

Termes de référence pour les coordinateurs/trices du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT

Introduction

Le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT est l'un des principaux dispositifs institutionnels mis en place pour rendre opérationnelle la Politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, de 1999. Le réseau se compose de spécialistes répartis dans plusieurs bureaux régionaux de l'OIT, de coordinateurs/trices et de leur(s) suppléant(e-s) pour chaque secteur du BIT, et de points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes au siège et dans les bureaux extérieurs. Le réseau est coordonné par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER).

Ce réseau international s'emploie à contribuer à la réalisation de l'objectif de l'OIT, qui est de promouvoir l'accès à un emploi décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine pour toutes et pour tous. C'est dans le cadre de cet objectif que l'équipe du réseau soutient son action, posant l'égalité des sexes comme élément clé dans la réalisation des grandes orientations de l'OIT. Le rôle du réseau consiste donc à identifier les moyens stratégiques permettant d'intégrer et de mettre en valeur les questions d'égalité dans les objectifs de l'organisation, ainsi que dans ses produits et dans ses activités principales.



Responsabilités

Le rôle des coordinateurs/trices du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, et de leur suppléant(e-s) désignés pour chaque secteur, est le suivant:

- proposer des conseils au personnel du Secteur ainsi qu'à GENDER sur les politiques et programmes clés de l'OIT, et sur les stratégies de mise en œuvre des activités portant sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail;
- promouvoir et guider l'établissement d'indicateurs et de cibles dans le cadre de la stratégie intégrée de promotion de l'égalité des sexes à l'échelle du Bureau contenue dans le Programme et Budget 2006-2007, apporter un soutien au suivi et à la production de rapports par les unités sur ces activités. Ceci concerne également les programmes nationaux par pays pour le travail décent faisant explicitement référence à des sujets relevant du Secteur (voir annexe I);
- contribuer aux efforts de l'Organisation en matière de suivi de la Résolution de 2004 concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (voir annexe II) et de mise en œuvre de la décision de 2005 du Conseil d'administration relative à l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique (voir annexe III);
- aider l'Organisation dans la collecte et la préparation d'informations susceptibles d'être utilisées dans les documents et rapports officiels, ainsi que pour la promotion, l'information au public et aux médias sur la manière dont les questions d'égalité entre hommes et femmes sont reflétées dans les différents programmes et activités;

- conseiller les points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes du Secteur sur leur rôle et sur les manières de renforcer, si besoin est, la capacité de leurs collègues à incorporer une dimension de genre dans leur travail, notamment dans la coopération technique, dans la recherche, la formation et la création d'outils;
- participer aux réunions sectorielles de gestion;
- en collaboration avec l'unité de gestion du Secteur, aviser GENDER des développements dans le secteur ou l'unité qui pourraient avoir des répercussions sur la stratégie d'intégration de la dimension de genre, notamment les changements d'organisation, de politique ou de stratégie;
- contribuer à l'actualisation du plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre.

Ces termes de référence ont été revus par GENDER en mai 2006.



Annexes

- I. Stratégie intégrée de l'OIT en matière de «Promotion de l'égalité entre hommes et femmes», P&B 2006-2007
- II. Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité
- III. Décision du Conseil d'administration concernant l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique

Stratégie intégrée de l'OIT en matière de
«Promotion de l'égalité entre hommes et femmes»
P et B 2006-2007

(extrait de *Programme et Budget pour le biennium 2006-2007*)

Promotion de l'égalité entre hommes et femmes

308. La discrimination fondée sur le sexe demeure un problème d'actualité qui viole les principes et droits fondamentaux au travail, les droits humains, la justice sociale, qui freine la croissance économique, qui réduit l'efficacité des entreprises et des marchés du travail. L'Agenda pour un travail décent implique de renforcer la capacité des mandants de favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. La résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 92e session (juin 2004), offre une base solide pour la poursuite des activités entreprises avec les mandants en 2004-05 en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

309. Globalement, la stratégie de promotion de l'égalité entre hommes et femmes consiste à accélérer l'intégration de cette question dans l'ensemble des programmes de l'OIT, y compris les programmes par pays en faveur d'un travail décent, ainsi que dans les politiques et stratégies nationales de réduction de la pauvreté. Un appui sera apporté aux mandants pour les aider à introduire des changements positifs dans les politiques, législations, programmes ou institutions, de telle sorte que des progrès notables soient réalisés en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Cela se fera dans le cadre d'une collaboration entre les spécialistes et points focaux pour les questions d'égalité entre hommes et femmes et les unités du Bureau qui sont chargées des relations avec les mandants, les bureaux extérieurs et les unités du siège qui traitent des questions techniques. Le BIT continuera à développer le concept de budgétisation par sexe de tous les objectifs stratégiques, en exploitant pleinement le potentiel du nouveau système IRIS, ce qui lui permettra de disposer d'un précieux instrument dans ce domaine.

310. À l'appui de ces efforts, il est essentiel d'organiser régulièrement des réunions d'information et des formations pour familiariser le personnel du BIT et les mandants avec les questions d'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau aidera les mandants à entreprendre des audits et à trouver les moyens d'améliorer la représentation des femmes dans les organes de décision et dans les commissions techniques. Il coopérera avec le Réseau interinstitutions sur les femmes et sur l'égalité des sexes à la diffusion des bonnes pratiques (par exemple, les audits) et contribuera à ce que l'Assemblée générale des Nations Unies dispose des informations requises sur la suite donnée au Programme d'action de Beijing. Des efforts seront faits pour assurer la participation du BIT aux groupes qui s'occupent des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les pays ainsi qu'à la promotion des OMD et au suivi des résultats.

311. La mobilisation de ressources extrabudgétaires, au niveau central et au niveau local, favorisera la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les pays. L'établissement d'un ensemble de propositions de projets de sensibilisation et de coopération en réseau avec les donateurs sur toute une gamme de questions ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes se poursuivra. La stratégie vise aussi à améliorer la communication avec les mandants et l'appui qui leur est apporté. Des efforts seront faits pour renforcer le travail en réseau avec les structures spécialisées des gouvernements, des organisations d'employeurs, des organisations de femmes chefs d'entreprise et des organisations de travailleurs.

312. Des indicateurs des avancées réalisées en matière d'égalité entre hommes et femmes au titre de tous les objectifs stratégiques seront suivis de manière intégrée, et une attention particulière sera accordée à

l'action entreprise par les mandants pour introduire des changements positifs dans les politiques, législations, programmes ou institutions en vue de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'augmentation, par rapport à l'exercice 2004-05, du nombre de femmes participant aux réunions, séminaires ou formations organisés par le BIT, que ces activités soient financées par le budget ordinaire ou par des ressources extrabudgétaires, ainsi que l'élévation des positions occupées par ces femmes seront également un signe important des progrès réalisés par les mandants de l'OIT sur la voie d'une participation plus équilibrée des hommes et des femmes aux décisions.

Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité

Résolution soumise à la Conférence

Mardi, 15 juin 2004

Rapport de la Commission des résolutions

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

- Rappelant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et les principes consacrés par d'autres conventions pertinentes,
- Notant l'adoption, à la 88e session de la Conférence internationale du Travail, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000,
- Notant les dispositions pertinentes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, (1975), de la Déclaration et du programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses,
- Rappelant que l'égalité entre hommes et femmes est un sujet intersectoriel dans l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, qui englobe tous les objectifs stratégiques, et prenant note des conclusions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, intitulé *Une mondialisation juste*, et concernant les conséquences de la mondialisation sur les femmes et la nécessité, en particulier en ce qui concerne les questions d'égalité entre hommes et femmes, d'une plus grande cohérence politique à l'échelle nationale et internationale,
- Affirmant que mesures réglementaires et autres mesures doivent se renforcer mutuellement pour surmonter les défis que représente l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail,
- Soulignant que la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, y compris l'égalité de rémunération en application du principe «à travail égal, salaire égal», est essentielle pour la promotion du travail décent et du développement social, ainsi qu'au succès des stratégies en matière d'élimination de la pauvreté, et que des emplois et des services publics de qualité et autres services de soutien sont fondamentaux pour promouvoir l'égalité des chances pour tous,
- Notant que la mondialisation peut entraîner de profonds déséquilibres entre hommes et femmes et accroître l'insécurité de l'emploi et la marginalisation, et reconnaissant que la discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail freine le développement économique et que les disparités mondiales entre développement économique et développement social affectent les disparités entre hommes et femmes,
- Notant le potentiel des femmes entrepreneurs et la nécessité de libérer ce potentiel pour parvenir à un développement économique et social plus soutenu dans une économie mondialisée,
- Reconnaisant qu'il est important, en particulier pour les filles, de fournir aux filles et aux garçons un accès égal à l'éducation et à la formation, comme moyen essentiel de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail,

- Notant que la protection de la maternité est un élément important des politiques nationales relatives à l'égalité entre hommes et femmes et inquiète du manque de protection de la maternité de certaines catégories de travailleuses, telles les femmes occupées à des activités informelles et autres groupes particulièrement vulnérables,
- Reconnaissant l'importance et la valeur des programmes d'assistance actuels menés par l'Organisation internationale du Travail à propos de l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité de rémunération, telles que décrites dans le rapport global L'heure de l'égalité au travail, présenté par la Conférence internationale du Travail à sa 91e session (2003),

1. Appelle tous les gouvernements et partenaires sociaux à contribuer activement – dans leurs domaines de compétences respectifs – à:

a) éliminer toutes les formes de discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'obtenir leur autonomie économique par leur participation au marché du travail à égalité avec les hommes et, à cet effet, à:

i) élaborer et mettre en oeuvre des politiques nationales qui assurent aux femmes et aux hommes l'égalité de chances et d'accès à l'éducation, à la formation, à l'évolution de carrière et à l'emploi, ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;

ii) élaborer des politiques nationales soucieuses d'égalité qui visent à stimuler l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises à tous les niveaux, et à assurer aux femmes et aux hommes l'égalité en matière de jouissance des droits à la propriété et l'égalité d'accès des femmes et des hommes au capital, y compris à la terre, à d'autres ressources financières, aux services financiers et aux conseils;

iii) promouvoir l'esprit d'entreprise, en particulier chez les femmes, et examiner les moyens d'aider les femmes chefs d'entreprise ou travailleuses indépendantes dans le secteur informel à structurer leurs activités;

iv) lutter contre la discrimination à l'égard des femmes lors du recrutement et à tous les échelons de l'emploi aux fins de surmonter les obstacles à l'avancement;

v) éliminer les différences de rémunération fondées sur le sexe;

vi) assurer un milieu de travail sûr et salubre aussi bien aux femmes qu'aux hommes;

vii) promouvoir des mesures qui permettent de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale;

viii) élaborer des régimes de sécurité sociale qui tiennent compte des spécificités des hommes et des femmes;

ix) veiller à ce que les questions d'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans la réglementation du marché du travail et les conventions collectives;

x) promouvoir des possibilités de participation des femmes et des hommes à égalité dans le monde du travail et dans la société en général à tous les niveaux;

b) analyser les effets de la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail;

c) assurer à toutes les femmes employées l'accès à la protection de la maternité;

d) voir comment les travailleuses non couvertes par le présent alinéa, en particulier celles qui font partie des groupes vulnérables, peuvent avoir accès à la protection de la maternité;

e) tenir compte des répercussions que peuvent avoir sur les questions de parité dans le monde du travail les politiques qui ne sont pas strictement liées aux problèmes de travail.

2. Appelle tous les gouvernements des Etats Membres de l'OIT à:

a) ratifier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;

b) adopter ou renforcer les législations, programmes et autres mesures appropriés visant à éliminer la discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail;

c) recueillir, publier et diffuser régulièrement des données ventilées par sexe se rapportant aux indicateurs du marché du travail, en tenant compte des autres formes de discrimination.

3. Appelle les organisations patronales et syndicales à promouvoir:

- a) la négociation et l'adoption de plans visant à l'égalité dans l'emploi;
- b) l'instauration de dispositifs neutres d'évaluation des emplois;
- c) l'évaluation des politiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes et des programmes et pratiques sur le lieu de travail, en vue de déceler et d'éliminer la discrimination entre hommes et femmes, en tenant compte des autres formes de discrimination.

4. Appelle les organisations syndicales à mettre en oeuvre des programmes de renforcement des capacités, de formation et de défense de l'égalité de rémunération sous tous ses aspects.

5. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à charger le Directeur général:

a) de poursuivre, renforcer et accélérer les efforts déployés pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle à tous les niveaux et, à cet effet:

- i) de continuer vigoureusement à mettre en oeuvre le Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes;
- ii) d'utiliser la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les éléments des politiques concernant le marché du travail;
- iii) de recourir à des systèmes, des indicateurs et des mécanismes de référence et de contrôle dans les programmes et les activités, y compris les activités normatives, afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances;
- iv) de promouvoir la collecte, le traitement et la diffusion de connaissances, études et travaux de recherche récents et différenciés par sexe, sans oublier les meilleures pratiques en la matière, ainsi que la production de données et d'analyses fiables et ventilées par sexe sur l'évolution et les tendances du marché du travail;

b) d'intensifier la campagne en vue de la ratification universelle des conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que d'autres conventions fondamentales;

c) de poursuivre et renforcer de manière substantielle les activités en cours en ce qui concerne les programmes de renforcement des capacités, de formation et de défense de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité de rémunération sous tous leurs aspects auprès des gouvernements et des organisations patronales et syndicales;

d) de poursuivre les travaux de recherche, avec publication des résultats sous une forme simple et accessible en vue d'une large diffusion, sur:

- i) l'impact des salaires minima, des restructurations et de l'offre de services publics et autres services d'appui sur les disparités salariales entre hommes et femmes, en tenant compte d'autres formes de discrimination;
- ii) les effets de la mondialisation et les liens entre développement économique, lutte contre la pauvreté et égalité de rémunération sur la situation des femmes dans le monde du travail;

e) d'élaborer des lignes d'orientation sur la manière de mener des évaluations des emplois dans une perspective non sexiste ainsi que des vérifications des lieux de travail et appuyer la diffusion des bonnes pratiques en la matière, au moyen notamment, de bulletins d'information et via l'Internet;

f) d'établir un programme de formation sur la manière d'évaluer les emplois dans une perspective non sexiste à l'intention des gouvernements et des organisations patronales et syndicales au Centre international de Formation de l'OIT à Turin (Italie);

g) d'assurer les moyens financiers suffisants pour permettre au BIT de promouvoir les objectifs de cette résolution;

h) de faire rapport au Conseil d'administration sur la mise en oeuvre de la présente résolution.

**Décision du Conseil d'administration concernant
l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique
GB.292/PV, Genève, mars 2005**

RAPPORTS DE LA COMMISSION DE LA COOPÉRATION TECHNIQUE
(DOCUMENT GB.292/14(REV.))

I. Rapport d'évaluation thématique: l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique

Décision du Conseil d'administration:

223. Le Conseil d'administration prie le Directeur général:

- a) d'oeuvrer avec les mandats, les donateurs et les bénéficiaires pour qu'à l'avenir tous les programmes et projets de coopération technique de l'OIT intègrent systématiquement l'égalité entre hommes et femmes dans leur cycle. Cela implique notamment la participation des femmes et des hommes aux consultations des mandants et des bénéficiaires et à l'analyse qui en résulte; l'inclusion de données ventilées par sexe et d'une analyse tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes dans l'analyse de fond et la justification des descriptifs de projets; l'élaboration de stratégies et d'objectifs tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, ainsi que d'indicateurs, de résultats et d'activités compatibles avec eux; des efforts pour assurer la parité hommes/femmes lors du recrutement du personnel et des experts de projets et dans la composition des structures institutionnelles créées dans le cadre de ces projets; enfin, la nécessité de veiller à ce que le mandat des évaluations inclue l'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité entre hommes et femmes et à ce que l'équipe d'évaluation possède des connaissances spécialisées en la matière;
- b) d'oeuvrer avec les donateurs pour qu'à l'avenir tous les accords de partenariat de la coopération technique de l'OIT contiennent des dispositions expresses garantissant et soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes inclus dans les accords;
- c) d'accroître, par le biais de la coopération technique, la capacité des mandants de l'OIT et des partenaires de la mise en oeuvre de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.