COUNCIL OF EUROPE

CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, 29 avril 2022 GEC(2022)2

COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE (GEC)

Conférence sur « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme levier pour l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes »
(Rome, 12 avril 2022)

Projet de Rapport

Préparé par Prof Hélène Périvier, Economiste,
L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE),
Le Programme de Recherche et d'Enseignement des SAvoirs sur le GEnre (PRESAGE), Paris, France

Contents

Introduction 3
Le constat des inégalités entre femmes et hommes 3
La dynamique insufflée par le Conseil de l'Europe 5
Les politiques publiques d'articulation vie familiale vie professionnelle 7
Les politiques publiques pour les parents actifs 7
Renforcer les structures d'accueil des jeunes enfants 7
Encourager le partage des congés parentaux 9
Les politiques de régulation du marché du travail 10
Les politiques de l'emploi 10
Le rôle des employeurs 12
Les conséquences de la crise sanitaire 13
Recommandations 16
ANNEXE I - Programme de la Conférence 19
ANNEXE II - Conclusions de la conférence 22

Introduction

Le temps consacré à la famille doit être partagé pour que les femmes ne portent pas sur leur épaules toute la charge de la famille et que l'égalité des chances soit possible
Elena Bonetti, Ministre de l'Égalité des Chances et de la Famille, Italie

Le 12 avril 2022, le Conseil de l'Europe a organisé en collaboration avec la Ministre italienne de l'Égalité des Chances et de la Famille, sous l'égide de la Présidence italienne du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, une conférence en format hybride portant sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci a réuni des représentant·es de haut niveau des gouvernements, des organisations internationales, de la recherche et de l'industrie. Les intervenant·es ont apporté des éclairages concernant les pratiques, les politiques publiques permettant d'encourager un partage plus équilibré des responsabilités familiales et de promouvoir les carrières professionnelles des femmes.

Le constat des inégalités entre femmes et hommes

Les responsabilités liées à la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, malades ou en situation de handicap) sont pour l'essentiel assumées par les femmes. Cette organisation fondée sur la division sexuée des rôles entrave leur accès au marché du travail, réduit leur possibilité d'évolution professionnelle et pèse sur leur choix de carrière et de secteur d'activité. Ainsi, l'inégal partage des tâches familiales et domestiques au sein des couples est un facteur majeur d'inégalités et de discriminations sur le marché du travail. En conséquence, les taux d'activité des femmes en âge de travailler sont plus faibles que ceux des hommes (par exemple en Grèce ou Italie l'écart est de plus de 20 points pourcentage) ; le taux de temps partiel des femmes est beaucoup élevé que celui des hommes dans de nombreux pays (par exemple aux Pays-Bas, 70 % des femmes qui travaillent le font à temps partiel ; en Allemagne ou au Royaume Uni, elles sont 40 %).

Les femmes représentent la majorité des personnes qui travaillent dans le secteur sanitaire et social et dans celui des services aux personnes alors que les hommes sont majoritaires dans le secteur de la construction ou de l'industrie. Cette ségrégation sectorielle et occupationnelle résulte de choix éducatifs et d'orientations professionnelles genrés marqués par la division sexuée des rôles. En effet, celle-ci conduit les jeunes femmes à anticiper les difficultés futures d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, ce qui les encourage à s'engager dans une voie professionnelle qui facilitera l'organisation familiale ; les jeunes hommes, quant à eux, s'engagent davantage

dans des voies leur permettant d'assurer le rôle de pourvoyeur de ressources conformément aux normes de genre. L'inégal partage des tâches domestiques et familiales renforce également la ségrégation verticale : en réduisant leur investissement professionnel au moment de l'arrivée des enfants, les femmes voient leur dynamique de carrière ralentir et accèdent moins facilement aux postes à responsabilité que leur homologue masculin. Ce phénomène de plafond de verre s'explique donc en partie par les inégalités dans la famille.

Les femmes font souvent l'objet de discrimination lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après un congé maternité ou parental. Elles sont confrontées à des difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale particulièrement fortes lorsque l'enfant est très jeune, qui altèrent leurs conditions de travail. En outre la division sexuée des rôles produit des discriminations qui affectent l'ensemble des femmes, qui ont les responsabilités liées à la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, malades ou en situation de handicap); ces responsabilités sont pour l'essentiel assumées par les femmes entravent leur accès au marché du travail, réduisent leur possibilité d'évolutions professionnelles et pèsent sur le choix de carrière et de secteur d'activité. Ainsi, l'inégal partage des tâches familiales et domestiques au sein des couples est un facteur majeur des inégalités et de discriminations sur le marché du travail (écart de salaire, plafond de verre, ségrégation des métiers notamment) sont identifiées par les employeurs comme étant moins fiable au regard de l'investissement professionnel que les hommes. Elles sont ainsi moins souvent embauchées ou promues car le risque de parentalité pèse sur leur investissement professionnel et pas sur celui des pères.

En retour ces inégalités professionnelles renforcent l'effet des normes de genre en créant deux espaces dans lesquels se concentrent respectivement femmes et hommes. Ceci se traduit par des inégalités économiques entre les conjoints qui favorisent le retrait d'activité des femmes plutôt que celui des hommes pour raisons familiales, car le manque à gagner pour le ménage est moindre.

Les mères sont fortement encouragées à ajuster leur vie professionnelle aux nouvelles contraintes associées à la naissance d'un enfant au risque d'être identifiée comme une mauvaise mère. Ainsi, elles se retirent du marché du travail ou réduisent leur temps de travail pour s'occuper de l'enfant. Les hommes poursuivent leur investissement dans leur carrière afin de compenser la perte de revenu issue de moindre activité de leur conjointe. Par ailleurs du fait de la ségrégation des métiers, les hommes sont moins enclins à réduire leur activité professionnelle pour consacrer plus de temps à la famille, car peu d'hommes se comportent ainsi dans leur entourage professionnel. Ils peuvent apparaitre comme peu investis dans leur carrière par leur employeur au regard de leurs collègues s'ils décident de recourir à des dispositifs du type congés parentaux ou congés de paternité. Ces comportements sont ancrés dans les normes genre qui font des mères les premières

pourvoyeuses de soin et des pères les pourvoyeurs de revenus. Cette organisation genrée de la famille freine l'investissement des pères dans la sphère familiale et celui des femmes dans la sphère professionnelle car ce comportement est dissonant avec les attentes sociales. Les inégalités au sein des couples en matière de partage des responsabilités familiales expliquent une part importante de celles observées sur le marché du travail. Le renforcement des inégalités économiques entre femmes et hommes au moment de la naissance d'un enfant est quantifié par la littérature en sciences sociales sous forme d'une baisse du revenu d'activité due aux enfants, *Childpenalty* : après la naissance d'un enfant le revenu d'activité des femmes chute, sous l'effet de leur retrait total ou partiel du marché du travail, alors que celui des pères est stable, voire augmentent dans certains cas. Ce phénomène a été montré pour l'Italie dans le cadre de la présentation de Pasquale Tridico, Président de l'Institut national de la sécurité sociale (INPS).

Ainsi pour promouvoir l'égalité professionnelle, les politiques publiques doivent faciliter l'articulation vie familiale vie professionnelle mais aussi le partage des tâches domestiques et familiales au sein des couples. Ces politiques reposent sur deux piliers : les structures d'accueil des personnes dépendantes d'une part et les congés parentaux d'autre part.

La dynamique insufflée par le Conseil de l'Europe

Dans ce contexte, les politiques d'articulation entre vie professionnelle et vie privée constitue représentent un levier important pour promouvoir l'émancipation économique des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. En dégageant les femmes de certaines responsabilités, et en encourageant les hommes à s'investir davantage dans la sphère familiale, elles constituent un élément incontournable de la dynamique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'enjeu étant de répartir le risque parentalité à égalité sur les hommes et sur les femmes. L'organisation du travail, la gestion des carrières, la souplesse et la flexibilité en matière de gestion du temps du travail constituent des pistes pour desserrer la contrainte qui pèse sur les femmes, à condition que ces mesures soient pensées comme des politiques d'égalité et qu'elles ne cantonnent pas les femmes à des voies professionnelles spécifiques moins porteuses que celles des hommes. Enfin la lutte contre les préjugés et les normes de genre sur le lieu de travail est un prérequis pour construire un environnement de travail inclusif.

Les participantes et participants à l'évènement ont convenu que, pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour toutes et tous, une collaboration entre le secteur privé et les politiques publiques étaient indispensable. Les politiques publiques ne peuvent pas à elle seules modifier les comportements marqués par des normes de genre ancrées dans le fonctionnement de nos sociétés. Il convient également de combattre les préjugés dans l'environnement de travail qui freinent les carrières des femmes perçues comme étant mères avant tout et empêchent les hommes de consacrer davantage de temps à la famille car ils sont supposés être le principal pourvoyeur de ressources. Enfin, la crise sanitaire a renforcé les inégalités dans la famille, mais elle a conduit à développer de nouvelles façons de travailler. Le télétravail, peut, si s'accompagnée d'une protection sociale et d'un encadrement adapté, constituer une réponse possible à l'articulation des temps de vie.

Cet événement de haut niveau a ainsi permis d'ouvrir un large débat sur les problématiques d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, de lutte contre les discriminations fondées sur le genre et des préjugés. Il s'inscrit dans une dynamique portée par le Conseil de l'Europe pour promouvoir l'égalité professionnelle dans le cadre de différents engagements :

- La lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme qui réduisent les possibilités d'orientation scolaire et professionnelle et constituent une entrave au principe d'égalité et la cohésion sociale.

- La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 adoptée le 7 mars 2018 appelle notamment à assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique et à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures.

- S'agissant plus précisément des politiques d'articulation vie familiale vie professionnelle, la Recommandation (96)5 du 19 juin 1996 visait à renforcer la dynamique en matière de politiques publiques et d'encourager les acteurs économiques du secteur privé à participer à l'effort de transformation de nos sociétés.

La Recommandation (96)5 du Conseil de l'Europe sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, à la lumière de l'article 27 de la Charte sociale européenne révisée, stipule que : la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est l'une des conditions d'une authentique qualité de vie et du plein exercice des droits fondamentaux de la personne humaine dans les domaines économique et social, puisqu'elle permet l'épanouissement personnel dans la vie publique, professionnelle, sociale et familiale.

Le Conseil de l'Europe recommandait ainsi que les gouvernements des États membres de mettre en œuvre des politiques permettant : aux femmes et aux hommes, sans discrimination, de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les présentations et discussions qui ont eu lieu durant l'évènement du 12 avril 2022 ont conduit à affiner cette recommandation pour aller plus loin. Les intervenant·es représentant des gouvernements d'États membres ont mis en avant les initiatives prises dans leur pays en matière de politiques publiques. Des représentant·es d'institutions internationales ont présenté des comparaisons internationales permettant de dresser un panorama des progrès mais aussi des avancées qui restent à réaliser. Enfin, des représentant·es du secteur privé ont pu soulever des initiatives originales en matière d'organisation du travail et de lutte contre les stéréotypes. Au terme de cet évènement, des recommandations ont été adressées afin de guider les États membres du Conseil de l'Europe. Les conclusions issues de ces échanges sont présentées à la fin de ce rapport.

Les politiques publiques d'articulation vie familiale vie professionnelle

Les politiques publiques pour les parents actifs

Renforcer les structures d'accueil des jeunes enfants

Les structures d'accueil des personnes dépendantes constituent un élément central des politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. L'accent a principalement été mis sur l'accueil des jeunes enfants car le temps que consacrent les mères à s'occuper des enfants coïncident avec des moments clé dans leur carrière, ce qui risque de pénaliser sur le long terme leur dynamique de carrière. Mais les intervenant·es ont également pointé l'enjeux que constitue le vieillissement des populations européennes. Le soin aux personnes âgées dépendantes, ainsi qu'à celles porteuses d'un handicap, doit également faire l'objet d'une attention particulière, car ce sont surtout les femmes ont la charge des parents âgés et plus globalement des personnes dépendantes.

Les politiques de prise en charge des jeunes enfants permettent aux parents de ne pas renoncer à une carrière en externalisant le soin aux enfants durant la journée de travail. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), il y a une forte corrélation entre l'emploi des mères et l'offre de structures d'accueil des jeunes enfants. L'exemple suédois montre que l'accroissement de la prise en charge des enfants de 0 à 6 ans a joué un rôle clé dans l'augmentation des taux d'emploi des femmes à partir de la fin des années 1970. Le développement de structures dans le monde pourrait conduire à la création de 43 millions d'emplois selon la Banque Mondiale. S'agissant des pays membres du Conseil de l'Europe, la situation bien que, plus favorable que dans d'autres régions du monde, doit être améliorée. Le taux d'accueil des enfants âgés de 0 à 2 ans est inférieur à 33 % dans des pays membres tels que l'Autriche, la Bulgarie, la Hongrie, l'Italie, et la Pologne. Dans d'autres il est supérieur à 50 %, notamment en Belgique, Danemark, France, Islande, ou en Norvège. Mais ce taux plus élevé reste souvent insuffisant si bien que la demande des parents en matière d'accueil des jeunes enfants n'est pas satisfaite.

Les modes d'accueil des jeunes enfants doivent être accessibles pour permettre aux mères de ne pas interrompre leur carrière, mais ils doivent être aussi abordables financièrement. En effet dans certains pays, le coût de l'accueil des jeunes enfants est trop élevé ce qui rend l'activité des mères non rentable et les conduit à renoncer à travailler. C'est notamment le cas en Chypre, République Tchèque, Irlande, au Royaume Uni, où le coût net des aides publiques de la garde d'un enfant pour un couple s'élève à plus de 20 % du revenu total de la famille. C'est pourquoi les politiques de soutien financier aux familles sont indispensables : soit par une offre d'accueil sous forme de service public financé par l'impôt, soit par des aides financières qui compensent une partie du coût de la garde des jeunes enfants dans des structures privées. La qualité de l'accueil est elle aussi déterminante pour encourager les parents à y recourir. Celle-ci dépend de la formation du personnel mais aussi du nombre d'adultes par enfant. Enfin la souplesse des horaires est un élément important pour permettre aux parents ayant des horaires atypiques de bénéficier de ce type de services. Margareta Madjerić, secrétaire d'État, ministère du travail, du système de retraite, de la famille et de la politique sociale de Croatie a indiqué que plus 500 structures d'accueil ont été construites ou rénovées dans son pays, et 200 d'entre elles propose un accueil étendu pour les parents qui travaillent avec des horaires atypiques. Ainsi pour favoriser le recours à ces services d'accueil, ceux-ci doivent être accessibles, abordables, flexibles et de qualité.

Encourager le partage des congés parentaux

Le second type de politique d'articulation vie familiale et vie professionnelle sont les congés parentaux. L'Organisation International de Travail (OIT) recense 68 pays proposant un congé parental d'au moins un an, 46 pays proposent un congé parental rémunéré. Au sein du Conseil de l'Europe, beaucoup d'États membres proposent des congés parentaux indemnisés, même s'il existe encore quelques pays dans lesquels ceux-ci ne sont pas rémunérés. Mais les hommes recourent peu à ces congés, si bien qu'ils sont essentiellement pris par les femmes. Cette situation conduit à renforcer les inégalités sur le marché du travail. Ainsi, dans les pays où ces congés existent, l'enjeu en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consiste à encourager les pères à s'investir dans le temps familial en mobilisant ces congés à leur disposition au moment de la naissance d'un enfant.

L'OCDE a indiqué que certains pays membres du Conseil de l'Europe ne proposent pas de dispositif spécifique pour encourager les pères à prendre une partie de ces congés parentaux (République Tchèque, Grèce, Hongrie, notamment). D'autres ont instauré des dispositifs de partage des congés rémunérés entre les deux parents. Il s'agit d'individualiser le droit au congé qui devient non transférable au conjoint, ainsi la partie du congé réservée au père est perdue s'il n'y recourt pas (c'est le cas en Finlande, au Luxembourg, au Portugal, en Espagne, en Suède, notamment), mais cela ne garantit pas un recours plus élevé par les pères. En Suède, le congé parental est de 480 jours dont trois mois par parent qui n'est pas transférable au conjoint. Malgré cela les femmes prennent 70 % de la durée des congés. La Finlande a renforcé les incitations aux pères à recourir à la partie du congé parental qui lui est dédiée. Pour accroitre l'efficacité du dispositif, une campagne de communication en direction des pères a été lancée. Le partage des congés parentaux reste donc un objectif à atteindre. S'agissant du congé de paternité, l'OIT recense 115 pays qui proposent ce type de congé, dont 33 depuis 2011, ce qui montre qu'il y a une dynamique dans ce domaine. Certains pays ont rendu une partie du congé de paternité obligatoire, l'objectif étant d'atteindre un taux de recours de 100 %. En Italie, par exemple, les pères doivent obligatoirement prendre 10 jours de congé paternité. En France, depuis juillet 2021 le congé de paternité est passé de 11 à 28 jours dont 7 obligatoires.

Il ressort des échanges sur les politiques publiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle que les structures d'accueil de jeunes enfants doivent être développées de sorte à répondre à la demande des parents, elles doivent assurer un accueil accessible financièrement et de qualité, condition sine qua none pour promouvoir l'égalité et garantir le bien-être des enfants. Les congés parentaux doivent encourager les pères à y recourir, par un droit au congé rémunéré non transférable entre les parents ou par une

obligation pour les pères de prendre une partie au moins de ces congés mis à leur disposition. Les politiques d'articulation vie familiale et vie professionnelle doivent être adaptées à la diversification des formes familiales et être accessibles à toutes formes de parentalité : homoparentalité, transparentalité, parent isolé, etc. La situation spécifique des parents isolés, le plus souvent des mères qui élèvent seules leurs enfants a été soulevée. Leur situation de plus grande vulnérabilité rend encore plus difficile cette question de l'articulation des temps de vie.

Ces politiques constituent une part importante des politiques de care, de soin aux personnes dépendantes, qui doivent être pensées dans leur globalité. Dans nos sociétés vieillissantes, la question de la prise en charge des personnes âgées qui est assurée surtout par les femmes est elle aussi cruciale en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, la Commission européenne s'apprête à passer une nouvelle étape en matière de promotion des politiques de care afin d'encourager les États membres de l'Union Européenne à revoir leur mode d'action dans une optique d'égalité.

> La Commission Européenne va annoncer en septembre 2022 le lancement d'une stratégie européenne pour la care s'adressant autant aux personnes qui offrent ces services qu'à celles qui en bénéficient.
>
> **Helena Dalli, Commissaire européenne à l'égalité**

Les politiques de régulation du marché du travail

Les politiques de l'emploi

Le niveau d'éducation des filles est en moyenne supérieur à celui des garçons dans de nombreux pays, mais elles accèdent plus difficilement au marché du travail et dans des conditions moins favorables que celles des hommes : selon la Banque mondiale, les femmes ont en moyenne les trois quarts des droits des hommes. Les inégalités professionnelles sont encore très marquées dans l'ensemble des pays membre du Conseil de l'Europe. Les femmes accèdent moins que les hommes à l'entreprenariat et sont sur-représentées dans le secteur informel, ce qui altère leurs droits et leur protection sociale. De façon générale, la rémunération des femmes est en moyenne plus faible que celle des hommes. Ceci s'explique par plusieurs facteurs. Tout d'abord, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes pour articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle mais aussi parce qu'elles sont plus affectées par le sous-emploi. Le plafond de verre, ou ségrégation verticale constitue un autre facteur explicatif des inégalités salariales. Les discriminations salariales sont encore une réalité qui pèsent sur les rémunérations des femmes. Enfin, les femmes sont sur-représentées dans des emplois faiblement rémunérés : selon la Banque mondiale, elles sont bloquées dans une trappe à faible productivité car l'emploi des femmes se concentre dans des secteurs d'activité dans

lesquels les gains de productivité sont faibles, ce qui limite les augmentations de salaire. Le secteur de la care est emblématique de ce point de vue. La crise sanitaire a révélé ce phénomène, car elle a mis en avant le rôle central des travailleuses essentielles qu'ont été notamment les infirmières et les aides-soignantes. Or leurs rémunérations sont trop faibles au regard de l'importance du service produit. Les salaires et la formation professionnelle dans ces secteurs doivent donc faire l'objet d'un encadrement par la puissance publique afin de s'assurer de la revalorisation des rémunérations et de la qualité des services de care.

Afin de soutenir le salaire des femmes, des initiatives ont été prises dans certains pays. En Allemagne, le salaire minimum a été augmenté, ce qui devrait bénéficier davantage aux femmes ; une loi sur la transparence salariale a également été promulguée. En Italie, le ministère du travail a ouvert un fond spécifique dédiée à l'égalité salariale et les dispositifs de chômage partiel ont été étendu aux TPE (très petites entreprises), dans lesquelles les femmes sont sur-représentées. S'agissant du temps de travail, afin de réduire l'écart de temps de travail entre femmes et hommes, la Suède a une proposition de loi pour soutenir le droit au travail à temps plein pour que celui-ci devienne la norme, ce qui devrait encourager les femmes à augmenter leur temps de travail et donc réduire les écarts de salaire. Le télétravail, qui s'est développé suite la pandémie et aux confinements, peut constituer une opportunité intéressante pour permettre aux parents d'articuler vie familiale et vie professionnelle. Il peut contribuer à accroître la productivité du travail, mais il doit s'accompagner de certaines garanties en matière de condition de travail. En outre, comme l'a souligné l'OCDE, ces dispositifs sont le plus souvent offerts aux personnes qualifiées, cadres et cadres supérieurs, il conviendrait de les étendre à du personnel moins qualifié lorsque cela est possible.

Les focus sur certaines politiques publiques telles que les congés parentaux ou les structures d'accueil des jeunes enfants ou encore la régulation du marché du travail ne doivent pas faire oublier que ces politiques doivent s'inscrire dans le cadre d'une approche intégrée de l'égalité. Celle-ci impose que toutes les politiques publiques au-delà de celles énoncées ici participent à la construction de l'égalité des femmes et des hommes. La Suède parle d'un gouvernement féministe. Elle a, par exemple, souligné le rôle important du mode d'imposition des couples en mettant en avant l'importance d'une imposition séparée, car celle-ci garantit aux femmes de payer l'impôt sur le revenu au regard de leur propre salaire et non pas celui de la famille. Ceci doit permettre d'encourager les femmes à participer au marché du travail et éviter les retraits d'activité au moment de la naissance d'un enfant. Pour être transformatives, ces politiques publiques doivent être ancrées dans une culture de l'égalité et des pratiques inclusives sur le lieu de travail.

Le rôle des employeurs

Les gouvernements établissent le cadre légal dans lequel les employeurs peuvent participer à la mise en œuvre de politique d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En effet le secteur privé a un rôle important à jouer en la matière. La participation des employeurs à l'offre de places d'accueil des jeunes enfants de qualité permet de réduire le turn-over de la main d'œuvre en fidélisant les employé·es, et cela réduit l'absentéisme des parents qui doivent gérer les urgences familiales. En fournissant des structures d'accueil, en accompagnant le recours aux congés parentaux et en assurant une certaine souplesse dans l'organisation du travail facilitant l'articulation des temps de vie, les employeurs peuvent contribuer à réduire les inégalités professionnelles et à construire un environnement de travail efficace et inclusif. Les employeurs doivent garantir un retour à l'emploi dans de bonnes conditions après un congé maternité ou parental. En particulier des programmes de formation professionnelle et des pratiques de ressources humaines adaptées (comme des entretiens personnalisés permettant de suivre les conditions de reprise d'emploi) permettent d'accompagner les femmes au retour de congé parental ou maternité. Il convient également de garantir l'évolution de salaire et la progression de carrière de ces femmes en retour de congés parentaux.

L'OCDE a listé quelques pratiques vertueuses que le secteur privé doit adopter, telles que l'offre de places d'accueil pour les jeunes enfants de leur employé·es, une forme de flexibilité dans l'organisation du travail et environnement de travail souple et bienveillant au regard des responsabilités parentales. L'OCDE souligne néanmoins que la flexibilité du travail et le télétravail doivent faire l'objet d'un encadrement spécifique permettant de garantir la protection des employé·es au risque de renforcer certaines inégalités professionnelles.

Au-delà de ces politiques de soutien à la parentalité en entreprise, les employeurs doivent également garantir un environnement de travail inclusif, bienveillant à l'égard des pères qui travaillent et à l'égard des pères qui souhaitent consacrer davantage de temps à l'éducation de leurs enfants. En effet une des raisons pour lesquelles les pères ne recourent pas aux congés paternité ou parentaux tient aux normes de genre et aux pratiques dans l'entreprise. Dans certains secteurs, ou contexte professionnel particulièrement masculin, les pères ne s'autorisent à réduire leur temps de travail ou à recourir à un congé pour s'investir dans le temps familial. Les employeurs doivent donc participer à la lutte contre les préjugés et les normes de genre. Il s'agit de modifier la culture d'entreprise, et les attitudes au regard de la parentalité, qui restent encore aujourd'hui très marquées par le genre.

Afin de les y encourager, certains pays ont créé des certifications ou des labels qui mettent en avant les entreprises vertueuses en la matière. Certains employeurs cherchent à valoriser les compétences acquises par les parents durant les congés parentaux dans la sphère professionnelle, en particulier les compétences relationnelles et organisationnelles.

> Nous avons découvert que la maternité et la paternité constituaient des opportunités d'apprentissage exceptionnelles car les activités de soins développent les capacités de priorisation, d'organisation et de délégation des tâches.
>
> **Sonia Malaspina, directrice des Ressources Humaines, Danone Italie & Grèce**

Les conséquences de la crise sanitaire

La crise sanitaire due à la pandémie de covid-19 a particulièrement affecté les femmes à deux niveaux : dans l'organisation de la famille mais aussi sur le marché du travail. Les différents confinements associés à la fermeture des services d'accueil des jeunes enfants et des écoles ont conduit à un accroissement considérable de la charge de travail au sein des familles. Les femmes ont assumé la plus grande part de ce surcroît de travail familial et domestique. Dans certains cas, les hommes ont eux aussi été exposés à la prise en charge de ces tâches lorsqu'ils télétravaillaient et que leur conjointe devait aller travailler ; en effet, les femmes qui sont sur-représentées dans les secteurs du soin et de la santé ont été en première ligne de la gestion sanitaire de la pandémie.

> Nos infrastructures de soin et services aux personnes s'effondrent en Europe, et le Covid a seulement aggravé ce problème. Il est urgent de renforcer ce secteur pour réduire la charge de travail non rémunéré qui incombe aux femmes.
>
> **Carlien Scheele, directrice du l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)**

Nombreuses études ont montré que lorsque les deux parents étaient confinés, c'est la mère qui a assuré l'éducation et le soin des enfants au détriment de leur activité professionnelle. En Italie, le temps que les hommes ont consacré au travail domestique et familial a sensiblement augmenté. Mais si les pères ont certes accru le temps qu'ils consacrent à la famille sous l'effet de la pandémie, cela n'a pas conduit à une réallocation des rôles au sein des couples en matière de tâches familiales et domestiques car les femmes ont également augmenté le temps qu'elles consacrent à ces activités (Del Boca et al, 2021).

La pandémie a renversé les dynamiques en matière d'égalité et d'inclusivité renforçant les inégalités socio-économiques et les vulnérabilités existantes. Les politiques mises en œuvre pour lutter contre cette crise sans précédent que nous traversons, peuvent être classées en trois catégories : les mesures de protection sociale, les mesures budgétaires et fiscales pour soutenir l'activité économique et les mesures pour soutenir l'emploi. Dans la plupart des pays, ces politiques économiques et ces mesures sociales ont été neutres au regard du genre. Ainsi, les politiques de lutte contre la crise ne permettent pas de répondre à l'augmentation des inégalités de genre en conséquence de cette crise. La perspective de budgets sensibles au genre reste à ce jour peu appliquée par les différents gouvernements. Une approche intégrée de l'égalité permettrait de corriger cette orientation.

> Une analyse par le prisme du genre montre que sur 477 mesures prises seulement 34 (7 %) font explicitement références à la situation des femmes, et donc peuvent être considérée comme étant sensible au genre.
>
> **Liliana Palihovici, Représentante spéciale du Président en exercice de l'OSCE sur le genre**

La crise économique et sociale en conséquence de la crise sanitaire a fortement affecté l'état du marché du travail dans de nombreux pays. L'emploi des femmes a été particulièrement affecté, car elles sont sur-représentées dans l'emploi précaire. Certains économistes parle de *She-Cession*. L'OIT indique que 12 millions de femmes ont quitté le marché du travail en 2020 en réponse à la crise sanitaire, et l'organisation de pointer la situation particulièrement précaire et vulnérable des travailleuses du secteur informel.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a produit des analyses sur les conséquences de la pandémie en matière d'inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes. En particulier, cette institution a lancé une grande enquête portant sur l'organisation des temps de vie durant la pandémie. Ces travaux ont montré qu'au rythme actuel il faudrait encore 60 ans avant de pouvoir atteindre l'égalité. Les décideurs publics doivent intégrer cette dimension dans les plans mis en œuvre pour sortir de la crise. EIGE a également lancé une campagne pour encourager les gouvernements et le secteur privé à s'engager dans des voies concrètes porteuses d'égalité.

La directrice de EIGE, Carlien Scheele, a mis en évidence que si le développement du télétravail durant la pandémie a ouvert la voie à de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, cette tendance ne doit pas masquer le danger que représente ce type d'emploi. En effet, ce sont souvent les femmes avec enfants qui télétravaillent tant dis que les hommes retournent

sur le lieu de travail, ce qui renforce l'inégalité dans le partage des responsabilités familiales ; et la directrice de EIGE d'encourager les employeurs à créer les conditions d'un élargissement de ces pratiques facilitant l'articulation des temps de vie à l'ensemble des employé·es et pas seulement les mères avec jeunes enfants.

Enfin s'agissant de la crise en Ukraine, Kateryna Levchenko, commissaire du gouvernement pour la politique d'Égalité entre les femmes et les hommes en Ukraine a précisé que les flux de réfugiés fuyant la guerre comprennent une majorité de femmes et d'enfants. Au-delà des besoins fondamentaux, les pays d'accueil doivent assurer un environnement permettant aux enfants d'être intégrés dans les écoles et les structures d'accueil adaptées à leur âge et aux femmes trouver un emploi. Par exemple, en les soutenant dans leur recherche d'emploi et proposant de formations adaptées et en facilitant leur intégration notamment s'agissant de la barrière de la langue qui peut être un obstacle majeur à l'insertion dans l'emploi.

Recommandations

Des recommandations qui renforcent la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023

Au terme de cette journée d'échanges riches et denses, des recommandations ont été élaborées afin de guider les États membres à promouvoir l'égalité professionnelle en renforçant les politiques d'articulation vie familiale et vie professionnelle. Dans ce contexte, ils sont invités à revoir et intensifier la mise en œuvre de la Recommandation (96)5 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, à la lumière de l'article 27 de la Charte sociale européenne révisée. Il s'agit d'une priorité pour les futures stratégies en matière d'égalité des femmes et des hommes tant au niveau national qu'au niveau du Conseil de l'Europe.

Les points soulevés durant cette journée et les conclusions qui en ont découlées s'inscrivent dans la continuité de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023. Celle-ci appelle notamment à combattre les stéréotypes de genre et le sexisme (objectif stratégique 1), à réduire les inégalités entre femmes et hommes dans l'emploi, les salaires, la pauvreté, les pensions et à assurer une répartition égalitaire des responsabilités domestiques et familiales entre les femmes et les hommes (point 23). Elle précise également l'importance d'un partage égalitaire entre conjoint du travail domestique et familial comme moyen de réduire les stéréotypes de genre (point 24). La Stratégie 2018-2023 affirme que l'égalité réelle des femmes et des hommes passe par un changement profond des rôles familiaux attribués aux femmes et aux hommes en encourageant le partage des responsabilités parentales (point 26). Elle pointe les difficultés que rencontrent les femmes au cours de leur carrière et appelle au développement de politiques d'articulation vie familiale et vie professionnelle (point 43), avec en particulier : des congés de maternité et de paternité rémunérés, un congé parental rémunéré pour les femmes et pour les hommes, l'accès à un coût abordable à des structures de garde d'enfants de qualité et à d'autres services sociaux ainsi qu'un changement de la culture de travail, des attitudes et des pratiques dominées par les hommes et influencées par les stéréotypes de genre.

L'ensemble des acteurs doivent se mobiliser pour promouvoir l'émancipation économique des femmes et l'investissement des hommes dans la sphère familiale, qui sont un préalable à l'égalité entre les femmes et les hommes. Du côté **des décideurs publics et des gouvernements**, les recommandations issues de cette journée d'étude insistent sur l'instauration de politiques de congés parentaux, de structures d'accueil des personnes dépendantes. Celles-ci sont à ce titre incontournables, et doivent être pensées de sorte à lutter contre les stéréotypes de genre en encourageant un partage entre femmes et hommes des responsabilités en matière de soins aux personnes dépendantes.

Veiller à ce que des congés de maternité, de paternité et parentaux rémunérés et accessibles, assortis d'une répartition de ce temps et d'une protection appropriée, soient prévus par la loi et dans la pratique

L'accueil des personnes dépendantes (jeunes enfants, personnes âgées, personnes atteintes de handicap notamment) doit être accessible sur l'ensemble des territoires, mais aussi de qualité et abordables afin de garantir un accès réel à ces services pour l'ensemble des familles

Investir dans les infrastructures de soins, en garantissant une bonne couverture géographique, des prix abordables et des heures d'ouverture adaptées aux travailleurs et aux travailleuses ayant la charge d'enfants ou de personnes à charge malades ou en situation d'un handicap

Au-delà de mesures prise en faveur de l'égalité et de l'articulation des temps de vie, *il convient de privilégier une approche intégrée de l'égalité en s'assurant que toutes les politiques publiques prennent en compte cet objectif*. En particulier les politiques sociales et économiques prises afin de lutter contre les conséquences de la crise sanitaire doivent prendre en compte cette perspective.

Du côté **des employeurs et des organisations patronales**, les recommandations soulèvent plusieurs points permettant de promouvoir l'égalité professionnelle.

L'organisation du travail doit être remodelée de sorte à adapter le temps de travail aux contraintes familiales en garantissant les protections nécessaires

Les modes de travail à distance peuvent faciliter l'articulation des temps de vie à condition de ne pas enfermer les femmes dans cette forme d'emploi, ce qui serait dommageable à l'égalité.

Il s'agit donc d'encourager les pères à recourir aux congés mis à leur disposition en luttant contre les stéréotypes et en les informant plus spécifiquement de leur droit en la matière.

Offrir des conditions de travail flexibles, en soutenant le congé parental pour les femmes comme pour les hommes

Plus globalement, il s'agit de développer une culture du travail qui privilégie la qualité des résultats plutôt que la longueur des journées passées sur le lieu de travail

Mettre en œuvre des programmes visant à déstigmatiser le travail à distance ou à temps partiel et à promouvoir une culture du travail qui privilégie la qualité des résultats plutôt que la quantité d'heures passées au travail

Il s'agit également de développer, faire connaitre et valoriser les bonnes pratiques mises en œuvre par **des employeurs** en matière d'égalité professionnelle et d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Mettre en œuvre les outils existants pour la certification des entreprises en matière d'égalité de genre (y compris s'agissant de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) et assurer leur viabilité à long terme, avec par exemple des rapports réguliers

De façon générale, **les parties prenantes** sont encouragées à mettre en place des programmes d'éducation et de sensibilisation afin de lutter contre les stéréotypes. La socialisation par le genre dès la petite enfance est un mécanisme bien identifié en sciences sociales. Elle implique une reproduction des pratiques et préjugés qui entravent l'émancipation individuelle et l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi des programmes de sensibilisation auprès du personnel enseignant, ou travaillant dans le secteur de la petite enfance est un point important pour faire barrage à cette dynamique sur le long terme. De même au sein de l'environnement de travail des programmes de formation et de sensibilisation aux inégalités, aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles constituent un des leviers à disposition des employeurs pour faire reculer les inégalités professionnelles et créer un environnement de travail inclusif et respectueux des droits humains.

Investir dans des programmes d'éducation qui s'attaquent aux stéréotypes de genre et encouragent à la fois le partage des responsabilités de soins entre femmes et hommes et des choix de carrière exempts de préjugés de genre

Enfin, pour piloter les avancées en matière d'égalité professionnelle, *il est nécessaire d'assurer un suivi d'indicateurs pertinents (écart de salaire, recours aux congés, etc.)*, et d'évaluer les politiques mises en œuvre.

ANNEXE I - Programme de la Conférence

9 h 30 - 10 h 00 **Session d'ouverture de haut niveau**

Modératrice: Caterina Bolognese, cheffe de la Division de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe

- **Benedetto Della Vedova**, sous-secrétaire d'État aux affaires étrangères et à la coopération internationale, Italie
- **Elena Bonetti,** ministre de l'Égalité des Chances et de la Famille, Italie
- **Claudia Luciani,** directrice de la Dignité humaine, de l'égalité et de la gouvernance, Conseil de l'Europe
- **Helena Dalli**, commissaire Européen à l'Égalité

10 h 00 – 11 h 15 **Session 1 : Politiques et réformes en faveur de l'emploi des femmes pour encourager l'égalité entre les femmes et les hommes - exemples des États membres**

Modératrice : Claudia Luciani, directrice de la Dignité humaine, de l'égalité et de la gouvernance, Conseil de l'Europe

- **Thomas Blomqvist,** ministre de la Coopération nordique et de l'égalité, Finlande
- **Élisabeth Moreno**, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances
- **Andrea Orlando**, ministre du Travail et des Politiques sociales, Italie
- **Margareta Madjerić**, secrétaire d'État, ministère du travail, du système de retraite, de la famille et de la politique sociale, Croatie
- **Ekin Deligöz**, secrétaire d'État parlementaire, ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse, Allemagne
- **Rasmus Cruce Naeyé**, secrétaire d'État, ministère du Travail, Suède

Sujets à aborder :

➔ Quelle est la situation actuelle dans les États membres du Conseil de l'Europe en ce qui concerne les politiques d'aide sociale en faveur de l'emploi des femmes ?

➔ Quels sont les exemples de politiques et de réformes visant à soutenir l'emploi des femmes afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

11 h 15 - 11 h 35 ***Pause-café***

11 h 35 - 12 h 50 **Session 2 : Nouvelles politiques et nouveaux services pour promouvoir un équilibre travail-vie privée sensible au genre, y compris un meilleur partage des responsabilités de soins - perspectives des employeurs**

Modérateur : Tryggvi Hallgrímsson, membre de la Commission pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe, Islande

- **Federica Saliola,** Economiste en chef, Banque Mondiale
- **Monika Queisser,** cheffe de la Division des politiques sociales, Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)
- **Kateryna Levchenko,** commissaire du gouvernement pour la politique d'Égalité entre les femmes et les hommes, Ukraine
- **Paola Mascaro,** présidente du G20 Empower 2021
- **Sonia Malaspina,** directrice des Ressources humaines, Danone Italie & Grèce

Sujets à aborder :

➔ Quel est le rôle des politiques et des services sociaux dans le soutien d'une répartition plus équitable du travail de soins ?

➔ Comment les politiques familiales peuvent-elles soutenir les changements transformateurs dans nos sociétés ?

➔ Mesures de bien-être/meilleures pratiques du secteur privé

➔ Pratiques prometteuses

➔ Quels sont les rôles des secteurs public et privé dans la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

Session de questions-réponses avec les participantes et participants

12 h 50 - 14 h 30 Pause ***déjeuner***

14 h 30 - 15 h 30 **Session 3 : Les différents impacts de la pandémie de COVID-19 sur les responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes**

Modératrice : Maria Ellul, membre de la Commission pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe, Malte

- **Liliana Palihovici**, Représentante spéciale du Président en exercice de l' Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe sur le genre **(OSCE)**
- **Emanuela Pozzan,** spécialiste Principale de l'égalité de genre et de la non-discrimination, Organisation internationale du travail (OIT)

- **Carlien Scheele,** directrice, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
- **Pasquale Tridico**, président de l'Institut national de la sécurité sociale (INPS), Italie
- **Paola Profeta**, professeure, Université Bocconi, Milan, Italie

Sujets à aborder :

➔ Quel est l'impact différencié de la pandémie de COVID 19 sur la vie des femmes et des hommes ayant des responsabilités familiales et professionnelles ?

➔ Quelles mesures ont été prises par les gouvernements et les employeurs pour soutenir les femmes et les hommes employés ? Le télétravail et les autres mesures ont-ils tenu compte de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

➔ Quels sont les résultats de la recherche sur ce sujet et quelles sont les conclusions à mettre en avant ?

➔ Pratiques prometteuses en matière de relance et de nouvelles politiques de l'emploi.

Session de questions-réponses avec les participantes et participants

15 h 30 - 16 h 20 **Remarques finales**

Modératrice : Caterina Bolognese, cheffe de la Division de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe

- **Rapporteure de la conférence : Hélène Périvier**, Economiste, Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE), France

- **Claudia Luciani**, directrice de la Dignité humaine, de l'égalité et de la gouvernance, Conseil de l'Europe
- **Elena Bonetti,** ministre de l'Égalité des Chances et de la Famille, Italie

ANNEXE II - Conclusions de la conférence

Sous l'égide de la présidence italienne du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, coorganisée par la Ministre italienne de l'Égalité des Chances et de la Famille et du Conseil de l'Europe, et avec le soutien du ministère italien des affaires étrangères et de la coopération internationale la conférence a réuni des représentant·es de haut niveau des gouvernements, des organisations internationales, de la recherche et de l'industrie. Elle a apporté un éclairage riche sur les questions d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, la recherche d'un juste équilibre entre activités professionnelles et responsabilités familiales.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un élément essentiel de l'émancipation des femmes, car il détermine les opportunités qu'elles peuvent saisir en termes d'évolution de carrière, d'augmentation de salaire et d'accès à des postes de direction. Un équilibre entre le travail et la famille, et une répartition égale entre les parents des responsabilités liées à la prise en charge des enfants, des personnes à charge malades ou en situation d'un handicap de la famille réduirait l'obligation pour les femmes d'occuper des emplois à temps partiel, faiblement rémunérés ou à faible responsabilité, ou leur permettrait de ne pas avoir à choisir entre leur carrière et leur famille.

Les participantes et participants ont convenu que, pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour toutes et tous,

Les gouvernements et les institutions publiques/institutions de l'État doivent :

◎ Élaborer des stratégies pour l'égalité de genre, en mettant l'accent sur l'émancipation des femmes et la promotion d'une répartition égale entre les hommes et les femmes des responsabilités en matière de soins aux personnes dépendantes ;

◎ Veiller à ce que des congés de maternité, de paternité et parentaux rémunérés et accessibles, assortis d'une répartition de ce temps et d'une protection appropriée, soient prévus par la loi et dans la pratique ;

◎ Veiller à ce que des possibilités de travail flexible soient prévues par la loi et dans la pratique ;

◎ Investir dans les infrastructures de soins, en garantissant une bonne couverture géographique, des prix abordables et des heures d'ouverture adaptées aux travailleurs et aux travailleuses ayant la charge d'enfants ou de personnes à charge malades ou en situation d'un handicap ;

◎ Investir dans des programmes d'éducation qui s'attaquent aux stéréotypes de genre et encouragent à la fois le partage des responsabilités de soins entre femmes et hommes et des choix de carrière exempts de préjugés de genre ;

◎ Contrôler et évaluer régulièrement la mise en œuvre de la législation et des politiques pertinentes et, en particulier, faire régulièrement rapport sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les congés liés aux et leur impact sur les salaires/revenus.

◎ Garantir la collecte de données ventilées par sexe et développer des analyses sociales et économiques et des études d'impact sensibles au genre de la législation et des politiques pertinentes.

Les employeurs ainsi que les organisations patronales doivent :

◎ Mettre en place des structures et des équipements permettant à tous les travailleurs et travailleuses d'assumer leurs responsabilités familiales ;

◎ Offrir des conditions de travail flexibles, en soutenant le congé parental pour les femmes comme pour les hommes ;

◎ Prendre des mesures pour parvenir à un marché du travail plus équilibré du point de vue du genre, tant en termes de ségrégation horizontale (domaines/types de métiers) que verticale, en plaçant un accent particulier sur le leadership des femmes ;

◎ Promouvoir différents des politiques d'articulation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes, qu'ils ou elles assument ou non des responsabilités en matière de soins ;

◎ Reconnaître et valoriser les compétences en matière de gestion du temps et les compétences générales que les parents acquièrent et développent, car elles sont pertinentes pour l'environnement de travail et l'avancement professionnel ;

◎ Mettre en œuvre des programmes visant à déstigmatiser le travail à distance ou à temps partiel et à promouvoir une culture du travail qui privilégie la qualité des résultats plutôt que la quantité d'heures passées au travail ;

◎ Promouvoir le travail à distance comme moyen possible pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, notamment pour les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales ;

◎ Soutenir l'avancement des réglementations gouvernementales dans ce domaine, et développer des partenariats publics/privés permettant de promouvoir un marché du travail égalitaire du point de vue du genre, à la fois en termes de ségrégation verticale et qu'horizontale.

◎ Mettre en œuvre les outils existants pour la certification des entreprises en matière d'égalité de genre (y compris s'agissant de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) et assurer leur viabilité à long terme, avec par exemple des rapports réguliers.

Enfin, tous les acteurs, qu'ils soient publics ou privés, doivent unir leurs forces avec la société civile - y compris les organisations de femmes et les partenaires sociaux - ainsi qu'avec le monde universitaire, pour :

◎ Promouvoir l'indépendance économique des femmes comme une forme d'autonomisation et une condition préalable à l'égalité de genre et à des sociétés égalitaires et économiquement durables ;

◎ Promouvoir le rôle et les responsabilités des hommes et des garçons en tant qu'acteurs du changement pour l'égalité de genre dans les sphères publique et privée ;

◎ Souligner l'importance des congés de maternité, de paternité et parentaux et le rôle important à jouer par les deux parents dans l'éducation de leurs enfants ;

◎ Veiller à ce que les mesures d'articulation entre vie professionnelle et vie privée participent à la lutte contre les stéréotypes de genre qui nuisent aux sociétés en limitant le potentiel et les aspirations des femmes et des hommes ; et, ce faisant, s'attaquer aux perceptions et aux normes, sensibiliser et promouvoir les exemples qui contribuent de manière significative à un changement positif ;

◎ S'efforcer de consolider le tissu démocratique des sociétés à mesure qu'elles s'adaptent aux nouveaux défis, en veillant à ce que les mesures prises en réponse à des crises de grande ampleur - telles que les pandémies et les guerres - tiennent compte de l'égalité de genre.