



Conseil économique et social

Distr. générale
17 décembre 2021
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme

Soixante-sixième session

14-25 mars 2022

Point 3 a) ii) de l'ordre du jour provisoire*

Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et à la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » : réalisation des objectifs stratégiques, mesures à prendre dans les domaines critiques et autres mesures et initiatives : thème de l'évaluation : autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution

Examen de la mise en œuvre des conclusions concertées de la soixante et unième session de la Commission de la condition de la femme

Rapport du Secrétaire général

Résumé

On trouvera dans le présent rapport un examen des progrès accomplis par les États Membres dans la mise en œuvre des conclusions concertées de la soixante et unième session de la Commission de la condition de la femme, tenue en 2017, qui avait pour thème l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution. L'examen a été mené dans des contextes nationaux et mondiaux dans lesquels les questions de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes évoluent rapidement, plus de cinq ans après l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les conséquences de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) continuent de creuser les inégalités et les disparités fondées sur le genre dans le monde du travail, entravant les efforts de développement et aggravant davantage la situation des femmes et les filles, d'où la nécessité d'investir et de prendre des mesures d'urgence.

* E/CN.6/2022/1.



I. Introduction

1. À la cinquante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme, les États Membres ont adopté d'un commun accord de nouvelles méthodes de travail pour la Commission (voir la résolution [2015/6](#) du Conseil économique et social), prévoyant notamment une évaluation plus rigoureuse des conclusions adoptées sur un thème prioritaire à une session précédente, afin de faciliter l'application des textes qui en sont issus. Dans le cadre de cette procédure d'examen, la Commission examine un rapport sur les progrès accomplis par les pays en ce qui concerne le thème visé.

2. Le thème faisant l'objet de l'évaluation de la Commission à sa soixante-sixième session est intitulé « L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », conformément au programme de travail pluriannuel pour 2021-2024 (voir la résolution [2020/15](#) du Conseil économique et social). La Commission avait adopté des conclusions concertées sur ce thème à sa soixante et unième session, en 2017 (voir [E/2017/27](#)).

3. On trouvera dans le présent rapport un examen de l'action menée par les États Membres ces cinq dernières années pour mettre en œuvre les conclusions concertées sur le thème « L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », et des mesures qu'ils ont prises dans les domaines suivants : renforcement des cadres normatifs, juridiques et stratégiques ; renforcement de l'éducation, de la formation et des compétences ; mise en œuvre de mesures économiques et sociales au service de l'autonomisation économique des femmes ; mesures prises pour faire face au nombre croissant d'emplois informels et à la mobilité des travailleuses ; gestion du changement technologique et numérique en vue de l'autonomisation économique des femmes ; renforcement de la capacité des femmes à se faire entendre, à exercer des fonctions de direction et à prendre des décisions ; et renforcement du rôle du secteur privé dans l'autonomisation économique des femmes. La question de l'incidence de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) sur l'autonomisation économique des femmes est également abordée.

4. Le présent rapport s'appuie sur l'examen et l'évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de leur adoption (voir [E/CN.6/2020/3](#)) et sur les informations reçues des États Membres¹ et d'autres sources, y compris les rapports du Secrétaire général qui font le point sur les objectifs de développement durable.

5. Le rapport sera accompagné d'exposés sur les enseignements tirés de l'expérience, les difficultés rencontrées et les meilleures pratiques, que les États Membres pourront présenter, s'ils le souhaitent, à la soixante-sixième session de la Commission.

¹ Albanie, Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Bénin, Bolivie (État plurinational de), Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Égypte, El Salvador, Équateur, France, Géorgie, Guatemala, Guinée équatoriale, Honduras, Hongrie, Inde, Iran (République islamique d'), Irlande, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Lettonie, Luxembourg, Malaisie, Maldives, Maroc, Mexique, Mongolie, Mozambique, Nigéria, Pays-Bas, Pérou, Pologne, République de Corée, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sénégal, Slovénie, Suisse, Suriname, Thaïlande, Turquie, Ukraine et Zimbabwe.

II. Contexte de la mise en œuvre des conclusions concertées

6. L'examen et l'évaluation après vingt-cinq ans de mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing ont révélé que, malgré les progrès réalisés pour ce qui est de réduire les écarts et les inégalités entre les femmes et les hommes, les résultats obtenus n'ont pas été à la hauteur des engagements pris par les États Membres en 1995 et que, dans certains domaines, la situation est pire qu'auparavant. Les inégalités de richesses et de revenus se sont creusées entre les pays développés et les pays en développement, ainsi qu'à l'intérieur de ces pays, dépassant les niveaux d'il y a 25 ans, phénomène qui touche les femmes et les filles de manière disproportionnée (voir E/CN.6/2020/3). En raison du déclenchement de la pandémie de COVID-19, l'économie mondiale a fait face à des difficultés et à des incertitudes sans précédent, même après une décennie de crise, de récession, d'endettement, d'austérité budgétaire et d'aggravation des inégalités. Les répercussions économiques, sociales et sanitaires de la pandémie de COVID-19 sont venues s'ajouter à l'intensification des effets des crises climatique et environnementale, ce qui a fragilisé les populations, et en particulier les femmes et les filles. Il semble de plus en plus improbable que le monde atteigne les objectifs de développement durable d'ici à 2030, ce qui accroît l'urgence de la décennie d'action et de l'ambition exprimée dans *Notre programme commun*.

7. La pauvreté mondiale a augmenté en 2020, pour la première fois depuis vingt ans ; 97 millions de personnes ont en effet sombré dans l'extrême pauvreté à la suite de la pandémie². La pauvreté engendrée par la pandémie reste une réalité en 2021, même si son ampleur fait l'objet d'une grande incertitude, en raison des résurgences régulières du virus, de l'absence de vaccination mondiale, de la montée en flèche de l'endettement, de la hausse des prix des denrées alimentaires, des pertes massives d'emplois et de moyens de subsistance et de l'affaiblissement des systèmes de protection sociale, qui ont privé les plus pauvres de protection. Les inégalités entre les pays sont un enjeu capital, car la pauvreté devrait diminuer en 2021 dans les pays à revenu élevé et intermédiaire, mais augmenter encore dans les pays à faible revenu et en Afrique subsaharienne, la pandémie aggravant la pauvreté dans les pays pauvres et fragiles³.

8. Les écarts de genre en matière de pauvreté se creusent alors que la pandémie met en péril la sécurité économique des femmes, déjà précaire, de telle sorte que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à basculer dans l'extrême pauvreté. Le nombre total de femmes et de filles qui vivent avec moins de 1,90 dollar par jour devrait atteindre 435 millions en 2021, contre 398,5 millions en 2019⁴. En particulier, les femmes âgées de 25 à 34 ans sont plus susceptibles que les hommes du même âge de vivre dans l'extrême pauvreté ; cette tranche d'âge correspond en effet à la période où l'on fonde une famille, ce qui entraîne une augmentation des dépenses, et où les responsabilités liées aux soins et aux travaux domestiques non rémunérés empêchent les femmes d'accéder à un emploi rémunéré. En 2021, on estime que pour 100 hommes âgés de 25 à 34 ans vivant dans l'extrême pauvreté, il y aura 118 femmes ;

² Voir Daniel Gerszon-Mahler *et al.*, « Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty: turning the corner on the pandemic in 2021? », blog de la Banque mondiale, 24 juin 2021.

³ Ibid.

⁴ Ginette Azcona *et al.*, « Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021 » (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, 2021).

cet écart pourrait se creuser pour atteindre 121 femmes pour 100 hommes d'ici à 2030⁵.

9. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de sécurité alimentaire s'est aussi fortement accentué, passant de 6 % en 2019 à 10 % en 2020, car un plus grand nombre de femmes et de filles ont souffert de la faim ou de sous-alimentation en raison de la perturbation des systèmes alimentaires et nutritionnels liée à la pandémie et de la hausse des prix alimentaires. Au niveau mondial, 2,37 milliards de personnes, soit près d'un tiers de la population mondiale, ont été touchés par une insécurité alimentaire modérée à grave en 2020, ce qui représente 320 millions de plus qu'en 2019⁶.

10. Au niveau mondial, l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à la vie active est resté obstinément stable, se maintenant à 31 % entre 1998 et 2018, tandis que l'écart salarial femmes-hommes se situe toujours en moyenne à 20 % (ibid.). En ce qui concerne la participation à la vie active, cette différence entre les femmes et les hommes est encore plus marquée pour la tranche d'âge des 25-54 ans (43 %), malgré d'importantes disparités régionales. La quasi-totalité des hommes appartenant à cette tranche d'âge font partie de la population active (95 %), contre 52 % des femmes. Cet écart important est avant tout imputable au fait que les femmes assument une part disproportionnée de la charge associée aux soins et travaux domestiques non rémunérés, qui s'alourdit avec le mariage et encore plus avec l'arrivée d'enfants⁷. Même avant la pandémie, les femmes assumaient en moyenne trois fois plus d'activités de soins et de travaux domestiques non rémunérés que les hommes, et ce chiffre a considérablement augmenté ces deux dernières années. En raison des restrictions liées à la COVID-19, des mesures de confinement et des fermetures d'écoles et de centres de soins, ce sont les femmes et les filles qui continuent d'assumer le volume croissant que représentent les soins et les autres tâches domestiques non rémunérées, ce qui a pour effet d'écarter les femmes de la population active⁸.

11. En dépit des efforts déployés pour accroître l'inclusion financière des femmes, en leur permettant d'acquérir des compétences financières et numériques et en facilitant leur accès aux services bancaires mobiles, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes qui détiennent un compte bancaire s'est maintenu à 9 % tout au long de 2017⁹, et les données indiquent que la parité entre les sexes en matière d'inclusion financière a régressé depuis 2015¹⁰. Les femmes continuent d'avoir moins accès que les hommes aux technologies numériques et aux possibilités qui existent dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ce qui les empêche de participer à l'économie numérique et limite leur aptitude à relever le défi que pose l'automatisation pour l'avenir du travail. D'ici à 2030, on estime que 40 à 160 millions de femmes devront changer de profession, souvent pour prendre un

⁵ Ginette Azcona *et al.*, « From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19 » (ONU-Femmes, 2020).

⁶ Rapport sur les objectifs de développement durable 2021 (publication des Nations Unies, numéro de vente E.21/I.3).

⁷ Rosina Gammarano, « Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married », blog ILOSTAT (Organisation internationale du Travail (OIT), 3 mars 2020).

⁸ Rapport sur les objectifs de développement durable 2021 (voir note de bas de page n° 6) ; voir également Bobo Diallo, Seemin Qayum et Silke Staab, « COVID-19 and the care economy: immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery », note de synthèse n° 16 (ONU-Femmes, 2020).

⁹ Groupe consultatif d'assistance aux pauvres, « Women's financial inclusion: closing the gender gap » (n.d).

¹⁰ Mekala Krishnan *et al.* (McKinsey Global Institute), « Ten things to know about gender equality », 21 septembre 2020.

emploi qui leur demandera d'acquérir de nouvelles compétences ou de se perfectionner¹¹.

12. Le travail à distance, qui s'effectue souvent sur des plateformes numériques, peut être une source de revenus pour les femmes, notamment les migrantes, les femmes handicapées et les jeunes femmes ayant des responsabilités familiales. Les femmes représentent 4 travailleurs sur 10 sur les plateformes en ligne, ce chiffre tombant à 2 sur 10 dans les pays en développement, ce qui s'explique par les mêmes difficultés que celles rencontrées par les femmes pour obtenir un emploi hors ligne, notamment le manque de formation et de compétences, la discrimination et le harcèlement¹². Le développement du travail à distance pendant la pandémie a entraîné des risques accrus de violence et de harcèlement au travail en ligne et de cyberharcèlement¹³.

13. La crise de la COVID-19 a aggravé les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, décimant les secteurs économiques où les femmes sont surreprésentées et entraînant une pandémie de l'ombre, celle de la violence contre les femmes et les filles¹⁴. Au niveau mondial, 40 % de toutes les femmes actives travaillent dans des secteurs durement touchés, notamment : l'hôtellerie et les services de restauration ; les commerces de gros et de détail ; les activités immobilières, commerciales et administratives ; le secteur manufacturier¹⁵. Dans toutes les régions et toutes les catégories de revenus, les pertes d'emploi, qui se sont chiffrées à 114 millions en 2020 au niveau mondial, si l'on compare à 2019, ont été supérieures de 5 % chez les femmes que chez les hommes¹⁶.

14. Pour les 740 millions de femmes qui travaillent dans le secteur informel, où elles n'ont droit qu'à une protection sociale très limitée voire inexistante, y compris les travailleuses essentielles et les employées de maison, la pandémie a entraîné des difficultés économiques, telles que l'augmentation de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire, la perte d'actifs et l'endettement, qui ont fragilisé leur situation¹⁷. Les travailleurs indépendants, en particulier dans le secteur informel, ont souffert de manière disproportionnée, car les aides au revenu et les autres mesures n'ont pas permis de protéger les moyens de subsistance au-delà du court terme ; c'est également le cas des femmes, des jeunes et des travailleurs peu et moyennement qualifiés, qui sont les moins bien armés pour se remettre des effets dévastateurs de la crise¹⁸. Le personnel soignant et médical, composé en grande majorité de femmes, a bénéficié d'une meilleure reconnaissance pendant la pandémie, qui ne s'est cependant pas traduite, pour l'essentiel, par une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail¹⁹.

15. La pandémie de COVID-19 a posé des difficultés sans précédent pour l'autonomisation économique des femmes, et ses retombées économiques et sociales

¹¹ Ibid.

¹² OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021 : Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail* (Genève, 2021).

¹³ OIT, *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 : 12 contributions possibles à la crise de la COVID-19 et à la reprise*, mai 2020.

¹⁴ Jade Cochran *et al.*, « Addressing the economic fallout of COVID-19: pathways and policy options for a gender-responsive recovery », note de synthèse n° 15 (ONU-Femmes, 2020) ; voir aussi ONU-Femmes, « Le COVID-19 et la violence contre les femmes et les filles : lutter contre la pandémie de l'ombre », note de synthèse n° 17, 2020.

¹⁵ OIT, « Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail », 2^e édition (Genève, 2020).

¹⁶ OIT, « Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail », 7^e édition (Genève, 2021).

¹⁷ Silke Staab *et al.*, « Beyond COVID-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice » (ONU-Femmes, 2021).

¹⁸ OIT, « Observatoire de l'OIT » (voir note de bas de page n° 16).

¹⁹ Silke Staab, « Beyond COVID-19 » (voir note de bas de page n° 17).

pourraient annuler les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable. Presque tous les pays ont pris des mesures visant à contenir le virus, à faire face à l'effondrement des systèmes de santé et de sécurité sociale et à maintenir les économies, les institutions et les ménages à flot en élaborant des plans de relèvement socioéconomique et de relance budgétaire. Toutefois, la grande majorité de ces plans ne tenant pas compte des questions de genre, la plupart des mesures prévues ne sont pas adaptées aux femmes. Selon la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, dans laquelle sont analysées près de 5 000 mesures prises dans 226 pays et territoires pour faire face à la pandémie, 1 605 mesures tiennent compte du genre : parmi celles-ci, 853, appliquées dans 163 pays, visent à lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles ; 526, appliquées dans 161 pays, visent à renforcer la sécurité économique des femmes et 226, appliquées dans 93 pays, portent sur la question des soins non rémunérés²⁰.

16. Si l'on veut assurer l'autonomisation des femmes, il est essentiel qu'elles participent à la vie économique et à la prise de décisions et qu'elles jouent un rôle moteur ; cependant, elles demeurent largement exclues des espaces de pouvoir ; les femmes représentent 39 % des travailleurs dans le monde mais n'occupent que 28,2 % des postes de direction, ce qui représente une augmentation d'à peine 3 % depuis 2000²¹. La pandémie a mis en évidence la persistance de rapports de pouvoir inégaux entre les hommes et les femmes et les obstacles qui entravent l'autonomisation économique, la sécurité et l'indépendance des femmes dans les sphères privée et publique. Les femmes devraient être équitablement représentées aux postes de direction et de décision dans le contexte de la pandémie ; les plans de relance économique devraient également tenir compte des questions de genre et favoriser la création d'emplois décents dans l'économie verte et l'économie bleue, le but étant de bâtir un avenir meilleur et durable pour tous. Cependant, les femmes sont étonnamment sous-représentées dans les groupes de travail créés par les gouvernements pour faire face à la pandémie. Les femmes ne représentent que 24 % des membres des 242 groupes de travail pour lesquels on dispose de données, et 10 % de ces groupes ne comptent aucune femme. Les femmes ne dirigent que 18 % des 414 groupes de travail répartis dans 186 pays ; parmi ceux-ci, 83 % sont dominés par des hommes et 7 % seulement respectent la parité femmes-hommes²².

17. Dans ce contexte difficile, les conclusions concertées que la Commission a adoptées à sa soixante et unième session et les mesures qu'elle recommande pour réaliser l'autonomisation économique des femmes dans le monde du travail sont particulièrement pertinentes.

III. Mesures prises au niveau national

18. Depuis leur adoption en 2017, les États Membres ont mis en œuvre les conclusions concertées à des degrés différents et à des rythmes qui se sont accélérés à la suite des retombées économiques et sociales liées à la pandémie de COVID-19. Ils ont fourni des exemples de bonnes pratiques et de mécanismes novateurs mis en place pour réaliser les droits des femmes au travail et en milieu de travail, ainsi que pour favoriser l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en crise.

²⁰ ONU-Femmes et Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, fiche d'information mondiale, 11 novembre 2021.

²¹ Rapport sur les objectifs de développement durable 2021 (voir note de bas de page n° 6).

²² ONU-Femmes, PNUD et Université de Pittsburgh, « Women remain absent: COVID-19 task force participation », note d'information, 15 novembre 2021.

A. Renforcement des cadres normatifs, juridiques et stratégiques

19. Dans les conclusions concertées, la Commission a souligné qu'il importait d'adopter des cadres normatifs, juridiques et stratégiques qui garantissent l'égalité des genres et interdisent la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que de renforcer et d'appliquer les cadres existants en la matière. L'application intégrale, effective et accélérée de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et l'exécution du Programme 2030 dans le souci de l'égalité des genres, ainsi que l'adoption et la mise en œuvre, à l'échelle nationale, des conventions et des normes internationales relatives au travail jouent un rôle essentiel à cet égard.

20. Les États Membres ont accompli d'importants progrès pour ce qui est de promouvoir l'égalité des genres et d'éliminer la discrimination fondée sur le genre au travail, en promulguant ou en modifiant des lois et des cadres d'action (Argentine, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Égypte, Équateur, France, Géorgie, Guinée équatoriale, Honduras, Hongrie, Inde, Iran (République islamique d'), Irlande, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Lettonie, Luxembourg, Malaisie, Maroc, Mexique, Mozambique, Pérou, Pologne, République de Corée, Rwanda, Sénégal, Suisse, Suriname, Thaïlande et Turquie).

21. L'Argentine a mis en place le Ministère de la femme, du genre et de la diversité (2019), adopté le plan national pour l'égalité dans la diversité (2021-2023) et promulgué la loi nationale visant à promouvoir l'emploi formel des personnes travesties, transsexuelles et transgenres (2020). Le Bélarus a modifié la loi sur l'emploi (2020) afin de renforcer les garanties dont bénéficient les parents isolés qui travaillent et ceux qui élèvent des enfants handicapés. La législation du travail en Bosnie-Herzégovine (2018) interdit toute discrimination fondée sur le genre, la situation matrimoniale, les obligations familiales et la grossesse, et prévoit des dispositions permettant aux victimes de discrimination d'accéder à la justice. La Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité femmes-hommes (2021-2030) de la Bulgarie vise en priorité à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail, à assurer une même indépendance économique pour les femmes et les hommes et à réduire les écarts de rémunération et de revenus. En Égypte, le Ministère du travail a publié des décrets (2021) afin de lever les restrictions qui empêchaient les femmes de travailler la nuit et les restrictions relatives à certains secteurs et professions qui s'appliquaient aux femmes, tout en garantissant des mesures de protection et de sécurité. La Géorgie a modifié son code du travail (2020) afin d'interdire les formes directes et indirectes de discrimination, d'assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement, notamment de garantir un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale, et d'améliorer le congé de maternité et le congé parental. Au Kirghizistan, dans le cadre de la stratégie nationale de développement (2018-2040), il est prévu d'intégrer l'égalité des genres et les dimensions environnementales et technologiques dans tous les programmes. Au Mexique, la réforme de la loi fédérale sur le travail (2019) a permis d'élargir les droits des travailleurs et d'obliger les employeurs à prendre des mesures pour prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement sexuel fondés sur le genre. Le Sénégal a adopté une stratégie nationale pour l'autonomisation économique des femmes (2020).

22. Les normes sociales discriminatoires et les barrières structurelles qui marginalisent les femmes et les filles ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19²³. En Équateur, le Conseil national pour l'égalité des genres a publié des directives pour la prise en compte des questions de genre dans les politiques publiques adoptées et mises en œuvre en réponse à la crise sanitaire, et proposé aux institutions publiques d'adopter des mesures stratégiques visant à favoriser l'autonomisation

²³ Azcona *et al.*, « Progress on the Sustainable Development Goals » (voir note de bas de page n° 4).

économique des femmes, afin de remédier aux pertes d'emplois et de revenus et à l'augmentation des soins et des travaux domestiques non rémunérés (2020).

23. Les États Membres ont pris des mesures devant permettre de réaliser les droits des femmes et de lutter contre la discrimination fondée sur le genre dans le monde du travail, et notamment d'adopter, de renforcer et de faire appliquer des lois, des politiques et des dispositions réglementaires défendant le principe de l'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale dans les secteurs public et privé (Allemagne, Arabie saoudite, Autriche, Bahreïn, Bolivie (État plurinational de), Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, France, Géorgie, Inde, Irlande, Jordanie, Kazakhstan, Lettonie, Luxembourg, Mexique, Mongolie, Pérou, République de Corée, Saint-Kitts-et-Nevis, Suisse et Thaïlande). Plusieurs pays ont déclaré avoir rejoint la Coalition internationale pour l'égalité salariale, partenariat multipartite dirigé par l'Organisation internationale du Travail, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui vise à instaurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à réduire l'écart salarial femmes-hommes aux niveaux mondial, régional et national (Costa Rica, Géorgie, Jordanie, Luxembourg et Ukraine).

24. En Autriche, le projet One Hundred Percent (2020-2022) permet d'aider les entreprises à réduire les discriminations salariales en mettant en place des systèmes de rémunération équitables et transparents. En Allemagne, les entreprises privées qui emploient plus de 500 personnes sont tenues de mettre en œuvre des procédures internes afin d'examiner les conditions de rémunération et d'instaurer l'égalité salariale ; en outre, le salaire minimum, qui est touché en majorité par des femmes (57 %), sera progressivement augmenté pour atteindre 10,45 euros de l'heure le 1^{er} juillet 2022, mesure qui contribue également à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En Irlande, la loi relative aux informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (2021) oblige les entreprises de 250 salariés ou plus à calculer l'écart salarial femmes-hommes et à publier des informations à ce sujet ; ce seuil sera ramené à 50 employés lorsque la législation aura pleinement pris effet. Au Luxembourg, les employeurs peuvent être condamnés à des amendes allant de 251 euros à 25 000 euros en cas de différences de rémunération fondées sur le genre. En Suisse, toutes les entreprises visées par la loi fédérale sur l'égalité femmes-hommes, révisée en 2020, sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale d'ici au 30 juin 2021 ; des outils d'analyse en ligne gratuits, anonymes et sécurisés ont été mis à la disposition des employeurs.

25. Les États Membres ont adopté, renforcé et appliqué des lois et des mesures visant à éliminer la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail et à offrir des voies de recours (Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bénin, Bolivie (État plurinational de), Bosnie-Herzégovine, Brésil, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Égypte, El Salvador, Équateur, France, Géorgie, Honduras, Hongrie, Irlande, Malaisie, Maldives, Maroc, Mexique, Mongolie, Mozambique, Nigéria, Pérou, Pologne, République de Corée, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Suisse, Suriname, Thaïlande et Zimbabwe).

26. L'Argentine, la Hongrie et le Mozambique ont signalé qu'ils avaient ratifié ou adopté la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) afin de mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. En Argentine, le programme Qualitas 190 (2021) fournit des outils aux employeurs pour les aider à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

27. L'État plurinational de Bolivie a créé des procédures permettant aux victimes de harcèlement au travail de déposer des plaintes auprès du Ministère du travail, de

l'emploi et du bien-être social (2021). Des mécanismes et des protocoles de prévention et de protection contre la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel dans les institutions et les lieux de travail publics et privés ont été mis en place par la Bosnie-Herzégovine (2019), El Salvador (2020), l'Équateur (2020) et la Géorgie (2020). Antigua-et-Barbuda (2020) et l'Équateur (2021) mènent des activités de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et la violence de genre sur le lieu de travail dans les secteurs public et privé.

28. En Irlande, le document intitulé « Safe, Respectful, Supportive and Positive: Ending Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions » (2020) porte sur les cultures et les politiques institutionnelles. Le Danemark a modifié la loi sur l'égalité de traitement (2019) afin de préciser la définition du harcèlement sexuel, en clarifiant que la culture d'une entreprise ne pouvait pas excuser un environnement toxique. Toujours en 2019, l'Autorité danoise pour l'environnement de travail a publié des directives dans lesquelles les employeurs ont été invités à prévenir les perturbations physiques et mentales occasionnées par le harcèlement et le harcèlement sexuel en favorisant un changement culturel sur le lieu de travail.

29. En France, l'Agence française de développement finance des projets de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail dans les pays en développement, qui visent à encourager les changements de comportements dans les entreprises et les milieux professionnels, à faire connaître aux victimes leurs droits de recours et à faire respecter ces droits, et à mettre en place des mesures adaptées afin que les victimes soient entendues et soutenues.

30. En raison de la spirale de violence entraînée par le confinement et les autres mesures de restrictions liées à la pandémie, il est devenu plus urgent que jamais de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles. Les États Membres qui présentent des rapports ont agi pour endiguer la pandémie de violence contre les femmes et les filles en fournissant des services essentiels ainsi qu'une assistance visant à soutenir l'autonomisation économique des femmes et l'entrepreneuriat féminin. En 2021, l'Autriche a approuvé un montant de 24,6 millions d'euros afin de financer un ensemble de mesures de prévention, de lutte et de protection contre les violences, et la Bosnie-Herzégovine a accordé des subventions à des organisations non gouvernementales qui fournissent des services aux victimes de violence domestique et de violence fondée sur le genre et qui s'emploient à renforcer la sécurité économique des femmes. Le Costa Rica souligne la coresponsabilité du secteur privé en ce qui concerne la prévention des cas de violence à l'égard des femmes et le renvoi de ces cas aux autorités compétentes. Le Honduras et le Suriname mènent des campagnes d'information sur la violence fondée sur le genre et les violences faites aux femmes dans le contexte de la pandémie.

B. Renforcement de l'éducation, de la formation et des compétences

31. Dans les conclusions concertées, la Commission a souligné qu'il importait de promouvoir et de protéger le droit des femmes et des filles à l'éducation tout au long de leur vie en garantissant un accès universel à une éducation, une formation et un développement de carrière de qualité et tenant compte des questions de genre, et en facilitant la transition entre les études ou le chômage et le travail, en veillant tout particulièrement à permettre aux adolescentes enceintes, aux jeunes mères et aux mères célibataires de mener leur éducation à terme.

32. Les États Membres intègrent les questions de genre dans les programmes d'éducation et de formation afin de faciliter la transition entre les études ou le chômage et le travail (Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Bahreïn, Bélarus, Bolivie (État plurinational de), Brésil, Bulgarie, Cambodge,

Colombie, Croatie, Géorgie, Guinée équatoriale, Honduras, Inde, Irlande, Jordanie, Lettonie, Malaisie, Mexique, Mozambique, Pologne, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Slovénie, Suriname et Turquie). Certains États Membres ont élaboré des programmes spécialement conçus pour permettre aux filles de rester ou de retourner à l'école dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Un projet d'intervention en espèces a été lancé à Tchaourou (Bénin), en 2020, afin d'aider les jeunes filles à poursuivre leur scolarité. En Allemagne, l'initiative SHE (Support Her Education), mise en œuvre par l'intermédiaire du Partenariat mondial pour l'éducation, a pour but d'assurer le retour des filles à l'école, afin qu'elles puissent terminer leurs études après les fermetures d'établissements causées par la pandémie.

33. En 2021, la Colombie a proposé une assistance technique aux secrétaires chargés de l'éducation, une formation à l'intention des enseignants et des conseillers, et des ateliers pour les étudiants, en veillant à ce que ces activités tiennent compte des questions de genre, afin d'aider les participants à analyser et à surmonter les stéréotypes sur la ségrégation professionnelle et la discrimination fondée sur le genre dans le monde du travail. Dans le cadre d'un plan visant à promouvoir l'égalité des droits et des chances (2021-2023), les jeunes lettons sont sensibilisés à la ségrégation professionnelle et aux défis qui les attendent sur le plan professionnel et apprennent à s'affranchir des stéréotypes de genre ; les filles sont notamment encouragées à acquérir des compétences en matière de programmation et les garçons à envisager des carrières dans l'éducation et le secteur médical. Au Nigéria, le programme Adolescent Girls Initiative for Learning and Empowerment (2020) devrait permettre d'améliorer les possibilités de scolarisation dans le secondaire pour 6,7 millions d'adolescentes vivant dans sept États. En Pologne, le programme national pour l'emploi et la stratégie nationale de développement des compétences et de promotion de l'emploi (2019-2024) visent à aider les femmes à entrer dans le monde du travail par les moyens suivants : formation accélérée axée sur les compétences professionnelles, formation en entreprise, formation professionnelle, formation axée sur l'adaptation des compétences et stages professionnels pour les diplômées universitaires. En Arabie saoudite, un programme de formation en ligne aide les femmes à acquérir des compétences professionnelles leur permettant d'accéder au marché du travail ; au deuxième trimestre de 2021, les femmes représentaient 53,8 % des participants.

C. Mise en œuvre de mesures économiques et sociales au service de l'autonomisation économique des femmes

34. Dans les conclusions concertées, la Commission a mis l'accent sur la nécessité de protéger les droits des femmes au travail et en milieu de travail en mettant en œuvre des politiques et des mesures qui visent à assurer aux femmes un emploi productif à temps complet et un travail décent, à développer des systèmes de protection sociale inclusifs et tenant compte des questions de genre, notamment des socles de protection sociale, à réduire et à redistribuer la part disproportionnée de soins et de travail domestique non rémunérés assumée par les femmes et les filles, à renforcer l'utilisation de statistiques genrées sur l'économie formelle et informelle, et à accroître sensiblement les investissements afin de remédier au manque de ressources.

35. Les États Membres se sont attachés à promouvoir le travail décent et ont étoffé ou renforcé les systèmes et les mesures sanitaires et de protection sociale. Le programme de promotion du travail décent (2018-2022) de la Jordanie vise à mettre en adéquation les engagements du Gouvernement, des organisations de travailleurs et d'employeurs et de l'Organisation internationale du Travail afin de promouvoir le travail décent, la justice sociale et l'équité. En Inde, le code de la sécurité sociale (2020) garantit à tous les employés et travailleurs des secteurs organisé et informel l'accès à la sécurité sociale. Le Maroc a adopté la loi sur la protection sociale (2021),

qui vise à réformer le système de protection sociale au cours des cinq prochaines années, en élargissant le nombre de bénéficiaires du régime de l'assurance maladie obligatoire, en généralisant les allocations familiales et en augmentant le nombre de personnes affiliées aux régimes de retraite.

36. Ayant conscience du fait que les crises et les catastrophes climatiques et environnementales aggravent les inégalités de genre existantes et que les femmes et les filles rencontrent des difficultés d'accès en matière de participation économique, Antigua-et-Barbuda participe à un projet du Programme des Nations Unies pour le développement visant à faciliter une reprise des activités après un sinistre et une résilience climatique et environnementale tenant compte des questions de genre dans les Caraïbes. L'objectif de ce programme est d'atténuer les inégalités, de répondre en priorité aux besoins des plus vulnérables en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets dans les secteurs clés, de renforcer la résilience des moyens de subsistance et de fournir des outils de financement de la protection sociale et une aide aux revenus pour les ménages dirigés par des femmes.

37. En 2020, l'Argentine a créé un groupe de travail interministériel sur les politiques de soins, chargé d'œuvrer en faveur d'une organisation sociale plus juste des responsabilités liées aux soins, en améliorant la répartition des tâches entre les femmes et les hommes, dans la famille et dans la société, et en reconnaissant que les soins sont une nécessité, un travail et un droit. Elle a également mis en place une commission chargée de rédiger une loi sur la mise en place d'un système de services de soins complet prenant en compte les questions de genre et de diversité. La Colombie a adopté la politique nationale de soins (2019), dans le cadre de laquelle 25 entités gouvernementales s'emploient à améliorer l'accès à la protection sociale et à promouvoir des politiques intersectorielles qui garantissent les droits des personnes chargées de prodiguer des soins et des bénéficiaires de ces soins. La politique nationale de soins (2021-2031) du Costa Rica vise à réduire les inégalités fondées sur le genre dans le domaine de l'emploi.

38. En Autriche, la loi fédérale sur la prestation de soins de longue durée vise à faire en sorte que les personnes qui nécessitent des soins infirmiers puissent être prises en charge et bénéficier du soutien dont elles ont besoin pour être indépendantes. En 2020, plus de 467 000 personnes ont reçu des prestations en espèces pour des soins de longue durée, dont deux tiers de femmes. En 2020, quelque 6 700 hommes et 17 300 femmes ont perçu une subvention mensuelle pour la prestation de soins à domicile, d'un montant maximum de 1 100 euros pour les salariés et de 550 euros pour les prestataires de soins indépendants.

39. En Allemagne, dans le cadre de la loi sur l'éducation et la protection de la petite enfance (2019), le Gouvernement investit 5,5 milliards d'euros pour élargir l'offre de services de garderie et améliorer leur qualité, et pour augmenter le nombre d'enfants pris en charge, en proposant d'échelonner les paiements pour les parents et des exonérations de frais pour les familles à faible revenu. La loi sur l'accueil à temps plein (2021) instaure progressivement un droit légal à l'accueil hors des temps scolaires pour les élèves du primaire, à compter du 1^{er} août 2026. En Inde, le code de la sécurité sociale (2020) rend obligatoire la mise en place d'une crèche dans les établissements de plus de 50 employés. En Irlande, le dispositif national en faveur de la garde d'enfants (2019) offre des subventions permettant de financer la garde d'enfants âgés de 24 semaines à 15 ans. Depuis 2017, la République de Corée élargit chaque année les critères d'éligibilité, les horaires d'accueil et les subventions pour les services publics de garde d'enfants. En 2018, la Turquie a adopté la loi relative à l'impôt sur le revenu, qui prévoit des exonérations d'impôts sur les frais de crèches

et des aides régionales pour inciter le secteur privé à investir dans les structures d'accueil, les écoles maternelles et les garderies.

40. Les États Membres s'emploient à favoriser une rémunération décente des activités d'aide à la personne et des tâches domestiques dans les secteurs public et privé. En ce qui concerne le travail domestique rémunéré, plusieurs pays ont adopté des lois et des règlements visant à améliorer les conditions de travail (Maroc, Mexique et République de Corée), à augmenter les salaires (Argentine et Mexique), à fixer un salaire minimum (Mexique et Suisse), à établir des contrats de travail formels type (Mongolie et Suisse), à fixer un âge minimum et à interdire le recrutement de mineurs (Maroc), à permettre aux travailleurs domestiques de se déclarer et de bénéficier du système national de santé (État plurinational de Bolivie) et de la protection sociale, notamment des prestations de maternité (Mexique), à valoriser le travail domestique rémunéré, à faire connaître les droits des travailleurs domestiques rémunérés et à ratifier, adopter et mettre en œuvre la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) (Équateur et Mexique). L'Arabie saoudite a mis en place la plateforme en ligne Musaned (2019) afin de faciliter le recrutement des employés domestiques et de publier des informations sur les droits et les devoirs des employeurs et des travailleurs domestiques.

41. En 2021, le Costa Rica a relancé la Commission sur le travail domestique, composée de membres de l'Institut national des femmes, du Ministère du travail et de la sécurité sociale, de l'Organisation internationale du Travail et de trois organisations de travailleuses domestiques nationales et migrantes, afin d'analyser les profils et les compétences professionnelles des employés de maison, de renforcer les inspections du travail, d'assurer la coordination avec le système national de l'emploi et d'organiser des campagnes visant à protéger les droits en matière de travail et de santé pendant la pandémie.

42. La crise de la COVID-19 a montré que les agents de santé n'étaient pas suffisamment rémunérés et travaillaient dans des conditions difficiles. En France, 209 000 aides à domicile vont bénéficier d'une revalorisation de leur salaire de 13 % à 15 % et 1,5 million de professionnels des établissements de santé et des maisons de retraite se verront octroyer une augmentation de 183 euros nets par mois en 2021. En 2021, l'Allemagne a mis en œuvre une réforme du système de soins dans le cadre de laquelle il est prévu d'accorder une subvention fiscale annuelle de 1 milliard d'euros pour augmenter la rémunération de 1,2 million agents de santé et réduire la contribution des résidents des maisons de retraite. En Malaisie, dans le cadre du plan national de relance économique, quelque 7 000 exploitants d'établissements de garde d'enfants ont reçu des subventions ponctuelles d'un montant maximum de 5 000 ringgit, tandis que les garderies à domicile ont perçu des subventions de 1 500 ringgit, afin de les aider à atténuer les difficultés financières occasionnées par les fermetures. Des exonérations fiscales pouvant aller jusqu'à 3 000 ringgit ont été mises en place pour la création de garderies dans les entreprises privées.

43. Les mesures visant à promouvoir la prise en compte des questions de genre dans les infrastructures et les services de santé et de protection sociale ont pris une importance croissante en raison de l'incidence économique et sociale de la pandémie de COVID-19, en particulier dans les secteurs employant majoritairement des femmes, qui ont été durement touchés. À Antigua-et-Barbuda, un projet intitulé « A helping hand is everybody's business » a permis d'aider les personnes touchées par l'arrêt du tourisme causé par la pandémie. Le Bélarus a adopté des mesures visant à soutenir les secteurs en difficulté, notamment le tourisme, la vente au détail, la restauration et les transports, où les femmes sont majoritaires. Le Cambodge a fourni une aide financière aux employés des secteurs de l'habillement et du tourisme, dont la majorité sont des femmes. L'Équateur a pris des mesures à l'intention des personnes

âgées lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes (LGBTQI+), pour qu'elles bénéficient d'un appui en matière de santé, et la Guinée équatoriale a créé un programme public de garanties sociales afin de répondre aux besoins de base des groupes les plus vulnérables pendant la pandémie.

44. L'Égypte a mis en place un fonds de prestations d'urgence pour les travailleuses, en coordination avec le Conseil national de la femme, afin de répondre aux besoins des femmes. En Géorgie, le plan économique de lutte contre la crise prévoit des indemnisations pour les groupes vulnérables et les personnes qui ont subi des pertes de revenus, catégories dans lesquelles les femmes sont fortement représentées. La République islamique d'Iran a alloué 10 millions de rials de subventions en espèces à 17 millions de familles, en accordant la priorité aux ménages dirigés par des femmes, et pour faire face à la pandémie de COVID-19, le volume des prêts accordés aux femmes chefs de famille a doublé. La Mongolie a adopté un plan d'aide qui comprend des mesures telles que le report des échéances de prêt immobilier, l'exonération des cotisations d'assurance sociale et l'augmentation des allocations familiales, des aides alimentaires, des retraites et des prestations versées à des groupes cibles, notamment les femmes, jusqu'à la fin de 2021. Le Maroc a accordé des allocations de chômage d'un montant de 2 000 dirhams par mois aux hommes et aux femmes qui avaient perdu leur emploi dans le secteur structuré de l'économie pendant la pandémie, tandis que les personnes qui travaillaient dans le secteur informel ont bénéficié d'allocations d'un montant compris entre 800 et 1 200 dirhams par mois, en fonction de la taille de leur foyer.

45. Les États Membres ont mis en œuvre des mesures visant à favoriser l'entrée et le retour des femmes sur le marché du travail, ainsi que leur avancement, en proposant des services de prise en charge et en offrant des congés de maternité et des congés parentaux rémunérés, notamment pour compenser les pertes d'emploi qui ont touché les femmes de manière disproportionnée à la suite de la pandémie de COVID-19. La Colombie a adopté la loi sur l'investissement social (2021), qui prévoit des mesures visant à atténuer la pauvreté et les inégalités que connaissent les femmes en raison de la crise, en permettant à ces dernières d'accéder à un travail décent ; 16 entités ont pris des engagements afin de créer 800 000 possibilités d'emploi pour les femmes. Au Kirghizistan, les services d'aide à l'emploi ont apporté un appui aux demandeuses d'emploi en 2021 par les moyens suivants : allocations de chômage, formations professionnelles et programmes de travaux publics. La République de Corée propose des mesures complètes d'aide à l'emploi aux femmes qui ont interrompu leur activité, notamment des formations qui sont dispensées dans les 159 centres de réintégration professionnelle pour femmes, en particulier dans le domaine des technologies numériques, où les emplois sont difficiles à décrocher.

46. L'Irlande a élaboré sa première stratégie nationale sur le travail à distance (2021), qui soutient les personnes ayant des responsabilités familiales grâce à la mise en place d'horaires de travail flexibles ; la possibilité de travailler à distance peut aider les femmes ayant des enfants à rester sur le marché du travail ou à le réintégrer. De même, l'Argentine a adopté une loi sur les contrats de télétravail (2021) dans les secteurs public et privé, qui favorise l'instauration d'horaires de travail compatibles avec les obligations familiales et encourage le partage des tâches avec les hommes. L'Argentine cherche également à promouvoir l'emploi des femmes et des personnes transgenres en réduisant les cotisations patronales des entreprises privées qui les recrutent en contrat à durée indéterminée, à compter du 1^{er} avril 2021 et pendant 12 mois. Dans le cadre de son programme national en faveur des femmes et des personnes LGBTI (2018-2021), l'Équateur appelle à réduire la charge de travail des femmes et à développer l'offre de services de soins pour permettre aux femmes d'accéder plus facilement à des possibilités de travail décent et, à terme, d'être indépendantes financièrement.

47. En Égypte, les entreprises qui emploient 100 femmes ou plus doivent créer une crèche sur le lieu de travail ou faire appel aux services d'une garderie. Depuis 2020, les centres d'aide aux femmes actives ont aidé 195 000 mères exerçant une activité à concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle. El Salvador a adopté une loi spéciale sur la réglementation et l'installation de crèches pour les enfants de travailleurs (2018), en application de laquelle les entreprises doivent prendre en charge l'accueil en crèche des enfants âgés de 4 mois à 3 ans de leurs employés. La Hongrie a pris des mesures afin de réduire les inégalités de genre en matière d'emploi et de permettre aux femmes et aux parents qui élèvent des enfants en bas âge de revenir sur le marché du travail, en faisant passer le nombre de places en crèche de 51 000 au début de 2020 à 70 000 d'ici 2022, en offrant aux parents qui reprennent une activité une allocation mensuelle permettant de financer des services de garde jusqu'aux 3 ans de l'enfant et en créant des possibilités d'emploi adaptées aux besoins des mères de jeunes enfants.

48. Les pays ont généralisé les congés de maternité et de paternité et les congés parentaux, dans certains cas en réponse à la pandémie, pour permettre aux femmes de se maintenir dans l'emploi et aux parents de s'occuper des nouveau-nés et des enfants (Albanie, Allemagne, Argentine, Autriche, Bahreïn, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chili, Colombie, Croatie, Danemark, Égypte, Géorgie, Inde, Irlande, Jordanie, Luxembourg, Mexique, Mongolie, Mozambique, République de Corée, Slovénie, Suisse, Suriname et Ukraine). La Convention de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183) prévoit que les mères doivent avoir droit à un congé d'au moins 14 semaines autour de la naissance, durée qui devrait être portée à 18 semaines au moins selon la recommandation l'accompagnant (n° 191). En 2021, le Danemark a créé un dispositif de congé parental pour les travailleurs indépendants, qui prévoit des mesures d'incitation à l'intention des jeunes femmes et notamment une assistance afin de les aider à gérer une entreprise en fondant une famille. Depuis 2020, la Géorgie offre un congé de paternité rémunéré de 57 jours et l'Inde a fait passer le congé de maternité de 12 à 26 semaines en 2017.

49. Les États Membres proposent des formations, des conseils et des services de mentorat pour faciliter l'entrée et le retour des femmes sur le marché du travail, ainsi que leur avancement (Antigua-et-Barbuda, Argentine, Autriche, Bahreïn, Cambodge, Chili, Colombie, Géorgie, Honduras, Hongrie, Irlande, Jordanie, Kirghizistan, Lettonie, Maroc, Mozambique, Rwanda, Thaïlande et Turquie), et des programmes spécialisés visant à permettre aux personnes rescapées de violences d'avoir accès à des moyens de subsistance et à un travail (Argentine, Bosnie-Herzégovine et Pérou). En raison de leur faible taux d'activité, les femmes totalisent généralement des années de cotisation et des revenus moyens sur la vie entière inférieurs à ceux des hommes et touchent en conséquence des retraites moins élevées. L'Argentine a adopté un programme de comptabilisation des cotisations pour la prestation de soins (2021), afin de remédier à l'écart des retraites entre les hommes et les femmes, en reconnaissant et en prenant en compte le travail non rémunéré effectué par les femmes qui élèvent des enfants, selon le calcul suivant : une année de cotisations de retraite par enfant, deux années par enfant adopté et une année supplémentaire par enfant handicapé.

50. Les États Membres utilisent différents moyens pour prendre en compte la contribution économique que représentent les soins et les travaux domestiques non rémunérés assurés par les femmes, notamment la conduite d'enquêtes sur les budgets-temps (Cambodge, Géorgie, Maroc et Mexique). Quelque 85 pays ont réalisé des enquêtes sur les budgets-temps au cours de la période 1966-2020. La plupart des pays ont mené une ou deux enquêtes, tandis que quelques pays à revenu élevé en ont réalisé de façon plus fréquente. Le Cambodge compte utiliser les résultats de l'enquête pour soutenir et promouvoir des politiques sur l'économie des services à la personne.

L'enquête la plus récente menée par le Mexique date de 2019. Le Maroc mène des activités de sensibilisation afin de faire évoluer l'idée que la responsabilité des soins et des travaux domestiques non rémunérés revient principalement aux femmes et aux filles, et de calculer et de comptabiliser leur valeur dans le produit intérieur brut.

D. Mesures prises pour faire face au nombre croissant d'emplois informels et à la mobilité des travailleuses

51. Dans les conclusions concertées, la Commission a abordé le passage des femmes du secteur informel au secteur structuré de l'économie, ainsi que la nécessité de mettre en place au niveau national des politiques en matière d'immigration qui tiennent compte des questions de genre, afin de garantir un travail décent aux travailleuses migrantes et d'éliminer la traite des personnes sous toutes ses formes. Seuls quelques États Membres ont signalé avoir adopté des mesures visant à aider les femmes à accéder à un emploi formel rémunéré.

52. En 2021, l'Argentine a adopté un régime fiscal inclusif et favorable aux petits contribuables, qui permet de réduire l'emploi informel en facilitant la prise en compte des femmes et des hommes chefs d'entreprise en situation de vulnérabilité, des travailleurs indépendants et des personnes qui travaillent en dehors du secteur structuré de l'économie ou au service d'un employeur dans une relation de dépendance et dont les revenus bruts sont inférieurs à la pension de retraite minimale. Ce régime permet d'inscrire son entreprise au registre du commerce et de rendre les retraites et les prestations de sécurité sociale accessibles aux familles. Le registre national des travailleurs de l'économie populaire a pour objet de reconnaître, d'officialiser et de garantir les droits des femmes et des hommes qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie.

53. En Colombie, le programme de soutien à l'emploi formel, qui fait partie du plan national de relance économique après la COVID-19, a protégé 4,1 millions d'emplois depuis mars 2021, et permis d'aider 143 000 employeurs. En novembre 2021, les entreprises qui avaient rassemblé des documents justifiant la perte de revenus et qui étaient à jour pour le versement des salaires et des cotisations de sécurité sociale ont pu bénéficier d'une aide équivalente à 50 % du salaire minimum pour chaque femme employée, dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des arts, du divertissement et des loisirs. Pour les entreprises d'autres secteurs et les employés masculins, l'aide s'élevait à 40 % du salaire minimum.

54. Au Mexique, la stratégie intitulée « Ouvrir des espaces » est une initiative menée par le service national de l'emploi pour aider les femmes et les hommes en recherche d'emploi qui font face à des obstacles importants, notamment les personnes handicapées, les migrants et les travailleurs journaliers, et ceux qui travaillent dans les secteurs où la pandémie a fait le plus de ravages en matière d'emploi. Le Mozambique a renforcé l'application du quota de 25 % de femmes dans les programmes de travaux publics, ce qui a contribué à augmenter l'emploi des femmes dans le secteur formel et à réduire leur dépendance à l'égard des emplois précaires ou non rémunérés, notamment dans les zones rurales. Au Pérou, le programme national intitulé « Votre entreprise » (2017) vise à augmenter la productivité et le chiffre d'affaires des microentreprises et des petites entreprises en leur permettant d'intégrer le secteur formel et d'accéder au crédit et aux technologies numériques, et en renforçant les capacités des femmes et des hommes chefs d'entreprise.

E. Gestion du changement technologique et numérique en vue de l'autonomisation économique des femmes

55. Dans les conclusions concertées, la Commission a appelé à la mise en œuvre de stratégies de développement des compétences et de promotion du travail décent tenant compte des questions de genre, afin de permettre aux femmes d'apporter leur contribution en tant qu'utilisatrices, travailleuses, entrepreneuses, créatrices de contenu, innovatrices et dirigeantes dans les domaines nouveaux et émergents, et de mettre la science et la technologie au service de l'autonomisation économique des femmes. Les États Membres ont pris des mesures à cet égard (Albanie, Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Brésil, Cambodge, Chili, Colombie, Costa Rica, Danemark, El Salvador, Équateur, Géorgie, Hongrie, Inde, Irlande, Kirghizistan, Lettonie, Maldives, Pérou, République de Corée, Rwanda, Slovaquie, Thaïlande et Zimbabwe).

56. Quelques pays ont organisé des manifestations à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science ou de la Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC (Autriche, Azerbaïdjan et Danemark), qui sont généralement le fruit d'une collaboration entre les secteurs public et privé, afin de permettre aux filles de se familiariser avec la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques et de rencontrer des personnalités ayant un parcours exemplaire dont elles pourraient suivre les pas. Parmi les autres initiatives en faveur des filles et des jeunes femmes, on peut citer les exemples suivants : en Albanie, la Coderstrust Academy (2021), programme intensif de formation aux métiers du numérique en ligne d'une durée de 12 semaines ; au Brésil, le programme « Les filles dans le monde des sciences exactes, de l'ingénierie et de l'informatique » ; en Colombie, une initiative menée en 2021 dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des arts et des mathématiques (STEAM), s'adressant aux filles, qui a permis à plus de 6 400 adolescentes de suivre des ateliers en ligne, de visiter des laboratoires et de bénéficier de services de mentorat ; à El Salvador, le laboratoire STEAM, qui propose des formations dans les domaines de l'innovation et de la technologie dans l'enseignement et qui vise à réduire le fossé technologique entre les filles et les garçons ; le Zimbabwe encourage les filles à étudier les sciences, l'ingénierie, la technologie et les mathématiques en payant leurs frais de scolarité et en établissant des liens avec le marché du travail.

57. En ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes, la plateforme « Todas Conectadas », mise en place au Chili, permettra à 3,8 millions de femmes de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes d'acquérir des compétences numériques et de créer des possibilités économiques pour 1 million de femmes au cours des trois prochaines années. La politique nationale sur l'égalité femmes-hommes dans la science, la technologie, la connaissance et l'innovation vise à atteindre la parité dans ces domaines d'ici à 2030. En 2017, l'Inde a lancé un dispositif visant à promouvoir la culture numérique en milieu rural, afin de réduire la fracture numérique, en mettant l'accent sur les populations marginalisées des zones rurales, notamment les membres des castes et des tribus répertoriées, les minorités, les pauvres, les personnes handicapées et les femmes. Environ 50 millions de personnes y participent, dont 25 millions de femmes, et 42 millions de personnes ont reçu une formation.

58. En Géorgie, l'Agence pour l'innovation et la technologie organise des formations intensives STEAM dans le strict respect de la parité femmes-hommes, et mène des programmes délivrant des certifications et des licences à l'intention de 3 000 spécialistes des technologies informatiques de pointe (dont 45 % de femmes) et des programmes de subventions qui offrent un financement de démarrage (30 % des bénéficiaires étaient des femmes). Au Rwanda, l'Académie de programmation applique la parité femmes-hommes dans ses effectifs d'étudiants et vise à créer une

expertise locale dans les domaines du développement de logiciels, de la cybersécurité et des systèmes intégrés. Le programme rwandais d'incubation « 250STARTUPS » a permis de créer 30 start-up de technologies, dont certaines ont été fondées et sont dirigées par des jeunes femmes. En Thaïlande, grâce à un programme de formation dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), qui vise à préparer les femmes à la vie active et à renforcer leurs capacités, 1 600 travailleuses peu ou semi-qualifiées ont été formées depuis 2018.

F. Renforcement de la capacité des femmes à se faire entendre, à exercer des fonctions de direction et à prendre des décisions

59. Dans les conclusions concertées, la Commission a souligné qu'il convenait d'encourager les femmes à exercer des responsabilités et à participer pleinement et sur un pied d'égalité à la prise de décisions dans les secteurs public et privé, ainsi que de protéger et de promouvoir le droit des femmes à la liberté d'association, de réunion pacifique et de négociation collective, afin de leur permettre de créer des syndicats, des coopératives et des associations professionnelles, et d'y adhérer. Ces questions sont abordées dans plusieurs communications reçues (Antigua-et-Barbuda, Argentine, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Costa Rica, Kirghizistan, Maroc, Mexique, Pérou, Suriname, Suisse et Ukraine).

60. À Antigua-et-Barbuda, le Trades and Labour Union, en collaboration avec le Cipriani College of Labour & Co-Operative Studies, offre des bourses d'études à ses adhérents, en particulier aux femmes cadres et employées, afin qu'elles puissent participer à des programmes et à des séminaires concernant les incidences de la COVID-19 sur le lieu de travail (2020-2021). En Argentine, un programme de promotion du rôle moteur des femmes et de la diversité des identités de genre dans les syndicats (2021) a été mis en place pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre dans l'administration et la gestion des syndicats et les négociations collectives. Au Cambodge, le projet intitulé « Women Worker's Rights through Stronger Trade Unions » (2021), qui permet de mieux faire connaître aux femmes leurs droits et les protections dont elles bénéficient au travail, est mis en œuvre en coordination avec trois syndicats qui représentent un grand nombre de femmes urbaines travaillant dans les secteurs de l'alimentation, des services, du bâtiment et du travail du bois, ainsi que dans le secteur non structuré de l'économie.

61. Les États Membres soutiennent la participation des femmes à la prise de décision économique, notamment en imposant des quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées et dans les équipes de direction des syndicats (Autriche, Costa Rica, République islamique d'Iran et Suisse). En Autriche (2018), les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et des entreprises de plus de 1 000 employés doivent compter au moins 30 % de femmes. Les conseils d'administration des entreprises affiliées à l'État peuvent prendre l'engagement volontaire de faire passer la proportion de femmes de 35 % à 40 % d'ici à 2024. En 2017, la République islamique d'Iran a augmenté le quota de femmes à des postes de direction, qui devra atteindre 30 % d'ici à la fin de 2022. En 2021, la Suisse a fait passer le quota de femmes de 30 % à 40 % pour les entreprises et les institutions affiliées à l'État et à 30 % pour les entreprises cotées en bourse d'ici à la fin de 2023. Le Costa Rica a réformé la loi sur le pourcentage minimum de femmes dans les conseils d'administration des associations, des syndicats et des organisations sociales (2021) afin de mettre en place le principe de la parité des sexes.

G. Renforcement du rôle du secteur privé dans l'autonomisation économique des femmes

62. Dans les conclusions concertées, la Commission a demandé l'adoption de mesures visant à promouvoir la responsabilité sociale du secteur privé, ainsi que la mise en place de conditions de travail et de pratiques institutionnelles qui valorisent tous les travailleurs, permettent à tous de participer sur un pied d'égalité, encouragent l'entrepreneuriat féminin et contribuent à promouvoir et à défendre les droits des femmes au travail et en milieu de travail dans les chaînes de valeur mondiales.

63. Certains États Membres encouragent les entités du secteur privé à tenir compte des questions de genre dans leurs politiques et pratiques en décernant des labels égalité femmes-hommes afin de saluer les progrès accomplis (Autriche, Chili et Costa Rica), en accordant des avantages fiscaux aux entreprises qui présentent des propositions de formation sur l'économie des services à la personne, les professions traditionnellement non exercées par les femmes ou l'élimination de la violence fondée sur le genre (Argentine), en obligeant les employeurs à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail (France), en demandant aux entreprises de réaliser régulièrement des auto-évaluations sur les mesures prises pour faire progresser l'égalité en matière de traitement, de prise de décision et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Luxembourg), en créant une plateforme en ligne afin d'aider les entreprises à prendre davantage en compte les questions de genre dans le cadre de la diligence voulue en matière de droits humains (Pays-Bas) et en demandant la réalisation d'audits de genre dans les entreprises privées (Ukraine).

64. Les États Membres ont renforcé les investissements et les aides en faveur des femmes chefs d'entreprise (Antigua-et-Barbuda, Argentine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bélarus, Bénin, Bosnie-et-Herzégovine, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Colombie, Costa Rica, Égypte, El Salvador, Géorgie, Guatemala, Honduras, Hongrie, Inde, Iran (République islamique d'), Kazakhstan, Kirghizistan, Mexique, Nigéria, Pérou, Pologne, République de Corée, Saint-Kitts-et-Nevis, Sénégal, Slovaquie, Thaïlande, Ukraine et Zimbabwe), notamment en raison des répercussions désastreuses de la COVID-19 sur les entreprises dirigées par des femmes. Certaines mesures s'adressent à tous les publics, mais s'appliquent aux femmes, et d'autres visent spécifiquement les femmes, notamment les financements accordés pour la création et le développement d'entreprises, la formation et les activités de mentorat.

65. Au Chili, un programme de primes a été mis en place pour soutenir les microentreprises et les petites entreprises touchées par la COVID-19 ; les entreprises dirigées par des femmes bénéficient d'aides supérieures de 20 %. En Colombie, le fonds pour les initiatives en faveur des femmes (2020) mobilise des ressources publiques et privées devant permettre de financer la conception et la fourniture de produits et de services financiers destinés aux femmes chefs d'entreprise. Le Honduras a lancé une initiative visant à mettre des capitaux d'amorçage à la disposition de femmes chefs d'entreprise, qui prévoit des mesures d'incitation destinées à 1 500 femmes âgées de 18 à 50 ans et aux femmes âgées chefs de famille touchées par la pandémie ou par les ouragans Eta et Iota. Le Mexique a mis en place un programme national de financement des microentreprises qui propose des lignes de crédit par l'intermédiaire d'institutions de microfinance ; 94 % des bénéficiaires sont des femmes. Un fonds de microfinancement a été créé pour aider les femmes rurales à faibles revenus qui n'ont pas accès aux financements proposés par les banques traditionnelles. La République de Corée aide les femmes chefs d'entreprises à développer leur activité grâce à un fonds de capital-risque qui a permis de mobiliser 1,14 milliard de dollars en 2020, et qui devrait permettre de lever 16,8 millions de dollars supplémentaires en 2021. En 2019, le Fonds souverain d'investissements

stratégiques du Sénégal a lancé un fonds doté de 1 milliard de francs de la Communauté financière africaine (CFA) pour l'autonomisation économique des femmes (le « WE! Fund »), qui investit dans des petites et moyennes entreprises soucieuses de l'égalité femmes-hommes.

66. Antigua-et-Barbuda propose des formations à la création d'entreprise en ligne pour les personnes touchées par la COVID-19, notamment les personnes sans emploi depuis au moins trois mois, les personnes âgées de 18 à 35 ans et celles de plus de 55 ans, les femmes à la tête de ménages monoparentaux, les anciens travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de l'aviation, les personnes qui perçoivent des prestations sociales et les personnes handicapées ; le programme de développement des entreprises (2019) conditionne l'octroi de prêts pour la création et le développement d'activité au respect de la parité femmes-hommes. Au Guatemala, un organisme qui fournit un appui technique sur les questions relatives au genre, aux peuples autochtones et aux personnes handicapées propose aux femmes autochtones des formations sur la planification des activités, le marketing numérique et les connaissances financières. En Hongrie, un programme intitulé « StartupHER » (2020) propose des formations et des activités de mentorat et des investissements pour l'accompagnement de projets de création d'entreprises. Le Kirghizistan a mis en place un programme de mentorat dans le cadre duquel des femmes chefs d'entreprise sont mises en contact avec des entrepreneurs ayant réussi pour une durée de six mois ; les participantes reçoivent des conseils sur la gestion des entreprises, la planification stratégique en cas de crise et le développement personnel et professionnel. Le Nigéria et le Sénégal participent au projet intitulé « 50 millions de femmes africaines », plateforme numérique qui propose notamment des services financiers visant à aider les femmes à créer et à développer des entreprises prospères.

67. En Inde, dans le cadre du programme « Stand-up India », chaque banque publique doit accorder au moins un prêt à une entrepreneuse. Ce programme permet d'accorder des prêts d'un montant compris entre 1 million de roupies et 10 millions de roupies à des personnes qui souhaitent créer leur entreprise, en particulier à des femmes et aux membres de castes et de tribus répertoriées ; plus de 81 % des prêts approuvés sont destinés aux femmes. Conformément à la politique nationale de passation des marchés publics pour les microentreprises et les petites entreprises (2019), les ministères, les services gouvernementaux et les entreprises publiques doivent réaliser 25 % de leurs achats annuels auprès de microentreprises et de petites entreprises, dont 3 % d'entreprises dirigées par des femmes.

IV. Conclusions

68. Alors que la pandémie de COVID-19 perturbe les efforts de développement menés à l'échelle mondiale, les États Membres ont continué de mettre en œuvre les conclusions concertées de la soixante et unième session de la Commission, bien que les progrès accomplis aient été inégaux selon les pays et les domaines thématiques. Il existe toujours de profonds écarts et inégalités entre les genres et, dans certains cas, ils se sont même creusés d'une manière alarmante, comme c'est le cas pour les taux d'extrême pauvreté. Le nombre relativement faible de mesures de riposte et de relèvement face à la COVID-19 qui portent sur la sécurité économique des femmes et les soins non rémunérés est très préoccupant, étant donné que les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par les pertes d'emploi et ont subi une intensification de leur charge de travail non rémunéré pendant la pandémie. Les différences de capacités entre les pays développés à revenu élevé et les pays en développement à faible revenu, qui ont du mal à créer la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour réaliser des investissements tenant compte des questions

de genre en faveur de l'autonomisation économique des femmes, sont également une préoccupation majeure.

69. Les communications des États Membres témoignent de leur volonté de renforcer les cadres normatifs, juridiques, politiques et réglementaires afin de faire progresser l'égalité des genres et d'éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Cependant, le problème du cyberharcèlement, qui peut empêcher ou dissuader les femmes d'entrer ou de retourner dans le monde du travail, où le numérique occupe une place de plus en plus importante, n'a guère retenu l'attention. Les pays sont de plus en plus nombreux à adhérer au principe de l'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ils prennent des mesures visant à associer les femmes aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, et à soutenir les entreprises dirigées par des femmes et l'entrepreneuriat féminin, notamment pour atténuer les dommages causés par la COVID-19. Certains progrès ont été réalisés pour ce qui est de renforcer les systèmes de protection sociale et de soins et de généraliser certaines prestations telles que le congé de maternité et le congé parental rémunérés, qui contribuent à promouvoir la participation des femmes au marché du travail. Les pays s'emploient dans une certaine mesure à répondre aux besoins des travailleurs domestiques mais, dans l'ensemble, la situation des membres du personnel soignant et médical reste désastreuse alors que la pandémie fait des ravages.

70. Dans leurs communications, la plupart des États Membres ont exposé les effets néfastes de la COVID-19 sur l'autonomisation économique des femmes et sur leurs possibilités de travail ; cependant, à quelques exceptions près, ils n'ont pas pris en compte les défis considérables que représentent les crises climatique et environnementale pour le monde du travail, ni les nouvelles perspectives de travail décent qui s'ouvrent pour les femmes dans les économies verte et bleue. Il n'est question que dans quelques rapports de la nécessité de renforcer la résilience des travailleuses, des productrices et des employeuses qui affrontent simultanément une crise sanitaire, économique, climatique et environnementale. Il convient également de mettre l'accent sur le problème de la surreprésentation des femmes dans l'économie informelle, compte tenu notamment de la situation précaire des migrantes, des handicapées et d'autres groupes de travailleuses marginalisées, et de permettre aux femmes de se faire entendre, d'exercer des fonctions de direction et de prendre des décisions.

71. Les crises croisées ont révélé des faiblesses critiques dans les systèmes économiques, sociaux et sanitaires, soulignant la pertinence continue et la nécessité urgente d'une mise en œuvre accélérée des conclusions concertées. Il sera nécessaire de renforcer considérablement les investissements et les mesures si l'on veut récupérer les gains perdus, préserver la sécurité économique, sociale et environnementale des femmes et des filles et réaliser des progrès décisifs en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution.