BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

GB.300/5
300e session

Conseil d'administration

Genève, novembre 2007

POUR DÉCISION

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes

Introduction

1. Le présent rapport fournit des informations sur le nouveau Plan d'action 2008-09 du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes, dont on trouve la version complète en annexe. L'information du Conseil d'administration au sujet du plan d'action et les échanges à ce sujet ont pour but de montrer que le BIT continue à respecter son engagement vis-à-vis de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et à appliquer concrètement son mandat et sa politique dans ce domaine.

2. Le document d'orientation *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail*, publié par le Directeur général en 1999, indique qu'un plan d'action est nécessaire en tant qu'outil opérationnel destiné à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes [1]. Le nouveau plan d'action actualise la réponse pratique et décrit les domaines de résultats pour le prochain biennium.

3. Le plan d'action est aligné sur le programme et budget pour 2008-09 et sur la méthode de gestion axée sur les résultats de l'Organisation. Il est relié aux stratégies organisationnelles de base afin d'assurer la cohérence et de maximaliser les synergies.

4. Le plan d'action concerne l'ensemble du personnel du BIT. Il servira d'outil pour mieux comprendre la manière dont la promotion de l'égalité entre hommes et femmes fait partie intégrante de son travail. Le personnel du BIT est ainsi mieux équipé pour aider les mandants à planifier et à mettre en œuvre leurs politiques et programmes respectifs d'égalité destinés à combler les écarts entre hommes et femmes. Le plan d'action sera pour le BIT un instrument essentiel lors de la préparation, en coopération avec les mandants, du point L'égalité entre les hommes et les femmes au cœur du travail décent (discussion générale) de la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail.

5. Le plan d'action appuie et renforce les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), de l'élaboration des politiques à leur mise en œuvre, par un large éventail

[1] L'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes est la stratégie à laquelle les gouvernements ont souscrit à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes dans la Déclaration de Beijing, ainsi que le système des Nations Unies, pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

de stratégies et d'activités. Celles-ci comprennent des audits participatifs et volontaires sur les questions d'égalité entre hommes et femmes qui, après avoir été menés dans certains pays, ont eu pour effet que les mandants ont décidé d'incorporer dans leurs PPTD la constitution de capacités en matière d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

6. Le tripartisme est essentiel pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et est reconnu comme tel dans le plan d'action. A cet égard, l'expérience a montré que les initiatives menées avec et pour les mandants en matière d'égalité entre hommes et femmes pouvaient servir de levier pour promouvoir des processus tripartites plus équitables et plus représentatifs. Ceux-ci produisent à leur tour des résultats qui répondent aux préoccupations réelles et pressantes de tous les mandants – ce qui peut entraîner des incidences plus marquées sur la vie des travailleurs, leurs ménages et leurs communautés et, en fin de compte, leur pays.

7. Un large processus de consultation participatif a été utilisé pour établir le plan d'action, qui a permis l'appropriation par l'ensemble du BIT. Le plan d'action incorpore aussi les conclusions d'une évaluation portant sur le plan d'action précédent (2003-2005) et celles de nombreux audits sur les questions d'égalité entre hommes et femmes menés au sein de l'Organisation en 2001. En outre, il s'inspire de la participation active du BIT à la définition d'une politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que d'une analyse réalisée par le BIT en tant que codirigeant de l'Equipe spéciale pour l'intégration des questions de genre dans les programmes, le suivi, l'évaluation et les rapports dans les systèmes de gestion axée sur les résultats des Nations Unies. Cette analyse de plus de dix entités des Nations Unies corrobore l'idée que l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la programmation à l'échelle de l'organisation est «un moyen extrêmement efficace» pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et favoriser une progression plus effective vers l'accomplissement des mandats. Elle a également constaté que, lorsque la politique en matière d'égalité entre les sexes est activement appuyée par le chef d'un organisme, l'incidence des mesures prises à ce titre était renforcée.

8. Le plan d'action répond aux prescriptions des Nations Unies en matière de plan d'action pour l'égalité des sexes et appuie le système de signalement obligatoire aux Nations Unies des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Il a aussi été établi en tenant compte des initiatives récentes en matière d'intégration de l'emploi et du travail décent dans les programmes, politiques et activités des Nations Unies, par les *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, approuvés en avril 2007 par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS).

Portée du plan d'action

9. La figure 1 représente le plan d'action sous forme de diagramme. Celui-ci contribue à assurer un fondement solide pour la réalisation des objectifs de l'Organisation. Il s'appuie sur la politique du BIT en matière d'égalité entre les sexes et renforce l'attention portée aux dimensions du genre dans les mécanismes institutionnels pour les questions de personnel, de fond et de structures. Il fixe les résultats, les indicateurs et les cibles pour les atteindre ainsi que l'entité principalement responsable.

10. Conformément à la bonne pratique, il est aligné sur les objectifs stratégiques de base de l'Organisation, qui forment les principaux piliers qui débouchent sur l'objectif mondial du travail décent pour tous, femmes et hommes. Les résultats programmatiques définis dans le plan d'action sont ceux du programme et budget pour 2008-09. Le plan d'action contribue à éclairer la contribution que peut apporter l'intégration de l'égalité entre hommes et

femmes à la réalisation des résultats et des cibles fixés pour le biennium, ainsi que les stratégies à appuyer.

11. Une attention particulière est portée dans le plan d'action aux vraies chances que représentent, pour le programme et budget 2008-09, les *principes d'action communs* et les *résultats immédiats communs* pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Ceux-ci ont pour but de contribuer à renforcer l'intégration des questions d'égalité par les mandants, et les moyens de réaliser ces résultats et ces indicateurs sont contenus dans le plan d'action.

Figure 1:

Résumé du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pour la période 2008-2009

12. L'objectif commun est constamment maintenu par le centrage sur le but primordial du travail décent pour tous – qui constitue le toit du bâtiment.

13. Le plan d'action relie ainsi concrètement la méthode de gestion axée sur les résultats du BIT à l'égalité entre hommes et femmes et à l'Agenda du travail décent dans les domaines suivants:

- promouvoir l'accès sur un pied d'égalité, pour les femmes et les hommes, à l'éducation et à la formation ainsi qu'au plein emploi productif dans des conditions d'équité et de dignité;
- promouvoir les normes, principes et droits fondamentaux au travail;
- promouvoir une protection sociale suffisante et équitable pour tous;
- renforcer le tripartisme et le dialogue social;
- représentation équitable et possibilité de se faire entendre pour tous les travailleurs dans les économies formelles comme informelles;
- tendre vers une mondialisation juste et équitable.

14. Dans le droit fil de la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence internationale du Travail de 2004, le plan d'action appuie les efforts plus systématiques pour assurer la cohérence entre les activités de coopération ordinaires et techniques dans le cadre des PPTD. Il soutient l'incorporation d'une dimension de genre dans les accords entre l'OIT et les bailleurs de fonds et l'analyse des questions d'égalité entre hommes et femmes avant la planification et la mise en œuvre des programmes, afin de renforcer l'égalité des possibilités, pour les femmes et les hommes, de participer à tous les programmes et d'en bénéficier. En outre, il est conforme aux recommandations formulées dans le rapport global de 2007, *L'égalité au travail: relever les défis*.

15. Le plan d'action utilise une stratégie à deux axes pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle consiste, d'une part, à intégrer les questions d'égalité afin d'inclure les priorités et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des programmes et, d'autre part, à prévoir des interventions spécifiques pour autonomiser l'un ou l'autre sexe, généralement les femmes qui risquent davantage d'être défavorisées sur les plans social, politique ou économique pour des raisons liées à leur sexe. Un exemple de la première approche est un projet au Kirghizistan qui a pour but de stimuler l'emploi des jeunes. Le projet a recours à une analyse sexospécifique pour identifier les besoins propres et parfois différents des jeunes des deux sexes, ce qui débouchera sur des stratégies et des méthodes différentes pour y répondre. Les participants au projet ont aussi mis au point des recommandations concernant les moyens de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi des jeunes dans le cadre des PPTD dans le pays. Un exemple de la seconde méthode est le projet réalisé récemment au Burkina Faso, qui créait des régimes de microassurance pour les femmes pauvres par l'intermédiaire de leurs associations d'entreprises. Plusieurs régimes ont été mis en place pour les femmes qui n'en bénéficiaient pas précédemment.

Responsabilisation et ressources

16. Les mécanismes de responsabilisation sont essentiels pour l'intégration effective de questions d'égalité entre hommes et femmes. Le plan d'action précise les rôles et les responsabilités et renforce le mécanisme existant de suivi et de surveillance de la performance et des progrès organisationnels. Le renforcement de ces mécanismes contribuera à instaurer une responsabilité individuelle et collective à tous les niveaux et à améliorer la cohérence du signalement des mesures prises pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes et des résultats atteints dans toutes les régions et tous les pays, en utilisant les systèmes de signalement existants.

17. Le BIT continuera de recourir aux audits participatifs pour assurer le retour d'information sur l'exécution de l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les bureaux extérieurs du BIT, au siège et, de plus en plus, avec les mandants et les équipes de pays de l'unification du système des Nations Unies. Certains éléments démontrent que ces audits, que le plan d'action rend obligatoires pour le BIT, ont contribué à accroître la capacité et l'initiative du personnel, s'agissant d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le travail du BIT, ce qui se traduit par des services et des initiatives améliorés pour aider les mandants.

18. Les responsabilités premières et la filière hiérarchique à respecter pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans le travail du BIT sont définies dans le plan d'action et vont du Directeur général aux directeurs exécutifs et aux autres cadres supérieurs. Le plan d'action précise aussi le rôle de catalyseur du réseau mondial du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (130 membres en septembre 2007) et le rôle du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes.

19. Le plan d'action indique la manière dont le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et le Bureau de programmation et de gestion appuieront la mise au point d'indicateurs pour le suivi et le signalement relatifs à l'égalité entre hommes et femmes au sein des programmes et des activités. Les programmes de départements, de régions et de pays seront encouragés et soutenus dans la réalisation d'études de référence et dans le renforcement des indicateurs d'égalité pour la mesure des résultats. Une évaluation indépendante de la mise en œuvre du plan d'action sera réalisée en 2009, le but étant d'utiliser les résultats pour préparer un plan d'action revu et actualisé.

20. Le réseau mondial du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes continuera de faire office de mécanisme efficace d'échange d'informations, qui sera renforcé et harmonisé par la stratégie globale d'échange de connaissances du BIT. Ce réseau aide le personnel du BIT à être mieux équipé pour répondre aux besoins de mandants. La recherche et la production d'informations sexospécifiques resteront encouragées, de même que le développement des compétences et les programmes d'évaluation intégrant les questions d'égalité entre les sexes. Les connaissances acquises seront diffusées dans des formats et des événements accessibles à tous.

21. Pour une mise en œuvre efficace du plan d'action, un vaste éventail de ressources humaines et financières fournies par l'Organisation est prévu. Outre les ressources budgétaires ordinaires en termes de personnel et d'activités pour le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et les spécialistes régionaux des questions d'égalité entre hommes et femmes, le processus d'interconnexion des ressources, à la fois en termes de mois de travail et de fonds pour la mise en œuvre du programme et budget pour 2008-09, est également un mécanisme formel pour appuyer les résultats sur le plan de l'égalité des sexes des unités extérieures et du siège. Les ressources extrabudgétaires de la communauté d'appui des bailleurs de fonds compléteront comme précédemment les affectations du budget ordinaire pour les initiatives axées sur les femmes et les initiatives en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

Conclusion

22. Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes fait partie des outils du BIT pour renforcer la capacité du personnel et mettre les mandants en mesure de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent. A cet effet, il identifie les possibilités de réduire les inégalités dans les domaines institutionnels et programmatiques clés et agit en conséquence, ce qui contribuera à accroître l'efficacité de la réalisation des résultats et des cibles du programme et budget pour 2008-09.

23. ***Le Conseil d'administration, en prenant note du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes, voudra sans doute demander au Directeur général de le tenir informé des progrès et des résultats de la mise en œuvre de ce plan, afin que l'ensemble du Bureau puisse lui donner suite avec succès.***

Genève, le 12 octobre 2007.

Point appelant une décision: paragraphe 23.

Appendice

Plan d'action 2008-09 du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes

Table des matières

Page

1. Introduction 6
   - Contexte et but du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 6
   - Public visé 6
   - Elaboration 6
   - Structure 6
   - Le mandat de l'OIT et l'approche de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent 6
   - Activités du système des Nations Unies 6
2. Portée 6
3. Les grands axes 6
4. Responsabilité, rôles, compétences et ressources 6
   - Ressources humaines et financières 6
5. Suivi, évaluation, rapports et gestion des connaissances 6
   - Gestion des connaissances 6

Annexe

I. Résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les objectifs stratégiques du programme et budget de l'OIT pour 2008-09 6
   - Domaines de résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le programme et budget de l'OIT pour 2008-09 – priorités régionales sexospécifiques 6
     - Afrique 6
     - Amériques 6
     - Etats arabes 6
     - Asie et Pacifique 6
     - Europe et Asie centrale 6
   - Domaines de résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le programme et budget de l'OIT pour 2008-09 – Résultat immédiat commun 6

II. Politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes 6

III. Reconnaissance au plan international de l'égalité entre hommes et femmes 6

IV. Evolution de l'approche de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et les programmes du BIT 6

V. Méthodologie de l'audit participatif de genre du BIT 6

1. Introduction

Contexte et but du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes

Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes est un instrument destiné à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes contenu dans l'Agenda du travail décent. Il est l'outil de mise en œuvre prévu dans le document *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail,* publié par le Directeur général en 1999 (voir annexe II). Cette politique a confié la charge de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes à l'ensemble du personnel du BIT; elle appelle au renforcement des mécanismes institutionnels; elle instaure des mécanismes de responsabilité et de suivi; et elle s'engage à assurer l'affectation de ressources suffisantes et la constitution de capacités ainsi qu'à améliorer l'équilibre entre hommes et femmes au sein du personnel. Ce plan d'action, comme les précédents, a pour but de soutenir la réponse stratégique.

Le plan d'action contribue à la réalisation de l'Agenda du travail décent et appuie ainsi les efforts déployés par les mandants de l'OIT pour atteindre les objectifs du travail productif pour tous, hommes et femmes, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Il sert aussi l'agenda plus large du développement mondial par les nombreuses initiatives régionales et nationales qui relient le travail décent à l'objectif de la réduction de la pauvreté à l'échelle mondiale et de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

Public visé

Le but immédiat du plan d'action consiste à guider et à soutenir l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toute l'Organisation, et le groupe cible est ainsi l'ensemble du personnel du BIT. Toutefois, les bénéficiaires en sont les mandants tripartites: gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs. Le plan d'action sera utilisé au plan interne pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes au sein des programmes et de la structure du BIT, contribuant ainsi à guider le BIT afin de mieux aider les mandants. Le mécanisme pour maximaliser l'efficacité de ces approches réside dans le dialogue social. Le plan d'action prend en compte ces mécanismes et la nécessité d'un dialogue social efficace pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elaboration

Le plan d'action a été élaboré en concertation avec les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les coordonnateurs pour les questions d'égalité au siège et dans les unités extérieures ainsi qu'avec les cadres supérieurs et le personnel des unités clés. Une évaluation du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes a été réalisée en 2006. Celle-ci, parallèlement à un examen interne en 2006 de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le processus programmatique et budgétaire global de l'Organisation, a déterminé le profil du plan d'action actuel. L'engagement actif du BIT dans la mise au point d'une politique et d'une stratégie de l'intégration des questions d'égalité dans tout le système des Nations Unies a également inspiré le plan d'action. Les principaux messages résultant de ces processus qui ont orienté l'élaboration du plan sont les suivants:

– continuer à s'attaquer aux dimensions sexospécifiques du recrutement, du fond et des dispositions institutionnelles, étant donné que ce renforcement institutionnel augmentera l'efficacité globale des résultats et des répercussions du travail du BIT;

– relier la recherche de l'égalité entre hommes et femmes au travail de base de l'Organisation, en l'espèce les objectifs stratégiques du BIT tels que décrits dans les documents du programme et budget;

– renforcer le système de responsabilisation afin de mieux mesurer les progrès et d'identifier les lacunes dans l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes;

– tenir compte des lacunes et des défis prioritaires en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes;

– être guidé par les priorités régionales.

Le plan d'action passe en revue les stratégies et les programmes clés de l'Organisation et actualise l'approche de l'intégration de la sexospécificité à l'échelle de l'institution. Il sera examiné et revu au cours des prochains bienniums afin de tenir compte des changements dans les prochains programmes et budgets.

Structure

La présente section décrit le contexte et l'objet du plan d'action. La deuxième section définit la portée du plan d'action en décrivant les dimensions essentielles autour desquelles il s'articule afin de veiller à ce qu'il s'inscrive solidement dans les projets et les activités de l'Organisation. La troisième section ainsi que l'annexe II présentent sous forme de tableau les domaines clés de résultats par ordre de priorité en ce qui concerne les mécanismes institutionnels (selon la politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes); les dimensions programmatiques (selon les objectifs et résultats du programme et budget); et le résultat immédiat commun en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, comme convenu dans le programme et budget pour 2008-09. La quatrième section expose le système de responsabilisation et les responsabilités organisationnelles pour la mise en œuvre du plan d'action, ainsi que les questions qui ont trait aux ressources. La cinquième section décrit les mécanismes de suivi, d'évaluation et de rapports d'exécution du plan d'action.

Le mandat de l'OIT et l'approche de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent

Depuis sa fondation en 1919, l'OIT est attachée à la promotion des droits des femmes et des hommes dans le monde du travail et à l'objectif de l'égalité. L'OIT œuvre en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement en tant que droit humain élémentaire, mais aussi comme élément intrinsèque des objectifs mondiaux du travail décent et de la réduction de la pauvreté et comme instrument d'une mondialisation qui n'exclut personne. L'OIT considère dès lors l'égalité entre les hommes et les femmes comme une condition essentielle de la réalisation du développement économique et social.

Le mandat de l'OIT consistant à promouvoir l'égalité est consacré par sa Constitution et par une série de normes internationales du travail. Les quatre conventions de base relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes concernent l'égalité de rémunération, la discrimination (emploi et profession), les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité. Cet engagement s'exprime également dans une série de résolutions adoptées sur l'égalité entre les hommes et les femmes, dont la plus récente, en

2004, concerne la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité.

Le consensus international concernant la nécessité de l'égalité entre les hommes et les femmes n'a cessé de croître, à commencer par la consécration de ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 jusqu'aux déclarations actuelles du Conseil économique et social. Cette reconnaissance internationale a donné sa forme à la réponse du BIT et est traduite dans son plan d'action. (Voir l'annexe III pour plus de détails sur les grands engagements internationaux en matière d'égalité entre les sexes.)

Comme le relève le rapport global de 2007, *L'égalité au travail: relever les défis*, il existe un nombre croissant de preuves de l'effet inhibiteur de la productivité, de la croissance et de la prospérité qu'exerce l'inégalité entre hommes et femmes. De même, il existe des preuves évidentes que s'attaquer à cette inégalité est bénéfique pour les personnes, les familles, les travailleurs, les employeurs, la société et les économies nationales. Améliorer les revenus des femmes est un élément essentiel dans la lutte contre la pauvreté et la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Les femmes qui effectuent un travail économique rémunéré tout en continuant d'assurer un travail génésique non rémunéré sont plus nombreuses que jamais. La participation à la vie active suppose des compromis pour ces femmes, leur famille et la société dans son ensemble; il y a aussi des obstacles à surmonter pour assurer que les femmes et les hommes aient des chances égales de participer aux activités économiques. Par conséquent, l'instauration de l'égalité dans le monde du travail serait profitable pour tous les mandants du BIT – travailleurs, employeurs et gouvernements.

L'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes est la stratégie première utilisée par le BIT pour accélérer la progression vers l'égalité entre femmes et hommes (voir encadré 1). Une approche selon deux axes est appliquée: le premier consiste à répondre explicitement et de manière systématique aux besoins et aux problèmes précis et souvent différents des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques, des stratégies et des programmes. Le second axe est celui des interventions ciblées lorsque l'analyse montre qu'un des deux sexes – généralement les femmes – est défavorisé sur le plan politique et/ou économique Ces initiatives qui visent à autonomiser les femmes sont un complément essentiel de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et pourraient comprendre, par exemple, des mesures d'action positive.

Encadré 1

Intégrer les questions d'égalité entre les sexes

«Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.»

Conseil économique et social des Nations Unies, 1997

L'intégration de la dimension sexospécifique en tant que stratégie pour atteindre l'égalité entre les sexes a également été identifiée par les gouvernements à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, organisée à Beijing en 1995. Les analyses et les évaluations récentes dans une série d'organisations de développement ont démontré que l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes n'avait pas été bien comprise et appuyée et n'avait dès lors pas été efficace, s'agissant de transposer les engagements politiques en matière d'égalité entre les sexes dans les ressources et la mise en œuvre. Les recommandations pour plus d'efficacité consistent notamment à adopter une démarche plus stratégique qui analyse et identifie les ouvertures et les points d'entrée prioritaires sans tenter de faire tout, partout; à renforcer les appuis institutionnels et les mécanismes de responsabilisation pour l'intégration de la dimension de genre; à être attentif aux politiques en matière de ressources internes et humaines ainsi qu'aux dimensions opérationnelles et programmatiques du travail d'une organisation; et à mettre à disposition les ressources nécessaires pour soutenir l'analyse, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation qui conviennent.

Les actions d'intégration ont évolué au fil du temps au BIT, soutenues par la méthode de gestion axée sur les résultats adoptée par l'Organisation. C'est ainsi que l'on a renoncé à considérer l'intégration des questions d'égalité comme une «activité intersectorielle» présentant un «intérêt général» (2002-03) au profit d'un «principe d'action commun» (2008-09) appelant une réponse institutionnelle stratégique et coordonnée. Pour plus de détails sur l'évolution de l'approche de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes au sein du BIT, voir l'annexe IV.

Le BIT a lancé en 2001 un audit participatif de genre, le premier de ce type dans le système des Nations Unies (voir annexe V). Le plan d'action reconnaît l'importance de cette méthode pratique pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

Les audits sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, qui sont aujourd'hui utilisés de plus en plus par les mandants du BIT et les autres organismes des Nations Unies ainsi que par les services et unités du BIT:

– améliorent la capacité collective d'une organisation à examiner ses activités sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes et repèrent les points forts et les points faibles dans la promotion des questions d'égalité;

– contribuent à susciter l'appropriation par l'organisation des initiatives en matière d'égalité entre les sexes; et

– affûtent l'apprentissage par l'organisation des questions d'égalité par un processus de constitution d'équipes, de partage d'informations et de réflexion.

La coopération technique est, pour le BIT, un des moyens complémentaires de promouvoir sa stratégie d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes, d'exécuter le «résultat immédiat commun» en matière d'intégration contenu dans le programme et budget pour 2008-09, et d'œuvrer à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. La coopération technique appuie aussi bon nombre de mécanismes et d'activités du BIT qui favorisent l'intégration de la dimension de genre, notamment les audits sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, la mise au point d'outils, le développement des capacités et les publications.

Les grands paramètres liés à l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique sont exprimés dans des décisions et documents récents du BIT. Par exemple, en mars 2005, le Conseil d'administration a approuvé une décision qui impose d'être attentif à l'égalité entre les sexes dans tous les aspects des programmes de coopération technique extrabudgétaires du BIT, y compris les accords avec les bailleurs de fonds. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique signifie envisager des mesures sexospécifiques, tenir compte de la nécessité d'une analyse des programmes axés sur la dimension du genre, et tendre à l'égalité des chances, pour les femmes et les hommes, de participer aux programmes et d'en bénéficier.

La base de connaissances de l'Organisation sera par ailleurs renforcée, tout comme la capacité de suivi des changements dans les besoins et les circonstances des femmes et des hommes et la compréhension de ces tendances en vue de l'élaboration efficace des politiques relatives aux quatre principaux domaines techniques de l'approche du BIT.

Activités du système des Nations Unies

Dans le contexte de la réforme des Nations Unies et de l'objectif de l'unité d'action, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) favorisent l'incorporation des questions de genre dans le monde du travail dans les programmes par pays des Nations Unies. De plus, le BIT apporte son aide à l'ensemble du système des Nations Unies pour

intégrer l'emploi et le travail décent dans ses programmes, politiques et activités, par exemple par le biais des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, créés à la demande du Conseil économique et social (2006) et approuvés en avril 2007 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), qui lui-même intègre la dimension du genre. Lors de l'élaboration du plan d'action, il a été tenu compte du processus de réforme des Nations Unies et des nouvelles modalités de l'aide, étant donné qu'il existe une synergie entre l'égalité des sexes et les principes plus larges de la réforme de l'aide des Nations Unies et au-delà – en particulier ceux qui concernent le partenariat, les responsabilités et les résultats. Ces principes ne peuvent être réalisés sans une approche axée sur l'égalité entre hommes et femmes. Les mesures proposées dans le plan d'action pour promouvoir l'égalité des sexes rejoignent et appuient celles qui sont adoptées dans le cadre de la réforme des Nations Unies. Dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, le BIT va dans le sens d'autres organisations des Nations Unies et du projet de politique et de stratégie à l'échelle du système des Nations Unies en matière d'intégration de la dimension de genre. On peut citer les exemples suivants de l'engagement du BIT dans ces domaines:

– membre à part entière du Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies;

– contribution régulière aux rapports clés du système des Nations Unies, y compris de l'Assemblée générale et du Conseil de sécurité ainsi que du Secrétaire général;

– promotion de l'Agenda du travail décent du BIT et implication étroite des mandants dans les processus par pays des Nations Unies qui concernent l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et le travail décent;

– membre actif du sous-groupe spécial sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement;

– promotion des efforts interinstitutions déployés par l'intermédiaire du Conseil économique et social en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes;

– contributions au Réseau des ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies, dont les membres se sont engagés à promouvoir la participation sur un pied d'égalité des femmes et des hommes dans leurs organisations respectives;

– contributions relatives à l'égalité des sexes et au travail décent apportées aux discussions thématiques lors des sessions de la Commission de la condition de la femme;

– appui au programme commun des Nations Unies et aux mécanismes des rapports d'évaluation relatifs à l'égalité des sexes.

2. Portée

Pour établir ce plan d'action pour 2008-09, les dimensions suivantes ont déterminé sa portée et son orientation. Elles sont représentées graphiquement à la figure 1.

1. Maintien de la clarté et de l'unité d'intention par l'objectif suprême du «travail décent et de l'égalité pour tous, femmes et hommes, dans le monde du travail», ce qui est représenté visuellement comme le toit du bâtiment, que soutiennent tous les autres éléments.

2. Attention portée aux mécanismes institutionnels porteurs en vue d'offrir un fondement solide pour le progrès, comme exposé dans la politique d'égalité entre hommes et femmes du BIT. Il s'agit de la dotation en personnel, des dispositions institutionnelles et de la substance, ce qui est représenté visuellement comme les fondations du bâtiment.

3. Utilisation de la gestion axée sur les résultats, conformément à l'approche du programme et budget du BIT; alignement sur les métiers de base de l'Organisation, à savoir les quatre objectifs stratégiques et la mise en évidence de la manière dont l'égalité entre hommes et femmes est un élément intrinsèque de la réalisation de ces objectifs. Ces quatre objectifs stratégiques sont représentés visuellement comme les quatre principaux piliers qui soutiennent le toit, chacun étant essentiel à la réalisation des objectifs de l'Organisation.

4. Exploitation de la possibilité offerte par certaines modalités clés qui soutiennent l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'Organisation. Il s'agit: i) du principe commun d'action (Toutes les activités du BIT contribuent à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes); et ii) du résultat immédiat commun (programme et budget 2008-09) pour renforcer la capacité des mandants à intégrer l'égalité des sexes. Ces modalités sont représentées graphiquement comme des «ouvertures» qui facilitent pour l'Organisation le renforcement de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes.

Figure 1:

Résumé du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pour la période 2008-2009

3. Les grands axes

La présente section présente les tableaux de résultats selon les différences entre les sexes pour trois dimensions critiques qui, ensemble, centrent le soutien à l'égalité entre hommes et femmes sur la réalisation de l'objectif suprême du travail décent pour tous, femmes et hommes.

Les tableaux qui suivent comportent pour chaque dimension des indicateurs et des cibles ainsi que des stratégies et des activités réelles ou indicatives.

Il y a trois ensembles de tableaux de résultats:

- Le premier concerne les *mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes dans l'Organisation*. Ces tableaux se basent sur la politique d'égalité entre les sexes.

- Le deuxième a trait aux *grands axes en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les objectifs stratégiques du BIT*. Ces tableaux s'appuient sur le programme et budget pour 2008-09 (voir annexe I).

- Le troisième concerne la modalité qu'offre le *résultat immédiat commun en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*, qui se base également sur le programme et budget pour 2008-09 (voir annexe I).

Il n'y a pas de tableau spécifique pour le *principe d'action commun relatif à l'égalité entre hommes et femmes* (programme et budget pour 2008-09), celui-ci étant présent dans tous les tableaux ci-dessus (encadré 2). La réussite de la mise en œuvre de ce principe sera déterminée par la mesure dans laquelle il inspire les stratégies et débouche sur la réalisation des objectifs et des cibles relatives à l'égalité des sexes, tels que contenus dans les tableaux de résultats.

Encadré 2

Principe d'action commun du BIT relatif à l'égalité entre hommes et femmes

Toute l'action du BIT sera abordée sous l'angle de l'égalité entre les sexes pour évaluer son incidence potentielle et réelle sur l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans le monde du travail. Les politiques, programmes et activités reposeront sur les méthodologies et les directives élaborées par le BIT de manière à contribuer concrètement à l'égalité entre hommes et femmes et afin qu'aucune mesure ne vienne par mégarde entraver ou limiter les progrès accomplis à cet égard.

Les audits sur les questions d'égalité entre hommes et femmes et la budgétisation tenant compte de ces questions seront encore développés pour aider les mandants soucieux de faire progresser la situation des femmes, l'objectif étant d'intégrer les préoccupations concernant l'égalité dans l'ensemble du système multilatéral et au sein du BIT. A cet égard, une attention particulière sera accordée aux préoccupations de ce type dans les programmes par pays de promotion du travail décent et, par leur intermédiaire, dans les programmes par pays des Nations Unies et les stratégies nationales de réduction de la pauvreté.

Source: Programme et budget 2008-09, paragr. 128-130.

La coopération technique, qui est reprise dans les tableaux de résultats, est un instrument important pour le BIT, s'agissant d'atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation et du résultat immédiat commun relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des PPTD.

Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes dans l'Organisation

Grand axe	Etapes d'action	Indicateurs et cibles	Stratégies et activités indicatives	Responsabilité première
Personnel				
Progresser vers la parité du personnel des services organiques d'ici à 2010 dans toutes les unités et services, comme l'indique la politique du BIT d'égalité entre hommes et femmes Egalité des chances et de traitement de l'ensemble du personnel du BIT	Exécution de mesures adoptées pour assurer une plus grande parité entre les femmes et les hommes dans les promotions à des postes élevés	Augmentation pour tendre vers la parité dans les postes des services organiques (Référence: statistiques du DRH pour 2006) Egalité entre hommes et femmes abordée dans les programmes de gestion et de direction, dans le cadre de la formation des formateurs et dans les mandats des responsables de la formation Equilibre entre les sexes dans la participation du personnel aux programmes de gestion et de direction	■ Promouvoir l'équilibre hommes/femmes parmi les participants à la formation en gestion ■ Mettre au point et inclure un module spécifique sur l'intégration des questions d'égalité dans la formation à la gestion et surveiller les responsables de la formation pour s'assurer de la conformité ■ Continuer à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le recrutement et les promotions ■ Mettre à disposition une base de référence en ce qui concerne la composition du personnel, le recrutement et les promotions, désagrégée par sexe	Département des ressources humaines Bureau de l'égalité entre hommes et femmes Tous les chefs de service et supérieurs hiérarchiques Centre international de formation de l'OIT – Turin Note: Le Syndicat du personnel s'est engagé à œuvrer avec le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes
	Possibilités élargies de perspectives de carrière pour le personnel des services généraux dans l'Organisation	Augmentation des possibilités de formation pour le personnel des services généraux	■ Promouvoir la formation et le développement des possibilités et encourager le personnel des services généraux à tirer parti de ces possibilités	
	Mesures particulières en place pour favoriser un environnement de travail porteur et conciliable avec les responsabilités familiales pour le personnel tant masculin que féminin	Renforcement et application des dispositions garantissant un lieu de travail répondant aux besoins des hommes et des femmes et conciliable avec les responsabilités familiales	■ Promouvoir et évaluer les politiques à l'appui d'un équilibre sain entre le travail et la vie et surveiller leur mise en œuvre	
	La compétence en matière d'intégration de l'égalité hommes-femmes est assurée pour tout le personnel au niveau approprié	Volonté démontrée et référence à l'égalité entre hommes et femmes inclus progressivement dans les descriptions de postes du personnel	■ Les descriptions de postes pour les emplois à pourvoir comprennent, si c'est indiqué, la compétence en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes ■ Inclure la responsabilité du soutien à l'égalité entre hommes et femmes dans les rapports d'évaluation de l'ensemble du personnel statutaire du budget et de la coopération technique	

Grand axe	Etapes d'action	Indicateurs et cibles	Stratégies et activités indicatives	Responsabilité première
			■ Revoir les descriptions de postes des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes pour tenir compte des nouveaux besoins qui peuvent découler de la mise en œuvre de la stratégie d'intégration de l'égalité hommes-femmes ■ Formation adéquate à l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes mise à disposition du personnel du BIT pour améliorer leurs capacités d'intégration de ces questions dans leur travail	
	Mesures pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail adoptées	Dispositions pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail renforcées et appliquées	■ Diffuser la politique et le code de pratique ■ Les cadres doivent adopter une tolérance zéro et réagir promptement à toute infraction aux règles	

Grand axe	Etapes d'action	Indicateurs et cibles	Stratégies et activités indicatives	Responsabilité première
Questions de fond				
L'engagement vis-à-vis de l'égalité entre hommes et femmes est internalisé dans tout le BIT et se traduit dans l'ensemble du travail technique, des activités opérationnelles et des services d'appui, y compris la gestion des connaissances, comme indiqué dans la politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes	Compétence accrue du personnel du BIT pour effectuer l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes et la planification liée à l'emploi et au travail décent	Place plus importante accordée à l'égalité hommes-femmes dans le rapport sur l'exécution du programme en 2006-07. (référence de départ: le rapport d'exécution 2006-07)	■ Informer, sensibiliser et susciter l'appropriation en ce qui concerne le plan d'action ■ Développer les capacités du personnel du BIT et de ses mandants en matière d'intégration de l'égalité hommes-femmes par la formation, les consultations, la diffusion des conclusions des recherches et des bonnes pratiques, l'orientation dans les domaines prioritaires et l'utilisation des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, etc.	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes Tous secteurs et régions, y compris les bureaux sous-régionaux et de pays Bureau de programmation et de gestion Département des partenariats et de la coopération pour le développement Centre international de formation de l'OIT – Turin
	Les attitudes et les habitudes de travail soutiennent l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes	Nombre d'audits sur l'égalité entre hommes et femmes effectués dans des unités et services du BIT; résultats communiqués à la haute direction et réponse de la direction. Référence de base: 28 audits sur l'égalité entre hommes et femmes au sein du BIT entre 2001 et septembre 2007	■ Incorporer la sensibilité aux questions d'égalité hommes-femmes dans l'orientation stratégique, la recherche, les bonnes pratiques et les lignes directrices pour les PPTD	
	Niveau de connaissances et méthodes améliorées pour aborder les dimensions de genre dans le travail technique	Nombre d'indicateurs sexospécifiques augmenté et encouragé pour le travail technique Proportion des recherches, des méthodologies et des outils pour traiter les questions d'égalité hommes-femmes appliqués dans le travail technique Place plus importante aux dispositions à l'appui de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les accords entre le BIT et les bailleurs de fonds Place plus importante faite à l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les projets et programmes de coopération technique	■ Mener des audits sur l'égalité entre hommes et femmes et fournir un rapport de synthèse annuel aux cadres supérieurs et aux responsables de la mise en œuvre ■ Mise au point, affinage et diffusion d'outils et d'indicateurs pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans le travail technique ■ Informer et sensibiliser les bailleurs de fonds en ce qui concerne la politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique	

Grand axe	Etapes d'action	Indicateurs et cibles	Stratégies et activités indicatives	Responsabilité première
Dispositions institutionnelles				
Dispositions institutionnelles renforcées pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du BIT	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes bien doté en personnel et spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes sur le terrain, soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toute l'Organisation Système efficace de points focaux chargés des questions d'égalité en place	Compétences en matière d'égalité des sexes disponibles pour appuyer toutes les régions et le siège Couverture de tous les bureaux par des points focaux chargés des questions d'égalité Augmentation du nombre d'hommes qui font office de points focaux chargés des questions d'égalité ou travaillant particulièrement sur les questions d'égalité entre hommes et femmes (référence de base 2006: 28 pour cent des points focaux chargés des questions d'égalité sont des hommes) Nombre et pourcentage accrus de points focaux qui sont des cadres moyens ou supérieurs	■ Promouvoir la disponibilité des compétences nécessaires pour appuyer l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans l'Organisation ■ Désigner et soutenir des points focaux chargés des questions d'égalité ■ Organiser, pour les points focaux, des séances de formation sur les principales questions d'égalité, sur la démarche et les stratégies du BIT pour renforcer l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes ■ Encourager une diversité accrue des points focaux chargés des questions d'égalité (sous l'angle du sexe, de la répartition géographique, de la jeunesse et du handicap)	Département des ressources humaines Régions, y compris les bureaux sous-régionaux et de pays Tous les secteurs Bureau de l'égalité entre hommes et femmes Bureau de programmation et de gestion Unité d'évaluation Département des partenariats et de la coopération pour le développement Bureau du Conseiller juridique
	Un cadre de responsabilité pour l'égalité entre hommes et femmes Mécanismes améliorés pour la programmation, le suivi et l'évaluation sexospécifiques Utilisation d'un langage non sexiste dans les statuts, règlements et directives du BIT	Dans les évaluations indépendantes des stratégies du BIT, des programmes par pays de promotion du travail décent et des projets, l'égalité entre hommes et femmes est comprise dans les plans de suivi et le mandat et les rapports d'évaluation Pourcentage accru de circulaires et autres documents du BIT qui utilisent un langage non sexiste	■ Mettre au point des mécanismes de suivi et de responsabilité assortis d'indicateurs de genre, notamment un rapport annuel dressant le bilan des progrès enregistrés ■ Prévoir et appliquer des examens et des évaluations ■ Mettre en place une surveillance des projets de circulaires du BIT pertinents	

4. Responsabilité, rôles, compétences et ressources

Le renforcement des mécanismes de responsabilité est essentiel pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes. Il nécessite une définition claire des rôles et des compétences, et un suivi et une surveillance suffisants. La présente section met en évidence ce qui est fait pour renforcer la responsabilité pendant la durée du plan d'action.

La politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes prévoit – ce que corrobore le principe d'action commun du BIT relatif à l'égalité entre hommes et femmes contenu dans le programme et budget pour 2008-09 – que l'ensemble du personnel du siège et des bureaux extérieurs est tenu de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de l'Agenda du travail décent, en l'incorporant dans son travail. Les cadres supérieurs, y compris les directeurs des unités extérieures, sont globalement responsables et compétents en matière d'opérationnalisation et d'application de la politique. L'équipe de spécialistes au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes au siège, ainsi que le Réseau pour l'égalité entre les sexes en général (constitué des coordinateurs, des spécialistes des questions d'égalité et des points focaux), apportera aide et conseils sur la manière d'intégrer la dimension de genre et sur les autres questions liées à la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'obtention de résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du programme et budget pour 2008-09 de l'Organisation, la responsabilité ultime en incombe aux cadres supérieurs. Toutefois, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes possède un rôle de supervision au titre de la politique d'égalité entre hommes et femmes. Le BIT, tout comme les autres organismes des Nations Unies, est en train de renforcer ses mécanismes de responsabilité en matière d'égalité entre hommes et femmes (voir encadré 3). Des mécanismes sont nécessaires pour imposer à l'Organisation de rendre compte: i) de l'égalité entre hommes et femmes dans son travail opérationnel ou programmatique; et ii) de la réactivité de ses systèmes internes ou institutionnels et de ses politiques de ressources humaines aux questions d'égalité.

A mesure que croît l'ancrage de la gestion axée sur les résultats au BIT, les objectifs, résultats attendus, indicateurs et cibles deviennent de plus en plus clairs. Le programme et budget pour 2008-09 insiste sur l'importance de la clarification de la responsabilité et indique que des mécanismes internes seront mis en place pour prévoir des procédures établies d'examens relatifs à la performance globale, des rapports d'audit et des évaluations.

Encadré 3

Etat des mécanismes de responsabilisation liés à l'égalité entre hommes et femmes au BIT

Une évaluation interne de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2003-2005 ainsi que les conclusions de plus de 28 audits sur l'égalité entre hommes et femmes au BIT entre 2001 et 2007 ont mis en évidence les possibilités de renforcement des mécanismes de responsabilisation. Une évaluation interinstitutions menée par le Groupe des Nations Unies pour le développement concernant les mécanismes de responsabilisation pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes de certaines entités des Nations Unies a également conclu que le suivi et le signalement des actions en matière d'égalité dans les programmes du BIT pourraient être plus cohérents. L'évaluation a aussi conclu que le niveau d'action du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes variait sensiblement d'une région, d'un pays et d'un secteur à l'autre. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont bien placés pour y répondre. En fixant les résultats attendus et en indiquant la responsabilité pour la mise en œuvre de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, le présent plan d'action fournit une plate-forme pour renforcer les mécanismes de responsabilisation pour le programme et budget pour 2008-09. Il améliore ainsi la base sur laquelle s'appuie le BIT pour mettre en œuvre et surveiller les activités et les programmes sexospécifiques.

Au fil des bienniums successifs et grâce à la gestion axée sur les résultats, des progrès ont été accomplis dans l'augmentation de la visibilité de la dimension d'égalité hommes-femmes dans la programmation du BIT. Les efforts dans ce domaine seront permanents, mais iront de pair avec des mécanismes plus solides et plus cohérents de supervision et de signalement par responsabilité. Au cours de la période du présent plan d'action, l'accent sera mis sur le recours plus systématique aux possibilités d'examen existantes, afin de fournir une supervision plus exhaustive de la performance et des progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Les principaux buts du suivi de la responsabilité et les principales entités responsables de la mise en œuvre du plan d'action sont résumés au tableau ci-dessous:

Mécanismes de suivi de la responsabilité

Buts du suivi de la responsabilité	Principale entité responsable
Un calendrier de supervision régulière sera établi en ce qui concerne la performance organisationnelle sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes
Responsabilité individuelle et collective renforcée à chaque niveau – de la direction générale aux différents membres du personnel	Personnel dans son ensemble
Suivi accru de la performance et des résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans les plans et programmes, notamment le renforcement des rapports dans le cadre des systèmes de rapports existants	Programmes et unités sectoriels/par pays concernés, conjointement avec le Bureau de programmation et de gestion, sous la supervision du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et du Réseau genre
Base de connaissances accrue concernant les résultats et les bonnes pratiques pour la diffusion d'informations, de constatations ou de résultats sexospécifiques	Toute la structure des unités extérieures et des unités du siège, avec l'aide du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et du Réseau genre
Un système de suivi des audits participatifs de genre sera mis en place pour examiner de quelle manière les questions d'égalité entre hommes et femmes sont prises en compte dans certains bureaux extérieurs, dans les programmes de coopération technique, chez certains mandants et dans certaines unités du siège. Les résultats des audits de genre seront communiqués au Conseil d'administration dans le cadre des rapports d'exécution ordinaires du BIT	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes
Une évaluation thématique examinera de manière plus exhaustive la performance et les progrès dans le domaine de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, pour compléter le suivi de la performance. Les informations résultant de cette évaluation seront utilisées pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes et pour les rapports externes sur les résultats atteints, destinés aux mandants	Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, avec l'aide de l'Unité d'évaluation

Le tableau ci-dessous indique les rôles et responsabilités essentiels pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au sein du BIT. Il suit la structure de la politique d'égalité entre les sexes et précise, pour les différents membres du personnel et les différentes équipes, quelle est leur responsabilité particulière.

Rôles et responsabilités pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail du BIT

Tous les membres du personnel sont tenus d'appliquer les principes de la politique d'égalité entre les sexes dans leur propre travail

Equipes	Rôle et responsabilité dans l'exécution
Directeur général	Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs exécutifs	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs objectifs stratégiques respectifs, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui du travail en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs régionaux	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les spécialistes des employeurs et des travailleurs, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière d'intégration des questions d'égalité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes
Directeurs sous-régionaux et directeurs de services du BIT	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent, et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire des spécialistes des employeurs et des travailleurs, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes
Chefs/directeurs de section	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les directeurs exécutifs, chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs sexospécifiques dans les domaines programmatiques
Département des ressources humaines	Responsable des progrès en matière de parité entre femmes et hommes et de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT
Département des partenariats et de la coopération pour le développement	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les accords, programmes et projets de coopération technique
Spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et coordonnateurs pour les questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui aux secteurs du siège et aux unités extérieures pour l'intégration effective des questions d'égalité hommes-femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports
Points focaux chargés des questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur pour aider le processus d'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les unités ou bureaux respectifs
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	Chargé de l'appui à l'exécution de la politique d'égalité du BIT, de concert avec le Réseau genre – y compris les spécialistes, coordonnateurs et points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes – au moyen de processus de conseils, du développement des capacités et de l'échange des connaissances; de coordonner et d'appuyer l'exécution du résultat immédiat commun du programme et budget pour 2008-09 en ce qui concerne les capacités des mandants en matière d'intégration des questions de genre; et d'assurer la supervision de la performance en matière d'intégration par des bilans annuels et des rapports transmis au Directeur général

Ressources humaines et financières

Un vaste éventail de ressources humaines et financières provenant de toute l'Organisation est envisagé et assuré pour une exécution efficace des activités du plan d'action. Outre les ressources du budget ordinaire pour le personnel et les activités, pour le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et pour les spécialistes régionaux des questions d'égalité entre hommes et femmes, le processus d'interconnexion des ressources, tant en termes de mois de travail que de fonds dans l'exécution du programme et budget pour 2008-09, est également un mécanisme formel pour appuyer les résultats des unités extérieures et du siège dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Ce mécanisme permet un engagement transparent de financement pour les initiatives prises par les bureaux extérieurs et le siège en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

Une évaluation préliminaire du programme et budget actuel montre toutefois qu'une intégration plus effective dans les programmes de l'égalité entre les hommes et les femmes nécessiterait des ressources autres que l'affectation du budget ordinaire. Par conséquent, pendant l'exécution du plan d'action, on continuera de s'efforcer de trouver des ressources extrabudgétaires pour compléter l'affectation ordinaire. Ces fonds mobilisés, y compris ceux de la communauté des bailleurs de fonds, contribueront à promouvoir les programmes sexospécifiques pour les femmes et pour les hommes pour et avec les mandants et appuieront les activités qui améliorent la capacité des partenaires des projets à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Cette aide favorisera l'intégration des questions de genre dans les accords entre le BIT et les bailleurs de fonds concernés et dans les nombreux projets déployés dans le cadre de ces accords. L'aide comprend aussi des audits participatifs de genre et une conception, une exécution et un suivi des PPTD plus sensibles à la question de l'égalité hommes-femmes.

5. Suivi, évaluation, rapports et gestion des connaissances

Le suivi et le signalement des progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes sur le plan du recrutement, des dispositions institutionnelles et des questions de fond sont fortement prioritaires dans le programme et budget pour 2008-09. Les politiques, les programmes et les actions du BIT obéissent tous à cinq principes d'action communs qui sous-tendent les efforts collectifs déployés par le BIT pour contribuer aux PPTD. Le principe d'action commun selon lequel «toute l'action du BIT fait progresser l'égalité entre hommes et femmes» implique que le suivi et l'évaluation de l'incidence potentielle et réelle de toute action entreprise seront abordés sous l'angle de l'égalité entre les sexes. Les autres principes communs (une mondialisation équitable, s'affranchir de la pauvreté, les normes internationales du travail, mais en particulier «accroître l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme») sont également essentiels pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Le présent plan d'action soutient les synergies et le renforcement réciproque entre ces principes d'action communs.

Les initiatives que prend le BIT avec et pour ses constituants en matière d'égalité entre les sexes peuvent servir de levier pour promouvoir des processus tripartites plus équitables et plus représentatifs. Ceux-ci produiraient à leur tour des résultats qui tiennent compte des besoins réels et pressants de tous les mandants – ce qui signifie des incidences positives plus importantes et plus efficaces sur leur vie, pour leur ménage et leur communauté et, en fin de compte, pour leur nation.

La responsabilité première du suivi et du signalement incombe aux secteurs et aux régions, avec le soutien du Bureau de programmation et de gestion, tandis que l'évaluation

nécessite la participation de l'Unité d'évaluation. Le rôle du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes est double:

a) aider à améliorer le suivi et le signalement des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de suivi, d'exécution, d'établissement de rapports et d'évaluation et prendre l'initiative de la coordination du processus;

b) prodiguer des conseils spécifiques à l'égalité entre les sexes en matière de rapports, de suivi et d'évaluation pour compléter l'activité primaire de l'Organisation en matière de rapports.

Chaque département, secteur, région, bureau extérieur rendra compte de l'état d'avancement du résultat immédiat commun formulé comme suit dans le programme et budget: «accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail», conformément au plan d'action et, par conséquent, dans le cadre du rapport d'exécution et selon le cycle de rapports convenu.

L'accent sera mis en particulier sur les rapports qui concernent les PPTD. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et son Réseau genre participent au mécanisme d'assurance qualité et sont également représentés aux différents groupes régionaux et de pays des PPTD.

Les outils de suivi et de compte rendu existants seront revus de manière à garantir que les utilisateurs obtiennent des indications sur la manière d'établir des programmes et des rapports d'exécution en matière d'égalité hommes-femmes, y compris sur la désagrégation selon le sexe.

Les programmes de département, de région et de pays seront encouragés et appuyés pour la réalisation d'études de référence et pour le renforcement des indicateurs sexospécifiques pour la mesure des résultats. Comme indiqué à la section précédente, il y aura une évaluation indépendante du plan d'action en 2009, le but étant d'utiliser les résultats pour préparer un nouveau plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes.

Le présent plan d'action contribuera à instaurer un système de gestion de l'égalité entre hommes et femmes reprenant les différentes responsabilités et les enseignements. Les mécanismes institutionnels de suivi, d'évaluation et de rapports seront renforcés. Ce processus tiendra compte du travail en cours en matière d'établissement d'indicateurs de performance de l'égalité entre les sexes de l'Equipe de coordination des Nations Unies (UNCT), qui vise à mesurer la performance et les résultats améliorés et auquel participe le BIT. L'implication du BIT comme cogestionnaire, avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), du Groupe spécial interinstitutions sur l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les programmes, le suivi, l'évaluation et les rapports dans les systèmes de gestion axée sur les résultats, contribuera également à renforcer la démarche du suivi et du signalement des questions d'égalité entre hommes et femmes.

Gestion des connaissances

La création de savoir et sa gestion sont essentielles au développement des compétences et des capacités au sein du BIT, comme exposé dans la stratégie d'échange de connaissances de la gestion axée sur les résultats. Il existe un réseau genre mondial du BIT afin d'assurer l'échange effectif de connaissances, et celui-ci sera renforcé et harmonisé par rapport à la stratégie globale d'échange de connaissances du BIT. La recherche et la création de savoir dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes seront encouragées. Une aide sera apportée à l'intégration de la dimension de genre dans les

programmes de recherche de base, de développement des compétences et d'évaluation du BIT. Les connaissances ainsi acquises seront diffusées sous une forme d'utilisation facile dans toute l'Organisation, par exemple au moyen de fiches d'orientations et d'informations concernant les domaines prioritaires, les séminaires et la formation, et les publications.

Les liens avec d'autres stratégies de base du BIT seront identifiés, notamment celles qui concernent les ressources humaines, la technologie de l'information, la gestion des connaissances, l'évaluation et la gestion axée sur les résultats.

Annexe I

Résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les objectifs stratégiques du programme et budget de l'OIT pour 2008-09

Objectif stratégique nº 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail *Rôle normatif du BIT fondé sur les normes internationales du travail/renforcé par la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
1a. Les principes et droits fondamentaux au travail sont appliqués	1a.1. Renforcer la capacité des Etats Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail	1. Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour élaborer des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la discrimination, y compris la *discrimination fondée sur le sexe*, ou modifier ceux qui existent déjà (cible = 5)	Elaboration d'outils pour les évaluations *sexospécifiques*, au niveau des pays, de la situation des principes et droits au travail, à utiliser dans les programmes par pays pour un travail décent, et d'activités ciblées de développement des capacités pour des groupes de mandants en vue d'échanger et de diffuser les outils et les produits (148) Toutes les actions menées pour combattre le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains *tiendront pleinement compte des inégalités diffuses entre les sexes* (148)
1b. Une action ciblée débouche progressivement sur l'élimination du travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants	1b.1. Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants	2. Nombre de cas où les mandants ou les partenaires du développement utilisent des produits, panoplies d'instruments, directives ou méthodologies du BIT afin de prendre des mesures qui figurent dans le Plan de suivi global du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (cible = 10 pour l'Afrique, 15 pour toutes les autres régions)	Promouvoir l'intégration des aspects du travail des enfants dans les cadres juridiques, les politiques, les programmes, les institutions et les services nationaux, *en tenant compte des différences entre les sexes*. Des activités seront menées à cet effet, par exemple des enquêtes sur les liens entre le travail des enfants et l'éducation et le chômage des jeunes, le rôle des transferts d'argent conditionnels et l'utilisation d'indicateurs pertinents dans les systèmes de suivi des DSRP et des objectifs du Millénaire pour le développement (157)

[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.

Objectif stratégique nº 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail *Rôle normatif du BIT fondé sur les normes internationales du travail/renforcé par la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage implicite sur l'égalité entre hommes et femmes – lorsque le groupe cible comporte un grand nombre de femmes mais que les dimensions de genre ne sont pas précisées dans les résultats, indicateurs ou stratégies			
1c. Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement	1c.1. Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail	3. Nombre de cas dans lesquels d'autres organisations et organismes utilisent les normes internationales du travail et les commentaires des organes de contrôle du BIT ou s'y réfèrent pour l'élaboration de leurs politiques 4. Nombre de cas où des améliorations dans l'application des normes de liberté syndicale sont relevées après l'intervention des organes de surveillance (cible = 60 cas)	Renforcer le dispositif de contrôle; trouver de nouveaux moyens d'associer les partenaires sociaux au suivi de l'application des normes, tant au niveau national qu'à celui du lieu de travail; sensibiliser les intéressés aux modalités d'intégration des normes dans les activités de coopération technique; et accroître la collaboration avec d'autres secteurs techniques et les bureaux extérieurs (161) Rationalisation des normes afin de garantir qu'elles soient dûment intégrées dans les projets de coopération technique de l'OIT et d'autres partenaires du développement et que les programmes de promotion du travail décent leur fassent une place accrue Pour accroître la visibilité des normes internationales du travail, en coopération avec le Centre de Turin, des outils seront élaborés à l'intention de publics plus larges: parlementaires, magistrats, inspecteurs du travail, peuples indigènes, facultés de droit Recueil de preuves empiriques de l'impact social et économique des normes du travail

[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.

Objectif stratégique nº 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents *L'Agenda global pour l'emploi (2003) définit le cadre de référence de l'action de l'OIT en matière d'emploi, sur la base de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et d'autres normes internationales du travail relatives à la promotion de l'emploi*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
2a. Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	2a.1. Renforcer la capacité des mandants d'élaborer des politiques et recommandations d'action visant une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté 2a.2. Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et appliquer des politiques et programmes d'investissement visant les infrastructures et reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre 2a.3. Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et programmes axés sur l'emploi des jeunes	5. Nombre des Etats Membres dans lesquels des mandants et des institutions financières utilisent des outils ou produits du BIT pour élaborer des politiques visant à faciliter l'accès au crédit *des femmes* (cible = 5 en Afrique et 5 dans les autres régions) 6. Nombre des Etats Membres utilisant les services d'assistance technique, données, programmes de formation, outils ou méthodes du BIT pour élaborer des politiques, plans d'action nationaux ou programmes visant à promouvoir l'emploi productif, les droits au travail ou une protection sociale adéquate pour les *jeunes, hommes ou femmes* (cible = 7 pour l'Afrique et 8 pour les autres régions)	Les outils et approches pour la promotion de l'égalité des sexes feront partie intégrante de la stratégie … pour le renforcement de la capacité des mandants tripartites (168) Cette stratégie reposera sur le renforcement de la base de connaissances du BIT et des capacités des mandants dans quatre domaines, notamment la *dimension féminine* de l'effet sur l'emploi des politiques économiques et des politiques du marché du travail (177) Une attention particulière sera accordée à *la situation des femmes sur le marché du travail* (178) La qualité de l'emploi et l'*égalité entre les sexes* seront améliorées dans le cadre des programmes de développement des *infrastructures*, tant pour le secteur formel que pour le secteur informel, en inscrivant les normes du travail et certaines pratiques plus adéquates en matière d'emploi dans la législation et les systèmes régissant les achats (181) La capacité des associations locales, *féminines et de la jeunesse …* de créer des emplois durables sera renforcée (182)

Objectif stratégique nº 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents *L'Agenda global pour l'emploi (2003) définit le cadre de référence de l'action de l'OIT en matière d'emploi, sur la base de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et d'autres normes internationales du travail relatives à la promotion de l'emploi*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
2b. Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi	2b.1. Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou appliquer des politiques de formation 2b.2. Renforcer la capacité des Etats Membres de mettre en place ou de gérer des services de l'emploi	7. Nombre des Etats Membres dans lesquels les mandants élaborent des politiques de formation mieux adaptées au marché du travail et à l'évolution technique et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail, ou modifient celles qui existent dans ce sens (9 en Afrique et 9 dans les autres régions) 8. Nombre des Etats Membres qui améliorent les services publics de l'emploi ou le cadre réglementaire régissant les agences d'emploi privées afin que ces services soient mieux adaptés au marché du travail et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail (3 en Afrique et 3 dans les autres régions)	Le BIT accordera (en outre) une attention particulière aux jeunes, *aux femmes, aux travailleurs de l'économie informelle* (implicite), aux personnes handicapées, aux migrants et autres *personnes défavorisées, hommes ou femmes* (189) Le programme aidera (aussi) les pays à élaborer des *dispositions législatives nationales* pour l'intégration des préoccupations *des deux sexes* dans l'activité des agences d'emploi privées (190) En Afrique, le programme encouragera la formation et le renforcement des compétences en tant que stratégie transversale, une attention particulière étant portée à l'emploi des jeunes et à la promotion de la *création d'entreprises par des femmes* (191) En Asie et dans le Pacifique, le programme apportera un appui technique avec pour objectif l'élaboration d'*orientations et de modules pédagogiques* souples, *tenant compte des disparités entre les sexes* (191)

Objectif stratégique nº 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents *L'Agenda global pour l'emploi (2003) définit le cadre de référence de l'action de l'OIT en matière d'emploi, sur la base de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et d'autres normes internationales du travail relatives à la promotion de l'emploi*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
2c. Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs	Les produits concernent l'accroissement de la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer: 2c.1. Des politiques ou une réglementation tendant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein d'entreprises et de coopératives viables 2c.2. Des programmes visant le développement économique local et l'amélioration des chaînes de création de valeur et des entreprises capables de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité 2c.3. Accroître la capacité des Etats membres qui sortent d'une crise de mettre en place des programmes de redressement	9. Nombre des mandants et autres organisations utilisant des services d'assistance technique, programmes de formation ou outils du BIT pour élaborer des politiques ou une réglementation axées sur la promotion des petites entreprises et coopératives 10. Nombre des mandants et autres organisations utilisant des outils ou méthodes du BIT pour élaborer des programmes visant le développement économique local ou l'amélioration de la chaîne de création de valeur et des pratiques sur le lieu de travail 11. Nombre des organisations et multinationales utilisant des services d'assistance technique ou programmes de formation du BIT pour exploiter les approches de la Déclaration de principes tripartite … aux fins de leurs programmes, activités ou politiques structurelles 12. Nombre des Etats Membres confrontés à une situation de crise qui utilisent un ensemble coordonné de services d'assistance technique, outils et approches du BIT pour mettre en place des programmes de reconstruction et de redressement axés sur l'emploi	Le programme comprend un appui ciblé à certains groupes au potentiel important mais généralement défavorisés *tels que les femmes*, les jeunes, les populations autochtones et les personnes à faible revenu vivant en zone rurale (194) Le respect des *droits des travailleurs* et de l'*égalité des sexes* sera assuré dans l'instauration d'un environnement favorable à la création d'entreprises, la croissance et la création d'emplois de qualité en garantissant que les règles du jeu soient équitables (195)

[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.

Objectif stratégique nº 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous *La Campagne mondiale de 2003 sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, la convention (nº 187) et la recommandation (nº 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, orienteront les travaux du BIT visant à renforcer les capacités institutionnelles pour de meilleures conditions dans le milieu de travail*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
3a. Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	3a.1. Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale 3a.2. Améliorer la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de sécurité sociale et de mettre en œuvre des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale	13. Indicateurs numériques pour les Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour: – produire des données complètes sur la sécurité sociale (cible = 50) – élaborer des politiques de sécurité sociale offrant une protection sociale à un plus grand nombre de personnes et/ou augmentant le niveau ou élargissant l'éventail des prestations (cible = 15) 14. Nombre des Etats Membres: – qui mettent à profit l'assistance technique ou les instruments de l'OIT pour appliquer les principes consacrés par les normes de l'OIT, ou qui utilisent les instruments de l'OIT pour améliorer l'efficacité et l'efficience administratives ou la viabilité financière – dans lesquels des fonctionnaires formés par le BIT pour une bonne gouvernance, la planification et la gestion de la sécurité sociale font partie ou vont faire partie du personnel des organismes responsables de la politique sociale (cible = 15)	L'enquête sur la sécurité sociale et la base de données s'y rattachant seront étendues et utilisées pour surveiller l'efficacité des politiques de sécurité sociale, concernant en particulier l'extension de la protection et l'*égalité entre hommes et femmes* (205)

Objectif stratégique nº 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous *La Campagne mondiale de 2003 sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, la convention (nº 187) et la recommandation (nº 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, orienteront les travaux du BIT visant à renforcer les capacités institutionnelles pour de meilleures conditions dans le milieu de travail*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
3b. La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail	3b.1. Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et des programmes pour l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail	15. Trois indicateurs qui concernent le nombre d'Etats Membres qui utilisent les connaissances, les outils et l'assistance technique du BIT pour: – élaborer des politiques – renforcer l'application des normes – élaborer des programmes, établir des organismes de réglementation ou renforcer les services d'assistance axés sur le lieu de travail	Une attention particulière sera accordée au soutien à apporter aux mandants pour identifier les *différences entre hommes et femmes dans la protection de la main-d'œuvre* et agir à cet égard (211) L'élaboration de profils nationaux, en tant que première étape dans l'établissement de systèmes et de programmes nationaux accordera une *attention particulière aux données ventilées par sexe* (212) Poursuite de l'élaboration et de la mise à jour de bases de données internationales sur un ensemble de sujets, notamment *les salaires, le temps de travail, le travail et la famille, la protection de la maternité, l'organisation du travail, le traitement des travailleurs âgés ainsi que la violence et le harcèlement* sur le lieu de travail (212)
3c. Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à favoriser la protection et l'emploi décent des travailleurs migrants	3c.1. Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants	16. Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre axées sur les besoins des *femmes* et des autres travailleurs migrants vulnérables	L'on s'attachera à promouvoir le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre en aidant les Etats Membres à élaborer des politiques et à mettre en place des institutions pour les migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des différences entre hommes et femmes; les capacités des partenaires sociaux seront renforcées et les meilleures pratiques seront compilées (218) L'accent sera mis sur l'égalité de traitement et la non-discrimination – une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables, comme les travailleuses domestiques, aux droits au travail … à la prévention du VIH/SIDA, etc. (220) Le Bureau rassemblera, analysera et diffusera des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre ventilées par sexe (223)

Objectif stratégique nº 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous *La Campagne mondiale de 2003 sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, la convention (nº 187) et la recommandation (nº 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, orienteront les travaux du BIT visant à renforcer les capacités institutionnelles pour de meilleures conditions dans le milieu de travail*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
3d. Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/SIDA	3d.1. Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes permettant de lutter contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent 3d.2. Améliorer la mise en œuvre par les Etats Membres des politiques et programmes visant à lutter contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent (cible = 300 000 travailleurs dont 50 pour cent de femmes dans les Etats Membres d'Afrique et sept Etats Membres dans toutes les autres régions)	17. Un seul indicateur pour 3d.1 inclut la dimension de genre: Nombre d'Etats Membres dans lesquels chaque mandant tripartite, pour le VIH/SIDA, a un coordonnateur disposant des compétences requises, adopte une politique applicable aux lieux de travail *qui tient compte des différences entre hommes et femmes* et possède un plan de mise en œuvre assorti de délais et dûment financé 18. Un indicateur pour 3d.2 précise que, sur la cible de 250 000 travailleurs comprenant mieux la question et ayant accès à des services d'orientation, 50 pour cent devraient être *des femmes*	La stratégie pour cet objectif spécial stipule que les mandants tripartites seront soutenus dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes *pour les travailleurs et les travailleuses*, destinés à intensifier la prévention et les soins en matière de VIH/SIDA (224) La prévention inclura des *stratégies tenant compte des différences entre hommes et femmes pour promouvoir un changement dans les comportements des travailleurs et des travailleuses* Les programmes de prévention et de traitement se fonderont sur le respect des droits des travailleurs, garantissant la confidentialité et prévoyant des mesures de lutte contre la stigmatisation et la discrimination, par le biais d'une *analyse des différences entre hommes et femmes fondée sur des données ventilées par sexe* (225) Des activités d'information et de formation seront organisées à l'intention des travailleurs et des travailleuses de secteurs spécifiques de l'économie formelle et informelle (transport, agriculture, exploitation minière, santé, une attention particulière étant accordée aux travailleurs migrants) ainsi que des autorités gouvernementales pertinentes, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de groupes de la société civile, notamment ceux qui représentent *des hommes et des femmes atteints du VIH/SIDA* (226) Pour répondre aux besoins de la région la plus durement touchée et aux besoins *des femmes et des filles*, le groupe proportionnellement le plus touché directement ou indirectement par le VIH/SIDA, 50 pour cent de toutes les ressources seront affectés à l'Afrique

[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.

Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social *Interventions conformes à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (Conférence internationale du Travail, 2002); la collaboration active au sein du BIT permettra de répondre aux priorités des partenaires tripartites et de renforcer les processus de dialogue social par le biais de tous les programmes de l'OIT, et en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
4a. Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	4a.1. Accroître l'utilité des organisations d'employeurs pour leurs membres et les membres potentiels 4a.2. Accroître l'utilité des organisations de travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels	19. 4a.1. Nombre de cas où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour modifier leurs services ou pour en fournir de nouveaux de manière à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels, mais aussi 20. 4a.2. Indicateur spécifique concernant le nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour mettre en œuvre des politiques ou des plans d'action ou encore des programmes de formation liés au travail décent en ce qui concerne (parmi de nombreux autres sujets) *l'égalité entre hommes et femmes* (cible = 30 cas au total)	On s'attachera à garantir que les institutions et les politiques sont équitables, ce qui suppose la *participation des femmes et des hommes* aux processus de dialogue social et des *activités précises spécifiquement axées sur les femmes* afin d'obtenir des résultats (233) Recherche et création de réseaux; les compétences en matière de négociation et de sensibilisation et le rôle des organisations d'employeurs, consistant à contribuer à créer un climat d'investissement propice aux affaires sont importants pour l'Agenda du travail décent, en particulier l'octroi *aux femmes et aux hommes d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité* (235-236) Etudier les possibilités d'établir une coopération plus étroite avec d'autres organisations commerciales … *y compris les organisations rassemblant des femmes chefs d'entreprise* (237) La *représentation des femmes* au niveau décisionnel dans les organisations de travailleurs constituera un aspect important de la stratégie pour 4a.2 (239) Renforcement des organisations de travailleurs en augmentant la participation des groupes sous-représentés de travailleurs, souvent des *femmes* et en favorisant leur accès aux postes de direction (241)

Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social *Interventions conformes à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (Conférence internationale du Travail, 2002); la collaboration active au sein du BIT permettra de répondre aux priorités des partenaires tripartites et de renforcer les processus de dialogue social par le biais de tous les programmes de l'OIT, et en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
4b. Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance	4b.1. Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration de la politique sociale et du travail	21. Un des indicateurs concerne le nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique, aux produits ou aux outils du BIT pour … soumettre à des réseaux de syndicats des travaux de recherche (*fondés sur des données ventilées par sexe et des analyses axées sur la problématique* hommes*/femmes)*	Une assistance technique adaptée sera fournie aux organisations de travailleurs dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et au moyen d'instruments mondiaux (services consultatifs, publications thématiques et CD, etc.) dans les domaines suivants (entre autres): *protection sociale répondant aux besoins des hommes et des femmes; égalité entre les sexes*; économie informelle et zones franches d'exportation en mettant l'accent sur les jeunes et les *femmes* (246) Le Bureau des activités pour les travailleurs aidera à vaincre les multiples formes de *discrimination auxquelles se heurtent les femmes* en appuyant aux niveaux national et international l'élaboration et l'application de normes et d'une politique sociale (247) On s'attachera en particulier à élargir *le rôle des femmes dans les organes de décision (*252)
4c. Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques, la réforme et l'application de la législation du travail	Accroître la capacité des Etats Membres: 4c.1. D'élaborer des politiques et une législation du travail en intensifiant le dialogue tripartite entre les mandants 4c.2. De mettre en œuvre des politiques et des programmes, notamment par la coordination aux niveaux régional et sous-régional	Les indicateurs (5) concernent le nombre de cas où des Etats Membres ont eu recours à l'assistance technique du BIT pour: 22. Ratifier les conventions clés de l'Organisation (n[os] 144, 150, 151 et 154) sur les consultations tripartites, l'administration du travail et la promotion de la négociation collective 23. Elaborer de nouvelles politiques ou lois du travail ou modifier celles qui existent, compte tenu des normes du travail de l'OIT 24. Créer ou modifier des institutions relevant du ministère du Travail, y compris celles qui visent à promouvoir le dialogue social 25. Améliorer la formation des cadres ou du personnel dans les institutions relevant du ministère du Travail	La stratégie consistera essentiellement à fournir des conseils et une aide aux mandants. *Les considérations liées à l'égalité entre hommes et femmes* demeureront un élément intersectoriel (255) Les travaux de recherche récents seront poursuivis sous la forme de guides – notamment sur la *représentation des femmes dans les institutions du dialogue social* (256)

Objectif stratégique nº 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social *Interventions conformes à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (Conférence internationale du Travail, 2002); la collaboration active au sein du BIT permettra de répondre aux priorités des partenaires tripartites et de renforcer les processus de dialogue social par le biais de tous les programmes de l'OIT, et en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)*			
Résultats (intermédiaires)	Résultats (immédiats)	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]
Centrage explicite sur l'égalité entre hommes et femmes et souci de la promotion des droits et de l'égalité entre femmes et hommes – apparaît au niveau des indicateurs et/ou de la stratégie (soulignés pour le plan d'action)			
		26. Améliorer la réactivité et l'efficacité des institutions ou des programmes du ministère du Travail 27. Nombre de cas où les mandants participent aux processus de négociation d'un accord régional ou sous-régional 28. Nombre de cas où les mandants tripartites participent activement aux processus régionaux et sous-régionaux de dialogue social	
4d. Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés	4d.1. Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés 4d.2. Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers	Nombre de cas où: 29. Les mandants parviennent à un consensus en adoptant des conclusions, des recommandations, des codes ou des directives lors de réunions sectorielles 30. Les mesures de suivi découlant de recommandations adoptées par des réunions sectorielles sont mises en œuvre Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour: 31. Ratifier des conventions sectorielles 32. Elaborer des politiques fondées sur des recueils de directives pratiques ou des principes directeurs sectoriels 33. Elaborer au niveau national des plans d'action tripartites sur des questions spécifiques à certains secteurs	Les travaux sur les *aspects sectoriels de l'égalité entre les sexes (conditions de travail et sécurité et santé au travail*) forment une partie essentielle de la stratégie de l'OIT concernant ses activités sectorielles (266) Une autre composante stratégique sera la recherche et le développement de *modules et d'outils de formation pratiques tenant compte des questions d'égalité entre les sexes*, tels que le Programme de développement des travailleurs portuaires (269)
[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.			

Domaines de résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le programme et budget de l'OIT pour 2008-09 – priorités régionales sexospécifiques [1]

Afrique

- Reconnaissance du fait que la plupart des 110 millions de travailleurs pauvres sont des femmes vivant dans les zones rurales (71).
- Reconnaissance des effets dévastateurs du VIH/SIDA et du fait que les femmes sont les plus touchées, car elles présentent les taux d'infection les plus élevés et elles sont les principales dispensatrices de soins (72).
- Renforcer la capacité technique des mandants en matière de promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes (74).

Amériques

- Dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail, une attention particulière sera notamment accordée à la promotion de l'égalité des sexes (80).
- Les jeunes, les femmes et les catégories les plus vulnérables de la société feront l'objet d'une attention particulière dans les mesures à prendre aux niveaux national et local pour promouvoir l'emploi productif, la formation professionnelle et les mesures propres à renforcer la productivité (85).
- Dans de cadre des programmes visant à étendre et à renforcer la protection sociale, des propositions seront élaborées pour les catégories vulnérables sur le marché du travail comme … les femmes (86).

Etats arabes

- Reconnaissance du fait que les taux de chômage sont particulièrement élevés chez les femmes et que la mondialisation et la structure des échanges sont défavorables aux groupes désavantagés, dont les femmes (92).
- Priorité à l'extension de la sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle, qui comprennent beaucoup de femmes (96).
- Renforcer les politiques et les stratégies visant à assurer une protection sociale de base aux groupes négligés comme … et les travailleuses domestiques migrantes en particulier (97).

Asie et Pacifique

- La législation, les institutions et les administrations du travail … devraient s'intéresser à l'évolution des relations d'emploi et à l'importante économie informelle, laquelle emploie l'immense majorité des femmes (105).
- La mise en œuvre du Plan d'action régional sur les migrations de main-d'œuvre aidera les pays d'émigration comme les pays d'accueil à traiter les migrations comme

[1] Les chiffres entre parenthèses renvoient aux paragraphes du document GB.298/13.

un élément de politiques de l'emploi en tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes (108).

Europe et Asie centrale

- Les responsables des politiques ont des défis particuliers à relever: lutte contre le travail forcé et lutte contre la traite des femmes et des enfants (116).

Domaines de résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le programme et budget de l'OIT pour 2008-09 – Résultat immédiat commun

Résultat immédiat commun en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail *Les résultats immédiats communs concernent des secteurs nécessitant une coordination des politiques et font intervenir des domaines techniques multiples. Tous les secteurs et toutes les régions participent à leur accomplissement de manière à fournir des produits communs et à obtenir les résultats prédéfinis*			
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	Indicateurs (et cibles)	Stratégie et activités [1]	Unités responsables
Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail *Ce résultat commun contribue aux résultats intermédiaires sur les normes internationales du travail; les politiques de l'emploi et de développement des compétences; les entreprises durables; l'accès à la sécurité sociale; la santé, la sécurité et les conditions de travail; le dialogue tripartite pour l'élaboration de politiques, pour la réforme de la législation du travail et pour la mise en application de cette législation. Il œuvrera en faveur du partage des connaissances et d'une action concertée avec le système multilatéral, contribuant ainsi à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la réforme des Nations Unies* (287)	Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies et les décisions nationales prises dans ces pays requièrent une assistance de la part du BIT pour l'élaboration de politiques ou programmes axés sur les aspects suivants: promotion de l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans le domaine de la formation et de l'amélioration des compétences; stimulation de l'embauche et amélioration de la stabilité d'emploi; accession des femmes à des postes de responsabilité; promotion de l'entrepreneuriat féminin; accès des femmes aux moyens de financement et aux ressources Nombre de cas où les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183, recourent à des programmes, législations, politiques, conventions collectives ou décisions de justice pour la mise en œuvre des principales dispositions de ces conventions	Stratégie à deux axes: 1. Incorporation systématique, dans tous les programmes et dans toutes les actions de l'OIT, des préoccupations en matière d'égalité entre les sexes. Le Bureau tiendra dûment compte des besoins spécifiques et souvent différents des femmes et des hommes, ou des garçons et des filles, lors de la conception et de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et, ce faisant, intégrera dans les programmes par pays des Nations Unies les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le Bureau réalisera des audits sur l'égalité entre hommes et femmes et formulera des recommandations visant à promouvoir des changements concrets dans les politiques, les législations, les programmes et les structures institutionnelles (283) 2. Des interventions fondées sur une distinction de sexe sont menées lorsqu'il ressort de l'analyse que l'un des deux sexes – généralement les femmes – est désavantagé sur les plans social, politique et/ou économique. Les interventions viseront à inciter les femmes et les hommes à contester les pratiques discriminatoires sur le marché du travail et à promouvoir le renforcement des capacités, le dialogue social et la représentation dans le processus de prise de décisions (284) – Le Bureau fournira des informations comparatives sur les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, et plus particulièrement sur les aspects suivants: discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail; promotion de l'entrepreneuriat féminin; procédures de recrutement et d'évaluation des emplois; différence de rémunération fondée sur le sexe; responsabilités professionnelles et familiales; protection de la maternité (285) – Le Bureau engagera une série de dialogues tripartites et bipartites afin d'identifier les mesures propres à promouvoir l'égalité entre les sexes, avec une attention particulière pour les groupes de travailleuses vulnérables, et d'influencer les politiques nationales et la coopération internationale en conséquence (285) – On continuera de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour soutenir le programme ordinaire du BIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (286)	Tous les bureaux régionaux, bureaux extérieurs et secteurs du siège du BIT Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes assumera la coordination pour ce résultat commun (287) Budget stratégique pour ce résultat immédiat commun: 5 095 960 dollars des Etats-Unis

[1] Les numéros de paragraphes renvoient au document GB.298/13.

Annexe II

Politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes

CIRCULAIRE N^{O} 564

Avis du Directeur général **Série: 1**

Distribution: A **17.12.1999**

Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail

1. La présente circulaire expose la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation. Elle complète la circulaire n^{o} 6/493 du 6 octobre 1993 sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et elle constitue une étape décisive dans la réalisation de l'égalité et de l'équité en ce domaine dans l'ensemble de l'Organisation.

2. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits de l'homme et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. A la suite de l'adoption à Beijing en 1995 du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, l'OIT a renforcé ses efforts en vue de l'institutionnalisation des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux, au siège comme dans les structures extérieures. J'entends maintenant intensifier ces efforts et concrétiser ma ferme volonté politique sous forme de mesures et de programmes.

3. Pour assurer le rendement optimum de nos efforts et de nos ressources, on agira simultanément sur trois fronts: celui des questions de personnel, celui des questions de fond et celui des structures en adoptant des mesures se renforçant mutuellement.

Questions de personnel

4. Selon l'objectif que j'ai fixé pour l'ensemble du Bureau, 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques devraient être occupés par des femmes en 2010, une attention particulière étant accordée à l'équilibre entre les sexes pour les postes les plus élevés. On améliorera les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et l'on prendra des mesures particulières pour créer un cadre de travail ouvert à la famille et favorable à l'ensemble des membres du personnel, les hommes comme les femmes.

Questions de fond

5. La meilleure manière de s'attaquer aux questions d'inégalités entre hommes et femmes est de suivre une approche intégrée. Dans cet esprit, le programme et budget de l'OIT pour 2000-01 part du principe que ce thème et celui du développement recoupent les quatre objectifs stratégiques. Le Bureau doit maintenant faire en sorte que la volonté d'assurer l'égalité dans ce domaine soit mise en pratique dans tous les rouages de l'Organisation et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui.

6. En se plaçant dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, il est possible d'analyser rigoureusement les rôles liés à la production, à la procréation, à la famille, à la communauté et à la représentativité et de faire ressortir les besoins fondamentaux en ce domaine. Par ailleurs, il est essentiel que les femmes soient représentées à égalité et qu'elles participent à égalité avec les hommes à la prise des décisions pour pouvoir régler les questions sociales et économiques de manière intégrée et assurer l'efficacité des remèdes préconisés par l'OIT dans chaque cas.

7. On analysera systématiquement la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques du Bureau et l'on prendra des mesures précises pour améliorer la situation. Pour ce faire, il faudra modifier les attitudes et les habitudes de travail, assurer une bonne coopération et un bon travail d'équipe et développer l'aptitude des fonctionnaires à mener ce genre d'analyses.

8. Ces mesures devraient avoir pour résultat de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir les connaissances de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'améliorer la qualité des produits et services fournis par l'Organisation. Par ailleurs, elles devraient conduire à la mise au point d'indicateurs et autres outils destinés à faciliter l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. La production de données tenant compte de ce critère jouera en outre un rôle essentiel dans la mise au point et l'exécution des programmes de coopération technique, la fourniture des services de conseil et de formation, l'élaboration des programmes de recherche et la diffusion de l'information.

Structures

9. Les dispositions institutionnelles propres à favoriser l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes seront renforcées à l'échelle du Bureau. Les mécanismes relatifs à la programmation, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation seront revus, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront intégrées plus efficacement et de nouveaux mécanismes seront mis en place en tant que de besoin. Il sera également nécessaire de créer un cadre permettant de mesurer la manière dont les responsables respectent les règles fixées en ce domaine.

10. J'ai décidé de remplacer le bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses par un Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, qui relèvera directement de moi. Ce bureau aidera l'ensemble des services du BIT à intégrer les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et veillera à l'amélioration de la complémentarité et de la cohérence de nos programmes et activités en ce domaine.

Plan d'action

11. Pour concrétiser cette politique, j'ai demandé au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes d'établir un plan d'action à l'échelle du Bureau fondé sur la participation et la consultation du personnel des différents niveaux, tant dans les structures extérieures qu'au siège. J'ai approuvé ce plan d'action, qui constituera un outil destiné à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

Mise en œuvre

12. La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires. Les chefs de service, les directeurs régionaux et les directeurs de programme seront chargés de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté.

13. Cette politique s'intègre à l'effort mené actuellement pour faire de l'OIT une organisation moderne et efficace, apte à relever les défis nouveaux qui se présentent à elle. La volonté de l'Organisation de réaliser l'égalité entre hommes et femmes se concrétisera dans le nouveau système de budget stratégique, dans la stratégie et les mesures relatives aux ressources humaines, dans les fonctions de contrôle et d'évaluation et dans les activités de coopération technique. Le Conseil d'administration et nos mandants seront tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique.

14. Je compte sur le plein appui et les efforts constants de tout le personnel en vue de la réalisation de cet objectif.

Juan Somavia,
Directeur général.

Annexe III

Reconnaissance au plan international de l'égalité entre hommes et femmes

L'égalité entre hommes et femmes est consacrée par la Déclaration universelle des droits de l'homme, de 1948, et dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), de 1979. Le consensus international sur la nécessité de l'égalité entre hommes et femmes s'est notamment exprimé dans le cadre du Sommet mondial pour les enfants (1990), de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (1992), de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme (1993), de la Conférence internationale sur la population et le développement (1994), du Sommet mondial pour le développement social (1995), et de la Déclaration sur l'emploi et le travail décent pour tous du Conseil économique et social (2006).

A la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, les gouvernements du monde ont convenu que la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes devait être utilisée pour aboutir à l'égalité entre les sexes, déclarée essentielle pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le développement durable. Au Sommet du Millénaire, le plus grand rassemblement de dirigeants mondiaux jamais organisé, 147 chefs de gouvernement se sont engagés à «promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable», et ont défini à cette fin un objectif précis.

La Déclaration de 2003 du Conseil économique et social réaffirmait la détermination à «promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes et des filles, reconnaissant que ces éléments sont essentiels à la réalisation d'un développement durable … (et) à promouvoir et protéger les droits fondamentaux de toutes les femmes, notamment en leur garantissant un accès égal à un emploi productif et à un travail décent». La Déclaration soulignait la nécessité d'avoir constamment recours à une stratégie d'intégration des questions de parité et à un ensemble de mesures et de mécanismes soutenus par des ressources adéquates, le renforcement des capacités et la sensibilisation.

Annexe IV

Evolution de l'approche de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et les programmes du BIT

Les efforts de promotion de l'égalité des sexes ont évolué au BIT au fil des années. La méthode de la gestion axée sur les résultats, adoptée récemment dans la programmation et la budgétisation, est propice à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau de programmation et de gestion, aidé en cela par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, contribue depuis de nombreuses années à accroître la visibilité et la cohérence de ces efforts. Cette évolution de l'approche s'est manifestée par les mécanismes suivants dans le programme et budget biennal:

– 2002-03: Intégration des questions de parité entre les sexes en tant qu'«activité intersectorielle» présentant un «intérêt général pour le travail décent»;

– 2004-05: L'égalité entre hommes et femmes en tant qu'«objectif d'action commun» ayant ses indicateurs propres et auquel «contribueront toutes les unités du BIT, dans les régions et au siège …»;

– 2006-07: La promotion de l'égalité entre hommes et femmes en tant que «stratégie intégrée» pour renforcer «le caractère fédérateur du thème du travail décent en tant qu'objectif mondial en favorisant les activités intersectorielles sur des thèmes d'actualité dans l'analyse desquels le travail décent a particulièrement sa place»;

– 2008-09: Un «principe d'action commun» et un «résultat immédiat commun» qui nécessitent des politiques coordonnées et l'engagement de savoir faire technique dans toute l'Organisation;

– une approche selon deux axes par: i) l'incorporation systématique, dans tous les programmes et dans toutes les actions de l'OIT, des préoccupations en matière d'égalité entre les sexes; et ii) des interventions fondées sur une distinction de sexe en 2008-09. Cette méthode bénéficie du soutien du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et de son Réseau genre, qui sert de catalyseur pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, notamment en conseillant le personnel et les mandants du BIT sur les mesures à prendre pour contribuer à garantir que les politiques, la législation, les programmes et les institutions soient plus respectueux de l'égalité entre les sexes.

Annexe V

Méthodologie de l'audit participatif de genre du BIT

Un audit participatif de genre est un outil et un processus fondé sur une méthode participative. Il encourage l'apprentissage concret et efficace, au sein de l'Organisation, de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

A ce jour (septembre 2007), le BIT a effectué des audits de genre pour 28 bureaux extérieurs et unités du siège; cinq mandants du BIT à Sri Lanka; la CISL en Belgique et 11 organismes des Nations Unies au Zimbabwe et au Mozambique. En outre, 210 facilitateurs d'audit, femmes et hommes, représentant le personnel du BIT, ses mandants, les organismes des Nations Unies, les universitaires et la société civile ont reçu une formation à l'utilisation de cette méthode en Afrique, dans les Etats arabes, en Asie et en Europe.

L'audit participatif de genre du BIT:

– vérifie l'efficacité des pratiques et mécanismes internes existants pour garantir l'égalité des sexes et s'assure qu'ils se renforcent mutuellement et qu'ils font l'objet d'un suivi régulier;

– vérifie et évalue les progrès relatifs accomplis sur le plan de l'intégration de la dimension de genre;

– établit une base de référence et identifie les lacunes et les problèmes majeurs;

– recommande des moyens pour résoudre les problèmes d'égalité entre hommes et femmes;

– décrit les bonnes pratiques pour aboutir à l'égalité des sexes.

En utilisant cette méthode d'auto-évaluation, les audits de genre tiennent compte des données objectives et de la manière dont le personnel perçoit l'accomplissement de l'égalité entre les sexes dans l'Organisation afin de mieux comprendre les faits et les interprétations concrets et non corroborés. Le processus sert souvent aussi de point de départ à l'examen d'aspects de fond et d'aspects organisationnels plus vastes, comme la pression des délais et la nécessité d'échange des connaissances.

Le principal résultat d'un audit est un rapport qui contient des recommandations d'amélioration de la performance et d'actions de suivi par l'unité, le bureau ou l'organisation qui a fait l'objet de l'audit. Une action de suivi des recommandations de l'audit de genre est essentielle, et c'est là que l'appropriation de l'audit par l'unité de travail ou le service est importante pour la défense et la promotion, la mise en œuvre et l'intensification des actions.

Les audits de genre du BIT ont été étendus: de mécanisme interne d'auto-évaluation, ils sont devenus un outil largement utilisé au niveau national par les mandants du BIT dans le cadre des efforts que ceux-ci déploient pour élaborer des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). La méthode de l'audit a été élargie et adaptée pour améliorer son intérêt pour les mandants dans des contextes politiques et socio-économiques différents, pour renforcer leur capacité de dresser l'inventaire de leurs propres gains en matière d'égalité entre hommes et femmes, et pour identifier les mesures qui leur permettront de progresser à l'intérieur de leur propre cadre de PPTD.

La méthode de l'audit participatif de genre, dont l'efficacité a été reconnue, est de plus en plus utilisée et adaptée par beaucoup d'équipes et d'organismes des Nations Unies au niveau des pays.

Le *Manuel de l'audit participatif de genre* existe actuellement en anglais, arabe, espagnol, français et russe.