

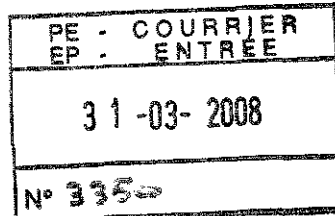
UNION INTERPARLEMENTAIRE



INTER-PARLIAMENTARY UNION

CHEMIN DU POMMIER 5  
CASE POSTALE 330  
1218 LE GRAND-SACONNEX / GENEVE (SUISSE)

TELEPHONE (41.22) 919 41 50  
FAX (41.22) 919 41 60  
E-MAIL [postbox@mail.ipu.org](mailto:postbox@mail.ipu.org)



GRP/2008/Inf.1  
17 March 2008

Dear Madam President,  
Dear Mr. President,

In December 2007, the Inter-Parliamentary Union and the International Labour Organization convened a meeting for members of parliamentary committees dealing with gender equality and other committees addressing labour issues on the subject of *Women and Work*. Members of parliament from 49 countries came together to identify key priority areas for action and parliamentary initiatives and strategies to achieve equality between men and women in the labour market.

We are pleased to send you a copy of the concluding observations presented by the Rapporteur, Ms. Desirée Pethrus Engström, Member of the Labour Committee of the Parliament of Sweden. All texts relating to the seminar are available on the IPU website at <http://www.ipu.org/splz-e/gender07.htm>. The full report on the Seminar, which is currently being prepared, will be sent to you as soon as it is published.

I very much hope that you will find this document of interest and that you will wish to share it with your colleagues working on gender and labour issues in parliament. I also hope that your parliament will wish to take initiatives to achieve equality between men and women in the labour market, and would greatly appreciate it if you could keep us informed of any legislation, measures or other parliamentary activities carried out to advance this agenda.

I am also pleased to enclose herewith two copies of the publication "The Role of Parliamentary Committees in Mainstreaming Gender Equality and Promoting the Status of Women", which is the report of the first Conference for members of parliamentary committees dealing with gender equality, held in December 2006. Please let us know should you wish to receive further copies of this document.

We look forward to hearing from you on any initiatives taken to follow up on the meeting.

Yours sincerely,

Anders B. Johansson  
Secretary General



CHEMIN DU POMMIER 5  
CASE POSTALE 330  
1218 LE GRAND-SACONNEX / GENEVE (SUISSE)

TELEPHONE (41.22) 919 41 50  
FAX (41.22) 919 41 60  
E-MAIL [postbox@mail.ipu.org](mailto:postbox@mail.ipu.org)

GRP/2008/Inf.1  
17 mars 2008

Madame la Présidente,  
Monsieur le Président,

En décembre 2007, l'Union interparlementaire et l'Organisation internationale du Travail ont tenu une réunion à l'intention des membres des commissions parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions liées au travail sur le thème *Les femmes et le travail*. Des parlementaires de 49 pays se sont réunis pour identifier des domaines d'action prioritaires et définir des initiatives et stratégies parlementaires afin de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir un exemplaire des conclusions présentées par la rapporteuse, Madame Desirée Pethrus Engström, membre de la Commission du travail du Parlement suédois. Tous les documents se rapportant à ce séminaire peuvent être consultés sur le site web de l'UIP (<http://www.ipu.org/splz-f/gender07.htm>). Le texte intégral du rapport du séminaire, en voie d'achèvement, vous sera adressé dès qu'il aura été publié.

J'espère que vous jugerez ce document intéressant et que vous le communiquerez à vos collègues qui travaillent au sein du Parlement sur le thème Egalité des sexes et travail. J'espère en outre que votre Parlement prendra des initiatives en vue de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail et je vous serai reconnaissant de bien vouloir nous tenir informés de toutes législations, mesures ou autres initiatives parlementaires engagées pour faire avancer ce dossier.

J'ai en outre le plaisir de joindre à la présente deux exemplaires de la publication intitulée « Egalité des sexes et promotion de la condition de la femme : le rôle des commissions parlementaires », rapport de la première conférence organisée à l'intention des membres des commissions parlementaires traitant de l'égalité des sexes, tenue en décembre 2006. Veuillez nous faire savoir si vous souhaitez recevoir d'autres exemplaires de ce document.

Nous attendons avec intérêt que vous nous fassiez part de toute initiative prise pour donner suite à cette réunion.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Anders B. Johnsson  
Secrétaire général



# Women and Work

*Seminar for Chairpersons and Members of Parliamentary Bodies Dealing  
with Gender Equality and other committees addressing labour issues  
Organized jointly by the IPU and the ILO*



ILO Headquarters, Geneva, 6-8 December 2007

## **Concluding observations by the Rapporteur, Ms. Desirée Pethrus Engström, Member of the Labour Committee, Parliament of Sweden**

We have come together these past two and a half days to discuss and exchange experiences on women and work. Our objective has been to identify key priority areas for action and parliamentary initiatives and strategies to achieve equality between men and women on the labour market.

We would like to recall that gender equality is at the core of development and a condition for achieving the Millennium Development Goals. Empowering women on the labour market is therefore instrumental.

Our discussions began by taking stock of recent trends related to women and work. The past two decades have seen a massive influx of women in the labour force, although there are significant variations from one region to another. Despite important progress in women's education and access to decision-making positions, their status on the labour market is not commensurate with their educational achievements and work experience.

Women continue to face numerous challenges in accessing the labour market. More often than not they obtain jobs that are of a lesser quality than men's, they are discriminated against in the workplace, they experience poor working conditions and job insecurity, and they are vulnerable to abuse and exploitation. The difficult environment in which they work often results in less security in their post-professional life.

There is no single solution to address these challenges and reach the objective of equality at work. Rather, there are a variety of approaches, reflecting the diversity of situations and country experiences. The following is by no means an exhaustive summary of the range of experiences and detailed practices that were examined during the conference. Rather, it aims to highlight the main strategies and elements that can contribute to achieving progress.

**First**, we need to build a **gender-sensitive environment**. We cannot hope to address challenges related to women and work without taking into account the wider situation and the need to secure respect for women's fundamental rights in general. Women's economic empowerment cannot be achieved without tackling gender inequality.

Such an environment also needs **gender-sensitive actors**. Women should be present in all bodies, including governments, parliaments, trade unions and enterprises, not only in high numbers, but also in key decision-making positions. In this regard, IPU is called on to pursue its work in favour of a stronger participation of women in parliament.

**Second**, to secure and promote equality for women in the workplace, we must begin with a strong and effective **legal framework**. Developing gender-sensitive legislation is the basic foundation for which we - as parliamentarians - have responsibility. National legislation must meet the international standards and benchmarks to which our countries are committed. It must also address national realities and serve the interests of all of our constituents, including rural women and marginalized women.

Developing adequate and gender-responsive legislation requires reliable, comprehensive, sex-disaggregated **data**. We need to build our national statistical capacities. We call on international organizations such as the ILO and the IPU to provide us with comparative research that can inform our

legislative work. The creation of a database of legislation on women and work, and of best practices, in particular with regard to implementation measures, is recommended. The provision of information on general legal frameworks required would also be welcome.

**Third**, while legislation is necessary, it is not sufficient, as there is often a gap between *de jure* and *de facto* equality, i.e. there is a gap between legislation and its effective **implementation**. Responsibility for bridging this gap lies also with parliamentarians, as we can oversee the implementation of policies and programmes to ensure that they meet the standards and goals we have set. We must ask the difficult questions and hold governments to account. Budgets need to match the priorities set in legislation and national policies.

We must also make sure that we raise issues relating to gender equality in public debates and help forge national consensus on these issues. In addition, we must ensure that legislation is easily accessible and well understood by the people, including through sensitization and educational campaigns, translation into local languages and public debates.

**Fourth**, in the context of globalization, **international actors** can strongly influence countries' development agendas, without necessarily being subject to national scrutiny or having national interests as their first priority. In order to lessen possible negative effects and advance equality, we must aim for globalization processes that are inclusive and consultative. It is important to maintain open channels of communication and forge **alliances** between the various stakeholders, from the local to the international levels. This must also mean that we have to increase our own involvement in, and oversight of, the multilateral system in order to encourage better performance and accountability of international organizations.

**Fifth**, as parliamentarians, we must ensure that our countries are State parties to **international treaties** and texts related to gender equality and work: for instance, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women; ILO Conventions on Maternity Protection (No.183), Equal Remuneration for Men and Women (No. 100), Discrimination (No.111); Workers with Family Responsibilities (No.156), and Social Security (Minimum Standards - No.102. With regard to the social partners (trade unions and employers), which are key partners in achieving progress for women in the workplace, ILO Conventions 87 and 98 are also worth mentioning. For those of our countries that are parties to these international treaties, we have an obligation as parliamentarians to monitor effective implementation at the national level, oversee government action in this field, raise awareness and sensitize citizens to their rights. We must also regularly review the validity of reservations certain parties may have made to some treaties and aim for their gradual removal.

**Sixth**, facilitating women's access to work begins with providing them with **education**, not only to lift them out of poverty, but also to ensure their economic empowerment and security. Education alone, however, is not sufficient to avoid employment discrimination against women. The example of declining average earnings in professions that have become "feminized" in recent years suggest that other policy measures are needed to eliminate discrimination and ensure equal opportunities at work for both men and women.

An increasing number of women are now in the paid workforce across the world; however women still perform the vast majority of *unpaid* economic and care work. Giving visibility to **unpaid work** is therefore a priority. There is a need for recognition of women's continuing heavy burden of unpaid work in the light of their increasing participation in the paid labour force. We need to consider what the best policies are to enable women to participate in the paid workforce; we also need to develop mechanisms to include unpaid care work in the formal accounts of national economic activity.

**Seventh**, access to paid work for women is closely linked to the **challenge of reconciling family and work**. We must explore incentives to enable a more balanced sharing of family responsibilities between the State and families and between men and women, including paternity and parental leave entitlements, childcare arrangements, maternity protection, and investments in infrastructure and services.

Implementing such policies may require sensitization and educational initiatives aimed at changing mentalities.

As parliamentarians, we also have a special responsibility to pay particular attention to our work space and its functioning, with a view to ensuring that it facilitates women's participation. Our parliaments need to be gender-sensitive and offer facilities and some flexibility to allow women MPs and women members of the secretariat to reconcile family and work obligations. The provision of certain facilities such as crèches or the limitation of late/night meetings are some initiatives that could be considered.

Reviewing working time policies is an additional need. The emergence of **new forms of employment** contracts characterized by flexibility (part-time, temporary work, self-employment) has the potential to increase female labour force participation. However, in view of the poor quality of many of these jobs, it remains important to provide terms of employment that are equivalent to those of full-time workers, particularly regarding wages, social security coverage and pensions. In addition, very long working hours also restrict time available to dedicate to family life, and efforts are necessary to reduce excessive working hours and overtime for all workers.

**Eighth**, for women to set up their own business and become **entrepreneurs**, several challenges must be overcome. Constraints include lack of access to credit, finance and markets; lack of access to relevant education and training; gender-blind/gender-insensitive macro-economic policies; excessive administrative procedures; lack of cultural acceptance and recognition of women as entrepreneurs and social restrictions posing problems in reconciling public and private life.

To facilitate and promote women **entrepreneurship** we need to implement targeted measures. These can include affirmative action, programmes to ensure that women and men have equal access to resources, support and opportunities to run businesses, micro-credit facilities, and training programmes, including in ICT. It is also important to promote an entrepreneurial culture that motivates and engenders the community. For this, there needs to be an enabling legislative framework, with the possibility of tax rebates for female-led enterprises, integration of non-discriminatory clauses in all enterprise-related laws, and monitoring mechanisms.

**Ninth**, access to **social protection** remains a challenge. While a variety of models exist, it is important to bear in mind gender biases and gender-differentiated impacts on men and women. Social security systems based on employment entitlements and contributions, for instance, can disadvantage women who may have spent considerable proportions of their adult working years performing essentially reproductive and societal tasks without remuneration, or in part-time work. Systems requiring fees and charges at public health facilities can lead to exclusion of the poorest. Particular attention needs to be paid to the ageing population and to the informal sector, which are both most likely not to benefit from adequate social protection policies.

**Tenth**, the CEDAW Convention is an effective instrument to combat discrimination against women in the workplace. It provides the framework for parliamentary action to identify and regularly review discrimination in existing legislation, policies and practices, and in the work culture. The reporting mechanism to the United Nations CEDAW Committee provides opportunities for regular stock-taking: parliaments should be strongly involved in this process, in particular in the follow-up of the Committee's recommendations. Tackling discrimination requires as a priority reviewing laws with a view to removing discriminatory provisions. We wish to stress in particular the need to abolish legislation that limits or denies legal status to women.

Combating discrimination also requires building a culture of equality and tolerance, sensitization and raising awareness. Education is fundamental, and should start in the home. School curricula should also be reviewed to include education on human rights and gender equality.

**Eleventh**, protection of women in the workplace is another cause for concern, especially with regard to sexual abuse, harassment and exploitation. Measures and legislation must be taken to criminalize such

behaviours. Efforts also need to be inclusive and cover all areas of work. Particular attention was paid to discrimination against women in the police, the military and in jails. The United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women was invited to address this particular issue and produce a report on the subject.

**Twelfth**, progress will only result from the combined efforts of all stakeholders aimed at achieving equality. Political commitment, strong and sound regulatory frameworks, targeted public policies, partnerships, including with trade unions and employers, and sensitization campaigns are all important ingredients for success.

To ensure follow-up of the conference and its results, we need to take action when we get back home. We need to disseminate the results of the meeting in parliament and bring them to the attention of specialized committees. We must also make use of all possible opportunities (including celebration of international, regional and national days for women) to draw attention to some of the issues discussed, raise awareness and trigger discussions and initiatives.

Networking among participants is also important in order to continue to support one another, share experiences, follow trends and highlight progress. Networking with other partners concerned with gender issues is also key. This can be done through electronic fora such as iKNOWpolitics ([www.iKNOWpolitics.org](http://www.iKNOWpolitics.org)), set up by IDEA, IPU, NDI, UNDP and UNIFEM.

Dissemination of the results of the meeting should also be ensured by the IPU and the ILO. The IPU is requested to circulate the results of the conference to all parliaments and present them at its next Assembly, to be held in Cape Town, South Africa (April 2007). A report on the conference, including presentations and highlights of the debates, should also be produced. The IPU Coordinating Committee of Women Parliamentarians is asked to discuss follow-up of the conference and ways of monitoring initiatives taken and progress made.

Furthermore, we request that a conference of parliamentary bodies dealing with gender equality be organized next year. We would like to suggest that a session on follow-up of our conference on *Women and Work* be included in the programme.



# Les femmes et le travail

*Deuxième séminaire à l'intention des membres d'instances parlementaires  
traitant de la condition de la femme et de l'égalité des sexes  
Organisé par l'Union interparlementaire en coopération avec l'OIT  
Genève (Suisse), siège du BIT, 6-8 décembre 2007*



## Conclusions de la rapporteuse, Mme Desirée Pethrus Engström, membre de la Commission du travail du Parlement suédois

Au cours de ces deux journées et demie, nous avons comparé nos expériences et débattu de questions concernant les femmes et le travail. Nous avons pour objectif de définir des domaines d'action prioritaires et des initiatives et stratégies parlementaires permettant de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Nous souhaitons rappeler que l'égalité des sexes est au cœur du processus de développement et constitue une condition préalable à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. L'autonomisation des femmes sur le marché du travail revêt par conséquent une importance primordiale.

Nous avons tout d'abord dressé le bilan de l'évolution récente de la situation des femmes qui travaillent. Globalement, les deux dernières décennies ont été marquées par une arrivée massive des femmes sur le marché du travail, bien que l'on observe des écarts importants d'une région à l'autre. En dépit des progrès notables réalisés en matière d'éducation et d'accès des femmes à des postes de responsabilité, force est de constater que le statut des femmes sur le marché du travail n'est pas à la mesure de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle.

Aujourd'hui encore, les femmes sont confrontées à une multitude de problèmes en matière d'accès à l'emploi. En règle générale, elles occupent des emplois de moindre qualité que ceux des hommes et sont victimes de discrimination sur leur lieu de travail. Leurs conditions de travail sont médiocres, leurs emplois instables, et elles peuvent de surcroît être victimes de mauvais traitements et d'exploitation sur leur lieu de travail. L'environnement difficile dans lequel les femmes sont amenées à travailler se traduit souvent par une dégradation de leurs conditions de vie une fois qu'elles arrivent à l'âge de la retraite.

Il n'existe aucune solution miracle permettant à la fois de résoudre l'ensemble de ces problèmes et de garantir le respect du principe de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Il y a en revanche tout un ensemble de stratégies possibles qui sont à la mesure de la diversité des situations et des besoins des pays. Les considérations ci-dessous ne constituent en aucune manière une synthèse exhaustive des différentes situations et pratiques examinées en détail au cours du séminaire. Elles ont simplement pour objectif de mettre en lumière les principales stratégies susceptibles de faire avancer la cause des femmes dans le monde du travail.

**1. Nous devons créer un environnement respectueux de l'égalité des sexes.** Pour résoudre les problèmes que rencontrent les femmes dans le monde du travail, il faut impérativement tenir compte de la situation dans son ensemble et de la nécessité de garantir le respect des droits fondamentaux des femmes en général. Il ne pourra y avoir d'autonomisation économique des femmes tant que les inégalités entre les sexes persisteront.

Un tel environnement suppose par ailleurs **des acteurs sensibles aux droits des femmes.** Les femmes doivent être représentées dans toutes les entités publiques et privées, qu'il s'agisse des gouvernements, des parlements, des syndicats ou des entreprises. Elles doivent non seulement y être représentées en grand nombre, mais aussi y occuper des postes de décision clés. En conséquence, nous appelons l'UIP à poursuivre son action en faveur de la participation accrue des femmes à la vie parlementaire.

2. Pour garantir et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, il faut d'abord mettre en place un **cadre juridique** solide et efficace. L'élaboration de législations soucieuses d'équité entre les sexes est à cet égard un préalable fondamental qui relève de notre responsabilité de parlementaires. Les législations nationales doivent être compatibles avec les normes et les critères internationaux que nos pays respectifs se sont engagés à appliquer. Elles doivent aussi tenir compte des réalités nationales et répondre aux intérêts de l'ensemble des électeurs, notamment des femmes vivant en milieu rural et des femmes marginalisées.

L'élaboration de législations adaptées répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes doit s'appuyer sur des **données** fiables, complètes et ventilées par sexe. Nous devons renforcer nos capacités nationales en matière de statistique. Nous appelons les organisations internationales comme l'OIT et l'UIP à nous communiquer des données comparatives, de sorte que l'action parlementaire puisse reposer sur des informations précises. Nous préconisons en particulier la création d'une base de données sur les législations et les pratiques optimales relatives au travail des femmes, et en particulier sur les mesures d'exécution desdites législations. Il serait également utile de disposer d'informations générales sur les cadres juridiques qu'il convient de mettre en place dans ce domaine.

3. Ces législations, bien qu'indispensables, ne suffisent pas, dans la mesure où il existe généralement un décalage entre l'égalité de droit et de fait, en d'autres termes entre la législation et son **application** effective. C'est là encore aux parlementaires qu'il incombe de supprimer ce décalage, puisqu'il est en notre pouvoir de superviser la mise en œuvre des politiques et programmes afin de nous assurer qu'ils sont conformes aux normes et objectifs que nous avons définis. Nous devons poser les questions qui dérangent et rendre les gouvernements comptables de leur action. Les budgets nationaux doivent être à la mesure des priorités énoncées dans les législations et les politiques nationales.

Nous devons également veiller à ce que les questions relatives à l'égalité des sexes puissent faire l'objet de débats publics, et œuvrer à l'émergence d'un consensus national sur ces questions. Nous devons également nous assurer que la législation en vigueur est accessible et bien comprise de la population, en veillant notamment à ce qu'elle soit traduite en langues locales, et en organisant des campagnes de sensibilisation et d'éducation et des débats publics.

4. Dans le contexte de la mondialisation, les **acteurs internationaux** peuvent exercer une forte influence sur les politiques nationales de développement, même s'ils ne sont pas nécessairement soumis au contrôle d'instances nationales ou n'ont pas pour priorité la défense d'intérêts nationaux. Afin d'atténuer d'éventuels effets négatifs et de promouvoir l'égalité des sexes, nous devons privilégier des processus de mondialisation intégrateurs et consultatifs. Il importe de maintenir des voies de communication ouvertes et d'établir des alliances entre les différents intervenants concernés, depuis le niveau local jusqu'au niveau international, ce qui suppose de renforcer notre propre participation au système multilatéral et d'en examiner le fonctionnement avec plus d'attention, afin d'encourager les organisations internationales à s'acquitter de leur mission avec plus d'efficacité et à mieux rendre compte de leur action.

5. En notre qualité de parlementaires, nous devons faire en sorte que nos pays deviennent parties aux **traités internationaux** et autres instruments relatifs à l'égalité des sexes et au travail comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les Conventions de l'OIT sur la maternité (No.183), l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine (No.100), la discrimination (No.111), les travailleurs ayant des responsabilités familiales (No.156), et la sécurité sociale (norme minimum - No.102), entre autres exemples. S'agissant des partenaires sociaux (syndicats et employeurs), qui contribuent de manière déterminante à l'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail, il convient également de mentionner les Conventions no. 87 et 98. Dans les pays qui sont déjà parties à ces traités internationaux, les parlementaires ont pour obligation de suivre la mise en œuvre de ces instruments à l'échelle nationale, de contrôler l'action des pouvoirs publics dans le domaine considéré et d'informer les citoyens de leurs droits. Nous devons par ailleurs vérifier à intervalles réguliers le bien-fondé des

réerves que certains États parties peuvent émettre à l'égard de ces traités, et œuvrer à leur élimination progressive.

**6.** Pour faciliter l'accès des femmes au travail, il faut en premier lieu leur donner accès **l'éducation**, non seulement pour leur permettre de sortir de la pauvreté, mais aussi pour garantir leur autonomisation et leur sécurité économique. Cela étant, l'éducation ne peut à elle seule venir à bout de la discrimination dont les femmes sont victimes dans le monde du travail. La baisse des revenus moyens des professions qui se sont « féminisées » ces dernières années témoigne de la nécessité d'adopter d'autres mesures pour vaincre la discrimination à l'encontre des femmes et garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Le nombre de femmes occupant des emplois rémunérés dans le monde est en constante augmentation. Toutefois, dans la grande majorité des cas, les femmes sont aujourd'hui encore confinées dans des tâches économiques ou domestiques *non rémunérées*. Il convient par conséquent d'attirer l'attention à titre prioritaire sur la question de **l'emploi non rémunéré**, et de prendre acte du fait que les femmes continuent de supporter le fardeau que constitue l'emploi non rémunéré, alors que, dans le même temps, elles représentent une proportion grandissante de la main-d'œuvre rémunérée. Nous devons réfléchir aux politiques à mettre en œuvre pour aider les femmes à accéder à des emplois rétribués, et élaborer des mécanismes permettant d'inclure dans le calcul du PIB les tâches domestiques et familiales non rémunérées.

**7.** L'accès des femmes à l'emploi rémunéré est très largement fonction de leur capacité à **concilier vie de famille et carrière**. Nous devons trouver des solutions de nature à encourager une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre l'État et les ménages, de même qu'entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les droits à congé de maternité et à congé parental, les modalités de prise en charge des enfants, la protection maternelle et les investissements dans les infrastructures et services. La mise en œuvre de ces politiques pourrait donner lieu à des actions de sensibilisation et d'éducation visant à faire évoluer les mentalités.

En notre qualité de parlementaires, nous avons aussi pour responsabilité de porter une attention particulière à notre propre environnement de travail et au fonctionnement des instances parlementaires, de manière à faciliter la participation des femmes. Les parlements doivent être plus sensibles aux besoins des femmes, disposer d'installations adaptées et offrir aux femmes parlementaires et agents parlementaires des conditions de travail suffisamment souples pour qu'elles parviennent à concilier vie de famille et obligations professionnelles. Il pourrait s'agir, entre autres, de mettre à leur disposition certains services, notamment des crèches, ou de limiter la durée des séances parlementaires, et en particulier des séances de nuit.

Les politiques relatives à la durée du travail doivent aussi être réexaminées. L'émergence de **nouveaux types de contrats de travail** visant à privilégier la flexibilité du travail (temps partiel, emploi temporaire, activité indépendante) peut contribuer à renforcer la présence des femmes sur le marché du travail. Toutefois, compte tenu du caractère précaire de nombre de ces emplois, les contrats de travail correspondants doivent être assortis de conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les travailleurs à plein temps, en particulier en matière de salaires, de couverture sociale et de retraite. Par ailleurs, les horaires de travail prolongés réduisent d'autant le temps consacré à la vie de famille. Il faut donc veiller à limiter les horaires de travail excessivement longs et le recours aux heures supplémentaires, dans l'intérêt de tous les travailleurs.

**8.** Pour que les femmes puissent **entreprendre** et créer leurs propres entreprises, plusieurs obstacles doivent être éliminés, et en particulier les difficultés d'accès au crédit, aux financements et aux marchés, de même qu'à une éducation et à une formation adaptées ; les politiques macroéconomiques qui ne tiennent pas compte des disparités entre les sexes et des besoins particuliers des femmes ; la lourdeur des procédures administratives ; les obstacles d'ordre culturel auxquels les femmes se heurtent pour se faire accepter et reconnaître en temps de chefs d'entreprise ; et les restrictions sociales à l'origine des difficultés qu'elles rencontrent pour concilier vie publique et privée.

Pour aider et encourager les femmes à **entreprendre**, nous devons mettre en œuvre des mesures ciblées : discrimination positive, programmes visant à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'accès aux ressources, dispositifs d'aide et de soutien à la gestion d'entreprise, mécanismes de microcrédit, programmes de formation axés notamment sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), entre autres exemples. Il faut également s'employer à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, ce qui suppose de créer un cadre législatif adapté, assorti, le cas échéant, d'abattements fiscaux en faveur des entreprises dirigées par des femmes, de mesures visant à inclure des clauses antidiscriminatoires dans tous les textes du droit des affaires et de mécanismes de suivi.

9. L'accès à la **protection sociale** est un problème persistant. Il existe des régimes de protection sociale très divers, mais il importe de rappeler que certains d'entre eux peuvent être discriminatoires à l'égard des femmes, et que les hommes et les femmes n'en tirent pas toujours les mêmes avantages. Ainsi, les régimes sociaux fondés sur le principe des annuités de cotisation peuvent être défavorables aux femmes qui ont consacré une part importante de leurs années de travail à leurs enfants et à des activités sociales non rémunérées, ou qui n'ont travaillé qu'à temps partiel. De même, les systèmes de santé dans lesquels les services dispensés dans les établissements de soins publics sont payants peuvent conduire à l'exclusion des plus démunis. Il convient aussi de porter une attention particulière aux personnes âgées et aux personnes travaillant dans le secteur informel, qui risquent fort d'être les laissés-pour-compte des politiques de protection sociale.

10. La Convention CEDAW est un instrument efficace de lutte contre les discriminations dont sont victimes les femmes sur leur lieu de travail. Elle définit le cadre dans lequel doit s'inscrire l'action parlementaire visant à recenser et à examiner périodiquement les aspects discriminatoires des législations, politiques et pratiques existantes, y compris dans le monde du travail. L'établissement des rapports destinés au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes offre l'occasion de dresser à intervalles réguliers un bilan de la situation ; les parlements doivent être étroitement associés à ce processus, et en particulier au suivi des recommandations du Comité. Pour venir à bout de la discrimination à l'encontre des femmes, il faut en priorité réviser les lois en vigueur, afin d'en éliminer toutes les dispositions discriminatoires. À cet égard, nous souhaitons insister tout particulièrement sur la nécessité d'abroger les législations qui limitent ou remettent en question le statut juridique des femmes.

La lutte contre les discriminations suppose par ailleurs de promouvoir des valeurs d'égalité et de tolérance, d'informer et de sensibiliser le public. L'éducation revêt en la matière une importance primordiale, et passe d'abord par la famille. L'éducation en matière de droits de l'homme et d'égalité des sexes doit aussi être intégrée aux programmes scolaires.

11. La protection des femmes sur leur lieu de travail est une question préoccupante, compte tenu notamment des risques de sévices sexuels, de harcèlement et d'exploitation auxquels elles sont exposées. Des mesures et des législations visant à criminaliser ces pratiques doivent être adoptées. Il convient à cet égard d'engager une approche intégrée couvrant l'ensemble des domaines d'activité professionnelle. La discrimination à l'encontre des femmes au sein des services de police, de l'armée et dans les établissements pénitentiaires a fait l'objet d'une attention particulière. Le Comité de la CEDAW a été invité à examiner cette question et à établir un rapport.

12. La situation des femmes ne s'améliorera que si tous acteurs concernés déploient des efforts conjoints pour faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité. L'engagement politique des pouvoirs publics, la mise en place de cadres réglementaires solides, l'élaboration de politiques publiques ciblées, la création de partenariats, notamment avec les syndicats et les employeurs, et l'organisation de campagnes de sensibilisation sont autant de conditions indispensables au succès de ces efforts.

Pour assurer le suivi du séminaire et de ses recommandations, nous devons prendre des mesures concrètes dès notre retour dans nos pays respectifs. Il nous faudra notamment diffuser les conclusions de la conférence auprès de nos collègues parlementaires et les porter à l'attention des commissions

spécialisées. Nous devons également saisir toutes les occasions qui se présentent (et notamment les manifestations organisées dans le cadre de la Journée internationale et des Journées régionales et nationales des femmes) pour attirer l'attention sur certaines des questions que nous avons examinées, sensibiliser l'opinion, ouvrir le débat et encourager les initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

Il importe par ailleurs que les participants à ce séminaire se regroupent au sein d'un réseau qui leur permettra de continuer à s'entraider, d'échanger leurs expériences, de suivre l'évolution de la situation et de mesurer les progrès accomplis. La mise en place de réseaux avec d'autres partenaires œuvrant en faveur de l'égalité des sexes revêt également une importance majeure. Ces réseaux peuvent fonctionner par le biais de forums électroniques comme iKNOWpolitics ([www.iKNOWpolitics.org](http://www.iKNOWpolitics.org)), créé par IDEA, l'UIP, le National Democratic Institute (NDI), le PNUD et UNIFEM.

L'UIP et l'OIT doivent assurer la diffusion des conclusions du séminaire. L'UIP est priée de les diffuser auprès de l'ensemble des parlements membres et de les présenter à sa prochaine Assemblée, qui doit se tenir au Cap (Afrique du Sud) en avril 2008. Un rapport contenant les exposés présentés lors de ce séminaire et résumant les temps forts de nos débats doit également être préparé. Le Comité de coordination des femmes parlementaires de l'UIP est invité à débattre des modalités à mettre en œuvre pour assurer le suivi des recommandations du séminaire, des initiatives mises en œuvre et des progrès réalisés.

Enfin, nous appelons à l'organisation, l'année prochaine, d'une conférence des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes. Nous suggérons qu'une séance consacrée au suivi de notre séminaire sur *les femmes et le travail* soit inscrite au programme de cette conférence.