

Points d'attention pour la position belge dans le cadre de la 61^{ème} session de la Commission de la condition de la femme

Le Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD) présente ses principaux points d'attention par rapport au thème prioritaire de la 61^{ème} session de la Commission de la condition de la femme: « L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution ». Le Conseil demande à ce que les éléments suivants figurent dans la position belge et les conclusions concertées.

Contexte

L'ensemble des Etats, y compris la Belgique, devraient mettre systématiquement une attention particulière aux femmes dans tous les documents de développement humain. Les femmes apportent une contribution énorme à l'économie, comme agricultrices, entrepreneuses ou employées, ou par leur travail non rémunéré à la maison. Pourtant elles demeurent touchées de façon disproportionnée par la pauvreté et les discriminations. Le modèle économique actuel les exploite en tant que main d'œuvre mobile bon marché, via les chaînes d'approvisionnement mondial ou le travail du « care ». La ségrégation – tant horizontale que verticale – dans l'emploi est profonde. Lutter contre la « féminisation de la pauvreté » nécessite une **approche holistique, coordonnée et multidimensionnelle** qui ne se cantonne pas à l'économie : elle doit toucher tous les secteurs de la société et viser à transformer les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes au sein des normes économiques et sociales patriarcales qui limitent la liberté de choix des femmes et renforcent les inégalités économiques.

Points d'attention :

1. Les **mesures, politiques et réformes socio-économiques** affectent différemment les femmes et les hommes. C'est pourquoi il faut prendre en compte systématiquement leurs impacts sexospécifiques potentiellement néfastes (**gender mainstreaming**). Pour cela, il convient de ventiler les données par sexe au minimum et de mettre en œuvre des mécanismes de *gender budgeting* qui veillent à ce que les coûts et les avantages des politiques concernées soient partagés équitablement ;
2. **Adopter et assurer l'application des lois et politiques incitatives** qui accordent des droits égaux de propriété aux femmes et aux hommes, notamment rendre égalitaires les lois relatives à l'héritage, à l'accès et au contrôle des ressources (eau, terre, crédit,...) ;
3. Utiliser les différents canaux de la société (école, médias, culture,...) pour **informer les femmes sur leurs droits** en tant que travailleuses et **sensibiliser à la déconstruction de stéréotypes sexistes dès la naissance**, à l'origine de la ségrégation au travail et de la dépréciation des emplois qu'elles exercent en général (care). Il est important d'encourager les femmes à s'émanciper des rôles, à explorer d'autres choix de carrière, en les invitant par exemple à se tourner vers des métiers dits « masculins », mieux rémunérés et plus hautement qualifiés ;
4. **Valoriser, redistribuer et réduire le travail non rémunéré des femmes dans le domaine des soins aux personnes ('care')**. Bien que cette contribution soit en grande partie ignorée par les politiques publiques, chaque société et chaque économie tire parti de ce travail non rémunéré des femmes invoquant son 'utilité collective'. En plus d'impacter la participation des femmes au marché du travail formel rémunéré, il représente un investissement en temps qui les empêche souvent d'accéder à l'éducation et les exclue de prendre part aux décisions politiques de manière significative. La promotion de la **coresponsabilité des femmes et des hommes tant dans les tâches reproductives au sein de la famille que dans l'espace public**, la reconnaissance du « care » en tant que responsabilité collective pour la société ainsi que le financement de services publics abordables de qualité (gardes

d'enfants, soin aux malades, soin aux personnes âgées, éducation et formation publiques, etc.) sont des éléments clés pour réduire les inégalités de genre ;

5. L'importance d'un **accès égalitaire des femmes et des hommes à la protection sociale**. La majorité des systèmes de protection sociale dans le monde ne tiennent pas compte des besoins spécifiques des femmes (congé de maternité, complément de revenus pour les temps partiels, santé maternelle,...). A titre d'exemple, seulement 28% de femmes travailleuses dans le monde bénéficient des indemnités de maternité. Une couverture sociale inclusive pour les femmes mais aussi pour les hommes (ex : congé de paternité) constitue un instrument puissant pour atteindre plus d'égalité entre les femmes et les hommes ;
6. L'autonomisation économique des femmes passe par la **lutte contre les violences sexistes au travail** (agressions physiques, psychologiques, intimidation, harcèlement,...). Non seulement elles constituent des obstacles majeurs à la santé et la sécurité des femmes mais elles représentent également un coût important pour la société (environ 2% du PNB). Les politiques et les programmes cherchant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes doivent intégrer des campagnes de sensibilisation pour les femmes et les hommes qui traitent de la question des violences et des relations de genre. Des lois doivent être aussi promulguées pour donner aux victimes de violences le droit de travailler sans craindre de perdre leur emploi ;
7. Mettre en place des politiques qui tiennent compte de la **situation des femmes confrontées à des formes multiples et croisées de discrimination** (femmes d'origine étrangère, LGBTI, femmes en situation prostitutionnelle, femmes handicapées, dans les pays en guerre, victimes de la traite...). Les différentes crises et conflits de ces dernières décennies ont conduit à une augmentation de la migration des femmes qui partent à la recherche d'un travail. Les femmes migrantes sont particulièrement marginalisées puisqu'elles possèdent moins de droits que les travailleuses autochtones : elles sont souvent discriminées à l'embauche et se retrouvent dans des emplois précaires, exposées à de la violence.
8. Les femmes sont encore trop souvent sous-représentées dans les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que dans les processus de décision. Le renforcement des capacités exige une **représentation équitable et une visibilité des femmes à tous les niveaux de l'organisation et de la prise de décision politique, économique et sociale afin de garantir l'égalité des chances**. De plus, la difficile combinaison entre le travail à la maison, le travail formel rémunéré et la ségrégation verticale leur laisse moins d'opportunités pour participer activement dans ces structures et accéder à des postes de direction. Il faut dès lors investir dans l'éducation, mais aussi dans les structures organisationnelles appropriées (médias, syndicats, canaux associatifs et citoyens,...) pour atteindre ces objectifs.
9. Le principe "**A travail égal, salaire égal**" est inscrit dans de nombreux textes législatifs internationaux et belges, pourtant cette égalité salariale entre femmes et hommes est loin d'être une réalité. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs moins bien rémunérés ou le travail à temps partiel en raison des responsabilités familiales non rémunérées. Toutefois, une partie de cet écart salarial demeure en grande partie inexpliquée et relève de la discrimination pure et simple. Cela a des conséquences considérables. Des salaires plus bas signifient pour les femmes des pensions plus faibles et plus de probabilité de tomber dans la pauvreté. Augmenter les salaires minimum, assurer de la transparence sur ces écarts de rémunération et investir dans des services publics de qualité sont des pas essentiels vers l'égalité salariale.

Document réalisé par le Conseil consultatif Genre et Développement, avec les contributions de FOS-Socialistische Solidariteit et du Comité international péruvien.