



Conseil d'administration

353^e session, Genève, 10-20 mars 2025

Section institutionnelle

INS

Date: 26 février 2025

Original: anglais

Résultats obtenus par l'OIT dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP 2.0)

Résumé: Il s'agit du premier document pour information sur les résultats obtenus par l'OIT dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (plan ONU-SWAP 2.0). Il présente de manière synthétique les résultats obtenus en 2023 au titre du plan ONU-SWAP 2.0 et passe en revue les domaines appelant des améliorations, tels qu'ils ressortent de la fiche de résultats des Nations Unies pour 2023 et de la lettre annuelle de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes).

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [GB.350/INS/4](#); [GB.350/PV](#); ONU-Femmes, *ILO: ONU-SWAP 2.0 Summary analysis and key insights 2018-2023* (disponible en anglais seulement).

► Contexte

1. À sa 350^e session (mars 2024), le Conseil d'administration a examiné le rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 ¹. Dans sa décision, le Conseil d'administration a prié le Directeur général:
 - a) de poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025, en tenant compte de ses orientations et des enseignements tirés de l'expérience;
 - b) de lui rendre compte, à sa 356^e session (mars 2026), des résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2022-2025, ainsi que de l'approche proposée pour le plan d'action suivant, en vue de consolider le positionnement stratégique du Bureau dans l'action menée en faveur de l'égalité de genre en tant qu'élément intrinsèque de la justice sociale;
 - c) de publier, à chacune de ses sessions de mars, un document pour information sur les résultats obtenus par l'OIT dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP 2.0), conjointement avec la lettre annuelle d'ONU-Femmes au Directeur général et la réponse du Bureau, afin de tenir le Conseil d'administration informé des progrès réalisés sur la voie de l'intégration des considérations de genre.
2. Le présent document est le premier document pour information sur les résultats obtenus par l'OIT dans le cadre du plan ONU-SWAP 2.0. Il offre une vue synthétique des conclusions de l'évaluation des résultats obtenus par l'OIT en 2023 (également désignée sous le nom de «fiche de résultats»). La lettre annuelle de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) au Directeur général et la réponse du Bureau sont reproduites aux annexes I et II.
3. Le plan ONU-SWAP a été élaboré pour le système des Nations Unies dans son ensemble et ne prend pas en considération la structure tripartite de l'OIT. Le Bureau rend compte de ses résultats au titre du plan ONU-SWAP 2.0 en se fondant sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025, qui comporte d'autres indicateurs spécifiques reflétant cette structure tripartite.

Autoévaluation et communication d'informations au titre du plan ONU-SWAP

4. Dans le cadre de la communication d'informations prévue au titre du plan ONU-SWAP, les entités des Nations Unies s'autoévaluent sur la base d'un cadre de responsabilité commun qui comprend 17 indicateurs de performance dans six domaines clés, à savoir: gestion axée sur les résultats; supervision; redevabilité; ressources humaines et financières; capacités; et connaissances, communication et cohérence.

¹ GB.350/INS/4.

5. Les entités autoévaluent leur situation au regard de chaque indicateur du plan ONU-SWAP, en fonction de critères prédéfinis. Le système d'appréciation comprend trois niveaux: «dépasse les attentes», «satisfait aux attentes» et «se rapproche des attentes». Les entités peuvent indiquer que les informations sont manquantes («ne satisfait pas aux attentes») ou que l'indicateur est «sans objet».

► Résultats obtenus par l'OIT au titre du plan ONU-SWAP 2.0

6. L'OIT a accompli des progrès considérables au titre du plan ONU-SWAP 2.0, qui a été élaboré et lancé en 2018 en vue d'introduire de nouveaux indicateurs sur les résultats en matière de normes et de développement dans le contexte des objectifs de développement durable (ODD). On trouvera dans le tableau ci-dessous les appréciations données en 2023, mises en regard de celles de 2022 ainsi que des données de référence établies à partir des informations communiquées en 2018 au titre du plan ONU-SWAP 2.0 ².

► Appréciations pour l'OIT données au titre du plan ONU-SWAP (2018-2023)

Indicateur du plan ONU-SWAP	2018 (référence)	2022	2023
1. Planification stratégique de la poursuite des ODD liés au genre	Ne satisfait pas aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
2. Communication des résultats concernant les ODD liés au genre	Ne satisfait pas aux attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
3. Résultats programmatiques de la poursuite des ODD liés au genre qui ne sont pas directement pris en compte dans le plan stratégique	Sans objet	Sans objet	Sans objet
4. Évaluation	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
5. Audit	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
6. Politiques	Se rapproche des attentes	Dépasse les attentes	Dépasse les attentes
7. Leadership	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
8. Prise en compte des questions de genre dans la gestion de la performance	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes

² L'OIT a communiqué ses résultats et son autoévaluation pour 2024 au secrétariat d'ONU-SWAP en janvier 2025. Les appréciations pour 2024 ne seront pas disponibles avant courant ou fin 2025.

Indicateur du plan ONU-SWAP	2018 (référence)	2022	2023
9. Suivi des ressources financières	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
10. Allocation des ressources financières	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
11. Dispositif relatif aux questions de genre	Satisfait aux attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
12. Égalité de représentation des femmes et des hommes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
13. Culture institutionnelle	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
14. Évaluation des capacités	Satisfait aux attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes
15. Renforcement des capacités	Satisfait aux attentes	Se rapproche des attentes	Satisfait aux attentes
16. Connaissances et communication	Dépasse les attentes	Satisfait aux attentes	Satisfait aux attentes
17. Cohérence	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes	Se rapproche des attentes

7. Il ressort de la fiche de résultats pour 2023 et de la lettre d'ONU-Femmes que l'OIT a considérablement progressé dans les domaines suivants:
- a) obtention de résultats porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes au titre du résultat 5 du programme et budget pour 2024-25 – Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous (indicateur 1 du plan d'action ONU-SWAP);
 - b) présentation régulière au Conseil d'administration de rapports complets sur les résultats de haut niveau relatifs à l'égalité des genres obtenus dans le cadre du programme et du budget et sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes (indicateur 6 du plan ONU-SWAP);
 - c) renforcement du mécanisme de responsabilité de haut niveau pour promouvoir l'action menée en faveur de l'égalité des genres en examinant régulièrement la question à l'occasion des réunions de l'équipe globale de direction et l'équipe de direction (indicateur 6 du plan ONU-SWAP).
8. Dans sa lettre, ONU-Femmes recense trois domaines clés appelant des améliorations de la part de l'OIT. La section ci-après contient de plus amples informations à ce sujet ³.

³ On rappellera que le Conseil d'administration a examiné les résultats préliminaires du suivi à mi-parcours de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (y compris dans le cadre du cycle de présentation des rapports pour 2023) à sa 350^e session (mars 2024), comme indiqué dans [GB.350/PV](#).

► Aperçu des principaux domaines appelant des améliorations de la part de l'OIT

Suivi et affectation des ressources financières (indicateurs 9 et 10 du plan ONU-SWAP)

9. Dans sa lettre, ONU-Femmes encourage l'OIT à appliquer le marqueur pour l'égalité des genres conformément aux normes des Nations Unies pour la communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies et à quantifier les fonds décaissés pour promouvoir les priorités en matière d'égalité des genres et de non-discrimination. ONU-Femmes note qu'en appliquant ce marqueur, l'OIT serait en mesure d'évaluer l'impact de ces investissements et établir un indice de référence financier. L'OIT a obtenu l'appréciation «se rapproche des attentes» concernant ces indicateurs du plan ONU-SWAP.
10. L'OIT a mis au point un mécanisme de suivi des ressources financières utilisé pour quantifier les fonds alloués à la promotion de l'égalité des genres et de la non-discrimination. Il suit actuellement les ressources en personnel et les autres ressources contribuant à l'égalité des genres et à la non-discrimination allouées au titre de la coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires, du compte supplémentaire du budget ordinaire et de la coopération technique financée par le budget ordinaire. Un autre dispositif permet en outre au personnel financé par le budget ordinaire et les recettes perçues au titre de l'appui aux programmes d'enregistrer le temps de travail (en heures) consacré à l'égalité des genres, grâce au marqueur pour l'égalité des genres et la non-discrimination.
11. En 2024, le Bureau a élaboré une méthode permettant de quantifier, en termes monétaires, ce temps de travail afin que les données correspondantes puissent être communiquées avec celles relatives aux autres sources de financement, conformément aux exigences du plan ONU-SWAP. En 2025, l'OIT devrait donc satisfaire aux attentes concernant l'indicateur 9. En se fondant sur le mécanisme de suivi des ressources financières, il pourrait être envisagé de définir un indice de référence financier pour l'allocation des ressources destinées à promouvoir l'égalité des genres.

Égalité de représentation des femmes et des hommes: Indicateur 12 du plan ONU-SWAP

12. Dans sa lettre, ONU-Femmes demande instamment à l'OIT de mettre l'accent sur la parité aux postes de grade P5 et des catégories supérieures, où cet objectif n'a pas encore été atteint ⁴. L'OIT s'est rapprochée des attentes pour cet indicateur.
13. Atteindre la parité pour les postes de grade P5 et des catégories supérieures est l'une des priorités du Directeur général. Le Bureau a accompli des progrès considérables vers la parité femmes-hommes pour les hautes fonctions de direction. La proportion de femmes occupant des postes de grade P5 et au-delà est passée de 34 pour cent en 2009 à environ 43 pour cent en 2023, sachant qu'il existe des variations d'une région à l'autre. Depuis 2020, le Département du développement des ressources humaines transmet aux directeurs régionaux des rapports

⁴ Aux fins de la communication d'informations au titre d'ONU-SWAP, la parité femmes-hommes, soit une représentation égale des femmes et des hommes, doit se situer dans une fourchette de 47 à 53 pour cent.

annuels offrant un aperçu du profil de diversité de leur région, y compris des données sur l'égalité des genres, dans lesquels il les encourage à accroître l'égalité des genres et la diversité.

14. L'OIT doit mettre à profit la dynamique globale que suscite l'action en faveur de la parité femmes-hommes pour veiller à ce que les progrès accomplis dans ce domaine se poursuivent à tous les niveaux. La parité femmes-hommes est l'un des objectifs de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025.

Renforcement des capacités: Indicateur 15 du plan ONU-SWAP

15. Dans sa lettre, ONU-Femmes encourage l'OIT à s'employer à titre prioritaire à élaborer un programme complet de développement des capacités, afin d'améliorer les connaissances et les compétences concernant l'égalité des genres, y compris celles dont les hauts responsables ont besoin pour intégrer les considérations de genre dans leurs méthodes de gestion. L'OIT a obtenu l'appréciation «satisfait aux attentes» en ce qui concerne cet indicateur.
16. Le Bureau propose des cours spécifiques sur l'égalité des genres et intègre par ailleurs cette question dans ses cours destinés aux responsables. Il a ainsi fait de l'égalité des genres un élément important du programme de formation aux fonctions d'encadrement et de gestion stratégique. Les compétences relatives à l'égalité des genres font partie des compétences essentielles associées à l'objectif de gestion standard au regard duquel les fonctionnaires responsables sont évalués par les subordonnés. Le Bureau envisage de rendre le programme de formation en ligne sur l'égalité des genres qu'il a récemment mis au point obligatoire pour tous les membres du personnel.
17. En 2024, le Réseau genre de l'OIT a procédé à une évaluation des besoins de formation des points focaux et des coordinateurs pour les questions de genre et met en œuvre un programme de formation sur le marqueur pour l'égalité des genres, le suivi des ressources et l'approche tenant compte de tous les stades de la vie, l'accent étant mis sur le vieillissement de la main-d'œuvre. En outre, le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) a élaboré plus de 15 cours de formation différents comportant un volet sur le genre ⁵, dont un cours intitulé «Promoting decent work and the care economy» (Promouvoir le travail décent et l'économie du soin) et l'Académie sur le genre, l'inclusion et l'avenir du travail, qui vise à aider les participants à mettre en œuvre un programme pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes dans le monde du travail. Tous ces cours se tiennent régulièrement à l'intention du personnel du BIT et des mandants de l'Organisation.
18. En 2023, parmi les participants aux cours comportant un volet sur le genre, 679 (dont 16 pour cent d'hommes) venaient d'administrations publiques, 417 (dont 28 pour cent d'hommes) de syndicats et 64 (dont 6 pour cent d'hommes) d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles. D'autres mesures ciblées pourraient être nécessaires afin d'accroître la participation des hommes ainsi que celle des représentants des organisations d'employeurs et des associations professionnelles.

⁵ Toutes les formations du Centre de Turin intègrent les considérations de genre. Les formations consacrées spécifiquement aux questions de genre abordent les inégalités en la matière (par exemple, les inégalités salariales) ou portent sur les dynamiques sociales, culturelles et économiques liées au genre.

► Principales pistes pour aller de l'avant

19. Il s'agit du dernier cycle de présentations de rapports dans le cadre du plan ONU-SWAP 2.0, le système des Nations Unies ayant basculé vers le plan ONU-SWAP 3.0. En 2024, le Bureau a communiqué des informations sur le plan ONU-SWAP 2.0 ainsi que sur les indicateurs de référence du plan ONU-SWAP 3.0. À compter de 2025, l'OIT communiquera des informations au titre du plan ONU-SWAP 3.0.
20. De ce fait, l'OIT a commandé une évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025, qui sera réalisée en 2025. Conformément aux orientations données par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024), le Bureau lui rendra compte, à sa 356^e session (mars 2026), des résultats de la mise en œuvre de ce plan, ainsi que de l'approche proposée pour le plan d'action suivant, compte tenu des conclusions de l'évaluation indépendante.
21. Le plan ONU-SWAP 3.0 a été lancé par ONU-Femmes en novembre 2024 ⁶. La plupart des nouveaux indicateurs proviennent du Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres à l'échelle du système des Nations Unies. Ce plan fait suite à un examen indépendant de la capacité du système des Nations Unies à faire de l'égalité des genres une réalité, examen dont le principe avait été acté par le Secrétaire général de l'ONU dans son rapport intitulé Notre programme commun ⁷.
22. Le Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres à l'échelle du système des Nations Unies s'articule autour des cinq piliers suivants, chacun comprenant des «accélérateurs» ciblés visant à obtenir les résultats escomptés d'ici à 2030: 1) mobilisation générale pour l'égalité des genres, ce qui suppose que les hauts responsables des Nations Unies appellent à une action concertée pour défendre ce principe et prévenir les régressions dans ce domaine, remédier aux inégalités systémiques et protéger les défenseurs des droits des femmes dans le monde; 2) leadership tenant compte des considérations de genre; 3) responsabilisation accrue; 4) financement de l'action en faveur de l'égalité des genres; et 5) partenariats pour l'égalité des genres à l'échelle du système.

⁶ De plus amples informations sont disponibles sur la page consacrée à [ONU-SWAP 3.0](#).

⁷ Pour de plus amples informations, voir ONU, *United Nations System Wide Gender Equality Acceleration Plan (GEAP)*, 2023.

► Annexe I

Lettre annuelle d'ONU-Femmes au Directeur général



14 novembre 2024

Monsieur le Directeur général,

Je vous écris pour vous remercier, ainsi que tout le personnel du BIT, pour vos efforts résolus et constants en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et des filles, ainsi que de l'application du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (plan ONU-SWAP).

ONU-Femmes note avec satisfaction que le plan ONU-SWAP a considérablement fait progresser l'application du principe de responsabilité, la coordination et l'intégration des questions de genre dans l'ensemble du système des Nations Unies. Ainsi, en 2023, 78 pour cent des appréciations établies à l'échelle du système étaient conformes ou supérieures aux attentes, contre 57 pour cent en 2018, année du lancement du plan ONU-SWAP. Les résultats n'ont donc cessé de s'améliorer d'année en année, ce qui témoigne des efforts que nous déployons ensemble, à l'échelle du système et de chaque entité, pour accélérer les progrès et répondre aux besoins des femmes et des filles du monde entier. Nul n'ignore que notre succès collectif résulte entièrement des succès individuels des différentes entités. En particulier, je félicite l'OIT d'avoir obtenu en 2023 des résultats supérieurs aux attentes pour 4 indicateurs de performance sur 17, et conformes aux attentes pour 6 autres.

En outre, j'ai le plaisir de vous faire parvenir le rapport du Secrétaire général sur la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies ([E/2024/58](#)). Vous y trouverez un aperçu des résultats obtenus, des difficultés rencontrées et des bonnes pratiques recensées en 2023 à l'échelle du système. Je vous transmets également la résolution que l'ECOSOC a adoptée comme suite à ce rapport ([E/RES/2024/3](#)). L'ECOSOC y a demandé au système des Nations Unies d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre, y compris en mettant en œuvre le plan ONU-SWAP. Je vous remercie du rôle moteur que vous jouerez et de la contribution que vous apporterez en vue de l'exécution de ce mandat.

Je saisis cette occasion pour vous informer que nous actualisons cette année le cadre de responsabilité du plan [ONU-SWAP 3.0](#). Ce travail, qui marque la fin du cycle quinquennal 2018-2023, est aligné sur le [Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) du Secrétaire général.

Les infographies qui accompagnent la présente lettre fournissent une vue d'ensemble des résultats obtenus au titre du plan ONU-SWAP pendant la période 2018-2023, et par l'OIT en particulier. Vous y trouverez ainsi des informations sur: 1) les résultats communiqués à l'échelle du système; 2) les résultats de l'OIT; 3) les progrès de l'OIT vers la parité.

M. Gilbert Houngbo
Directeur général
Organisation internationale du Travail

Veillez noter que les résultats de chaque entité sont publiés sur le [site Web d'ONU-Femmes](#), conformément aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son [examen du plan ONU-SWAP](#).

Pour l'année 2023, ONU-Femmes salue en particulier les réalisations suivantes de l'OIT:

- **Obtention de résultats porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, qui contribuent à la réalisation de l'ODD 5 (indicateur 1).** L'OIT a réaffirmé son attachement à l'égalité des genres et à la non-discrimination dans le résultat 5 de son programme et budget pour 2024-25 et intégré les questions de genre dans tous les autres résultats.
- **Présentation de rapports complets et réguliers au Conseil d'administration du BIT sur les résultats de haut niveau en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes (indicateur 2).** L'OIT a soumis son rapport sur l'exécution de son programme pour 2022-23, dans lequel sont soulignés les progrès accomplis dans la réalisation de l'ODD 5 et de l'ODD 8, au titre du résultat 6 du programme et budget pour cette période biennale. ONU-Femmes note aussi avec satisfaction que le Bureau a informé le Conseil d'administration de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes.
- **Renforcement du mécanisme de responsabilité de haut niveau visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (indicateur 6).** ONU-Femmes constate avec satisfaction que les questions liées au genre sont systématiquement abordées aux réunions de l'équipe de direction et de l'équipe de direction mondiale, qui supervisent l'exécution du Plan d'action de l'Organisation pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025.

ONU-Femmes tient à remercier le personnel du BIT de son action déterminée en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes. Nous remercions tout particulièrement Sharon Compton du Département du développement des ressources humaines (HRD), Nicolas Grumbach du Département de la gestion financière (FINANCE) et Yoshe Ichinohe du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM): leurs efforts ont contribué à améliorer la qualité et l'exactitude des informations communiquées sur les résultats notifiables liés à l'égalité des genres. Nous félicitons Angelika Muller, de l'Unité de la correspondance et des communications officielles (RELOFF), pour le travail de plaidoyer qu'elle effectue afin d'améliorer la représentation des femmes dans les réunions organisées par l'OIT, y compris les réunions régionales. ONU-Femmes remercie également Olga Gomez et Favour Offia, du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI), pour leur contribution à la bonne application du plan ONU-SWAP.

ONU-Femmes encourage l'OIT à prendre les mesures ci-après, afin de poursuivre sur sa lancée et d'améliorer ses résultats dans les domaines où ils sont insuffisants:

- **Appliquer le marqueur pour l'égalité des genres** conformément aux [normes des Nations Unies pour la communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies](#). ONU-Femmes invite instamment l'OIT à quantifier les fonds décaissés pour promouvoir les priorités en matière d'égalité des genres et de non-discrimination. En appliquant le marqueur pour l'égalité des genres et son échelle à quatre niveaux, l'OIT sera en mesure d'évaluer l'impact de ces investissements et d'établir des indices de référence financiers (indicateurs 9 et 10).

- **Redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes à tous les grades au sein du personnel.** ONU-Femmes préconise de mettre l'accent sur la parité aux postes de grade P5 et des catégories supérieures, où cet objectif n'a pas encore été atteint (indicateur 12).
- **S'employer à titre prioritaire à élaborer un programme complet de développement des capacités,** afin d'améliorer les connaissances et les compétences concernant l'égalité des genres et l'avancement des femmes, y compris celles dont les hauts responsables ont besoin pour intégrer les considérations de genre dans leur gestion, conformément au Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (indicateur 15).

ONU-Femmes se tient prête à apporter un appui technique à l'OIT, en particulier pour améliorer les résultats qui laissent à désirer au titre de certains indicateurs. Elle encourage par ailleurs toutes les entités des Nations Unies à participer à la prochaine session de la [Commission de la condition de la femme](#) (10-25 mars 2025), qui sera notamment l'occasion d'évaluer les problèmes qui entravent actuellement l'application de la [Déclaration et du Programme d'action de Beijing](#), dont nous célébrerons le 30^e anniversaire l'année prochaine, ainsi que l'action en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et sa contribution à la pleine réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Nous vous saurions gré de nous faire part dans votre réponse de toute information complémentaire au sujet des mesures que vous avez prévues de prendre dans les domaines sur lesquels nous avons appelé votre attention.

L'équipe d'Aparna Mehrotra, directrice de la Division de la coordination avec les organismes des Nations Unies, qui dirige et coordonne l'action menée au titre du plan ONU-SWAP, reste à votre disposition pour vous apporter son appui (courriel: aparna.mehrotra@unwomen.org).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'assurance de ma très haute considération.

Sima Bahous

Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive

► Annexe II

Réponse du Bureau à la lettre d'ONU-Femmes

M^{me} Sima Bahous
Secrétaire générale adjointe et Directrice
exécutive chargée d'ONU-Femmes
New York, NY
États-Unis d'Amérique
29 janvier 2025

Madame la Secrétaire générale adjointe,

Je vous remercie de votre lettre datée du 14 novembre 2024, dans laquelle vous avez pris acte des résultats obtenus par l'OIT dans le cadre du cycle de communication d'informations de 2023 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (plan ONU-SWAP 2.0).

Je vous sais gré d'avoir appelé mon attention sur le rapport du Secrétaire général relatif à la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (E/2024/58), ainsi que sur la résolution adoptée par l'ECOSOC comme suite au rapport (E/RES/2024/3).

Je vous remercie également de nous avoir fait parvenir la fiche de résultats de l'OIT pour 2023. Ce document résume utilement les résultats obtenus dans l'application du plan ONU-SWAP 2.0 entre 2018 et 2023, à l'échelle du système et à l'OIT en particulier, ainsi que les progrès accomplis par l'Organisation vers la parité au sein du personnel.

Dans votre lettre, vous avez indiqué les domaines dans lesquels les résultats de l'OIT étaient conformes ou supérieurs aux attentes, à savoir notamment l'obtention de résultats porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres et de, l'autonomisation des femmes, qui contribuent à la réalisation de l'ODD 5 (indicateur 1), la présentation de rapports complets et réguliers au Conseil d'administration du BIT sur les résultats de haut niveau en matière d'égalité des genres et d'avancement des femmes (indicateur 2) et le renforcement du mécanisme de responsabilité de haut niveau visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (indicateur 6).

Les résultats de l'OIT se sont également améliorés considérablement au titre de l'indicateur 7 (Leadership) et de l'indicateur 15 (Renforcement des capacités), et ont été jugés proches des attentes en 2022, puis conformes à celles-ci en 2023. Je me félicite également que l'Organisation ait continué de dépasser les attentes au titre de l'indicateur 5 (Audit).

Vous avez également appelé l'attention sur les domaines où l'OIT pourrait mieux faire. Je note avec intérêt que vous nous encouragez à aligner nos efforts sur les normes des Nations Unies pour la communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies, particulièrement en ce qui concerne les indicateurs 9 et 10. J'ai le plaisir de vous informer qu'en 2024, l'OIT franchira une étape importante en quantifiant les fonds décaissés pour promouvoir l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination.

Vous avez invité l'OIT à redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes à tous les grades au sein du personnel (indicateur 12). Il s'agit là d'une

priorité clé pour notre Directeur général depuis sa prise de fonctions à l'automne 2022. Le pourcentage de femmes qui occupent des postes de grade P5 ou des catégories supérieures est passé de 34 pour cent en 2009 à environ 43 pour cent en 2023, bien que les résultats varient selon les régions, certaines se situant au moins 10 points de pourcentage sous le seuil de parité. Selon une analyse plus détaillée, les femmes occupent: a) 100 pour cent des postes de Directeur général adjoint; b) 78 pour cent des postes de Sous-directeur général; c) 57 pour cent des postes de niveau D2; d) 41 pour cent des postes de niveau D1; et e) 40 pour cent des postes de niveau P5. L'OIT doit mettre à profit la dynamique globale que suscite l'action en faveur de la parité femmes-hommes et pour veiller à ce que les progrès accomplis dans ce domaine se poursuivent à tous les niveaux.

En outre, vous avez suggéré que l'OIT s'emploie à titre prioritaire à élaborer un programme complet de développement des capacités, afin d'améliorer les connaissances et les compétences concernant l'égalité des genres et l'avancement des femmes, y compris celles dont les hauts responsables ont besoin pour intégrer les considérations de genre dans leurs méthodes de gestion (indicateur 15). À cet égard, nous envisageons de rendre le programme de formation mis en place récemment pour remédier aux déficits de capacités et promouvoir systématiquement l'égalité des genres obligatoire pour le personnel du BIT. Les compétences relatives à l'égalité des genres et à la diversité font également partie des compétences essentielles associées à l'objectif de gestion standard au regard duquel les responsables sont évalués par les subordonnés.

Le Réseau genre de l'OIT, animé par le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY), a été redynamisé et continue de jouer un rôle important pour l'intégration des questions de genre à tous les niveaux de l'Organisation et le partage de connaissances sur l'égalité des genres. Il a procédé à une évaluation des besoins pour déterminer les priorités en matière de renforcement des capacités et a commencé à mettre en œuvre un programme de formation destiné aux points focaux pour les questions de genre et aux spécialistes de ces questions portant notamment sur le marqueur pour l'égalité des genres, le suivi des ressources allouées à l'action dans ce domaine et l'approche tenant compte de tous les stades de la vie. Je suis ravie de constater que de plus en plus de personnes souhaitent participer à ce programme, au-delà des membres actuels du Réseau genre.

Ces efforts sont complétés par les travaux du GEDI sur la discrimination structurelle et systémique, l'égalité de traitement, le travail décent dans l'économie du soin, la violence et le harcèlement, et la transition juste. Je me réjouis de la poursuite de la collaboration entre ONU-Femmes, l'OIT et l'OCDE dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

Enfin, je voudrais féliciter ONU-Femmes pour son rôle moteur et ses orientations tout au long du processus de communication d'informations au titre du plan ONU-SWAP 2.0, ainsi que les avancées qu'elle n'a cessé d'enregistrer au cours du cycle quinquennal (2018-2023). À cet égard, je me félicite de l'actualisation du cadre de responsabilité du plan ONU-SWAP 3.0. L'adoption d'une approche harmonisée accélérera l'action que nous menons collectivement, à l'échelle du système des Nations Unies, pour faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes partout dans le monde.

L'intégration de l'égalité des genres est au cœur du mandat et de la mission de l'OIT au service de la justice sociale. Cette dimension est essentielle si nous voulons que notre action soit inclusive, efficace et résolument fondée sur les droits des travailleurs.

Dans l'attente de la prochaine session de la Commission de la condition de la femme, qui se tiendra en mars 2025, ainsi que de la commémoration du 30^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, je suis impatiente de continuer de travailler en partenariat avec vous afin d'atteindre nos objectifs communs en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire générale adjointe, l'assurance de ma très haute considération.

Manuela Tomei

Sous-directrice générale pour le pôle
Gouvernance, droits et dialogue