

► Théorie du changement

Septembre 2022

Théorie du changement pour un programme porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail

Contexte

En dépit d'avancées significatives dans le domaine de l'égalité de genre au travail au cours du siècle dernier, les progrès accomplis dans la réduction des disparités entre les genres restent lents et sont loin d'être une réalité pour nombre de femmes et d'hommes. Les disparités entre les genres n'ont connu aucun recul significatif depuis plus de 20 ans. Maintenant que le monde est en train de se remettre lentement de la pandémie de COVID-19, les statistiques actuelles du travail reflètent encore la réalité¹ :

- Au total, **43,8 pour cent** des femmes exercent actuellement un emploi, contre **67,9 pour cent** des hommes².
- Les femmes continuent de percevoir une rémunération inférieure de **20 pour cent** en moyenne à celle des hommes ayant un niveau de formation similaire³.
- Les femmes n'occupent que **27 pour cent** des postes de gestion et de direction⁴.
- **8 pour cent** seulement des femmes exerçant une activité professionnelle dans les pays à faible revenu occupent un emploi formel⁵.
- Les secteurs et professions à prédominance féminine sont confrontés à des déficits en termes de travail décent et la ségrégation professionnelle reste bien présente.
- **649 millions** de femmes ne bénéficient toujours pas d'une protection adéquate de la maternité et plus d'un milliard d'hommes âgés de 15 à 49 ans vivent dans des pays où le droit au congé de paternité est inexistant. Plus de 2 milliards de parents potentiels ne bénéficient pas d'une protection et de soins adéquats⁶.

1 Les chiffres « globaux » ci-dessous dissimulent des réalités encore plus difficiles pour les femmes handicapées, les femmes racialisées et autochtones, les femmes migrantes et les femmes opérant dans l'économie informelle, par exemple.

2 D'après des estimations modélisées par l'OIT.

3 OIT, 2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : Un meilleur avenir du travail pour tous.

4 Ibid.

5 WIEGO, 2019. [Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique](#).

6 OIT, 2022. [Les soins au travail : Investir dans les congés et services de soins pour un monde du travail plus égalitaire entre les sexes](#).

Globalement, les femmes effectuent encore plus des trois quarts du travail de soins non rémunéré et leur proportion dans les secteurs des soins rémunérés est quasi-identique⁷. Les normes sociales continuent de renforcer le rôle des femmes en tant que pourvoyeuses de soins et celui des hommes en tant que source principale de revenus pour les ménages. Les femmes pourvoyeuses de soins n'appartiennent généralement pas à la population active et, lorsqu'elles ont un emploi, leurs horaires de travail sont souvent plus courts, elles travaillent souvent pour leur propre compte, exercent des emplois informels et bénéficient moins souvent d'une protection sociale. Des normes sociales bien établies relatives aux responsabilités génésiques et de soins ont également une influence significative sur l'emploi des femmes, accentuant ainsi la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, avec pour corollaire des incidences sur les conditions de travail, notamment de rémunération. Par exemple, la faible valorisation du travail de soins se traduit par des salaires moyens inférieurs pour les femmes travaillant dans des secteurs relevant de l'économie des soins.

Des formes multiples et intersectionnelles de discrimination, telles que le handicap, l'appartenance ethnique, l'origine sociale, le statut de migrante, les caractéristiques SOGIESC, l'âge, le sérodiagnostic, sous-tendent, renforcent et exacerbent les inégalités de genre et ont un impact sur les résultats de l'emploi, comme expliqué ci-dessous.

L'amélioration de la position relative des femmes sur le marché du travail restera un objectif irréalisable tant que la trajectoire actuelle ne sera pas modifiée et qu'un programme porteur de transformation et quantifiable en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail, n'aura pas été intégré au **cœur des processus décisionnels relatifs au développement**. Pour résoudre la question de l'égalité de genre dans le monde du travail, les mandants de l'OIT doivent déployer des efforts considérables et résolus pour éliminer les contraintes majeures auxquelles les femmes et les filles sont soumises et pour définir les opportunités d'action permettant d'apporter des changements durables aux législations, politiques et pratiques. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les normes et les institutions du travail, tant formelles qu'informelles, pour promouvoir et privilégier l'égalité, l'équité et l'inclusion de genre. Il est également nécessaire de transformer celles d'entre elles qui s'érigent en obstacles. Il s'agit comme point de départ, de remédier à la discrimination et aux désavantages et à surmonter des stéréotypes sociétaux et culturels profondément ancrés concernant les femmes, et les **femmes** issues de populations marginalisées, la valeur de leur travail et leur position sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'agir de manière synchronique sur des axes différents et se renforçant mutuellement dans lesquels les droits, l'accès aux infrastructures, la protection sociale, les politiques et les services de soins

sont accordés, de même qu'un appui durant les transitions liées à la vie et à l'emploi et la jouissance du droit à la parole et de représentation. De solides mécanismes institutionnels promotion de la transparence et de la redevabilité sont indispensables pour garantir la mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à transformer les pratiques pour promouvoir l'égalité de genre.

Programme porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre : Une théorie du changement

Une théorie du changement consiste essentiellement à décrire, présenter et illustrer de manière exhaustive la façon et la raison pour laquelle un changement souhaité est censé se produire dans un contexte particulier. Elle s'attache à définir et à décrire les tâches réalisées dans le cadre d'une intervention et la manière dont les actions menées aboutissent à des résultats souhaités et à des effets déterminants pour le changement.

La présente théorie du changement pour un programme porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail trouve son fondement dans les normes internationales du travail, en particulier celles relatives à l'égalité de genre⁸. Elle est également fondée sur les engagements de l'OIT en faveur d'une approche du monde du travail centrée sur l'humain, énoncés dans la [Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail](#), de l'OIT (2019) et confirmés dans l'[Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#), 2021. La mise en œuvre de ces deux cadres nécessite un programme porteur de transformations en faveur de l'égalité de genre, reconnaissant les immenses contributions que les femmes, dans toutes leurs diversités, apportent au monde du travail, ainsi que la nécessité d'éliminer les disparités persistantes entre hommes et femmes.

La théorie du changement reflète une double approche de l'égalité de genre qui a été intégrée au fil du temps dans le *modus operandi* de l'OIT. Elle consiste à intégrer le principe de l'égalité de genre dans tous les résultats de son Programme et Budget (P&B) tout en veillant à ce que certains travaux soient spécifiquement consacrés à l'accélération des efforts entrepris en vue de réaliser l'égalité de genre et l'égalité des chances et de traitement pour tous. Il est important de noter que le P&B détermine le plan d'action que l'OIT adoptera pour soutenir les mandants. Par conséquent, il propose des orientations pour une collaboration basée sur le contenu des cadres programmatiques actuels ou qui pourraient être adoptés à l'avenir par l'OIT. La théorie du changement

7 OIT, 2018. [Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#).

8 Y compris, mais sans s'y limiter, la Convention (No. 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la Convention (No. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention (No. 183) sur la protection de la maternité, 2000, la Convention (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la Convention (No.189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la Convention (No. 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

s'appuie en outre sur les objectifs de développement durable convenus au niveau international et sur d'autres normes et instruments des Nations Unies établissant un cadre de référence global pour l'égalité de genre⁹.

La présente théorie du changement contribue à définir les conditions et les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail. Elle s'appuie sur des recherches approfondies et sur le travail de terrain que l'OIT et ses mandants - gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs - ont mené au cours des dernières années. Par ailleurs, elle tient compte des exigences formulées par les mandants de l'OIT concernant l'élaboration d'un cadre d'action cohérent permettant de réaliser un impact durable. La présente théorie du changement a été élaborée pour résumer l'approche globale adoptée par le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que la manière dont les axes de travail proposés s'intègrent et se rejoignent pour produire les résultats escomptés. En décrivant les actions nécessaires pour favoriser le respect des droits et l'autonomisation de **toutes** les femmes dans le monde du travail, la théorie du changement s'appuie également sur le mandat de l'OIT et ses avantages comparatifs et identifie les partenariats stratégiques nécessaires pour atteindre cet objectif.

Interventions

Pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des sociétés et des économies, il est nécessaire de transformer les relations inégalitaires entre les hommes et les femmes aux niveaux sociétal, économique et de la gouvernance, en alliant des politiques, des législations et des pratiques judicieuses.

La Théorie du changement repose sur une **approche porteuse de transformation en faveur de l'égalité de genre**. Cette approche cherche à remédier aux causes profondes de l'inégalité de genre et à s'attaquer aux relations de pouvoir inégalitaires en vue de transformer les structures, les institutions et les normes et de transformer la manière dont les ressources sont produites et allouées. Un changement porteur de transformation commence à «la jonction entre l'individu et le système». En conséquence, l'intersectionnalité doit être prise en compte dans le cadre d'un processus axé sur la réflexion sur soi-même, les relations et les contextes¹⁰. Une approche porteuse de transformation en faveur de l'égalité de genre doit intégrer l'**intersectionnalité** de manière responsable,

en tenant compte de ses nombreux catalyseurs, tels que la réflexivité, la dignité, la liberté de choix et l'autonomie, l'accessibilité et la conception universelle, la pluralité des savoirs, l'intersection des identités et le pouvoir relationnel¹¹. Ceci se traduit par la reconnaissance du fait que la vie des individus est forgée par leurs identités, leurs relations et les facteurs sociaux. Ces facteurs s'entremêlent pour créer des formes croisées de privilèges et d'oppression en fonction du contexte dans lequel évolue une personne et de structures de pouvoir existantes telles que le patriarcat, le capacitisme, le colonialisme, l'impérialisme, l'homophobie et le racisme¹². Il convient, par conséquent, d'adopter une optique intersectionnelle pour un programme porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail, afin d'identifier les obstacles structurels tout au long du **cycle de vie** et de mieux comprendre comment les expériences individuelles diffèrent, même au sein de groupes déjà marginalisés ou sous-représentés¹³.

► Au niveau sociétal

Au niveau sociétal, l'accent est mis sur l'instauration d'un environnement fondé sur les droits, où les normes sociales et juridiques discriminatoires sont abrogées et où l'on s'intéresse aux pratiques, hypothèses, traditions culturelles, valeurs individuelles et attitudes discriminatoires profondément ancrées. Il s'agit également de renforcer et de promouvoir l'accès à l'éducation, au savoir, à la santé¹⁴, aux biens et aux ressources, notamment foncières, à l'équité salariale, aux politiques de congés pour soins¹⁵, à l'égalité des chances et de traitement, à la dignité et au respect. La capacité des femmes à influencer le changement est d'une importance capitale, tandis que les hommes, les chefs d'entreprise, les travailleurs, les dirigeants et les membres des communautés, les responsables politiques et les décideurs, ainsi que les médias et les institutions régissant le marché du travail, ont un rôle important à jouer pour aider les femmes dans toute leur diversité à se faire entendre, à être reconnues pour les compétences et les talents qu'elles apportent à la croissance économique et au développement de la société, et à surmonter les stéréotypes ancrés de longue date.

L'élaboration d'un contrat plus égalitaire de genre est réalisable lorsque la relation entre le travail de soins rémunéré et non rémunéré est reconnue et gérée, en reconnaissant, en réduisant et en redistribuant le travail de soins non rémunéré entre les femmes, les hommes et les familles et l'État, et en récompensant les prestataires de

9 Y compris le Programme d'action de Beijing de 1995 et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979.

10 ONU Femmes, 2021. [Intersectionality Resource Guide and Tool Kit](#).

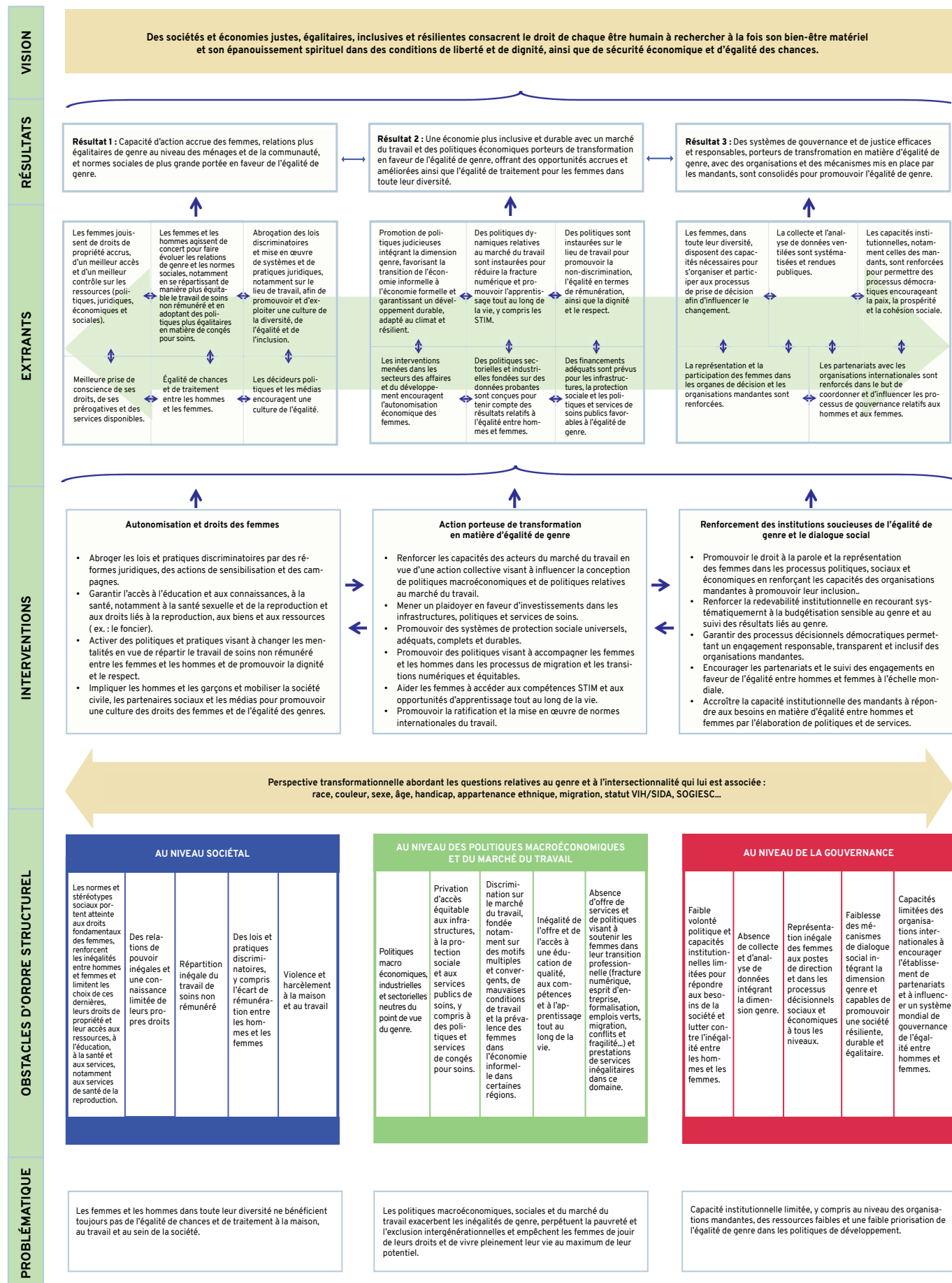
11 Pour en savoir plus sur les catalyseurs de l'intersectionnalité, consulter : ONU Femmes, 2021. [Intersectionality Resource Guide and Tool Kit](#).

12 ONU Femmes, 2021. [Intersectionality Resource Guide and Tool Kit](#).

13 Une note d'orientation du système des Nations Unies sur l'intersectionnalité, la discrimination raciale et la protection des minorités sera publiée en septembre 2022. Cette note d'orientation servira à la mise en œuvre de la présente Théorie du changement.

14 Y compris les droits sexuels et de la reproduction.

15 Y compris les congés de maternité, de paternité et parental, les pauses allaitement et autres congés liés aux soins, tels que les congés pour soins de longue durée et les congés d'urgence.



soins et en les représentant¹⁶. Pour y parvenir, il convient de garantir un continuum de soins comprenant un large éventail de politiques de congés pour soins, de services et de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ces mesures pourraient remettre en question les stéréotypes et les préjugés persistants sur les rôles des hommes et des femmes dans la société. Toutefois, dans ce processus, il convient de prendre soigneusement en considération les questions relatives au handicap, à l'indigénité, à la couleur, à la race, à l'origine nationale, à la migration, au lieu de résidence (rural/urbain), au statut VIH et autres, faute de quoi les causes profondes de la discrimination fondée sur le genre resteront inchangées.

Un changement des mentalités et l'évolution des normes bien ancrées peuvent se produire de manière plus rapide si les sociétés et les économies reconnaissent non seulement qu'elles sont tributaires du travail de soins pour survivre et prospérer, mais également qu'il existe une étroite corrélation entre l'activité professionnelle travail et les soins. Cette dépendance mutuelle est encore plus évidente dans le contexte de la transition en cours vers une économie numérique et verte. La conciliation des univers du « travail » et des « soins » est l'un des principaux défis à relever pour promouvoir activement l'égalité de genre. La baisse des taux de fécondité, la multiplication des mouvements migratoires, le vieillissement des populations et l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail constituent la réalité de notre époque. Pour parvenir rapidement à un nouvel équilibre, des politiques et mesures audacieuses s'imposent pour mettre fin à la violence et au harcèlement, ainsi qu'à toute forme de discrimination à l'encontre des femmes, dans le but implicite de mieux partager les responsabilités en matière de soins entre les hommes et les femmes. Des données fiables ventilées par sexe sont indispensables à l'élaboration de ces politiques et au suivi des résultats, afin de mettre en évidence des solutions s'avérant efficaces pour les femmes dans toute leur diversité.

► Au niveau économique

La mise en place de politiques macroéconomiques intégrant la dimension genre et permettant l'accès aux opportunités d'emploi, ainsi qu'aux infrastructures, à la protection sociale, aux politiques et services de soins, notamment pour les femmes et les hommes qui sont représentés de manière disproportionnée dans l'économie informelle, est d'une importance capitale. À cette fin, il convient d'élargir l'espace fiscal pour investir dans les prestations de soins, les services et les infrastructures, ce qui permettra de réduire et de répartir les tâches ménagères et les soins non rémunérés, et de laisser aux femmes plus de temps pour se consacrer à l'apprentissage

tout au long de la vie, aux opportunités d'emploi et pour faciliter leur transition vers l'économie formelle. Pour aider les femmes à faire face aux transformations planétaires liées à la technologie, à la démographie, au changement climatique et aux situations de conflit et de fragilité, il est nécessaire d'adopter une approche permettant aux travailleurs de répondre aux besoins en compétences nouvelles et aux besoins des employeurs. L'apprentissage tout au long de la vie tout au long de la vie peuvent contribuer à éviter que les personnes migrant des zones rurales vers les milieux urbains ne soient laissées pour compte lors des transitions sociales et économiques. Des mesures proactives encourageant les jeunes femmes à poursuivre des études dans les STIM et des trajectoires professionnelles assorties de programmes de formation visant à faciliter le retour au travail des femmes et des hommes, soit après la naissance d'un enfant, soit après une période de congé parental, soit à la suite d'un chômage de longue durée induit par des responsabilités familiales non rémunérées, doivent constituer un objectif politique explicite. De la même manière, la qualité et la valeur du travail dans les professions et secteurs dominés par les femmes doivent être prises en considération à travers des politiques dynamiques relatives au marché du travail, tout en veillant à ce que ces emplois soient assortis d'une protection sociale, qu'ils permettent une sécurité économique adéquate et une mobilité ascendante.



¹⁶ Pour promouvoir une approche ambitieuse du travail de soins, l'OIT a proposé le Cadre des 5R pour un travail de soins décent - adopté à l'échelle de la planète et orienté vers l'action - en reconnaissant, réduisant et redistribuant les tâches ménagères et familiales non rémunérées ; en récompensant équitablement les soignants, tout en créant suffisamment d'emplois pour répondre aux besoins en matière de soins ; et en donnant aux soignants des droits, la possibilité de se faire entendre et d'être représentés dans les instances et processus décisionnels, dans le dialogue social et dans les négociations collectives. Le cadre des 5R présuppose que des soins de qualité nécessitent un travail décent pour les soignants, ce qui profite à la fois aux soignants, aux bénéficiaires et à la société. Pour en savoir plus consulter le document intitulé [Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), OIT, 2018, et le document intitulé [Les soins au travail : Investir dans les congés et services de soins pour un monde du travail plus égalitaire entre les sexes](#), OIT, 2022.

La réduction de la fracture numérique de genre doit également faire l'objet d'initiatives d'apprentissage tout au long de la vie qui soient accessibles et sensibles à la dimension genre. Il est important d'adopter des approches mieux intégrées, inclusives et porteuses de transformation en faveur de l'égalité de genre pour les politiques de développement entrepreneurial et leur mise en œuvre par la création d'environnements habilitants, notamment dans les domaines de la technologie, de l'innovation, du changement climatique, des finances et des marchés publics.

Il est également nécessaire de mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, pour parvenir à l'égalité des chances, respecter la dignité des personnes et promouvoir des relations harmonieuses et productives au travail, mais aussi pour promouvoir des entreprises durables encourageant des pratiques commerciales responsables. Les mesures d'incitation visant à accompagner les femmes, y compris celles travaillant dans le secteur agricole, dans la transition vers des entreprises formalisées, notamment par le biais de coopératives et d'autres unités relevant de l'économie sociale et solidaire, ainsi que pour faciliter leur accès aux marchés publics, doivent faire l'objet d'une attention accrue. La promotion et la mise en œuvre efficaces des normes internationales du travail constituent une ligne directrice précise dans ce processus d'amélioration des conditions de travail pour tous. Les femmes et les hommes exerçant une activité professionnelle bénéficient également de régimes de travail flexibles permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, ce qui peut améliorer la qualité de vie professionnelle et les performances des entreprises.

► Au niveau de la gouvernance

Les institutions et systèmes porteurs de transformation en faveur de l'égalité de genre sont indispensables à la mise en place de l'environnement favorable nécessaire à l'instauration de politiques et de services nationaux répondant, de manière égalitaire et équitable, aux droits et aux besoins des différents hommes et femmes. À cette fin, le renforcement des mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité de genre selon une approche pangouvernementale et l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données, du suivi et de l'évaluation permettraient de mettre davantage en évidence les inégalités et de formuler des politiques fondées sur des données probantes visant à accélérer la hiérarchisation efficace des investissements et des interventions en faveur de l'égalité, de l'équité et de l'inclusion de genre. L'amélioration de la prise de conscience de l'égalité de genre et des questions y afférentes, ainsi que leur compréhension dans des contextes spécifiques, constituent un axe important de toute approche de renforcement institutionnel, de sorte que des interventions ciblées puissent être développées et utilisées. Sans cette prise de conscience, cette compréhension et ces capacités, il est difficile pour les institutions d'initier des changements transformationnels et de structurer les systèmes.

À cette fin, la budgétisation sensible au genre demeure un outil efficace de renforcement de la redevabilité institutionnelle. Cependant, le leadership et la participation inconditionnels des femmes aux processus décisionnels constituent un préalable fondamental pour que toutes les femmes profitent plus équitablement des systèmes de gouvernance, et notamment de l'accès à la justice.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité dans le monde du travail. Les capacités des partenaires sociaux doivent être renforcées pour répondre aux priorités des entreprises et des salariés et pour défendre le programme d'action porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre dans le cadre du dialogue politique avec le gouvernement. Les sociétés ne peuvent pas se permettre de se passer de la participation des femmes à ces processus. En abordant les questions de la représentation et de la participation des femmes dans les organes tripartites, ainsi qu'au sein des organisations syndicales et patronales, le dialogue social, y compris la négociation collective, a prouvé qu'il avait un impact positif pour créer des emplois décents et mieux rémunérés, surmonter la discrimination et redéfinir les normes sociales, tout en favorisant la cohésion sociale et la paix. Les organisations internationales appuyant ces processus ont également un rôle à jouer en s'assurant de leur intégrité dans la concrétisation de l'égalité de genre, ainsi que dans le financement et dans la formulation de conseils techniques à l'intention des gouvernements et de la société civile.

► Les acteurs du terrain

La réalisation d'un programme d'action porteur de transformation en faveur de l'égalité de genre passe par des interventions sur ses multiples déterminants. Pour ce faire, il convient de veiller à la coordination des interventions des ministères et des organismes publics consacrés aux femmes, ainsi qu'à la consultation et à la participation étroites des organisations d'employeur et de travailleurs représentatives. La société civile joue également un rôle important. Le système des Nations Unies a un rôle important à jouer en s'appuyant sur ses fonctions de coordination, en établissant des alliances stratégiques et en encourageant la mobilisation sociale assortie d'une plus grande participation des femmes aux instances et processus décisionnels. Cette démarche permettrait de renforcer la redevabilité globale en matière d'égalité de genre. À cet égard, l'OIT est partie prenante du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (ONU-SWAP) pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (EGAF), qui prévoit l'intégration systématique et quantifiable des questions relatives à l'égalité de genre dans toutes les grandes fonctions institutionnelles des entités du système des Nations Unies. Par ailleurs, l'OIT dispose du Plan d'action pour l'égalité de genre, un outil programmatique destiné à faciliter la mise en œuvre efficace et inclusive de l'Agenda pour le travail décent. Des mécanismes internes de contrôle de la qualité liés à l'égalité de genre sont également en place pour les projets

de coopération technique. Ces mécanismes comprennent un système de marqueurs de genre visant à s'assurer que l'ensemble des interventions de l'OIT prennent effectivement en compte l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que la non-discrimination au sens large. Enfin, les institutions financières internationales ont un rôle primordial à jouer en accordant la priorité aux investissements susceptibles de transformer les rapports de force entre les sexes et de profiter plus équitablement aux femmes et aux hommes.

► Contribution de l'OIT

L'égalité entre hommes et femmes est à la fois un objectif universel partagé et une aspiration transversale dans le monde du travail. Comme indiqué plus haut, un programme d'action porteur de transformations et quantifiable en faveur de l'égalité de genre figure en bonne place dans la Déclaration du centenaire de l'OIT adoptée en 2019, dans l'Appel à l'action et dans le Programme de développement durable à l'horizon

2030, en particulier dans les Objectifs de développement durable 5 et 8. L'engagement des mandants de l'OIT à mettre en œuvre ce programme d'action se reflète également dans les priorités programmatiques actuelles de l'OIT, qui combinent la lutte contre la discrimination et les préjugés fondés sur le genre touchant à l'accès des femmes aux marchés du travail et leur épanouissement sur ces marchés, la valorisation équitable du travail des femmes et la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la promotion d'une répartition plus équitable du travail de soins non rémunéré entre les familles et l'État et entre les hommes et les femmes, et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Pour réaliser ce programme d'action, une panoplie de politiques et de mesures intégrées, inclusives et porteuses de transformation, fondées sur les normes internationales du travail pertinentes, doivent être mises en œuvre. En outre, si l'OIT doit atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés en matière de promotion de l'égalité de genre, elle doit veiller à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble de ses activités.



Contact

Organisation Internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Suisse

Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité
et de l'inclusion (GEDI)
T : +41 22 799 6730
E : gedi@ilo.org
www.ilo.org/ged