

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.



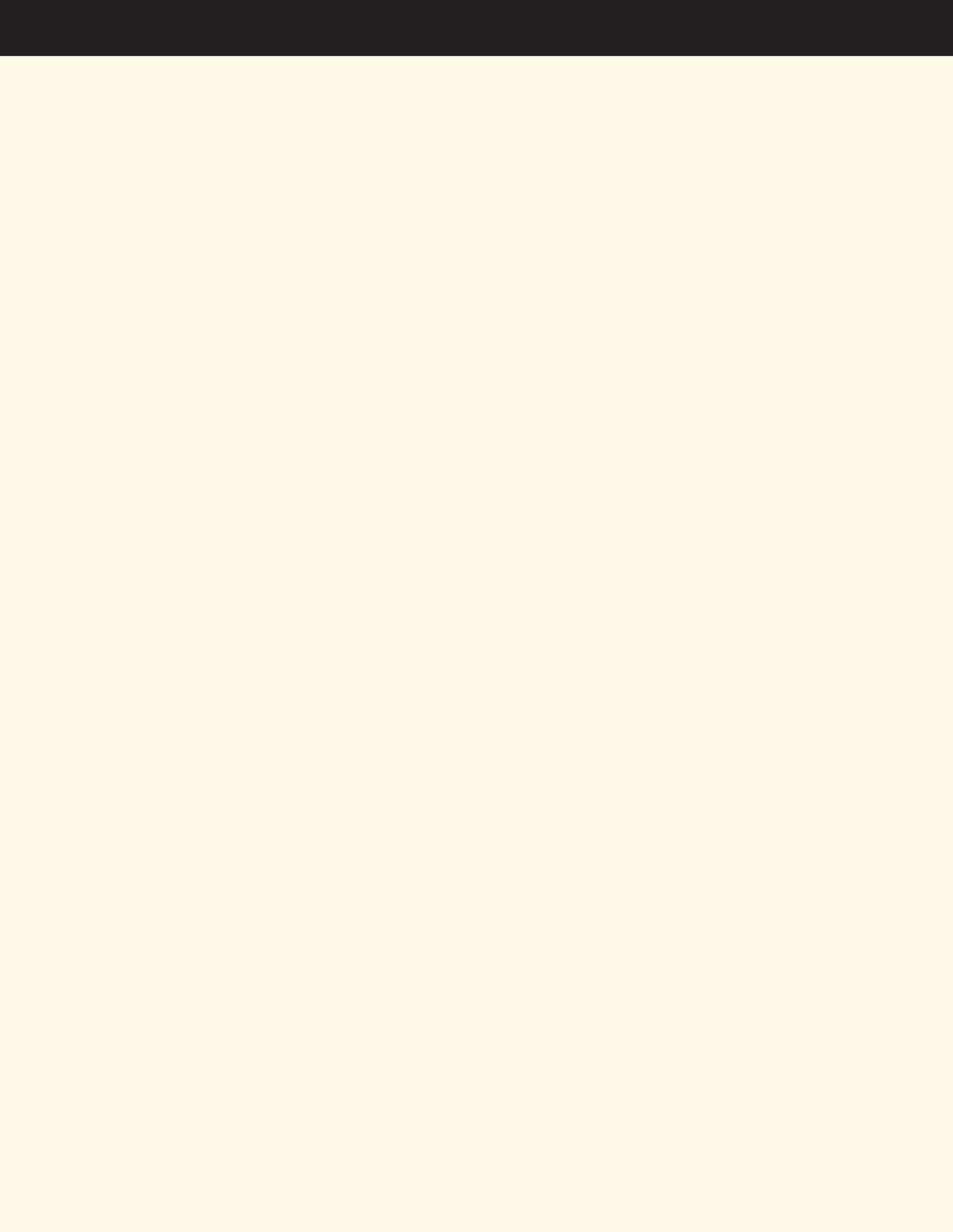
UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme





PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

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

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:

- Edifier 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 de l'homme;
- 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 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 mené par le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), fournissent une perspective de genre par le biais de laquelle les entreprises peuvent étudier et analyser les initiatives 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 pratiques existantes — ou à établir les nouvelles pratiques nécessaires — 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, l'UNIFEM apporte ses trois décennies d'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 7.000 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 ses 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 de l'homme, 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 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 œuvre 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 mission 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 montre qu'il est possible de concilier intérêt individuel et intérêt commun. L'UNIFEM, 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 réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement et les plans économiques et de développement internationaux.⁵

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

- Créer un environnement dynamisant pour les entreprises, faisant participer un large partenariat d'acteurs, de facilitateurs, 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, l'UNIFEM 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 de l'homme.
- 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 sont 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 dépendants 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, protéger contre toute exposition à des matières dangereuses et signaler 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 permettre à leurs dépendants 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 de l'établissement de réseaux et du mentorat formel et informel.
- Créer des occasions de montrer que l'autonomisation des femmes sert l'entreprise et de 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, seul 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 pour promouvoir l'inclusion.

- Travailler avec les parties prenantes de la communauté, 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 de la femme. 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 de sensibiliser et 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 des initiatives éducatives, de formation et de sécurité à grande portée.

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 procréative et maternelle, la prévention des maladies et l'accès aux soins.
- Reconnaisant la nécessité d'aider les parents qui travaillent, une entreprise de communication kenyane propose gratuitement une garde d'enfants et un médecin sur place, en plus d'une couverture médicale globale incluant les soins prénatals et postnatals.
- 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 sri-lankais a montré son engagement pour ce qui est de créer et d'entretenir un environnement de travail sûr et sain — et de reconnaître les besoins différents de ses employés et employées — 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 ainsi que 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'employées afin d'identifier et de proposer des programmes et des informations adaptées aux besoins et aux intérêts particuliers des employées.

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 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 ainsi 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 afin de 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 détaillée de l'emploi par sexe et par race par niveau professionnel dans son rapport sur la durabilité.



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 profession de foi 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'employés 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 professionnels des soins de santé féminins sont-ils 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 mentorat afin de promouvoir le développement 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 entre les femmes et les hommes au niveau des opportunités de formation et de développement professionnels ?
- 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 programmer les programmes de formations 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 femmes » au sein de l'entreprise, qui va

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 des 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 ces préoccupations sont-elles traitées ?

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 sont-elles appuyées par l'entreprise pour 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 à risques

- 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 et 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 de 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

Coup de projecteur sur les femmes et la productivité

- Lorsque les femmes bénéficient de l'égalité des chances, qui est leur droit fondamental de base, les résultats sont frappants. En 2006, *The Economist* a estimé qu'au cours de la dernière décennie, le travail des femmes a contribué davantage à la croissance mondiale que la Chine.¹³
- Si le Japon augmentait la proportion de ses femmes qui travaillent au niveau américain, il stimulerait sa croissance annuelle de 0,3% sur 20 ans, selon *The Economist*.¹⁴
- En 2007, *Goldman Sachs* a signalé que différents 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 4 années 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 qu'hommes. Cette série de caractéristiques biologiques ne sont pas mutuellement exclusives, car il existe des individus qui possèdent les 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 opposées 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'égalité des sexes exige souvent des mesures intégrées pour compenser les désavantages historiques et sociaux des femmes.

Perspective de genre

La démarche soucieuse d'égalité entre les 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 destinée 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 Anna 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, « Inscrire 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/Current-Priorities/ReporterReporting/>.

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.wfnetwork.org/sites/wfnetwork.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/VAW.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/VAW.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 Economist*. 2006. The importance of sex (15 avril). Extrait le 6 février 2009 de la base de données d'Academic Search Premier.

¹⁴ *Ibid.*

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>.

Remerciements

L'initiative des Principes d'autonomisation des femmes est le fruit d'un partenariat entre le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), ainsi que de la vision partagée de la Directrice exécutive de l'UNIFEM Inès Alberdi et du Directeur exécutif du Bureau de l'UNGC, Georg Kell. L'équipe du partenariat des Principes d'autonomisation de la femme comprend:

Joan Libby-Hawk,
Chef des Affaires publiques,
Fonds de développement des Nations
Unies pour la femme (UNIFEM)

Laraine Mills,
Consultante sur les partenariats et les
relations avec les donateurs, Fonds de
développement des Nations Unies pour
la femme (UNIFEM)

Ursula Wynhoven,
Chef du département politique et juridique et
Assistante spéciale du Directeur exécutif,
Bureau du Pacte mondial des Nations Unies

Lauren Gula,
Consultante sur les droits de l'homme
Bureau du Pacte mondial des Nations Unies

De nombreuses personnes individuelles et groupes ont contribué à cette initiative, dont Barbara J. Krumsiek, Présidente et PDG du Calvert Group, Ltd., qui a appuyé l'idée de l'UNIFEM et de l'UNGC consistant à adapter les Calvert Women's Principles® — élaborés en partenariats avec l'UNIFEM et lancés en 2004 — et à forger les Principes d'autonomisation de la femme — *Pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire*, grâce à une consultation mondiale menée par l'UNIFEM et l'UNGC.

De nombreuses autres personnes du monde entier, représentant divers secteurs, ont participé en tant que conseillers informels et ont fait don de leur temps et de leur expertise, parmi lesquelles: Emmanuel Asomba, Yamini N. Atmavilas, Amy D. Augustine, Liz Benham, Elaine Cohen, Julia Díaz, Ian Dodds, Bennett Freeman, Cecily Joseph, Elisabeth Kelan, Ann Lehman, Anu Menon, Nirmala Menon, Katherine Miles, Freda Miriklis, Aditi Mohapatra, Maya Morsy, Emily Murase, Stephanie Quappe,

Emily Sims, Anne Stenhammer et Linda Tarr-Whelan.

D'autres personnes participant au groupe consultatif ont également apporté leurs conseils, dont : Radhika Balakrishnan, Sumi Dhanarajan, Kathryn Dovey, Manuel Escudero, Ravi Fernando, Sharon Flynn, Ann Goodman, Julie Gorte, Heather Grady, Jane Gronow, Jhaleh Hajiyeva, Joe Keefe, Virginia Littlejohn, Nicola C. Marchant, Fiona Mati, Tracy Nowski, Bruno Oliveira, Luana Maia Oliveira, Elizabeth Pollitzer, Willa Shalit, Andrea Shemberg, Lin Lah Tan, Molly Tschang, Tábata Marchetti Villares, Jim Wall and Debra Whitman.

Joanne Sandler, Directrice exécutive adjointe des programmes de l'UNIFEM; Moez Doraid, Directeur exécutif adjoint de l'UNIFEM, chargé des services organisationnels et du développement des entreprises; Antonie de Jong, Conseiller sur la communication et le développement de partenariats; et Letty Chiwara, Chef des programmes interrégionaux; Sunok Lee, Sonya Thimmaiah et Sabina Appelt de l'UNGC ont apporté un appui déterminant à cette initiative.

L'Organisation internationale du travail (OIT), les réseaux locaux de l'UNGC, les bureaux de l'UNIFEM sur le terrain, le Groupe de travail de l'UNGC sur les droits de l'homme, les Comités nationaux de l'UNIFEM, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), le Département de la condition de la femme de la ville de San Francisco et BPW International, entre autres, ont partagé leur précieuse expertise.

Conception de la publication:
Kathi Rota
Traduction: Philippe Brunet



« 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 promouvoir les femmes, et montrent la voie vers un avenir plus prospère et plus juste pour tous. »

GEORG KELL, DIRECTEUR EXÉCUTIF DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

« Les entreprises étant des acteurs-clés de l'économie mondiale, elles peuvent et doivent jouer un rôle crucial pour assurer et protéger les droits des femmes et libérer les capacités économiques des femmes. Plus que jamais auparavant, le leadership du secteur privé est essentiel. Parce qu'elles influent sur les flux de capitaux, emploient tant de personnes et impactent tant de communautés, les entreprises peuvent exercer une influence déterminante et donner l'exemple. »

INÈS ALBERDI, DIRECTRICE EXÉCUTIVE DE L'UNIFEM

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.

L'UNIFEM est le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme. Il appuie techniquement et financièrement les programmes et stratégies novatrices visant à promouvoir l'autonomisation de la femme et à assurer l'égalité entre les sexes. Plaçant la promotion des droits fondamentaux des femmes au centre de toutes ses initiatives, l'UNIFEM se focalise sur la réduction de la pauvreté des femmes; la fin de la violence contre les femmes; l'inversion de la prolifération du VIH/sida parmi les femmes et les filles; et la réalisation de l'égalité des sexes au niveau de la gouvernance démocratique en temps de paix comme en temps de guerre. www.unifem.org.



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme



Les principes d'autonomisation des femmes, fruits de la collaboration entre l'UNIFEM 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 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.