satisfaisante que chaque pays, région et peuple du globe finira par adopter. Dans ce meilleur des mondes, les droits de propriété et le droit au soi-disant libre-échange sont primordiaux. Selon Fukuyama, qui en souligne les échecs, la faiblesse du socialisme résidait dans une reconnaissance exagérée de ce qu'il nomme les droits de deuxième et de troisième générations, tels que le droit à l'emploi, au logement ou aux soins de santé. «Le problème que pose cette focalisation excessive réside dans l'incompatibilité évidente entre les droits précités et d'autres droits tels que celui à la propriété ou au libre-échange économique»[2] . Et pour en mesurer le succès, l'homme est le critère d'appréciation ultime. Les femmes ne sont guère évoquées, en dépit de ce qu'il considère de manière péjorative comme les dernières tendances historiques. Ses commentaires sur les modes au cours de l'histoire sont particulièrement révélateurs. *Les quelques dernières générations, par exemple, ont connu un désintérêt pour l'histoire diplomatique et militaire au profit de l'histoire sociale, l'histoire des femmes et des groupes minoritaires, ou l'histoire de la vie quotidienne. Le fait que l'attention historique se soit détournée des riches et des puissants pour s'intéresser à ceux se situant un peu plus en bas de l'échelle...* [3]

L'Europe occidentale et les États-Unis, ainsi que des pays tels que le Japon, l'Afrique du Sud, l'Inde et l'Australie, avaient déjà achevé ce voyage au nirvana du néo-libéralisme. L'Europe de l'Est, la Russie et certains pays d'Asie du Sud-est sont en passe de le faire. Dorénavant, plus de changement, plus de bouleversements ni de retour en arrière ne seraient possibles. Les grandes questions relatives à nos modes d'organisation ont été classées. Le voyage à destination de ce lieu de repos ultime est, à l'instar du voyage décrit dans Journey of the Magi (Le voyage du mage), de T.S. Elliott, un périple rude et glacé fait de guerres froides, de guerres civiles, de monarchies absolues, de totalitarisme, de fascisme, de colonialisme, de communisme et de marxisme civil, pour ne mentionner que quelques vils «-ismes».

Mais tout comme au terme du voyage entrepris par le mage, un nouveau départ, l'aube d'un jour nouveau, une nouvelle révélation succèdera à ces nuits obscures. Et il en va de même avec l'évolution historique. La démocratie libérale est la renaissance, issue de l'obscurité du totalitarisme sous toutes ses formes. À l'aube d'un nouveau millénaire, et portant un regard rétrospectif sur deux mille ans d'histoire, Fukuyama a pu déclarer:

Tandis que l'humanité approche de la fin du millénaire, la double crise de l'autoritarisme et la planification centrale socialiste n'ont laissé qu'un seul

[1] *Fukuyama, Francis. (1992). La fin de l'histoire et le dernier homme. Penguin London.*
[2] *Ibid, p. 43*
[3] *Ibid p. 72*

concurrent qui s'élève dans le ring comme l'idéologie d'une validité potentiellement universelle: la démocratie libérale, la doctrine de la liberté individuelle et de la souveraineté populaire[4].

Le pessimisme des pessimistes est implacablement contredit par le flux empirique d'événements survenus au cours de la deuxième moitié du XXè siècle, affirme-t-il. Aujourd'hui, Fukuyama n'a pas hésité à proclamer qu'il nous est difficile d'imaginer un monde radicalement meilleur que le nôtre. Dès lors, cette conférence pourra sembler superflue. À ce stade, peut-être devrions-nous simplement nous taire et rentrer chez nous. Mais observons tout d'abord, l'espace d'un instant, ce monde que Fukuyama ne peut imaginer voir s'améliorer. Tout le monde n'est pas aussi optimiste quant au monde dans lequel nous vivons. Ainsi, Jan Art Scholt[5], tout en reconnaissant que le néo-libéralisme glorifié par Fukuyama a généralement prévalu en tant que cadre politique dominant dans le discours contemporain, affirme qu'il a «servi de puissants intérêts, en particulier ceux associés aux classes et pays dominants». Laissés de côté les enfants, les peuples indigènes, les peuples de couleur (autres que blancs), les personnes âgées et, dans une large mesure, les femmes. Prenez par exemple la place réservée aux enfants dans le monde.

Tandis que le modèle actuel de globalisation se durcit envers les pauvres de la planète, la précarité des conditions de travail augmente. Le secteur informel est en constante progression, représentant 70 pour cent de la force de travail en Gambie, au Mali, au Ghana et en Ouganda. La plupart des emplois créés au cours des années 1990 en Amérique latine et en Afrique l'ont été dans ce secteur. La tendance à la précarisation de la main d'oeuvre continue à l'aube de ce millénaire, et elle est vouée à se poursuivre à l'avenir.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) prévoit que le nombre d'enfants travailleurs en Afrique dépassera les estimations actuelles, situées à 80 millions, pour atteindre plus de 100 millions d'ici à 2015. Équipés de marteaux, de balais, de houes, de brosses à chaussures et d'un éblouissant étalage d'articles de consommation, les enfants constituent une armée de travail très visible dans les rues et les campagnes des pays les plus pauvres de la planète.

Moins visibles mais tout aussi accessibles sont les enfants soldats et prostitués qui, de manières très diverses, servent les intérêts doubles du patriarcat et du néo-colonialisme. Un rapport de l'OIT intitulé The sex sector: *The Economic and Social Bases of Prostitution in Southeast Asia*[6] estime qu'entre 0,25 et 1,5 pour cent environ de tous les enfants d'Indonésie, de Malaisie, des Philippines et de Thaïlande sont impliqués dans la prostitution enfantine, laquelle est perpétuée presque exclusivement par les hommes.

L'exploitation sexuelle ne se limite pas à de tels travailleurs. Les enfants travailleurs domestiques sont extrêmement vulnérables aux mauvais traitements, à la violence et à l'exploitation. Le travail forcé, l'esclavage et la traite d'enfants sont tous en augmentation. De telles pratiques ont lieu dans certains pays d'Afrique de l'Ouest tels que le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Togo, dans les pays des Caraïbes comme en République dominicaine et en Haïti, ainsi qu'au Pakistan, en Thaïlande et aux Philippines. Un nombre croissant d'enfants sont de plus en plus exposés à ce risque, tant en nombre que par le caractère insidieux de leurs conditions de travail.

Les risques auxquels sont exposés les enfants ne se confinent pas à la rue ni à la maison de passe. Ces derniers sont également en danger dans de nombreuses usines et plantations qui fournissent une quantité apparemment intarissable de biens de consommation destinés à la consommation occidentale. Les empreintes de cette exploitation apparaissent sur tous nos vêtements, nos chaussures, notre nourriture, nos tapis, nos jouets et nos ballons de football. Le thé, le café et le cacao que nous consommons nous sont tendus des mains épuisées des plus jeunes. Je me suis rendu en Inde l'année dernière où j'ai été témoin du décès par empoisonnement induit par des pesticides de trois enfants âgés entre huit et onze ans. Ces enfants travaillaient dans des champs de coton génétiquement modifié comme travailleurs asservis. Allez demander aux amis et aux familles de ces enfants si le soi-disant marché libre a réussi à introduire des niveaux sans précédent de prospérité matérielle partout, comme Fukuyama aimerait nous le faire croire. Compte tenu du contexte dans lequel ils vivent, où commence notre engagement en faveur de l'égalité? Peut-on parler d'égalité sans aborder tout d'abord le poids écrasant des politiques néo-libérales qui pèse sur leur lutte?

Les jeunes ne sont pas les seuls à souffrir en ce monde. Ici, au cœur de l'Europe, nous avons construit une forteresse autour de nous afin de maintenir les pauvres du monde en dehors tout en leur refusant les moyens mêmes qui pourraient leur permettre de gagner leur vie dans leur propre pays. Je reviens tout juste du Sénégal où l'industrie de la pêche et les moyens de subsistance des communautés côtières ont été sévèrement entamés en raison de la présence de grands navires de pêche provenant de l'UE et du Japon, lesquels, à l'heure où nous parlons, flottent sur l'unique source d'alimentation ayant

[4] *Ibid p. 42*

[5] *Scholt, Jan Aart. 2000. Globalization, a critical introduction. Macmillian Press. London.*

[6] *Lean Lim, Lin. 1998. The Sex Sector: The economic and social basis of prostitution in Southeast Asia. Organisation internationale du travail. Genève.*

permis à ces communautés de survivre pendant des siècles. Et lorsque ces populations tentent de fuir leur continent, ils sont reçus par un grand panneau «Accès interdit». Et nous voici à l'intérieur de la forteresse Europe en train de débattre de l'égalité.

Dès 1979, des alertes mettaient en garde quant à l'effet pernicieux du commerce à grande échelle. Le rapport Brandt[7] indiquait que le commerce avait répandu une incroyable capacité destructrice sur toute la surface du globe. «Nous voyons un monde où la pauvreté et la faim prédominent: un monde dans lequel les ressources sont dilapidées, et dans lequel plus d'armements sont fabriqués et vendus que jamais auparavant... ». «Il est terriblement ironique», peut-on encore lire dans le rapport, «que le transfert le plus dynamique et le plus rapide d'équipements et de technologies hautement sophistiqués des pays riches vers les pays pauvres l'ait été au service de la 'machinerie de la mort'». Le rapport était particulièrement critique à l'égard des sociétés transnationales qu'il accusait «de tenter de renverser le régime d'Allende au Chili, du paiement illégal par les compagnies pétrolières aux gouvernements de différentes régions du monde, du soutien accordé par certaines corporations aux régimes illégitimes en Afrique, de la capacité des multinationales à manipuler les flux financiers, en imposant des pratiques commerciales restrictives...». Et nous revoici en train de parler d'égalité...

Ces questions et celles y afférentes des droits humains, de la solidarité avec les pauvres et soumis sont tout simplement exclus de l'impasse historique de Fukuyana. Certains sujets gênants tels que la pauvreté ou l'inégalité ne sont pas abordés. Mais si le discours de Fukuyana étaye les tentatives hégémoniques néo-conservatrices visant à contrôler notre pensée politique, une autre histoire, solidement ancrée, qui tend aussi à formater notre pensée et ce type de discours, sert également les intérêts néo-conservateurs patriarcaux. Il s'agit du discours axé autour de l'échec/de l'absence de pertinence du féminisme et d'autres mouvements sociaux tels que le mouvement écologique, le mouvement en faveur des droits civils et le mouvement des personnes handicapées. Des publications censées réputées telles que *Time magazine* et *Newsweek* ont été les premières à se réjouir de l'annonce de la mort du féminisme. Le récit féministe, qui a été confronté à des siècles d'exclusion de toutes les facettes de la vie publique, à savoir le lieu de travail, les scènes politique et judiciaire a, entre autres, été substitué par le récit de la «victimité» masculine, qui nie le privilège masculin.

Réaction brutale

Voici six ans, Anthony Clare , éminent psychiatre irlandais, a publié un ouvrage intitulé «*ON MEN*: *Masculinity in Crisis*», axé sur la théorie selon laquelle les hommes traversent à présent une crise. La thèse principale désormais avancée est la suivante: les hommes sont, à leur tour, en crise, et les femmes, si elles n'ont pas encore pris la relève, sont en passe de le faire. Arrêtons nous sur certains des arguments de Clare.

Ce dernier nous dit que «sous la surface, le pouvoir masculin subit un bouleversement» (p. 4). Si les hommes écoutent, explique Clare, ils entendent les «tombereaux parcourir d'un pas lourd les avenues et les masses crier que leur temps (en tant qu'homme) est révolu» (p. 69).

Anthony Clare[8] laisse entendre que «dans cette révolution féministe, le pouvoir des hommes est en train d'être renversé. Les hommes, tels des colons témoins de l'effritement de leur empire, n'apprécient pas ce qui se passe» (2000:4). Il affirme que les «employeurs discriminent en faveur des jeunes et des femmes au détriment des hommes» (2000:89). Une telle affirmation revient à surestimer les réalisations du mouvement féministe et à exagérer la mesure dans laquelle le pouvoir et la suprématie des hommes ont été défiés. Cette exagération constitue le socle de la réaction virulente qui se manifeste actuellement à l'encontre du féminisme. Par exemple, la conviction de Clare selon laquelle les employeurs pratiquent une discrimination favorable aux femmes ne résiste pas à un examen plus détaillé, sauf en ce qui concerne le marché du travail secondaire du travail temporaire faiblement rémunéré. La trajectoire suivie par la carrière des hommes dépasse encore celle des femmes, comme le révèlent notamment le modèle d'emploi de la fonction publique irlandaise, le judiciaire, le Parlement irlandais, les syndicats, les professions médicales et juridiques, le commerce et l'administration, les universités et les établissements de formation. Et j'ai la conviction que des preuves similaires peuvent attester de cette réalité dans d'autres domaines de compétence.

Le monde universitaire, sur lequel Clare évite de se prononcer, illustre parfaitement cette situation. Sur sept universités et deux instituts de formation des maîtres - 95% des professeurs sont des hommes et 5% des femmes; 94% des professeurs agrégés sont des hommes, et 6% des femmes; 82% des maîtres de conférence sont des hommes, 18% sont des femmes; 70% des conférenciers sont des hommes et 30% des femmes; 54% des conférenciers assistants sont des hommes et 46% des femmes; et parmi les conférenciers junior, la catégorie la moins bien payée de tous, 47% sont des hommes, 52% des femmes – la seule

7 Independent Commission on International Development Issues. 1980. North South: A Programme for Survival. Pan. London. Pp. 13, 14, 189.

8 Clare, Anthony. 2000. On Men: Masculinity in Crisis. Chatto & Windos. London.

catégorie dans laquelle les femmes sont plus nombreuses que les hommes[9] . Les seuls chiffres récents disponibles remontent à l'année 2004 et ne concernent que deux catégories, savoir celles de professeur et de professeur agrégé. Cette année là, sur 418 professeurs, 374 (89,5%) étaient des hommes et 44 % (10,5%) étaient des femmes. On dénombrait alors 311 professeurs agrégés, parmi lesquels 264 (84, 9%) hommes et 47 (15,1%) femmes[10].

Voici le scénario s'agissant du Parlement irlandais:

- Le pourcentage de femmes élues au Dáil est passé de 1 pour cent à 13 pour cent seulement au cours des 10 dernières années. À ce rythme, il faudra 370 ans pour que la proportion de femmes au Dáil atteigne 50 pour cent.
- À l'heure actuelle, 22 femmes TD (membres du Parlement) à la chambre basse du Parlement irlan dais, 10 comtés n'ont aucune femme députée.
- Près de 45 pour cent des femmes TD sont issues de familles actives sur le plan politique. Les fem mes n'appartenant pas à des familles impliquées politiquement constituent 7 pour cent seulement de l'actuel Dáil.
- Le nombre de femmes nommées au Cabinet (Conseil exécutif) a diminué de 7 pour cent dans le gouvernement actuel, tandis que le nombre de femmes nommées secrétaires d'État à baissé d'un bon 11 pour cent.
- Le pourcentage de femmes élues conseillères mu nicipales est demeuré inchangé, soit 15 pour cent aux élections municipales de 1991 et de 1999.
- Le pourcentage de femmes nommées à des conseils d'État a rarement atteint 40 pour cent, bien que cette proportion tienne lieu de directive officielle depuis 1991.
- Ces résultats reflètent l'exclusion des femmes des autres fonctions liées à la prise de décision – les femmes ne représentent que 3 pour cent des PDG, 9 pour cent des secrétaires généraux de la fonction publique, et 7 pour cent des juges de tribunaux de première instance[11] .

Globalement, il est difficile de soutenir la proposition qui tend à présenter les hommes comme des victimes dès lors que l'on considère, par exemple, le degré et l'ampleur de la violence faite aux femmes. Selon l'Organisation des Nations Unies, il s'agit de la violation des droits humains la plus répandue au monde. Une étude réalisée par la Banque mondiale révèle par exemple que 35 études récentes réalisées dans des pays industrialisés et des pays en voie de développement, démontrent qu'entre un quart et la moitié de l'ensemble des femmes ont subi des mauvais traitements physiques de la part d'un partenaire intime, indépendamment de leur niveau d'éducation, de leur classe sociale, de leur revenu ou de leur origine ethnique. Un rapport du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA)[12] explique de façon assez crue la réalité de la violence globale faite aux femmes. At least one in three women, the report states, has been beaten, coerced into sex, or abused in some way – most often by someone she knows. One woman in four is abused during pregnancy. Two million girls are coerced into the sex market each year. Events that may trigger violent responses include not obeying the husband, talking back, refusing sex, not having food ready on time, questioning the man about money or girl-friends or going somewhere without his permission (UNFPA 2000: 3-4).

Mais en dépit de preuves de plus en plus flagrantes de la vulnérabilité grandissante de nombreuses femmes, l'affirmation d'une «victimité» masculine gagne du terrain. Anthony Clare a été salué par un concert de louanges. Un universitaire a qualifié son livre de chef d'oeuvre. Le journaliste irlandais John Waters a construit sa réputation de cataclysme pour le politiquement correct et de défenseur des hommes. Waters souhaite voir les hommes se rassembler afin de faire face à la soi-disant misandrie ou haine envers les hommes qui aurait touché notre société, et ce qu'il appelle «la propagande qui rend possible leur marginalisation (celle des hommes)»[13].

Dans un article paru dans le *Sunday Times,* Neil Lyndon[14] décrit ladite marginalisation des hommes en des termes plus imagés:

Il est difficile de songer ne serait-ce qu'à un exemple de discrimination systémique et institutionnelle à l'encontre des femmes aujourd'hui. Les hommes sont les nouveaux citoyens de seconde zone. Ces derniers souffrent de désavantages systémiques.

Dans un élan d'enthousiasme, il va jusqu'à affirmer que:

Le pénis n'est pas pris au sérieux. Il est traité comme un vulgaire mécanisme. Il fait en fait l'objet d'une négligence institutionnalisée.

L'impression est actuellement donnée que les hommes sont victimes, que tout repose entre les mains des femmes, que le féminisme l'a emporté et que les hommes sont de plus en plus marginalisés. Le patriarcat n'est peut-être pas encore mort, on ne peut qu'emprunter un extrait de l'album de Pink Floyd intitulé *Dark Side of the Moon*: «loin, à travers champs, le son du glas de fer» retentit, annonçant sa fin imminente.

9 Employment Equality Agency 1999
10 Higher Education Authority (2006)
11 www.nwci.ie
12 www.un.org
13 Waters, John. Prejudice is right on if men are the victims. Irish Times. 12 janvier 1999.
14 Voir Faludi p. 85

Compte tenu de la domination persistante des hommes dans la quasi totalité des domaines de la vie publique, non seulement en Irlande, mais encore dans le monde occidental et à l'échelle globale, il n'est pas surprenant que l'affirmation selon laquelle les hommes sont actuellement en crise soit accueillie avec un mélange de scepticisme et de franche incrédulité par beaucoup de femmes, en particulier par les féministes, ainsi que par bon nombre d'hommes. Le débat entre certains représentants de l'école de pensée des «hommes en crise» et les féministes, qui ont lutté pour le droit à une rémunération égale pour un travail égal, pour l'accès au marché du travail, pour le droit au contrôle de leur propre fertilité et autres progrès, a été marqué par de l'hostilité, de l'amertume et un certain cynisme.

Susan Faludi, dans son puissant ouvrage intitulé *Backlash: The Undeclared War Against Women*[15] (Réaction brutale: la guerre non déclarée aux femmes) détaille sans concession, la façon dont la plupart des hommes ont cherché à saper tous progrès réalisés par les femmes. Ce n'est pas le fait que les femmes aient obtenu l'égalité qui effraie les hommes, déclare Faludi, mais plutôt qu'elles puissent atteindre l'égalité. Le sociologue américain William Goode[16] , l'un des nombreux sociologues à s'être penché sur ce que Faludi décrit comme «la réaction masculine singulièrement hyperbolique à de minuscules améliorations en matière de droits des femmes», est parvenu à la conclusion suivante: «les hommes conçoivent les petites pertes, aussi infimes soient-elles, de déférence, d'avantages, ou d'opportunités comme de grandes menaces». La journaliste irlandaise Nuala O'Faolain se fait l'écho de Faludi lorsqu'elle écrit: «Je tressaille face aux commentaires de certains hommes sur ce qu'ils nomment souvent sarcastiquement le féminisme». Et de poursuivre: «Ne penseriez-vous pas que les hommes décents, conscients de leurs privilèges, accueilleraient favorablement les avancées que certaines femmes ont accomplies au cours de ce siècle?»

Éducation

En quoi tout ce qui précède est-il pertinent en matière d'éducation? La politique éducative appliquée en Irlande depuis ces deux dernières années est lourdement influencée par les orthodoxies économiques actuelles, en dépit du discours répandu dans le pays qui veut que nous soyons dotés d'un des systèmes les plus performants au monde. En matière d'éducation, tout comme dans les autres domaines, nous avons tendance à nous surestimer. Le projet d'éducation blairiste en Grande-Bretagne semble également lourdement influencé en ce sens. Le pédagogue irlandais Denis O'Sullivan affirme que «le cadre irlandais de l'éducation et du discours social s'est considérablement rapproché du thème de l'éducation et de l'économie, ayant pour effet l'exclusion de l'identité culturelle, de la langue, de la compétence civique et du développement moral en tant que thèmes» (Gleeson, p. 107).

Un autre pédagogue irlandais, Jim Gleeson affirme que de puissants intérêts économiques, tels que la Confédération de l'industrie irlandaise, ont commencé à influencer de façon disproportionnée la scolarisation et les programmes au cours des années 1980. D'après Michael Fuller, les intérêts économiques et ceux de l'État ont fusionné pour «redéfinir le capital culturel comme légitimé dans les écoles, conformément au besoin perçu d'associer éducation et planification économique». Il est significatif que Gleeson prétende que l'éducation, en Irlande du moins, «transmet l'emphase culturelle dominante comme si elle n'était pas problématique». Et malgré toutes les preuves démontrant le contraire, malgré la pauvreté, la dette, le sous-développement, le patriarcat, l'inégalité et l'injustice, et toute l'exploitation, le modèle néo-libéral actuel est toujours représenté comme dénué de problèmes. En d'autres termes, cette présentation, qu'elle soit celle de Francis Fukuyama ou d'autres, est fausse, erronée, mensongère. Et à mon avis, il incombe aux pédagogues de faire face à ce mensonge et de (ré)affirmer l'importance de l'égalité, l'équité et la justice en tant que valeurs essentielles du système éducatif et, ce faisant, de défier l'accent mis actuellement sur l'individualisme et la compétitivité. Mais ce n'est pas là la seule tâche des éducateurs. Il est également urgent de faire face à cette réaction violente contre l'égalité entre les femmes et les hommes. Et cette réaction peut prendre des proportions assez considérables. Lorsque, par exemple, le Département d'Éducation et de Science irlandais, guidé par notre collègue, Maureen Bohan, a tenté d'aborder les problèmes des garçons à l'école, ce fut comme si le monde était sur le point de s'écrouler. Exploring Masculinities (Explorer les masculinités) était un programme de développement personnel et social destiné aux lycéens. Il était axé sur les diverses formes que peut prendre la masculinité, tout en reconnaissant le fait que tous les hommes n'entrent pas dans le même moule. La menace ressentie à l'encontre de la masculinité irlandaise perçue a été telle que le programme a fait l'objet d'un débat au sein du Parlement et d'un examen ministériel. Quatre-vingt-quatorze articles de presse ont été rédigés sur ce programme entre les mois de décembre 1998 et novembre 2001. En dépit de l'examen rigoureux dont il a fait l'objet de la part des médias et de plusieurs universitaires, et malgré son approbation sans réserve par deux équipes d'évaluateurs, le programme a virtuellement disparu sans laisser aucune trace. Cette disparition fut une victoire pour les mouvements de l'aile droite qui jouit d'un accès extraordinaire aux médias et dont l'influence est absolument disproportionnée.

[15] *Faludi, Susan, 1992. Backlash The Undeclared War Against Women. Chatto & Windus, London.*

[16] *Voir Faludi p.83*

Pourtant, une autre étude portant sur ce programme est en cours, et des conclusions préliminaires indiquent que près de quatre-vingt dix pour cent des parents accordent de la valeur à des programmes tels que *Exploring Masculinities.* Cependant, force est de constater que le pouvoir des commentateurs, bien organisés, de droite l'a emporté.

Conclusion

Pour conclure, j'aimerais souligner trois points essentiels. Le premier concerne Fukuyama. Avant de lire son livre, j'étais conscient des discussions médiatiques et autres débats suscités par son traité. Celui-ci était généralement très bien accueilli. Mais on me rappela également ce que Mark Twain avait dit un jour à propos de la vérité et des mensonges, à savoir qu'un mensonge peut parcourir la moitié de la planète avant que la vérité n'ait le temps de mettre ses chaussures; il semblerait que ce soit le cas s'agissant de la théorie de Fukuyama. Ce que j'en ai retenu est la notion selon laquelle nous ne pouvons pas imaginer un monde différent de celui dans lequel nous vivons. Eh bien! Le néo-libéralisme est peut-être l'ultime révélation pour Fukuyama, mais le fait est qu'il met sur la touche la plus grande partie de la population mondiale.

Souvenons-nous de ce que Fukuyama dit à propos de l'imagination. Il nous est difficile d'imaginer un monde radicalement meilleur que le nôtre. Et bien en votre nom, et en mon nom propre, je me permets de ne pas partager cet avis. Je pense qu'il n'est pas difficile d'inventer un monde radicalement différent. Et ceci est, à mon sens, la première tâche qui incombe tant aux femmes qu'aux hommes qui s'intéressent à la promotion de l'égalité de genre. Ceci est un défi pour notre imagination et, comme le fit remarquer Albert Einstein, plus important que la connaissance. Pour le socialiste irlandais et lauréat du prix Nobel George Bernard Shaw, l'imagination est le début de la création. Dès lors, si nous devons jeter les bases, quand bien même hésitantes, d'une société équitable, le premier test devrait consister à mettre notre imagination à l'épreuve.

La deuxième conclusion que je souhaite dégager ici aujourd'hui est que la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte que dans le cadre plus large de la quête de l'égalité sociale et économique. On ne peut trier sur le volet l'égalité de genre en disant «Nous prenons cela» et laisser l'égalité économique de côté. Pensez aux enfants travailleurs partout dans le monde. Comment peut-on aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce contexte tant que nous n'évoquons pas le partage de la misère? Je soutiens que nous ne pouvons parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'orthodoxie économique actuelle. Le néo-libéralisme ne peut pas générer d'égalité. Bien sûr, nous pouvons tout bouleverser, et bien sûr, nous pouvons nous fixer des objectifs, mais je crois que si nous ne parvenons à placer les femmes en position de force que pour mieux leur permettre de reproduire les inégalités actuelles, alors toute cette entreprise aura échoué. C'est ce qui se passe à l'heure actuelle. Les deux dernières décennies ont connu l'accès de femmes de droite à des postes de pouvoir, lesquelles ont veillé à l'accroissement des inégalités. Un ancien premier ministre britannique vient à l'esprit, ainsi qu'un ancien vice-premier ministre dans mon propre pays. C'est pourquoi nous, hommes qui exerçons encore une influence disproportionnée sur le système économique dans lequel nous vivons, avons pour principale mission de défier, à quelque niveau que ce soit, l'ordre économique actuel. Nous devons prendre à partie Frances Fukuyama et les personnes du même acabit. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ou celle des droits des personnes handicapées, des migrants, des enfants, des travailleurs ou des peuples indigènes ne fonctionnera jamais si elle se réduit à des concepts technocratiques. Elle ne peut en aucun cas se résumer à un exercice de colmatage, mais requiert des changements structurels substantiels.

La troisième conclusion que je vous exposerai à l'issue de ces délibérations est l'importance pour nous, hommes, de reconnaître que, bien que nous ne soutenions pas les structures patriarcales, nous en sommes les bénéficiaires; c'est ce que l'on nomme le dividende du patriarcat. Celui-ci revient à tous les hommes, y compris ceux faisant l'objet d'une marginalisation fondée sur l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, le handicap, la mauvaise santé ou la classe sociale. De cet acte de reconnaissance devrait émaner une résolution à contribuer au démantèlement du patriarcat et, parallèlement, une détermination à rechercher des relations davantage fondées sur le partage du pouvoir.

Et pour parvenir à ce partage du pouvoir, nous devons être moins sur la défensive, plus ouverts et plus disposés à écouter, et faire preuve d'initiative en soutenant davantage nos partenaires féminines à l'intérieur du foyer; veiller sur ce que Harry Ferguson[17] appelle la *démocratie domestique* dans *Changing Fathers*? Le livre dont il est, avec Kieran McKeown et Kieran Rooney, coauteur, n'est pas seulement une aspiration, mais une réalité à part entière. Nous devons veiller à ce que nos collègues femmes sur le lieu de travail soient effectivement traitées en tant que partenaires, sur un pied d'égalité et, lorsqu'elles sont laissées de côté, comme c'est le cas dans la plupart des secteurs de la scène publique, que les hommes participent activement à la levée des obstacles horizontaux et verticaux à leur évolution.

[17] *McKeown, Ferguson, Harry and Rooney, Dermot. Changing Fathers? The Collins Press. Cork*

Il importe également que les femmes ne soient pas les seules à supporter la charge émotionnelle, celles vers qui les hommes se tournent lorsqu'ils ont besoin de soutien, mais que les hommes soient aussi disponibles pour assurer ce soutien émotionnel à l'égard des femmes, et des autres hommes. Si la reconnaissance du rôle dominant des hommes dans la société est le point de départ, alors les préoccupations et le scepticisme de nombreuses femmes auxquels il a été fait allusion au début du présent discours pourraient très bien commencer à se dissiper.

Je crois qu'il est important de signaler que les hommes qui souhaitent aller de l'avant et abandonner les vieux modèles de société ne sont pas eux-mêmes responsables de la construction du patriarcat, mais que ces mêmes hommes doivent s'assurer que nous n'endossons pas la responsabilité de son maintien et de sa reproduction. La tâche n'est pas aisée. Le partage du pouvoir, tel que les unionistes d'Irlande du Nord ou les Israéliens au Moyen-Orient en font actuellement l'expérience, peut s'avérer douloureux. Si le partage du pouvoir doit être atteint, celui-ci supposera des prises de décision douloureuses pour les hommes. Ce sentiment pourra parfaitement se traduire par le retrait de leur évolution personnelle, sociale, politique et de carrière pour faciliter celle de femmes qui, autrefois, se sont également sacrifiées pour leurs maris et leurs enfants. Concrètement, combien d'hommes seraient prêts à renoncer à leur propre émancipation personnelle par égard pour leurs semblables femmes ou leurs collègues féminines dans une sorte de discrimination positive volontaire?

Plutôt que d'attendre passivement dans l'enceinte de la citadelle, femmes et hommes, ensemble, auraient intérêt à en démolir les remparts, pierre par pierre. Dans ce nouveau décor, les questions les plus urgentes auxquelles les hommes doivent faire face, telles que les taux élevés de suicide, de violence en tout genre, de consommation/abus de substances toxiques, d'illettrisme, de non accès au logement, de mortalité précoce, de chômage et de pauvreté, peuvent être abordées sous un angle nouveau. Ainsi, les hommes peuvent commencer, comme l'a suggéré la journaliste irlandaise Nuala O'Faoláin voici presque dix ans, «à se sentir responsables de leurs frères» et, ce faisant, contribuer non seulement à la libération des femmes, (ce qui ne signifie pas que la libération de la femme dépende du bon vouloir des hommes), mais également à notre propre libération. Bonne nouvelle, ce travail est déjà partiellement en cours. J'ai la chance d'être actuellement impliqué dans un processus de réflexion en collaboration avec Alan O'Neill - dont vous ferez plus tard la connaissance - portant sur ce type de travail précisément, lequel consiste à responsabiliser les hommes vis-à-vis de leurs frères, un exercice qui m'a profondément ému.

C'est au niveau de l'imaginaire et de la conscience que les changements doivent s'opérer. Mais le changement ne saurait se produire indépendamment d'un changement sociétal plus large. Croire le contraire serait illusoire.

Table ronde :
Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Invités :
Monsieur Nico Bley, secrétaire général, UEL, Luxembourg
Monsieur Gilbert Pregno, directeur, Ecole des parents, Fondation Kannerschlass, Luxembourg
Monsieur Erik Macak, syndicaliste, représentant du secteur de la chimie, République Slovaque
Monsieur Alan O'Neill, Men's Development Network, Irlande
Monsieur Peadar King, chercheur, Irlande

Animation :
Monsieur Marco Goetz, journaliste

Quels domaines de votre vie professionnelle sont concernés par l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Alan O'Neill

Mon organisation se concentre sur tous les aspects qui concernent actuellement le sujet de l'égalité et les hommes dans les sociétés occidentales, donc également la situation des réfugiés en Irlande, celle des minorités ethniques et dans ce sens, nous intégrons l'égalité des genres dans la discussion avec les hommes. Nous voulons ainsi attirer l'attention sur les différents aspects du patriarcat, du sexisme, de l'oppression des femmes, de la condition des genres telle qu'elle est ressentie par les hommes et par les femmes, voire comment ces conditions sont vécues de manières différentes et comment elles interagissent. Nous poursuivons également l'objectif de trouver des voies en vue de déterminer comment ces conditions pourraient être améliorées.

Erik Macak

En tant que représentant syndical venant de la République Slovaque, on m'a demandé de donner un aperçu de la situation de l'égalité des chances telle qu'elle est réalisée au niveau syndical dans mon pays. En tant que syndicaliste, mon objectif est de protéger les intérêts des travailleurs et en particulier ceux des membres de notre organisation. Comme une partie de nos membres est féminine, leur protection est un des aspects de notre travail syndical. Néanmoins, la majeure partie de notre travail ce concentre sur ce qui se passe dans notre branche (l'industrie chimique) et plus particulièrement sur ce qui concerne le niveau des entreprises industrielles elles-mêmes.

Pierre Bley

Je suis ici en tant que représentant des entreprises et ce au niveau interprofessionnel. Nous avons depuis plusieurs années eu le souci d'être un partenaire professionnel de Madame la Ministre dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, et nous avons mené dans cette perspective une série de projets avec le ministère. Je pense que nous avons pu nous distinguer en tant que partenaire soucieux de prendre une position proactive en matière de l'égalité des genres dans la vie profes-sionnelle. Nous nous attachons à poursuivre ce défi, parce que nous es-timons que c'est important en termes d'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la motivation des salariés, mais également en raison de réflexions de transparence et d'éthique. Dans ce cadre, nous avons mené plusieurs projets avec le Ministère de l'Egalité des chances, notamment des projets concernant des

femmes souhaitant réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière, des projets concernant la promotion de l'entrepreneuriat auprès des femmes ou encore concernant l'introduction de grilles de salaires basées sur la compétence plutôt que sur l'ancienneté. Il nous semble intéressant d'approfondir davantage ces approches, car ainsi nous nous orientons vers plus d'équité et moins de discrimination. Nous pen-sons qu'il est important d'affiner la prise de conscience dans le domaine de l'égalité de manière générale et en particulier dans notre champ de compétence que sont les entreprises, pour arriver à davantage d'équité, voire pour atteindre, si possible, une équité totale.

Gilbert Pregno

Je travaille dans le domaine socio-éducatif avec des enfants placés en milieu institutionnel par l'Etat en raison de problèmes familiaux. Dans cette institution, j'occupe une fonction dirigeante que je partage avec une femme. Seulement un tiers du personnel de mon organisation est de sexe masculin alors que deux tiers des enfants que nous encadrons sont des garçons. En ce qui concerne ma socialisation familiale, je vis en partenariat et avec mes deux filles, donc avec 75% de femmes. Cette situation est en train de changer, comme une de mes filles est ac-tuellement en train de quitter le noyau familial et il reste maintenant à voir comment évoluera la situation quand les relations familiales de pouvoir sont équilibrées autrement à la maison.

L'égalité a été définie par les orateurs précédents comme étant étroitement liée aux conditions économiques. Comment voyez-vous cet aspect ?

Pierre Bley

L'égalité est une notion qui ne peut être disséquée. Si on se dit d'accord avec ce concept, il faut l'accepter dans son intégralité. L'égalité est in-conditionnelle, elle représente une valeur qu'il s'agit de promouvoir et de mettre en relation avec un concept global d'organisation d'une société

Il a été parlé d'éducation. Comment se créent les rôles des femmes et des hommes dans la société ?

Gilbert Pregno

Quand nous venons au monde et que nous sommes enfant, nous avons besoin de relations humaines pour survivre et pour nous développer. Nous avons également besoin de nous tenir à des rôles pour fonctionner. La so-ciété traditionnelle qui représente probablement encore le modèle préémi-nent aujourd'hui, est une société où la vie publique est dominée par les hommes et où les femmes sont plutôt occupées par l'éducation des en-fants. Ces schémas se sont fortifiés par la pratique courante dans nos tê-tes et il en résulte qu'on a pensé que les femmes seraient plus compéten-tes au niveau éducatif et parental. Ce schéma de pensée peut être mis en question. Ce qui est indubitable est que la femme devient plus rapidement « mère », parce qu'elle vit très rapidement la réalité du futur enfant, ceci dès l'état fœtal. Néanmoins, les hommes deviennent « pères » par après. Ceci montre cependant qu'on se trouve en présence de schémas qui se dessinent très précocement, à partir de la très petite enfance et que dès lors, il est très difficile d'y changer quelque chose. Tout ce qui se fait par après, toutes les mesures que nous prenons par après, ce sont des com-pensations qui s'orientent à partir des rôles que nous nous sommes forgés dans la petite enfance. Si nous voulons changer quelque chose à la socia-lisation qui nous est propre, nous devons commencer très tôt, mais c'est très difficile, car il n'y a pas d'urgence pour changer nos modes de pensée traditionnels, ... du moins probablement pas du côté des hommes.

Les expériences des invités des autres Etats membres sont importantes pour nous donner des pistes au plan national. Comment essaie-t-on de motiver les gens en République Slovaque au niveau des syndicats pour adopter davantage d'égalité ?

Erik Macak

En Slovaquie, il y a d'abord l'aspect de la négociation des résolutions. Donc une fois qu'il y a une résolution, au niveau syndical, il y a la possibili-té de veiller à ce que les dispositions de la résolution soient mises en œu-vre. Quand par exemple une telle résolution nous demande d'adopter dans certains cas une discrimination positive

en faveur des femmes, nous avons un point de départ. Quand nous avons la possibilité de contracter des conventions collectives de travail, c'est encore plus facile. En matière de santé et de sécurité sur le lieu du travail ou encore en ce qui concerne les dispositions autour de la maternité comme le congé parental par exemple, nous pouvons soutenir ces applications pour les femmes et les hommes, même si en Slovaquie, ce sont davantage les femmes qui tirent bénéfice de telles dispositions. Comme nous pouvons participer à la préparation des législations, nous avons la possibilité de changer des points qui nous sem-blent contraires aux besoins de nos membres. Egalement, la Constitution donne aux syndicats en Slovaquie les moyens de superviser l'application des lois. Ceci nous donne des moyens d'action, également en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La réflexion sur la motivation dans les relations professionnelles est plus difficile pour un syndicat, parce que la motivation est une dimension qui appelle à la personnalité et à l'action individuelle. Dans ce cas, motiver pour faire avancer des applications est facile en ce qui concerne les femmes, parce qu'elles sont directement concernées. Mais pour ce qui est des hommes, c'est plus difficile pour un syndicat. Je peux néanmoins citer un exemple où nous avons négocié des avantages sur demande des femmes et ceci notamment en matière de travail de nuit ou de travail par tournées. En Slovaquie, la loi interdit ces modes de travail pour les femmes. Les femmes en âge de procréer et qui ont des enfants en bas âge sont bien sûr contentes que l'employeur ne puisse les contraindre à accepter de tels modes de travail. Les femmes plus âgées ont cependant dit qu'il s'agit là d'un avantage dont elles n'auraient plus besoin, leurs enfants étant plus âgés, et par ailleurs, il s'agit d'un type de travail mieux rémunéré. Dans ce cas, les syndicats ont réussi à faire adopter un règlement d'exécution amendé dans le sens qu'il est possible de faire réaliser un travail par tournées par une femme, si elle le souhaite. Afin de protéger les droits des femmes qui seraient éventuellement soumises à une pression de la part de leur employeur, qui est celui qui a le pouvoir de décision en matière du travail, il faut également que cette acceptation soit contresignée par un représentant syndical. La motivation, en tant que telle, reste néanmoins un sujet difficile à réaliser pour le niveau syndical.

Erik Macak

En parlant d'égalité entre les femmes et les hommes, certains hommes peuvent s'inquiéter qu'ils seront perdants dans l'affaire. Que peut-on dire à ces hommes pour les rassurer ?

Alan O'Neill

Ceci est un réel défi pour les hommes, car ils sont en fait les gagnants de l'inégalité tant globalement que spécifiquement. Cela est ressorti claire-ment de l'exposé de Peadar King. Alors pour voir s'il y a également des gains pour les hommes, il faut s'interroger au niveau individuel et faire la relation avec les effets de notre action sur les femmes. Il faut en tant qu'homme se rappeler les femmes auxquelles on tient affectueusement. Une sœur, tante, nièce, mère, fille, ... il y a toujours dans notre proche entourage des femmes qui nous sont chères. Chaque homme a une mère et si la relation a été bonne, il peut se demander s'il voudrait créer du tort à cette femme. Il faut projeter les effets de notre action discriminante sur ces femmes que nous aimons et puis nous imaginer ce que nous pouvons gagner si nous acceptons de mettre nos intérêts directs au second plan. J'ai personnellement vécu une situation de ce genre en tant que syndica-liste dans le système éducatif où je travaillais et où j'occupais une fonction dirigeante. Il y a quelques années un poste de décision était à nouveau à pourvoir et nous étions plusieurs candidats à nous y intéresser. Là nous avons décidé avec mes collègues, qu'au lieu d'essayer de nous faire élire dans cette fonction, de donner la préséance à une femme, une femme très capable et tout à fait en droit d'obtenir ce poste. Nous avons soutenu sa candidature et nous avons continué de le faire au cours des années suivantes, même si de par sa compétence, elle n'aurait pas eu besoin de notre appui pour réussir. Il y a toujours des occasions où nous pouvons essayer de laisser la place aux femmes, parce que comme il vient d'être dit par King précédemment, les statistiques montrent crûment que dans tous les domaines de décision, les femmes sont largement sous-représentées. Nous n'avons qu'à penser qu'à des femmes, comme notre sœur ou notre fille, qui sont des femmes brillantes et qui ont droit à cette reconnaissance. Nous gagnons au niveau de la qualité de nos relations essentiellement.

A première vue, je vois ici 80% de femmes et 20% d'hommes. Pourquoi estimez-vous n'y a-t-il pas plus d'hommes pour s'associer à ce type de manifestation ?

Peadar King

Ce type de manifestations continue à être considéré comme étant moins prestigieux que d'autres types de réunions, même si la valeur en est tout à fait égale. Il est probable que les hommes continuent à toujours attribuer moins de valeur à ce type de cause.
Le sujet a été promu dans les années soixante et soixante-dix en Irlande par des femmes très renommées comme des actrices connues et des journalistes, mais en dépit de cet engagement, le mouvement est resté minoritaire. D'autre part, il faut le dire, ce type d'engagement requiert du courage de la part des hommes, ceci est également vrai.

Alan O'Neill

Je peux citer l'exemple d'un programme national de santé lancé en Irlande pour prévenir les cancers masculins, donc un sujet qui concerne indubitablement les hommes. J'ai été à une telle manifestation en Irlande et il y avait deux hommes, dont moi, pour y assister. Donc à nouveau, une majorité de femmes s'est consacrée au sujet de la santé des hommes alors que ce sont les hommes qui sont les premiers concernés. Ce que je peux répondre à cette question, c'est qu'il faut soutenir les deux hommes qui se présentent à de telles manifestations.

A côté des syndicats, quel rôle les partis politiques ou les médias jouent-ils en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en République Slovaque?

Erik Macak

En Slovaquie, nous nous trouvons toujours dans les réformes de la période de transition comme nouveau Etat membre dans l'Union européenne. Dans ce sens, nous avons 50 années de réformes à intégrer dans notre système et ceci concerne des domaines très différents comme l'enseignement, la protection sociale, la santé publique, le système des pensions ... Ainsi il y a d'énormes retards à combler et les thèmes relatifs aux femmes n'en forment qu'une infime partie et restent attribués à des publics relativement restreints, mais certainement pas au large public. Pour les partis politiques, c'est un peu différent, comme ces sujets sont débattus régulièrement au Parlement européen à Strasbourg et que dans ce cadre, des discussions publiques doivent être menées.

Quel rôle les partis politiques et les médias jouent-ils à côté des syndicats dans cette matière en Irlande ?

Peadar King

En ce qui concerne le mouvement syndicaliste et la promotion de l'égalité des sexes, en Irlande, du moins, il a été plutôt peu développé. Cela a sû-rement changé sensiblement depuis les 15 dernières années, mais dans ce domaine l'appui syndical reste sous-développé. En ce qui concerne les partis politiques, je l'ai dit dans mon exposé, les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision, même si leur représentation est très inégale. Nous avions une femme importante comme figure emblémati-que dans la politique et elle a certainement fait avancer les choses, mais les femmes ne sont pas de manière générale adéquatement représentées en politique en Irlande. Le processus historique montre qu'au départ le mouvement a été très fortement médiatisé dans ces domaines, avec beau-coup de femmes très radicales, des femmes écrivains et des éditorialistes de première ligne, mais je pense qu'actuellement elles ont été remplacées par des représentants masculins.

Quand on analyse le travail que vous faites avec des enfants qui ont été séparés de leurs familles d'origine, parce qu'il y a eu de graves problèmes d'entente entre les parents, il faut également considérer les statistiques de la violence familiale qui montrent que près de 90% des auteurs de cette violence sont les hommes. Comment cela s'explique-t-il ?

Gilbert Pregno

Que ce soit 90%, 95% ou 80%, je ne saurais le dire, mais c'est un fait que la très grande majorité des auteurs de violence physique, psychique ou d'abus sexuel sont des hommes et que le nombre de femmes violentes est beaucoup moins élevé. Mais

elles existent. Mon approche profession-nelle est systémique et je cherche à voir non seulement ce qui est différent dans les comportements mais également ce qui y est commun. J'ai consta-té que du côté des femmes notamment, le fait de thématiser la violence féminine constitue un tabou pour elles. Les femmes sont violentes contre les enfants ou dans les couples, même si c'est moins fréquent. Cette néga-tion de la violence féminine se retrouve également en littérature. On trouve par exemple facilement 50 livres qui analysent la violence masculine, mais il n'y a qu'une poignée qui aborde la violence féminine. Le fait d'attribuer les actes de violence par nature aux hommes et à retrouver dans les ca-ractéristiques biologiques où il se fait que les hommes ont plus de force physique et qu'il se crée ainsi une relation de domination qu'ils ont ten-dance à exploiter.
Une expérience professionnelle qui m'a marqué date d'il y a 15 ans. Nous avons découvert qu'également au Luxembourg des enfants étaient abusés sexuellement, des filles, mais aussi souvent des garçons, ce que nous avions des difficultés à admettre. Il s'agissait alors de comprendre com-ment fonctionnait le psychisme d'un homme violent avec une femme ou d'un homme abuseur d'un enfant. J'ai été frappé par la pauvreté, par l'extrême pauvreté que l'on trouvait dans l'expression de ces hommes et aussi par le manque d'estime de soi très fort de ces hommes. Or s'il y a un tel manque de confiance en soi, il peut être compensé quand cet homme frappe une femme ou un enfant, il exerce une relation de domination sur quelqu'un qui est plus faible que lui. Cette expérience de pouvoir écouter ce qui se passe dans ces hommes, est très marquante et choquante. Et cela m'a tellement impressionné que je m'exprime avec prudence quand je parle de ces hommes. Il est indiscutable qu'un homme qui a abusé de son enfant doit être incriminé et mis en prison, mais il est également important de comprendre ce qui l'a amené à devenir ce qu'il est devenu et à com-prendre ce qui se passe dans sa tête.
Il y a 15 ans, quand nous, les professionnels, avons commencé ce genre de réflexions dans le secteur social. Pour nous, qui sommes considérés comme des hommes féminins. Il est important de nuancer la perception qui était faite des hommes, car les discussions étaient sans concession et tous les hommes étaient de potentielles brutes. Ce qui n'est pas le cas. Je ne voudrais pas laisser la discussion sur la définition des rôles masculins aux femmes, c'est un domaine que je dois investir en tant qu'homme. Et pour cette raison, il est un peu dommage que les hommes soient trop peu nom-breux à ce type de table ronde, car je pense qu'il est bien nécessaire que ces discussions soient menées dans un échange d'opinions avec les hommes et les femmes.

Est-ce bien que les hommes soient davantage associés aux discussions portant sur l'égalité des genres ou est-ce mieux de mener les discussions de manière séparée quitte à obtenir des positions masculines et des positions féminines différentes ?

Peadar King

C'est bien de les associer, pour autant qu'ils ne contrôlent pas les dialo-gues. Il est sûrement très important que les hommes soient présents, mais ils peuvent se sentir tentés de vouloir contrôler l'agenda. Il est bien que les hommes fassent partie du processus comme partenaires égaux, mais pas comme décideurs.

Quelles mesures pensez-vous doivent-être prises prioritairement?

Pierre Bley

Mener une politique des petits pas est probablement la manière la plus efficace pour avancer, comme cela a déjà été fait dans le passé. Il est préférable que les personnes individuelles qui sont ouvertes au sujet de l'égalité s'accordent sur des mesures de sensibilisation et que le ministère ou d'autres organisations s'investissent à soutenir des actions de sensibilisation qui créent ainsi une dynamique auprès d'un public plus large. C'est seulement en avançant de cette manière en retenant l'attention de quelques-uns qui se montrent convaincus qu'on peut espérer qu'il se crée un mouvement plus important et que ces personnes soient porteuses de ces approches eur vie familiale, leur vie professionnelle ou sociale, les choses pourraient changer vers un partenariat plus égalitaire. On pourrait également envisager la réalisation de mesures contraignantes - ce qui a déjà été sur la table de discussion - et on peut s'imaginer, qu'à la fin, on obtiendrait des résultats plus rapides. Encore faut-il se

demander si les résultats obtenus seraient honnêtes et pas seulement des opinions de surface. Je ne pense pas que de tels raccourcis soient efficaces pour obtenir des résultats durables, si on néglige un vrai travail de sensibilisation. Il est essentiel que cette sensibilisation commence tôt, dès l'école, afin que les jeunes, futurs porteurs de l'égalité, en soient convaincus et s'engagent à continuer de soutenir ces démarches.

Gilbert Pregno

Je rencontre constamment des enfants, des couples, des femmes et des hommes dans mon travail qui sont victimes de l'inégalité de pouvoir entre les femmes et les hommes et je pense que si nous nous trouvons dans un monde de problèmes, nous devons essayer d'en faire un monde de solu-tions qui évitent que naissent ces problèmes. Comme je l'ai dit précé-demment, pour trouver ces solutions, il faut commencer tôt pour éviter qu'il ne s'opère une adoption de rôles stéréotypés concernant les femmes et les hommes. Il faut offrir des solutions de formation qui débutent dès la petite enfance pour les parents. J'ai pu assister la semaine passée à une présentation de l'association Initiativ Liewensufank et j'ai pu voir l'énorme investissement qui y est fait pour rendre l'homme conscient de son rôle de futur père dès avant la naissance. Nous offrons des types de formations similaires à la Fondation Kannerschlass. Donc, si on veut obtenir que les hommes adoptent d'autres rôles en tant que père, il faut élargir l'offre ac-tuelle à une offre couvrant l'ensemble du pays. Si on souhaite, comme c'est annoncé dans le programme de coalition du gouvernement, changer les rôles stéréotypés, il faut également être prêt à développer une straté-gie pour atteindre cet objectif. Il faut offrir aux futurs parents, aux pères et aux mères, une palette de formations qui intègrent le sujet de l'égalité en-tre les hommes et les femmes, ce qui signifie pour moi l'égalité entre le père et la mère. Il faut également arrêter de croire que la femme est en fait génétiquement mieux équipée pour éduquer les enfants, ce qui n'est en fait pas vrai.

Question de la salle : Ne devrait-on pas davantage attirer l'attention des hommes sur ce qu'ils ont à gagner dans l'égalité entre les femmes et les hommes ? Pourquoi le travail avec les garçons ou avec les hommes est-il si important ?

Gilbert Pregno

Ceci mériterait une longue explication, mais je vais être bref. Nous nous trouvons dans un monde où celui qui fait le plus de bruit, où celui qui se montre le plus inadapté, est celui qui obtient le plus d'attention, à l'école, à la maison, dans le milieu professionnel. C'est une approche que je trouve gênante, mais c'est ainsi et c'est par ce biais qu'on voit également sou-vent que ce sont les parents qui viennent en consultation avec leur gar-çon, ce qui n'est toutefois pas un indice de la fréquence des problèmes réellement existants au niveau des sexes.

Alan O'Neill

L'égalité des genres implique d'énormes avantages aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Un peu de chemin de libération des fem-mes et de libération des hommes a déjà été fait. En Irlande, il est plutôt facile de nouer des alliances avec les autorités impliquées dans le pro-cessus d'égalité, mais il faut également entrer en discussion avec les au-tres départements.

Il faut rappeler aux politiciens, aux entrepreneurs, aux organisateurs de manifestations sportives que la moitié des personnes auxquelles ils s'adressent sont de sexe féminin. Ceci peut être un début d'incitation de mettre en question des idées préconçues et de penser aux intérêts per-sonnels qu'on peut éventuellement en tirer.

Egalement dans les discussions avec les jeunes impliqués dans des for-mations sociales à l'université en Irlande, si on leur pose la question comment ils envisagent un monde meilleur, il y a plein d'idées globales qui en ressortent, mais si on leur demande comment ils envisagent le monde pour les hommes, personne ne peut y répondre, faute d'y avoir réfléchi. La majorité des jeunes qui travailleront plus tard comme travail-leurs sociaux dans les familles, sont des femmes. Elles ne sont a priori pas conscientes du fait qu'elles vont plus tard avoir à travailler également avec les hommes dans les familles. Elles pensent que ce sont des fem-mes et des enfants. Et lorsqu'elles se rendent compte que les hommes font partie du processus et qu'elles devront aborder des aspects comme la violence conjugale ou les attitudes négatives des hommes, elles sont effrayées. Alors je pense que si ces femmes se rendent

compte que dans leur travail social, qui est un travail à la source, et donc très important, el-les devront s'engager dans un dialogue avec les hommes des familles, ces hommes seront gagnants, tout comme leurs familles et les jeunes femmes de leur côté elles-mêmes.

Round table :
The role of men in the promotion of gender equality

Guests :
Mr Pierre Bley, secretary general, UEL, Luxembourg
Mr Gilbert Pregno, director, « Ecole des parents », Foundation « Kannerschlass », Luxembourg
Mr Erik Macak, trade-union representative - chemical sector, Slovak Republic
Mr Alan O'Neill, Men's Development Network, Ireland
Mr Peadar King, researcher, Ireland

Facilitator :
Mr Marco Goetz, journalist

Could you tell us which of the professional areas you have to deal with are related to gender equality ?

Alan O'Neill

My organisation is addressing all aspects that are related in these days to the topic of equality and men in western societies and by this we are also giving big attention to the problems that specific target groups of people meet as for instance the refugees in Ireland, the ethnic minorities. By doing this, we are integrating gender equality in all the discussions we are having with men. We want by this to attract the attention to different patriarchate issues, to sexism, to the oppression of women and also to how gender conditions are lived by men and by women, if they are lived differently by them and how they interact. Our objective too is to find out how these conditions could be changed in a positive way for both sexes.

Erik Macak

As a trade-union representative coming from the Slovak Republic, I was asked to present in this forum an overview of the implementation of equal opportunities at trade-union level in my country. As trade-unionist, my objective is to protect the interests of working people and in particular those of the members of the organisation I represent. As a part of our members are female, their protection is included in our task. Nevertheless most of our job is concentrated on what is going on in our branch namely the chemical industry sector and more precisely on what concerns the factory level itself.

Pierre Bley

I'm participating here as a representative of the employers for all sectors. My organisation is working since several years with Luxembourg's Minister in charge of equality between men and women and we have been in this field a steady project partner of the Ministry for Equal Opportunities. I believe that we could distinguish ourselves as a partner ready to take up a pro-active position by promoting gender equality in professional life. We are keen to meet this challenge, because we think equality is an important target linked to realising entrepreneurial competitiveness and motivating the employees, but also because we want to adopt a transparent and an ethical business attitude. It is in this context that we have conducted a number of projects with Luxembourg's Ministry for Equal Opportunities, notably concerning topics such as supporting measures for women that want to reintegrate the labour

market after a career break, raising entrepreneurship, which means that their assessment systems are based on skills more than on the duration of the employee on the labour market or in the firm. We think it is important to continue to go in this direction, as it introduces a model of management driven by more equality and less discrimination. We believe that the objective of getting a better awareness of gender equality at all levels is the first priority and we are particularly concerned by this on our level of action, namely the level of employers' awareness in order to achieve at best full equality in business relations.

Gilbert Pregno

My professional field of activity is social and educational and I work with children that due to social problems had to be taken away from their core families and be placed by the judicial authorities in a public socio-educational institution. In this organisation, I am sharing the directorship with a women. I must say that only a third of our personnel is masculine, whereas two thirds of the children we are accompanying are boys. At family level, I live in partnership and have two daughters, so this makes 75% of women. This situation will change soon, as my eldest daughter is on the way to leave the nuclear family and I will have to see now, how the decision taking will evolve when the power relationships will have changed at home.

Equality has been defined by the former speakers as an aspect that is closely linked to economic conditions. How do you appreciate this ?

Pierre Bley

Equality is a concept that cannot be cut into pieces. If you agree with it, you must accept it as a whole. Equality is unconditional, it represents a value that must be endeavoured and put into relationship with a global definition of organising a society.

Education was mentioned. How do you believe are created the roles of women and men in the society ?

Gilbert Pregno

When we are born and live as a child, we need human relationships to survive and to develop ourselves. We need also to adopt roles in order to live adequately. The traditional society which probably is still today the pre-eminent societal model, is a society where public life is dominated by men and where women are predominantly occupied by educating children. These kind of mental schemes are fortified by daily practice. It results out of this that the belief came up that women were the more capable persons to do educating and parenting: But this is an assumption based on a thinking model that can be put into question. It is no doubt that a woman becomes earlier a « mother » as she is very quickly living the reality of the future child, i.e. from the foetal state on. However men become "fathers" only a little bit later. This shows that we are here in front of value models that are forged very early, since the early childhood and that therefore it is very difficult to change them. All of what we do later, all measures that we take afterwards, are compensations which are traced in the roles we have adopted in early childhood. If we want to change the social model which is our own, we have to start early, but it is very difficult because it seems not to be urgent to do so, ... obviously as far as men are concerned at least.

Experiences of experts from other countries are important to show new national ways. How do you try in the Slovak Republic to motivate people at trade-union level to adopt more equality ?

Erik Macak

In the Slovak Republic we deal at first with the aspect of the negotiation of resolutions. So if there is a negotiated resolution, at trade-union level there is the possibility to monitor, if the disposals of the resolution are implemented. If for example such a resolution asks us to adopt in certain cases a positive discrimination in favour of women, we have a starting point. Whenever we have the possibility to get collective agreements, it is even easier. As far as occupational safety and health regulations are concerned or the dispositions around motherhood as for instance the parental

leave, we have the possibility to support these applications for women and men, even if in the Slovak Republic, mostly women benefit from them. Also as we are invited to participate in the preparation of legislation, we have the possibility to change points that seem to be in contradiction with the needs of our members. Further, the Constitution gives us the freedom to supervise the implementation of the laws. This gives us a field of action, among others also for implementing equality between men and women. Acting upon motivation in the occupational field is difficult for a trade-union, as motivation is a dimension that calls upon personality and individual action. In these cases, to motivate in order to push forward applications is easy with women, as they are primarily concerned. But for men, motivation is more difficult to achieve for a trade-union. I could nevertheless give you an example where we have negotiated advantages on demand of the women and this precisely where night work or working by shifts is concerned. In the Slovak Republic, the law forbids these working models for women. Women in age to give birth or women with small children are of course happy that an employer cannot oblige them to accept this kind of working hours. Elder women nevertheless have said that this represented a protection which was needless to them, their children were already autonomous enough. On the other side these kinds of jobs were better paid. In this case, the trade-unions adopted an amendment of the regulation that allows these working models for women if they want them. In order to protect the women that could be put under pressure by their employers, who are in the end the powerful persons in the professional relationship, the acceptance of such working models must be signed in parallel by the trade-union representative. Motivation per se, nevertheless remains to be a difficult topic to realise within a trade-union.

When talking about gender equality some men might be anxious to lose their prerogatives. What can be said to those men to make them more confident ?

Alan O'Neill

This is a real challenge for the men, because they are the winners of inequality, generally or specifically spoken. This was clearly the message that came out of Peadar King's lecture. So, in order to see if there are also gains for men, we have to look at the individual level and make the relationship with the effects of our actions on the women. As a man you have to remember the women you affectionate : your sister, your niece, your aunt, your mother, your daughter ... , there are always women in our near neighbourhood which men like. Each man has a mother and if the relation with her was good, he could ask himself if he would like to hurt this woman. We have to project the effects of our discriminatory action on the women we care for and imagine what we can get if we accept to put our first interests at secondary level. I myself lived this kind of situation when I was a trade-unionist in a school where I had a leading function. Some years ago, there was an important decisional function made open and we were several candidates to be interested in it. In that case, with my male colleagues, we decided not to put ourselves on the election list, but to let this woman be the first choice as candidate, a highly skilled and able woman, which had all the rights to wish to get this highly valued job. We supported her with the election and continued to do so in the following years, even if due to her competence she didn't need our help to be successful. What I want to say is that there are always opportunities where a man can choose to leave the place to a woman, because as it was just before said by King, the statistics show with evidence that women are still heavily under-represented at decisional levels in all domains. We only have to think of women as of our sister or our daughter which are brilliant women and which owe this recognition. Men gain essentially in the quality of their relations.

Spontaneously I see in this forum 80% women and 20% men. Why is this so and why are there not more men to support this kind of event ?

Peadar King

Such events continue to be considered as being less prestigious as other types of meetings even if they are quite as valuable. It seems evident that men continue to attribute less value to this kind of cause.

The subject of gender equality was promoted in the sixties and the seventies in Ireland by highly considered women as famous actresses and journalists, but the movement has stayed at a minority level and remained very specific. Also it must be said that this kind of dedication needs courage by the men.

Alan O'Neill

I could evoke here the example of the national health programme in Ireland, which was started in order to help to prevent masculine cancers, as such a subject that concerns undoubtedly the men. I was participating in such a presentation in Ireland and there were two guys, one of which was me. Again a majority of women felt concerned by the health of men and men were absent even if they were the first to be touched by the subject. What I can answer to your question is that you should support those two guys that show up in these kind of conferences.

Besides the trade-unions, what is the role of the political parties or of the media in gender equality in the Slovak Republic?

Erik Macak

In the Slovak Republic, we are currently still in the transition period meaning that we are implementing reforms as new Member State of the European Union. On this background, we have 50 years of reforms to be integrated in our system and this in very different areas such as education, social protection, public health, pensions ... So we have big delays in these reforms and the theme of women is only a small part of it. They stay very specific and are dealt with small publics and evidently not with the large public. As far as political parties are concerned, it's a little bit different, as the topics have to be regularly discussed at the European Parliament in Strasbourg and in this context a public discussion has to be induced.

What is the role of the political parties and of the media in this context in Ireland?

Peadar King

As far as Ireland is concerned, the trade-union movement and the promotion of gender equality, is a field where there has been a rather small development. This might have changed somehow over the last 15 years, but in this context the trade-union dedication stays under-represented. With regard to the political parties, as I said before in my lecture, women continue to be under-represented in decision taking positions, even if their representation here is very unequal. We had an important political woman and she certainly could make things move a little bit, but women are not in general represented in an adequate manner in politics in Ireland. The historical process shows that in the beginning, the movement was very much put forward in the media with very radical women, female writers and editorialists of first rank but I believe that currently these women have been replaced by men.

By analysing your work with children that had to be separated from their core families because there have been major problems between the parents, it has also to be taken into account that about 90% of the authors of private violence are the men. How can this be explained ?

Gilbert Pregno

If it is 90%, 95% or 80% of men that are the authors of violence I cannot say, but fact is that the big majority of the initiators of physical, of moral violence or of sexual abuse are men and that the number of violent women is much smaller. But they actually exist. I follow a systemical approach and I try not only to look at the differences in behaviours but also at what they have in common. I could find out that on the women's side the fact to analyse female violence was taboo for them. Women are violent against children or in a partnership, even if this is less frequent. Such a negation of female violence is also a fact in literature. For instance, it's easy to find 50 books examining masculine violence whereas there are only 3 or 4 that analyse female violence. The tendency to attribute naturally violent acts to men is to be found in the biological premises where men have more physical power, and that because of this, a domination relationship is being installed which men tend to exploit.
A professional experience I lived 15 years ago was important to me in this context. At that time, we found out that in Luxembourg too, we had children that were

sexually abused, girls but often also boys, which was difficult for us to admit. We had then to understand how the psyche of a man that was violent with a woman or of a man abuser of a child, was functioning. Here, I was caught by the extreme poverty of expression that characterised these men, but also by the important lack of self esteem that they showed. Or if there is no self confidence, this can be compensated when such a man hits a woman or a child, where he is exercising his power on someone that he can dominate. This experience to be able to listen to what happens in these men was determinant and chocking to me. It did impress me so much that I am very cautious when I talk about these men. There is no doubt that a man that abused of a child must be incriminated and put into jail, but it is also important to understand what made this man become this way and to understand what goes on in his head.
15 years ago, we as professionals of the social sector started with these ways of thinking. It is in fact important to produce a more multifaceted perception of the men, because the first discussions in this domain some time ago were lead with no compromise and all the men were considered as being potential criminals. It's not like this. I wouldn't leave the discussion on defining the roles of men to the women, it is a field that I want to investigate as a man. For this reason, it's a pity that not more men are around in this forum, because I believe that this discussion should be done as an exchange of opinions between men and women.

Do you think it is good to associate men more in the discussions on gender equality or would you prefer that the discussions should be done separately, thus producing different male and female positions ?

Peadar King

It is good to associate men to the discussions but you should care that they don't monopolise the dialogue. It is surely important that men are present but they may be tempted to control the agenda. It is positive to have the men included in the process as equal partners but they shouldn't be the decision makers.

What are the measures you would like to propose as a priority?

Pierre Bley

An approach that advances slowly, step by step, is probably the most efficient way to advance, just like it was already done in the past. It's better that individual persons who show openness for the subject agree upon awareness raising measures and that the ministry or other institutions invest themselves in order to actively support these kind of measures, which may then induce a larger awareness of the big public. It's only by advancing this way, by building upon the implication of those few that are really convinced that a more important movement can be installed and that these people may act as multiplying agents. In this perspective, if the ones and the others are giving a good example in their private lives, at professional level or in their social activities, things could be changed in the sense of a more egalitarian partnership. One could imagine the instalment of obligatory actions – which was already on the agenda – and one could imagine that by the end of the day there would be quick results. But what could be reasonably asked is if these results would be honest and not only talks with no deeper ground. I do not believe that such short ways would be the right thing to do in order to get good and permanent results, in case real awareness raising efforts would have been neglected. Such awareness raising actions must be started early, since school age, in order to ensure that young people who are the future investors in gender equality are convinced and feel ready to mainstream the principles.

Gilbert Pregno

I am constantly confronted in my job with children, couples of adults, women and men which are victims of inequality behaviours and I imagine that if we are in a world of problems, we must make sure to change it in a world of solutions that stops these problems. As I said before, in order to find adapted solutions, we should start early to be sure that the adoption of stereotyped roles of men and women become deeply anchored. We need to offer training solutions that start with small childhood and parenthood. I had the opportunity last week to assist to a presentation made by the association "Initiativ Liewensufank" and I could see the enormous

efforts made to render future parents and moreover the fathers aware of their future nurturing role. We offer similar training courses for future parents at " Kannerschlass". So if we want that men adopt different roles as fathers, such a training offer should be made available all in the country. If, as it is announced in the coalition government paper the objective is to change stereotyped roles, we must be ready to develop a strategy to achieve this goal. We need to offer to the future parents, father and mothers a complete offer of trainings, which integrate the gender equality dimension, which means also equality between fathers and mothers. We have to stop to be convinced that in fact the woman is genetically best prepared to educate children, which isn't the case.

Question from the public : Wouldn't it be important to accentuate what men can gain from gender equality? Why working with boys or with men on gender equality is so important ?

Gilbert Pregno

These points would deserve a long answer but I'll try to stay concise. We live in a world where the noisiest person gets most attention, be this at school, at home or in the professional world. I do not say that I appreciate this but it is the way in which we are communicating. According to this, I often see parents coming in consultation with the boy, which is of not an indicator of the frequency of the really existing problems between both sexes.

Alan O'Neill

Gender equality implies enormous advantages for both men and women. Some of the emancipating way of women and of men has already be done. In Ireland these days, it is relatively easy to get alliances with the authorities that are directly concerned by the equality process, but it is necessary too to get and stay in touch with the other departments.
We could recall to the politicians, to the employers, to the managers of sport events that half of their public is female. This could be a starting point to make them question standardised ideas on sexes and to think about personal interests that they could get out of this.
Also in the discussions with students in social studies in universities in Ireland, if they are asked how they would imagine a better world in the future, plenty of generous global ideas come out of them, but if you ask them, how they would envisage that this world should be for the men, nobody knows, having never thought about it. The majority of these youngsters that will later be social family workers are young women. They are not conscious that later on they will also have to deal with men in the families. They imagine it is only the women and the children. And then suddenly they get aware that men are also part of the process and that they will have to get along with all of these aspects as family violence or negative attitudes of men and they will feel afraid. Then I think, if these women realise that within their social work with the families which is at the roots of the human relationship and so very important, they will have to enter into dialogue with the men in the families, these men will be the winners as will be their families and the young women themselves.

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lundi 23 et mardi 24 octobre 2006
Hôtel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

Séminaire du 24 octobre 2006 **Seminar held on October 24, 2006**

Verhalten von Vätern bezüglich des Elternurlaubs und der Partizipation an Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben in Korrelation zum Kontakt zur Initiativ Liewensufank

Vorgestellt von Berthold Heltemes, Initiativ Liewensufank

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ausgangsfrage der Studie ist, ob durch den Kontakt zur Initiativ Liewensufank (ILU) im Verhalten der Väter, die am Kurs- und Beratungsangebot der ILU partizipierten (im Weiteren: „Teilnehmer") bezüglich des Engagements im Haushalt und der Kinderbetreuung Unterschiede bestehen zu Vätern, die kein Angebot in Anspruch nahmen (im Weiteren: „Nicht-Teilnehmer"), respektive, ob Teilnehmer häufiger Elternurlaub nehmen. Dazu wurden 170 Fragebogen, die nicht als repräsentativ für ganz Luxemburg angesehen werden können, ausgewertet.
Der erwartete Effekt sollte aus dem konzeptuellen Ansatz und der Arbeitsmethode der ILU resultieren, die darauf abzielen, das System Familie als Ganzes zu stärken. Väter werden zu mehr Engagement ermutigt, Mütter darin bestärkt, mehr Partizipation der Väter zuzulassen. Des Weiteren werden in Beratungen, Kursen und Broschüren die Vorteile des luxemburgischen Modells des Elternurlaubs für Vater, Mutter und das Kind erklärt, einhergehend mit Informationen zum gesetzlichen und formalen Hintergrund.

Die Analyse der Zusammensetzung der Gruppe der Befragten zeigt zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern. Die Gruppen sind unterschiedlich groß (118 Teilnehmer, 52 Nicht-Teilnehmer), Teilnehmer haben im Durchschnitt mehr Kinder, gehen zu einem geringeren Prozentsatz einer Vollzeitbeschäftigung nach und haben häufiger einen Hochschulabschluss. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass statistische Abweichungen der Gruppe zum Teil aus diesen Unterschieden zu erklären sind. Bei der Interpretation der Daten muss zumindest eine gewisse Schwankungsbreite berücksichtigt werden.
Der Vergleich zu Daten der Volkszählung 2001 (bezogen nur auf Väter mit mindestens einem Kind unter 5 Jahren im Haushalt) belegt, dass unser Panel nicht repräsentativ ist. Unsere Väter haben mehr Kinder als die Befragten in der Volkszählung. Besonders deutlich ist der Unterschied bezüglich der Nationalität. In unserer Untersuchung sind 75,9% Luxemburger, in der Volkszählung nur 49,2%. Portugiesen haben in unserer Erhebung nur einen Anteil von 1,8%, in der Volkszählung waren es 22%. Hochschulabsolventen sind in unserer Gruppe ebenfalls überrepräsentiert.

In Bezug auf den Elternurlaub sind die Ergebnisse unserer Studie besonders deutlich. Teilnehmer haben zu 29,5% schon Elternurlaub genommen, Nicht-Teilnehmer nur zu 10,2%. Darüber hinaus planen noch 20,5% der Teilnehmer Elternurlaub zu nehmen, bei den Nicht-Teilnehmern nur 12,2%. Dass diese Zahlen als sehr hoch anzusehen sind, zeigt der Vergleich zu einer Studie der KPMG (KPMG (2002): Etude d'évaluation de l'impact du congé parental du Grande-Duché de Luxembourg; Luxemburg), die nur einen Prozentsatz von 5,3% unter ihren befragten Vätern ermittelte, die Elternurlaub genommen haben, wobei allerdings darauf hinzuweisen ist, dass diese Studie kurz nach der Einführung des Elternurlaubs in Luxemburg angefertigt wurde. Aktuell ist die Zahl der Väter, die Elternurlaub nehmen höher.
Unsere Ergebnisse zeigen weiter, dass mit einem höheren Informationsstand auch die Bereitschaft, Elternurlaub zu nehmen steigt und dass der Informationsstand im Vergleich zu KPMG-Studie stark angestiegen ist.

Bei den Gründen, warum Väter Elternurlaub nehmen, dominiert weiterhin, dass Elternurlaub gut für das Kind ist (36,4%), mit größerem Abstand folgen, dass es eine Arbeitsplatzgarantie während des Elternurlaubs gibt (21,6%) und dass eine Lohnersatzleistung gezahlt wird (19,3%).
Gegen den Elternurlaub entscheiden sich Väter hauptsächlich, weil sie die Lohnersatzleistung nicht für ausreichend halten (28%). Ebenfalls wichtig ist die Einschätzung, dass es im Beruf nur schwer möglich ist, Elternurlaub zu nehmen (23,5%). Insgesamt spielen beruflich bedingte Gründe für Väter, die keinen Elternurlaub nehmen, eine große Rolle. Mehr Väter würden also Elternurlaub nehmen, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen besser wären und der Verdienstausfall geringer wäre.

Auch die weiteren Ergebnisse unserer Studie bestätigen dies. 93,5% unserer Befragten schätzten das Modell des Elternurlaubs in Luxemburg als positiv ein, 33,5% als „sehr positiv" und 60% als „weitgehend positiv".
Besonders positiv ist vor diesem Hintergrund der hohe Prozentsatz der Teilnehmer einzustufen, die Elternurlaub genommen haben. Trotz zum Teil

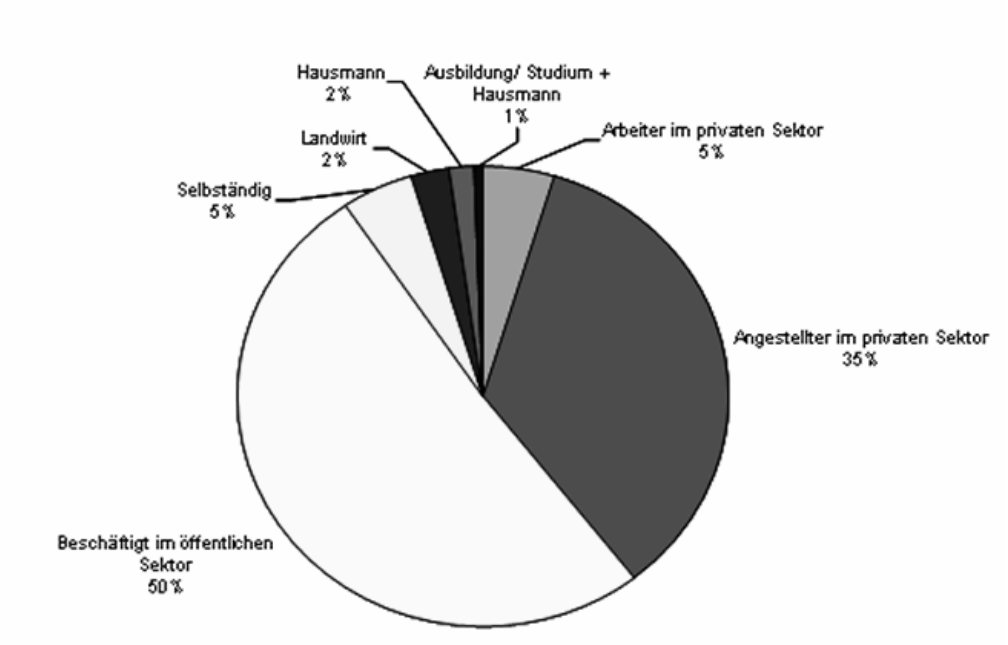
finanzieller und möglicher beruflicher Nachteile haben sie sich für den Elternurlaub entschieden.
Nicht so deutlich sind unsere Ergebnisse bezüglich der Beteiligung der Väter an Kinderbetreuung und Haushalt. Bei der Zuständigkeit für von uns vorgegebene Tätigkeiten zeigt sich zunächst, dass Kindererziehung fast ausschließlich Sache der Mütter ist. Der Haushalt wird nach Angaben unserer Befragten, egalitär aufgeteilt. Sowohl bei der Kinderbetreuung als bei Haushaltsaufgaben, waren Teilnehmer in leicht stärkerem Maße zuständig als Nicht-Teilnehmer.
Die Zuständigkeitsverteilung lässt keinen Schluss auf das zeitliche Engagement der Väter zu. So zeigte sich in unserer Studie, dass die Väter erheblich mehr Zeit für die Kinderbetreuung investieren als für den Haushalt. Wieder sind die Ergebnisse der Teilnehmer, sowohl in Bezug auf die Kinderbetreuung, als auch auf den Haushalt leicht besser.
Ein Grund für die relativ geringe Beteiligung der Väter ist die Vollzeitbeschäftigung. 90% der Befragten arbeiten Vollzeit, bei den Partnerinnen nur 15,3%. Die Rollenverteilung wird also sehr traditionell gehandhabt.
Hätten die Väter die Möglichkeit, würden sie zu einem großen Teil mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen (72,4%), eine größere Minderheit auch für den Haushalt (28,8%).
In allen abgefragten Items waren die Ergebnisse der Teilnehmer leicht besser. Unter Vorbehalt einer statistischen Schwankungsbreite, die bei den Einzelergebnissen zu berücksichtigen wäre, lässt sich in toto deshalb sagen, dass der Kontakt zur ILU zu mehr Engagement in Haushalt und Kinderbetreuung geführt hat.
Der Vergleich zu nationalen und internationalen Studien zeigt, dass die befragten Väter unter den gegebenen Rahmenbedingungen ein hohes Engagement zeigen. Sie liegen sowohl bei der Zuständigkeit für einzelne Aufgaben als auch in der investierten Zeit für Kinderbetreuung und Haushalt besser als die Befragten aller Vergleichsuntersuchungen.
Auch die Partnerinnen schätzen zum größeren Teil das Engagement höher ein als bei Freunden und Bekannten (60,6%), bei den Teilnehmern zu einem höheren Prozentsatz (64,4%) als bei den Nicht-Teilnehmern (51,9%).
Neben der Vollzeitbeschäftigung sind berufliche Rahmenbedingungen ein Hindernis gegen mehr Beteiligung der Väter. So schätzen 30% Familie und Beruf für sich als nicht gut miteinander vereinbar ein.
Um die Wirkung des Kurs- und Beratungsangebots besser einschätzen zu können, fragten wir die Partnerin, ob der Kontakt zur ILU dazu geführt hat, dass in der Partnerschaft mehr über Vater- und Mutterrolle gesprochen wird. Etwa ein Drittel (34,7%) bejahte dies.
Schließlich fragten wir die Väter, wie sie das Kurs- und Beratungsangebot für Väter der ILU einschätzen. 74,1% bewerteten es positiv, 9,4% als „sehr gut“, 64,7% als „gut“.
Es lässt sich also schlussfolgern, dass ein spezielles Angebot für Väter zu Verhaltensänderungen führen kann. Die Teilnehmer haben zu einem deutlich höheren Anteil Elternurlaub genommen oder planen ihn zu nehmen. Ihr Engagement im Haushalt und bei der Kinderbetreuung war durchgehend etwas höher. Die Grenzen dieses Ansatzes werden da erreicht, wo strukturelle Rahmenbedingungen, vor allem im beruflichen Bereich, einer höheren Beteiligung im Wege stehen.

Verhalten von Vätern bezüglich des Elternurlaubs und der Partizipation an Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben in Korrelation zum Kontakt zur Initiativ Liewensufank

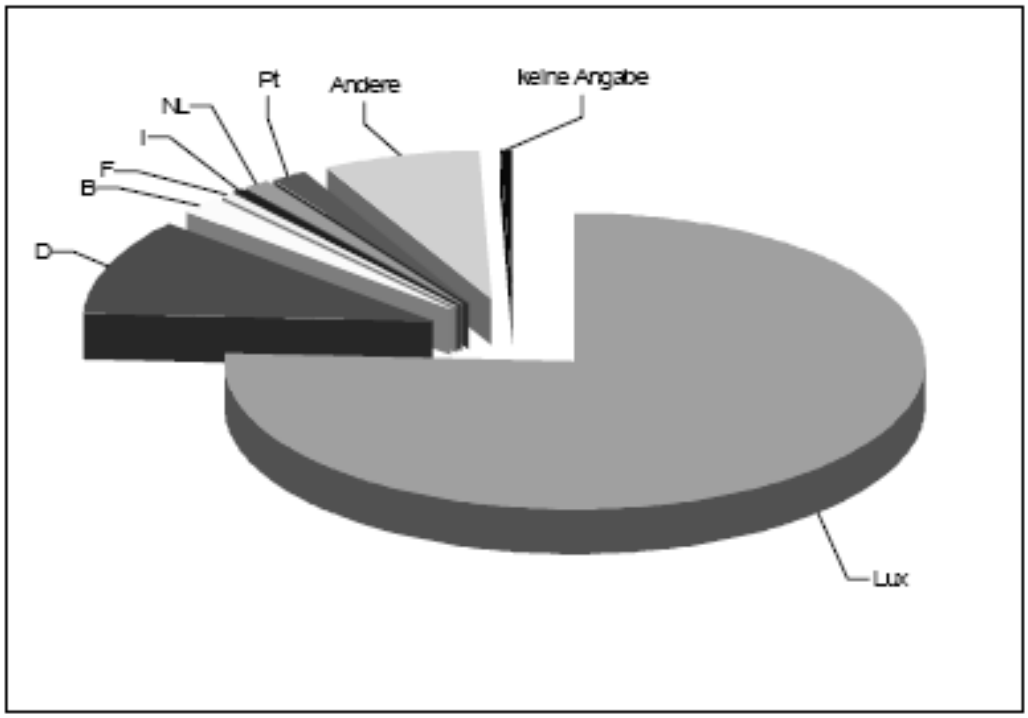
Angebot der ILU

- Persönliche Beratung
- Telefon Hotline
- Kurse und Gruppen
- Bibliothek
- Dokumentationszentrum
- Broschüren
- Bücher
- Second-Hand-Shop

Beruflicher Status der Befragten



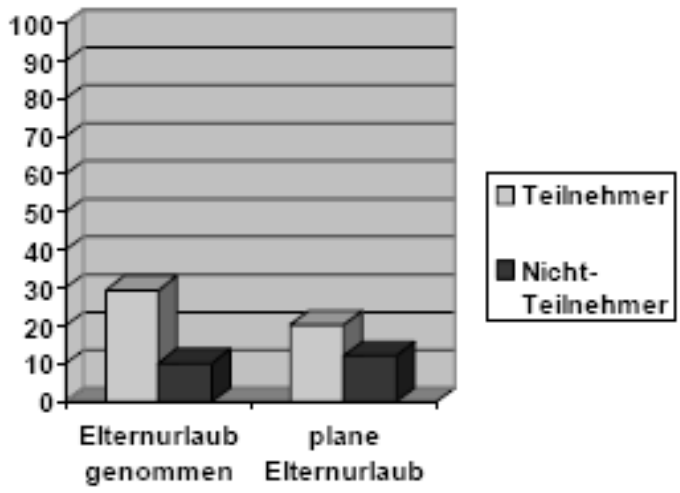
Nationalität der Befragten



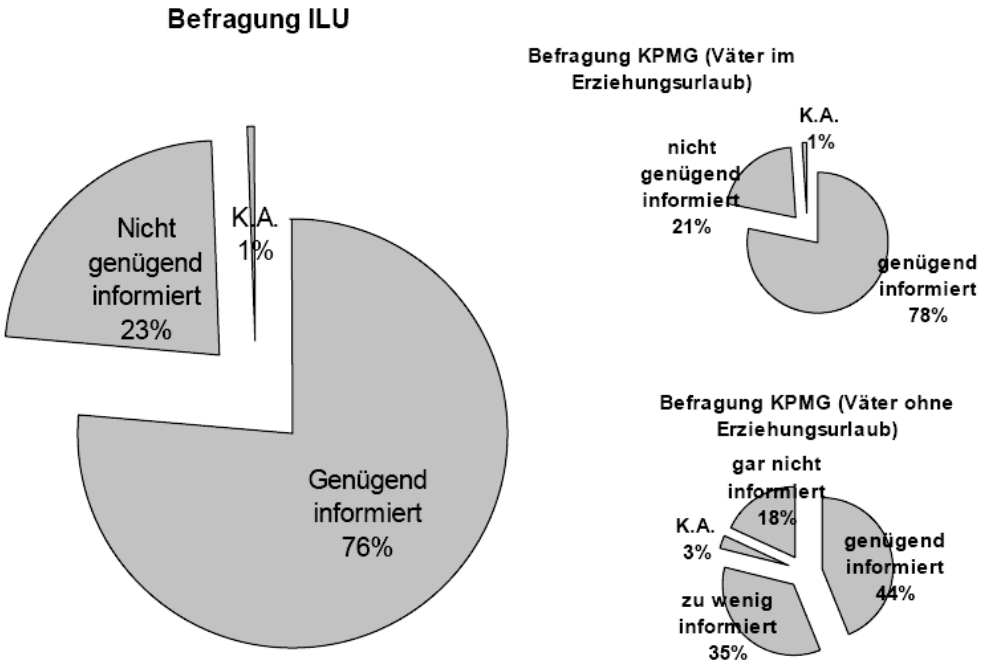
Elternurlaub

	Schon genom-men	geplant	Nichts davon	K. A.	Summe
Teilnehmer	33 **29,5%**	23 **20,5%**	56 **50,0%**	0 **0,0%**	112 **100%**
Nicht-Teilnehmer	5 **10,2%**	6 **12,2%**	37 **75,5%**	1 **2,0%**	49 **100%**
Alle Befragten	38 **23,6%**	29 **18,0%**	93 **57,8%**	1 **0,6%**	161 **100%**

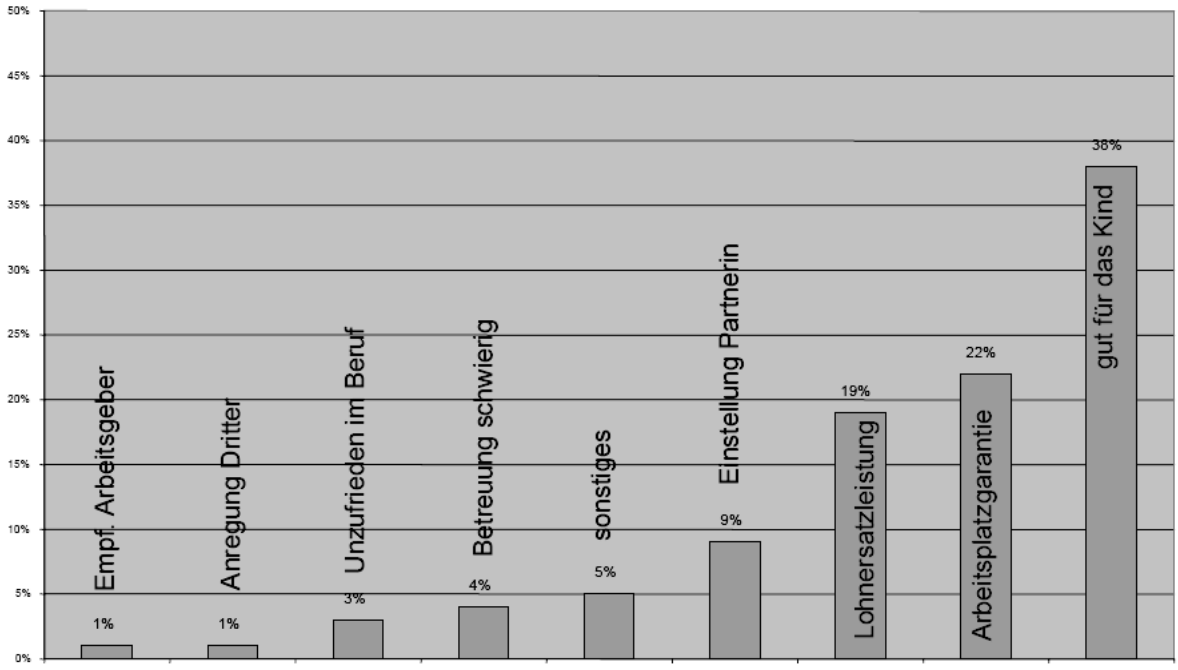
Elternurlaub nach Gruppen



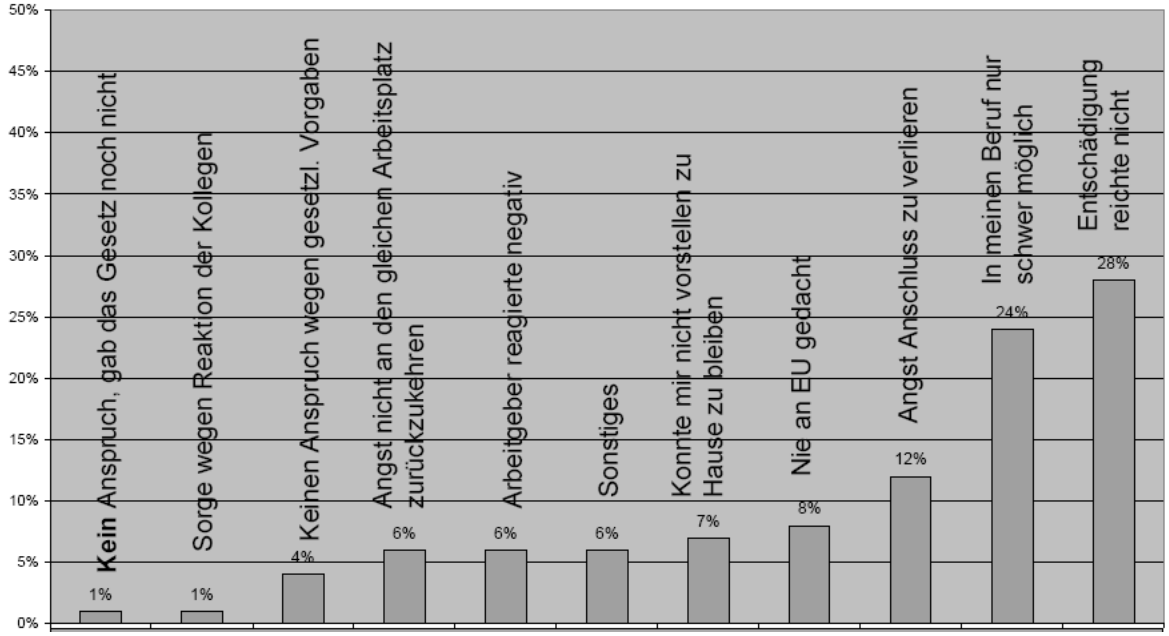
Informationsstand zum Elternurlaub



Gründe für den Elternurlaub



Gründe gegen den Elternurlaub



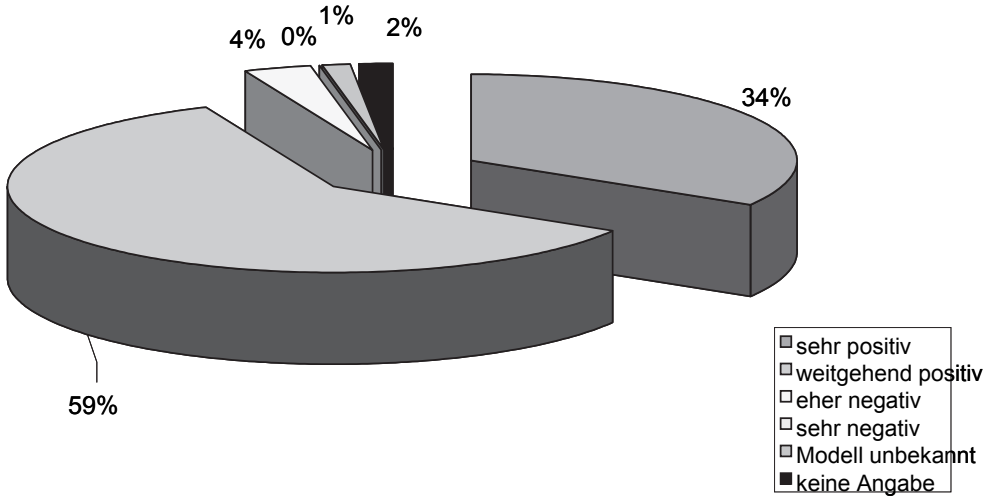
Beteiligung an Kinderbetreuung im Durchschnitt

	Vater mehr ≤ 3	Mutter mehr > 3	Summe
Teilnehmer	7 **5,9%**	111 **94,1%**	118 **100%**
Nicht-Teilnehmer	2 **3,8%**	50 **96,2%**	52 **100%**
Alle Befragten	9 **5,3%**	161 **94,7%**	170 **100%**

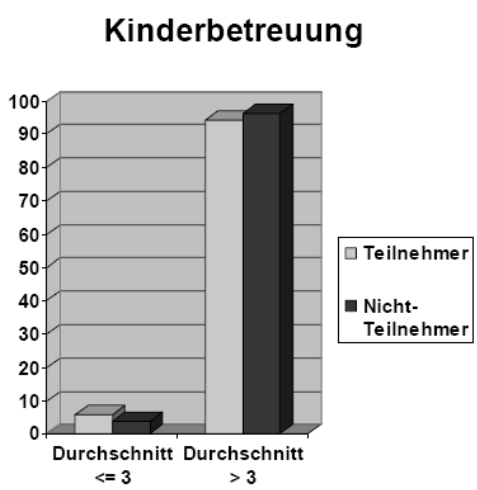
Beteiligung am Haushalt im Durchschnitt

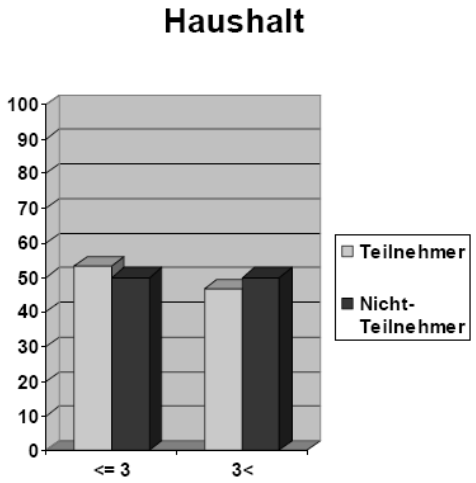
	Vater mehr ≤ 3	Mutter mehr > 3	Summe
Teilnehmer	63 **53,4%**	55 **46,6%**	118 **100%**
Nicht-Teilnehmer	26 **50,0%**	26 **50,0%**	52 **100%**
Alle Befragten	89 **52,4%**	81 **47,6%**	170 **100%**

Beurteilung des Elternurlaubs



Zuständigkeit nach Gruppen





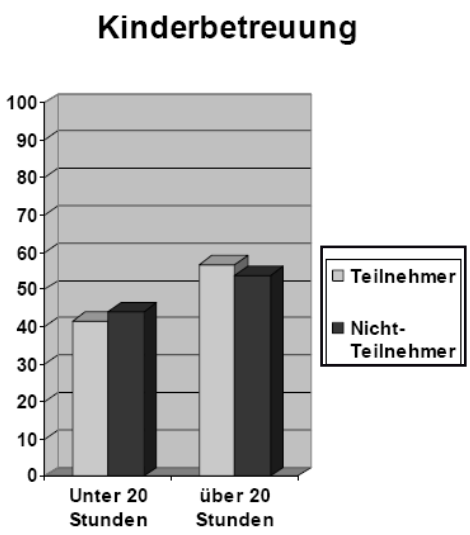
Zeitaufwand für Kinderbetreuung

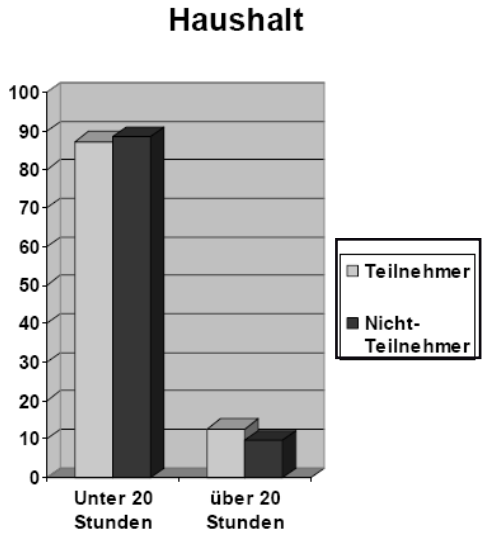
	Unter 20 Std.	Über 20 Std.	K.A.	Summe
Teilnehmer	49 **41,5%**	67 **56,8%**	2 **1,7%**	118 **100%**
Nicht-Teilnehmer	23 **44,2%**	28 **53,8%**	1 **1,9%**	52 **100%**
Alle Befragten	72 **42,4%**	95 **55,9%**	3 **1,8%**	170 **100%**

Zeitaufwand für Haushalt

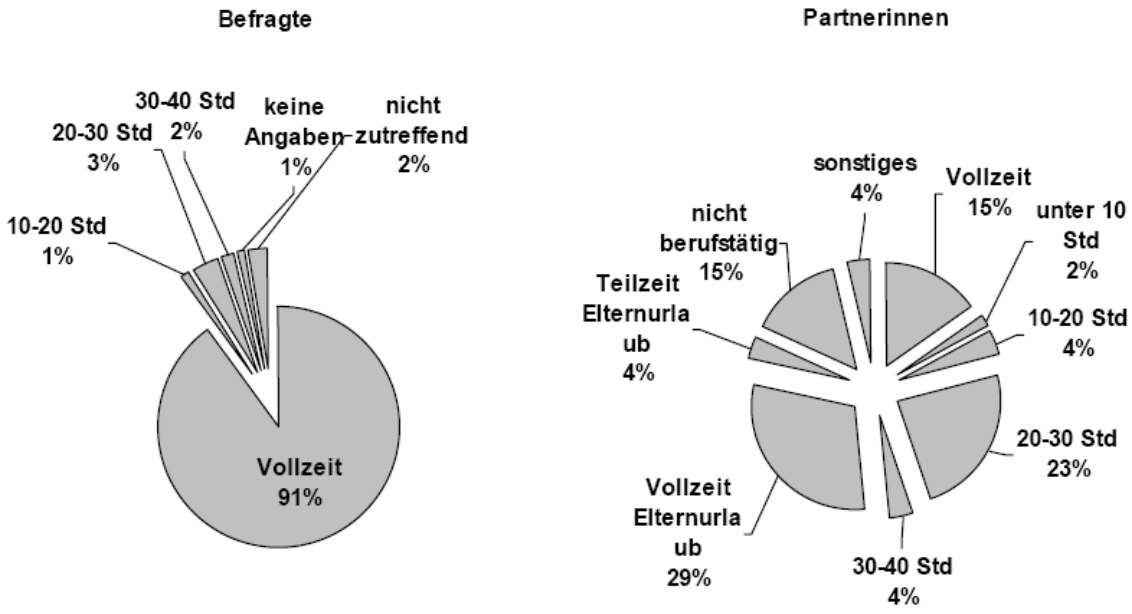
	Unter 20 Std.	Über 20 Std.	K.A.	Summe
Teilnehmer	103 **87,3%**	15 **12,7%**	0 **0,0%**	118 **100%**
Nicht-Teilnehmer	46 **88,5%**	5 **9,6%**	1 **1,9%**	52 **100%**
Alle Befragten	149 **87,6%**	20 **11,8%**	1 **0,6%**	170 **100%**

Zeitaufwand nach Gruppen

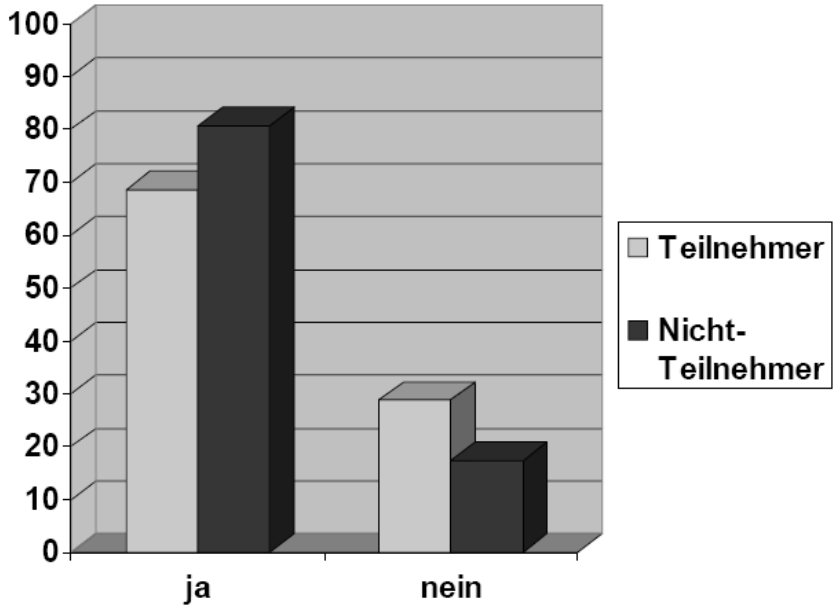




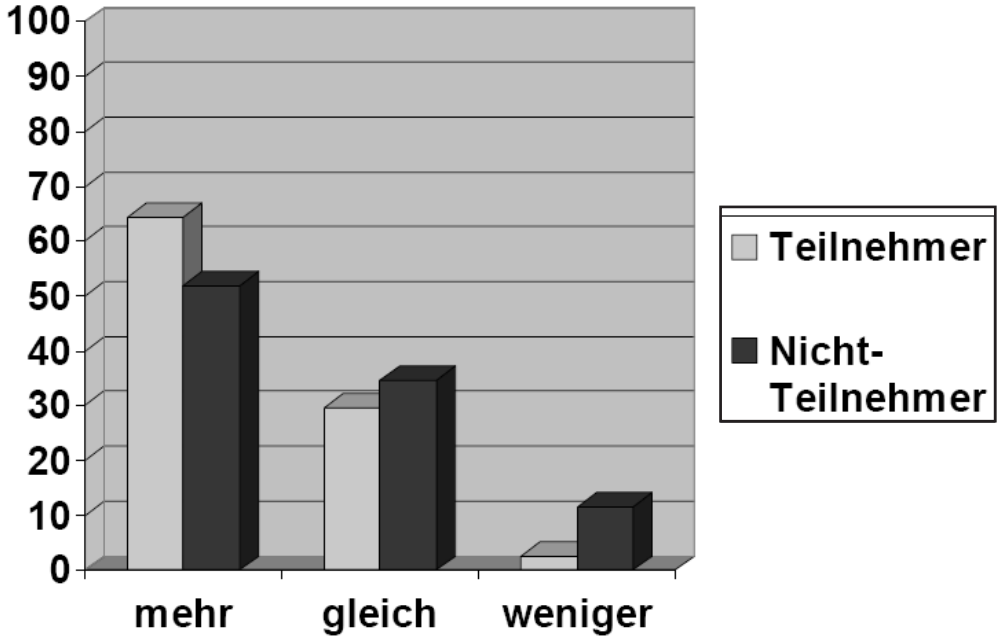
Wochenarbeitszeit



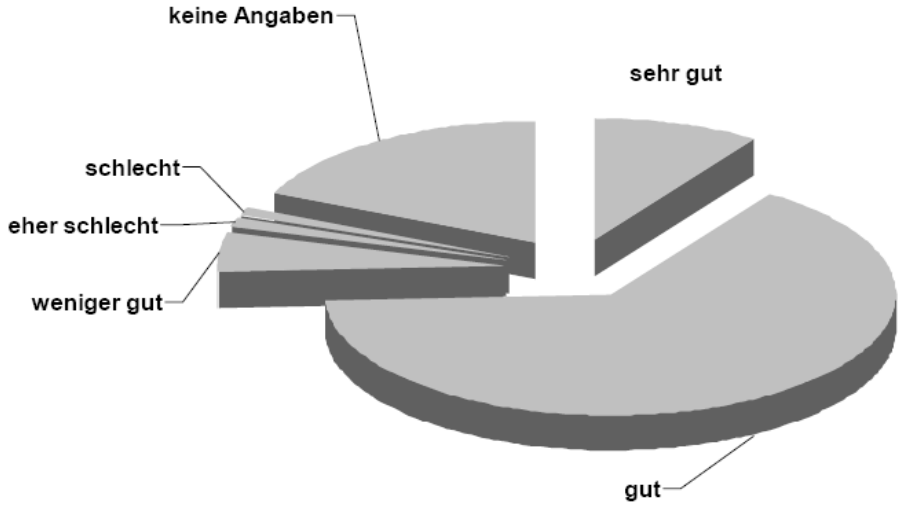
Wunsch nach mehr Zeit für Kinderbetreuung



Beteiligung der Befragten im Vergleich zu Verwandten und Bekannten



Einschätzung des Kurs- und Beratungsangebots für Väter der ILU



Le comportement des pères concernant le congé parental et leur participation aux tâches ménagères et éducatives en corrélation avec le contact de l'Inititativ Liewensufank

Présentation par Berthold Heltemes, Initiativ Liewensufank

Résumé des résultats.

La question de base de l'étude était la suivante :
À travers le contact avec l'Initiativ Liewensufank (ILU), le comportement des pères qui ont participé à l'offre de cours et de consultations de l'ILU (« les participants ») est-il différent de celui des pères qui n'ont pas participé à une offre de cours (« les non participants »), au niveau de l'engagement dans le ménage et l'éducation des enfants. Une sous-question était notamment de savoir si les « participants » prennent plus souvent le congé parental ?
170 questionnaires renvoyés qui ne peuvent pas être considérés comme représentatifs pour le Luxembourg ont été évalués.

L'objectif de cette enquête était d'analyser si le concept et de la méthode de travail de l'ILU ont un impact positif sur le comportement des pères. En effet l'ILU qui a pour but de renforcer le système familial dans sa totalité, encourage les pères à s'engager plus et les mères à permettre aux pères une plus grande participation. En outre, les avantages du modèle luxembourgeois du congé parental sont expliqués dans les consultations, les cours et les brochures, tout en informant sur les bases légales.

L'analyse de la composition des groupes montre certaines différences flagrantes entre les « participants » et les « non participants ». Les groupes ont tout d'abord une envergure différente: 118 « participants » et 52 « non participants ». Ensuite, les participants ont en moyenne plus d'enfants, moins souvent une activité professionnelle à plein temps, et plus souvent un diplôme universitaire. Dès lors, il ne peut être exclu que les variations statistiques du groupe s'expliquent en partie par ces différences. En comparant notre échantillon (limité aux pères avec au moins un enfant de moins de 5 ans) avec le recensement de 2001, on s'aperçoit par ailleurs que notre échantillon n'est pas représentatif par rapport à la population générale au Luxembourg. Nos pères ont plus d'enfants que ceux du recensement. La différence est encore plus nette en ce qui concerne la nationalité. Dans notre étude, 75,9% sont de nationalité luxembourgeoise, alors que le recensement en dénombre 49,2%. Les portugais représentent 1,8% dans notre étude, bien moins donc que les 22 % du recensement. Dans notre échantillon les universitaires sont également surreprésentés.
Concernant le congé parental, les résultats de notre étude sont très clairs. 29,5% des « participants » ont pris le congé parental et seulement 10,2% des « non participants ». 20,5% des « participants » envisagent prendre le congé parental plus tard ; chez les « non participants » ce taux est seulement de 12,2%. Comparés aux chiffres de l'étude KPMG 2002 (étude d'évaluation de l'impact du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg) qui a révélé que seulement 5,3% des pères avaient pris le congé parental, nos chiffres paraissent très élevés. Cependant, il faut noter que l'étude KPMG a été faite peu de temps après l'introduction du congé parental. Actuellement, le nombre de pères qui prennent le congé parental est plus élevé. Nos résultats montrent qu'avec l'augmentation de l'information, la disponibilité à prendre le congé parental augmente également. En même temps, on constate que comparé à l'étude KPMG, le niveau d'information s'est nettement amélioré. Quant aux raisons avancées pour prendre le congé parental, la principale (36,4%) est que « le congé parental est favorable pour l'enfant », 21,6 % soulignent l'importance de la garantie d'emploi et 19,3 % avancent le paiement d'une indemnité pendant le congé parental.

Les pères qui décident de ne pas prendre le congé parental le font principalement parce que l'indemnité payée leur paraît trop réduite (28%). Un autre argument négatif important est que le congé parental n'est pas compatible avec l'activité professionnelle (23,5 %). En général, on constate que ce sont donc surtout des raisons professionnelles qui jouent lorsque les pères décident de ne pas prendre le congé parental. Par conséquent, plus de pères prendraient le congé parental s'ils avaient d'autres conditions dans leur environnement professionnel et si la perte de salaire était moindre. Les autres résultats de notre étude confirment cela.

93,5% ont jugé le modèle luxembourgeois du congé parental comme positif, 33,5% ayant même jugé comme très positif et 60% comme largement positif. Vu les conditions souvent difficiles, les désavantages financiers et professionnels, le haut pourcentage des participants ayant pris le congé parental est à considérer comme très positif. Néanmoins, nos résultats concernant la participation des pères à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques ne sont pas si nettes. S'occuper des enfants semble être principalement l'affaire des mères, tandis que

les tâches domestiques semblent être réparties à part égale entre les partenaires. En ce qui concerne l'éducation des enfants et les travaux domestiques, les « participants » étaient légèrement plus impliqués que les « non participants ».
La répartition des tâches ne permet pas de conclusion sur le temps consacré par les pères aux différentes tâches car notre étude a révélé que les pères investissent beaucoup plus de temps dans l'éducation des enfants que dans les travaux ménagers. Ici encore, les résultats des « participants » concernant leur engagement dans l'éducation des enfants et dans le travail domestique sont un peu plus élevés que ceux des « non participants ».
Une des raisons expliquant la participation peu élevée des pères est leur travail à plein temps. 90% des pères travaillent à plein temps et seulement 15,3 des femmes ont un travail salarié à plein temps.
La répartition des tâches est donc très traditionnelle. Si les pères en avaient la possibilité, ils s'engageraient plus dans l'éducation des enfants (72, 4 %)et plus d'un quart s'investiraient plus au niveau du ménage (28,8 %). Pour toutes les tâches décrites dans le questionnaire, les résultats des « participants » étaiement légèrement plus élevés. En tenant compte d'une certaine variation statistique, on peut conclure que le contact avec l'ILU a globalement mené à plus d'engagement dans le ménage et dans l'éducation des enfants.
En comparant à d'autres études nationales et internationales, il s'est avéré que les pères montrent beaucoup d'engagement et cela malgré les contraintes professionnelles. Leur participation aux tâches ménagères, à l'éducation des enfants et l'investissement de temps y afférant dépasse de loin les résultats dans d'autres études. De même, leurs partenaires estiment cet engagement comme plus élevé que dans d'autres couples (60,6 %) ; avec un pourcentage plus élevé (64,4%) chez les « participants» que chez les « non participants » (51,9%).
Le travail à temps plein et les conditions de travail sont un obstacle à une meilleure participation des pères. Ainsi, 30% estiment que famille et travail ne sont pas conciliables. Afin de mieux pouvoir évaluer l'effet de notre offre de cours et de consultations, nous avons demandé à la partenaire si le contact avec l'ILU avait mené à un meilleur échange sur le rôle parental. Environ un tiers (34,7%) a répondu par l'affirmative à cette question.
Pour terminer, nous avons demandé l'appréciation des pères sur notre offre de cours et de consultations. 74,1% l'ont jugée positive, 9,4% comme très bien et 64,7% comme bien. De tout ce qui précède, on peut donc conclure qu'une offre spéciale pour les pères peut amener des changements de comportements.
Les participants aux cours de l'ILU ont significativement pris plus souvent le congé parental ou ont l'intention de le prendre.
Leur engagement au niveau des tâches ménagères et de la garde et de l'éducation des enfants est plus élevé. Des limites à leur engagement sont ressenties par les barrières structurelles au niveau professionnel qui freine cette participation.

Behaviour of fathers concerning parental leave and the participation in household tasks and childcare correlated with their contact with Initiativ Liewensufank

Presentation by Berthold Heltemes, Initiativ Liewensufank

Summary of results

The initial question of this study is, whether fathers participated in courses or consultations offered by Initiativ Liewensufank (ILU) (in the following referred to as "participants) behaved differently from fathers who did not make use of such offers (in the following referred as "non-participants). "Behaviour" in this context meant the fathers' participation in household tasks and childcare or rather if participants took parental leave more frequently. For this purpose 170 questionnaires - which cannot be considered representative for the whole of Luxembourg - were evaluated.

The expected effect should come from the conceptual approach and the work methods of ILU which aim at strenghtening the family system as a whole. Fathers are encouraged to devote themselves more, while mothers are reinforced to the importance in allowing more participation of fathers. Furthermore, the advantages to mother, father, and child of the Luxembourg model of parental leave - including information on the legal and formal background- are being explained in consultations, courses, and brochures. The analysis of composition of the group of the persons questioned shows in some areas substantial differences between participants and non-participants. The groups differ in size (118 participants, 52 non-participants). On average, participants have more children, display a lower percentage of working full-time, and more frequently have a university degree. Therefore it cannot be excluded, that statistical deviations of the group partially result from these differences. When interpreting the data, at least a certain margin of deviation has to be taken into account.

A comparison to the data of the census in 2001 (only related to fathers with at least one child under the age of 5 years in the household) proves that our panel is not representative. Our fathers have more children than the people surveyed in the census. The difference with respect to nationality is particularly obvious. In our study 75.9 % of the people questioned are Luxembourgers, in the census they comprise only 49.2%. Only 1.8% Portuguese people participated in our survey, whereas 22% Portuguese people participated in the census. People with a university degree are more than adequately represented in our group.

The results of our study which are related to parental leave are especially distinct. There are 29.5% of participants who already took parental leave, whereas only 10.2 % of non-participants took parental leave. Moreover, 20.5% of participants intend to take parental leave but only 12.2% of non-participants do so. A comparison to a study by KPMG (KPMG (2002): Etude d'évaluation de l'impact du congé parental du Grande-Duché de Luxembourg; Luxembourg) shows that these figures are to be considered quite high. This study identified only a percentage of 5.3% who took parental leave among the fathers questioned. Although one has to point out that this study was done only shortly after the introduction of parental leave in Luxembourg. Currently, the number of fathers who are taking parental leave is much higher.
Furthermore, our results show that the more fathers are informed, the more likely they will be motivated to take parental leave; in addition, the level of information, as compared to the KPMG study, has improved.

As for the reasons for taking parental leave, fathers ranked their priorities as follows: 36.4% indicated that parental leave was good for the child; 21.6% indicated job security during parental leave and 19.3% the financial compensation for the salary.
Fathers mainly opted against parental leave because they considered the compensation for their salary insufficient. Likewise it is significant that fathers assessed their job did not permit them to take parental leave (23.5%). Altogether job-related reasons play a major role for fathers who do not take parental leave. Thus more fathers would take parental leave if employers provided better framework conditions and if there was a less loss of earnings.

Further results of our study also confirm this aspect. 93.5% of the persons questioned assessed the Luxembourg model of parental leave as positive, 33.5% said it was „very positive" and 60% claimed it was "positive to a large extent".

Looking at it against the background of these facts, the high percentage of participants who took parental leave is particularly positive. They chose to take parental leave despite partly financial and potential professional disadvantages.

Our results concerning the participation of fathers in childcare and household are not as obvious. Regarding the responsibility for predetermined activities, the aspect which is reflected at first is that childcare is almost entirely the mother's concern. According to the people questioned, household tasks are shared in an egalitarian way. With regard to both childcare and household tasks, participants were responsible to a slightly higher extent than were non-participants.

The division of responsibilities does not allow us to draw conclusions as to the time which fathers committed. Our study revealed that fathers dedicate considerably more time to childcare than to household tasks. Again, the results of participants are better, with respect to childcare as well as household tasks.
One reason for which fathers participate to a relatively small extent is full-time employment. 90% of the persons questioned work full-time and only 15.3% of female partners do so. The distribution of roles is thus handled in a very traditional way.
If fathers had the option, they would largely dedicate more time to childcare (72.4%); a larger minority would also commit more time to household tasks (28.8%).

Concerning all items questioned, the results of participants were slightly better. Under restriction of the margin of deviation, which one would have to consider regarding individual results, one can state that, altogether, contact with ILU has resulted in a greater extent of commitment to household and childcare.

The comparison to national and international studies reveals that the fathers questioned show great commitment, considering the framework given. With regard to both their responsibility for individual tasks as well as the time committed to childcare and household, they show better results than the persons questioned in all compared studies.

Female partners also estimated the male engagement as being higher than that of friends (60.6%), for the participants it was 64.4% compared to non-participants (51.9%).
Both full-time employment and the job-related framework prevent fathers from committing themselves to a greater extent. 30% of the fathers believe that work-family-balance is difficult to realize.

In order to find out the effectiveness of the course and advice and information offer, we asked the female partners if being involved with the ILU directly resulted in more conversation about father and mother roles at home. Approximately one third (34.7%) said yes.

Then we asked fathers what they thought about the courses and advice help from the ILU. They answered with 74.1% saying it was positive, 9.4% as being "very good" and 64.7% as being "good".

One can conclude that special offerings designed for fathers can change their attitudes. A much higher percentage of participants has taken parental leave or plan to do so. Their commitment in the household and in taking care of the children was generally somewhat higher. The limits of these efforts are reached once the structural framework, and particularly work-related aspects, become a barrier.

Was junge Männer zu Geschlechterfragen sagen. Interviews mit angehenden Erziehern und Lehrern

Vorgestellt von Paul Dumont, Universität Luxemburg

Fragestellung

Die Arbeit, die ich Ihnen vorstellen werde, soll Antworten auf die Frage finden, welche Rolle Männer bei der Förderung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern spielen oder spielen können.

Datenmaterial

Mein Vortrag greift auf das Datenmaterial aus einer Untersuchung zurück, welche die Universität Luxemburg im Jahr 2005 abgeschlossen hat: »Die Bedeutung des Geschlechteraspekts für die berufliche und persönliche Entwicklung/Biographie von Erziehenden und Lehrenden«.
In dieser Untersuchung wurden sowohl ein Fragebogen eingesetzt wie auch Interviews mit künftigen Erzieherinnen und Erziehern sowie künftigen Lehrerinnen und Lehrern durchgeführt.
Für meine vorliegende Arbeit habe ich die Interviews, die mit den männlichen Teilnehmern geführt worden sind, als Ausgangsbasis genommen. Ich habe den Fragebogen nicht berücksichtigt, weil die dort erhobenen Daten meines Erachtens nur in sehr geringem Maße geeignet sind, Antworten auf die Fragen zu geben, die dieses Forschungsprojekt stellt, da sie vor allem auf bewusste Einstellungen rekurrieren. Aus Zeitgründen kann ich im Rahmen dieses Vortrags meine Entscheidung nicht auf zufrieden stellende Weise begründen. Ich verweise auf den Endbericht meiner Arbeit, in welchem ich die Problematik in Einzelheiten darlege.
Andere Untersuchungen an der Universität konnten nicht berücksichtigt werden, da hier keine geschlechterdifferenzierenden Daten erhoben worden sind.

Die Interviewteilnehmer gehören vier verschiedenen Ausbildungsgängen an:
Angehende
- Educateurs (Erzieher): Sekundarschüler — 8 Interviewte
- Educaterurs Gradués (Graduierte Erzieher): Hochschulstudenten — 6 Interviewte
- Grundschullehrer: Hochschulstudenten — 6 Interviewte
- Sekundarschullehrer: Referendare mit abgeschlossenem Universitätsstudium — 9 Interviewte

Theoretischer Rahmen

Wenn ich eine Antwort auf die oben dargelegten Fragen finden will, stoße ich auf ein Problem: Die Forschung hat schon seit langem festgestellt, dass sich viele Männer in Meinungsumfragen für eine Gleichstellung der Geschlechter aussprechen, doch in ihrer alltäglichen Praxis nicht nach dieser Maxime leben. Es ist inzwischen klar geworden, dass es Veränderungen der Geschlechterverhältnisse im öffentlichen Leben und im öffentlichen Diskurs gegeben hat, dass jedoch im privaten Bereich die Verhältnisse noch weitgehend den traditionellen Mustern entsprechen. In der Arbeitswelt bieten sich den Frauen immer mehr Arbeitsmöglichkeiten, die Verteilung der Berufe — grob und undifferenziert betrachtet — auf die Geschlechter hat sich verändert, obschon immer noch traditionelle Muster bestehen bleiben. Doch im privaten, familialen Bereich hat diese Veränderung nicht in dem gleichen Maße stattgefunden: Die Frauen übernehmen noch immer den größten Teil der Haushalts- und Erziehungspflichten, die Zahl der Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, ist verschwindend gering, und jene, die Hausmann werden, gehören einer noch selteneren Spezies an.

Im Rahmen der Männerforschung müssen wir uns der Frage stellen, wie sich „Männlichkeiten“ in den verschiedenen gesellschaftlichen Lebensbereichen, auf den verschiedenen gesellschaftlich-sozialen Ebenen oder Dimensionen präsentieren. Jedenfalls scheint es so zu sein, dass sie sich in öffentlich geführten — und womöglich auch in privaten — Diskursen anders präsentieren als in der gelebten alltäglichen Praxis.
Für mich stellte sich im Rahmen der vorliegenden Fragestellung das folgende Problem: Wenn ein angehender Lehrer im Interview sagt, für ihn sei die Gleichwertigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Selbstverständlichkeit, wird er dann auch später in seinem Beruf diese (bewusst geäußerte) Haltung in seinem praktischen

pädagogischen Handeln gegenüber seinen Schülerinnen und Schülern zum Ausdruck bringen — und natürlich auch in all den Handlungen, die nicht explizit pädagogischer Natur sind, sondern im alltäglichen Zusammensein mit seinen Schülerinnen und Schülern zutage treten? Oder werden womöglich „eingefleischte" Handlungsschemata, die eine ganz andere „Sprache" sprechen, seine bewusst geführten Diskurse relativieren, ja Lügen strafen?
Ich unterscheide deshalb, im Anschluss an HOLGER BRANDES (2002), drei Ebenen oder Dimensionen:

1. Die körpernahe Dimension des männlichen Habitus.

„Männlichkeit" ist auf dieser Dimension als der Verleiblichung einer bestimmten sozialen Praxis zu verstehen. Sie ist dem Subjekt nur begrenzt bewusst zugänglich.

2. Die Dimension der männlichen Geschlechts-identität.

Sie betrifft das bewusste Selbstbild eines Mannes, dies nicht nur in kognitiver, sondern auch in gefühlsmäßiger Hinsicht. Wenn auf der Ebene des Habitus Erfahrungen in erster Linie körperlich integriert und erinnert werden, dann werden sie auf dieser Ebene auch gedanklich aufeinander bezogen.

3. Die Dimension bewusster Einstellungen und Urteile zu Fragen des Geschlechterverhältnisses.

Bewusste Einstellungen sind unmittelbar abfragbar und beziehen sich auf mehr oder weniger konkrete Fragen der Geschlechterverhältnisse. Sie können sich schneller verändern als eine Identität, passen sich schneller gesellschaftlichen Veränderung an. Von Einstellungen kann nicht direkt auf die Identität geschlossen werden und noch weniger auf den Habitus. Es können Divergenzen bestehen, die in einem Auseinanderklaffen von geäußerter Einstellung und tatsächlichem Handeln zum Ausdruck kommen.
In meiner Analyse ging ich davon aus, dass bewusste individuelle Einstellungen und Urteile sehr stark von den in der Öffentlichkeit geführten Diskursen und von Veränderungen der Geschlechterverhältnisse, die im öffentlichen Bereich stattgefunden haben, beeinflusst werden. Wenn Individuen ihre „persönlichen" Einstellungen in mehr oder weniger öffentlichen Kontexten äußern (z.B. in Medien, bei Meinungserhebungen oder Interviews), werden viele von ihnen sich mit großer Wahrscheinlichkeit den in der Öffentlichkeit geführten Diskursen anpassen. Der Habitus hingegen ist sehr veränderungsresistent und das hat seinerseits wieder Rückwirkungen auf reale gesellschaftliche Veränderungsprozesse.
Ich lege diese Differenzierung in unterschiedliche Dimensionen oder Ebenen der Analyse und Interpretation der Interviews zugrunde.

Ergebnisse

1 – Geschlechterverhältnisse in der Herkunftsfamilie und Entwürfe für künftige eigene Partnerschaft

Herkunftsfamilie

16 der 29 Interviewpartner stammen aus Familien, die man schematisch vereinfachend als „traditionelle" Familien bezeichnen kann, in denen der Vater berufstätig ist und die Mutter die Hausarbeit und die Kinderbetreuung übernimmt. Es finden sich selbstverständlich Variationen in diesen Familien, was die Teilung der Haushaltspflichten betrifft.
In vier Familien waren sowohl die Mutter wie der Vater voll berufstätig. In den andern Familien waren Mischformen vorzufinden.
Dieses Bild entspricht dem, was in der Literatur berichtet wird: Die Mehrzahl der jungen Erwachsenen stammt aus Familien, die nach dem traditionellen Rollenmuster organisiert sind.

Entwürfe über die eigene Partnerschaft/Familie bei Singles (24)

Was die Entwürfe über die eigene Partnerschaft/Familie angeht, so trifft auf unsere Gesprächspartner das zu, was die Forschung aufgezeigt hat: Sie geben an, die traditionellen Rollenverteilungen, die sie in der Mehrzahl in ihren Herkunftsfamilien erlebt haben, nicht in ihren eigenen Familien realisieren zu wollen.
Lediglich ein Interviewpartner will die traditionelle Rollenverteilung seiner Herkunftsfamilie übernehmen. Alle anderen sagen, dass sie sich als Männer an den Aufgaben des Haushalts und der Kindererziehung beteiligen wollen. Die Entwürfe reichen von „der Partnerin behilflich sein" über eine paritätische Aufteilung, Erziehungsurlaub für kürzere oder längere Zeit, bis hin zur Bereitschaft, „Hausmann" über einen längere Zeitabschnitt zu sein. Niemand ist jedoch bereit, seinen Beruf definitiv aufzugeben. Hier zeigt sich also eine interessante Spannbreite der Entwürfe.
Das entspricht den Forschungsbefunden, nach denen junge Männer sich nicht mehr ausschließlich in der Ernährerfunktion, sondern auch in einer Erzieherfunktion sehen. Für sie ist eine gute Vater-Kind-Beziehung von großer Wichtigkeit. Bei künftigen Erziehern und Lehrern scheint mir das umso selbstverständlicher, da sie Erziehung eben zu ihrem Beruf machen wollen.
Von den 24 Männern, die nicht in einer festen Partnerschaft leben, nehmen zehn eine pragmatische Haltung ein, was die Aufteilung der Aufgaben betrifft: Welche Entscheidungen getroffen würden, hänge von der Partnerin ab, von deren Beruf, davon, wie die Lage sich im Einzelnen konkret zeigen würde und nicht zuletzt von finanziellen Gegebenheiten und Überlegungen. Einige angehende Grundschullehrer

späterer Beruf ihnen eine relativ große Zeitflexibilität lasse, um sich in der Kinderbetreuung und–erziehung zu engagieren.
Die Gespräche waren eher auf Kinderbetreuung und-erziehung als auf Haushaltsarbeiten zentriert. Die einen sagen, Kinderbetreuung sei eher eine Sache der Mutter, weil diese „von Natur aus“ einen besseren Bezug zu Kindern hätte. Diese Einstellung spiegelt bereits Geschlechterbilder wider, auf die ich anschließend eingehen werde. Die andern wollen eine eher paritätische Aufteilung der Erziehungsaufgaben realisieren. Alle Gesprächspartner erklären sich zu einem Karriereverzicht zugunsten ihrer Kinder bereit.

Geschlechterverhältnisse bei Verheirateten/in Partnerschaft Lebenden (5)

Fünf Sekundarschullehrer waren zur Zeit des Interviews verheiratet oder lebten in einer festen Partnerschaft. Zwei von ihnen hatten Kinder. Bei diesen Gesprächspartnern kann man nun genau das feststellen, was auch in der Forschungsliteratur zu finden ist: Die reale Beteiligung der Männer an den Haushalts- und Familienaufgaben entspricht nicht dem, was sie in Umfragen aussagen. Der Anteil der Männer nimmt nach der Geburt des ersten Kindes ab. Das trifft bei den beiden befragten Vätern zu: Ihre Ehefrauen haben entweder den Beruf ganz aufgegeben oder arbeiten nur noch halbtags.

Bei diesem Thema treten bevorzugt Einstellungen *in Erscheinung, die sich relativ schnell gesellschaftlichen Veränderungen anpassen. Fast ausnahmslos erklärten die jungen Männer ihre Zustimmung zu den Geschlechterrollen in den Familien, wie sie heute den öffentlichen Diskurs bestimmen, und die meisten beteuerten, dass sie auch entsprechend handeln werden, sollten sie einmal eine eigene Familie gründen. Ob sie das dann auch tatsächlich verwirklichen werden, ist eine andere Frage. Die zwei Väter unter den Interviewten überlassen die Familienpflichten weitgehend ihren Ehefrauen.*

2 – Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit – Männer und Frauen in der Erziehung

Wenn über Männlichkeit und Weiblichkeit die Rede geht, so bewegen wir uns eher auf der Ebene der Repräsentation von Geschlechtsidentitäten, der Bilder, welche die Männer von Männlichkeit und Weiblichkeit haben. Diese Bilder sind veränderungsresistenter als die Einstellungen. Traditionelle Männerbilder werden nicht zwangsläufig obsolet, wenn die Geschlechterverhältnisse in Bewegung geraten sind.

Die Zählebigkeit traditioneller Deutungsmuster, wenn es um Bilder von Männern und Frauen geht, zeigt sich bei einer relativ großen Zahl der interviewten Männer. Bei einer Minderheit treten ausgesprochene Stereotype in Erscheinung, von denen man auf den ersten Blick fast meinen könnte, sie seien der bürgerlichen Ideologie des 19. Jahrhunderts verpflichtet. Dennoch zeigen die Diskurse dieser Männer Brechungen auf, welche eine „fraglose Evidenz“ (Meuser 1998) zweifelhaft erscheinen lassen. Andere junge Männer vertreten eher traditionelle Bilder, die jedoch nicht so schematisch sind, dass sie als „Stereotypen“ bezeichnet werden könnten. Schließlich gibt es auch eine Minderheit, für die Männlichkeit und Weiblichkeit keine feststehenden normativen Kategorien sind, sondern für die die individuelle Persönlichkeit das entscheidende Kriterium darstellt.
Auffallend ist, dass die befragten Männer weniger über Männlichkeit und Männer reden als über Weiblichkeit und Frauen. Das war bereits dem deutschen Soziologen Georg Simmel zu Beginn des 20. Jahrhunderts aufgefallen und es wird auch in der rezenten Männerforschung bestätigt. Es hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass der Mann sich seines „Mannseins“ wenig bewusst ist, da sein Geschlechtsstatus nicht in Frage gestellt ist, dass er hingegen die Frau durchaus als „Geschlechtswesen“ sieht. Ich komme später noch einmal darauf zurück.
Die Hälfte der interviewten Männer tragen ausgesprochen traditionelle Bilder von Weiblichkeit vor: Die Frau charakterisiert sich durch Emotionalität und Einfühlungsvermögen, was sie quasi zur fürsorglichen Mutter prädestiniert. Diese typische Weiblichkeit ist entweder biologisch determiniert oder wird durch Sozialisation erworben.
Etwa ein Viertel der befragten Männer äußern zwar keine ausgesprochen stereotypen Vorstellungen, doch sie tendieren stark in Richtung einer wesenhaften Andersartigkeit von Frauen und Männern im traditionellen Sinn, wobei sie jedoch nicht Frauen und Männer minder oder höher bewerten, sondern sie als gleichwertig in der Differenz betrachten.
Nur eine Minderheit vertritt ein Gender-Konzept, das eine geschlechtsspezifische Wesenhaftigkeit infrage stellt. Frauen und Männern werden Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in allen Lebensbereichen zugeschrieben, Differenzen bestehen eher zwischen Individuen als zwischen den Geschlechtern.
Männlichkeit und Weiblichkeit wird in einen engen Zusammenhang mit der Befähigung zur Kinderbetreuung und –erziehung gebracht. Dem traditionellen Geschlechterbild entsprechend sind die Frauen besser für die Betreuung und Erziehung von kleinen Kindern geeignet, sowohl in einem familialen wie in einem professionellen Kontext. Männer sind hingegen besser für die professionelle Erziehung von Jugendlichen geeignet aufgrund ihrer größeren Autorität, die vor allem auf ihrer starken Stimme und ihrer Körperkraft gründet. Sie sind es auch, die — als professionelle Erzieher und Lehrer — für männliche Jugendliche ein Vorbild sind.

Wenn wir diese Geschlechterbilder mit den geäußerten Einstellungen zur Arbeitsteilung in den Familien in Verbindung bringen, dann erheben sich berechtigte Zweifel daran, dass sie diese Einstellungen auch in der Realität konkretisieren werden. In den Einstellungen tritt der Anspruch der Männer auf die Erzieherfunktion klar hervor, in den Geschlechterbildern wird er implizit dadurch abgeschwächt, dass der Frau die bessere Eignung für die Kindererziehung zugesprochen wird. Besonders die Verbindung des Frauenbildes mit der Erziehung kleiner Kinder lässt die Vermutung zu, dass diese Männer ihren zukünftigen Frauen die Kinderbetreuung weitgehend überlassen werden und sich ruhigen Gewissens auf die Funktion des Familienernährers konzentrieren können.

3 - Diskriminierungen von Frauen (und Männern)

Wenn man die Äußerungen zu dem Thema überblickt, dann fällt sofort auf, dass die Gruppen der Erzieher, der Graduierten Erzieher und der Grundschullehrer wenig dazu sagen. Der Unterschied zu den Sekundarschullehrern ist sehr markant, denn diese wissen viel zu dem Thema zu berichten. Hier tritt der Faktor des Milieus in Erscheinung, den ich im Übrigen auch im Zusammenhang mit anderen Themen feststellen konnte. (Zum Milieubegriff verweise ich auf Vester et. al (2001), Koppetsch & Burkart (1999) und Meuser (1998).)

Das Milieu der Erzieher, Graduierten Erzieher und Grundschullehrer

Zwei Interviewpartner sagen, sie hätten noch nichts von Diskriminierungen in der Gesellschaft gemerkt oder davon gehört. Die meisten Befragten jedoch haben mehr oder weniger vage Vorstellungen darüber, dass Frauen in der Arbeitswelt Diskriminierungen erfahren. Von Benachteiligungen im privaten, familialen Bereich geht jedoch nicht die Rede: Für die Befragten scheint hier die Gleichstellung der Frauen voll und ganz verwirklicht zu sein.

Das Milieu der Sekundarschullehrer

Drei von sieben Gesprächspartnern, die sich über Diskriminierung geäußert haben, sind der Meinung, in unserer Gesellschaft sei die Gleichstellung der Frauen verwirklicht. Erst auf das Nachhaken des Interviewers hin räumen sie ein, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt des privaten Wirtschaftssektors Benachteiligungen erfahren. Im Großen und Ganzen sei aber die Gleichstellung Wirklichkeit geworden.
Ein Gesprächspartner sagt, die Diskriminierung treffe hauptsächlich die Frauen, doch auch Männer könnten davon betroffen sein. Zwei sagen aus, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt eindeutig benachteiligt würden. Einer von ihnen fragt sich allerdings, ob eine Gleichstellung überhaupt wünschenswert sei und spricht sich gegen eine „Emanzipation um jeden Preis“ aus.
Wie die Erzieher und Grundschullehrer nehmen auch die Sekundarschullehrer an, dass die Gleichstellung im privaten familialen Bereich verwirklicht sei.

Diese Aussagen haben mich sehr erstaunt. Ich hatte nicht erwartet, dass ein Teil der befragten Männer so wenige Kenntnisse von Diskriminierungen hat, und dass ein anderer Teil die Diskriminierung der Frau in diesem Maße „klein“ redet.
Tritt hier ein Habitus hegemonialer Männlichkeit zutage, dem die Thematisierung der Diskriminierung von Frauen lästig ist? Hegemoniale Männlichkeit, auch in einer „modernen“, abgeschwächten Form, ist sicherlich nicht daran interessiert, mit dem Tatbestand weiblicher Benachteiligung in unserer Gesellschaft konfrontiert zu werden und noch weniger damit, dass die Wurzeln dieser Benachteiligung womöglich auch in dem derzeitigen Arrangement der Geschlechterverhältnisse im privaten, familialen Raum zu suchen sind.
Doch ich möchte mich nicht auf diese Interpretation festlegen. Es ist durchaus denkbar, dass die Diskriminierung der Frauen in der Gesellschaft so vieles von ihrer Offensichtlichkeit verloren hat, dass sie kaum mehr erkennbar ist. Die viel subtileren Formen der Diskriminierung, die heute stattfinden — und von denen auch die Forschung spricht — sind womöglich nur mehr von jenen auszumachen, die ein genuines Interesse an der Problematik haben.
Diese Überlegung führt uns zu einem weiteren Thema, das Gegenstand meiner Untersuchung ist.

4 – Die Verankerung der Geschlechterthematik in der beruflichen Ausbildung von Erziehern und Lehrern

Ich habe dieses Thema im Zusammenhang mit der folgenden Frage untersucht: Gibt es nach Ansicht der künftigen Erzieher und Lehrer eine Verschiedenheit zwischen Mädchen und Jungen derart, dass sie im professionellen Handeln zu berücksichtigen ist und einen differenzierten Umgang mit Mädchen und Jungen wünschenswert macht? In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen über Koedukation und geschlechtersensible Pädagogik. Ich kann aus Zeitgründen nicht auf die Beantwortung dieser Fragen durch die Interviewpartner eingehen, sondern möchte nur festhalten, dass sie im Kontext dieser Problematik nicht über ein ausgesprochen professionelles Wissen verfügen. Das ist nicht verwunderlich, da die Geschlechterthematik in ihrer Ausbildung nicht oder höchstens am äußeren Rande präsent ist. Den künftigen Erziehern und Lehrern ist sicher nicht der moralische Vorwurf zu machen, dass sie nur über rudimentäre Kenntnisse verfügen.

Aber eine andere Frage tritt dafür in den Vordergrund:

Ist es den künftigen professionellen Erziehenden und Lehrenden daran gelegen, eine professionelle Kompetenz in dieser Sache zu erwerben? Mit anderen Worten: Wünschen sie, dass die Geschlechterthematik in der Ausbildung curricular verankert wird?
Ihre Antwort ist: Ja selbstverständlich! Doch dann folgen die Einschränkungen: Auf keinen Fall als eigenes Fach; eher fächerübergreifend und da auch nur punktuell; nur im Rahmen der Weiterbildung für Interessierte. Was übrig bleibt ist: Auf keinen Fall übertreiben, denn das ist ja, wie wir wissen, kontraproduktiv. Man darf die Leute auf keinen Fall degoutieren! Was übrig bleibt ist, in meiner persönlichen Lesart: Belästigt uns doch bitte nicht zu sehr mit diesem Thema!
Nur zwei Gesprächspartner scheinen sich mit der Thematik auseinandergesetzt zu haben und machen konkrete Vorschläge zur Umsetzung.

Wenn wir diese Aussagen zu denen über Diskriminierung in Beziehung setzen, dann scheinen sie mir die Interpretation zu stützen, die ich im Zusammenhang mit diesem Thema vorgeschlagen habe: Der männliche Habitus verträgt es schlecht, wenn Fragen aufgeworfen werden, welche die männliche Hegemonie, von der ROBERT CONNELL spricht, in ihrer Selbstsicherheit stören könnten.
Die interviewten Männer haben das allerdings nicht explizit zum Ausdruck gebracht. Nur einer von 29 Befragten hat im Interview gesagt: Wenn in unserer Ausbildung die Geschlechterthematik explizit behandelt wird, werden wir Männer noch schlechter da stehen als bisher.
Ich würde es der Mühe wert finden, in künftigen Studienprojekten dieser Interpretation, nämlich dass die explizite Behandlung von Geschlechterfragen in der Ausbildung von Männern als eine Art Bedrohung aufgefasst werden könnte, nachzugehen.

5 – Geschlechtersensible oder frauengerechte Sprache

Es handelt sich hier um den symmetrischen Sprachgebrauch, was die Geschlechter angeht, konkret darum, sowohl männliche wie weibliche Formen im Sprachgebrauch zu verwenden.
Ursprünglich dachte ich, dieses Thema sei im Rahmen der Fragestellung ohne besondere Bedeutung. Doch als ich die darauf bezogenen Äußerungen analysierte, erkannte ich, dass sie von größter Bedeutung für die Beantwortung der Forschungsfragen sind.
In den Interviews wurde das Thema einer geschlechtersensiblen Sprache nur bei 13 von 29 Gesprächspartnern angesprochen. Zwei Gesprächspartner brachten eine positive Haltung gegenüber einem symmetrischen Sprachgebrauch zum Ausdruck, drei äußerten sich in einer eher unverbindlichen Weise. Die acht restlichen Interviewpartner jedoch manifestierten ablehnende Haltungen, welche von Spott über Irritation bis hin zur Vorstellung einer feministischen Verschwörung gegen Männer reichen.
Drei Momente sind bei den ablehnenden Haltungen auszumachen:
Erstens wird gesagt, dass der Gebrauch der weiblichen Form (zusätzlich zur männlichen) umständlich sei, den Sprachfluss hemmen und sogar die Sprache „massakrieren“ würde. Man solle doch, bitte, nicht übertreiben, denn es sei ja gewusst, dass die männliche Form für den Menschen schlechthin stehe und nicht nur für Männer. Wenn man beispielsweise in einer Vorlesung die anwesenden Studierenden (beiderlei Geschlechts) mit „Liebe Studenten“ anrede, so wüssten auch die Studentinnen, dass sie darin eingeschlossen seien.
Das Gleiche gilt jedoch nicht für die weibliche Form. Würde man in einer Lehrveranstaltung die anwesenden Studierenden mit „Liebe Studentinnen“ anreden, dann würden sich die männlichen Studierenden — aus Sicht der Befragten zu Recht — nicht angesprochen, ja sogar verunglimpft fühlen, da sie in die gleiche Kategorie wie Frauen eingeordnet würden. Junge Männer würden sich, wie ein Gesprächspartner es ausdrückt, als „verweichlichte Personen“ bezeichnet fühlen. Denn die Anrede „Liebe Studentinnen“ richte sich ausschließlich an die weiblichen Anwesenden. Offensichtlich steht also die weibliche Form nicht für den Menschen schlechthin, sondern bezeichnet nur Frauen. Wenn man Männer mit der weiblichen Form anreden würde, würde man sie damit in eine schwule Ecke abdrängen.
Drittens ist die Forderung nach einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch nichts anderes als ein Auswuchs „forcierter“ Emanzipationsbestrebungen von Feministinnen. „Das Fällt für mich in die Kategorie »forcierte Emanzipation«“, sagt ein Gesprächspartner, und ein anderer fragt sich, wie weit die Gleichberechtigung noch getrieben werde. Ein Gesprächspartner sagte: „Das ist krass gegen die Männer gerichtet, gegen alles, was männlich ist ... Ganz krass ausgedrückt: Das ist schon eine richtige Feindseligkeit.“
Es ist bemerkenswert, wie emotionsgeladen die Rede einiger Männer bei diesem Thema ist. Von der Rationalität, das sich Männer gerne als Merkmal zuschreiben, bleibt hier nicht viel übrig.

In meiner Interpretation treten hier drei Momente eines hegemonialen männlichen Habitus quasi ungefiltert zutage:
- *Die Hypostasierung des Männlichen zum All gemein-Menschlichen (wie schon vorher im Zusammenhang mit den Bildern über Männlich keit angedeutet).*
- *Die Verweigerung dieses Status für Frauen. Frauen sind geschlechtsbestimmte Wesen.*
- *Die Deutung des weiblichen Anspruchs auf frauen gerechte Sprache als Angriff auf Männlichkeit, mit anderen Worten: auf die männliche Dominanz.*

6 - Schlussfolgerungen

Ich glaube, dass hier die drei Ebenen oder Dimensionen, von denen ich zu Anfang gesprochen habe, recht deutlich in Erscheinung treten: Die Ebene der bewussten Einstellungen zu Fragen des Geschlechterverhältnisses im familialen Raum, sowie die Ebene der Identitäten und Geschlechterbilder. Und es scheinen auch habitusnahe Elemente auf. Letztere gewinnen progressiv an Gewicht in der Reihenfolge der von mir dargestellten Thematiken:

- Die Aussagen bezüglich Familienentwürfe und Arbeitsaufteilung in der Partnerschaft werden eindeutig von bewussten Einstellungen geleitet, die dem dominanten öffentlichen Diskurs angepasst sind. So tritt der Anspruch auf die väterliche Erzieherfunktion klar hervor und drängt die männliche Ernährerfunktion in den Hintergrund.
- Beim Thema Geschlechterbilder und Geschlechtsidentitäten werden diese Aussagen jedoch dadurch abgeschwächt, dass der Frau die bessere Eignung für die Kindererziehung zugesprochen wird. Darin tritt ein traditioneller männlicher Habitus insofern in Erscheinung, als sich die Männer von ihrer Erzieherfunktion entlastet fühlen und sich vermehrt ihrer Ernährerfunktion zuwenden können.
- Der männliche hegemoniale Habitus manifestiert sich noch deutlicher bei der Thematisierung von Geschlechterdiskriminierung und im Zusammenhang mit einer reflexiven Auseinandersetzung mit Genderfragen in der beruflichen Ausbildung.
- Am deutlichsten tritt der hegemoniale männliche Habitus im Diskurs über einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch in Erscheinung, wenn das Männliche in die Kategorie des Allgemein-Menschlichen erhoben, das Weibliche hingegen in die Kategorie des Geschlechtswesens verwiesen wird.

Die Frage, welche Rolle diese Männer bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter spielen können oder werden, ist nicht leicht zu beantworten. Es kommt auf die Ebene an, auf der diese Männer agieren werden. Auf der Ebene der Einstellungen werden sie mit Sicherheit nicht mehr sagen, Frauen gehörten an den Kochtopf. Sie werden auch nicht mehr sagen, dass Mädchen nicht Fußball spielen und Jungen nicht im Seil springen dürfen. Sie werden auch nicht mehr sagen, dass Mathematik nichts für Mädchen sei, usw. Sie werden wahrscheinlich auch die Meinung vertreten, dass Väter eine wichtige Rolle in der Kindererziehung zu spielen haben.
Aber die subtilen Differenzierungen zwischen Mädchen und Jungen in den alltäglichen Praktiken, die von der Koedukationsforschung aufgezeigt worden sind, werden bei ihnen wahrscheinlich weiter bestehen bleiben. Diese Praktiken werden vornehmlich vom Habitus geleitet, es sei denn, sie werden im Zuge einer wissenschaftsgeleiteten Auseinandersetzung mit der Problematik auf die Ebene von bewussten, reflexiven Praktiken erhoben.
In Bezug auf Koedukation ist eine reflexive Koedukation gefragt. Sie kann nur über eine entsprechende gendersensible Ausbildung in die Wege geleitet werden. Eine solche wird jedoch von der Mehrheit der befragten jungen Männer nicht gewünscht.
Ich glaube, dass bei vielen dieser jungen Männer der männliche hegemoniale Habitus noch immer sehr lebendig ist. Und das, glaube ich, wird entscheidend sein: Wieweit wird dieser männliche Habitus die Oberhand in verschiedenen Handlungsbereichen behalten? Wieweit wird an seine Stelle ein reflektiertes Handeln treten?
Die Beantwortung dieser Frage überlasse ich Ihnen, verehrte Zuhörerinnen und Zuhörer und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Referenzen der im Text genannten Autorinnen und Autoren

Brandes, Holger (2002). Der männliche Habitus. Band 2: Männerforschung und Männerpolitik. Opladen: Leske + Budrich.
Connell, Robert W. (2006). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krisen von Männlichkeiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 3. Auflage. (Orig.: (1995) Masculinities. Oxford: Polity Press.)
Koppetsch, Cornelia & Burkart, Günter (1999). Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz.
Meuser, Michael (1998). Gefährdete Sicherheiten und pragmatische Arrangements. Lebenszusammenhänge und Orientierungsmuster junger Männer. In: Mechtild Oechsle & Birgit Geissler (Hrsg.), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis (S. 237-255). Opladen: Leske + Budrich.
Vester, Michael et al. (2001). Soziale Milieus im gesellschaftlichen Wandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Was junge Männer zu Geschlechterfragen sagen. Interviews mit angehenden Erziehern und Lehrern

29 Teilnehmer aus vier Ausbildungsgängen

- **Erzieher**: Sekundarschüler — 8 Interviewte
- **Graduierte Erzieher**: Hochschulstudenten — 6 Interviewte
- **Grundschullehrer**: Hochschulstudenten — 6 Interviewte
- **Sekundarschullehrer**: Referendare mit abgeschlossenem Universitätsstudium — 9 Interviewte

Unterscheidung von 3 Dimensionen

1. Die körpernahe Dimension des männlichen Habitus.
2. Die Dimension der männlichen Geschlechtsidentität.
3. Die Dimension bewusster Einstellungen und Urteile zu Fragen des Geschlechterverhältnisses.

Themen

1 – Geschlechterverhältnisse in der Herkunftsfamilie und Entwürfe für künftige eigene Partnerschaft

2 – Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit. Männer und Frauen in der Erziehung

3 - Diskriminierungen von Frauen (und Männern)

4 – Die Verankerung der Geschlechterthematik in der Ausbildung

5 – Geschlechtersensible oder frauengerechte Sprache

Schlussfolgerungen

1 - Die Aussagen bezüglich Familienentwürfe und Arbeitsaufteilung in der Partnerschaft werden eindeutig von bewussten Einstellungen geleitet, die dem dominanten öffentlichen Diskurs angepasst sind. So tritt der Anspruch auf die väterliche Erzieherfunktion klar hervor und drängt die männliche Ernährerfunktion in den Hintergrund.

Schlussfolgerungen

2 - Beim Thema Geschlechterbilder und Geschlechtsidentitäten werden diese Aussagen jedoch dadurch abgeschwächt, dass der Frau die bessere Eignung für die Kindererziehung zugesprochen wird. Darin tritt ein traditioneller männlicher Habitus insofern in Erscheinung, als sich die Männer von ihrer Erzieherfunktion entlastet fühlen und sich vermehrt ihrer Ernährerfunktion zuwenden können.

Schlussfolgerungen

3 - Der männliche hegemoniale Habitus manifestiert sich noch deutlicher bei der Thematisierung von Geschlechterdiskriminierung und im Zusammenhang mit einer reflexiven Auseinandersetzung mit Genderfragen in der beruflichen Ausbildung.

Schlussfolgerungen

4 - Am deutlichsten tritt der hegemoniale männliche Habitus im Diskurs über einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch in Erscheinung, wenn das Männliche in die Kategorie des Allgemein-Menschlichen erhoben, das Weibliche hingegen in die Kategorie des Geschlechtswesens verwiesen wird.

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

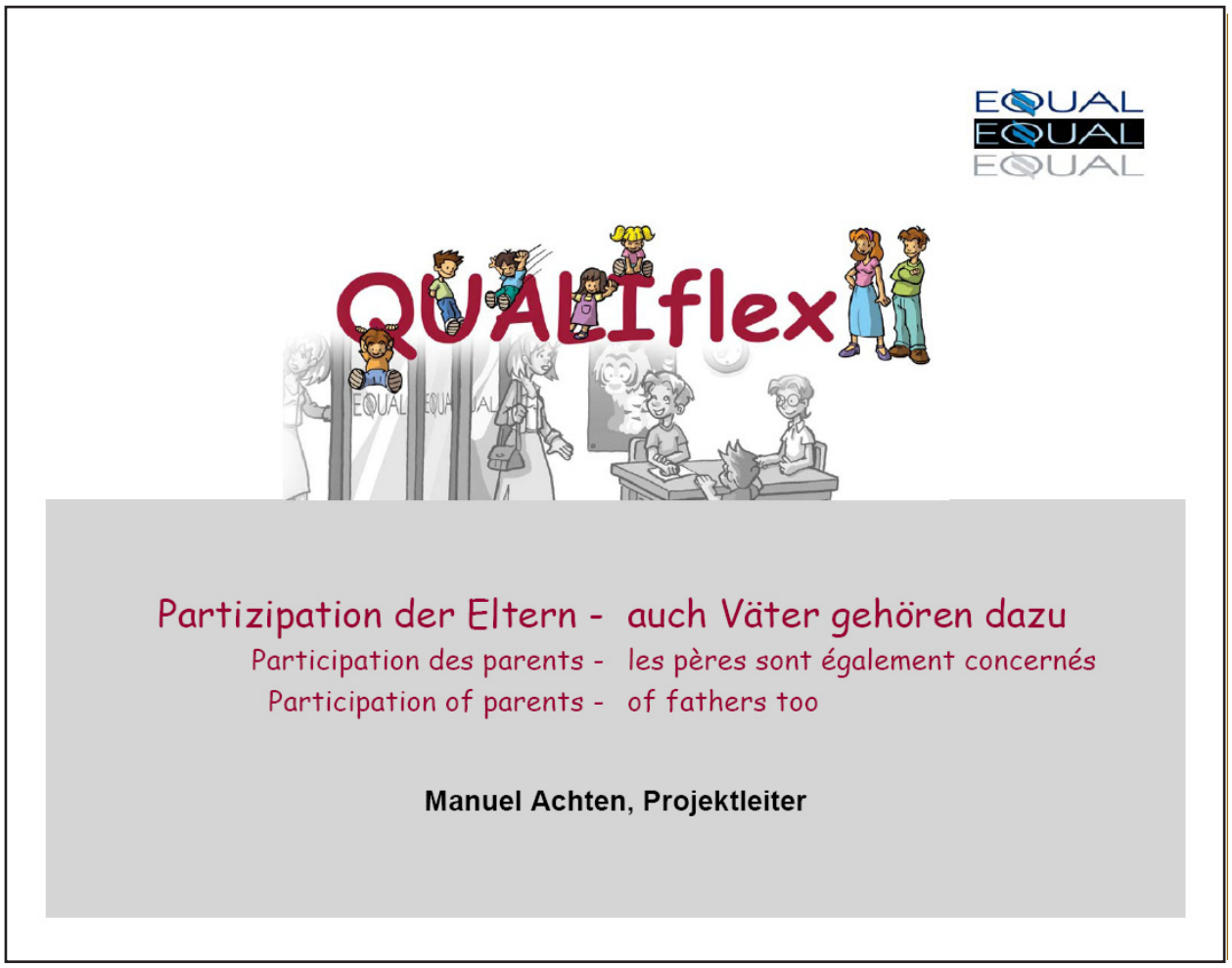
Lundi 23 et mardi 24 octobre 2006
Hôtel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

ATELIER 1 - Samedi 24 octobre 2006
L'éducation des garçons à la maison et à l'école

WORKSHOP 1 -Saturday October 24, 2006
The education of boys at home and at school

La participation des parents dans les crèches : les pères sont également concernés

Présentation par Manuel Achten, Coordinateur, Caritas Luxembourg



QUALIflex

The QUALIflex national partners

adem caritas LUXEMBOURG ProActif

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi
Ministère de la Famille et de l'Intégration
Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle

EQUAL

The transnational partnership

Allemagne/ Deutschland:
ABC : A – Arbeit, B – Betreuung, C - Chancengleichheit
(Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westl. Westfalen e.V., Gevelsberg)

Belgique (nl)/ Belgien (nl):
« ECCE_AMA childcare in learning networks »
(Research and Resource Centre for Early Childhood Care and Education (VBJK), Gent)

Belgique (fr)/ Belgien (fr):
« Accueil de l'enfance »
(Promemploi Asbl, Arlon)

Italie/ Italien:
(CO.P.IN - `COOPERARE PER L`INFANZIA`
(Istituto Addestramento Lavoratori – Cisl Abruzzo, Pescara)

Lithuanie/ Litauen:
FORWARD!
Seima ir darbas suderinami (Women Issues Information Centre, Vilnius)

Luxembourg/ Luxemburg:
« QUALIflex – Qualität und Flexibilität in der Kinderbetreuung »
(Confédération Caritas Luxembourg Asbl, Luxembourg)

France/ Frankreich:
Fédération nationale « Familles Rurales » ,
Paris (partenaire associé, assozlierter Partner)

EQUAL

For further information: www.qualiflex.lu

Gender Instrument

Aufbau des Instruments

- Instrument besteht aus drei Evaluationsblättern
- Ergebnis dient als Ausgangsbasis für neue Handlungsschritte
- Partizipation des gesamten Teams ist wesentlich

Partizipation der Eltern - auch Väter gehören dazu?

WARUM?

- Die aktive Beteiligung der Väter an der Erziehung ihrer Kinder hat positive Auswirkungen auf die Kinder, die Mütter und die Väter (sowie auf die Gesellschaft)
- Ausserfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen bieten Möglichkeiten und haben das Potential, Mütter UND Väter aktiv in ihrer Elternrolle zu unterstützen

Evaluationsbogen A:

allgemeiner Eindruck über die Beteilung von Vätern und Müttern

Das Team…

- macht sich mit dem Evaluationsbogen vertraut
- passt den Evaluationsbogen an
- definiert die Antwortkategorien
- füllt mehrere Arbeitsblätter aus
- bespricht die Ergebnisse

Volet A : décrivez, pour un enfant, votre idée générale de la participation du papa et de la maman

Membre du personnel éducatif :_____ **Enfant :** _____

Contacts individuels	Maman	Papa
Premier entretien		
Phase d'adaptation		
Moments où les parents viennent amener et rechercher l'enfant		
Échange d'informations (discussion quotidienne)		
Échange de satisfaction		
Échange de soutien		
Activités de groupe		
Vivre ensemble :		
Petit déjeuner en communauté/ Goûter à 16 heures		
Fêtes		
Soirée « Film »		
Activités communes :		
Piscine/ Airtramp		
Encadrement d'une excursion		
Atelier de bricolage		
Réfléchir ensemble et décider :		

Les catégories de réponses possibles sont les suivantes :

1. maman/papa était rarement présent et ne participait pas activement
2. maman/papa était rarement présent et participait activement

3. maman/papa était régulièrement présent et ne participait pas activement
4. maman/papa était régulièrement présent et participait activement

5. maman/papa était toujours présent et ne participait pas activement
6. maman/papa était toujours présent et participait activement

Volet A : décrivez, pour un enfant, votre idée générale de la participation du papa et de la maman

Membre du personnel éducatif : MARIE	Enfant : JACQUELINE	
Contacts individuels	Maman	Papa
Premier entretien		
Phase d'adaptation	6	
Moments où les parents viennent amener et rechercher l'enfant	4	3
Echange d'informations (discussion quotidienne)	2	1
Echange de satisfaction	2	1
Echange de soutien	2	1
Activités de groupe		
Vivre ensemble :		
Petit déjeuner en communauté/ Goûter à 16 heures	0	0
Fêtes	0	0
Soirée « Film »	0	0
Activités communes :		
Piscine/ Airtramp	0	0
Encadrement d'une excursion	0	0
Atelier de bricolage	0	0
Réfléchir ensemble et décider :		

Les catégories de réponses possibles sont les suivantes :

1. maman/papa était rarement présent et ne participait pas activement
2. maman/papa était rarement présent et participait activement

3. maman/papa était régulièrement présent et ne participait pas activement
4. maman/papa était régulièrement présent et participait activement

5. maman/papa était toujours présent et ne participait pas activement
6. maman/papa était toujours présent et participait activement

Volet A : décrivez, pour un enfant, votre idée générale de la participation du papa et de la maman

Membre du personnel éducatif : MARIE	Enfant : MAX	
Contacts individuels	Maman	Papa
Premier entretien		
Phase d'adaptation	4	4
Moments où les parents viennent amener et rechercher l'enfant	6	4
Echange d'informations (discussion quotidienne)	6	2
Echange de satisfaction	4	4
Echange de soutien	4	2
Activités de groupe		
Vivre ensemble :		
Petit déjeuner en communauté/ Goûter à 16 heures		
Fêtes	6	6
Soirée « Film »	6	6
Activités communes :		
Piscine/ Airtramp		
Encadrement d'une excursion		
Atelier de bricolage	2	2
Réfléchir ensemble et décider :		

Les catégories de réponses possibles sont les suivantes :

1. maman/papa était rarement présent et ne participait pas activement
2. maman/papa était rarement présent et participait activement

3. maman/papa était régulièrement présent et ne participait pas activement
4. maman/papa était régulièrement présent et participait activement

5. maman/papa était toujours présent et ne participait pas activement
6. maman/papa était toujours présent et participait activement

Evaluationsbögen B und C

Überprüfung des allgemeinen Eindrucks

- Das Team dokumentiert die individuellen Kontakte mit den Eltern aller Kinder (B)
- Das Team dokumentiert die Beteiligung der Eltern über den Zeitraum eines Trimesters (C)

Evaluationsbogen B

Volet B : Pour chaque enfant, cochez, pendant une semaine, les contacts quotidiens avec papa et maman

	Jour 1				Jour 2				Jour 3				Jour 4				Jour 5			
	Maman		papa		maman		papa		maman		papa		maman		papa		maman		papa	
Enfants	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e

A/r : moments où les parents viennent amener et rechercher l'enfant

E : échange

Evaluationsbogen B

Volet B : Pour chaque enfant, cochez, pendant une semaine, les contacts quotidiens avec papa et maman

	Jour 1 LUNDI 11-09				Jour 2 MARDI 12-09				Jour 3 MER 13-09				Jour 4 JEUDI 14-09				Jo
	Maman		papa		maman		papa		maman		papa		maman		papa		ma
Enfants	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r	e	a/r
MAX	MA	LA	DE		XX	X			XX	XX			XX				
JAQUELINE	XX	X			X	X	X	X	XX	X			X	X	X	X	

A/r : moments où les parents viennent amener et rechercher l'enfant

E : échange

Evaluationsbogen C

Volet C : Pour chaque enfant, cochez, pendant une période déterminée (par exemple un trimestre), la présence du papa et de la maman aux activités de groupe

Enfants :												
Activités de groupe :	**maman**	**papa**	**maman**	**papa**	**maman**	**maman**	**maman**	**papa**	**maman**	**papa**	**maman**	**papa**
Vivre ensemble:												
Fête des pères 10/2005												
Fête de Carnaval 02/2006												
Fête des Mères 06/2006												
Fêtes Multi Kulti 07/2006												
Activités communes :												
Piscine / Airtramp												
Encadrement d'une excursion												
Atelier de Bricolage												
Réfléchir ensemble et décider :												
Total												

Evaluationsbogen C

Volet C : Pour chaque enfant, cochez, pendant une période déterminée (par exemple un trimestre), la prés

Enfants :	MAX		NINA		JACQUELINE		
Activités de groupe :	**maman**	**papa**	**maman**	**papa**	**maman**	**maman**	**mama**
Vivre ensemble:							
Fête des pères 10/2005		X	X	X			
Fête de Carnaval 02/2006			X				
Fête des Mères 06/2006	X		X	X			
Fêtes Multi Kulti 07/2006	X	X	X	X			
Activités communes :							
Piscine / Airtramp							
Encadrement d'une excursion							
Atelier de Bricolage							
Réfléchir ensemble et décider :							
Total	2	2	4	3			

INSCRITE À PARTIR DE 15-07-06

Auswertung

- Welche Erfahrungen wurden gemacht?
- Auswertung, Vergleich und Interpretation der Ergebnisse

Aktion

Entwicklung eines Handlungsplans

- Was funktioniert gut und soll so bleiben wie es ist?
- Was funktioniert nicht so gut und was wollen wir verbessern?
- Wer macht wann was?

Umsetzung des Handlungsplans

- Wie wird der Plan umgesetzt?
  Wie ist der aktuelle Stand der Dinge?
- Nach 1 Jahr: erneute Evaluation

Danke

Best practices in gender education

Presentation by Maureen Bohan, Department of Education and Science Dublin, Ireland

Best Practices in Gender Education

Luxembourg
October 24, 2006

Questions

- What is understood by gender education?
- Difference between gender education and gender mainstreaming?
- What is best practice?
- How can best practice be evaluated?

Context in which Gender Equality & GM is being implemented

- Recent Council of Europe Survey of teachers indicated that there was confusion among teachers as to what gender mainstreaming means
- The level of awareness of gender equality was limited
- Many of the respondents were more concerned about social inequalities rather than gender inequalities
- The issue of curriculum content and teaching methodologies in the context of gender equality was not considered by a majority of the respondents
- Many of the responses reflected sex role stereotyping
- Many of the teachers in the survey came from countries where there is a history of promoting gender equality

Education

- Formal education plays a fundamental role in determining the character of the political, economic and socio-cultural life of any given society,… it plays a key role not only in determining cultural heritage, but also in defining the parameters of that heritage, in excluding as well as including: it is a key player in legitimating and ordering socio-cultural relations (Lynch and Lodge 2002)

Promoting Gender Equality

A factor that militates against equality is the gendered character of the knowledge and discourses within education itself (Lynch and Lodge 2004). It is the life and work of male writers, scientists, artists, historians etc. that dominate the world of learning for most young men and women.

Promoting Gender Equality in Schools

- Promoting gender equality in schools is not simply a matter of providing educational services on equal terms to males and females. While it is essential to have equality of provision to have equality, it is also essential to create cultures in schools and in colleges that are equally welcoming of both genders (Lynch and Lodge).

Promoting Gender Equality

- There is evidence that sexist behaviour and attitudes are so much a part of the ethos of some schools that they actually go unnoticed

Best Practice

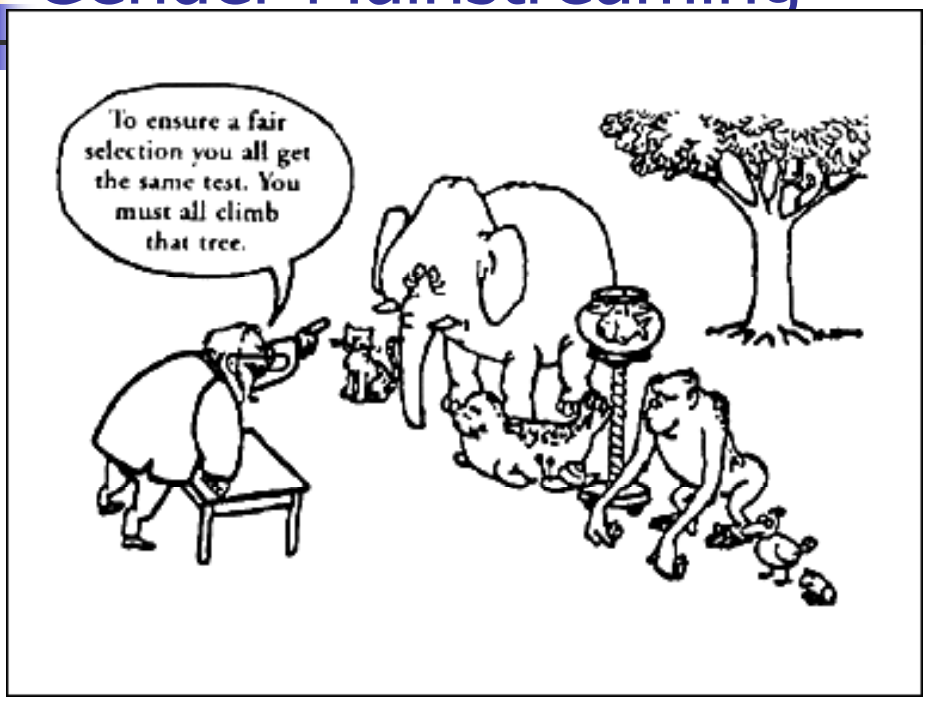
Pre-requisites for implementing best practices in schools

- There must be a commitment to gender equality and to gender mainstreaming at management level
- This must be reflected in the attitudes and behaviour of all members of the school community
- Awareness of all staff members of the concept of GM (training may be necessary)
- Gender must be visible in all policies, codes of practice etc.
- Outcomes must be measurable
- Monitoring and Evaluation essential

Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming means the consistent use of a gender equality perspective at all stages of the development and implementation of policies, plans, curricula and programmes. GM focuses on equality of outcome and how this is achieved

Gender Mainstreaming



Best Practice

It must be recognised that every country must operate within its own contexts and a practice that may be successful in one context may not be so successful in another.

Promotion of Gender Equality in Education, Ireland

The Department of Education and Science operates a dual approach to promoting gender equality :

- Gender Mainstreaming
- Specific initiatives

Specific Initiatives

- Exploring Sex Stereotyping
- Balance: Who cares?
- Exploring Masculinities

Exploring Sex Stereotyping

Video and Teachers'/Facilitators' Manual and Student worksheets.

Aims:

- To promote awareness of stereotyping with particular reference to gender stereotyping
- To facilitate change in attitudes where stereotyping is found to exist
- To provide skills in dealing with gender issues e.g. harassment

Balance: Who cares?

A module in Social Education and Equality Issues.

Aims:

- To enable young people to think about their futures in a structured way and to examine critically their expectations and life plans. Three areas of work in adult life are highlighted: family caring work, employment and community involvement.

The lessons are designed to facilitate students to:

- become aware of sex role socialisation in our society
- become aware of the impact of sex role stereotyping on their life
- be enabled to make decisions about their own preferred balance in the future
- develop some knowledge of the skills necessary to negotiate with partners/colleagues so that their choices will be treated with respect

Balance: who cares?

Twenty teachers from Ireland, the Netherlands and Belgium (Flemish speaking) developed the materials.

The Manual contains a booklet Facts and Figures which presents statistics and research findings related to gender.

Exploring Masculinities

A programme in personal and social development for senior cycle boys and young men (age 15-18 years).

Aims of programme:

- to explore different perceptions and experiences of masculinity
- to promote understanding and respect for diversity
- to promote equality among and between the sexes
- To provide opportunities for males to develop enhanced interpersonal and social skills
- To promote healthy lifestyles

Exploring Masculinities

Aims cont.

- To raise awareness of
  - Life choices
  - Changing roles in society
  - Work (paid and unpaid)
  - Relationships
  - Health and sexuality
  - Violence against adults and children
  - sport

Best Practice, Pre-Service Education, Ireland

- In pre-service education programmes in two universities, students take part in a reflective project which examines the verbal interactions taking place in classes. The student teachers analyse their interactions to determine whether there has been fair and equal participation by female and male students.

Best Practice

- When writing up reports on their teaching practice for assessment, the students are required to identify examples of their own practice that impede the fair participation by female and male students.
- They are asked to make recommendations about ways in which they can change their future practice to ensure greater gender equality.

Department of Education and Science

Equal Measures- Primary School Resource Pack

- To facilitate the school community-staff, parents/carers, pupils and management, in the formulation of an active gender equality policy
- To raise awareness amongst staff, pupils and parents/carers of the importance of gender equality
- To examine and, where necessary, modify current teaching practices in relation to gender equality issues
- To encourage the use of a wide range of classroom materials and approaches, including lesson exemplars, towards the achievement of this aim
- To promote the concept of gender mainstreaming
- To cultivate an inclusive school environment, committed to justice and equality for all

Equal Measures

- Manual (contains steps in formulating a GE policy and GE audit)
- DVD
- Parents' Pack
- Lesson Plans and resources

Equal Measures 2

- Work commenced on the development of a resource for second level schools in September 2006. The aims of Equal Measures 2 are similar to those of Equal Measures

Indicators

- Indicators have been developed for evaluating gender mainstreaming in the context of Whole School Evaluation (WSE)
- There are templates for schools' self evaluation and for evaluation by the Department of Education and Science inspectors
- The indicators form an integral part of the templates

Examples of Indicators used in Evaluation

- Is there a gender equality policy for staff and students of the school.
- Is there a gender balance in the allocation of posts of responsibility and is there evidence of an awareness of countering gender stereotyping in the deployment of staff to special duties and tasks e.g. who has responsibility for the caring roles, discipline etc.
- Is gender referred to throughout policies.
- Is there evidence that all policies include a gender perspective as opposed to just adding on gender to existing policies.

Indicators

- Is gender taken into account in the allocation of resources and in the deployment of teaching staff
- Have female students the same access to the facilities and budgets of the school, e.g. materials, ICT, sports facilities.

Indicators

- Is there evidence of the inclusion of a gender perspective in the planning process.
- Are gender issues included in the policies, objectives, monitoring and review processes of the school
- Are there targets set for the achievement of gender balance at curriculum level and within the deployment of staff.

Indicators

- Are there an equal number of extra and co curricular activities available for boys and girls
- Are both sexes encouraged to participate in co curricular and extra curricular activities
- Are girls encouraged to participate in games and boys encouraged to participate in activities such as drama, art and music
- Do all extra curricular activities carry the same status in the school e.g. are the girls' football/basketball teams given the same input, rewards and recognition as the boys' teams
- Are the achievements of all students equally celebrated

Indicators

- Are the materials, textbooks (where possible) and resources used in teaching the subject free from sex stereotyping and sexist language and of interest to both sexes

Teaching and Learning

- Are teaching methodologies varied and inclusive of the interests of both sexes.
- Do they reflect multiple intelligences and the learning styles of students
- Is the interaction between the teacher and students the same for both sexes in terms of the quantity and quality of the interactions.
- Is the language used in the class free from sexist terms and sex stereotyping
- Is attention drawn to sex stereotyping and sexism where it arises in the subject and is this discussed and analysed
- Is the behaviour of the teacher the same when dealing with all students, in terms of expectations, feedback and discipline.

Atelier sur „L'éducation des garçons à la maison et à l'école"

Rapport réalisé par Madame Anne-Marie Theisen

Cet atelier a été présidé par Madame Maureen Bohan, Inspectrice principale au Département de l'Education et de la Science à Dublin en Irlande.

Les discussions ont été précédées de deux présentations, notamment sur

- «La participation des parents dans les crèches : les pères sont également concernés ! » par Monsieur Manuel Achten, Coordinateur chez Caritas, Luxembourg et sur
-« Les meilleures pratiques d'intégration de la dimension du genre en éducation », par Madame Maureen Bohan, Inspectrice principale Département de l'Education et de la Science, Dublin, Irlande

Ces présentations ont illustré les bonnes pratiques qui ont été développées dans le domaine de l'intégration de la dimension du genre en éducation à travers d'une part une sensibilisation accrue des pères à la participation active à l'éducation de leurs enfants et une remise en question des stéréotypes chez les éducateurs et éducatrices dans les structures de garde de la Caritas au Luxembourg et d'autre part au moyen de diverses recherches menées par le Département de l'Education et de la Science de Dublin au niveau de la formation du futur personnel éducateur en Irlande.

Au cours des présentations et de la discussion qui a suivie, différents messages clés ont été relevés :

1.Il faut investir du temps dans l'approche des parents et des pères en particulier pour les sensibiliser à la participation active à l'éducation de leurs enfants. Cette approche est un processus qui doit être évalué et adapté en permanence.

L'instrument d'auto-évaluation développé dans le cadre du projet EQUAL « Qualiflex » par l'association Caritas Luxembourg, en collaboration avec différents partenaires nationaux et transnationaux, dont l'Université de Gand (B), et appliqué dans 6 Maisons Relais au Luxembourg, prévoit l'approche des parents en différentes étapes. Dans une première phase l'éducateur ou l'éducatrice remplit pour chaque enfant une fiche (fiche A) qui donne une idée globale de la participation des pères et des mères aux activités des enfants et aux échanges avec les éducateurs ou les éducatrices. Le remplissage de cette fiche est basé sur l'opinion subjective de l'éducateur ou de l'éducatrice mais les catégories de réponses possibles ont été définies par le team.
Dans une deuxième étape l'éducateur ou l'éducatrice remplit deux autres fiches qui permettent de vérifier l'impression générale notée sur la première fiche en documentant leurs contacts quotidiens avec les pères et les mères (fiche B) et la participation des pères et des mères aux activités de groupe pendant une période déterminée (p.ex. un trimestre) (fiche C).
L'évaluation de ces fiches par le team permet aux éducateurs et éducatrices de développer un plan d'action concret avec les parents et avec les pères en particulier de chaque enfant.
En renouvelant cette évaluation chaque année, l'approche est continuellement adaptée et améliorée.

2.L'approche des parents et des pères en particulier implique une remise en question de la part des éducateurs et éducatrices des propres stéréotypes utilisés en éducation.

Ainsi, d'après Monsieur Achten, l'expérience luxembourgeoise a montré que lors de l'élaboration et de la mise en application de l'instrument d'auto-évaluation, les éducateurs et éducatrices ont dû échanger leurs idées concernant le type d'activités auxquelles les parents et les pères en particulier devraient participer. A cette occasion les éducateurs et éducatrices se sont rendu(e)s compte qu'ils (elles) devaient s'interroger en permanence sur l'usage personnel des stéréotypes en éducation et le cas échéant changer leur attitude afin de s'assurer qu'ils (elles) n'utilisaient pas de stéréotypes au moment du choix des activités et de l'évaluation de la participation des mères et des pères à ces activités. D'autre part ils (elles) ont constaté qu'ils (elles) devaient tenir compte de beaucoup de facteurs externes afin de réussir la sensibilisation des pères à la participation active à l'éducation de leurs enfants.

Au cours des discussions, la nécessité de faire superviser le processus d'accompagnement des personnels éducatifs suivant la perspective du genre est apparue.

3. Dans un contexte multiculturel il est d'autant plus important d'impliquer chaque parent dans l'éducation de l'enfant indépendamment de l'origine culturelle des parents.

L'expérience rapportée par Monsieur Achten a montré que dans un contexte multiculturel tel que celui du Luxembourg il est important pour le personnel éducateur d'adapter les méthodes pédagogiques dans les structures de garde d'enfants afin de sensibiliser les parents d'origine culturelle différente à l'égalité des genres.

4. Le développement de l'égalité des hommes et des femmes dans les écoles n'est pas seulement une question de fournir une éducation égale aux filles et aux garçons. Il s'agit plutôt de créer une culture au sein des écoles et parmi les éducateurs et éducatrices qui accueille de manière égale les filles et les garçons.

Pour mettre en œuvre des bonnes pratiques dans les écoles, il faut, selon Madame Bohan, qu'il y ait un consensus au niveau de la direction par rapport à l'égalité des genres et au gender mainstreaming. Ceci doit se refléter dans les comportements de tous les membres du personnel éducateur et non seulement d'un ou de deux enseignants ou enseignantes. Si ceci n'est pas le cas, des formations spécifiques doivent être données au personnel éducateur. De plus, l'égalité des hommes et des femmes doit être visible dans toutes les politiques, curricula, codes de conduite,... Enfin, il est essentiel que les résultats soient mesurables, d'où l'importance du suivi et de l'évaluation.

5. Afin de pérenniser l'implantation du gender mainstreaming, il faut créer des structures et non seulement mettre en œuvre des bonnes pratiques.

A ce niveau, Madame Bohan a présenté les différentes recherches qui ont été menées par le Département de l'Education et de la Science de Dublin et les outils quoi ont été développés pour la formation des futurs enseignants et enseignantes en Irlande. Grâce à ces recherches l'attention des étudiants a été attirée sur l'impact qu'ont les stéréotypes relatifs au genre sur leur vie quotidienne et des possibilités qu'ils ont pour changer leur comportement.
Au cours de la discussion, il a été relevé que pour implanter le gender mainstreaming de manière transversale dans la formation des futurs enseignants et enseignantes et éducateurs et éducatrices, il ne suffit pas de donner un cours sur le genre. Ainsi, l'Université de Luxembourg a commencé à promouvoir la recherche sur le genre, à changer les curricula et à adapter l'infrastructure (e.a. par la création d'une crèche au sein de l'Université). De manière générale, il a été souligné qu'il faut une volonté politique et des ressources financières adéquates pour améliorer l'intégration de la dimension du genre en éducation.

6.Pour évaluer l'intégration du gender mainstreaming en éducation, il faut disposer d'indicateurs de qualité et d'une volonté de les appliquer.

A cet égard, Madame Bohan a insisté sur le rôle important que jouent les indicateurs développés et appliqués par les inspecteurs du Département de l'Education et de la Science de Dublin au niveau de l'évaluation de la mise en œuvre du gender mainstreaming dans les écoles en Irlande, lié e.a. au fait que ces indicateurs et leur application sont ancrés dans la loi. Au cours de la discussion il a été relevé qu'il est essentiel de bien définir ces indicateurs afin d'en assurer la qualité à des fins d'évaluation.

En conclusion, il a été retenu que pour favoriser l'intégration de la dimension du genre en éducation, il est essentiel de

- développer davantage l'éducation et la formation des futurs enseignants et enseignantes, éducateurs et éducatrices,
- renforcer la recherche sur le genre,
- continuer la formation des formateurs (soit du personnel éducateur)
- de définir des indicateurs de qualité pour assurer un suivi et une évaluation efficaces,
- de diffuser les bonnes pratiques.

Workshop on „Education of boys at home and at school“

Report prepared by Mrs Anne-Marie Theisen

The workshop was directed by Mrs Maureen Bohan, Senior Inspector at the Department of Education and Science in Dublin, Ireland.

The discussions were preceded by two presentations, in particular

- «Father's participation in early childcare » by Mr Manuel Achten, Coordinator at Caritas, Luxembourg.
-« Best practices in gender education », by Mrs Maureen Bohan, Senior Inspector at the Department of Education and Science in Dublin, Ireland.

The presentations illustrated the good practices that have been developed in education with a gender respective view by creating on the one hand a growing awareness for fathers to participate in child education and by questioning gender stereotypes of pedagogical staff in the care services of the NGO Caritas in Luxembourg and by conducting on the other hand several scientific studies at the level of the Department of Education and Science in Dublin concerning pedagogical students in Ireland.

During the following discussion, a number of key messages were put forward:

1.It is necessary to spend time by accompanying parents and in particular the fathers in order to get their attention to live a more active parenthood. This approach is a process, which needs to be constantly evaluated and adapted.

The monitoring tool developed in the framework of an EQUAL project called « Qualiflex » by Caritas Luxembourg in cooperation with different partners at national and at transnational level as for instance the University of Gent (Belgium) and up to now tested in 6 "Maisons Relais" in Luxembourg, foresees different steps for the work with parents. In a first step, the educating personnel of the care structure fills in a questionnaire for each child (fiche A), which gives a global impression of the participation of the fathers and mothers in the child's activities and in the exchanges with the educating personnel. The filling in of this fiche is based on a subjective opinion of the personnel, but the items have been defined formerly by the whole educating team.
Secondly the educating person completes two other fiches, which check the validity of the first impression. She or he does this after having had daily contacts with the fathers and the mothers (fiche B) and after having seen the fathers and mothers participating in the group activities of the centre during a certain time (a trimester) (fiche C).
The analysis of the fiches by the team enables the educating staff to work out an adequate action plan with the parents and with the fathers in particular for each child.
By evaluating the educating work this way each year, it is ensured that the approach is constantly adapted and improved.

2.The approach of the parents and of the fathers in particular leads to a questioning of stereotypes in education by the educating staff themselves.

As said by Mr Achten, the experience of his organisation has proved that during the conception and the implementation of the auto-evaluation instrument, the educating staff needed to exchange on the types of activities in which the parents and the fathers in particular should investigate. By this occasion, they got aware that they had to ask themselves constantly on their own stereotypes in education and to change their attitudes in order to ensure that they did not vehicle such stereotyped opinions themselves when proposing activities and when evaluating the mothers' and the fathers' implication in these activities. They found out that they had to consider a big number of external factors in order to raise the fathers' participation in the child's education.
During the discussions, the necessity to get a supervision of this process in a gender related perspective became apparent.

3.In a multicultural context it is crucial to have both parents implicated in the child's education, independently of the cultural background of the parents.

The experience that was related by Mr Achten has shown that in a multicultural context as is Luxembourg, it is important to apply adapted pedagogical methods in the child caring centres in order to raise the awareness of parents with very different cultural backgrounds to gender equality.

4.The development of gender equality in schools is not only to give an equal education to boys and girls. It is also to create such a culture in the schools and with the educating staff that is conveying gender equality.

To implement good practices in schools, Mrs Bohan emphasised that a consensual approach between the directors is necessary as regards gender equality and gender mainstreaming. This must be reflected in the behaviour of all the staff and not only through the activities of one or two teachers. If this is not the case, specific training has to be offered to the educating staff. Also the gender equality approach has to be made visible in all the actions, guidelines, curricula, codes of conduct ... Finally, it is essential that the results are measurable, which points out the importance of monitoring and evaluation.

5. In order to maintain a permanent implementation of gender mainstreaming, it needs to create structures and not only have pilot actions of good practices.

Here, Mrs Bohan went through some research activities that were initiated by the Department of Education and Science in Dublin and she explained which instruments had been developed for the training of pedagogical students in Ireland. By these studies the attention of the students was directed to the impact gender stereotypes would have on their daily life and they got the tools to enable them to change their behaviour.
During the discussion, it was underlined that the implementation of gender mainstreaming at horizontal level in the educational training needed more than a single course on gender equality. The University of Luxembourg started in 2003 with promoting gender research and to change curricula and to adapt infrastructure (a.o. a child care centre was opened at the campus of the University). In general, it was recalled that as a premise it was necessary to have a political will and enough financial resources in order to be able to improve the introduction of a gender related perspective in education.

6.For evaluating the level of gender mainstreaming in education, adequate indicators must be available and a will to apply them.

Hereto Mrs Bohan insisted on the important role that the indicators that were developed and implemented by the inspectors of the Department of Education and Science in Dublin played for evaluating the implementation of gender mainstreaming in the schools in Ireland. This was a.o. possible because the indicators and their implementation have a legal background. In the following discussion, the importance of well defining these indicators was mentioned to guarantee a good quality evaluation.

As a conclusion, it was said that for introducing gender mainstreaming permanently in education, it was essential

- To continue to develop the initial and the continuous education of the teaching staff of all educational levels,
- To strengthen the research activities in the field of gender equality,
- To go on with the training of the trainers (educating staff),
- To define good quality indicators in order to allow adequate monitoring and evaluating,
- To make good practices available to a large public.

Key Issues arising

- Need for gender education and training in gender mainstreaming.
- Parental involvement is key.
- We need to celebrate the women in every culture.
- Important to ensure that women's history is valued and therefore it needs to be on the exam paper.
- Need to broaden the agenda beyond paternal leave to societal, political and economic life and men's behaviour and attitudes in these areas – more research needed.
- Need to evaluate what is happening at all level not just 3rd level education – training trainers also necessary in gender equality for all levels and education.
- On a positive note things are improving in Luxembourg esp. at the university – development of gender sensitive approaches, new courses etc.
- Indicators in Ireland's inspectorate arise from statutory requirements and result in the promotion and provision of equal opportunities in schools – DES both supports and evaluates such provision.
- Opportunities should be taken to disseminate and multiply affect of research projects such as Manuel Achten's qualiflex project.
- Networks should be set up and maintained to build up knowledge on best practices and to move on the debate and achieve gender equality.
- Need to publicise through media for the people who do not have access to training and are not directly involved. Focus on parents especially – childcave a good channel.
- Lots of work to do – political commitment necessary to move forward at every level and we can and will support each other.

LE RÔLE DES HOMMES
DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lundi 23 et mardi 24 octobre 2006
Hôtel Hilton, 12, rue Jean Engling, Luxembourg-Dommeldange

ATELIER 2 - Samedi 24 octobre 2006
Le rôle des hommes dans
la vie économique

WORKSHOP 2-Saturday October 24, 2006
The role of men in
economic life

FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY

Presentation by Mrs Viviane Goergen, President of Women's committee, ETUC (European Trade Union Confederation), Deputy general secretary, LCGB trade union (Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens)

I. SOCIAL PARTNERS' APPROACH

1. The European social partners, UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC[1] are committed to enhancing gender equality on the labour market and in the workplace. In this context, they have a key role to play. They have adopted the present framework of actions to contribute to the implementation of the Lisbon strategy for economic growth, more and better jobs and social cohesion as well as of the EU legislative framework on equal treatment between women and men.

2. Bearing in mind that the causes of remaining inequalities on labour markets are complex and interlinked, European social partners are convinced that success in tackling them requires integrated strategies to promote gender equality including, in particular, actions to desegregate labour markets and to address gender roles in society. The social partners take as a basic analysis for their joint actions that gender roles and stereotypes have a strong influence on the existing division of labour between men and women, both in the family, the workplace and society at large, producing and reproducing gender gaps. Addressing gender segregation (both horizontal and vertical) in occupations and the labour market on the one hand, and existing barriers for a better compatibility of work and family life for both men and women on the other hand, in an integrated approach, is therefore key.

3. Explicitly addressing gender equality through social partners' actions, at the appropriate levels, in accordance with national industrial relations practice, such as social dialogue, collective bargaining, joint statements, recommendations, etc. helps to create a supportive framework.

4. Embedding gender equality initiatives in broader diversity management policies presents the advantage of responding to increasingly diverse needs of individual women and men in a way which also suits the production requirements of the employer. Such an approach also helps to increase support or involvement of both male and female workers.

5. ETUC, CEEP and UNICE/UEAPME have studied a rich variety of good practice cases, showing that on all relevant levels and in many different ways social partners are contributing to achieving gender equality on the labour market. They have identified four priorities on which they ask national social partners to take action during the next five years. Under each of these priorities, they have highlighted elements on which social partners, acting and intensifying their dialogue at different levels, can add value. Inspired by current practices in various Member States and companies of different sectors and sizes, they identified examples of tools, which can inspire social partners' actions across Europe. A more detailed description of the case studies from which these examples of tools were extracted is provided in the annex.

[1] *The ETUC delegation includes representatives of the EUROCADRES/CEC Liaison Committee*
ETUC –EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION - BD. DU ROI ALBERT II, 5 - 1210 BRUXELLES UNICE - UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE –AVENUE DE CORTENBERGH, 168 - 1000 BRUXELLES UEAPME – EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES - RUE JACQUES LALAING, 4 - 1040 BRUXELLES CEEP - EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION - RUE DE LA CHARITÉ, 15 BTE 12 - 1040 BRUXELLES

II. CHALLENGES

6. Living up to the economic, demographic and social challenges facing Europe requires a new perspective on the role of women and men as economic actors in relation to their roles in society. Demographic changes are putting increasing pressure on economies and societies at large. They may also lead to increased and sometimes contradictory pressures on women in particular. The challenge is to encourage women to become or remain active on the labour market. This can only be achieved by an integrated approach, combining measures to promote labour market participation with measures to ensure equal treatment in employment, and actions to allow men and women, to combine professional and family responsibilities.

7. The need to take measures to improve women's participation on the labour market is an integral part of the Lisbon strategy to turn Europe into the most competitive knowledge based society in the world, capable of sustainable economic growth, with more and better jobs and greater social cohesion, as illustrated by the following objectives, to be reached by 2010:

   - the objective to reach an employment rate as close as possible to 70 % and to increase the number of women in employment from 51% to more than 60% by 2010 (Lisbon conclusions, 2000);

   - the objective to remove disincentives to women's labour force participation and strive, taking into ac count the demand for child care facilities and in line with national patterns of provisions, to provide child care by 2010 to at least 90% of children between 3 years old and the mandatory school age and at least 33% of children under three years of age (Council conclusions, Barcelona 2002);

   - the objective to achieve by 2010 a substantial reduction in the gender pay gap in each Member State, through a multi-faceted approach addressing the underlying factors of the gender pay gap, including sectoral and occupational segregation, education and training, job classifications and pay systems, awareness raising and transparency (Council decision of 22 July 2003 on the employment guidelines).

8. Equality between women and men has been one of the fundamental principles of the European Union since the very beginning. Since the 1970's, equal treatment legislation has grown to form a coherent legal framework which has played and will continue to play a crucial role in promoting a more equal participation of women and men in Europe's economies and societies. This has resulted in significant progress towards gender equality across the EU. The EC report on equality between women and men 2004 clearly points to positive evidence that:

   - societal patterns have changed over the last twenty years, away from the male breadwinner model to dual-earner families;

   - young women now remain in education and initial vocational training for longer, in the same way as young men do, outnumber men in upper secondary or tertiary education in most Member States and represent the majority of graduates in the EU;

   - employment rates have increased more for women than for men and now stand at 55.6% compared with 50% in the first half of the 1990's;

   - there is a general trend of narrowing gaps between women and men in employment, education and research;

   - participation of women in managerial positions has increased due to the fact that more women entered high level professional and managerial positions in the 1990s.

9. Economic growth and general progress in society have made these developments possible. However, significant gender gaps remain and the economic slowdown experienced since 2001 reveals that women continue to be more vulnerable than men to unemployment and economic inactivity, especially when they have a low level of education. Among the evidence of remaining obstacles to gender equality, the EC report on equality between women and men 2004 highlights the following elements[2]:

   • persistent difficulties to reconcile family responsibilities with full time employment illustrated by

      i. the fact that women with young children have, on average, a lower employment rate by 12.7 percentage points than women without children whereas men with children show 9.5 percentage points higher employment rates than men without children;

[2] *This is confirmed in the EC equality report 2005 published in February 2005*

ii. evidence that women continue to do the majority of work in the home or family, tend to have in interrupted patterns of employment, with all potential negative effects for career, wages and pensions, and are over-represented in part-time jobs;

- statistics on education, which show that despite the fact that women no longer lag behind in level of education

  i. traditional patterns remain in high education with only 39% of all PhDs awarded to women (com pared with 61% to men), and

  ii. women's and men's educational choices tend to reproduce gender stereotypes with an EU average figure of 36% of women among graduates in science, mathematics and information technology and only 21% in the field of engineering, building and construction;

- the fact that a high level of occupational and sectoral gender segregation remains in the labour market, with women dominating in low paid and low skilled jobs or in sectors such as health care and social services, education, public administration and retailing while a disproportionate number of men work as technicians, engineers, finance professional and managers;

- the fact that the EU gender gap in average pay levels is still 16% but that only some countries have taken effective steps towards a significant reduction.

10. The female workforce is a key resource that tends to be under-utilized or under-valued despite the progress made. Further improving the situation of women on labour markets is in the interest of individual women and men, and the economy and society as a whole. Anti-discrimination legislation exists and is necessary but legislation in itself does not bring about gender equality. It requires interaction and cooperation between all relevant actors, in order to address, in an integrated approach, the contradictions and tensions generated at the interface between the household, the community, and employment structures. Social partners are determined to live up to their own responsibilities but public authorities, education institutions and individuals also have a key role to play.

11. Wishing to enhance the overall performance of Europe's labour markets and to contribute to reaching the above mentioned Lisbon objectives through appropriate actions in their own field of responsibility, UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC undertake to encourage social partners at all levels and in all EU countries to step up their involvement in devising and implementing integrated strategies in favour of occupational gender equality.

III. PRIORITIES FOR ACTION

12. The four priorities on which CEEP, UNICE/UEAPME and ETUC want national social partners to take action during the next five years are set out below:

- addressing gender roles,
- promoting women in decision-making,
- supporting work-life balance,
- tackling the gender pay gap.

13. These priorities are interconnected and of equal importance. Actions at national, sectoral and/or company levels are most effective if the various aspects of these priorities are tackled in an integrated approach.

1. ADDRESSING GENDER ROLES

14. Traditional gender roles and stereotypes continue to have a strong influence on the division of labour between men and women at home, in the workplace and in society at large, and tend to continue a vicious circle of obstacles for achieving gender equality. Although the role of the social partners is not to interfere with private life, social partners do have a role to play in addressing gender roles and stereotypes in employment and in the workplace.

15. In the past three decades, women's employment rates have increased significantly and faster than men's, but not equally in all sectors and occupations. Women tend to be overrepresented in specific areas of activity related to traditional gender roles such as care, education, cleaning, retail etc., and to be underrepresented at higher levels of occupation.

16. Breaking down cultural barriers to ensure that women and men follow a more diverse range of careers and to encourage their participation across the labour market is a complex task given the numerous socio-economic factors to be taken into consideration. It is nevertheless crucial to desegregate labour markets in order to achieve occupational gender equality.

17. A number of EU enterprises reflect on the influence cultural attitudes and gender roles have at the workplace. They check their internal practices and policies in order to actively encourage particular groups of people to enter and remain in employment. Initiatives have also been taken by social partners at company, sectoral and/or national levels, jointly, separately or in cooperation with public authorities.

18. European social partners believe that the following elements are key to fight stereotyped gender roles on the labour market.

- Promoting non-gender biased education in schools, universities as well as efficient and non-stereotyped careers advice services, for students and those already at work, to enable individuals to make better informed education and career choices. Encouraging pupils, students and parents to consider all the available career options for girls and boys at an early stage. Examples of practical tools to do so include:

  - Organising open days in companies for girls in order to show that pre-conceived ideas about women's compared with men's jobs are not justified in practice and inform them about career options they may not have considered otherwise;

  - Encouraging parents to promote companies as a place for their daughters to pursue careers;

  - Cooperation programmes with public and/or education authorities to raise awareness on labour markets needs;

  - Participation in career fairs.

- Making a special effort to attract girls and young women into technical and scientific professions which can also help address skills and labour shortages hampering economic growth. Examples of practical tools to do so include:

  - Setting targets to increase the number of girls taking up apprenticeships in technical and scientific professions as a way to step up female recruitment in the future;

  - Sending women engaged in technical or scientific occupations as "ambassadors" into schools to inform and raise awareness of girls about opportunities of technical or scientific professions.

- Promoting the recruitment and retention of women and men with adequate skills at the enterprise level in sectors and occupations where they are underrepresented. Acknowledge, and where possible, enrich the skills content of female occupations so as to offer better career paths and opportunities for women in female dominated sectors. Examples of practical tools to do so include:

  - Reviewing the way in which job titles, job descriptions and advertisements are formulated to enhance their attractiveness for women and making managers who recruit aware of the issue;

  - Adapting the workplace to enable a greater gender mix at work (ergonomics, local services);

  - Informing about internal job offers and career prospects on intranet;

- Raising awareness of middle managers in companies on ways to promote equal opportunities for all employees throughout the employment relationship. Examples of practical tools to do so include:

  - Using all available communication tools to highlight top managers' commitment to a diverse workforce and its benefits both for the workers and the company;

  - Training managers on the benefits of diversity management and making them accountable for the implementation of the company's diversity policy;

- Ensuring good information flow between the designated contact persons for staff grievances on equal opportunities issues, and managers, who have the responsibility to take action;
- Highlighting cases of women breaking new ground;

- Promoting entrepreneurship as a career option for both women and men at sector and/or national level. Examples of practical tools to do so include:
  - Identifying potential female business starters and/or top managers, and train them.

- Encouraging competence development for adults to allow men and women to evolve in their careers throughout life and to address deficits created by the structure of the education system in the past, with particular attention to supporting SMEs in their efforts. Examples of practical tools to do so include:
  - Ensuring transparency and transferability of competences and qualifications;
  - Promoting the participation of low-skilled workers and/or workers in non-standard employment in further education and training and lifelong learning;
  - Setting gender balance objectives at sectoral level for access to vocational training.

2. PROMOTING WOMEN IN DECISION-MAKING

19. The number of women in decision-making positions in all spheres of society is growing, notably as a result of increased participation of women in the labour market and their success in higher education. However, only 30 % of managers are women, only 10 % of members of boards of directors are women, and only 3 % of CEO's or equivalent positions are taken by women[3]. Social partners have a clear responsibility to ensure that the overall working environment supports a more balanced participation of women and men in decision-making.

20. Companies who have successfully encouraged women's participation at managerial level report that they did so as part of their efforts to achieve a high performance workplace by taking initiatives to release women's untapped potential. Promoting women in decision-making positions is an investment for a more productive, innovative and stimulating working environment and better economic performance. It also contributes to bringing about improvements for women in workplaces and on the labour market in general.

21. European social partners believe that the following elements are key to improve women participation at all levels within enterprises.

- Promoting competence-based gender neutral recruitment in enterprises. Examples of practical tools to do so include:
  - Putting in place transparent and gender neutral recruitment, selection and promotion criteria;
  - Checking that the recruitment of women is proportionate to the number of female applications for the job and review results on a regular basis.

- Retaining women in enterprises, to avoid loss of competence. Examples of practical tools to do so include:
  - Discussing at an early stage with employees their career expectations as well as work-life balance needs of both women and men and how to combine them with company's needs;
  - Conducting interviews with women leaving the company to understand the reasons for doing so in order to further refine the company's human resources policy;
  - Conducting regular staff surveys to check employees satisfaction.

[3] *EC database on women in decision making: http://europa.eu.int/comm/employment_social/wo*men_men_stats

- Encouraging career development of both women and men. Top-management's commitment for initiatives promoting women in decision-making positions is key in this respect. Examples of practical tools to do so include:

  › Developing networks, mentoring or self confidence building schemes across enterprises to address the issue of self-deselection;

  › Setting targets for the promotion of women in proportion to the number of women in the relevant occupational level and review results on a regular basis;

  › Identifying possibilities for non linear career development paths alternating periods of higher professional involvement and periods of greater family responsibility as an alternative to a culture of unnecessarily long working hours;

  › Facilitating geographical mobility of managers by helping the worker's partner to find a job in the new region of occupation.

- Promoting female entrepreneurship as a complementary way of increasing women in decision-making and raising women's participation in the labour market. Examples of practical tools to do so include:

  › Putting in place regional programmes for women willing to start their own business;

  › Supporting projects to ease generational handover to women in SMEs.

- Promoting women's role in the social dialogue at all levels, both on the employers' side and the trade union side, is important, notably in collective bargaining committees and units. Special attention should be paid to the possibility for women to take up responsibilities in worker representation, both in terms of scheduling of meetings and availability of facilities.

3. SUPPORTING WORK-LIFE BALANCE

22. Work life balance arrangements can enhance employee satisfaction, promote workplace equality, contribute to an organisation's reputation as an employer of choice, and benefit employers as well as workers. Successful policies to support work-life balance need to be tailored to the needs of individual women and men, bearing in mind that these can vary throughout the life course and taking into account that long and/or irregular working hours can be an obstacle to reconcile work and family life for both men and women. However, it is equally important that account is taken of different companies needs, bearing in mind that these can vary too depending on the production cycle or customers needs. Although workers' and company's needs do not necessarily coincide, the best results are achieved through dialogue in the framework of a win-win approach.

23. While the responsibility of dealing with work-life balance issues arising at the workplace undoubtedly lies with employers and workers, public authorities have a crucial role to play in addressing the wider societal aspects. This applies in particular to ensuring the availability and affordability of quality care facilities, for children, elderly and/or other dependents, to allow men and women to join the labour market. Where appropriate, partnerships between public authorities and social partners can help in devising innovative solutions.

24. Social partners and enterprises across the EU have found numerous ways of supporting workers' efforts to find a good work-life balance. The tools used have varied greatly from enterprise to enterprise and from individual to individual. These policies are often reviewed and adapted to respond effectively to changing workers and companies needs.

25. European social partners believe that the following elements are key to support a good work-life balance.

- Considering flexible working arrangements that can be taken up on a voluntary basis by both women and men, including leave arrangements, designed in a way that does not undermine their long term participation and position on the labour market. Examples of practical tools to do so include:

› Making available a mix of various working arrangements that allow for flexibility in working time or the organisation of work, such as part-time work, job-sharing, reduced hours, compressed working week, school term-time working, staggered or gliding hours, time-off and ad hoc home working etc.;

› career breaks and parental leave arrangements.

- Promoting a more balanced take-up of possibilities to ease work-life balance. Examples of practical tools to do so include:

  › Company internal awareness raising schemes to promote take-up of flexible work options, especially by men, including in male dominated professions;

  › Information campaigns about leave possibilities available to both women and men and encouraging parents to share leave periods more equally.

- Jointly approaching public authorities to develop instruments that help increase the availability of accessible and affordable child care facilities of good quality and seeking innovative ways of providing essential private household or caring services. Examples of practical tools to do so include

  › Attracting on site services such as travel office, shops, bank and insurance offices etc;

  › Sponsoring child care centers or providing an allowance covering part of the nursery costs to parents;

  › Creating funds by collective agreements or other means to "mutualise" the costs of maternity or parental leave allowances helps to ensure that women no longer represent a more costly source of labour than men. Similar measures can be useful to support childcare projects addressing specific needs of working parents such as care for sick children, care outside regular opening hours, etc. This can help in particular SMEs.

4. TACKLING THE GENDER PAY GAP

26. Within the EU there is a strong legal framework, based on article 141 of the EU-Treaty, providing women and men with the right to equal pay for equal work and work of equal value. The wages of individual employees are influenced by many different factors. Social partners of all Member States have a clear obligation to ensure that the pay systems they put in place do not lead to pay discrimination between women and men.

27. Social partners are struck by the persistence of a gender pay gap across Europe. It may, among other things signal labour market dysfunction. They are also concerned by the fact that the reasons lying behind this gap are not always well understood. They therefore believe that it is very important to seek to better understand the numerous and complex factors explaining wage differences between women and men and take action accordingly.

28. Recognising the link between labour market segregation and the gender pay gap, social partners at different levels have used or developed a variety of instruments to act on the underlying causes of gender pay differences, such as equal pay reviews, equality plans, benchmarking, etc. Practice also shows that using modernisation of pay systems as an opportunity for gender mainstreaming can be extremely effective. In the case of a significant overhaul of pay systems, it is essential to plan and spread the implementation of the pay system modification over a sufficiently long period to ensure the financial sustainability of the approach and to avoid jeopardising the competitiveness of companies.

29. European social partners believe that the joint commitment of social partners at all relevant levels and the following elements are key to tackle the gender pay gap.

- Informing about existing legislation on equal pay and giving guidance on how to help closing the gender pay gap at different levels. Examples of practical tools used to do so include:

- Practical guide, especially for SMEs, on how to live up to their legal obligations;
- National or sectoral collective agreements or framework agreements.

- Developing clear up to date statistics at sector and/or national level to enable social partners to analyse and understand the complex causes of pay differentials. Promoting the availability of gender specific information at the appropriate levels (national, sectoral and/or company level). Examples of practical tools used to do so include:
  - Develop a joint method, taking into account as wide a range of variables as possible, in order to have a detailed and analytical picture of the underlying causes of wage differences between women and men.

- Ensuring that pay systems, including job evaluation schemes, are transparent and gender neutral and paying attention to the possible discriminatory effects of secondary elements of pay. Using or developing methods and instruments to address the gender pay gap in a systematic way, that allows for monitoring and evaluation as part of a wider strategy. Examples of practical tools used to do so include:
  - Screening job descriptions to check that they don't contain discriminatory elements;
  - Reviewing pay criteria to check that they are not discriminatory;
  - Developing tool kits comprising different elements in order to give background information to negotiators dealing with gender equality issues and to offer practical advice on what employers and workers can do in enterprises;
  - Use existing on-line tools providing information on wage formation and enabling individuals to compare their salaries with that of other employees.

IV. ACTIONS AND FOLLOW-UP

30. The member organisations of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) will promote this framework of actions in Member States at all appropriate levels taking account of national practices, through joint and separate actions, as appropriate. Given the interest of the matter under consideration, the social partners have also decided to transmit this document to all relevant players at European and national levels, including EU sectoral social partners, EU and national public authorities etc.

31. The national social partners will draw up an annual report on the actions carried out in Member States on the four priorities identified. The members of EUROCADRES/CEC have a particular role to play with regard to the priority "promoting women in decision-making".

32. The European Social Dialogue Committee will be entrusted with the preparation of the overall European report.

33. After four annual reports, the European social partners will evaluate the impact on both companies and workers. This evaluation can lead to an update of the priorities identified and/or an assessment on whether or not additional action is required in one or more of the priority areas.

34. When preparing the next EU social dialogue work programme, the social partners will take account of this framework of actions.

CADRE D'ACTIONS SUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES

Présentation par Madame Viviane Goergen, Présidente du Comité Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats et Secrétaire générale adjointe de la confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens

Traduction non officielle - seule la version anglaise fait foi

I. L'APPROCHE DES PARTENAIRES SOCIAUX

1. Les partenaires sociaux européens, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES[1], s'engagent à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Dans ce contexte, ils ont un rôle clé à jouer. Ils ont adopté le présent cadre d'actions pour contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, l'amélioration qualitative et quantitative des emplois et la cohésion sociale, ainsi qu'à la mise en oeuvre du cadre législatif de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Sachant que les causes des inégalités qui demeurent sur les marchés du travail sont complexes et liées entre elles, les partenaires sociaux européens sont convaincus que, pour s'y attaquer avec succès, des stratégies intégrées de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont nécessaires qui prévoient, en particulier, des actions pour la déségrégation des marchés du travail et l'examen des rôles de l'homme et de la femme dans la société. Les partenaires sociaux, comme analyse de base pour leurs actions conjointes, font le constat que les rôles et stéréotypes masculins et féminins exercent une forte influence sur la division actuelle du travail entre les hommes et les femmes, aussi bien au sein de la famille que sur le lieu de travail et dans la société en général, produisant et reproduisant des écarts hommes/femmes. Il est donc capital de s'attaquer dans le cadre d'une approche intégrée, d'une part, à la ségrégation (verticale et horizontale) dans les professions et sur le marché du travail, et d'autre part, aux obstacles s'opposant à une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour les hommes comme pour les femmes.

3. Une mention expresse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions des partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, conformément aux pratiques nationales de relations industrielles, comme le dialogue social, la négociation collective, les déclarations communes, les recommandations, etc. contribue à mettre en place un cadre d'appui.

4. L'intégration d'initiatives d'égalité des genres dans des politiques plus larges de gestion de la diversité présente l'avantage de répondre aux besoins toujours plus diversifiés de l'homme et de la femme d'une manière qui convient également aux exigences de production de l'employeur. Une telle approche contribue également à améliorer le soutien ou l'implication des travailleurs, masculins comme féminins.

5. La CES, le CEEP et UNICE/UEAPME ont étudié toute une palette de bonnes pratiques, montrant qu'à tous les niveaux pertinents et de façon très variée, les partenaires sociaux contribuent à l'égalité entre les femmes

[1] *La délégation de la CES comprend des représentants comité de liaison EUROCADRES/CEC.*
CES -CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS - BD. DU ROI ALBERT II, 5 - BRUXELLES 1210 UNICE - UNION DES CONFEDERATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE –AVENUE DE CORTENBERGH, 168 - 1000 BRUXELLES UEAPME – UNION EUROPEENNE DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES - RUE JACQUES LALAING, 4 - 1040 BRUXELLES CEEP - CENTRE EUROPEEN DES ENTREPRISES À PARTICIPATION PUBLIQUE - RUE DE LA CHARITE, 15 BTE 12 - 1040 BRUXELLES

et les hommes sur le marché du travail. Ils ont identifié quatre priorités sur lesquelles ils demandent aux partenaires sociaux nationaux d'agir durant les cinq prochaines années. Pour chacune de ces priorités, ils ont mis en évidence des éléments pour lesquels les partenaires sociaux peuvent apporter une valeur ajoutée en agissant et en intensifiant leur dialogue aux différents niveaux. S'inspirant de pratiques actuelles dans divers États membres et dans des entreprises de secteurs et de tailles différents, ils ont identifié des exemples d'instruments pouvant guider l'action des partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe. Une description plus détaillée des études de cas dont ces exemples ont été tirés figure en annexe.

II. LES DEFIS

6. Relever les défis économiques, démographiques et sociaux de l'Europe suppose d'adopter une nouvelle perspective du rôle de l'homme et de la femme en tant qu'acteurs économiques par rapport à leurs rôles dans la société. Les évolutions démographiques exercent une pression croissante sur les économies et les sociétés dans leur ensemble. Elles peuvent également entraîner des pressions accrues, parfois contradictoires, sur les femmes en particulier. Le défi consiste à encourager les femmes à devenir ou demeurer actives sur le marché du travail. Cela ne peut se faire que par une approche intégrée, combinant des mesures de promotion de la participation au marché du travail, des mesures destinées à assurer une égalité de traitement en matière d'emploi, et des actions pour permettre aux hommes et aux femmes de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

7. La nécessité de prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes aux marchés du travail fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne qui doit faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale, comme l'illustrent les objectifs suivants à atteindre pour 2010 :

   - objectif d'un taux d'emploi aussi proche que possible de 70 % et d'une proportion de femmes actives (actuellement de 51 %) dépassant 60 % d'ici à 2010 (conclusions de Lisbonne, 2000);

   - objectif d'élimination des freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande en ce sens et conformément aux systèmes nationaux en la matière, effort pour mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans (conclusions du Conseil, Barcelone, 2002);

   - objectif d'une réduction significative, d'ici 2010, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération, comme la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence (décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres).

8. L'égalité entre les femmes et les hommes fut d'emblée l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne. Depuis les années 1970, la législation sur l'égalité de traitement s'est développée pour former un cadre juridique cohérent, lequel a joué et continuera à jouer un rôle crucial dans la promotion d'une participation plus égale des femmes et des hommes dans les économies et sociétés européennes. Tout cela a entraîné des progrès significatifs vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de l'UE. Le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes mentionne clairement des données positives :

   - les schémas sociétaux ont évolué au cours des vingt dernières années, s'écartant du modèle où l'homme était le soutien de famille pour passer à un modèle de famille où les revenus viennent des deux parents;

   - les jeunes femmes suivent désormais plus longtemps les programmes d'éducation ou de formation professionnelle initiale, de la même manière que les jeunes hommes; elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire ou tertiaire dans la plupart des États membres et constituent la majorité des diplômés dans l'UE;

   - les taux d'emploi ont augmenté davantage pour les femmes que pour les hommes, se situant aujourd'hui à 55,6 % contre 50 % dans la première moitié des années 1990;

- on constate une tendance générale à la diminution des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, d'éducation et de recherche;

- la présence des femmes dans les fonctions de direction s'est accrue, du fait que les femmes ont été plus nombreuses, dans les années 1990, à parvenir à des postes professionnels et directionnels de haut

9. Ce sont la croissance économique et le progrès général de la société qui ont rendu ces évolutions possibles. Cependant, des écarts significatifs entre hommes et femmes subsistent, et le ralentissement économique constaté depuis 2001 révèle que les femmes restent plus vulnérables que les hommes au chômage et à l'inactivité économique, surtout si elles ont un niveau moindre de formation. Parmi les obstacles à l'égalité qui persistent, le rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes souligne les éléments suivants[2] :

- Difficultés persistantes à concilier les responsabilités familiales et un emploi à temps plein, illustrées par:

  i. le fait que les femmes ayant de jeunes enfants présentent en moyenne un taux d'emploi inférieur de 12,7 % à celui des femmes sans enfant, tandis que le taux d'emploi des hommes avec enfants est supérieur de 9,5 % à celui des hommes sans enfant;

  ii. le fait que les femmes continuent à assumer la majorité des travaux ménagers et des soins à la famille, tendent à avoir des périodes d'emploi discontinues – avec tout ce que cela implique d'effets négatifs potentiels sur la carrière, le salaire et la retraite – et sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.

- Statistiques sur l'éducation qui montrent que, même si les femmes ne sont plus en retard sur le niveau de formation :

  i. les schémas traditionnels persistent dans l'enseignement supérieur, avec 39 % de tous les doctorats délivrés à des femmes (et donc, 61 % à des hommes);

  ii. les choix de formation des femmes et des hommes tendent à reproduire les stéréotypes de genre, avec une moyenne pour l'UE de 36 % de femmes parmi les diplômés en sciences, mathématiques et informatique, et 21 % seulement dans l'ingénierie, le bâtiment et la construction.

- Ségrégation professionnelle et sectorielle sur le marché du travail qui reste forte, les femmes dominant dans les emplois moins rémunérés et moins qualifiés ou dans les secteurs tels que les soins de santé, les services sociaux, l'enseignement, l'administration publique et le commerce de détail, et un nombre disproportionné d'hommes techniciens, ingénieurs, professionnels de la finance et cadres.

- Persistance entre les femmes et les hommes de l'UE d'un écart dans les niveaux moyens de rémunération de 16 %, seuls quelques pays ayant pris des mesures actives en faveur d'une réduction significative.

10. La main-d'œuvre féminine est une ressource clé, qui a tendance à être sous-utilisée ou sous-estimée, malgré les progrès réalisés. Il est dans l'intérêt de l'homme et de la femme, de l'économie et de la société dans son ensemble d'améliorer encore la situation des femmes sur les marchés du travail. La législation anti-discrimination existe; elle est nécessaire mais la législation en soi ne suffit pas à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette dernière requiert interaction et coopération entre tous les acteurs compétents, afin de régler par une approche intégrée les contradictions et les tensions générées à l'interface entre les tâches ménagères, la vie société et les structures de l'emploi. Les partenaires sociaux sont déterminés à assumer leurs responsabilités propres, mais les pouvoirs publics, les institutions d'enseignement et les individus ont eux aussi un rôle clé à jouer.

11. Souhaitant renforcer les performances générales des marchés du travail européens et contribuer à atteindre les objectifs de Lisbonne susmentionnés, par des actions adéquates, dans leurs domaines de responsabilité respectifs, UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES s'engagent à encourager les partenaires sociaux à tous les niveaux, et dans tous les pays de l'UE, à intensifier leur participation à la conception et à la mise en œuvre de stratégies intégrées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[2] *Ceci est confirmé dans le rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2005 publié en février 2005*

III. PRIORITES D'ACTION

12. Les quatre priorités sur lesquelles le CEEP, UNICE/UEAPME et la CES souhaitent voir les partenaires sociaux agir durant les cinq prochaines années sont les suivantes : aborder les rôles de l'homme et de la femme; promouvoir les femmes dans la prise de décision; soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale; s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

13. Ces priorités sont interconnectées et d'une même importance. Les actions aux niveaux national, sectoriel et/ou de l'entreprise seront les plus efficaces si les divers aspects de ces priorités sont traités par une approche intégrée.

1. ABORDER LES ROLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME

14. Les rôles traditionnels de l'homme et de la femme et les stéréotypes continuent à exercer une forte influence sur la division du travail entre l'homme et la femme à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général; ils tendent à maintenir un cercle vicieux d'obstacles à une égalité entre les femmes et les hommes. Bien que les partenaires sociaux n'aient pas pour rôle d'intervenir dans la vie privée, ils ont un rôle à jouer en abordant les rôles et stéréotypes masculins et féminins en matière d'emploi et sur le lieu de travail.

15. Au cours des trois dernières décennies, les taux d'emploi des femmes ont augmenté significativement et plus vite que ceux des hommes, mais pas de la même façon selon le secteur ou la profession. Les femmes tendent à être surreprésentées dans des domaines d'activité particuliers, liés aux rôles traditionnels de l'homme ou de la femme, tels que les soins, l'enseignement, le nettoyage, le commerce de détail, etc.; et sous-représentées dans les niveaux professionnels plus élevés.

16. Briser les barrières culturelles pour assurer qu'hommes et femmes suivent des carrières plus diversifiées et pour encourager leur participation à l'ensemble du marché du travail, est une tâche complexe vu les nombreux facteurs socio-économiques à prendre en considération. La déségrégation des marchés du travail est néanmoins cruciale pour parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

17. Nombre d'entreprises de l'UE réfléchissent à l'influence que les attitudes culturelles et les rôles masculins et féminins peuvent avoir sur le lieu de travail. Elles vérifient leurs pratiques et politiques internes afin d'encourager activement des groupes donnés de personnes à prendre et conserver un emploi. Des initiatives ont été prises également par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, sectoriel et/ou national, conjointement, distinctement ou en coopération avec les pouvoirs publics.

18. Les partenaires sociaux estiment que les éléments suivants sont déterminants pour lutter contre les rôles stéréotypés de l'homme et de la femme sur le marché du travail.

- Promouvoir une éducation sans a priori de genre à l'école et à l'université, ainsi qu'une orientation professionnelle efficace et non stéréotypée, aussi bien pour les étudiants que pour ceux qui travaillent, pour permettre à chacun d'opérer un choix de formation et de carrière plus éclairé. Encourager les élèves, les étudiants et les parents à envisager toutes les options de carrière possibles pour les filles et les garçons à un stade précoce. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  - organiser pour les filles des journées «portes ouvertes» dans les entreprises, afin de leur montrer que les idées préconçues sur les emplois typiquement masculins ou féminins ne sont pas justifiées dans la pratique, et afin de les informer des options de carrière qu'elles n'auraient sinon peut-être pas envisagées;

  - encourager les parents à promouvoir l'entreprise comme lieu de carrière pour leurs filles;

  - développer des programmes de coopération avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaître les besoins des marchés du travail;

  - participer aux «foires aux carrières».

- Faire un effort particulier pour attirer les filles et les jeunes femmes vers les professions techniques et scientifiques, ce qui peut aussi contribuer à réduire les pénuries de compétences et de main-d'œuvre qui freinent la croissance économique. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

- fixer des objectifs chiffrés d'augmentation du nombre d'apprenties dans les professions techniques et scientifiques en vue d'accroître le recrutement de main-d'œuvre féminine à l'avenir;

- envoyer des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques comme ambassadrices dans les écoles, afin d'informer les filles et les sensibiliser aux possibilités offertes par les professions techniques ou scientifiques.

• Promouvoir le recrutement et le maintien de femmes et d'hommes ayant les compétences appropriées au niveau de l'entreprise dans les secteurs et professions où ils sont sous-représentés. Reconnaître et, si possible, enrichir le contenu «compétences» des professions féminines de manière à offrir de meilleurs parcours et possibilités de carrière pour les femmes dans les secteurs dominés par les femmes. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  - réexaminer la formulation des intitulés et descriptifs de fonction et des offres d'emploi, pour renforcer leur attrait pour les femmes, et sensibiliser les cadres chargés du recrutement à cette question;

  - adapter le lieu de travail pour permettre une mixité accrue au travail (ergonomie, services locaux);

  - informer des offres d'emploi et perspectives de carrière internes, via l'intranet.

• Sensibiliser les cadres des entreprises aux moyens de promouvoir l'égalité des chances pour tous les salariés durant l'ensemble de la relation d'emploi. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  - utiliser tous les outils de communication disponibles pour mettre en lumière l'engagement de la direction pour une main-d'œuvre diversifiée et les avantages qu'elle apporte aux travailleurs comme à l'entreprise;

  - former les cadres aux avantages d'une gestion de la diversité et les rendre responsables de la mise en œuvre de la politique de diversité de l'entreprise;

  - assurer de bons flux d'information entre les personnes désignées pour recevoir les plaintes du personnel en matière d'égalité des chances et les cadres qui ont la responsabilité de les traiter;

  - mettre en lumière les exemples de pionnières.

• Promouvoir l'entreprenariat comme carrière pour les femmes comme pour les hommes au niveau sectoriel et/ou national. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  - repérer les femmes ayant le potentiel pour créer une entreprise et/ou assumer une fonction directoriale, et les former.

• Encourager le développement des compétences des adultes, pour permettre aux hommes et aux femmes d'évoluer dans leurs carrières tout au long de leur vie et pour tenter de combler les déficits engendrés par la structure du système éducatif par le passé, en s'attachant en particulier à soutenir les PME dans leurs efforts. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  - assurer la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications;

  - promouvoir la participation des travailleurs moins qualifiés et/ou des travailleurs ayant un emploi atypique à l'éducation et la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie;

  - fixer des objectifs d'équilibre entre hommes et femmes au niveau sectoriel pour ce qui est de l'accès à la formation professionnelle.

2. PROMOUVOIR LES FEMMES DANS LA PRISE DE DECISIONS

19. Le nombre de femmes occupant un poste décisionnel est en augmentation dans toutes les sphères de la société, fruit notamment d'une participation accrue des femmes au marché du travail et de leur succès dans l'enseignement supérieur. Cependant, les femmes représentent seulement 30 % des cadres, 10 % des membres de conseils de direction, 3 % des PDG ou fonctions équivalentes[3]. Les partenaires sociaux ont une responsabilité claire à assumer pour veiller à ce que l'environnement général de travail favorise une participation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions.

20. Les entreprises qui ont encouragé avec succès la participation des femmes au niveau de l'encadrement indiquent qu'elles l'ont fait dans le cadre de leurs efforts pour construire un lieu de travail performant, en prenant des initiatives visant à libérer le potentiel inexploité des femmes. Promouvoir les femmes à des fonctions décisionnelles, c'est investir pour un environnement de travail plus productif, innovant et stimulant, et pour de meilleures performances économiques. C'est également contribuer à apporter des améliorations pour les femmes sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général.

21. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour améliorer la participation des femmes à tous les niveaux dans les entreprises.

- Promouvoir un recrutement neutre sur le plan du sexe, basé sur les compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mettre en place des critères de recrutement, de sélection et de promotion qui sont transparents et neutres sur le plan du sexe;
  - vérifier que l'embauche de femmes est proportionnelle au nombre de candidatures féminines pour le poste et examiner régulièrement les résultats.
- Retenir les femmes au sein de l'entreprise, pour éviter les pertes de compétences. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - discuter précocement avec les salariés de leurs attentes en termes de carrière, ainsi que des besoins des hommes et des femmes à l'égard de l'équilibre entre travail et vie familiale; discuter également des moyens de conjuguer ces besoins à ceux de l'entreprise;
  - mener des entretiens avec les femmes qui quittent l'entreprise, afin de comprendre les raisons qui les y ont poussées et affiner en conséquence la politique des ressources humaines de l'entreprise;
  - réaliser des sondages réguliers parmi le personnel pour vérifier la satisfaction des salariés.
- Encourager la carrière des femmes comme des hommes. L'engagement de la direction envers des initiatives de promotion des femmes dans la prise de décisions est crucial à cet égard. Exemples d'outils pratiques à cette fin :
  - mettre en place des réseaux, des mentors ou des mécanismes de développement de la confiance en soi, dans les entreprises, pour lutter contre les phénomènes d'auto-désélection;
  - fixer des objectifs chiffrés pour la promotion des femmes en proportion du nombre de femmes au niveau professionnel pertinent, et analyser les résultats régulièrement.
  - repérer les possibilités de carrières non linéaires, alternant les périodes de forte implication professionnelle et les périodes de responsabilité familiale accrue, comme une alternative à une culture d'horaires de travail inutilement longs;
  - faciliter la mobilité géographique des cadres en aidant le conjoint ou partenaire à trouver un emploi dans la nouvelle région d'accueil;

[3] *Banque de données de la CE sur les femmes dans la prise de décisions : http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats*

- Promouvoir l'esprit d'entreprise féminin comme un moyen complémentaire d'augmenter le nombre des femmes dans la prise de décisions et la participation des femmes au marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  › mettre en place des programmes régionaux pour les femmes qui souhaitent démarrer leur propre activité;

  › soutenir les projets visant à faciliter la transmission intergénérationnelle des PME aux femmes.

- Promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux, du côté des employeurs comme du côté des syndicats, est important, notamment dans les comités et unités de négociation collective. Une attention particulière devrait être portée à la possibilité pour les femmes de prendre des responsabilités en matière de représentation des travailleurs, en ce qui concerne autant la planification des réunions que la disponibilité des équipements ou services.

3. SOUTENIR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

22. Les modalités facilitant l'équilibre vie professionnelle - vie familiale peuvent renforcer la satisfaction des salariés, promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, contribuer à la réputation de l'organisation en tant qu'employeur de choix et bénéficier aux employeurs comme aux travailleurs. Pour soutenir avec succès l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les politiques menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins de l'homme et de la femme, sachant que ces besoins peuvent varier tout au long de la vie et que des horaires de travail longs et/ou irréguliers peuvent faire obstacle, pour les hommes comme pour les femmes, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant, il est tout aussi important de tenir compte des différents besoins des entreprises, sachant que ceux-ci peuvent varier également selon le cycle de production ou les besoins des consommateurs. Bien que les besoins des travailleurs et ceux de l'entreprise ne coïncident pas nécessairement, les meilleurs résultats sont le fruit d'un dialogue dans le cadre d'une approche où chacun a quelque chose à gagner.

23. Alors qu'il incombe indubitablement aux employeurs et aux travailleurs de régler les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui se posent sur le lieu de travail, les pouvoirs publics ont un rôle crucial à jouer en abordant les aspects liés à la société au sens large. Il s'agit en particulier d'assurer la disponibilité, pour un prix abordable, d'équipements et possibilités de soins de qualité pour les enfants, les personnes âgées et/ou les autres personnes dépendantes, pour permettre aux femmes et aux hommes de rejoindre le marché du travail. Le cas échéant, des partenariats entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent contribuer à la conception de solutions novatrices.

24. Les partenaires sociaux et les entreprises de toute l'UE ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les travailleurs dans leurs efforts pour parvenir à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les instruments utilisés varient grandement d'une entreprise à l'autre et d'une personne à l'autre. Ces politiques sont souvent réexaminées et adaptées pour répondre efficacement à l'évolution des besoins des travailleurs et des entreprises.

25. Les partenaires sociaux européens estiment que les éléments suivants sont déterminants pour soutenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

- Envisager des modalités de travail flexibles pouvant être adoptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes, y compris des modalités de congé, et conçues d'une manière qui ne compromette pas leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  › mettre à disposition un éventail de diverses modalités de travail permettant la flexibilité du temps de travail ou de l'organisation du travail, telles que travail à temps partiel, partage de poste, horaire réduit, semaine de travail comprimée, travail calé sur les horaires scolaires, horaires échelonnés ou décalés, temps libre, travail à domicile ponctuel, etc.;

  › pauses carrière et congé parental.

- Promouvoir un meilleur équilibre dans l'utilisation de possibilités facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  ›mener, au sein de l'entreprise, des actions de sensibilisation pour promouvoir l'adoption d'options de travail flexibles, surtout par les hommes, y compris dans les professions dominées par les hommes;

  ›mener des campagnes d'information sur les possibilités de congé dont disposent les hommes et les femmes et encourager les parents à partager leurs congés d'une manière plus égale.

- Contacter conjointement les pouvoirs publics pour élaborer des instruments qui contribuent à améliorer la disponibilité de gardes d'enfants accessibles, pour un prix abordable et de bonne qualité, et rechercher des moyens innovants de fournir les services privés de proximité ou de soins. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  ›attirer sur place des services tels qu'agences de voyage, boutiques, banques, compagnies d'assurance;

  ›parrainer des garderies d'enfants ou fournir aux parents une allocation couvrant une partie des frais de crèche;

  ›créer, par convention collective ou autres moyens, des fonds permettant de mutualiser les coûts des allocations pour congé de maternité ou congé parental, pour que les femmes ne représentent plus une source de main-d'œuvre plus coûteuse que les hommes. Des mesures similaires peuvent soutenir utilement des projets de garderie répondant aux besoins spécifiques des parents qui travaillent, par exemple des gardes pour un enfant malade, des gardes en dehors des heures habituelles d'ouverture, etc. Ceci peut aider les PME en particulier.

4. S'ATTAQUER A L'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

26. Au sein de l'UE, un cadre législatif fort, basé sur l'article 141 du traité UE, assure aux femmes et aux hommes le droit à une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale. Le salaire de chacun est influencé par de nombreux facteurs différents. Les partenaires sociaux de tous les États membres ont l'obligation claire d'assurer que les systèmes de rémunération qu'ils mettent en place n'entraînent pas de discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes.

27. Les partenaires sociaux sont interpellés par la persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe. Cela peut, entre autres, être le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail. Les partenaires sociaux sont préoccupés également de constater que les raisons qui sous-tendent cet écart ne sont pas toujours bien comprises. Ils jugent par conséquent très important de chercher à mieux comprendre les facteurs nombreux et complexes qui expliquent les différences de salaires entre les hommes et les femmes, et d'agir en conséquence.

28. Reconnaissant le lien entre la ségrégation du marché du travail et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux aux différents niveaux ont utilisé ou élaboré une palette d'instruments pour agir sur les causes sous-jacentes des différences de rémunération entre les femmes et les hommes, par exemple des analyses de rémunération, des plans d'égalité, des étalonnages, etc. La pratique montre également combien il peut être fort utile de profiter d'une modernisation des systèmes de rémunération pour y intégrer la dimension du genre. En cas de refonte substantielle des systèmes de rémunération, il est capital de programmer et de répartir la mise en œuvre du changement sur une période suffisamment longue pour assurer la viabilité financière de l'approche et éviter de compromettre la compétitivité des entreprises.

29. Les partenaires sociaux européens estiment que l'engagement commun des partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents, ainsi que les éléments suivants, sont déterminants pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Diffuser des informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération, ainsi que des orientations sur les moyens de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes aux différents niveaux. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

› publier des guides pratiques, surtout à l'intention des PME, sur les moyens de satisfaire à leurs obligations légales;

› conclure des conventions collectives ou des accords-cadres nationaux ou sectoriels.

- Mettre au point des statistiques claires et à jour au niveau sectoriel et/ou national pour permettre aux partenaires sociaux d'analyser et de comprendre les causes complexes des différentiels de salaires. Promouvoir la disponibilité d'informations spécifiques sur les hommes et les femmes aux niveaux appropriés (national, sectoriel et/ou de l'entreprise). Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  › mettre au point une méthode commune qui tienne compte d'autant de variables que possible pour disposer d'une image détaillée et analytique des causes sous-jacentes des différences de salaires entre les femmes et les hommes.

- Veiller à ce que les systèmes de rémunération, y compris les mécanismes d'évaluation de fonctions, soient transparents et neutres sur le plan du sexe, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération. Utiliser ou élaborer des méthodes et instruments pour traiter de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'une manière systématique, permettant un suivi et une évaluation dans le cadre d'une stratégie élargie. Exemples d'outils pratiques à cette fin :

  › passer en revue les descriptifs de fonction afin de vérifier qu'ils ne contiennent pas d'éléments discriminatoires;

  › réexaminer les critères de rémunération pour vérifier qu'ils ne sont pas discriminatoires;

  › concevoir des kits comprenant différents éléments qui apportent des informations de base aux négociateurs ayant à traiter de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui offrent des conseils pratiques sur ce que les employeurs et les travailleurs peuvent faire dans les entreprises;

  › utiliser les outils disponibles en ligne offrant des informations sur la formation des salaires et permettant aux individus de comparer leurs salaires à ceux d'autres salariés.

IV. ACTIONS ET SUIVI

30. Les organisations membres de UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que le comité de liaison EUROCADRES/CEC) assureront la promotion du présent cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, compte tenu des pratiques nationales, par des actions conjointes et distinctes, selon le cas. Étant donné l'intérêt de la question examinée, les partenaires sociaux ont décidé également de transmettre le document à tous les acteurs pertinents aux niveaux européen et national, y compris aux partenaires sociaux sectoriels de l'UE, aux pouvoirs publics de l'UE et nationaux, etc.

31. Les partenaires sociaux nationaux dresseront un rapport annuel sur les actions menées dans les États membres sur les quatre priorités identifiées. Les membres d'EUROCADRES/CEC ont un rôle particulier à jouer à l'égard de la priorité «promouvoir les femmes dans la prise de décision».

32. Le Comité du dialogue social européen sera chargé de préparer le rapport européen général.

33. Après quatre rapports annuels, les partenaires sociaux européens évalueront l'impact sur les entreprises et sur les travailleurs. Cette évaluation peut conduire à une mise à jour des priorités identifiées et/ou à une évaluation de la nécessité d'une action complémentaire dans l'un ou plusieurs des domaines prioritaires.

34. Au moment de préparer le prochain programme de travail du dialogue social de l'UE, les partenaires sociaux tiendront compte du présent cadre d'actions.

Atelier sur « Le rôle des hommes dans la vie économique »

Rapport réalisé par Madame Anne-Marie Theisen

L'atelier a été présidé par Madame Viera Hanulakova, Directrice du Département de l'Egalité des chances et de la non-discrimination au Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille, ainsi que par Monsieur Peter Guran, Chef du Département de recherche du Centre National des Droits de l'Homme de la République slovaque.

Les discussions ont été alimentées à partir d'une présentation sur le « Cadre d'action des partenaires sociaux concernant l'égalité des hommes et des femmes », faite par Madame Viviane Goergen, Présidente du Comité des Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), ainsi que Secrétaire générale adjointe de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB).

Le cadre d'action a été négocié au plan de l'Union européenne et est basé sur le constat que les inégalités sur le marché du travail doivent être abolies et qu'il faut s'attaquer surtout à l'abolition de la ségrégation professionnelle tant verticale qu'horizontale ainsi qu'à éliminer les obstacles freinant une adéquate conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le cadre d'action des partenaires sociaux s'est fixé quatre champs prioritaires qui ont été illustrés à travers de nombreux exemples par l'oratrice. Au niveau des priorités précitées concernant les rôles de l'homme et de la femme, les femmes dans la prise de décision, l'articulation de la vie familiale et professionnelle, tout comme l'écart salarial, Madame Goergen a souligné plusieurs fois qu'il est nécessaire d'adopter une approche responsabilisant tous les partenaires. Elle a insisté que le point central de toute stratégie était l'éducation et l'enseignement sans a priori, tout comme une orientation scolaire et une orientation professionnelle diversifiées visant la représentation équilibrée des sexes dans toutes les professions et métiers et à tous les niveaux de décision. Elle a mis l'accent sur l'importance de disposer d'un instrument statistique très différencié afin de soutenir les actions.

Lors des discussions, il est apparu que faire adopter un cadre légal est une chose, mais qu'il faudra des décennies pour faire adopter les principes égalitaires dans les mentalités. D'où l'importance de veiller à une stratégie de sensibilisation précoce impliquant l'ensemble des acteurs importants.

Les facteurs critiques de succès qui ont été identifiés au cours de l'atelier ont été nombreux.

Il faut veiller à faire du sujet de l'égalité des genres un sujet de discussion de la société dans son ensemble et non un domaine traitant de problèmes féminins. Cet aspect a été particulièrement rehaussé par les délégués slovaques tout en étant affirmé par les autres représentants également.

La question de la lenteur des progrès a été abordée. Il a été recommandé d'adopter une politique du haut en bas, accompagnée d'actions de bas en haut. L'égalité doit être mise en œuvre dès le berceau, à travers le partage des responsabilités parentales, passant par l'éducation et aboutissant au milieu du travail. Dans ce cadre le fait d'avoir un gardien institutionnel de l'égalité a été relevé et le rôle du Ministère de l'Egalité des chances au Luxembourg a été loué. Dans ce même contexte, la nécessité d'avoir des comités spécifiques de femmes reste toujours d'actualité en raison des énormes retards à combler. Ceci étant, les solutions adoptées devront toujours être équilibrées et être adaptées aux besoins des femmes et des hommes. S'il faut recourir à des quotas ou à des actions de discrimination positive, il faut être conscient que ceci peut être un cercle vicieux et il faut former les femmes afin d'être préparées aux objections qu'elles vont rencontrer inévitablement.

En ce qui concerne le cadre d'action des partenaires sociaux, il a été regretté qu'il n'ait pas la valeur d'une directive, ce qui a fait plaider les membres de l'atelier à adopter davantage de courage en matière de mise en œuvre des réformes. Si l'objectif de ce cadre d'action est de rassembler des bonnes pratiques au niveau européen, ses lignes de conduite n'ont pas de caractère contraignant et ce qui en est fait est laissé au libre arbitre des Etats membres. Comme un stimulant important de la motivation semble être l'intérêt personnel, il a été conseillé de montrer surtout les avantages de l'égalité aux hommes afin d'en faire les vrais partenaires de la cause.

Il a été dit que si davantage d'hommes étaient associés aux discussions sur l'égalité des genres, d'autres questions seraient également posées et il y aurait un élargissement du dialogue.

D'un autre côté, il a été considéré comme très important que les hommes s'engagent à davantage soutenir la participation des femmes à la vie active. Il a été recommandé de changer d'attitude en arrêtant de considérer que le gain de salaire des femmes représente au plus un gain économique supplémentaire pour le ménage.

En conclusion :

- L'éducation s'est démarquée comme étant le ressort le plus important de la sensibilisation au respect des dimensions du genre tout en se fondant dans une stratégie de formation permanente au cours de la vie.
- L'égalité des sexes est bipolaire et n'est pas un domaine à attribuer d'office aux femmes. Les hommes sont invités à s'associer aux discussions et ils doivent également profiter de l'opportunité qui leur est proposée par les femmes pour élargir la perspective du dialogue.
- L'égalité doit être négociée à tous les niveaux de la société de manière transversale, mais elle continue à nécessiter des actions spécifiques réservées aux femmes.
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est inadmissible et il doit être abordé avec des actions concrètes et contraignantes.
- Afin d'élargir la participation des femmes aux prises de décision et d'augmenter la responsabilité familiale des hommes, il faut réfléchir sur de nouveaux modes de gestion, permettant de mieux partager le temps de vie entre les responsabilités professionnelles et privées.

Workshop on « The role of men in economic life »

Report prepared by Mrs Anne-Marie Theisen

The workshop was directed by Mrs Viera Hanulakova, Director of the Departement of Equal opportunities and Anti-discrimination at the Ministry of Labour and Family, as well as by Mr Peter Guran, Head of the Monitoring and Research department at the Slovak National Centre for Human Rights, Slovak Republic.

The discussions were enriched by a lecture of the « Framework of actions on gender equality » of the social partners, held by Mrs Viviane Goergen, President of the Women's Committee of the European Trade Union Confederation (ETUC), and Deputy Secretary General of LCGB Trade-Union (Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens).

The framework of actions on gender equality, which was discussed, had shortly before been negotiated at European level between the different trade unions. It is based on the consideration that the existing inequalities on the labour market have to be abolished. Accordingly to the analysis of the European trade union representatives, it is above all vocational segregation that must be eradicated at the horizontal and the vertical levels, but in parallel it is required that the obstacles to a harmonious work life balance have to be eliminated.

The considered framework of actions is built upon four levels of intervention, which were richly illustrated by the speaker. Accordingly to the aforementioned priorities which concern the roles of men and women, women in decision making, work life balance as well as gender pay gap, Mrs Goergen put particular emphasis on the necessity of equally shared responsibility by the different actors.

As she said, a main requirement in order to achieve the strategy touched the field of education and training, which needed to be obstacle free for all as well as were the domains of educational and vocational orientation of young people to the labour market. This orientation to a job should be done without prejudice by the actors, because we need gender diversity in all fields and at all decision levels of the labour market. A basic requirement hereto was according to her to install gender differentiated statistics as support measures of the actions.

In the following discussion, it became evident that the elaboration and discussion of a framework of gender equality actions between the social partners was a good thing but only a first step on a long route. The participants observed that it would take decades before these gender equality principles would change men's behaviour. Therefore the importance to start early with an awareness raising strategy was proposed as well as having all the important actors speaking with one voice since the beginning.

Numerous key factors of success were identified by the workshop participants as follows.

- Gender equality must be considered as a topic that addresses the whole society and not as a discussion point that should be dealt with as a specific woman issue. This was a strong request coming from the Slovakian representatives but it was shared as such by all the participants of the workshop.

- The long lasting duration of the process was also mentioned, as well as the fact that it risked to exhaust the people. It was recommended to adopt a comprehensive approach starting top-down and bottom-up at the same time. It was said that gender equality must be a principle that is conveyed through the whole life cycle, starting with birth and the sharing of parental responsibilities between fathers and mothers, passing through education and reaching the labour market. In this context the necessity to have an institutional guard of the implementation of gender equality was highlighted and the part of Luxembourg's Ministry for Equal Opportunities in this was positively underlined. In the same context, it became clear that it was still important to have specific committees of women, as the existing gender gaps were still too large. But the solutions that would be proposed by women's institutional bodies needed to work out as balanced and adapted to women's and men's needs. If it should be necessary to adopt a quota system or to install positive discrimination, the experience shows that this could provoke hostile responses. Here it was said to be recommendable to well prepare the women to the negative objections they would risk to meet.

– As far as the discussed framework of actions on gender equality is concerned, it was regretted that it did not get the recognition of a European Directive. It was said that even though the objective of this framework plan was to compile good practices in the field of gender equality at European level, it's implementation or not was left to the Member states' liberty of choice. This risked to produce disappointing results and made apparent that this kind of decisions needed in fact to be supported with more political courage. As an important encouraging factor of individual motivation is said to be personal interest, it was advised to get men allied to gender equality by very well explaining them its advantages. If men were more tied into the discussions on gender equality, other questions would be raised and the dialogue would become broader.

– On the other hand it was considered to be important that men should support more actively the access of women to the labour market. They needed to stop to consider the women's wages as a sheer financial supplement of a household, but as a fair contribution to it.

In conclusion :

- The field of education was said to be the most important domain in order to change the stereotypes in gender equality. But gender equality needs to be part of a life long learning attitude too.

- Gender equality has two poles of attraction and is not a field that deals only with women's issues. Men are kindly invited to take part in the discussions but on their side, they have to take the responsibility to get a larger dialogue.

- Gender equality has to be negotiated at all levels of the society in a horizontal approach. Nevertheless the gender equality process still needs to get enhanced by specific actions reserved to women.

- The gender pay gap is a discrimination that needs to be abolished and that must be tackled with tangible and constraining obligations.

- In order to get a larger female participation in the decision taking in all spheres of the society and to get more tangible results in sharing parental and household responsibilities by men, new managing styles must be developed in public life that help to be better prepared to share work life responsibilities.

ISBN 2-919876-80-5