



Conseil économique et social

Distr. générale
26 avril 2010

Original : français

Session de fond de 2010

New York, 28 juin-22 juillet 2010

Point 2 de l'ordre du jour provisoire*

**Examen ministériel annuel : mise en œuvre des objectifs
et engagements convenus au niveau international
qui ont trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation
des femmes**

Commentaire [Start1] : <<
ODS JOB
NO>>N1032769F<<ODS JOB
NO>>
<<ODS DOC
SYMBOL1>>E/2010/NGO/3<<O
DS DOC SYMBOL1>>
<<ODS DOC
SYMBOL2>><<ODS DOC
SYMBOL2>>

Déclaration présentée par Fondation Ostad Elahi : éthique et solidarité humaine, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 30 et 31 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

* E/2010/100.

Déclaration

En réponse au thème de l'examen ministériel annuel de 2010, faisant écho à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing de 1995, toujours d'actualité, et prenant de la cinquante-quatrième session de la Commission de la condition de la femme le mot d'ordre et le mot de conclusion que nous devons « habilitier les femmes comme jamais auparavant », un panel s'est réuni le 26 mars 2010 à Paris dans l'enceinte du Conseil économique, social et environnemental de France, à l'initiative de la Fondation Ostad Elahi – éthique et solidarité humaine – en partenariat avec les Ateliers de la terre et sous l'égide de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires. Le panel, qui a rassemblé des représentants de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires, des universitaires, des chefs d'entreprise et des responsables syndicaux et associatifs, s'est interrogé sur le thème « Quelles solutions pour l'égalité professionnelle? » et propose les recommandations suivantes.

Il existe un décalage entre le cadre légal, parfois bien développé comme en France, et les mentalités qui n'ont pas évolué au même rythme. Il faut que la volonté des États se manifeste plus fortement dans leur politique de communication à travers des campagnes nationales sur l'égalité, que la question de l'égalité soit systématiquement intégrée dans tous les sujets de société (tels que : gouvernance des entreprises, emploi, salaires, logement, partage des richesses) avec la mise en place d'outils de suivi et de contrôle, et que soit renforcée la lutte contre les comportements stéréotypés de sexisme (dans l'Union européenne, entre 30 et 50 % des femmes qui sont sur le marché du travail auraient subi soit du harcèlement, soit des violences sexistes au travail).

Il est nécessaire d'établir ou de rétablir un ministère chargé de l'égalité professionnelle et de la parité afin d'impulser, de suivre et de communiquer annuellement sur les résultats obtenus.

Des outils existent déjà pour appliquer les politiques d'égalités, comme en France le label égalité professionnelle, lancé par le Gouvernement en 2004 et remis par l'organisme certificateur Association française de normalisation. Il existe en Europe et dans le monde des initiatives équivalentes. Un label européen pour l'égalité de genre a été lancé à Bruxelles le 8 avril 2010. De nouveaux outils doivent être créés et/ou adaptés pour les petites et moyennes entreprises.

L'égalité professionnelle passe par un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes qui doit prendre forme à plusieurs niveaux et notamment :

- Dans le système éducatif, l'éducation est primordiale pour faire évoluer les représentations mutuelles hommes/femmes et par exemple la norme de partage des tâches domestiques. Il convient d'élaborer des programmes éducatifs adaptés et centrés sur l'éthique et les droits et devoirs mutuels.
- Dans la vie professionnelle, où, au-delà des processus de gestion des carrières et du gommage des écarts salariaux, de nouveaux modes d'organisation doivent être conçus. Une mesure phare pourrait être de rendre obligatoire pour les hommes un congé paternité de même durée que le congé maternité, avec le maintien des rémunérations pour les deux parents.