



Assemblée générale

Distr. générale
5 août 2019
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session

Point 22 b) de l'ordre du jour provisoire*

Élimination de la pauvreté et autres questions liées au développement

Participation des femmes au développement

Rapport du Secrétaire général

Résumé

En application de la résolution [72/234](#) de l'Assemblée générale sur la participation des femmes au développement, le Secrétaire général met en avant dans le présent rapport les mesures prises au niveau national pour intégrer le principe de l'équité entre les sexes dans les politiques et stratégies nationales de développement durable, pour promouvoir des stratégies de croissance économique durable, partagée et équitable qui servent les intérêts des femmes ainsi que des politiques de l'emploi dynamiques axées sur l'instauration du plein emploi productif et l'accès des femmes à un travail décent, pour éliminer le cloisonnement qui existe dans le monde du travail et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, pour accélérer le passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel, pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence, de discrimination et de harcèlement sexuel à l'égard des femmes au travail, et pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

* [A/74/150](#).



I. Introduction

1. Dans sa résolution [72/234](#) sur la participation des femmes au développement, l'Assemblée générale a constaté l'interdépendance entre l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles, les droits de l'homme, l'élimination de la pauvreté et une croissance économique durable et partagée. Elle a réaffirmé l'importance du plein emploi productif et de l'accès à un travail décent et à une protection sociale pour tous et a demandé instamment aux États d'intensifier les efforts visant à accélérer le passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel. Elle a également dénoncé haut et fort la persistance et l'ampleur de la violence à l'égard des femmes et des filles en soulignant qu'il fallait mettre un terme à toutes les formes de violence dans les espaces publics et privés, et a encouragé les États Membres à adopter des mesures préventives spécifiques pour protéger les femmes et les filles de toute forme de maltraitance, notamment les sévices, l'exploitation et les violences sexuelles. Elle a par ailleurs engagé vivement les États Membres à reconnaître, mettre en valeur, réduire et redistribuer la charge disproportionnée des soins et du travail domestique non rémunérés qu'assurent les femmes.

2. L'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'application de la résolution [72/234](#) à sa soixante-quatorzième session. Le présent rapport a été établi à partir des contributions de 27 États Membres, de quatre entités des Nations Unies¹, et d'autres sources. Le Secrétaire général y passe en revue les mesures prises par les gouvernements ainsi que l'appui fourni par les entités des Nations Unies pour traiter les questions abordées dans la résolution. Il fait également le point sur les efforts déployés au niveau national pour : a) intégrer le principe de l'équité entre les sexes dans les stratégies nationales de développement durable ; b) promouvoir des stratégies de croissance partagée ainsi que des politiques de protection sociale et des politiques de l'emploi dynamiques ; c) éliminer la discrimination dont les femmes sont l'objet sur le marché du travail, le cloisonnement qui existe dans le monde du travail et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ; d) améliorer l'éducation, la formation et le développement des compétences ; e) accélérer le passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel ; f) prévenir et éliminer la violence et le harcèlement sexuel envers les femmes au travail ; et g) augmenter les investissements dans le secteur des services à la personne. Le rapport présente en conclusion des recommandations à l'intention de l'Assemblée générale.

3. Les engagements des États Membres en faveur de l'égalité des sexes, des droits des femmes et de l'autonomisation des femmes sont énoncés, entre autres, dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention relative aux droits des personnes handicapées. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing et les conclusions concertées des soixante et unième ([E/2017/27-E/CN.6/2017/21](#)) et soixante-troisième ([E/2019/27-E/CN.6/2019/19](#)) sessions de la Commission de la condition de la femme comportent des feuilles de route pour l'autonomisation économique des femmes, tout comme le Programme de

¹ Ont contribué au rapport les États et entités des Nations Unies ci-après : Allemagne, Andorre, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Burkina Faso, Cambodge, Chypre, Colombie, Espagne, Géorgie, Grèce, Mauritanie, Mexique, Myanmar, Norvège, Pérou, Portugal, République islamique d'Iran, Slovénie, Tchèque, Turquie, Ukraine et Uruguay ; Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Union internationale des télécommunications (UIT), Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI).

développement durable à l'horizon 2030, notamment l'objectif 5, qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, ou encore l'objectif 8, qui consiste à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

II. Données et tendances mondiales et régionales

4. Malgré la participation de plus en plus visible des femmes à l'économie, d'importantes disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail continuent d'être observés, tant dans les pays en développement que dans les pays développés. À l'échelle mondiale, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi rémunéré et gagnent souvent moins pour un travail similaire ; elles ont également tendance à être cloisonnées dans des emplois plus précaires, moins bien payés, à temps partiel et informels. Partout dans le monde, des écarts importants subsistent entre les femmes et les hommes en termes de participation au marché du travail, même si, dans certaines régions, le sud et l'est de l'Asie exceptés, le fossé semble se réduire. Les écarts sont plus faibles en Afrique subsaharienne, où les taux d'activité des femmes sont parmi les plus élevés. En Afrique subsaharienne, pour les femmes comme pour les hommes, on note une forte participation au marché du travail, y compris le travail indépendant et le travail pour compte propre, et les disparités entre leurs taux respectifs sont les plus faibles qui aient été constatées au plan mondial. Les écarts entre les taux de participation des femmes et des hommes sont particulièrement marquants dans les États arabes ainsi qu'en Afrique du Nord et en Asie du Sud, où ils dépassent 50 %. Ces trois régions affichent également les taux de participation des femmes les plus faibles (moins de 30 %, contre une moyenne mondiale de 49 %) et vont à l'encontre de la tendance générale constatée à l'échelle planétaire, qui fait ressortir une hausse du taux d'activité des femmes².

5. Les femmes qui exercent un emploi rémunéré effectuent généralement un nombre d'heures de travail inférieur à celui que font les hommes, mais, lorsque l'on additionne le travail rémunéré et les soins et travaux domestiques non rémunérés, elles effectuent globalement plus d'heures que les hommes. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les femmes consacrent chaque jour 2,6 fois plus de temps que les hommes aux soins et aux tâches ménagères non rémunérés, alors que la durée pendant laquelle elles exercent une activité rémunérée ne représente que 0,7 fois celle que les hommes y consacrent³.

6. L'éducation est un facteur déterminant dans les taux d'activité des femmes. Les niveaux d'instruction des filles et des jeunes femmes ont progressé de façon spectaculaire dans de nombreux pays en développement au cours des dernières décennies. Les engagements pris en faveur des objectifs du Millénaire pour le développement et les investissements concertés du secteur public visant à gommer les disparités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation n'y sont pas étrangers. Si, à l'échelle mondiale, les femmes qui ont un niveau d'instruction plus élevé ont toutes les chances de participer au marché du travail, dans les pays plus pauvres où le niveau d'instruction est le plus faible, les femmes risquent davantage

² Organisation internationale du Travail (OIT), *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève, 2017). Voir également data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS.

³ Voir stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

d'exercer des activités de subsistance ou un emploi informel⁴. Cela étant, l'éducation à elle seule ne suffit pas à accroître la participation des femmes au marché du travail. Des obstacles structurels, tels que la discrimination institutionnalisée et la ségrégation des emplois, font que les disparités entre les femmes et les hommes subsistent.

7. Un nombre disproportionné de femmes travaillent dans le secteur informel en Afrique subsaharienne, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que dans la plupart des pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure). Même si, à l'échelle mondiale, les taux d'emploi informel sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (63 %, contre 58,1 %), la proportion de femmes dans le secteur informel dépasse celle des hommes dans un grand nombre de pays (55,5 %). Les travailleurs les plus jeunes et les travailleurs les plus âgés se retrouvent en nombre disproportionné dans le secteur informel de l'économie et les habitants des régions rurales sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi informel (80 %) que les habitants des zones urbaines (43,7 %). C'est dans l'agriculture que le taux d'emploi informel est le plus haut (93,6 %), alors que l'industrie (57,2 %) et les services (47,2 %) enregistrent des taux relativement plus faibles, bien que non négligeables⁵. Un nombre disproportionné de travailleurs pauvres occupent un emploi dans le secteur informel de l'économie, mais plus de la moitié d'entre eux sont salariés ; le phénomène, qui concerne principalement les femmes, s'observe surtout dans les économies émergentes, ou en Afrique subsaharienne et dans le Sud de l'Asie⁶.

8. Au niveau mondial, l'écart entre les taux de chômage masculin et féminin est globalement resté le même, bien que des variations considérables aient été enregistrées selon les groupes de revenu régionaux et nationaux. Les femmes courent un risque plus grand de se retrouver sans emploi que les hommes (6,2 % en 2017, contre 5,5 % pour les hommes, soit une différence de 0,7 point). Dans les pays émergents, l'écart s'est creusé, passant de 0,5 point en 2007 à 0,7 point en 2017. En revanche, il est tombé à 1,8 point dans les pays en développement et à 0,5 point dans les pays développés⁷.

9. La technologie et l'automatisation modifient le paysage de l'emploi dans les pays développés comme dans les pays en développement. Les innovations numériques, la technologie mobile et l'accès à Internet ont ouvert de nouvelles possibilités de créer des liens interpersonnels et de mobiliser le capital social, de faciliter l'accès à l'emploi et aux marchés et services financiers, et de développer l'enseignement et la formation techniques et professionnels, les plateformes d'apprentissage et les services de santé. L'argent mobile et le versement des salaires par des moyens numériques ont permis aux populations rurales éloignées d'effectuer des paiements et des transferts électroniques, ont favorisé la mise au point de nouveaux mécanismes grâce auxquels les femmes peuvent gagner de l'argent et l'économiser de manière plus sûre, ont facilité le transfert de fonds vers des régions reculées, ont contribué à pousser les femmes vers l'emploi formel et ont ouvert de nouveaux marchés aux cheffes d'entreprise⁸.

⁴ Rachel Heath et Seema Jayachandran, « The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries », National Bureau of Economic Research working paper n° 22766, 2017.

⁵ OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3^e éd. (Genève, 2018).

⁶ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève, 2017).

⁷ Ibid.

⁸ Organisation des Nations Unies, « Leave no one behind: taking action for transformational change on women's economic empowerment », rapport du Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes créé par le Secrétaire général, New York, 2017 ; Tavneet Suri et William Jack, « The long-run poverty and gender impacts of mobile money », *Science*, vol. 354, n° 6317 (décembre 2016), p. 1288 à 1292.

10. Malgré d'importants investissements dans les plateformes mobiles et en dépit de quelques initiatives particulièrement réussies concernant la numérisation des paiements et des transferts, l'accès aux services de télécommunications mobiles est inégal et les femmes rencontrent des obstacles pour utiliser les plateformes et services financiers numériques⁹. Dans la mesure où les plateformes numériques et les services financiers reposent généralement sur les réseaux de communications mobiles, l'accès à la technologie mobile et la possibilité de s'en servir librement et à tout moment sont des facteurs essentiels si l'on veut que nul ne soit exclus de ces services. Or, à l'échelle mondiale, les femmes ont 14 % de chances de moins que les hommes de posséder un téléphone portable. Cet écart est plus important dans certaines régions du monde, notamment le Sud de l'Asie où il atteint 38 %¹⁰. En outre, nonobstant les possibilités qu'offrent ces plateformes de générer du travail et de l'organiser, elles peuvent faire basculer l'emploi dans le secteur informel en occultant l'identité de l'employeur et en mettant les travailleurs en situation de faiblesse¹¹.

III. Facteurs déterminants et contraintes

11. Les taux de croissance économique enregistrés à l'échelle mondiale reculent depuis la récession que nous avons connue en 2008 ; ils ne se sont redressés que récemment, mais la croissance reste médiocre, aux alentours de 3 %¹². De nombreux pays en développement et émergents continuent d'enregistrer une baisse de la croissance de leur produit intérieur brut¹³. La croissance est toutefois très inégale : dans certaines régions, dont le Sud et l'Est de l'Asie ainsi que le Pacifique, les taux de croissance demeurent supérieurs à 5 %, tandis que dans d'autres, notamment en Europe orientale, en Asie centrale et dans le Caucase, ils n'atteignent pas 3 %. De nouveaux obstacles au commerce et le fait que des accords commerciaux existants se lézardent pourraient aggraver le ralentissement économique dans certaines régions¹⁴. Lorsque la croissance ralentit, la création d'emplois ralentit elle aussi et l'on observe ensuite, le plus souvent, une hausse des taux de chômage des femmes.

12. Dans le monde entier, les lois discriminatoires et les normes concernant les rôles des femmes et des hommes continuent de faire obstacle à la pleine participation des femmes, en toute égalité, à l'économie¹⁵. Les règles formelles et informelles, les attitudes et les pratiques qui restreignent l'accès des femmes et des filles à la justice et aux possibilités d'emploi limitent considérablement leur capacité à s'intégrer dans le tissu économique et à exercer leurs droits fondamentaux. Les discriminations que renferme le droit de la famille et les restrictions concernant les libertés civiles, l'intégrité physique et l'accès aux ressources productives et financières sont plus fortes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne et dans les pays du Sud de l'Asie¹⁶.

⁹ UIT, « ICT facts and figures ». Disponible à l'adresse suivante : www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf.

¹⁰ GSM Association (GSMA) « Women and mobile money: insights from Kenya » (Londres, 2015) ; GSMA, *The Mobile Gender Gap Report 2018* (Londres, 2018).

¹¹ OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, Genève, 2018 ; Abigail Hunt et Emma Samman, « Gender and the gig economy: critical steps for evidence-based policy », working paper n° 546 (Londres, 2019).

¹² Voir data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.kd.zg.

¹³ Voir www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO/1.

¹⁴ Voir www.oecd.org/economy/economic-outlook/.

¹⁵ Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2018* (Washington D.C., 2018).

¹⁶ OCDE, base de données relative à l'indice Institutions sociales et égalité femme-homme. Disponible à l'adresse : www.genderindex.org/.

13. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent et semblent même se creuser dans certaines parties du monde. S'ils semblent s'être resserrés ces dix dernières années dans le Sud de l'Asie, en Afrique subsaharienne et dans l'Est de l'Asie, ainsi que dans le Pacifique, ils s'accroissent en Europe, en Asie centrale, en Amérique latine et dans les Caraïbes. Les disparités de rémunération entre les sexes sont inférieures à 10 % dans les pays de l'Est de l'Asie et dans le Pacifique ; elles sont les plus marquées dans le Sud de l'Asie (environ 30 %) et en Afrique subsaharienne (20 %) ¹⁷. De plus, la croissance mondiale des salaires fléchit et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes devraient s'aggraver à mesure que le ralentissement se poursuit.

14. À l'échelle mondiale, les hommes et les femmes tendent à être cloisonnés dans des métiers et secteurs particuliers, d'où une forte ségrégation professionnelle. Dans la plupart des régions du monde, à l'exception du Sud de l'Asie, les femmes sont en général moins nombreuses que les hommes dans le secteur manufacturier, mais plus nombreuses dans le secteur des services. Dans l'agriculture, la répartition par sexe est assez contrastée : au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et dans les pays du Sud de l'Asie, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans l'agriculture, dans l'Est de l'Asie, dans le Pacifique et en Afrique subsaharienne, elles font jeu égal, et dans les autres régions du monde elles sont souvent moins nombreuses dans ce secteur ¹⁸.

15. Les violences au sein du couple et celles que subissent les femmes dans les sphères privée et publique menacent leur bien-être et l'exercice de leurs droits. Au moins 2 milliards de femmes, soit 75 % des femmes âgées de 18 ans ou plus dans le monde, ont été victimes de harcèlement sexuel. La violence et le harcèlement dont les femmes sont l'objet dans le monde du travail concernent tous les postes, toutes les professions, tous les secteurs de l'économie et tous les pays. Ces actes de violence et de harcèlement peuvent se produire sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés qui en font office, sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail, ou dans les endroits aménagés pour le travail grâce aux technologies de l'information et des communications ¹⁹. En juin 2019, la prise de conscience accrue des conséquences de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail a conduit à l'adoption de la Convention n° 190 et de la Recommandation n° 106 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (2019) ²⁰.

16. Les rapports de force inégaux entre hommes et femmes au sein du foyer et dans la société sont la cause première des inégalités entre les sexes et continuent de compromettre l'autonomisation économique des femmes ²¹. Lorsque les femmes ont un statut ou un pouvoir de négociation plus faible au sein du foyer, la capacité qu'elles ont de contrôler les revenus, de déterminer quelle somme il convient d'épargner et d'investir et quelle autre doit servir à se soigner et se nourrir, voire de négocier leur propre fertilité, est grandement réduite ²².

¹⁷ OIT, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps?* (Genève, 2018).

¹⁸ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances de l'emploi des femmes 2017*.

¹⁹ ONU-Femmes et OIT, *Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work* (New York, 2019).

²⁰ Compte rendu provisoire de la Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, juin 2019.

²¹ ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : transformer les économies, réaliser les droits* (New York, 2015) ; Jean-Marie Baland et Roberta Ziparo, « Intra-household bargaining in poor countries » document de travail n° 2017/108 de l'Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement (Université des Nations Unies, 2017).

²² Ibid. ; Cruz Caridad Bueno et Errol A. Henderson, « Bargaining or backlash? Evidence on intimate partner violence from the Dominican Republic », *Feminist Economics*, vol. 23, issue 4 (2017), p. 90 à 116.

17. L'écrasante majorité des soins et travaux domestiques non rémunérés sont encore et toujours effectués par des femmes et des filles. À l'échelle mondiale, les femmes y consacrent trois fois plus de temps que les hommes ; en Asie et dans le Pacifique, quatre fois plus²³. Les inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les soins et les travaux domestiques non rémunérés sont généralement plus importantes dans les pays où les infrastructures sont insuffisantes et les systèmes d'éducation et de protection sociale moins développés²⁴. Les inégalités sont également plus prononcées dans les pays dont les institutions sociales sont plus discriminatoires et qui imposent des restrictions normatives et juridiques aux droits sociaux et économiques des femmes et à leur mobilité²⁵. Les responsabilités que les femmes endossent en matière de soins et de tâches ménagères leur laissent peu de temps libre, limitent leur participation au marché du travail, font baisser leur productivité, creusent les écarts entre les sexes en termes de taux d'activité et accroissent la segmentation du marché du travail, de sorte que les femmes se retrouvent à exercer massivement des activités peu rémunérées, précaires, informelles, à temps partiel et à domicile, qui leur permettent de concilier ces obligations avec un emploi rémunéré²⁶.

IV. Mesures prises par les États Membres et appui fourni par les entités des Nations Unies

A. Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les stratégies nationales de développement durable

18. De nombreux États Membres intègrent la problématique femmes-hommes dans leurs stratégies et politiques nationales de développement durable afin de promouvoir l'égalité des sexes et de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe. Ils sont pour la plupart dotés d'autorités compétentes pour ces questions ou de mécanismes nationaux de promotion de l'égalité femmes-hommes, sous la forme, par exemple, d'un ministère de la condition féminine et du développement social, de commissions pour l'égalité des sexes, ou encore de secrétariats chargés d'établir la législation et la pratique en la matière, de les faire respecter et de veiller à ce que cette problématique soit prise en compte dans les stratégies nationales de développement durable. Des États Membres ont indiqué qu'ils ajustaient leurs cadres juridique et stratégique nationaux afin que les questions d'égalité femmes-hommes trouvent leur place dans la mise en œuvre du Programme 2030 (E/CN.6/2019/4). Vingt entités des Nations Unies ont fait savoir qu'elles apportaient un appui à des mécanismes nationaux de promotion des femmes et s'employaient, dans le cadre du Programme 2030, à faire adopter les normes et principes arrêtés, dans l'idée de favoriser l'intégration systématique de la problématique femmes-hommes (E/2019/54). L'Allemagne, l'Andorre, l'Argentine, l'Australie, l'Autriche, Bahreïn, le Burkina Faso, le Cambodge, Chypre, la Colombie, l'Espagne, la Mauritanie, le Myanmar, le Pérou, le

²³ OIT, *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent* (Genève, 2018).

²⁴ Banque asiatique de développement, *Balancing the Burden? Desk Review of Women's Time Poverty and Infrastructure in Asia and the Pacific*, Philippines, 2015 ; Sarah Gammage, « Labour market institutions and gender inequality » dans Janine Berg (ed.), *Labour Market Institutions: an ILO Primer* (Genève, 2015).

²⁵ ONU-Femmes, « Répartir plus équitablement les soins non rémunérés et maintenir la qualité des services de soins : une condition préalable à l'égalité des sexes », document de politique générale n° 5 (New York, 2016).

²⁶ ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020. Families in a Changing World* (New York, 2019).

Portugal, la Slovénie, la Tchéquie et l'Uruguay ont tous élaboré des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes et se sont efforcés de prendre en compte cette question dans leurs politiques et programmes nationaux.

19. Ainsi, dans son plan de développement durable pour la période 2018-2030, le Myanmar fait de la problématique femmes-hommes une question transversale dont il est tenu compte dans tous les aspects de la mise en œuvre du plan, y compris dans la budgétisation. De même, au Burkina Faso, l'égalité des sexes figure dans le Plan national de développement économique et social pour 2016-2020. Le Gouvernement s'est attaché à prendre en considération la question de l'équité entre les sexes dans les politiques sectorielles et à mettre au point des outils d'analyse et d'intégration de la problématique femmes-hommes dans les plans d'action, programmes et projets déployés aux niveaux local et national. En Mauritanie, la Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée, adoptée en 2018, a été élaborée dans le cadre d'un processus inclusif et participatif conforme à la Stratégie nationale d'institutionnalisation du genre. Dans son plan national de développement pour la période 2018-2022, la Colombie prévoit de renforcer la coordination interinstitutionnelle et intersectorielle sur les questions d'égalité des sexes, et envisage notamment de mettre en place un système national visant à promouvoir et à défendre les droits des femmes et à faire avancer la prise en compte systématique de cette problématique. Le Cambodge a entrepris de donner forme à sa première politique nationale pour l'égalité des sexes, l'idée étant d'offrir un cadre d'action à plus long terme en faveur de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs de développement durable et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

20. La Slovénie a élaboré un document stratégique intitulé « résolution relative au programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes », qui définit les objectifs, les mesures et les grands axes de la politique à mettre en œuvre pour faire avancer l'égalité des sexes à l'horizon 2020. Ce programme vise, entre autres priorités, à mettre fin aux déséquilibres et à la ségrégation femmes-hommes en matière d'emploi et de lutte contre le chômage, à supprimer les obstacles qui empêchent de concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille, à réduire les disparités et la ségrégation femmes-hommes qui touchent à l'éducation, à gommer les inégalités dans le domaine des sciences et dans l'enseignement supérieur, et à faire prévaloir une politique de tolérance zéro en ce qui concerne les violences faites aux femmes.

21. L'Uruguay prépare depuis deux ans une stratégie de développement durable à long terme. La stratégie nationale de développement « Uruguay 2050 » ouvrira la voie au développement durable en renforçant l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, l'accent étant mis sur l'autonomisation économique des femmes et la lutte contre les stéréotypes de genre et les normes sociales.

B. Stratégies de croissance partagée et politiques dynamiques en matière d'emploi et de protection sociale

22. De nombreux États Membres mettent en œuvre et coordonnent des stratégies de croissance économique partagée et des politiques dynamiques en matière d'emploi et de protection sociale. L'Arabie saoudite, l'Australie, l'Autriche, Bahreïn, Chypre, la Géorgie, le Mexique, le Pérou et la Slovénie déploient des efforts concertés pour que les femmes bénéficient de mesures actives en faveur de l'emploi qui leur permettent de trouver du travail et favorisent l'adéquation entre l'offre et la demande, la reconversion et l'aide aux femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail. L'Autriche propose une aide à la réinsertion professionnelle, tout particulièrement à

l'intention des femmes qui retournent sur le marché du travail après avoir interrompu leur carrière pour prendre soin de leurs enfants ou de personnes à charge. Des conseils et des informations spécifiques leur sont dispensés par des conseillers qualifiés dans tous les bureaux régionaux du service de l'emploi. Quelque 4 500 femmes utilisent chaque année ce dispositif.

23. Plusieurs États Membres ont élargi la portée des programmes de protection sociale et revalorisé les pensions de retraite et les transferts sociaux dans le but précis d'améliorer les conditions de vie et les moyens de subsistance des femmes. Ainsi, des initiatives visant à mettre en place un régime universel de retraite et de transferts sociaux pour les personnes âgées sont en cours en Afrique du Sud, en Azerbaïdjan, en Bolivie (État plurinational de), au Botswana, au Brésil, au Cambodge, en Chine, en Géorgie, au Kosovo, au Lesotho, aux Maldives, en Mongolie, au Népal, en République-Unie de Tanzanie, en Thaïlande, au Timor-Leste, à Trinité-et-Tobago et en Ukraine²⁷. La Tchèque respecte l'engagement qu'elle a pris d'adopter des lois destinées à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, et de renforcer celles qui existent déjà. Ainsi, la loi visant à garantir des niveaux de retraite et d'assurance sociale suffisants, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, s'est traduite par une augmentation des pensions de retraite les plus faibles, ce qui a permis d'améliorer la situation des femmes et des hommes les plus exposés au risque de pauvreté.

24. Le Cambodge a défini et mis en œuvre un vaste cadre politique de protection sociale pour la période 2016-2025, qui est en partie axé sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement mène à bien un programme de réserve alimentaire, un programme d'alimentation scolaire et un programme de bourses à l'intention des élèves pauvres, dont 60 % des fonds sont alloués à des filles. Il verse également des aides pécuniaires aux femmes enceintes et aux enfants des familles démunies et a créé un fonds d'équité pour donner accès aux soins de santé aux personnes les plus pauvres. Il a en outre élargi le régime national de sécurité sociale relatif aux soins de santé et aux risques professionnels des travailleurs et des salariés tels que définis dans le droit du travail, mis en place un système d'assurance maladie à l'intention des fonctionnaires, des retraités et des anciens combattants, et créé la Fondation pour les personnes handicapées.

25. Afin de donner aux régimes de protection sociale les moyens de lutter contre les inégalités entre les sexes en milieu rural, la FAO a élaboré un ensemble d'outils visant à favoriser l'adoption de programmes de protection sociale soucieux de la problématique femmes-hommes pour combattre la pauvreté rurale et la faim. L'idée est de renforcer les compétences techniques des responsables qui s'occupent de la protection sociale afin d'intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de protection sociale en milieu rural.

26. En coopération avec ONU-Femmes et la Commission économique pour l'Afrique, et grâce à une contribution financière de la Finlande, l'ONUDI a conçu et mené à titre expérimental un programme régional de formation consacré aux statistiques tenant compte des disparités entre femmes et hommes dans le domaine du développement industriel durable et partagé. Afin de mieux éclairer les politiques industrielles respectueuses de la problématique femmes-hommes et de favoriser leur élaboration et leur mise en œuvre, des statisticiens venus de 10 pays d'Afrique de l'Est (Burundi, Éthiopie, Kenya, Malawi, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Soudan, Soudan du Sud et Zambie) ont bénéficié d'une formation sur la

²⁷ BIT et Banque mondiale, *Universal Social Protection: Country Cases*, the Global Partnership for Universal Social Protection (USP2030) (Washington D.C., 2016).

collecte, l'analyse et l'utilisation systématiques de données et statistiques ventilées par sexe, qui leur a été dispensée à Addis-Abeba, en octobre 2018.

C. Élimination de la discrimination envers les femmes sur le marché du travail, du cloisonnement dans le monde du travail et des écarts de salaires entre les femmes et les hommes

27. Des pays à revenu élevé, à revenu intermédiaire et à faible revenu ont cherché à éliminer la discrimination que subissent les femmes sur le marché du travail et à mettre fin à la ségrégation professionnelle et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (E/CN.6/2017/3). Certaines initiatives visant à lutter contre le cloisonnement dans le monde du travail ont mis l'accent sur l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques proposé aux filles et sur l'abolition des stéréotypes de genre qui perdurent dans le système éducatif et poussent filles et garçons à emprunter différentes filières d'études ou de formation professionnelle (notamment en Arabie saoudite, en Australie, en Autriche, à Bahreïn, au Cambodge, à Chypre, en Colombie, en Iran (République islamique d'), en Norvège, en Turquie et en Uruguay). L'Australie a récemment rendu publique sa stratégie d'avancement des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, dans laquelle le Gouvernement s'engage à renforcer l'égalité des sexes et la participation des femmes dans ces domaines, grâce notamment à des financements supplémentaires. En Allemagne, le « Pacte national en faveur des femmes dans les professions des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques » a pour but d'attirer un plus grand nombre de jeunes femmes dans les professions scientifiques et techniques, et mise pour ce faire sur la création de réseaux et la mobilisation de plus de 200 partenaires chargés de leur apporter aide et conseils.

28. En Turquie, en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le développement, le Ministère du travail, des services sociaux et de la famille et le Ministère de l'éducation ont apporté leur contribution financière au projet baptisé « Engineer Girls of Turkey », qui cherche, par des activités de sensibilisation en milieu scolaire, à inciter les jeunes filles à faire des études d'ingénieur et leur propose des formations, bourses et stages à cet effet. En République islamique d'Iran, 50 villages ont bénéficié en 2018 du plan national d'autonomisation des femmes par la technologie ; en 2019, ils ont été 270 à en bénéficier. En Norvège, la Confédération des entreprises norvégiennes et la Société norvégienne des ingénieurs et des techniciens mènent un projet intitulé « Les filles et la technologie », qui vise à augmenter le nombre d'étudiantes dans les matières scientifiques à tous les niveaux, notamment en faisant intervenir des personnalités et entreprises modèles pour faire découvrir aux filles les possibilités que leur ouvrent les filières universitaires consacrées aux sciences et à l'ingénierie.

29. L'Autriche encourage la diversification des choix de carrière des filles et des femmes, et s'emploie à déconstruire les stéréotypes de genre dans l'enseignement et la formation professionnelle ; une équipe d'enseignants dûment informés et sensibilisés à ces questions a été constituée et déployée dans les instituts universitaires de formation des enseignants et les commissions scolaires ont été dotées de moyens à cet effet, assortis d'objectifs et de résultats à atteindre. Le site « meine Technik » créé sur Internet donne des informations sur les carrières professionnelles et les filières d'études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, et s'adresse plus particulièrement aux filles, aux jeunes femmes, aux enseignants, aux entreprises et aux parents.

30. À Bahreïn, une enquête portant sur la participation des femmes dans le domaine de la technologie financière et sur les obstacles auxquels elles se heurtent est en cours. Une autre enquête a été lancée, en coopération avec la banque centrale bahreïnienne, auprès des institutions bancaires et financières afin de mesurer les progrès accomplis pour combler les écarts entre les femmes et les hommes dans le secteur bancaire et financier, déterminer l'impact des politiques et programmes mis en œuvre pour accroître la participation des femmes, et mieux cerner l'accès des femmes aux services bancaires et financiers.

31. Initiative mondiale lancée par l'UIT, la Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC a pour objet d'encourager les filles et les jeunes femmes à envisager de faire des études et d'embrasser une carrière dans le secteur des technologies de l'information et des communications, et de leur donner les moyens d'y parvenir. L'un des objectifs est de corriger le problème de la sous-représentation des femmes dans les professions des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, qui offrent souvent des rémunérations plus importantes et exigent un niveau élevé de qualification. Entre 2011 et 2018, cette initiative a touché 357 000 filles dans 171 pays. Le mot-dièse # GirlsInICT a été repris sur 93 millions de comptes Twitter et le portail « Les jeunes filles dans le secteur des TIC » a totalisé plus de 1 million de pages vues, ce qui a contribué à donner un plus grand retentissement à l'enjeu de la campagne, à savoir conduire davantage de femmes et de filles à étudier les technologies de l'information et des communications et à faire carrière dans ce domaine.

32. Menée conjointement par l'UIT et ONU-Femmes, l'initiative « Les jeunes africaines savent coder » vise à encourager les filles à étudier les technologies de l'information et des communications et à faire carrière dans ce secteur, ainsi qu'à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à la maîtrise des outils numériques, à la programmation, à l'entrepreneuriat et au développement personnel lors de stages de programmation. Lors du premier stage, qui s'est tenu en Éthiopie, en août 2018, 34 pays d'Afrique étaient représentés. L'initiative contribue également à aider ces pays à intégrer la problématique femmes-hommes dans les cours d'informatique et de programmation à tous les niveaux du cursus scolaire. Le développement de compétences en matière de technologies de l'information et des communications devrait permettre aux filles de ne plus être de simples consommatrices d'outils numériques, mais de devenir des créatrices, des conceptrices et des citoyennes du monde actives et à même de tirer parti de l'essor mondial du numérique.

33. Afin de parvenir à un développement industriel durable et partagé, l'ONUDI aide les États Membres à réduire le cloisonnement qui existe entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et dans certains secteurs ainsi que les écarts de rémunération qui les séparent. Sa plateforme d'apprentissage et de perfectionnement des connaissances (Learning and Knowledge Development Facility) permet aux jeunes des pays en développement et des économies en transition d'acquérir des compétences dans le domaine de l'industrie. Au Maroc, en Uruguay, en Éthiopie, au Libéria, en Afrique du Sud, en Iraq et en Zambie, la plateforme incite les étudiantes à s'inscrire dans des cursus techniques et professionnels majoritairement masculins, met en avant la réussite des étudiantes pour faire d'elles des modèles dans les médias sociaux et propose des campagnes de communication soucieuses de la problématique femmes-hommes.

34. Une autre initiative prise pour éliminer la ségrégation professionnelle entre les sexes est l'instauration de quotas visant à accroître la représentation des femmes aux postes de direction et dans les conseils d'administration. En République islamique d'Iran, un décret présidentiel en vigueur jusqu'en 2022 stipule que les entités des secteurs public et privé doivent s'engager à ce que 30 % de leurs postes de direction

soient occupés par des femmes. En Autriche, pour corriger la sous-représentation des femmes aux postes les plus élevés de la fonction publique, le Conseil des ministres a imposé un quota de 35 % de femmes qui a été progressivement appliqué aux nominations arrêtées par les autorités fédérales aux conseils d'administration des entreprises publiques ou semi-publiques dont l'État détenait 50 % du capital ou plus en 2011. Des contrôles annuels permettent de vérifier si le quota a été atteint. En 2017, 289 membres ont été nommés au conseil d'administration de 54 de ces entreprises, dont 135 femmes, lesquelles représentaient entre 25 % et 35 % du conseil d'administration dans 17 entreprises.

35. Les engagements pris en vue de tendre à l'égalité des sexes sur le lieu de travail en veillant à ce que chacune et chacun reçoive un salaire égal pour un travail de valeur égale sont tenus dans un certain nombre de pays, notamment en Autriche, en Espagne, en Islande, en Norvège et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, qui exigent des entreprises qu'elles rendent compte de la rémunération des femmes et des hommes dans différentes catégories d'emploi. En Norvège, il est fait obligation à toutes les entités du secteur public, quelle que soit leur taille, ainsi qu'aux entités du secteur privé de plus de 50 salariés, de déterminer s'il existe un risque de discrimination ou d'autres obstacles à l'égalité des sexes, d'analyser les causes des risques mis en évidence, de prendre des dispositions pour lutter contre la discrimination et renforcer l'égalité et la diversité sur le lieu de travail, et d'évaluer les résultats des mesures mises en œuvre. Cette obligation légale s'applique à tous les aspects de la rémunération et des conditions de travail. Les conclusions et les évaluations sont présentées dans un rapport annuel adressé aux pouvoirs publics.

36. En Autriche, il a été proposé en 2011 d'exiger des entreprises l'établissement de rapports publics sur la parité des revenus, obligation qui est entrée en vigueur en 2014 pour toutes les entreprises de plus de 150 salariés. Un projet a été lancé pour sensibiliser davantage le public aux salaires équitables et accroître la transparence dans les entreprises, et un outil a été conçu pour réaliser, analyser et exploiter les rapports sur la parité des revenus. Le Gouvernement autrichien a indiqué que, grâce aux mesures et efforts ainsi déployés, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était passé de 25,5 % en 2007 à 19,9 % en 2017.

37. À Chypre, le Comité pour l'égalité des sexes dans l'emploi et la formation professionnelle a organisé une concertation sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale avec le Ministère du travail et des assurances sociales, le Bureau du médiateur et les principales parties prenantes du secteur public, du secteur privé et des organisations de travailleurs, initiative à l'issue de laquelle une augmentation du nombre de plaintes relatives à l'égalité de rémunération a été observée. Le Gouvernement espagnol a mis au point un outil d'autodiagnostic qui permet d'analyser les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, grâce au « système d'évaluation des postes de travail tenant compte de la problématique femmes-hommes », les entreprises peuvent mettre au point leur propre dispositif en la matière et recourir au logiciel pour trouver une formule d'indemnisation lorsque des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés.

D. Éducation, formation et développement des compétences

38. Les engagements pris en matière d'éducation, de formation et de développement des compétences ont été tenus grâce à une série de mesures que des États Membres (l'Arabie saoudite, l'Australie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, Bahreïn, le Cambodge, Chypre, la Colombie, la Norvège, la République islamique d'Iran, la Turquie et

l'Uruguay) ont prises pour faire en sorte que les femmes et les filles aient accès aux moyens nécessaires à leur épanouissement.

39. En Azerbaïdjan, le Business Training Centre de Bakou, qui relève du Ministère de l'économie, a proposé 1 227 cours, ateliers, tables rondes et autres manifestations entre 2015 et 2018 pour former les femmes, entre autres, à l'entrepreneuriat, à la finance et à la création et au développement d'entreprises.

40. En octobre 2017, en coopération avec l'ONUDI, Bahreïn a organisé, à l'intention des responsables politiques de 24 pays africains et arabes, une formation destinée à renforcer leur capacité à élaborer des politiques de développement industriel qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes et à contribuer à la réalisation des objectifs et des cibles de développement durable en la matière. Une deuxième formation, tournée vers les pays de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord sera dispensée en novembre 2019.

41. La Turquie et le Cambodge ont mis en place des programmes de formation et de renforcement des capacités centrés sur le secteur des coopératives, dans le but d'amener les entreprises et les coopératives de femmes à se développer et d'améliorer leur gouvernance. Les coopératives offrent un moyen juridiquement reconnu de structurer et de protéger des groupes de travailleuses et travailleurs qui, au départ, ont parfois des liens très lâches et ne sont pas forcément constitués en société. Elles peuvent constituer de puissants instruments juridiques d'association dans le secteur informel de l'économie, où les femmes sont souvent surreprésentées²⁸. Nombreux sont ceux qui, dans ce secteur, privilégient cette forme d'organisation économique, qu'il s'agisse de vendeurs des rues, de ramasseurs de déchets, de personnes proposant un moyen de transport ou encore de travailleurs exerçant une activité à domicile²⁹.

42. Pour soutenir davantage les coopératives féminines et leur donner les moyens d'agir, l'Organisation internationale du Travail a mis au point Think.COOP, un outil visant à faciliter la création et le fonctionnement de telles structures et servant de module de formation peu coûteux et simple à utiliser pour celles et ceux qui souhaitent créer une coopérative ou y adhérer³⁰.

43. En 2018, l'Union internationale des télécommunications (UIT) a publié un kit d'information sur les compétences numériques pour aider les responsables politiques et autres parties concernées à élaborer une stratégie nationale de développement desdites compétences qui n'exclue personne et prenne en considération les disparités entre les femmes et les hommes. L'UIT entendait, ce faisant, honorer l'engagement pris dans le cadre de l'Initiative mondiale en faveur de la création d'emplois décents pour les jeunes, à savoir lutter contre le chômage des jeunes. Elle mène, aux côtés de l'OIT, une campagne axée sur les compétences numériques au service de l'emploi (« Digital Skills for Jobs ») qui vise à accroître l'employabilité des jeunes et à remédier à la pénurie de compétences dans l'économie numérique grâce à des formations ad hoc, dont certaines sont spécialement conçues pour les filles et les jeunes femmes. L'objectif de la campagne est de parvenir, à l'horizon 2030, à doter 5 millions de jeunes de compétences numériques transférables qui leur permettent de décrocher un emploi.

²⁸ OIT, *Les coopératives et le monde du travail* n° 1, « Leveraging the cooperative advantage for women's empowerment and gender equality » (Genève, 2018).

²⁹ ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : transformer les économies, réaliser les droits* (New York, 2015).

³⁰ OIT, « Think.COOP – an orientation on the cooperative business model » (Bangkok, Département des entreprises de l'OIT, non daté).

E. Passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel

44. Dans de nombreux pays, le fait d'accélérer le passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel constitue un élément important de l'action menée pour améliorer les conditions d'emploi des travailleuses pauvres. Plusieurs États Membres, notamment l'Argentine, le Cambodge, le Mexique et le Pérou, se sont attachés à améliorer les conditions pratiquées dans des catégories d'emplois particulièrement vulnérables que l'on retrouve souvent dans l'économie parallèle, comme le travail domestique. Le Mexique s'est ainsi engagé à fixer un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, dont devraient bénéficier 2,3 millions de personnes. Soucieux de répondre aux préoccupations persistantes concernant les conditions de travail et d'emploi dans ce secteur et de mobiliser un large soutien en faveur de la réglementation du travail domestique, le Gouvernement a organisé des consultations avec les principales parties prenantes, telles que les milieux universitaires, les organismes sociaux, les syndicats, des organisations internationales et le secteur public.

45. Au Cambodge, le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle a, avec l'appui d'ONU-Femmes et de l'OIT, organisé plusieurs réunions destinées à sensibiliser les parties prenantes à la Convention n° 189 et à la Recommandation n° 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011). Des consultations tripartites ont eu lieu avec les pouvoirs publics, le patronat et les organisations de travailleurs en vue d'élaborer une feuille de route définissant les mesures à prendre en priorité pour donner effet à la Convention. Sur la base de ces consultations, le Ministère a publié en avril 2018 le règlement n° 235 sur les conditions de travail des travailleurs domestiques au Cambodge. Le règlement définit le travail domestique, notamment en termes de tâches et de responsabilités, fixe l'âge minimum auquel il peut être exercé (18 ans, ou 15 ans pour les tâches légères), impose que les contrats écrits, les périodes de repos et les jours fériés payés soient conformes au droit du travail, et exige l'affiliation des travailleurs domestiques à la Caisse nationale de sécurité sociale.

46. En vue de réglementer le travail domestique et de veiller à ce que les travailleurs domestiques soient couverts par le système de sécurité sociale, l'Argentine a promulgué la loi n° 26.844 sur les dispositions spéciales relatives à l'emploi contractuel de personnes travaillant dans des résidences privées, qui accorde aux travailleuses et travailleurs domestiques les mêmes droits économiques, sociaux et professionnels que ceux dont bénéficie tout autre travailleur. Elle a ratifié la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques et contraint chaque employeur à souscrire une assurance contre les risques professionnels pour tout travailleur domestique.

47. Au Burkina Faso, une aide financière et technique a permis d'immatriculer officiellement plus de 825 entreprises appartenant à des femmes entre 2014 et 2019.

F. Prévention et élimination de la violence et du harcèlement sexuel envers les femmes au travail et mise à disposition de services d'appui

48. Les États Membres et les acteurs de l'ensemble du système des Nations Unies sont très attentifs aux politiques et programmes relatifs à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement sexuel que subissent les femmes au travail. À la suite des discussions qui se sont déroulées lors de la Conférence internationale du Travail concernant l'élaboration d'un instrument de lutte contre la

violence et le harcèlement au travail³¹, de nombreux États Membres, dont l'Australie, Chypre, la Mauritanie et le Mexique, se sont mobilisés pour combattre les actes de harcèlement sexuel et de violence commis sur le lieu de travail. Le Mexique a redoublé d'efforts à cet égard en appliquant une loi de 2012 qui considère le harcèlement sexuel au travail comme une forme de violence. Il a également élargi l'accès aux services de protection juridique qu'offre le Bureau du procureur fédéral en charge de la défense des travailleurs.

49. En Australie, la Commission des droits de l'homme et la Commissaire aux questions de discrimination fondée sur le sexe jouent un rôle essentiel dans la promotion et la protection des droits fondamentaux des femmes et des filles, notamment en matière de harcèlement sexuel. La Commission australienne des droits de l'homme publie régulièrement des sondages concernant la prévalence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Australie - les derniers datent de 2003, 2008, 2012 et 2018. Le Gouvernement australien a lui aussi tenu à apporter son concours à la lutte contre la violence et la discrimination en menant une enquête nationale sur le harcèlement sexuel au travail. Pilotée par la Commissaire aux questions de discrimination fondée sur le sexe, cette enquête devra déterminer la nature du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le nombre de cas recensés, les facteurs à l'origine du problème et les mesures prises pour y remédier. S'appuyant sur les résultats de l'enquête, la Commissaire recommandera les actions concrètes à engager pour combattre le harcèlement sexuel au travail et publiera son rapport au cours du second semestre 2019.

50. Le Gouvernement chypriote a réalisé plusieurs publications et lancé un certain nombre de campagnes dans les médias concernant le harcèlement sexuel au travail. Dans le même temps, le Comité pour l'égalité des sexes a entrepris de mettre sur pied des formations et de diffuser des informations sur la définition du harcèlement sexuel et sur les lois et règlements relatifs au harcèlement sexuel au travail. De même, en Arabie saoudite, le Ministère du travail et du développement social élabore actuellement une loi visant à interdire la discrimination et la violence sous toutes ses formes et à instituer des contrôles qui garantiront un environnement de travail sûr pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. En outre, il a rédigé une charte contre le harcèlement sur le lieu de travail, dans laquelle il est dit qu'il incombe au ministère de veiller à instaurer un environnement de travail sain et sûr où chacun respecte l'autre.

51. Au Portugal, la stratégie nationale pour l'égalité et la non-discrimination (2018-2030) met en priorité un plan de lutte contre les violences faites aux femmes, les violences fondées sur le genre et les violences commises au sein du foyer. Cette stratégie, qui encourage une culture de la non-violence, cherche aussi à prévenir et à éliminer toute tolérance sociale vis-à-vis des violences faites aux femmes.

52. Les engagements pris en vue de mettre fin à la traite et au travail forcé ont été renforcés dans un certain nombre de pays, dont Bahreïn, le Cambodge et la Grèce. La Grèce s'emploie, via de grandes campagnes de sensibilisation et de vastes partenariats avec le secteur privé, à réduire la demande de services assurés par des victimes d'actes de traite ou de produits fabriqués par celles-ci. La campagne intitulée « Brisez la chaîne » est le résultat d'un large partenariat coordonné par le Bureau du Rapporteur national sur la traite des êtres humains auquel sont associées de nombreuses parties prenantes. La Grèce a également mis en place un système national d'identification et d'orientation des victimes avérées et présumées de la traite. Ce mécanisme est une sorte de structure utilisée pour coordonner les actions engagées et mettre en place des

³¹ Compte rendu provisoire de la Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, mai-juin 2018.

partenariats ; il rassemble des acteurs très divers, tels que des organismes publics et des organisations internationales et non gouvernementales, et est conçu pour aider différents secteurs à identifier les victimes d'actes de traite et à leur prêter assistance, en particulier les services d'immigration, l'inspection du travail, les prestataires de soins de santé et les autorités administratives locales.

53. Bahreïn a ouvert un centre de protection des expatriés en 2015. Première structure de ce type à offrir à la fois un refuge aux victimes de la traite et des services intégrés aux travailleurs expatriés, ce centre, qui est toujours en activité, peut héberger environ 120 femmes et hommes, bien qu'il soit possible de porter sa capacité d'accueil à 200 personnes, si nécessaire. Les services qu'il propose sont multiples et variés - protection, soins médicaux primaires, aide psychologique, conseils et assistance juridiques pour le règlement de litiges et le lancement d'une action en justice.

54. Les femmes cambodgiennes émigrent principalement en Thaïlande et en Malaisie pour travailler dans les entreprises manufacturières, l'hôtellerie, le secteur du travail domestique et l'agriculture. Le Cambodge a entrepris de compléter, par une série de règlements, l'application du sous-décret n° 190 sur la gestion des travailleurs cambodgiens envoyés à l'étranger par des agences de recrutement privées. Ces règlements visent à accroître l'efficacité dont font preuve les pouvoirs publics dans la gestion des flux migratoires de main-d'œuvre et dans le traitement et le règlement des plaintes. Ils fixent les conditions légales requises pour la création et l'exploitation d'agences de recrutement privées, notamment les normes minimales, les sanctions, les avantages dont peuvent bénéficier les travailleurs migrants, les responsabilités des agences à leur égard, les procédures prévues en cas de plainte et les normes d'inspection applicables.

G. Investissement dans le secteur des services à la personne

55. Ouvrir plus largement l'accès à des services à la personne abordables et de qualité et adopter des textes de loi qui prolongent la durée du congé parental constituent deux moyens de répondre aux besoins en la matière et de rendre les femmes plus autonomes sur le plan économique³². Plusieurs États Membres, parmi lesquels l'Autriche, le Burkina Faso, le Mexique, la Norvège, le Pérou, la Tchèque, la Turquie et l'Ukraine, se sont engagés à développer les services à la personne afin de mieux pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale. En Ukraine, les femmes employées dans la fonction publique qui ont des enfants âgés de moins de 14 ans, ont un enfant handicapé à charge ou s'occupent d'un proche touché par la maladie peuvent demander à travailler à temps partiel. En Turquie, un programme baptisé « Maman travaille » a été mis en place pour permettre aux mères de famille qui occupent un emploi situé dans les zones industrielles de quatre provinces du pays d'avoir accès à des crèches. En Norvège, tous les enfants âgés de 1 à 5 ans sont en droit d'aller à l'école maternelle. La fréquentation de ces établissements d'enseignement préscolaire est ainsi passée de 90 % à 92 % entre 2013 et 2018. Afin d'encourager le recours à cette solution, le Gouvernement a rendu les structures préscolaires accessibles aux ménages à faibles revenus en instituant une grille de frais de scolarité modulés en fonction des revenus de la famille et en accordant des réductions pour les frères et sœurs.

56. De même, certains pays, comme l'Andorre, proposent des services de garde d'enfants subventionnés qui restent ouverts au-delà des horaires ordinaires pour les

³² ONU-Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020. Families in a Changing World* (New York, 2019).

parents qui travaillent. Au Pérou, un système de garde d'enfants a été mis en place au niveau national pour les enfants de moins de 3 ans, qui vient en aide à celles et ceux qui vivent dans la pauvreté ou l'extrême pauvreté. Les enfants sont ainsi pris en charge huit heures par jour du lundi au vendredi dans des crèches et chez des particuliers. En 2018, 3 407 crèches et particuliers ont accueilli des enfants dans 750 localités du pays.

57. Le congé de maternité et le congé parental rémunérés sont des mécanismes d'une importance capitale pour donner aux femmes la possibilité de rester présentes sur le marché du travail et répartir entre le père et la mère les tâches parentales. L'Espagne a allongé à plusieurs reprises la durée du congé de paternité depuis 2014, qui est ainsi passée de deux à quatre semaines en 2016, puis à cinq semaines en 2018. Le décret-loi royal n° 6/2019 portant extension du congé de paternité vise également à conférer progressivement les mêmes droits aux deux parents d'ici à 2021. En avril 2019, le congé de paternité a été porté à huit semaines et atteindra 12 puis 16 semaines en 2020 et 2021 respectivement. L'Espagne a également redéfini le caractère obligatoire du congé parental pour tout parent autre que la mère, congé dont la durée a été fixée à deux semaines complètes après la naissance à compter d'avril 2019 et qui sera de quatre semaines à partir de 2020 et six semaines à compter de 2021. Les semaines de congé suivantes peuvent être réparties entre les deux parents, cumulées ou interrompues au cours des 12 premiers mois de l'enfant.

58. L'Autriche, la Slovaquie et l'Uruguay ont pris des mesures concernant la répartition des tâches non rémunérées que représentent les soins à la personne entre les ménages et l'État et entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2016, le Ministère slovène du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances a lancé un projet intitulé « Toutes actives, tous actifs », financé par l'Union européenne, visant à combattre et réduire les stéréotypes liés au genre afin d'encourager la participation des femmes et des hommes aux tâches familiales et aux travaux ménagers sur un pied d'égalité. En outre, une campagne nationale visant à promouvoir l'égalité des sexes en misant sur une participation et une représentation équilibrées des femmes et des hommes en politique et dans les affaires ainsi que sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est en cours dans les médias.

59. L'Autriche a entrepris d'élargir les possibilités de garde pour les moins de 3 ans : il a ainsi été décidé d'étendre les horaires d'ouverture des crèches, de proposer des formules de garde plus souples pour les travailleuses et les travailleurs ayant des enfants à charge, d'encourager le recours à des assistantes maternelles qualifiées et d'appuyer les projets de structures de garde intercommunales et intergénérationnelles. D'ici à 2022, les autorités fédérales et régionales créeront de nouvelles crèches, élargiront les horaires d'ouverture des établissements scolaires et inciteront à mettre en place des structures d'enseignement à plein temps afin d'accroître les possibilités d'apprentissage des enfants, de favoriser leur épanouissement et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent. Celles et ceux qui travaillent à temps partiel ou prennent un congé pour s'occuper d'une personne à charge ont droit à une allocation d'aide à la personne, à la gratuité de l'assurance maladie et de l'assurance retraite et à une prestation complémentaire pour enfants à charge. Ce dispositif s'applique également aux congés pris pour accompagner un proche au stade terminal de la maladie ou pour s'occuper d'un enfant gravement malade.

60. L'Australie s'est engagée à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes pour ce qui concerne le travail domestique non rémunéré. Au nombre des mesures prises à cet effet figure la réalisation d'une enquête sur les budgets-temps visant à recueillir des données plus détaillées sur les soins et travaux domestiques non rémunérés qu'assurent les femmes. Cette enquête, menée par l'Office australien des

statistiques, a pour objectif d'aider le Gouvernement à définir des politiques et programmes visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, en particulier lorsque l'arrivée d'un enfant perturbe la carrière professionnelle. Elle vise aussi à améliorer la prestation des services et à faciliter le suivi et l'évaluation des politiques et programmes des pouvoirs publics.

61. Avec le soutien du Gouvernement suisse, et en partenariat avec la Commission économique pour l'Afrique, la Commission africaine de statistique et la Banque africaine de développement, ONU-Femmes œuvre au renforcement des capacités en matière de collecte de statistiques ventilées par sexe en Afrique. Un atelier a été organisé en septembre 2018 pour présenter la composante régionale du programme d'ONU-Femmes intitulé « Pour que chaque femme et chaque fille comptent », qui a rassemblé 80 analystes et statisticiens pour les inciter à lancer de nouvelles initiatives et à redoubler d'efforts en vue de recueillir des données ventilées par sexe portant notamment sur l'emploi du temps et sur les soins et travaux domestiques non rémunérés.

VII. Conclusions et recommandations

62. **La reprise économique est lente à venir à l'échelle mondiale et la croissance demeure faible dans de nombreux pays et régions. Les gages d'une reprise économique durable qui profite à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs vont devoir être consolidés par des politiques dynamiques qui puissent ouvrir le marché du travail aux femmes en mettant fin à la discrimination exercée à leur encontre et à la ségrégation des emplois. Ces politiques peuvent également encourager les femmes à participer davantage à la vie professionnelle, en particulier si elles s'accompagnent d'une amélioration de l'accès aux services et aux infrastructures d'aide à la personne et si une attention accrue est portée à la répartition des responsabilités familiales entre les ménages et l'État et entre les femmes et les hommes, grâce à l'instauration du congé parental et du droit de demander à l'employeur un aménagement des horaires de travail ([E/CN.6/2017/3](#) et [E/CN.6/2019/3](#)).**

63. Les États Membres ont pris un certain nombre d'initiatives visant à promouvoir le travail décent et l'absence de risque et de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail, à étendre et amplifier la protection sociale, à régulariser le travail informel et à encourager l'acquisition de compétences et le renforcement des capacités des femmes désireuses de travailler et d'entreprendre. Ces mesures pourraient être particulièrement utiles si elles ciblent les secteurs plus vulnérables, tels que le travail domestique et l'agriculture.

64. Pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi, il sera également nécessaire de déployer des efforts concertés afin de concilier obligations professionnelles et vie familiale. Il faudra pour ce faire réduire la charge disproportionnée de soins et de travaux domestiques non rémunérés qu'assurent les femmes, en mettant à disposition des services tels que des formules de garde d'enfants abordables et de qualité, allonger la durée du congé de maternité et du congé parental rémunérés, et donner suite aux promesses faites de revoir la répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et entre les ménages et l'État.

65. Afin de favoriser la pleine participation des femmes au développement durable, d'assurer aux femmes un travail décent et une protection sociale, d'encourager l'entrepreneuriat féminin, de régulariser le travail informel des femmes, de réduire les écarts de rémunération entre les sexes et de prendre acte

des soins et travaux domestiques non rémunérés pour ensuite réduire ces tâches et les redistribuer efficacement conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et aux conclusions concertées des soixante et unième (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) et soixante-troisième (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) sessions de la Commission de la condition de la femme, les États Membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

a) Prendre en compte les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sexes dans les stratégies et politiques nationales de développement durable et renforcer l'autorité et les capacités des mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des sexes ;

b) Mettre fin à la ségrégation des emplois en s'attaquant aux obstacles structurels, aux stéréotypes liés au genre et aux normes sociales négatives, en encourageant l'égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail ;

c) Étendre la portée des programmes de protection sociale et réévaluer les pensions de retraite et les transferts sociaux afin d'améliorer les conditions de vie et d'augmenter les moyens de subsistance des femmes, et faciliter le passage de l'emploi informel à l'emploi formel, notamment pour les travailleuses domestiques ;

d) Gommer les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes et éliminer la discrimination au travail en mettant en place des lois relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et en recourant à des politiques et pratiques d'équité salariale afin d'accroître la transparence et le respect du principe de responsabilité en matière d'échelles salariales et de rémunération, notamment grâce à la publication de données sur les écarts de rémunération entre les sexes et sur le nombre de femmes occupant des fonctions d'encadrement et siégeant dans des conseils d'administration ;

e) Veiller recruter, retenir et promouvoir un plus grand nombre de femmes sur le marché de l'emploi, et faire en sorte qu'elles soient plus présentes à des postes d'encadrement, dans les conseils d'administration et dans les organes où se prennent les décisions économiques, notamment en ayant recours à des quotas et autres mesures temporaires spéciales ;

f) Investir dans l'éducation et la formation professionnelle afin de réduire la ségrégation sectorielle et professionnelle dont pâtissent les femmes et encourager celles-ci à se tourner vers des emplois et des secteurs non traditionnels, en particulier pour ce qui concerne les études et les métiers des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ;

g) Adopter des lois et des politiques qui imposent aux entités des secteurs public et privé de mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, de créer des espaces de travail sûrs en veillant à ce que tous les travailleurs, cadres et employeurs comprennent la définition du harcèlement sexuel et disposent des informations et moyens nécessaires pour signaler les cas de harcèlement et de violence, de prévoir des activités efficaces de prévention, des politiques, procédures et pratiques de gestion des ressources humaines, des procédures de plainte, des mécanismes d'aide aux victimes et de réparation ainsi que des mesures permettant de mettre en cause la responsabilité des auteurs des faits, conformément à la Convention de 2019 (n° 190) et à la Recommandation de 2019 (n° 106) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail ;

h) Évaluer et prendre en compte les incidences des technologies de l'information et des communications et des plateformes numériques sur la qualité des emplois et les conditions d'emploi des femmes, afin de garantir le travail décent et la protection sociale des travailleuses et de protéger les travailleuses et les consommatrices utilisant des plateformes numériques ;

i) Mieux répartir la charge des soins et travaux domestiques non rémunérés entre les femmes et les hommes et entre les ménages et l'État en élargissant l'accès à des services et infrastructures de qualité en matière d'aide à la personne, et en adoptant des politiques relatives au congé de maternité et au congé parental qui permettent davantage aux femmes comme aux hommes de s'occuper de leurs nourrissons et de leurs enfants en bas âge, prévoient le versement d'indemnités et l'offre d'une protection sociale à celles et ceux qui dispensent cette aide, et qui favorisent des formules de travail flexibles pour les travailleurs et les travailleuses ayant des personnes à charge ;

j) Améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données et statistiques ventilées par sexe concernant l'emploi et l'entrepreneuriat féminin et l'accès des femmes à un travail décent et à la protection sociale, en particulier dans les secteurs plus fragiles, tels que le travail domestique et l'agriculture, et au sein des catégories vulnérables, telles que les travailleuses et les travailleurs du secteur non structuré de l'économie.

66. Les organismes des Nations Unies et les autres organisations internationales sont invités à aider les États Membres à mettre en œuvre les recommandations suivantes :

a) Prendre en compte les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'adoption et la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales de développement durable, et fixer des objectifs en la matière ;

b) Proposer des programmes de formation et de perfectionnement de la main d'œuvre qui mettent fin aux cloisonnements professionnels et contribuent à réduire la ségrégation professionnelle que subissent les femmes ;

c) Élaborer des politiques visant à étendre les programmes de protection sociale minimale, régulariser le travail informel et élargir l'accès aux ressources productives et à la formation pour les femmes désireuses de travailler et d'entreprendre ;

d) Évaluer et atténuer les incidences des plateformes et des technologies numériques sur la qualité des emplois et les conditions d'emploi des femmes ;

e) Ratifier et appliquer la Convention n° 189 et la Recommandation n° 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011), ainsi que la Convention n° 190 et la Recommandation sur la violence et le harcèlement (2019) ;

f) Collecter, analyser et diffuser des données et statistiques ventilées par sexe sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin et sur l'accès des femmes à un travail décent et à la protection sociale.