



UN SECRETARY-GENERAL'S
HIGH-LEVEL PANEL ON
WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT

NE LAISSER PERSONNE POUR COMPTE

UN APPEL A L'ACTION EN
VUE DE L'EGALITE DES
GENRES ET DE
L'AUTONOMISATION
ÉCONOMIQUE DES
FEMMES

APERÇU ET APPEL A L'ACTION DU
GROUPE DE PERSONNALITES DE
HAUT-NIVEAU DU SECRETAIRE
DES NATIONS UNIES SUR
**L'AUTONOMISATION
ÉCONOMIQUE DES FEMMES**

Le rapport complet est disponible à la page Internet: www.Women'sEconomicEmpowerment.org

@UNHLP #HLP #Women'sEconomicEmpowerment

Droit © Secrétariat, Groupe de Personnalité de Haut-Niveau du Secrétaire des Nations unies sur l'autonomisation économique des femmes 2016.

Les membres du Groupe signalent que les représentants d'organisations internationales ont exprimé leurs engagements à prendre des mesures contre les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans le cadre et le respect des mandats conférés à leurs Institutions, chacune en ce qui la concerne.

AVANT-PROPOS DU SECRETARE GENERAL DES NATIONS UNIES

J'ai mis sur pied le Groupe de Personnalités de Haut-Niveau sur l'Autonomisation économique des femmes cette année même pour, d'une part, identifier les questions économiques spécifiques qui affectent les femmes et, d'autre part, appuyer la mise en œuvre de l'Agenda 2030 sur le Développement durable et sa promesse de ne laisser personne pour compte.

L'Egalité des Genres reste le défi majeur en matière de Droits de l'Homme de notre temps. L'autonomisation économique est l'unique moyen valable aux femmes pour parvenir à un contrôle accru sur leurs vies. Pourtant, trop souvent, Les femmes sont non rémunérées ou sont sous-payées et incapables d'être des acteurs économiques dynamiques. La croissance inclusive ne peut se faire sans leur pleine participation.

C'est avec plaisir que je reçois ce rapport et je remercie le Royaume-Uni pour son généreux soutien. Je félicite le Groupe spécial d'avoir accordé une attention particulière aux femmes qui exercent dans le secteur informel et d'avoir traité des questions des tâches non rémunérées, de l'égalité des rémunérations et du salaire minimum. L'agenda de l'autonomisation économique doit, d'abord et avant toute chose, être en faveur des démunis et en faveur des personnes marginalisées. Notre engagement doit être en faveur de toutes les femmes—dont notamment, et particulièrement, les femmes des ethnies minoritaires, les femmes rurales, les femmes LGBTI, les femmes appartenant à des populations autochtones, et les femmes vivant avec un handicap.

Le Rapport parle de l'importance d'élaborer des politiques macroéconomiques pour qu'elles soutiennent la croissance inclusive, et de s'assurer que les femmes entrepreneurs ont accès à la technologie et aux systèmes financiers. Par ailleurs, il met en exergue le rôle des instruments juridiques et des conventions dans la protection des droits et des intérêts économiques des femmes. Par exemple, de nouvelles ratifications de la Convention N° 189 du BIT peuvent aider à améliorer les conditions de vie des travailleurs/travailleuses domestiques.

Le Groupe/Panel a élaboré un plan d'action qui vise à accélérer les progrès dans ce sens.

Les étapes clés sont taillées sur mesure compte tenu des différents Groupes d'acteurs, dont notamment les gouvernements/Etats, les entreprises/sociétés, la société civile, les organisations de développement. Elles toutes tiennent compte également de la diversité des conditions dans lesquelles les différentes parties prenantes mènent leurs activités.

Comme son travail se poursuit encore, j'ose espérer que le Groupe/Panel accordera toute l'attention requise aux défis les plus pressants du monde d'aujourd'hui. Les flux massifs de migrants et réfugiés, l'incertitude que nous constatons dans certains pays et certaines régions, la persistance et la nouvelle nature des conflits armés, et les impacts grandissants du changement climatique qui ont tous un impact sur les femmes et leur capacité à s'impliquer pleinement dans l'économie.

Je remercie le Groupe/Panel, sous le leadership des Co-Présidents Président Luis Guillermo Solís du Costa Rica et Simona Scarpaleggia, PDG de Ikea Switzerland/Suisse, pour le difficile travail déjà abattu et le travail qu'il leur reste encore à faire. Les femmes du monde attendent les fruits de votre travail.

Ban Ki-moon
Secrétaire général
des Nations unies

AVANT-PROPOS DES CO-PRÉSIDENTS

En janvier 2016, le Secrétaire général des Nations unies, M. Ban Ki-moon, nous a fait l'honneur de nous nommer Co-Présidents du Groupe/Panel de Personnalités de Haut-Niveau sur l'autonomisation économique des femmes. Nous lui sommes reconnaissants pour l'opportunité qu'il nous a donnée pour servir comme Co-Présidents et restons disposés à travailler encore avec le Groupe/Panel dans les prochains mois.

La publication de ce premier rapport représente une étape importante pour les travaux du Groupe/Panel de Personnalités de Haut-Niveau sur l'autonomisation économique des femmes. Se fondant sur les objectifs et les orientations qui ont été convenus lors de la rencontre de mise sur pied tenue en mars, la rencontre suivante du Groupe/Panel qui a eu lieu en Costa Rica, Le rapport s'est basé sur la preuve convaincante et ferme sur les questions clés, a identifié les forces motrices et les principes fondamentaux, et a lancé un appel à l'action

Nous sommes sincèrement reconnaissants à tous les membres du Groupe/Panel et aux différents Adjoints/Suppléants pour leur dévouement et engagement en faveur de ce travail qui vise à réorienter l'objectif sur l'autonomisation économique des femmes, en ne laissant personne pour compte. Le rapport qui a été enrichi par des débats passionnés et vifs n'est en réalité qu'une ébauche. Il nous reste encore un travail colossal à abattre que nous allons commencer dans les prochains mois.

Nous apprécions le travail diligent et très professionnel des co-auteurs, Jeni Klugman et Laura Tyson, ainsi que celui de l'équipe de recherche. En outre, nous voudrions remercier toutes les parties prenantes/partenaires qui ont contribué pleinement aux débats énergiques, dont notamment les consultations qui ont été largement menées. Plus particulièrement, nous voudrions exprimer toute notre reconnaissance au Gouvernement du Royaume Uni pour sa généreuse assistance financière apportée dans le cadre des travaux du Groupe/Panel. Pour terminer, nous voudrions remercier le Secrétariat, sous la direction de Margo Thomas, pour le précieux appui donné au Groupe/Panel dans le cadre de ce processus.

Très cordialement,



Président du Costa Rica



PDG IKEA Switzerland/Suisse

PRÉFACE DES CO-AUTEURS

La croissance inclusive et durable à l'échelle mondiale est la vision/l'objectif global(e) de l'Agenda 2030. L'Égalité des Genres et l'autonomisation économique des femmes sont des aspects primordiaux pour cette vision — tandis que le processus de poursuite des progrès souhaité est extrêmement lent. Il est maintenant grand temps d'accélérer ce processus et de mobiliser la communauté internationale afin d'accroître/élargir les opportunités économiques des femmes.

Nous avons bien apprécié l'opportunité qui nous a été donnée de travailler sur ce sujet crucial avec un éminent Groupe/Panel de Personnalités de Haut-Niveau sur l'autonomisation économique des femmes, le premier du genre mis sur pied par le Secrétaire général des Nations unies. Dans le cadre de nos travaux, nous avons été frappés par l'intérêt et les efforts d'un certain nombre de parties prenantes/partenaires qui ont contribué aux travaux de recherche et sessions de réflexion du Groupe et qui ont fait montre d'une grande générosité avec leur temps et leur soutien. Leur engagement démontre non seulement l'importance des questions qui motivent les travaux du Groupe/Panel mais reflète aussi la grande nécessité à combler les écarts homme-femme en matière d'opportunités économiques et de résultats économiques qui persistent encore.

Il est crucial de faire un plaidoyer pour accélérer les progrès souhaités. Dans nos travaux de recherche, nous avons fait tout ce qui est en notre pouvoir pour encourager les activités de plaidoyer en faveur des réformes progressives qui s'avèrent nécessaires, se fondant sur les preuves les plus irréfutables qui existent, pour documenter les avantages économiques et la preuve de rentabilisation liés à l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes. Nous croyons que l'autonomisation économique des femmes n'est pas seulement la meilleure chose à faire pour respecter l'engagement mondial en faveur des Droits de l'Homme — elle est également la chose la plus judicieuse à faire afin de garantir le développement, la croissance économique et les activités commerciales.

Il est clair que garantir l'égalité des genres est un défi à la fois énorme et complexe. Nous nous sommes focalisés sur le monde du travail, en soulignant comment les inégalités économiques et sociales sont profondément liées. Nous avons essayé d'attirer plus

l'attention sur les difficultés auxquelles les femmes les plus démunies sont confrontées, d'amener les activités du secteur informel des marges vers le courant dominant, à mettre en évidence la manière dont les lois discriminatoires limitent le choix, et mettre en lumière le caractère central des tâches et soins/services non rémunérés, qui fait partie des obstacles les plus courants et sérieux à l'autonomisation économique des femmes que nos travaux de recherche et nos consultations nous ont permis d'identifier.

Au bout de six mois de collaboration étroite avec les membres du Groupe/Panel, nous sommes heureux de présenter le premier rapport du Groupe/Panel, un rapport qui est audacieux et pratique à la fois. Nous sommes confiants que le Rapport sera perçu comme un appel à l'action, qu'il est censé être, étant donné que l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes suscitent un très grand intérêt auprès des gouvernements/Etats, des entreprises et de la société civile, et comme la marge de progrès est encore très grande.

Nous avons été honorés de travailler sur le rapport et nous osons espérer qu'il incitera d'autres entités à se joindre à nous pour la mise en œuvre de son plan de réforme.

Jeni Klugman et Laura Tyson

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS DU SECRETAIRE GENERAL		Liste des membres	11
DES NATIONS UNIES	iii	Remerciements	13
AVANT-PROPOS DES CO-PRÉSIDENTS	iv	Encadrés	
Préface des co-auteurs	v	1 Sept principes pour un programme de réforme/transformation en vue de l'autonomisation économique des femmes	8
APERÇU ET APPEL A L'ACTION	1	2 La nécessité d'investir dans les données/information et l'analyse	10
Des progrès limités, des écarts persistent encore	2	SCHEMAS/DIAGRAMMES	
Les obstacles à l'Égalité des Genres et de l'Autonomisation économique des Femmes	2	1 Les difficultés systémiques majeures favorisent des écarts persistants en ce qui concerne les opportunités économiques des femmes	3
Surmonter les obstacles à l'autonomisation économique des femmes —Sept forces motrices du changement	3	2 Les Sept forces motrices/principes majeur(e)s de l'autonomisation économique des femmes	4
Un appel à l'action — Venez-nous rejoindre	8		

APERÇU ET APPEL À L'ACTION

L'autonomisation des femmes sur le plan économique et l'élimination des écarts homme-femme au travail sont des aspects primordiaux de l'Agenda 2030 sur le Développement durable.

Cependant de très nombreux écarts persistent encore. Comment accélérer la poursuite des progrès souhaités? Est-ce par des actions concrètes menées par des individus, les entreprises/sociétés, les gouvernements/Etats, les organisations syndicales et patronales, la société civile, et les institutions multilatérales qui visent à amener le changement, en s'attaquant aux difficultés systémiques.

Le renforcement des opportunités économiques des femmes est un aspect primordial de l'Agenda 2030 sur le Développement durable. Plus de deux décennies après la célèbre Conférence des Nations unies sur les femmes, tenue à Beijing, en 1995, et avec le consensus sans précédent sur l'Agenda 2030, l'engagement mondial en faveur de l'égalité entre les genres n'a jamais été aussi fort. Pour la première fois dans l'histoire, les gouvernements ont fixé un délai concret pour l'élimination de l'inégalité entre les genres - l'année 2030. Et les avantages potentiels pour les droits humains fondamentaux, pour le développement humain et pour la croissance économique n'ont jamais été aussi importants.

Lors de l'Assemblée générale des Nations unies tenue en septembre 2015, les gouvernements du monde entier ont adopté l'Agenda 2030, avec des objectifs visant à améliorer la vie de tous. S'adressant à tous les pays et promettant des changements durables et transformateurs, l'Agenda s'engage à *ne laisser personne pour compte*, ni les femmes, ni les enfants, ni les minorités, ni les migrants, ni les autochtones, ni les personnes handicapées. Bien plus que cela, ceux qui sont laissés en rade doivent être placés au sommet de l'agenda de la communauté mondiale. Aujourd'hui, en ce qui concerne 1 milliard de personnes continuent à vivre dans l'extrême pauvreté, dont notamment beaucoup des femmes et des enfants.

L'autonomisation économique des femmes — qui vise à leur permettre de réussir dans la vie et d'avancer sur le plan économique, ainsi que de prendre et d'implémenter des décisions économiques — est une pierre angulaire des Objectifs de Développement durable (ODD). Durant les

deux dernières décennies, des progrès ont été réalisés dans l'élimination des inégalités entre les genres, particulièrement dans l'éducation et la santé. Cependant il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à une participation pleine et équitable des femmes dans la vie de la société et dans la vie économique.

Aujourd'hui, à la date du premier anniversaire des ODD, monde est confronté à la tâche urgente d'accélérer les progrès prévus. Le Secrétaire général des Nations unies a mis sur pied le Groupe de Personnalités de Haut-Niveau sur l'Autonomisation économique des femmes en janvier 2016 dans le cadre de ses actions visant à sortir l'Agenda 2030 des pages des documents de l'ONU pour le refléter sur à la vie des femmes, construire des économies plus fortes et plus inclusives. Avec de puissants et très influents membres, le Groupe/Panel cherche à créer une synergie autour de l'engagement et l'action afin d'accélérer l'autonomisation économique des femmes à l'échelle mondiale.

Au bout de six mois de recherche d'informations, en diffusant/partageant les meilleures pratiques et en menant des consultations à travers le monde, le Groupe/Panel présente ses résultats des mesures éprouvées et prometteuses visant à combler les écarts entre les sexes et à accélérer les progrès. Le Groupe d'experts présente également les nouveaux engagements et les activités en cours de ses membres afin de briser les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes dans le monde du travail. Il définit les principes clés qui guident et informent l'action. Ce premier rapport, qui expose l'engagement et la réflexion du Groupe au cours de ses six premiers mois, sera complété par un deuxième rapport qui sera étayé par d'autres discussions entre les membres du Groupe et par les résultats de la première année de mise en œuvre de l'Agenda 2030.

L'autonomisation économique des femmes est la meilleure chose à faire et la chose la plus judicieuse à faire. Le programme d'autonomisation économique des femmes compte plusieurs aspects interconnectés, dont chacun est intégralement lié au progrès. Il y a en premier, la situation des droits humains fondamentaux à l'échelle mondiale. Deuxièmement, il y a le cas de croissance et du développement humain. Et

Troisièmement, il y a le cas des entreprises/sociétés. Les coûts de développement économique et humain des écarts/disparités homme-femme sont énormes comme le sont également les avantages qui pourraient découler de leur élimination, tel que révélé par la majorité des rapports publiés récemment sur lesquels les travaux du Groupe/Panel sont basés. Les preuves de plus en plus nombreuses sur les écarts persistent encore et sur les coûts de l'inaction pour les individus, les communautés, les entreprises/sociétés et les nations/Etats soulignent qu'il est urgent d'accélérer les progrès.

Des progrès limités, des écarts qui persistent encore

La vitesse des progrès dans le renforcement de l'autonomisation économique des femmes et l'élimination des écarts homme-femme a jusqu'à présent été extrêmement faible, tandis que les inégalités entre les genres dans d'autres secteurs primordiaux, notamment la représentativité politique et la protection contre la violence, sont encore persistantes et omniprésentes/généralisées. Les défis/problèmes sont indissociables: Les obstacles à l'autonomisation économique des femmes sont ancrés dans des inégalités entre les genres qui sévissent dans la société et contre lesquelles rien n'est fait.

Trop souvent, les normes sociales discriminatoires limitent les capacités des femmes à trouver des emplois décents au même titre que les hommes. Les couches des inconvénients/obstacles — dont notamment ceux liés à la pauvreté, l'appartenance ethnique, les handicaps, l'âge, la géographie et le statut migratoire — sont encore de solides obstacles contre des droits équitables et les opportunités pour des centaines de millions de femmes.

Le rapport se focalise sur l'autonomisation économique des femmes et leurs opportunités dans le monde du travail. Les femmes exécutent la majorité des tâches et activités domestiques/ménagères non rémunérées. Elles travaillent également en échange d'un salaire ou des profits de plusieurs manières et dans de nombreuses situations — aussi bien dans le secteur formel que le secteur informel de l'économie — comme travailleurs/travailleuses rémunérées ou salariées, des employeuses, des employeuses indépendantes et des travailleuses/travailleuses familiales. Les disparités entre les genres aussi bien pour les emplois non-rémunérés que les types d'emplois rémunérés sont importantes et persistantes, et reflètent les contraintes qui pèsent sur les possibilités et les résultats économiques des femmes.

A l'échelle mondiale, seul une femme sur deux, âgées de 15 ans et plus, a un emploi rémunéré contre en ce qui concerne trois hommes sur quatre. En effet, en ce qui concerne 700 million de femmes de moins que d'hommes en âge de travailler ont un emploi rémunéré en 2016 — 1,27 milliard de femmes contre 2 milliards d'hommes. En

même temps, les femmes exécutent en ce qui concerne trois fois d'activités non rémunérées de plus que les hommes.

Même si les femmes sont rémunérées, elles ont tendance à exercer des emplois qui reflètent les stéréotypes fondés sur le sexe et qui se caractérisent par des salaires relativement bas, de mauvaises conditions de travail et des opportunités d'avancement professionnel limitées. Dans bon nombre d'emplois et de secteurs, les femmes ont une marge de manœuvre limitée pour en ce qui concerne la voix et l'action collectives. Même si les femmes exercent les mêmes métiers/emplois que les hommes ou exécutent des tâches qui ont les mêmes valeurs, elles sont rémunérées deux fois moins que les hommes, même si l'écart de rémunération varie considérablement à travers le monde.

Des centaines de millions de femmes travaillent dans le secteur informel sans pour autant bénéficier d'aucune protection sociale et professionnelle basée sur la loi ou dans la pratique. En Inde, par exemple, en ce qui concerne 120 million de femmes (qui gravitent autour des 95 pourcent des femmes qui ont un emploi rémunéré) travaillent dans le secteur informel tout comme qui gravitent autour des 12 million les femmes en Mexique (en ce qui concerne 60 pourcent). Le renforcement des opportunités des femmes dans les activités du secteur informel est essentiel pour l'atteinte des ODD et occupe une place de choix dans ce rapport.

Toujours devancées de loin par les hommes en tant qu'entrepreneurs, les femmes semblent moins disposées que les hommes à détenir des petites et moyennes entreprises — seul 20 pourcent des entreprises/sociétés dans les pays les plus pauvres appartiennent à des femmes. Le nombre des entreprises qui appartiennent à des femmes (WOEs) a tendance être inférieur, ont plus tendance être basées à la maison, et sont souvent défavorisées en ce qui concerne leur accès au crédit, aux ressources et aux biens.

Les obstacles à l'Égalité des Genres et à l'Autonomisation économique des Femmes

Pourquoi est-ce que, malgré les progrès réalisation dans le secteur de l'éducation et l'accroissement des revenus dans une grande partie du monde, ces écarts homme-femme en matière d'emploi persistent encore? Tous les faits indiquent quatre obstacles systémiques fondamentaux à l'autonomisation économique des femmes, à savoir: des normes sociales néfastes/défavorables; des lois discriminatoires et l'absence de système de protection juridique; la non-reconnaissance, la non-réduction et la non-redistribution des tâches et activités domestiques non-rémunérées; et

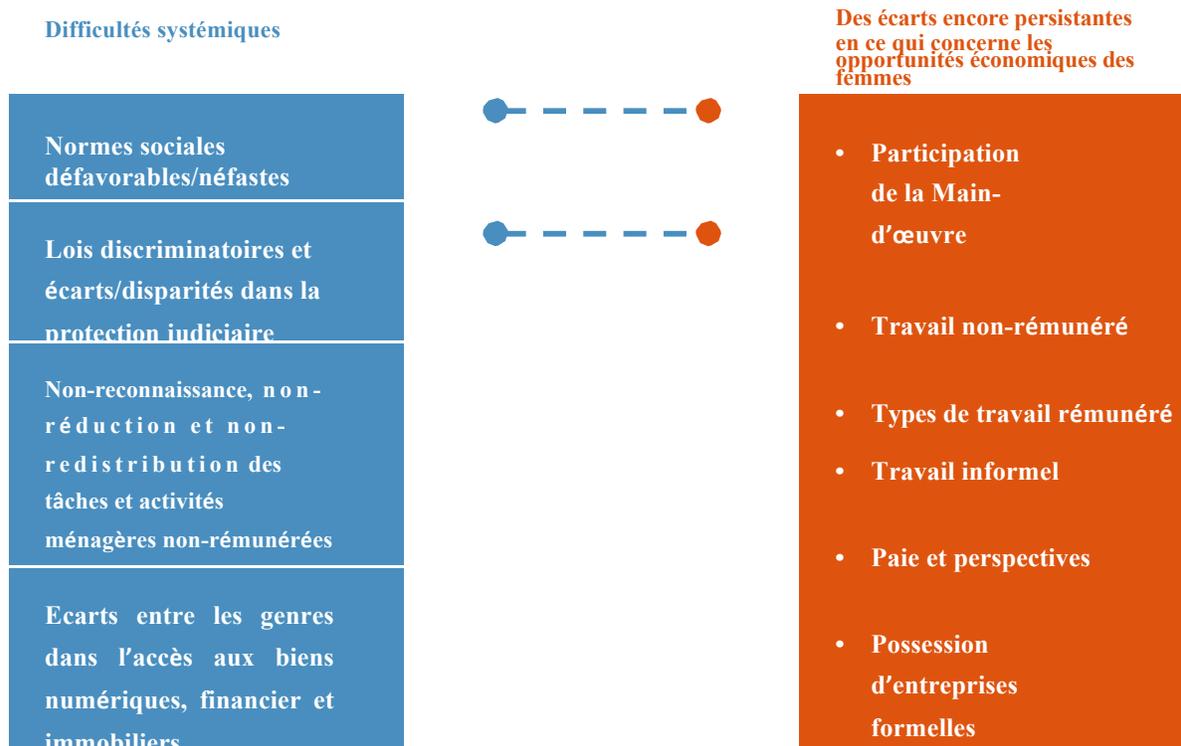
l'inaccessibilité aux biens financiers, numériques et immobiliers.

Ces difficultés minent les opportunités économiques des femmes dans tous les aspects de la vie professionnelle (Schéma/Diagramme 1). Il est alors nécessaires d'accélérer les la poursuite des progrès souhaités et d'apporter des changements pour surmonter tous ces obstacles.

Le rapport met en exergue quatre ensembles d'acteurs capables d'apporter et d'exécuter des changements. Le secteur public peut favoriser le changement en mettant en œuvre des politiques favorables à la croissance inclusive et de l'Autonomisation économique des Femmes, et en Améliorer les pratiques du secteur public en matière d'emploi et de passation de marchés. Le secteur des affaires peut favoriser le changement en changeant la culture et les pratiques d'affaire/commerciales, en se fondant sur l'expérience acquise par les entreprises qui encouragent déjà l'égalité des genres. Les Nations unies et les organisations multilatérales peuvent jouer un rôle crucial en appuyant les réformes et les investissements. Aussi, la voix collective est essentielle — particulièrement les groupements de femmes, les organisations syndicales et patronales ainsi que les autres organisations de la société civile — pour faire un plaidoyer, représenter et amener les décideurs à répondre de leurs actes.

Schéma/Diagramme 1

Les difficultés systémiques majeures favorisent des écarts encore persistants concernant les opportunités économiques des femmes





Surmonter les obstacles à l'autonomisation économique des femmes —Sept forces motrices du changement

Sur la base de la richesse et de la diversité des expériences relevées partout à travers le monde, le Groupe/Panel a identifié sept forces motrices majeures pour la transformation (Schéma/Diagramme 2). Pour chacune de ces sept forces motrices du changement, le Rapport met en évidence des actions et Les mesures/interventions concrètes - éprouvées, en ce sens qu'elles ont produit un impact sur la réduction des écarts entre les genres - ou prometteuses, en ce sens que les expériences et les analyses révèlent l'existence d'un énorme potentiel. Toutefois, il convient de reconnaître, dès le départ, qu'il existe des lacunes importantes pour ce qui concerne les données/informations et les preuves, ce qui ne permettent pas de connaître et de comprendre ce qui fonctionne. Il faudrait alors que ceux qui sont disposés à conduire le changement s'attaquent, en priorité, à ces lacunes en matière informatique pour réussir et obtenir des résultats probants.

Par ailleurs, ce ne sont pas toutes les mesures éprouvées ou prometteuses qui peuvent convenir à toutes les situations. Les priorités sont spécifiques au contexte, et ce qui est efficace diffère d'un pays à l'autre compte tenu du niveau de développement spécifique, des conditions institutionnelles et culturelles. Mais les grandes différences notées pour ce que concerne la performance des pays qui, non seulement appartiennent à la même région mais qui également du même niveau de développement, indiquent qu'il est bien possible de réaliser des progrès significatifs partout.

1. S'attaquer aux normes défavorables et encourager les modèles exemplaires

Pour parvenir à l'autonomisation économique des femmes, il est essentiel, d'une part, de s'attaquer aux normes négatives et défavorables à l'accès des femmes à l'emploi et qui dévalorisent souvent leur travail, et d'autre part, de modifier ces normes. Les normes sociales sont les règles comportementales considérées acceptables/raisonnables au sein d'un groupe ou d'une société. Il y a plusieurs normes qui gravitent autour des types de travail exercé par les femmes et les hommes; en ce qui concerne la mobilité des femmes en dehors de la maison; en ce qui concerne la valeur du travail des femmes; en ce qui concerne la justification des violences contre Les femmes; et en ce qui concerne les droits des femmes et des hommes à s'attendre à une rémunération et à un respect équitables au travail, et à un accès équitable aux biens — toutes ces normes, parmi tant d'autres, constituent l'ossature de l'autonomisation économique des femmes.

Il est nécessaire de prendre des mesures décisives/fermes pour se départir des stéréotypes et des règles qui forment l'ossature des divisions du travail fondées sur le genre.

Le changement des normes devrait être la première priorité de l'Agenda 2030 afin d'accroître/élargir les opportunités économiques des femmes. Chacun a un rôle à jouer dans la lutte contre les normes sociales et économiques défavorables

Schéma/Diagramme 2

Les Sept forces motrices/principes majeur(e)s de l'autonomisation économique des femmes



—les filles, les femmes, les hommes et les garçons, au sein des ménages, des communautés, des entreprises/sociétés, des organisations de la société civile (dont notamment les groupements de femmes et les organisations syndicales et patronales) et du gouvernement — dans le cadre d’une approche globale pour l’autonomisation économique des femmes. Il est crucial de commencer jeune, et il a été prouvé que le fait d’agir au niveau communautaire produit des changements fondamentaux dans les attitudes et comportements qui gravitent autour des rôles basés sur le genre, violences à caractère sexiste et des résultats comme les réalisations dans l’éducation/la scolarisation des filles. Les modèles exemplaires peuvent aider à accélérer la réalisation de ces changements, avec des exemples venant aussi bien du milieu politique (les femmes siégeant au niveau des Conseils villageois) et du monde des affaires (Champions du changement Catégorie Homme de l’Australie). Les médias populaires — la télévision et la radio — devraient combattre et non pas renforcer les stéréotypes sexistes concernant ce qui est acceptable/raisonnable et typique aussi bien pour les femmes que pour les hommes, offrant des opinions diverses aux gens.

2. Assurer une protection judiciaire et modifier les lois et réglementations discriminatoires

Les lois reflètent les attentes de la société/communauté concernant les rôles basés sur le genre. En garantissant des opportunités et des protections équitables et en éliminant les obstacles judiciaires, les gouvernements/Etats démontrent leur engagement à travailler pour atteindre et veiller à l’égalité des genres. Un exemple simple serait de changer/modifier les lois afin de permettre aux femmes d’ouvrir des comptes bancaires à leur propre nom. Les lois offrent un cadre puissant qui permet aux femmes de connaître et d’exprimer leurs droits.

Il est nécessaire d’éliminer les lois discriminatoires pour accélérer le processus d’autonomisation économique des femmes. Comme la Banque mondiale l’a si bien démontré dans ses publications, 90% des économies ont au moins une loi autorisant un traitement différencié basé sur le genre, et il existe 943 lois qui autorisent le traitement différencié basé sur le genre au sein de 170 économies. Il est nécessaire de légiférer sur la protection spécifique contre la discrimination. Les gouvernements devraient respecter les droits de l’homme fondamentaux et la protection contre la discrimination consacrés par le droit international et par une série de conventions importantes de l’OIT, dont notamment le droit à la liberté d’association.

Concernant les travailleurs du secteur informel, le changement/réforme juridique nécessite de passer de la stigmatisation et la criminalisation à l’assurance/la garantie des droits et de la protection. Les mesures déjà prises, souvent suite à une action collective, dont notamment la reconnaissance juridique/légale en tant que travailleurs, l’accès réglementé à l’espace public comme lieux de travail, la liberté d’association et

de négociation collective, et l’accès à la protection sociale.

Comme pour les travailleurs du secteur informel, les travailleurs/travailleuses domestiques — près d’une femme sur 25 ayant un emploi rémunéré à l’échelle mondiale — ne bénéficient d’aucune protection. L’adoption de la Convention (N° 189) sur les travailleurs et travailleuses domestiques, 2011 du BIT et La Recommandation concernant les travailleurs et travailleuses domestiques, 2011 (No. 201) a généré une dynamique de changement, et près de 70 pays ont depuis lors fait des avancées significatives pour rendre plus décent le travail des employés/employées domestiques, surtout par le biais des ratifications, l’adoption de lois ou politiques réformatrices, ou œuvre dans ce sens. Les progrès enregistrés dernièrement dans l’extension des protections fondamentales aux travailleurs/travailleuses domestiques est particulièrement manifeste en Amérique latine. Le Groupe/Panel appelle tous les gouvernements/Etats à ratifier et mettre en œuvre la Convention No. 189.

3. Reconnaître, réduire et redistribuer les tâches et soins/services non rémunérés

Les progrès qu’il faut réaliser par rapport à l’agenda visant à promouvoir davantage l’autonomisation économique des femmes nécessitent, dans une grande mesure, de combler l’écart homme-femme en matière d’emplois et d’investir dans des services de soin de qualité et des emplois décents.

Les soins sont dispensés aussi bien dans les foyers que dans des institutions. Les travailleurs là sont souvent considérés comme des informels, et ils ne bénéficient d’aucune protection juridique et sociale.

La réduction et la redistribution des soins nécessitent des efforts aussi bien du secteur public que du secteur privé. Ces efforts produisent non seulement des avantages majeurs pour les individus et les ménages mais également des avantages majeurs pour l’économie, les entreprises/sociétés et la société/communauté en général, notamment une plus grande implication de la main-d’œuvre féminine dans le secteur des emplois rémunérés, la création d’emplois dans le secteur des soins, et le renforcement de l’éducation des enfants, avec comme impacts positifs pour le développement de leur talent et de leur productivité future.

S’attaquer aux défis/problèmes qui gravitent autour des soins nécessite de reconnaître l’importance des soins et la mise en valeur de ce travail. Par ailleurs, ceci nécessite de réduire le temps consacré aux soins — en investissant dans des infrastructures de base et dans le temps — et les technologies permettant d’économiser la main-d’œuvre. Par ailleurs, il nécessite de redistribuer les soins — en confiant davantage de rôles aux hommes au sein des ménages et à travers de politiques/programmes publics comme la protection de la maternité, le congé parental

rémunéré, les services de soins infantiles publics de qualité, l'éducation de la petite enfance et d'autres services de soins sociaux.

Les actions/mesures législatives, politiques et privées peuvent contribuer énormément à combler les écarts entre les genres pour ce qui concerne les tâches et soins/services non rémunérés, même s'il faut noter que ce qui est convenable et efficace dépend du contexte local. Pour réduire le temps consacré par les femmes au travail et aux soins non rémunérés, l'investissement public dans les infrastructures de base comme l'eau et l'énergie est essentiel là où ces services manquent. Il faudrait aussi insister davantage sur les services de qualité pour les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées, et sur la création d'emplois décents dans le secteur des soins.

Il est urgent que les gouvernements/Etats, le secteur privé et la société civile s'emploient à changer les normes qui gravitent autour de la division du travail fondée sur le genre. Les mesures/interventions qui visent à influencer les normes relatives à la distribution des responsabilités en matière de soin au sein des ménages nécessitent surtout de s'allier avec les hommes et les communautés, d'encourager les modèles exemplaires, et des activités de sensibilisation sur le plan national par le canal des médias populaires et sociaux. L'analyse des résultats des études montre que beaucoup d'hommes souhaitent être plus impliqués dans la vie de leurs enfants. Des initiatives prometteuses dont notamment MenCare, une campagne de paternité globale menée dans plus de 40 pays et qui vise à encourager l'implication des hommes en tant que pères et soignants justes et non-violents.

La protection sociale est cruciale, particulièrement les indemnités non transférables de congés de maternité et de paternité et la protection de l'emploi. Il en est de même pour les modalités de travail souples. Le taux d'utilisation des congés de paternité par les pères augmente non pas quand les congés sont payés mais plutôt quand ils sont bien payés — et est encore plus élevé quand ses congés sont donnés sur la base "à prendre ou à perdre/laisser" — et affectent les et les comportements qui gravitent autour des soins au sein des ménages. Dans les cas où les congés sont financés collectivement, mes résultats montrent une baisse de la discrimination contre le recrutement de travailleurs ayant de potentielles ou de réelles responsabilités/charges maternelles ou familiales. Des pratiques comme la reconnaissance des entreprises qui mettent en œuvre de bonnes politiques d'affaire favorables à l'égalité entre les genres et des modalités de travail flexibles au moyen d'un sceau ou d'un certificat peuvent contribuer à promouvoir la coresponsabilité sociale des soins.

La prise en charge des personnes âgées tend également à réduire la

participation des femmes à la main-d'œuvre et les heures travaillées. Cela deviendra un défi plus important à mesure que les sociétés vieilliront, surtout en Asie et en Europe. De nombreux pays cherchent des moyens de favoriser un partage plus équitable des responsabilités en matière de soins aux personnes âgées, aux malades et aux handicapés.

4. Consolider les biens/actifs — Numériques, financiers et immobiliers

L'élimination des disparités entre les sexes dans le travail et dans la société dépend de l'élimination des disparités dans l'accès aux actifs clés. Les biens numériques, financiers et immobiliers sont importants pour créer des opportunités économiques. L'expérience démontre comment les politiques publiques, les entreprises privées et la société civile peuvent accroître l'inclusion numérique et réduire l'écart numérique entre les genres, surtout dans les régions et les pays qui sont en retard dans ce domaine.

Les lois, les politiques et les réglementations peuvent favoriser l'intégration numérique en s'attaquant aux questions de sécurité et de vie privée. Les programmes de vulgarisation de l'accès Internet à haut débit devraient s'attaquer aux obstacles liés à l'accès, à l'accessibilité financière et à l'Adoption, avec des fonds suffisants pour la mise en œuvre. Les partenariats publics-privés peuvent créer des solutions innovantes et améliorer l'accès, même dans les zones rurales et éloignées. Le problème de l'accessibilité financière doit être résolu pour la clientèle à faibles revenus, à travers des subventions publiques, d'une tarification réduite ou d'un accès gratuit. Par exemple, le Fonds national des télécommunications (National Telecommunications Fund) du Costa Rica assure la connexion des communautés à travers les écoles et les centres communautaires. Par ailleurs, il met en place des réseaux locaux et relie des organisations du secteur public. Les entreprises peuvent également élargir leur accès en s'offrant un accès Internet haut débit à un prix abordable.

Aussi bien les gouvernements/Etats que le secteur privé sont capables de faciliter l'accès des femmes aux services financiers. Partout où il y a une discrimination au plan judiciaire/, les gouvernements/Etats devront modifier les lois concernées. La principale poussée au programme mondial visant à faciliter l'accès aux documents d'identification est importante à ce sujet. Les exigences relatives à l'identification impérative des clients pour les besoins de l'ouverture de comptes bancaires de base peuvent être réduites en liant ces exigences aux risques potentiels que représentent ces clients-même. La réduction des coûts d'ouverture et de maintien d'un compte d'épargne peut accroître l'accès, tout comme les produits financiers adaptés aux différents besoins des femmes.

Les solutions financières numériques/informatisées sont très prometteuses. En 2013, 219 services financiers mobiles étaient offerts dans 84 pays. Des recherches sur le M-PESA du Kenya montrent les effets qui pourraient être dramatiques, que les services financiers numériques ont produits sur le bien-être économique et social des femmes. Les pays devraient veiller à ce que les services financiers numériques soient associés à un accès et à une utilisation accrues des femmes et des hommes. Une façon pratique d'accélérer l'inclusion financière consiste à transférer les paiements en espèces des prestations sociales et des salaires vers les comptes bancaires. Environ 80 millions de femmes non bancarisées dans le monde reçoivent des transferts gouvernementaux et des paiements de salaire en espèces. Faire ces paiements numériquement augmenterait leur inclusion/intégration financière.

Il y a des sources majeures d'optimisme du fait non seulement des tendances et des innovations en matière de technologie et de finance numérique, mais également du rythme accéléré de la réforme du droit foncier et du droit immobilier. Mais les plus pauvres ne doivent pas être laissés pour compte par les nouvelles technologies et leurs besoins doivent être abordés par des réformes juridiques.

5. Changer/modifier la culture d'entreprise et les pratiques d'affaire

La culture, les pratiques et les politiques d'entreprise sont des forces motrices majeures pour la création d'opportunités économiques pour les femmes. Les entreprises doivent, ne serait-ce que se conformer aux lois nationales et suivre les conventions de l'OIT sur l'égalité homme-femme pour éradiquer les pratiques discriminatoires, éliminer les disparités entre les genres en matière de protection juridique et sociale, et permettre une participation équitable des hommes et des femmes aux syndicats et autres organisations de travailleurs.

Au-delà des protections et des normes fondamentales qui sont "la bonne chose à faire," les entreprises se rendent de plus en plus compte de la valeur commerciale de l'autonomisation économique des femmes

- Aider les femmes et leur permettre de jouir de leur pleine potentialité à tous les niveaux de la chaîne de valeur — en tant que leaders/dirigeantes, employées, fournisseurs/prestataires de services, distributrices, clientes et membres de la communauté/société.

Le programme démarre au niveau du foyer — S'attaquer aux stéréotypes explicites et implicites en ce qui concerne le recrutement et les promotions; Assurer des processus d'équité salariale solides et formels avec des moyens de recours; Et offrir une formation et un encadrement pour que les femmes développent leurs compétences. Les entreprises devraient appliquer des politiques favorables à la famille à tous les employés, avec notamment des congés de maternité et de paternité, des options de travail souples et

soutenir pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Le Groupe IKEA, coprésident du Groupe, lutte contre tous ces phénomènes. IKEA AG, la filiale de l'entreprise en Suisse, a déjà atteint le niveau le plus élevé de certification EDGE, un moyen de mesure de l'engagement d'une entreprise en faveur de l'égalité des genres.

De plus en plus d'entreprises se fixent des objectifs pour, d'une part, accroître le pourcentage des flux commerciaux et des passations de marchés avec les WOE (entreprises appartenant à des femmes) et des coopératives de femmes, et d'autre part, entreprendre des activités de sensibilisation et de formation pour appuyer ces efforts. WEConnect International, un membre du Groupe, et d'autres travaillent à élargir les opportunités économiques des femmes sur ce front.

Les entreprises devront lutter contre le risque d'exploitation des travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement, y compris les niveaux inférieurs où les femmes sont surreprésentées. Les mesures à prendre à cet égard comprennent la reconnaissance et le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; Assurer des conditions de travail et des heures de travail saines et sûres; Et payer des salaires décentes.

Le programme Better Travailler — avec l'appui de la SFI/IFC et du BIT — et Behind the Brand de Oxfam est une belle illustration des approches qui visent à améliorer les résultats pour les femmes travaillant dans les chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale. L'amélioration des conditions de travail des employés des chaînes d'approvisionnement pourrait produire des avantages considérables, dont notamment le soutien accru des consommateurs et des investisseurs, l'accroissement de l'engagement des travailleurs, la réduction du chiffre d'affaires, une meilleure productivité et la réduction des risques.

Un facteur clé pour changer la culture et la pratique d'affaire est le leadership des entreprises au plus haut niveau, avec un suivi rigoureux afin de mesurer et surveiller les résultats et amener les dirigeants à répondre de leurs actions. Les dirigeants hommes leaders masculins peuvent être de véritables champions de la diversité des genres et des programmes d'inclusion/intégration.

Les entreprises peuvent prouver leur engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes en adhérant à et en mettant en œuvre les Principes d'autonomisation des femmes qui est une initiative conjointe de Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact) et ONU Femmes.

6. Améliorer les pratiques du secteur public en matière d'emploi et de passation de marchés

Au-delà des rôles clés qu'ils jouent dans la mise en place d'un environnement juridique, institutionnel et politique qui affectent les opportunités économiques des femmes, les gouvernements sont des employeurs ainsi que des fournisseurs de biens et prestataires de services majeurs. Le pouvoir que les gouvernements ont pour instituer des normes de haute portée et garantir l'égalité entre les genres au travail ne peut être sous-estimé.

Près de 16 pourcent des femmes qui travaillent sont dans le secteur public, ce qui varie de presque la moitié en Norvège à 2 pourcent en Ouganda. À l'instar des entreprises privées, les gouvernements/États devraient revoir et modifier leurs pratiques de recrutement, de formation, de promotion et de rémunération afin d'éliminer les préjugés implicites et les stéréotypes qui défavorisent les femmes, et d'assurer l'équité entre les sexes.

Les marchés publics représentent 10 à 15 pour cent du PIB dans les pays développés et atteignent en moyenne plus de 30 pour cent dans les pays en développement, avec des milliards de dollars de biens et services achetés chaque année auprès du secteur privé. Pourtant, à l'échelle mondiale, seulement près de 1% des contrats publics soumis à des procédures de passation de marchés est attribué à des WOE (entreprises appartenant à des femmes).

Les gouvernements/États doivent revoir les règles et les pratiques qui sont très défavorables aux WOE (entreprises appartenant à des femmes). Bon nombre de pays, dont le Kenya, l'Afrique du Sud, la Tanzanie et les États-Unis, se sont fixés des objectifs en matière de passation de marchés publics pour accroître les parts des femmes. Une autre innovation prometteuse est une exigence du gouvernement qui demanderait aux entreprises qui soumissionnent pour des marchés publics de divulguer des informations sur leur équité salariale, comme c'est le cas en Suisse et pour le gouvernement de la ville d'Albuquerque.

7. Renforcer la transparence/visibilité, la voix collective et la représentativité

Les organisations collectives et représentatives des femmes, particulièrement celles qui représentent les femmes à la base de la pyramide jouent un rôle crucial dans la promotion des opportunités économiques des femmes.

Les droits à la liberté d'association et de négociation collective sont des aspects fondamentaux du droit du travail et des droits de l'homme, inscrits dans les conventions de l'OIT qui datent des années 1940. Ces droits s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs du secteur informel de l'économie. L'exercice de ces droits nécessite des cadres législatifs et politiques favorables, ainsi qu'un financement et un soutien. Les connaissances des femmes doivent être au cœur des processus de prise de décisions et de planification pour que les besoins des femmes tant que femmes et travailleuses puissent être satisfaits.

Les restrictions et les défis/problèmes doivent être abordés, en particulier pour les femmes et les groupes minoritaires qui s'organisent dans des contextes où ils ne bénéficient que de peu de droits. En outre, les organisations de travailleurs, d'employeurs et

d'entreprises devraient permettre aux travailleuses de faire valoir leurs besoins et leurs demandes, d'accroître leur pouvoir de négociation, de promouvoir les réformes juridiques et politiques et d'accroître l'accès aux marchés sur des bases équitables et efficaces.

Les organisations et entreprises collectives de femmes peuvent bénéficier de l'accès aux ressources financières, de compétences commerciales et d'entreprenariat, ainsi que d'orientations et d'une assistance techniques, comme par exemple comment se connecter aux marchés et aux chaînes d'approvisionnement.

Un appel à l'action—Venez-nous rejoindre

Le rapport est un appel à l'action. Pour réaliser l'Agenda 2030 sur le Développement durable, il est urgent d'intensifier les actions visant à combler les disparités entre les genres et à assurer l'autonomisation économique des femmes d'ici 2030. Pour inspirer et éclairer les actions à entreprendre, le Groupe a identifié sept principes directeurs (Encadré 1).

Les mesures qui visent à éliminer les difficultés auxquelles les femmes qui se trouvent à la base de la pyramide sont confrontées sont particulièrement importantes pour garantir le respect de l'engagement de l'Agenda 2030 à ne laisser personne pour compte.

Il est nécessaire de prendre des mesures/entreprendre des actions qui produiront des avantages majeurs non seulement pour les individus et les ménages, mais également pour l'économie, les entreprises/sociétés et la société/communauté en général.

Pour mettre en œuvre le programme, de nouveaux partenariats

- entre les gouvernements/États, les organisations multilatérales, les entreprises, la société civile et les leaders d'opinion - sont essentiels. Dans le cadre desdits partenariats, chaque type d'acteur peut prendre des mesures concrètes pour accélérer le processus de poursuite des progrès visés. Ces étapes devraient être fixées sur la base de calendriers concrets et imprégnées d'un sentiment d'urgence. Pour parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation économique des femmes d'ici à 2030, il faudrait, d'une part, que des progrès significatifs soient impérativement réalisés déjà d'ici à 2020 et, d'autre part, que des mesures réfléchies et particulières qui permettent d'accélérer le rythme, actuellement lent, du processus de changement soient prises.

Les gouvernements/États

- Éliminer la législation discriminatoire et créer un cadre politique et juridique positif qui soutienne l'autonomisation économique des femmes, dont notamment:

Ordonner la non-discrimination, des salaires de base décents/adéquats, des rémunérations équitables

- pour les emplois qui ont les mêmes valeurs, la protection de la maternité et des congés parentaux payés.

Encadré 1

Sept principes pour un programme de réforme/transformation en vue de l'autonomisation économique des femmes

Ne laisser aucune femme pour compte. Mettre l'accent sur les femmes qui se trouvent au bas de la pyramide économique peu importe leurs caractéristiques ou leur circonstances. Ne laisser personne pour compte – y compris les un million d'individus qui vivent dans la pauvreté extrême – est un principe clé de l'Agenda 2030.

Rien n'est fait au profit des femmes sans les femmes. La voix des femmes ainsi que la participation et la voix doivent être au cœur de toutes les mesures/actions.

Se focaliser autant sur les droits et les acquis: Favoriser l'autonomisation économique des femmes n'est pas seulement la chose 'normale' à faire pour honorer l'engagement de l'Etat en faveur des droits humains internationaux. Il s'agit également de la chose la 'plus judicieuse' à faire pour le développement humain, la croissance inclusive et les affaires.

S'attaquer aux causes profondes: Il est essentiel de s'attaquer aux normes sociales négatives et à toute forme de discrimination. Dans secteur de l'économie, l'inégalité entre les genres est bien enracinée et renforce égalité entre les genres au sein de la société.

Les organes étatiques doivent respecter les droits humains ainsi que les normes régissant le travail à l'échelle mondiale: Les mesures prises par le gouvernement doivent être conformes aux protocoles internationaux signés – comme stipulé dans la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de discrimination à l'encontre des Femmes (CEDAW) ainsi que dans les Conventions et Recommandation de l'OIT.

Les partenariats sont cruciaux. Tout progrès nécessite des actions/mesures aussi bien à l'échelle locale qu'à l'échelle mondiale, de la part de toutes les parties prenantes de la société qui travaillent souvent en collaboration afin de produire un impact évolutif et durable.

Mise en œuvre globale: Il s'agit là d'un programme/agenda mondial. Même si les problèmes et les solutions diffèrent, une action est nécessaire au niveau de chaque pays.

- Adopter/élaborer et mettre en œuvre des lois efficaces pour protéger les femmes contre la violence et l'exploitation au travail.
- Créer un environnement favorable au travail décent pour tous.
- Adopter des politiques macro-économiques pour booster la croissance économique inclusive à court et à long terme.
- Adopter des pratiques d'emploi et d'approvisionnement axées sur le genre.
- Reconnaître les organisations de travailleuses et créer des structures où elles peuvent être représentées.
- ☑ Ratifier Convention, 2011 (N° 189) de l'OIT fixant les normes qui régissent le travail des travailleurs/travailleuses domestiques.
- ☑ Apporter le soutien requis afin de permettre aux femmes de travailler de façon efficace, notamment en insistant sur les services de soins publics de qualité, sur les emplois décents dans le secteur des soins, sur la protection sociale pour tous, et les infrastructures qui favorisent un accès sûr des femmes aux opportunités économiques.
- ☑ Investir dans des campagnes de changement de normes et leurs campagnes d'appui des changements au plan communautaire, surtout par le biais de l'éducation.
- ☑ Servir de fer de lance pour les programmes nationaux de collecte de données/informations et d'identification du patrimoine national et local.

Les entreprises/sociétés

- S'attaquer urgemment à la discrimination, aux préjugés implicites, aux abus, aux problèmes de santé et de sécurité au sein de leur effectif et veiller à ce que les fournisseurs en fassent autant.
- Créer des environnements qui permettent aux travailleuses de s'épanouir dans les entreprises/sociétés à travers d'options de travail flexibles, de politiques favorables à la famille, des rémunérations équitables pour les emplois qui ont les mêmes valeurs, aussi à travers la formation, le mentorat et le parrainage/l'accompagnement.
- Investir dans des initiatives qui permettent de réduire et de redistribuer les soins et tâches non rémunérés.
- Encourager/promouvoir les rôles exemplaires des femmes et dirigeant(e)s économiquement autonomes.

- Intégrer et soutenir les femmes, les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises collectives de femmes des chaînes d'approvisionnement.
- Créer des produits et des services qui permettent de respecter les droits des femmes, particulièrement celles des groupes défavorisés.
- Travailler en partenariat avec les gouvernements/Etats et la société civile pour garantir l'intégration financière et numérique des femmes.
- S'attaquer aux stéréotypes à travers la publicité et les communications médiatisées.
- Planifier et suivre les performances en matière d'égalité des genres dans les opérations commerciales, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, et partager les réussites pour inspirer les autres dans une course vers le sommet.
- Adopter les Principes d'autonomisation des femmes.

La société civile: Les femmes et leurs organisations

- Travailler avec les femmes, particulièrement les personnes les plus marginalisées, pour amplifier leurs voix et soutenir les organisations représentatives à négocier avec les autorités nationales et locales ainsi qu'avec les autres organes/entités.
- Encourager la participation et le leadership des femmes au sein des syndicats, des organisations de travailleurs du secteur informel, et des organisations des employeurs/du patronat et des travailleurs.
- Regrouper les femmes pour le réseautage et le mentorat.
- Mener un plaidoyer et donner des conseils juridiques stratégiques pour protéger les droits des travailleurs du secteur informel ou peut-être vulnérables.

Les Institutions de Développement internationales

- Adopter/élaborer et implémenter des stratégies de défense de la parité, dans le cadre des ODD, pour s'assurer que :
 - Le travail sur les questions économiques reflète la nécessité d'accroître l'autonomisation économique des femmes.
 - L'assistance technique et les ressources sont fournies pour les besoins de la mise en œuvre de stratégies institutionnelles en vue de l'autonomisation économique des femmes.
- Offrir de l'assistance technique et financière aux femmes entrepreneurs.

- Collaborer avec les gouvernements/Etats pour appuyer les organisations de défense des droits des femmes en garantissant les droits des femmes à l'organisation, Assurer leur représentativité au sein des instances majeures de prise de décisions et apporter le soutien disponible et accessible pour lesdits groupes.

Encadré 2

La nécessité d'investir dans les données et l'analyse

La révolution numérique souhaitée/mentionnée dans l'Agenda 2030 doit avoir les femmes et les filles comme noyau. Une prise de décisions efficace repose sur des données de haute qualité accessible en temps opportun. Les données économiques clés doivent être désagrégées selon le genre (et selon d'autres aspects pertinents). Il est également nécessaire de disposer de données de qualité et de faire des analyses fiables sur les questions particulièrement importantes pour l'autonomisation économique des femmes, comme les services de soins non rémunérés, les emplois du secteur informel, le travail à temps partiel et les tâches domestiques. Les technologies numériques/informatiques qui sont en train de transformer les capacités de collecte et d'analyse des données de manière plus rapide que prévu, peuvent être, et sont déjà – mises à contribution.

Il est crucial d'avoir des données encore mieux désagrégées en fonction du genre pour mieux comprendre les causes des disparités entre les genres et mieux concevoir et évaluer les actions qui visent à y remédier. Des données plus nombreuses et de meilleure qualité, présentées sous des formes conviviales, aideront les décideurs, les défenseurs et les chercheurs.

- Collaborer avec les gouvernements/Etats pour élaborer des normes pour la collecte, l'utilisation et la diffusion des données nationales sur l'autonomisation économique des femmes.

Les leaders d'opinion et les académiciens/universitaires

- Développer et divulguer la base factuelle sur ce qui fonctionne pour l'autonomisation économique des femmes.
- Analyser et identifier les risques et opportunités en ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes dans les tendances émergentes, y compris l'instabilité mondiale, le changement climatique, l'évolution démographique et les progrès technologiques.
- Elaborer des programmes et initiatives pour soutenir les femmes et les filles dans les domaines de la science, des mathématiques, de l'ingénierie et des nouvelles technologies.

Le Groupe/Panel vous lance un appel de se rejoindre dans la mise en œuvre de son programme d'action portant sur les sept forces motrices/principes identifié(s), et pour créer un mouvement mondial qui est hautement nécessaire pour changer la vie des femmes partout à travers le monde au cours des quatorze prochaines années.

Prochaines étapes: Regard sur le travail permanent du Groupe/Panel

Le prochain rapport du Groupe/Panel qui est prévu en mars 2017 portera, notamment, sur la revue des progrès réalisés en matière d'autonomisation économique des femmes dans le contexte des ODD. Ce rapport qui sera présenté à la soixante et unième session de la Commission de la condition de la femme (CSW), documentera les actions aussi bien en cours que nouvelles des membres du Groupe/Panel.

Les partenariats entre les entités publiques, le secteur privé, les organisations d'employeurs et de travailleurs, la société civile et les individus sont essentiels. Le Groupe/Panel continuera ses travaux à travers ses actions qui visent à promouvoir l'égalité entre les genres et par le biais de ses consultations et activités de plaidoyer, d'informer et d'inspirer les actions et de nouer des partenariats avec les différents acteurs et parties prenantes. En fait, ce rapport ne constitue pas la fin des travaux du Groupe; c'est le début d'un processus visant à lancer de nouvelles actions et à établir de nouveaux partenariats entre les parties prenantes à l'échelle mondiale. Le deuxième rapport, éclairé par la première année de mise en œuvre de l'Agenda de 2030, documentera les actions en cours et les nouveaux membres du Panel et examinera les meilleures pratiques pour accélérer le processus de poursuite des progrès souhaités.

Le Groupe/Panel espère que ce premier rapport et son programme d'action encourageront les hommes et les femmes du monde entier à se joindre à la campagne qui vise à réaliser l'égalité entre les sexes et l'autonomisation économique des femmes d'ici 2030.

LISTE DES MEMBRES

Co-Président	Adjoint/Suppléant
S.E. Luis Guillermo Solís Rivera Président de Costa Rica	Ms. Alejandra Mora Mora Ministre chargé du Statut des femmes de Costa Rica
Ms. Simona Scarpaleggia PDG, IKEA Switzerland	M. Aurel Hosennen PR & Chargé de la Communication, IKEA Switzerland
Membre du Groupe/Panel	Adjoint/Suppléant
S.E. Sheikha Lubna bint Khalid bin Sultan Al Qasimi Ministre d'Etat de la Tolérance, Emirats arabes unis	Ms. Amna Al Muhairy Directeur du Département des Droits de l'Homme au Ministère des Affaires étrangères
Mr. Amadou Mahtar Ba Co-Fondateur et Président/Directeur Exécutif, AllAfrica Global Media Inc.	Ms. Nanjira Sambuli Directeur en charge du Plaidoyer pour l'Egalité numérique, World Wide Web
Ms. Mitchell Baker Présidente/Directrice Exécutive, Mozilla Foundation	Ms. Anar Simpson Conseillère spéciale, Bureau de la Présidente, Les femmes, les filles et la Technologie à Mozilla
Ms. Sharan Burrow Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI)	Ms. Chidi King Directrice du Département Egalité de la Confédération syndicale internationale (CSI)
Ms. Winnie Byanyima Directrice Exécutive, Oxfam International	Ms. Kim Henderson Responsable Gender Justice/Egalité des Genres en Justice Oxfam International
Ms. Fiza Farhan Conseillère indépendante en Dévelo	Ms. Mahwish Javaid Responsable des Innovations à impacts sociaux , Concern Worldwide
Ms. Tina Fordam Directrice générale, Chef-Analyste de la Politique mondiale, Citi Research	Ms. Susan Monahan Vice-Présidente – Media Relations, Citi Research
Ms. Alicia Girón Professeur et Chercheuse à l'Institut de Recherche économique (IIEc)–UNAM	Ms. Fernanda Vidal Correa Chercheuse associée, Université panaméricaine, Mexico
Rt Hon. Justine Greening MP Secrétaire d'Etat en charge de l'Education et Ministre chargée de la Femmes et des Egalités, Royaume uni	Ms. Gwen Hines Directeur, Relations internationales, Département pour le Développement international du Royaume Uni (DFID)
Ms. Renana Jhabvala Présidente, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (Les Femmes dans les Emplois informels: Globalisation et Organisation(WIEGO) Globalizing and Organizing (WIEGO)	Ms. Martha Chen Coordinatrice internationale, Women in Informal Employment:
Mr. Jim Yong Kim Président, Banque mondiale	Ms. Caren Grown Directrice Générale, Groupe Banque mondiale Genre
Ms. Christine Lagarde Directrice Générale, Fonds monétaire international	Ms. Kalpana Kochhar Directrice adjointe et Chef du Groupe de Travail Genre, FMI

Membre du Groupe/Panel	Adjoint/Suppléant
Ms. Phumzile Mlambo-Ngcuka Secrétaire générale adjointe des Nations unies et Directrice Exécutive de ONU Femmes	Ms. Meg Jones Chef, Division de l'autonomisation économique, Autonomisation économique
Mr. Guy Ryder Directeur général, Organisation internationale du travail	Ms. Shauna Olney Chef de la Division Genre, Egalité et Diversité, OIT
Mr. Michael Spence Economiste et Lauréat 2001 du prix Nobel de sciences économiques	
S.E. Samia Suluhu Hassan Vice-Présidente, République unie de Tanzanie	Ms. Sirel Shaidi Mchembe Spécialiste en Protection Sociale et Entreprenariat féminin Institute of Financial Management, République unie de Tanzanie
Ms. Elizabeth Vazquez PDG et Co-Fondateur, WEConnect International	Ms. Granda Schettler Vice-Présidente, WEConnect International
Ms. Saadia Zahidi Responsable des Initiatives Education, Emploi et Genre, Forum économique mondial	Ms. Paulina Padilla Experte, Forum économique mondial

REMERCIEMENTS

Le Rapport 2016 du Groupe de Personnalités de Haut-Niveau sur l'Autonomisation économique des femmes est le fruit des actions communes/collectives des membres du Groupe et d'un grand nombre de parties prenantes/partenaires du monde entier.

Le Rapport est rédigé/préparé par une équipe de recherche dirigée par Jeni Klugman et Laura Tyson, et qui comprenait Li Li, Tatiana Melnikova, Genevieve Macfarlane Smith et Alexander Wais, qui ont bénéficié du soutien de Norberto Rodriguez et Cynthia Okita.

Le généreux soutien financier du gouvernement du Royaume-Uni a permis à l'équipe de recherche de s'intéresser à un riche éventail de sujets de recherche, menant parallèlement des consultations qui ont permis de collecter un grand nombre de points de vue et d'idées.

Nous formulons également nos remerciements à toutes les personnes et organisations qui ont préparé des contributions de fond commandées (énumérées à la page 138).

Nous exprimons toute notre gratitude aux personnalités et organisations ci-dessous pour leurs conseils et leur soutien sur diverses questions:

Erica Matthews (Alibaba Group); Aniela Unguresan (EDGE Certified Foundation); Iris Bohnet, Victoria Budson (Harvard Kennedy School); Sarah Gammage (Centre international de recherche sur la femme); Male Champions du changement; McKinsey Global Institute;

William Adema, Monica Quiesser (OECD); Sarah Zoen (Oxfam/Behind the Brands); Lisa McGowan (Solidarity Center); Nithya Solomon (VicHealth); et Sonia Jorge (Web Foundation).

Quatorze consultations organisées lors de la préparation du rapport se sont appuyées sur le soutien généreux de nombreuses institutions et personnes dont le nombre est tellement élevé pour que nous puissions les énumérer toutes dans ce rapport.

Le Secrétariat du HLP est dirigé par Margo Thomas et ses anciens et actuels membres sont: Kelly Courtney, Florence Knop, Riefqah Jappie, Ali Matalon, Silvanus Okumu, Isabella Poeschl, Sasha-Kay Roberts, Adam Simpson et Leigh Tomppert.

L'équipe d'édition et de production hautement professionnelle de Communications Development Incorporated, dirigée par Bruce Ross-Larson, avec Joe Caponio, Mike Crumplar, Chris Trott, John Wagley, Lawrence Whiteley et Elaine Wilson, a joué un rôle crucial dans la production d'un rapport très intéressant à lire.

Nous voudrions spécialement remercier **les coprésidents du Groupe pour leur leadership et leur vision, et l'ensemble du Groupe de Hautes personnalités niveau pour leur engagement et leur dévouement à produire un rapport qui vise à accélérer l'expansion des possibilités économiques des femmes.**

RAPPORTS COMMANDES

- Ahmed, M. & de Haan, A. (2016). *Enhancing the productivity of women-owned enterprises (Améliorer la productivité des entreprises appartenant à des femmes)*. Centre de Recherche pour le Développement international (CRDI), Document de base/d'information de l'UNHLP.
- Aidis, R. (2016). *Bref exposé documentaire on women's asset ownership (Bref exposé documentaire sur la propriété des biens des femmes)*. ACG Inc., Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Broderick, E., Freyer, A. & Pusey, L. (2016). *Male Champions of Change initiative (Champion de l'initiative pour le changement Catégorie Homme), Australie. Male Champions of Change (Hommes Champions du Changement)*, Bulletin/Dossier politique de l'UNHLP.
- Chen, M. 2016. Document de base/d'information de *WIEGO: Women informal workers (Femmes travailleuses informelles)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHLP.
- Chen, M. & Harvey, J. (2016). *SEWA: Comprehensive financial services (Services financiers englobants)*. SEWA, Note de l'UNHLP.
- Chen, M. & Roeber, S. (2016). *Enhancing the productivity of own account enterprises from the perspective of women informal workers (Accroître la productivité des entreprises personnelles du point de vue des travailleuses informelles)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHLP.
- Chen, M. & Von Broembsen, M. (2016). *Eliminating legal barriers from the perspective of women in the informal economy (Éliminer les barrières juridiques du point de vue des femmes dans l'économie informelle)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHLP.
- Fox, L. (2016). *Women-owned enterprises (Entreprises appartenant à des femmes)*. Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Fraser, E. & Holden, J. (2016). *Violence against women and girls (VAWG) helpdesk research report No 118: VAWG and economic empowerment (Rapport de Recherche N° 118 du Service d'assistance technique sur les Violences Faites aux Femmes et aux Filles (VFFF): VFFF et l'autonomisation économique)*. Département du Développement international(DFID).
- Harvey, J., Jhabvala, R. & Kumar, S. (2016). *Summary of SEWA and WIEGO approach and case studies (Récapitulatif de l'Approche SEWA et WIEGO et études de cas)*. WIEGO/SEWA, Etudes de Cas de l'UNHLP.
- De Henau, J., Himmelweit, S. & Perrons, D. (2016). *Investing in the care economy—Simulating employment effects by gender in countries in the global south (Investir dans l'économie des soins – simulation des effets de l'emploi selon le genre dans les pays de l'hémisphère sud)*. Women's Budget Group, Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Harvey, J. & Jhabvala, R. (2016). *Financial and digital inclusion from the perspective of women in the informal economy (Intégration financière et numérique du point de vue des femmes dans l'économie informelle)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHLP.
- Hassan, T. & Iqbal, S. (2016). *Legal barriers and women's economic empowerment (Obstacles juridiques et autonomisation économique des Femmes)*. Groupe de la Banque mondiale, Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Hess, J. & Klapper, L. (2016). *Financial inclusion and women's economic empowerment (Intégration financière et autonomisation économique des femmes)*. Banque mondiale, Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Jacobson, J. & Mohun, R. (2016). *Infrastructure: A game-changer for women's economic empowerment*. Infrastructure and Cities for Economic Development Facility (*Infrastructure: Un facteur de changement pour l'autonomisation économique des femmes. Facilité Infrastructure et Cités pour le Développement économique*), Bref exposé documentaire de l'UNHLP.
- Klein, E. (2016). *Social norms and women's economic empowerment: How change happens (Normes sociales et autonomisation économique des femmes: Comment est-ce que le changement se produit)*. OXFAM & Université de Melbourne, Bref exposé documentaire de l'UNHLP.

- Klugman, J. & Wang, L. (2016). *How women have fared in the labour market with China's rise as a global economic power (Comment est-ce que les femmes ont pu réussir sur le marché de l'emploi avec l'émergence de la Chine comme puissance économique)*. Bref exposé documentaire de l'UNHPL.
- Krishnan, M. (2016). *UNHLP background research on digital inclusion. (Recherches préliminaires de l'UNHLP sur l'intégration/inclusion numérique)* McKinsey Global Institute, Bref exposé documentaire de l'UNHPL.
- Krishnan, M. & Madgavkar, A. (2016). *UNHLP background research on unpaid care work (Recherches préliminaires de l'UNHLP sur les services de soins non rémunérés)*. McKinsey Global Institute, Bref exposé documentaire de l'UNHPL.
- Levtov, R. (2016). *Men, gender, and inequality in unpaid care (Les hommes, le genre et l'inégalité dans les services de soins non rémunérés)*. Promundo, Bref exposé documentaire de l'UNHPL.
- Moussié, R. (2016). *Child care from the perspective of women in the informal economy (Prise en charge des enfants du point de vue des femmes dans l'économie informelle)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHPL.
- Roever, S. & Rogan, M. (2016). *Improving pay and working conditions: From the perspective of women in the informal economy (Améliorer les rémunérations et les conditions de travail: Du point de vue des femmes dans l'économie informelle)*. WIEGO, Bulletin/Dossier politique de l'UNHPL.
- Zoen, S. (2016). *Behind the Brands case study— Gender and cocoa campaign spike (Etude de cas de Behind the Brands Genre et pic de la campagne cacao)*. Oxfam/ Behind the Brands, Etudes de Cas de l'UNHPL.