

PRINCIPES

D'AUTONOMISATION

DES FEMMES

**POUR L'ENTREPRISE
AUSSI, L'ÉGALITÉ EST
UNE BONNE AFFAIRE**



- 1** Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises.
- 2** Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail — respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination.
- 3** Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes.
- 4** Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- 5** Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.
- 6** Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation.
- 7** Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



United Nations Global Compact



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Remerciements

L'équipe des Principes d'autonomisation des femmes – Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire – lancés en mars 2010, exprime sa reconnaissance aux nombreux intervenant(e)s issu(e)s des entreprises, de la société civile, des organisations internationales et des gouvernements pour leur engagement qui a permis de déployer cette initiative dans de nombreuses sociétés et secteurs.

L'équipe des partenaires des Principes de l'autonomisation des femmes se compose de :

Joan Libby Hawk
Conseillère spéciale, ONU Femmes et Pacte mondial de l'ONU
Ursula Wynhoven
Conseillère générale,
Bureau du Pacte mondial des Nations Unies

Laraine Mills
Spécialiste des partenariats du secteur privé, ONU Femmes
Lauren Gula
Directrice de projet, droits de l'homme et autonomisation des
femmes, Bureau du Pacte mondial des Nations Unies

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

**POUR L'ENTREPRISE AUSSI,
L'ÉGALITÉ EST UNE BONNE AFFAIRE**

Une initiative de partenariat d'ONU Femmes
et du Pacte mondial des Nations Unies



Introduction

IL EST ESSENTIEL de donner aux femmes les moyens de participer pleinement à la vie économique, dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'activité économique, afin de/d' :

- édifier des économies solides ;
- établir des sociétés plus stables et plus justes ;
- réaliser les objectifs internationalement acceptés en matière de développement, de durabilité et de droits fondamentaux ;
- améliorer la qualité de vie des femmes, des hommes, des familles et des communautés ; et
- promouvoir l'activité et les objectifs des entreprises.

Des actions intentionnelles et des politiques délibérées sont toutefois nécessaires pour que soient mis à profit les talents, les compétences, les expériences et l'énergie des femmes. Les Principes d'autonomisation des femmes, une initiative de partenariat d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), sont un ensemble de réflexions destinées à aider le secteur privé à se concentrer sur des éléments-clés indispensables pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, le marché et au sein de la communauté.

Pour renforcer l'ouverture et l'inclusion grâce aux politiques et activités des entreprises, il convient de disposer de techniques, d'outils et de pratiques performantes. Les Principes d'autonomisation des femmes, élaborés grâce à un processus consultatif multipartite international, fournissent une perspective de genre par le biais de laquelle les entreprises peuvent étudier et analyser les pratiques en cours, les références et les pratiques en matière d'établissement de rapports.

Elaborés sur la base des pratiques réelles des entreprises, les Principes aident ces dernières à adapter leurs politiques et programmes existants

— ou en à établir des nouveaux selon le besoin — en vue d'autonomiser les femmes. Les Principes reflètent également les intérêts des gouvernements et de la société civile, et favorisent les interactions entre les parties prenantes, la réalisation de l'égalité des sexes exigeant la participation de tous les acteurs. En tant que chef de file en matière d'égalité des sexes, ONU Femmes apporte son expérience au service de cette initiative de partenariat avec le Pacte mondial des Nations Unies, l'initiative citoyenne la plus importante au monde au niveau des entreprises, avec ses plus de 8.000 entreprises participantes et autres partenaires impliqués dans plus de 135 pays.

Dans un monde de plus en plus mondialisé et interconnecté, il est crucial d'utiliser tous les atouts sociaux et économiques existants pour atteindre ces objectifs. Pourtant, malgré les progrès accomplis, les femmes continuent de faire face à la discrimination, à la marginalisation et à l'exclusion, même si l'égalité entre les hommes et les femmes est désormais établie comme un précepte international universel, un droit fondamental inviolable. La quasi-totalité des pays ont affirmé ces valeurs en reconnaissant les standards stipulés dans les traités internationaux sur les droits fondamentaux, qui édictent une large palette de droits civiques, politiques, économiques, sociaux et culturels à l'intention des Etats. Des documents distinctifs mettent en exergue une palette de responsabilités de l'Etat et de protections des droits fondamentaux pour les femmes, les peuples autochtones, les enfants, les travailleurs et les personnes handicapées. Des documents approuvés au niveau international, tels que le Programme d'action de Beijing adopté par l'ensemble des 189 pays lors de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes en

1995 et la Déclaration du Millénaire adoptée par 189 pays en 2000, contribuent également au cadre global sur les droits de l'homme.¹

Ces standards internationaux vont dans le sens de notre aspiration commune pour une vie où tout le monde se voit donner sa chance, dans des conditions où il est possible de vivre sans subir de violence, obtenir des réparations juridiques et attendre des Etats qu'ils assument leurs obligations de respecter et protéger les droits fondamentaux des femmes, des hommes et des enfants, et fournissent des services gouvernementaux appropriés, au niveau par exemple de l'éducation et de la santé.

Ces Conventions servent de base aux lois nationales et aident à édifier les valeurs communes adoptées par les institutions à travers le monde. Des dirigeants d'entreprises travaillant en étroite collaboration avec leurs pairs, les gouvernements, les organisations non-gouvernementales et les Nations Unies², cherchent à mettre en oeuvre ces standards internationaux qui assurent les droits de chaque individu, grâce à des politiques et des programmes spécifiquement conçus. L'engagement de leurs entreprises, reflété dans les descriptifs de missions de celles-ci et appuyé par les rapports publics sur les politiques et pratiques, atteste de l'importance croissante que prennent ces valeurs aux yeux des entreprises et de leurs communautés.³

Si beaucoup a été accompli grâce à l'intégration des principes et des actions sur la responsabilité, la diversité et l'inclusion dans les entreprises, la pleine participation des femmes à l'ensemble du secteur privé — du bureau du PDG jusqu'à l'usine, en passant par la chaîne logistique — reste à assurer. Les recherches récentes prouvant que la diversité des sexes permet aux entreprises de mieux fonctionner montrent qu'il est possible de concilier intérêt individuel

et intérêt commun. ONU Femmes, le Pacte mondial des Nations Unies, les autres agences principales des Nations Unies, la Banque mondiale et le Forum économique mondial ne font qu'étayer ces résultats.⁴ Les gouvernements reconnaissent également que l'inclusion des femmes est un moteur pour le développement, et reconnaissent qu'il est nécessaire de progresser rapidement vers l'égalité des sexes si l'on veut les objectifs du Millénaire pour le développement et les plans économiques et de développement internationaux.⁵

Dans un environnement politique, social et économique interdépendants au niveau mondial, les partenariats jouent un rôle de plus en plus crucial pour:

- créer un environnement dynamisant pour les entreprises, faisant participer une large palette d'acteurs, de collaborateurs, de contributeurs et d'innovateurs pour ouvrir des opportunités aux femmes et aux hommes; et
- permettre la participation active et interactive des gouvernements, des institutions financières internationales, du secteur privé, des investisseurs, des organisations non-gouvernementales, du monde universitaire et des organisations professionnelles afin de pouvoir travailler ensemble.

Dans un esprit de partenariat, ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies présentent les Principes d'autonomisation des femmes, dans l'espoir que l'utilisation de ces derniers en tant que perspective de genre permettra d'inspirer et d'intensifier les initiatives visant à promouvoir la participation des femmes à tous les niveaux.

Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire.



Principes d'autonomisation des

1 La direction favorise l'égalité des sexes

- Affirmer l'appui de la direction et mener des politiques directes au plus haut niveau en faveur de l'égalité des sexes et des droits fondamentaux.
- Etablir des buts et objectifs à l'échelle de l'entreprise en matière d'égalité des sexes, et inclure les progrès réalisés à cet égard parmi les critères d'évaluation des performances des responsables.
- Faire participer les parties prenantes internes et externes à l'élaboration des politiques, programmes et plans d'exécution de l'entreprise destinés à promouvoir l'égalité des sexes.
- Assurer que toutes les politiques tiennent compte d'une perspective de genre — en identifiant les facteurs qui ont des conséquences différentes sur les femmes et les hommes — et que la culture d'entreprise favorise l'égalité et l'inclusion.

2 Égalité des chances, inclusion et non-discrimination

- Verser une rémunération égale et offrir les mêmes avantages sociaux à travail égal, et s'efforcer de payer un salaire minimum vital à toutes les femmes et les hommes.
- Assurer que les politiques et les pratiques sur le lieu de travail soient exemptes de toute discrimination liée au genre.
- Appliquer des pratiques de recrutement et de rétention tenant compte d'une perspective de genre, et recruter et nommer de manière proactive des femmes aux postes de gestion et d'encadrement ainsi qu'au sein du conseil d'administration de l'entreprise.
- Assurer une participation suffisante des femmes — 30% ou plus — dans la prise de décision et la gouvernance, à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise.
- Offrir des options de travail flexibles, des opportunités de congés et de retour au poste à un salaire et un statut égaux.
- Aider les enfants et les personnes dépendantes à accéder aux soins en assurant les services, ressources et informations nécessaires aux femmes comme aux hommes.

3 Santé, sécurité et absence de violence

- En tenant compte des impacts différents sur les femmes et les hommes, garantir des conditions de travail sûres, une protection contre toute exposition à des matières dangereuses et le signalement de tout risque potentiel, y compris au niveau de la santé procréative.
- Instaurer une politique de tolérance zéro par rapport à toute forme de violence au travail, y compris à la violence verbale et/ou physique, et prévenir tout harcèlement sexuel.
- S'efforcer d'offrir une assurance-maladie ou autres services nécessaires — y compris aux victimes de violences domestiques — et en assurer un accès égal à tous les employés.
- Respecter les droits des travailleurs des deux sexes à prendre des congés, afin de leur permettre et de permettre aux personnes à leur charge de recevoir des soins et des conseils médicaux.
- En consultation avec les employés, identifier et s'attaquer aux problèmes de sécurité, y compris pour les femmes se rendant au bureau ou en rentrant, ou bien effectuant des voyages d'affaires.
- Former les responsables et les membres du personnel de sécurité afin qu'ils puissent identifier les signes de violence contre les femmes et comprendre les lois et les politiques de l'entreprise concernant la traite des êtres humains, le travail et l'exploitation sexuelle.

femmes

4 Education et formation

- Investir dans les politiques et programmes sur le lieu de travail, qui donnent l'occasion de promouvoir les femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise, et encourager les femmes à entrer dans des secteurs professionnels non traditionnels.
- Assurer l'égalité d'accès aux programmes éducatifs et de formation appuyés par l'entreprise, y compris aux classes d'alphabétisation, à la formation professionnelle et à la formation aux technologies de l'information.
- Assurer l'égalité des chances au niveau du réseautage et du tutorat, de manière formelle et informelle.
- Articuler les raisons de l'entreprise en faveur de l'autonomisation des femmes et promouvoir cet impact positif pour les hommes comme pour les femmes.

5 Pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne logistique et du marketing

- Développer les relations commerciales avec les entreprises appartenant à des femmes, y compris les petites entreprises, ainsi qu'avec les entrepreneurs femmes.
- Promouvoir les solutions tenant compte d'une perspective de genre au niveau du crédit et de l'obtention de prêts.
- Demander aux partenaires commerciaux et aux pairs de respecter l'engagement pris par l'entreprise de promouvoir l'égalité et l'inclusion.
- Respecter la dignité des femmes dans toute la documentation de l'entreprise, commerciale et autres.
- Assurer que les produits, services et installations de l'entreprise ne sont pas utilisés aux fins de la traite humaine et/ou de l'exploitation professionnelle ou sexuelle.

6 Leadership et engagement de la communauté

- Diriger en montrant l'exemple: mettre en exergue les engagements pris par l'entreprise en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- Renforcer son influence, seule ou avec ses partenaires, en vue de mobiliser en faveur de l'égalité des sexes, et collaborer avec

ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs et les dirigeants communautaires dans le but de promouvoir l'inclusion.

- Travailler avec les parties prenantes de la communauté, les responsables gouvernementaux et autres personnes concernées en vue d'éliminer la discrimination et l'exploitation et d'offrir des opportunités professionnelles aux femmes et aux filles.
- Promouvoir et reconnaître le leadership et les contributions des femmes au sein de leurs communautés, et assurer une représentation suffisante des femmes à toute consultation communautaire.
- Utiliser des programmes caritatifs et de dons pour appuyer les engagements pris par l'entreprise au niveau de l'inclusion, de l'égalité et des droits de l'homme.

7 Transparence, évaluation et établissement de rapports

- Publier les politiques et le plan d'exécution établis par l'entreprise en vue de promouvoir l'égalité des sexes.
- Etablir des données de référence qui permettent de quantifier l'inclusion des femmes à tous les niveaux.
- Mesurer et établir des rapports sur les progrès accomplis, tant au niveau interne qu'externe, au moyen de données ventilées par sexe.
- Incorporer des marqueurs d'égalité des sexes dans les obligations existantes au niveau de l'établissement des rapports.

Mise en pratique des Principes :

Dans le monde entier, les entreprises donnent déjà des exemples concrets de la manière dont elles font progresser la cause de la promotion des femmes. Les exemples qui suivent, qui correspondent à chacun des sept Principes d'autonomisation des femmes, mettent en exergue des actions et politiques dont on peut tirer des enseignements précieux et que l'on peut imiter; ils sont tirés d'un imposant recueil d'exemples transmis par les entreprises, intitulé: « *Les entreprises montrent la voie: mettre les Principes en pratique* ».

1 La direction favorise l'égalité des sexes

- Un groupe minier international dont le siège se trouve au Royaume-Uni a commandé un guide d'informations sur la manière d'impliquer les groupes de femmes et communautaires ; cette mesure s'inscrit comme l'une des directives politiques majeures de ce groupe.
- Une évaluation menée à bien au plus haut niveau d'une entreprise par une firme mondiale de comptabilité et de conseils a déterminé que l'entreprise en question perdait des affaires en raison du fait qu'elle n'arrivait pas à attirer et à retenir des professionnelles hautement qualifiées; sur la base de ces résultats, celle-ci a travaillé à changer sa culture et ses politiques internes, en impliquant sa direction et son conseil d'administration.
- La direction d'un fabricant de vêtements d'Asie de l'Est a mis en œuvre une approche globale intégrée au niveau de l'autonomisation des femmes, au moyen de programmes reconnaissant les accomplissements des employées et favorisant la promotion des femmes dans l'entreprise grâce à de vastes initiatives éducatives, de formation et de sécurité.

2 Egalité des chances, inclusion et non-discrimination

- Pour retenir et attirer davantage de femmes qualifiées, un groupe de microfinancement d'Europe de l'Est a lancé un exercice de recueil et d'analyse des données à base élargie, suivi de recommandations sur le traitement de ses employées.
- Un groupe d'assurance mondial a consacré 1,25 million d'euros sur trois ans pour mener à bien une initiative visant à combler les écarts de salaires basés sur le sexe.
- Une importante entreprise de services financiers australienne propose une politique de congés parentaux qui permet à l'aidant familial de prendre un congé parental total de deux ans, pouvant être pris de manière flexible plutôt qu'en une seule fois.
- Pour appuyer la diversité et l'inclusion, une entreprise sidérurgique multinationale a créé un comité spécial composé de la direction et d'employées, qui identifie les problèmes des employées et y répond par des formations et des programmes.

3 Santé, sécurité et absence de violence

- En se basant sur une étude lancée par une entreprise pour déterminer les avantages économiques de la prise de conscience sanitaire des employés, une grande entreprise de vêtements a conclu un partenariat avec des professionnels de l'éducation sanitaire en vue de proposer au personnel des formations sur la santé maternelle et en matière de procréation, la prévention des maladies et l'accès aux soins.
- Reconnaisant la nécessité d'aider les parents qui travaillent, une entreprise de communication kényane propose gratuitement une garde d'enfants et un médecin sur place, en plus d'une couverture médicale globale incluant les soins prénataux et postnataux.
- Deux entreprises espagnoles offrent aux victimes de violences domestiques des services de placement professionnel spécifiquement adaptés à leurs besoins afin de faciliter la transition vers l'emploi.
- Un fabricant de vêtements srilankais a montré son engagement pour ce qui est de créer et d'entretenir un environnement de travail sûr et sain — et de reconnaître la différence des besoins de ses employés hommes et femmes — en lançant divers politiques et programmes ciblés, offrant par exemple des soins spéciaux pour ses employées enceintes et instaurant des évaluations et contrôles de risques systématiques de ses usines, processus et équipements.

Exemples tirés des entreprises

4 Education et formation

- Pour offrir aux femmes l'opportunité de développer leur carrière dans les technologies de l'information, une entreprise technologique multinationale basée aux Etats-Unis entretient des partenariats stratégiques avec les organisations de femmes de beaucoup de pays où elle est installée pour promouvoir l'éducation et la formation et pour reconnaître les accomplissements des femmes dans le secteur des technologies de l'information.
- Une importante compagnie aérienne européenne sensibilise les jeunes par le biais de projets éducatifs afin de briser les obstacles qui confinent traditionnellement les femmes à certains emplois différents de ceux des hommes.
- Une importante société de services financiers australienne propose de nombreuses initiatives visant à appuyer les femmes dans les affaires, y compris une plateforme Internet destinée à aider les femmes australiennes à entrer en contact avec d'autres femmes d'affaires dans le monde en vue de partager des informations, des résultats de recherche et des conseils de carrière.
- Une entreprise de transport internationale chinoise a créé des comités d'employés spéciaux afin d'identifier et de proposer des programmes et des informations adaptés aux besoins et aux intérêts particuliers des travailleuses.

5 Pratiques au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing

- Reconnaisant le rôle croissant des femmes entrepreneurs, une importante banque basée au Royaume-Uni a lancé des services financiers spécialisés, des opportunités de microfinancement et des prêts pour les entreprises, et propose par ailleurs un centre d'informations en ligne exclusivement à l'intention des femmes entrepreneurs à la tête de petites et moyennes entreprises.
- Un fabricant suédois aide les femmes productrices de matières premières des pays en développement à commercer directement avec le fabricant, ce qui leur permet d'améliorer leur revenu, en réduisant le nombre d'intermédiaires de la chaîne logistique.
- Afin de montrer au public international l'étendue de la violence contre les femmes, une compagnie publicitaire mondiale a passé un partenariat avec une organisation des Nations Unies pour réaliser une campagne de sensibilisation du public par le biais de la télévision et d'internet.

6 Leadership et engagement de la communauté

- Une importante compagnie cosmétique internationale a lancé et vendu des produits afin de collecter des fonds en faveur des organisations enracinées dans la communauté locale travaillant à mettre fin aux violences domestiques à travers le monde.
- Une entreprise minière multinationale ayant des activités au Ghana a

mis en œuvre un programme d'intégration des questions d'égalité des sexes afin d'encourager les employées à assumer une plus grande responsabilité au sein de la mine et à établir des liens avec la communauté locale.

- Un fabricant multinational de vêtements basé aux Etats-Unis accorde des dons aux organisations enracinées dans la communauté locale qui travaillent à autonomiser les femmes dans les localités où il exerce ses activités.

7 Transparence, évaluation et établissement de rapports

- Une entreprise de mode israélienne de taille moyenne est devenue la première entreprise de sa dimension en Israël à publier volontairement un Rapport sur la responsabilité sociale et environnementale reflétant son engagement en faveur de l'égalité des sexes.
- Une institution financière espagnole rend publique son engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'inclusion sur son site Internet, et se soumet régulièrement à des diagnostics d'égalité réalisés en externe et validés par un organe gouvernemental autonome.
- Une compagnie minière sud-africaine inclut une répartition de l'emploi détaillée par sexe et par race selon le niveau professionnel dans son rapport sur la durabilité.
- Deux entreprises australiennes — l'une du secteur bancaire et l'autre de conseil — utilisent les sept Principes d'autonomisation des femmes comme un guide de l'égalité des sexes.



Comment réaliser des progrès et

Les suggestions suivantes correspondent à chacun des sept Principes d'autonomisation des femmes, et proposent des approches sur la manière de réaliser et de mesurer les progrès. Les outils d'évaluation les plus puissants varient cependant en fonction de la culture et des objectifs de l'organisation concernée, associés à un cadre de référence bien défini. Si nous partageons les mêmes objectifs, les chemins pour y parvenir seront nécessairement divers.

1 La direction favorise l'égalité des sexes

Définir clairement les arguments stratégiques de l'entreprise pour ce qui est de promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'organisation et dans son domaine.

Etablir un groupe de travail de haut niveau afin d'identifier les domaines prioritaires, établir des données de référence et contrôler les progrès réalisés par l'entreprise.

Inclure des objectifs à l'échelle de l'entreprise pour ce qui est de progresser en faveur de l'égalité des sexes dans la description des postes et l'évaluation des performances.

Éléments à prendre en considération...

- L'engagement affirmé de faire progresser l'égalité et de promouvoir la non-discrimination et l'équité apparaît-il de manière évidente sur le site Internet de l'entreprise ainsi que dans les documents de recrutement de l'entreprise et dans les rapports de durabilité de l'entreprise ?
- Quelqu'un a-t-il été désigné au niveau du conseil d'administration pour défendre les politiques et plans de l'organisation en matière d'égalité des sexes ?
- Existe-t-il des formations, y compris destinées aux dirigeants hommes, sur l'importance de la participation des femmes et de l'inclusion ?
- Le rapport annuel de la société ou le rapport de durabilité comportent-ils des prises de position de la direction sur la réalisation des objectifs en matière d'égalité des sexes ?

2 Égalité des chances, inclusion et non-discrimination

Rendre largement publique une déclaration explicite de l'entreprise interdisant la discrimination liée au genre au niveau du recrutement, de la rétention, des politiques, des promotions, des salaires et des avantages.

Mettre en place au niveau du recrutement des initiatives permettant de toucher davantage de femmes.

Examiner et analyser la rémunération de tous les employés par sexe, catégorie d'employés et poste.

Garantir l'égalité des chances pour les femmes afin de leur permettre d'être à la tête d'importantes missions et groupes de travail.

Soumettre les employés à des enquêtes afin de déterminer ce que les femmes et les hommes pensent des politiques de l'entreprise en matière d'égalité des chances, d'inclusion, de non-discrimination et de rétention.

Etablir et mettre en œuvre une politique et une procédure de plaintes confidentielles pour faire face aux incidents de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence liée au genre.

Éléments à prendre en considération...

- Dispose-t-on d'une ventilation par sexe de la composition du conseil d'administration et de la haute direction de l'entreprise ?
- L'entreprise suit-elle et analyse-t-elle les promotions par sexe, catégorie d'employé et poste ?
- Des examens de l'équité des salaires sont-ils menés à bien sur une base régulière ?

- Un nombre suffisant de femmes — 30% ou davantage — sont-elles recrutées ou font-elles l'objet d'entretiens ? Un nombre suffisant de femmes participent-elles aux groupes d'entretiens ?
- Quel est le taux de rétention des employées femmes par catégorie d'employés et par poste par rapport aux employés hommes ?
- L'entreprise a-t-elle mis en place des options de travail flexibles qui intègrent les besoins spécifiques et différents des femmes et des hommes ?
- Existe-t-il des canaux accessibles pour déposer des plaintes relatives à la discrimination, au harcèlement sexuel et à la violence liée au genre ?

3 Santé, sécurité et absence de violence

Rendre largement publique la politique de tolérance zéro de l'entreprise et fournir une formation continue.

Mener à bien un inventaire des conditions de santé et de sécurité tenant compte d'une perspective de genre.

Mener à bien une enquête sur les employés pour déterminer les opinions des femmes et des hommes sur les questions de santé, de sûreté et de sécurité.

Elaborer des politiques de santé et de sécurité spécifiquement adaptées à l'entreprise permettant de répondre aux problèmes et besoins distincts des femmes et des hommes, y compris des femmes enceintes, des personnes vivant avec le VIH/sida, des personnes handicapées et autres groupes vulnérables, et fournir les ressources nécessaires pour les mettre en œuvre.

Éléments à prendre en considération...

- Les équipements en matière de sécurité et autre sont-ils d'une dimension appropriée pour les femmes comme pour les hommes ?
- Existe-t-il des toilettes séparées et, si nécessaire, des installations pour se changer, pour les femmes comme pour les hommes ?

les mesurer

- Les locaux de l'entreprise sont-ils éclairés de manière appropriée ?
- Des professionnelles des soins de santé sont-elles disponibles dans les services sanitaires fournis par l'entreprise ?

4 Education et formation

Former et éduquer les employés, en particulier le personnel masculin, sur le fait que l'autonomisation des femmes est rentable pour l'entreprise.

Offrir des programmes de consultation sur les carrières et de tutorat afin de promouvoir l'évolution de la carrière des femmes à toutes les étapes.

Promouvoir des programmes de formation spécifiquement adaptés aux femmes.

Éléments à prendre en considération...

- Quelle est la répartition des opportunités de formation et de développement professionnels entre les hommes et les femmes ?
- A combien d'heures de formation les femmes et les hommes participent-ils annuellement, analysées par catégorie d'emploi et poste ?
- Les exigences au niveau des charges familiales des employés sont-elles prises en compte au moment de planifier les programmes de formation et éducatifs ?

5 Pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne logistique et du marketing

Rendre largement publique une déclaration politique de la direction concernant l'appui apporté par l'entreprise aux pratiques d'égalité des sexes dans sa chaîne logistique.

Identifier une « championne des entreprises » au sein de l'organisation,

afin de cibler les entreprises appartenant à des femmes et les aider à renforcer leurs capacités à devenir des fournisseurs de qualité.

Obtenir auprès des fournisseurs actuels et potentiels des informations sur leurs politiques en matière d'égalité des sexes et de diversité, et inclure celles-ci dans les critères de sélection des entreprises.

Éléments à prendre en considération...

- L'entreprise réalise-t-elle des analyses de sa chaîne logistique existante pour établir le nombre de fournisseurs de référence qui sont des entreprises appartenant à des femmes ?
- Combien de fournisseurs de l'entreprise ont-ils des politiques et des programmes favorisant l'égalité des sexes ?
- Sur l'ensemble des fournisseurs, quelle est la proportion d'entreprises appartenant à des femmes ?
- De quelle manière l'entreprise enregistre-t-elle les plaintes au sujet de la manière dont elle représente les femmes et les filles dans ses documents commerciaux et autres documents publics, et de quelle manière l'entreprise traite-elle ces préoccupations ?

6 Leadership et engagement de la communauté

Définir pour l'entreprise des initiatives d'engagement communautaire qui autonomisent les femmes et les filles.

Encourager les cadres des entreprises à mener à bien des consultations communautaires avec les dirigeants locaux — femmes et hommes — afin d'établir des liens et des programmes solides qui bénéficient à tous les membres de la communauté.



Rédiger une étude d'impact sur la communauté qui met en évidence les impacts spécifiques sur les femmes et les filles de l'installation ou de l'expansion de la présence dans une communauté.

Éléments à prendre en considération...

- Quelles initiatives l'entreprise soutient-elle dans le but de promouvoir l'égalité au sein de la communauté, et combien de femmes et de filles, d'hommes et de garçons, touchent-elles ?
- L'entreprise soumet-elle les participants à des enquêtes, par l'intermédiaire de groupes de consultation ou de commentaires écrits, dans le but d'obtenir un retour d'informations ?
- L'entreprise révisé-t-elle les critères et les politiques qui président à ses activités en matière d'engagement communautaire, à la lumière des résultats et des retours d'informations de la communauté ?
- Les contributions apportées par les femmes à leurs communautés sont-elles reconnues et rendues publiques ?

7 Transparence, évaluation et établissement de rapports

Etablir des rapports annuels, par département, sur les plans et politiques de l'entreprise en matière d'égalité des sexes, en utilisant les données de référence établies.

Faire connaître les résultats des initiatives lancées par l'entreprise en faveur de l'inclusion et de la promotion des femmes, par le biais de tous les canaux appropriés et obligations d'établissement de rapports préexistantes.

Inclure le suivi et l'évaluation des objectifs de l'entreprise en matière d'égalité des sexes dans les indicateurs de performances existants.

Éléments à prendre en considération...

- Le suivi réalisé par rapport aux données de référence au niveau de la promotion des femmes montre-t-il une évolution positive de l'entreprise à cet égard ?
- Quelles opportunités existent-elles au sein de l'entreprise pour examiner, analyser et discuter des performances ?

Où les femmes en sont-elles : faits et chiffres

Les femmes en situation de risque

- Davantage de personnes sont sorties de la pauvreté au cours des 50 dernières années que pendant les 500 années précédentes; et pourtant plus d'1,2 milliard de personnes survivent toujours avec moins d'1 dollar par jour.¹ Selon certaines estimations, les femmes représentent 70% des pauvres du monde.
- Le Fonds international de développement agricole (FIDA) rapporte que dans le monde en développement, le pourcentage de terre possédée par les femmes est inférieur à 2%.²
- Selon des recherches parrainées par le gouvernement américain et achevées en 2006, environ 800.000 personnes font chaque année l'objet d'un trafic à travers les frontières nationales. Environ 80% des victimes de ce trafic transnational sont des femmes et des filles, et jusqu'à 50% sont des mineures.³
- On estime que 72% des 33 millions de réfugiés de la planète sont des femmes et des enfants.⁴
- Chaque minute, une femme meurt quelque part dans le monde suite à des complications survenues au cours de la grossesse ou au moment de l'accouchement.⁵

La violence contre les femmes

- La forme de violence la plus répandue dont sont victimes les femmes dans le monde est la violence physique infligée par un partenaire intime. En moyenne, au moins 6 femmes sur 10 sont battues, contraintes à avoir des relations sexuelles ou bien abusées par un partenaire intime au cours de leur existence.⁶
- On estime que, dans le monde, 1 femme sur 5 sera victime d'un viol ou d'une tentative de viol au cours de son existence.⁷
- Les femmes subissent des actes de harcèlement sexuel au cours de leur existence. Entre 40% et 50% des femmes

de l'Union européenne ont signalé une forme ou une autre de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.⁸

- Le coût des violences perpétrées par un partenaire intime pour les seuls Etats-Unis dépasse les 5,8 milliards de dollars E.U. par an: 4,1 milliards de dollars E.U. en services médicaux directs et soins de santé, tandis que les pertes de productivité s'élèvent à près de 1,8 milliard de dollars E.U.⁹
- Au Canada, une étude réalisée en 1995 estime que les coûts directs annuels de la violence contre les femmes s'élèvent à approximativement 1,17 milliard de dollars canadiens par an. Une étude réalisée au Royaume-Uni en 2004 a estimé les coûts directs et indirects totaux de la violence domestique, y compris la douleur et la souffrance, à 23 milliards de livres par an, soit 440 livres par personne.¹⁰

Les femmes et le VIH/sida

- L'épidémie de sida a un impact unique sur les femmes, aggravé par leur rôle dans la société et par leur vulnérabilité biologique à l'infection du VIH: plus de la moitié des 33 millions de personnes qu'on estime vivre avec le VIH dans le monde sont des femmes.¹¹
- La prévalence de la violence et celle du VIH/sida sont liées. L'incapacité des femmes à négocier des pratiques sexuelles sans risques et à refuser des relations sexuelles non désirées est étroitement liée à la prévalence élevée du VIH/sida. Les femmes qui sont battues par leurs partenaires ont 48% de risques en plus d'être infectées par le VIH/sida.¹²

Raisons plaidant en faveur de l'investissement dans les femmes

- Investir dans les femmes peut produire un important « dividende de genre »,

selon un rapport de Deloitte 2011 qui exhorte les secteurs public et privé à profiter de cet avantage en investissant dans les femmes et en les plaçant à des postes de direction. Le rapport souligne la montée en puissance des consommatrices — qui contrôlent déjà environ 20 mille milliards de dollars des dépenses de la consommation totale à l'échelle mondiale et influencent jusqu'à 80% des décisions d'achat.¹³

- Un rapport de 2011 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Banque asiatique de développement (BASD) a révélé qu'un écart de l'égalité entre les sexes dans les taux d'emploi des femmes par rapport aux hommes coûte à l'Asie 47 milliards de dollars annuellement — un total de 45% des femmes reste en dehors du milieu du travail par rapport à 19% des hommes.¹⁴
- En 2007, *Goldman Sachs* a signalé que plusieurs pays et régions du monde pourraient augmenter radicalement leur PIB en réduisant simplement l'écart dans les taux d'emploi entre les hommes et les femmes: la Zone euro pourrait augmenter son PIB de 13% ; le Japon de 16% ; les Etats-Unis de 9%.¹⁵

Les femmes et l'éducation

- Environ deux tiers des 776 millions d'adultes — soit 16% de la population adulte mondiale — qu'on estime ne pas être alphabétisés sont des femmes.¹⁶ Dans les pays en développement, près d'1 fille sur 5 qui s'inscrit à l'école primaire ne termine pas son éducation primaire.
- Le *Women's Learning Partnership* (WLP) estime que dans le monde, pour chaque année au-delà de la quatrième année que les filles passent à l'école au-delà du CM1/CM2, les revenus augmentent de 20%, le nombre de décès de jeunes enfants baisse de 10% et la taille des familles diminue de 20%.¹⁷

Lexique de l'égalité

Autonomisation

L'autonomisation signifie qu'un individu — femme ou homme — a les moyens de contrôler sa propre vie: décider de ce qu'il veut faire, acquérir des qualifications (ou faire reconnaître ses propres qualifications et connaissances), renforcer sa confiance en soi, résoudre ses problèmes, et développer son autosuffisance. Il s'agit à la fois d'un processus et d'un résultat.

Genre

Le genre fait référence à toute la gamme de rôles et de relations socialement établis, traits de personnalités, attitudes, comportements, valeurs, pouvoir relatif et influence que la société assigne aux deux sexes sur une base différentielle. Alors que le sexe biologique est déterminé par les caractéristiques génétiques et anatomiques, le genre est une identité acquise qui est apprise, évolue dans le temps, et varie largement au sein et entre les cultures. Le genre est relationnel et ne fait pas seulement référence aux femmes ou aux hommes mais aux relations entre eux.

Sexe

Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques qui définissent les humains en tant que femmes ou hommes. Ces séries de caractéristiques biologiques ne sont pas mutuellement exclusives, car il existe des individus qui en possèdent des deux, mais marquent généralement la différence entre hommes et femmes chez les humains.

Egalité des sexes

L'égalité des sexes décrit le concept selon lequel tous les êtres humains, les femmes comme les hommes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être soumis à des limites posées par les stéréotypes, les rôles rigides dévolus aux deux sexes, ou par les préjugés. L'égalité des sexes signifie que les comportements, aspirations et besoins différents des femmes et des hommes sont pris en compte, valorisés et favorisés de manière égale. Cela ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendent pas du fait qu'ils sont nés femme ou homme.

Équité des sexes

L'équité des sexes signifie que les femmes et les hommes sont traités équitablement en fonction de leurs besoins respectifs. Cela peut comprendre un traitement égal ou un traitement différent, mais qui est considéré comme équivalent en termes de droits,

d'avantages, d'obligations et d'opportunités. Dans le contexte du développement, un objectif au niveau de l'équité des sexes exige souvent des mesures intégrées pour compenser les désavantages historiques et sociaux des femmes.

Perspective de genre

La démarche soucieuse d'égalité des sexes — encore appelée « perspective de genre » — peut être définie comme un moyen de fournir un cadre d'analyse permettant d'évaluer la manière dont les femmes et les hommes influencent et sont influencés de manière différente par les politiques, programmes, projets et activités. Cette démarche permet de reconnaître que les relations entre les femmes et les hommes peuvent varier en fonction du contexte. Une perspective de genre tient compte des rôles dévolus aux deux sexes, des relations et des besoins économiques et sociaux, de l'accès aux ressources et de toutes autres contraintes et opportunités imposées par la société ou la culture, l'âge, la religion et/ou l'ethnicité des femmes comme des hommes.

Analyse par sexe

L'analyse par sexe est un examen systématique des impacts différents du développement, des politiques, des programmes et de la législation sur les femmes et les hommes, qui implique d'abord et avant tout la collecte de données ventilées par sexe et d'informations tenant compte d'une perspective de genre sur la population concernée.

L'analyse par sexe peut également inclure l'examen des moyens multiples par lesquels les femmes et les hommes s'engagent, en tant qu'acteurs sociaux, dans des stratégies pour transformer leurs rôles, relations et processus existants, dans leur propre intérêt et dans l'intérêt des autres.

Indicateur tenant compte d'une perspective de genre

Un indicateur est un indice. Il peut être une mesure, un chiffre, un fait, une opinion ou une perception focalisés sur une condition ou une situation spécifiques, ou traduire des changements de mesures intervenus au niveau de cette condition ou de cette situation dans le temps. La différence entre un indicateur et une statistique est que les indicateurs doivent comporter une comparaison par rapport à une norme. Les indicateurs tenant compte d'une perspective de genre mesurent les changements intervenus au sein de la société au niveau de l'égalité des sexes

dans le temps; ils permettent d'analyser en détail les résultats des initiatives et actions ciblées menées en faveur de l'égalité des sexes.

Données ventilées par sexe

Les données ventilées par sexe peuvent être définies comme des données sur les femmes et les hommes, recueillies et présentées séparément. Ce sont des informations statistiques quantitatives sur les différences et inégalités entre les femmes et les hommes. Il existe une confusion généralisée sur les termes « gender-disaggregated data » et « sex-disaggregated data » en anglais, qui se traduisent par la même expression « données ventilées par sexe » en français. Les données doivent nécessairement être « sex-disaggregated » et non pas « gender-disaggregated », puisque les femmes et les hommes sont comptabilisés en vertu de leurs différences biologiques et non pas de leurs comportements sociaux (« gender » faisant référence au genre et non au sexe masculin ou féminin). Si le terme « gender-disaggregated data » est fréquemment utilisé en anglais, il doit donc être compris comme « sex-disaggregated data ».

Intégration des questions d'égalité des sexes/d'une perspective de genre

L'intégration des questions d'égalité des sexes/d'une perspective de genre est le processus d'évaluation des implications de toute action planifiée pour les femmes et les hommes, y compris les législations, politiques ou programmes, dans tout domaine et à tout niveau. Il s'agit d'une stratégie visant à ce que les préoccupations et expériences des femmes et des hommes soient intégrées dans la conception, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociales, de manière que les inégalités entre les femmes et les hommes ne soient pas perpétuées.

SOURCES: Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), 2004; Manuel pour la promotion de l'égalité des sexes dans l'éducation de l'UNESCO GENIA; et module de formation aux TIC de l'OIT: Campus d'introduction à l'analyse par sexe et aux indicateurs tenant compte d'une perspective de genre, Campus de l'égalité des sexes, 2009.

NOTES DE FIN

INTRODUCTION

¹ L'égalité des sexes a été reconnue comme un droit de l'homme depuis la création des Nations Unies.

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (DUDH) et les Pactes internationaux de 1976 relatifs aux droits civils et politiques (ICCPR) et aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR) affirment tous clairement le droit des femmes à ne pas subir la discrimination. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée par l'Assemblée générale en 1979, oblige les signataires à entreprendre des actions pour assurer l'égalité des sexes tant dans les sphères privées que publiques, et à éliminer les idées stéréotypées traditionnelles sur les rôles des sexes. Les gouvernements réunis à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de Beijing ont établi dans le Programme d'action de Beijing des actions spécifiques pour atteindre les standards d'égalité et d'autonomisation fixés par la CEDAW. Pour de plus amples informations sur les instruments juridiques et autres standards internationaux pertinents particulièrement importants au niveau des droits fondamentaux des femmes et de l'égalité des sexes, y compris la CEDAW et autres organes créés en vertu d'instruments internationaux, voir : <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Les droits des employés et des travailleurs sont traités par de nombreux standards internationaux, conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT). Si les instruments de l'OIT sont applicables aux femmes comme aux hommes, certains ont un intérêt spécifique pour les femmes travailleuses. Voir le Bureau pour l'égalité des sexes de l'OIT et le Guide des sources d'information en ligne de la Bibliothèque de l'OIT : L'égalité des sexes dans le monde du travail : <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Fondé en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative politique stratégique destiné aux entreprises qui se sont engagées à mettre leurs activités et stratégies en conformité avec dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Voir : www.unglobalcompact.org.

En 2005, le Secrétaire général des Nations Unies Kofi Annan a nommé le Professeur John Ruggie comme Représentant spécial sur la question des droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales. Le mandat inclut l'identification et la clarification des standards de responsabilité des entreprises en ce qui concerne les droits de l'homme. <https://www.un.org/>.

³ Au cours des dix dernières années, les entreprises ont accordé une attention croissante à l'établissement de rapports sur la responsabilité et la durabilité des entreprises par le biais d'une variété de mécanismes. Un exemple est les exigences fixées par le Pacte mondial des Nations Unies au niveau de la communication annuelle sur les progrès réalisés (voir : <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Un autre exemple est le cadre mondial d'établissement de rapports sur la durabilité mis en place par l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), qui établit les principes et les indicateurs pouvant être utilisés par les organisations pour mesurer et établir des rapports sur les performances environnementales et sociales. En 2008-2009, le GRI a travaillé avec la Société financière internationale (SFI) sur un projet de recherche et de consultation visant à traiter des écarts entre les rapports sur l'égalité des sexes et sur la durabilité, qui a abouti à la réalisation d'un document d'information, « Inscrive l'égalité des sexes dans l'établissement des rapports sur la durabilité, un guide professionnel » destiné à aider les organisations à travers le monde à offrir des

opportunités aux femmes, à adopter de meilleures pratiques au niveau de l'établissement des rapports sur la durabilité et à améliorer les bilans des entreprises. Voir : <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

Un récent rapport (janvier 2010) réalisé par McKinsey & Company, 'The Business of Empowering Women', démontre pourquoi et comment le secteur privé peut intensifier son engagement en faveur de l'autonomisation économique des femmes dans les pays en développement et les marchés émergents. Le rapport se fonde sur les réflexions recueillies lors d'entretiens avec plus de 50 dirigeants et experts des secteurs privés et sociaux centrés sur l'autonomisation des femmes, ainsi que sur les résultats d'une enquête mondiale réalisée sur près de 2.300 cadres supérieurs du secteur privé, entre autres. Voir : http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.

Des recherches menées par le London Business School Centre for Women in Business montrent que le fait d'avoir une parité hommes-femmes dans les équipes conduit à plus d'innovation, ce qui plaide clairement pour la diversité dans le domaine des affaires. Voir : 'Innovative Potential: Men and Women in Teams, 2007, disponible sur : http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

⁴ Parmi les exemples supplémentaires qui plaident en faveur de l'égalité des sexes dans les affaires, on peut citer deux études récentes sur la diversité sexuelle et les performances des entreprises réalisées par McKinsey & Company, en partenariat avec le Women's Forum for the Economy & Society. Leurs recherches ont démontré le lien entre la présence de femmes dans les équipes de gestion de l'entreprise et les performances organisationnelles et financières de l'entreprise, suggérant que les entreprises où les femmes sont les plus fortement représentées au niveau du conseil d'administration ou de la haute direction sont également celles qui ont les meilleurs résultats. De plus amples recherches sur le leadership des femmes ont montré que les comportements plus fréquemment affichés par les femmes renforcent les performances organisationnelles des entreprises à plusieurs égards, et seront cruciaux pour répondre aux défis que les entreprises devront surmonter au cours des années à venir. Voir : 'Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver' (2007) et 'Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future' (2008).

Pour de plus amples recherches et sources d'information sur le Programme des femmes dirigeantes et de parité des sexes du Forum économique mondial, voir : <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Pour toute information sur le travail réalisé par la Banque mondiale en matière d'égalité des sexes, y compris le document « Gender Equality as Smart Economics – a World Bank Group Action Plan », voir : <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>.

⁵ L'« effet multiplicateur » de l'égalité des sexes est reconnu de manière croissante. Les études continuent de montrer que le fait de réduire les barrières sociales, économiques et politiques auxquelles les femmes et les filles sont confrontées permet de renforcer l'éducation, et de réduire la mortalité infantile et la vulnérabilité au VIH et au sida. Une plus grande participation des femmes à la force de travail réduit la pauvreté en augmentant la productivité et les revenus. À l'inverse, la discrimination systématique contre les femmes et les filles fait qu'il se révèle impossible pour beaucoup d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) au niveau de la pauvreté et d'autres questions. L'Objectif du Millénaire pour le développement 3 vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et est l'un des huit OMD tirés de la Déclaration du

Millénaire qui a été adoptée par 189 gouvernements en 2000. Les OMD traitent des principaux défis du développement du monde, et ont fixé des objectifs mesurables assortis d'indicateurs permettant de contrôler les progrès réalisés, avec une date limite de réalisation d'ici à 2015. L'inquiétude croissante qui se fait jour face à la possibilité que les OMD ne soient pas atteints s'accompagne d'une reconnaissance accrue du fait que l'égalité des sexes est cruciale pour réaliser tous les autres OMD. Voir : <http://www.un.org/millenniumgoals/> et http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf. Voir aussi, 'The Importance of Sex', *The Economist*, avril 2006; et 'Financer l'égalité des sexes revient à financer le développement', un document d'analyse de l'UNIFEM, 2008.

OÙ LES FEMMES EN SONT-ELLES : FAITS ET CHIFFRES

¹ Women's Funding Network. 2007. World Poverty Day: Investing in Women – Solving the poverty puzzle. Statistiques sur la pauvreté. Disponible sur : <http://www.wfn.org/sites/wfn.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

² Site Internet du FIDA (fiche d'informations sur les femmes), consulté le 27 février 2009 : http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf.

³ Site Internet de l'USAID, consulté le 27 février 2009 : http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html.

⁴ *Ibid.*

⁵ UNICEF. 2009. Situation des enfants dans le monde : la santé maternelle et néo-natale. Disponible sur : <http://www.unicef.org/sowc09/>.

⁶ Nations Unies. 2008. Fiche d'information sur Tous UNiS pour mettre fin à la violence contre les femmes. Disponible sur : <http://endviolence.un.org/docs/VAV.pdf>. Voir également : 'Violence contre les femmes: faits et chiffres' de l'UNIFEM, 2008, http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Nations Unies. 2008. Fiche d'information sur Tous UNiS pour mettre fin à la violence contre les femmes. Disponible sur : <http://endviolence.un.org/docs/VAV.pdf>.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ ONUSIDA. 2008. Rapport sur l'épidémie mondiale du sida. http://data.unaids.org/pub/Global-Report/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf.

¹² Site Internet de la Coalition mondiale sur les femmes et le sida, consulté le 27 février 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Voir également, Rapport de l'ONUSIDA 2008 sur l'épidémie mondiale du sida : http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf.

¹³ The Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Disponible sur : <http://www.deloitte.com/investinginwomen>

¹⁴ Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality. 2011. Disponible sur : http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007. 'Gender Inequality, Growth and Global Ageing'.

¹⁶ UNESCO 2008. Education pour tous, Rapport de situation mondial 2009. Accessible sur : <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>.

¹⁷ Site Internet du Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace, consulté le 27 février 2009 : <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

La déclaration de soutien des dirigeants d'entreprise engage les entreprises et leurs chefs

La déclaration de soutien des dirigeants d'entreprise aux principes d'autonomisation des femmes (voir ci-dessous) permet aux chefs d'entreprise de s'engager publiquement à harmoniser les politiques de l'entreprise pour faire progresser l'égalité des sexes. En signant, les PDG soulignent leur intention d'intégrer et d'appliquer les Principes d'autonomisation des femmes de la salle du Conseil, d'administration au milieu du travail, tout au long de la chaîne d'approvisionnement à la communauté.

Nous, dirigeants d'entreprise des quatre coins du globe, soutenons les efforts visant à faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes de manière à :

- associer à nos efforts le vivier de talents le plus vaste possible ;
- accroître la compétitivité de nos entreprises ;
- être à la hauteur de notre responsabilité entrepreneuriale et de nos engagements en matière de durabilité ;
- ancrer dans nos entreprises un modèle comportemental qui soit le reflet de la société que nous aimerions pour nos collaborateurs, pour nos concitoyens et pour nos familles ;
- favoriser des conditions économiques et sociales qui donnent une chance à tous : femmes, hommes, filles et garçons ; et à
- encourager le développement durable dans les pays dans lesquels nous intervenons.

Nous nous félicitons donc des dispositions des *Principes d'autonomisation des femmes* – Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire, mis au point et diffusés conjointement par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et le Pacte mondial des Nations Unies. Les Principes présentent sept étapes

que peuvent adopter le secteur économique et d'autres secteurs pour faire progresser la place des femmes et favoriser leur autonomisation.

Réserver aux femmes le même traitement qu'aux hommes est la bonne chose à faire dans l'absolu mais c'est également favorable à l'entreprise.

La pleine participation des femmes au sein de nos entreprises et dans la communauté au sens large participe d'une économie saine pour aujourd'hui et pour demain. Nous avons tous à bénéficier d'un vaste concept de durabilité et de responsabilité entrepreneuriale qui fasse de l'autonomisation des femmes un objectif majeur.

Les sept Principes d'autonomisation des femmes nous aideront à mettre en œuvre cet objectif.

Nous invitons les dirigeants d'entreprise à faire œuvre commune avec nous et à faire des Principes un fil conducteur des actions entreprises sur le lieu de travail, sur les marchés et au sein de la communauté. Cette action favorisera l'autonomisation des femmes et sera bénéfique à nos entreprises ainsi qu'aux sociétés dans lesquelles nous vivons. Nous nous efforcerons d'exploiter des données ventilées par sexe dans nos rapports sur la durabilité pour communiquer à nos partenaires les progrès réalisés.

Rejoignez-nous !

1A Consultores, S. Coop
AAK - AarhusKarlshamn AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Agovisa Indústria e Comercio de Açós Especiais Ltda.
Aitken Spence PLC
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto
Alcatel-Lucent
Alguas, S.L.
Allens Arthur Robinson
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)
AREVA
Aria Foods ambá
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)
Atlantic Grupa d.d.
Aviva plc
Avon Products, Inc.
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale
AY Marka Ma azacılık A. .
Banca Cívica
Banco do Brasil
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa
BBVA
Belcorp
Berlitz International, Inc.
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.
Bianchi Institute
BMC Maderas S.A.
BNP Paribas
Bodegas Emilio Moro S.L.
BolsaCheia.com
Boyner Holding
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.
Byr
Cairo Scientific Company
Caixa Econômica Federal
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA
Caja Navarra
CAJAMAR Caja Rural
Calvert Group, Ltd.
Cappemini
Carlson
Carnival Australia
CB Richard Ellis
CCP hf
Cebu Magazine Exchange Incorporated
Central Dock Sud S.A.
Charles & Keith International Pte Ltd.
Chilectra S.A.
Chuo Labor Bank
C.I.D. (Chemical Industries Development)
Cinde Soluciones S.L.
CINQ Technologies

Coca-Cola HBC Croatia
Cognitis Group
comme il faut
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)
Copel (Companhia Paranaense de Energia)
Corporació de Salut del Mesrme I La Selva
Dainetsu Co., Ltd
Dean's Beans
Deloitte Croatia
Deloitte Iceland
Deloitte Touche Tohmatsu
Dentsu Inc.
The Dow Chemical Company
Edegel S.A.A.
Edelnor S.A.A.
Edesur S.A.
Efectivamente Comunicación, S.L.
EGA MASTER S.A.
Eletrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)
Eletrobras Amazonas Energia
Eletrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)
Eletrobras Chesf (Companhia Hidro Eléctrica do São Francisco)
Eletrobras Distribuição Acre
Eletrobras Distribuição Alagoas
Eletrobras Distribuição Piauí
Eletrobras Distribuição Rondônia
Eletrobras Distribuição Roraima
Eletrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)
Eletrobras Eletronuclear (Eletrobras Termonuclear, S.A.)
Eletrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)
Eletrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)
Endesa S.A.
Endesa Ampla
Endesa Brasil
Endesa Cachoeira
Endesa Chile S.A.
Endesa CIEN
Endesa Coelce
Endesa Costanera S.A.
Endesa Fortaleza
Endesa Group Colombia (Codensa & Emngesa)
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.
Ernst & Young
Eskom Holdings Limited
ESTRATEGA Consulting
Euskaltel, S.A.
FCC Construcción
Fersol Indústria e Comércio S.A.
Finnair plc
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

(Grupo FCC)
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Geolog International B.V.
Gesproenergia S.L.
Gevaram Quality Envelopes Limited
Gramen Solutions Limited
Groscon Administradora de Consorcio Ltda
Grupo Gesor
Grupo Lacerá
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)
Gutierrez Rozos y Asociados
Hartmann, Ltd.
Heidrick & Struggles
Hidroeléctrica El Chocón S.A.
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.
Hospital Moncloa, S.A.
Hospital Plató
Hrvatski Telekom
INCCA Sistemas Ltda – ME
Indra
Infosys Technologies Limited
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.
Instituto de Crédito Oficial
Íslandsbanki
Itaipu Binacional
Jardican S.L.U.
JSL Stainless Ltd.
Kaffitar
The Kansai Electric Power Co., Inc.
Kao Corporation
Kowa Co., Ltd.
KPMG Spain
La Poste
Landsvirkjun
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)
Levi Strauss & Co.
Lyfja hf
Macrosad SCA
Maeda Confectionery Co., Ltd.
Maplecroft
Marel hf
Merck
MicroLife Informatica de Franca Ltda.
Microsoft Corporation
Mountain Equipment Co-op
N1 hf
NATU'SFRAN
New Space Processamento e Sistemas Ltda.
Novartis International AG
Novo Nordisk A/S
Oikon - Institute for Applied Ecology
Olympic Group
OMV Aktiengesellschaft
Orascom Telecom Holding S.A.E.
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria
Osaka Gas Co., Ltd.
Ostos y Sola
Parsons Brinckerhoff Australia
PARTICIP GmbH

Pax World Management LLC
PepsiCo
Petrobras
Poppins Corporation
Pottinger
PPR
Procter & Gamble Japan K.K.
PT Rajawali Corpora
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.
PwC Australia
Rabutec
Resona Holdings, Inc.
Ricoch Company, Ltd.
Roadmap Excelencia y Responsabilidad
Rodvalho Advogados
Rosy Blue
Sabanci Holding A.
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.
SATEC
SEKEM Group
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)
Sharp Corporation
Shimano, Inc.
Shiseido Co., Ltd.
Skats Leadership Development Consult, Ltd.
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.
SUE « Vodokanal of St. Petersburg »
Sungjoo Group / MCM
Symantec Corporation
Takashimaya Co., Ltd.
TDC A/S
Teijin Limited
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.
Thai Airways International Public Company Ltd.
TIMA International GmbH
The Tokyo Electric Power Company, Inc.
Total
Tryg
United Nations Federal Credit Union
Untronics
Val Rocha Engenharia Ltda
VIS Insurance Ltd.
The Westpac Group
World Bank Group
Yves Saint Laurent

Le nombre de compagnies signant ces principes ne cesse de croître. La liste fréquemment mise à jour est disponible sur : <http://goo.gl/dbV08>.
Pour recevoir une documentation sur la Déclaration de soutien des dirigeants d'entreprise, ou pour des informations sur comment participer, veuillez envoyer un courrier électronique à : womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org.



« Nous avons besoin de tous les acteurs, et en particulier, nous avons besoin de liens solides avec le secteur privé, en tant que moteurs de l'innovation, fournisseurs de capital essentiel, créateurs d'emploi et employeurs. ONU Femmes, en partenariat avec le Pacte mondial de l'ONU, a lancé les Principes d'autonomisation des femmes dans ce but — fournissant un modèle en sept étapes pour atteindre l'autonomisation des femmes dans le milieu du travail, le marché et la communauté. Ils offrent un outil pour un partenariat axé sur les résultats avec la communauté des affaires mondiales et nationales, et sont conformes au fait que l'autonomisation des femmes est une stratégie pour une base plus saine. »

MICHELLE BACHELET, DIRECTRICE EXECUTIVE, ONU FEMMES

« Les Principes d'autonomisation des femmes sont sous-titrés *Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire*, car la pleine participation des femmes bénéficie aux entreprises, et de fait, à nous tous. Nourris par les politiques et pratiques d'entreprise de tout premier plan travaillant dans différents secteurs et pays du monde, les Principes offrent une approche pratique pour faire avancer les femmes, et montrent la voie vers un avenir plus prospère et plus juste pour toutes et. »

GEORG KELL, DIRECTEUR EXÉCUTIF DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

ONU Femmes est l'organisation des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Porte-drapeau mondial des femmes et des filles, ONU Femmes a été créée pour accélérer les progrès en faveur de l'amélioration de la condition des femmes et pour répondre à leurs besoins dans le monde entier. ONU Femmes soutient les Etats membres des Nations Unies dans l'adoption de normes internationales pour réaliser l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile à concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services publics nécessaires à l'application de ces normes. ONU Femmes soutient la participation équitable des femmes à tous les aspects de la vie, se concentrant sur cinq domaines prioritaires: renforcer le leadership et la participation des femmes; mettre fin à la violence contre les femmes; faire participer les femmes à tous les aspects des processus de paix et de sécurité; renforcer l'autonomisation économique des femmes; et mettre l'égalité des sexes au coeur de la planification et de la budgétisation nationale. ONU Femmes coordonne et promeut en outre le travail réalisé par le système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes. www.onufemmes.org.

Lancé en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies est à la fois une plateforme politique et un cadre pratique pour les entreprises qui se sont engagées à avoir des pratiques d'affaires durables et responsables. En tant qu'initiative de leadership multipartite, le Pacte mondial cherche à aligner les activités et stratégies des entreprises avec dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, ainsi qu'à catalyser les actions pour appuyer les objectifs généraux des Nations Unies. Avec ses plus de 7.000 signataires dans plus de 135 pays, il s'agit de l'initiative volontaire de responsabilité des entreprises la plus importante au monde. www.unglobalcompact.org.



United Nations Global Compact

Les principes d'autonomisation des femmes, fruits de la collaboration entre ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, nourri par une consultation multipartite internationale, sont adaptés des Calvert Women's Principles®. Les Principes de Calvert pour les femmes ont été élaborés en partenariat avec l'UNIFEM (désormais intégré à ONU Femmes) et lancés en 2004 en tant que premier code de conduite des entreprises exclusivement centré sur l'autonomisation et la promotion des femmes et l'investissement dans celles-ci au niveau mondial.