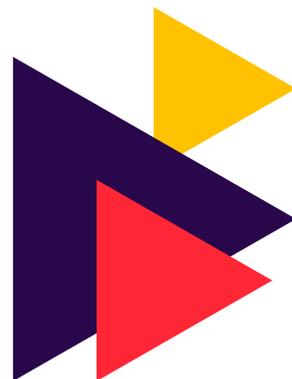




Organisation
internationale
du Travail

► Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025





Organisation
internationale
du Travail

► Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025, Bureau international du Travail, Branche Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI), Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY), Genève, BIT, 2022.

ISBN 978-92-2-036830-5 (imprimé)

ISBN 978-92-2-036831-2 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *ILO Action Plan for Gender Equality 2022-25* (Geneva, 2022), ISBN 978-92-2-036828-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-036829-9 (pdf Web), Genève, 2022, et en espagnol: *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025* (Ginebra, 2022), ISBN 978-92-2-036832-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-036833-6 (pdf Web), Genève, 2022.

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

► Préface

L'objectif de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes est ancré dans les principes fondamentaux de l'OIT

La capacité collective, que le Secrétaire général des Nations Unies décrit comme étant la plus grande ressource dont dispose l'humanité, est mise à rude épreuve lorsque la moitié de la population humaine – les femmes et les filles – se voit privée du droit de vivre à l'abri de la discrimination.

Nous observons des disparités de genre de plus en plus marquées entre les pays industrialisés et les pays en développement, auxquelles s'ajoutent, entre autres, des disparités toujours plus fortes, notamment en termes d'égalité entre hommes et femmes. L'égalité entre hommes et femmes est un préalable indispensable pour bâtir un avenir du travail centré sur l'humain. La Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du Travail (2019), adoptée par les mandants tripartites de l'OIT, rappelle les exigences auxquelles il faut satisfaire pour y parvenir. Il s'agit notamment de garantir l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, mais également de veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Le fait de promouvoir une répartition plus équilibrée des responsabilités domestiques, de favoriser les investissements dans l'économie des soins et de créer les conditions d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous sera tout aussi important.

Le Plan stratégique 2022-2025 du BIT consacre l'importance de l'égalité entre hommes et femmes pour bâtir un avenir du travail équitable, inclusif et sécurisé. Cet objectif est mis en évidence dans le programme et budget pour 2022-23 et devrait l'être également dans le programme et budget pour 2024-25. Ces programmes et budgets tiennent compte, entre autres résultats de politique stratégique, de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité de traitement et de chances pour tous.

Le présent Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (Plan d'action 2022-2025) figure parmi les outils mis au point pour faciliter la réalisation de ces objectifs. Il s'adresse en premier lieu au personnel et à la direction de l'OIT, même si les mandants de l'OIT en sont les bénéficiaires en dernier ressort. Le Plan d'action 2022-2025 est également en phase avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) dont l'objectif est de faciliter la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le développement durable.

L'approche axée sur les résultats présentée dans le Plan d'action 2022-2025 reflète les recommandations formulées dans une évaluation indépendante de haut niveau des efforts déployés par l'OIT, entre 2016 et 2021, pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, ainsi que les mesures prises par le Bureau pour répondre à ces recommandations.

Le Plan reflète également les orientations issues de la 344^e session du Conseil d'administration qui s'est tenue en mars 2022.

Je suis persuadé que, avec un engagement soutenu à tous les niveaux de l'organisation, le plan d'action contribuera, de manière conséquente, à la réalisation du programme d'action porteur de transformations pour l'égalité hommes et femmes, dont le monde du travail a besoin de toute urgence.

Guy Ryder
Directeur général

► Table des matières

	Page
Préface	3
Introduction	7
1. Objectifs et stratégies	12
2. Destinataires et bénéficiaires.....	14
3. Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre femmes et hommes.....	14
4. Alignement sur l'ONU-SWAP	15
5. Redevabilité et responsabilité.....	15
6. Suivi, établissement de rapports et évaluation	18
7. Ressources humaines et financières	19
8. Tableau: Indicateurs de performance	21

Annexes

I. Politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du Bureau international du Travail	37
II. Cibles du plan d'action du BIT atteintes ou dépassées, ou qui ne l'ont pas été durant la période 2020-21 (pour chacun des six domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)).....	39

► Introduction

L'égalité entre femmes et hommes et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail sont des préalables indispensables à la réalisation de la vision de l'OIT d'un travail décent pour tous – notamment dans le cadre d'interventions menées pour répondre à des situations de crise et s'en relever. L'égalité entre les sexes, qui sous-entend l'égalité de chances et de traitement des femmes sur le marché du travail, occupe une place centrale dans le mandat de l'organisation, qui a débuté en 1919 avec la Constitution de l'OIT¹. Ce mandat – qui est plus que jamais urgent et pertinent à moment où l'OIT entame son deuxième siècle d'existence – est également fondé sur les normes internationales du travail, les déclarations et les résolutions (voir encadré) adoptées par les mandants tripartites de l'OIT, composés de gouvernements et d'organisations de travailleurs et d'employeurs². Cependant, en dépit de progrès appréciables réalisés dans certains domaines couverts par les plans d'action de l'OIT pour promouvoir l'égalité entre les sexes, les mandants ne cessent de souligner à quel point il est important de résorber les disparités majeures liées à certains indicateurs, y compris les déficits persistants et notables en termes de redevabilité dans les sphères de direction.

Les efforts entrepris par l'OIT s'appuient sur un consensus mondial autour de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes et en font partie intégrante. Parmi les instruments internationaux pertinents à cet égard figurent la Charte et la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, les conclusions concertées du Conseil économique et social sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les genres³, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et le Programme d'action de Pékin de 1995 et ses mesures de suivi.

Dans le contexte exceptionnellement difficile qui prévaut à l'heure actuelle, l'égalité entre femmes et hommes et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail sont indispensables pour concrétiser la vision «Ne laisser personne de côté» énoncée dans l'Agenda 2030 pour le développement durable (Agenda 2030) et pour l'atteinte de l'ensemble des Objectifs de développement durable (ODD). Ces derniers comprennent en particulier l'objectif 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», l'objectif 8 «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» et l'objectif 10 «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre». Le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (Plan d'action 2022-2025) est rattaché aux ODD dans le but de promouvoir un monde du travail équitable, inclusif et sécurisé.

Le présent Plan d'action 2022-2025 est aligné sur le Plan stratégique 2022-2025⁴ de l'OIT et les deux programmes et budgets correspondants pour les périodes 2022-23⁵ et 2024-25. Le programme et budget pour 2022-23 comportait des résultats de politique stratégiques, portant notamment sur l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des chances et de traitement dans le monde du travail, qui ont tous été approuvés par les mandants de l'OIT dans le but de contribuer à la réalisation des engagements nationaux et internationaux pertinents auxquels ils ont souscrit. Le Plan d'action 2022-

¹ OIT, *Constitution de l'OIT*, y compris la Déclaration de Philadelphie (annexe à la Constitution), Versailles, 1919.

² OIT, *L'autonomisation des femmes: 90 ans d'action de l'OIT*, Genève, sans date précise.

³ ONU, *Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997) Chapter IV on Coordination Segment, Coordination of the policies and activities of the specialized Agencies and other bodies of the United Nations system, A. Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, New York, sept. 1997.

⁴ OIT, «Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025» (GB.340/PFA/1(Rev.1)).

⁵ OIT, *Programme et budget pour la période biennale 2022-23*, 2021.

2025 intègre également des outils programmatiques permettant d'évaluer les résultats, tels que le marqueur de l'OIT relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination.

Durant la section Programme, finances et administration de la session de novembre 2021 du Conseil d'administration, ce dernier a passé en revue un document sur les évaluations de haut niveau des stratégies et programmes-pays sur le travail décent. Ce document comprenait une évaluation indépendante de haut niveau des efforts déployés par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes durant la période 2016-2021. Ainsi, le Conseil d'administration a chargé le Directeur général de ⁶: «prendre en considération les recommandations issues des trois évaluations indépendantes de haut niveau présentées dans le document GB.343/PFA/10 (paragr. 26-37, 78-90 et 112-132), les réponses du Bureau et les orientations fournies au cours de la discussion pour assurer le suivi, et veiller à une mise en œuvre appropriée».

Au cours de la Section institutionnelle de la session de mars 2022 du Conseil d'administration, un document résumant les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes en 2020-21 (Plan d'action 2020-21) a été examiné, de même que les principales conclusions et recommandations pertinentes de l'évaluation de haut niveau citée plus haut et la réponse du Bureau et les grandes lignes proposées pour le présent Plan d'action 2022-2025 ⁷. Des résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2020-21 (voir l'annexe II), il ressort que 65 pour cent des cibles (soit 37 sur un total de 57) ont été atteintes voire dépassées, 35 pour cent (soit 20 cibles) n'ont pas été atteintes, et les statistiques concernant une cible (relative à la parité hommes-femmes dans les assemblées régionales, celles-ci n'ayant pas eu lieu en raison de la pandémie de COVID-19) n'étaient pas disponibles. Ces résultats s'apparentent à ceux obtenus à l'issue du suivi effectué en 2018-19 qui indiquaient que 50 pour cent des cibles (soit 29 sur 57 au total) avaient été atteintes ou dépassées, que 42 pour cent (soit 24 cibles) n'avaient pas été atteintes et que les statistiques relatives à quatre cibles n'étaient pas disponibles.

Au cours de la discussion tenue en mars 2022, l'augmentation de 15 pour cent des objectifs atteints ou dépassés par rapport à la période biennale précédente a valu au Bureau les félicitations des membres du Conseil d'administration. Ces derniers ont toutefois souligné la persistance d'insuffisances et d'objectifs non atteints au cours de plusieurs exercices biennaux et noté qu'ils attendaient du Bureau qu'il remédie à cette contre-performance. Les membres ont souligné à quel point il était important d'appuyer les initiatives porteuses de changements en faveur de l'égalité entre les sexes émanant des mandants, tout en renforçant les capacités et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité au sein du Bureau, de même que la parité entre femmes et hommes aux postes de décision et de direction. Les membres ont invité le Bureau à soutenir davantage les efforts des mandants visant à améliorer la représentation des femmes au sein de leurs délégations à l'OIT, y compris au niveau de ses mécanismes de gouvernance comme la Conférence internationale du Travail, et lors des assemblées régionales. Ce soutien doit également s'attaquer aux causes profondes de la représentation inadéquate et inégale des femmes. L'égalité entre femmes et hommes doit faire partie du dialogue social et garantir une représentation égale des femmes. Des mesures efficaces doivent être prises au niveau du Bureau pour corriger les lacunes persistantes et perceptibles touchant à la redevabilité dans les instances de direction, les objectifs relatifs au leadership concernant l'égalité des sexes n'ayant toujours pas été

⁶ OIT, «Procès-verbaux de la Section du programme, du budget et de l'administration», GB.343/PFA/PV (paragr. 105).

⁷ OIT, «Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pendant la période 2020-21, conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau portant sur les efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité pendant la période 2016-2021, et grandes lignes du plan proposé pour 2022-2025» (GB.344/INS/10).

atteints par l'ensemble des responsables. Le Conseil d'administration a par conséquent invité le Directeur général à ⁸:

- a) finaliser et à mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025, en tenant compte des orientations données dans le cadre de l'examen du document GB.344/INS/10; et
- b) intégrer ses orientations dans les activités menées conformément au mandat de l'Organisation pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes au travail au moyen d'un programme porteur de changements, en tenant compte de la résolution et des conclusions du Groupe de travail chargé de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et des deux programmes et budgets y afférents.

Immédiatement après la session du Conseil d'administration tenue en mars 2022, des séances d'information intensives et individualisées sur les orientations et les instructions du Conseil d'administration ont été organisées avec les points focaux genre basés au siège ou des agents de liaison représentant les autorités garantes des indicateurs du Plan d'action 2022-2025. La version préliminaire du Plan d'action 2022-2025, qui comprend les indicateurs et les objectifs, a également été communiquée aux coordinateurs-trices pour les questions de genre basé-e-s au siège et aux expert-e-s des questions de genre basé-e-s dans les régions. Le consentement formel pour les indicateurs a été obtenu auprès des membres de la direction et des responsables des autorités garantes, notamment lors d'une réunion des équipes de direction et de gestion internationale tenue en mai 2022.

Ainsi, ce Plan d'action 2022-2025 présente, entre autres nouveautés, les caractéristiques ci-après:

- Une transparence accrue visant à promouvoir la redevabilité; par exemple, les rapports sur les indicateurs relatifs au leadership sont ventilés par portefeuille, les indicateurs sur la parité au sein du personnel de l'OIT le sont par portefeuille et par région, et la parité dans les délégations tripartites nationales à la Conférence internationale du Travail et lors des réunions régionales de l'OIT est ventilée par sexe et par région et par groupe au niveau de chaque région.
- L'adaptation et l'incorporation de recommandations dans les indicateurs, en fonction de la réponse du Bureau, de l'évaluation indépendante de haut niveau susmentionnée des efforts déployés par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et de la prise en compte d'une démarche soucieuse d'équité en matière de genre durant la période 2016-2021.
- Des efforts accrus en matière de renforcement des capacités, et une redevabilité accrue des membres des réseaux de promotion de l'égalité entre femmes et hommes (qui doivent être les catalyseurs-seuses – plutôt que les «réalisateurs-trices» – de l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes par leurs collègues et leurs dirigeants).
- Les 57 objectifs et indicateurs établis dans le Plan d'action 2018-2021 sont réduits à une quarantaine d'indicateurs dans le Plan d'action 2022-2025.

Les caractéristiques suivantes sont maintenues dans le Plan d'action 2022-2025.

- La politique de l'OIT relative à l'égalité entre hommes et femmes et à l'intégration de la dimension genre figure en annexe. Il en va de même de l'ensemble des résultats de mise en œuvre obtenus en 2020-21.

⁸ OIT, «Procès-verbaux de la Section institutionnelle» (GB.344/INS/PV), paragr. 359.

- Les indicateurs sont alignés sur les éléments des notes d'indicateurs techniques du système (version 2.0) coordonnées par ONU Femmes⁹ pour de tels plans d'action.
- Les indicateurs liés au CABINET, qui contribuent à faciliter le leadership dans la mise en œuvre du plan d'action en faveur d'un programme porteur de transformation de l'OIT axé sur l'égalité entre hommes et femmes.

Mandat de l'OIT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes

L'importance de l'égalité entre femmes et hommes et de l'autonomisation des femmes est rappelée par de nombreuses normes internationales du travail ainsi que par d'autres déclarations, résolutions et décisions du Conseil d'administration de l'OIT. Entre autres normes fondamentales relatives à l'égalité entre les sexes, on peut citer la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, toutes deux des conventions fondamentales, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Les normes les plus récentes et les plus pertinentes comprennent la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010; la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Le présent plan d'action contribue à apporter un soutien normatif aux mandats de l'OIT, et complète les processus distincts relatifs à la ratification, à la mise en œuvre et à la supervision des normes internationales du travail.

1919 Constitution: affirme le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

1944 Déclaration de Philadelphie (annexe à la Constitution de l'OIT): dispose que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leurs croyances ou leur sexe, ont le droit de rechercher leur bien-être matériel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Exemples d'instruments et de décisions de l'OIT relatifs à l'égalité entre hommes et femmes:

1951 convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

1958 convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

1975 Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses

1977 Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

1981 convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

1996 convention (n° 177) sur le travail à domicile

1998 Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

2000 convention (n° 183) sur la protection de la maternité

2004 Résolution sur la promotion de l'égalité des sexes, l'équité salariale et la protection de la maternité

2005 Décision du Conseil d'administration sur l'intégration du genre dans la coopération technique

2008 Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

2009 Résolution sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent

2010 recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

2011 convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

2019 Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail

⁹ Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), ONU-SWAP 2.0: *Accountability framework for mainstreaming gender equality and the empowerment of women in United Nations entities*, New York, 2021.

2019	convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et recommandation n° 206 qui l'accompagne
2021	Résolution concernant les inégalités et le monde du travail
2021	Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise COVID-19

Le Plan d'action 2022-2025 est un outil conçu pour aider à traduire en mesures concrètes la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité en matière de genre (politique de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes)¹⁰ qui stipule ce qui suit: «En tant qu'organisation vouée à la défense des droits des êtres humains 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.»¹¹ Cette politique (voir annexe I), qui vient compléter d'autres efforts, vise à placer l'OIT à l'avant-garde des efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Le Plan d'action 2022-2025 reste fidèle au choix opéré, dans le cadre de cette politique, de mettre l'accent sur ce qu'il décrit comme des priorités synergiques: personnel, contenu et structure. Ces priorités sont primordiales pour accroître l'efficacité et l'efficience en vue de réaliser l'ensemble des résultats stratégiques fixés par les mandants dans le programme et les budgets établis pour 2022-23 et 2024-25. Les indicateurs assortis d'objectifs mesurables dans des domaines institutionnels et programmatiques d'importance sont encadrés par des stratégies fondées notamment sur la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail de 2019¹² et sur l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise COVID-19¹³. Dans une optique de synergie avec le programme de transformation pour réaliser l'égalité entre les sexes énoncé dans la Déclaration du centenaire, l'Appel à l'action souligne la nécessité de mettre en place des stratégies répondant aux exigences en matière d'égalité entre hommes et femmes pour parvenir à une reprise fondée sur une démarche soucieuse d'équité en matière de genre. Il s'agit notamment de supprimer les obstacles juridiques et d'autre nature qui entravent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux carrières, et de prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail et garantir une protection contre ce phénomène.

La Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail – adoptée en juin 2019 lors de la 108^e session de la Conférence internationale du Travail – appelle l'ensemble des membres, en tenant compte de leur situation nationale, à œuvrer individuellement et collectivement, en s'appuyant sur le tripartisme et le dialogue social, et avec le soutien de l'OIT, pour développer davantage son approche d'un avenir du travail centré sur l'humain, y compris la réalisation effective de l'égalité entre femmes et hommes en matière de chances et de traitement. La Déclaration du centenaire stipule que l'OIT doit s'attacher, entre autres, à ce qui suit:

- parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, en procédant régulièrement à une évaluation des progrès accomplis, qui:
 - permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;

¹⁰ OIT, Politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité, Genève, 1999 (version révisée et mise à jour de 2016 incluse dans l'annexe I du présent plan d'action).

¹¹ OIT, Politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité, paragr. 2.

¹² OIT, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence internationale du Travail, 108^e session, 2019

¹³ OIT, *Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19*, adopté par la Conférence internationale du Travail lors de sa 109^e session, Genève, juin 2021.

- favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
- offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs;
- encourage les investissements dans l'économie du soin ¹⁴.

► 1. Objectifs et stratégies

Les objectifs du plan d'action – tels que définis dans la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes – consistent à concrétiser cette politique qui prescrit une approche axée sur les résultats pour réaliser des priorités qui se renforcent mutuellement. Le plan d'action se propose de contribuer à l'exécution équitable, inclusive et sans risque, d'un travail décent grâce à un programme d'action porteur de transformation visant à réaliser l'égalité entre les sexes au travail. Ce type de programme est envisagé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, dans l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise COVID-19, et les conclusions sur les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 109^e session en décembre 2021 ¹⁵.

Les stratégies prévues par ce plan d'action – fondées sur la nature transversale et essentielle de l'égalité entre femmes et hommes pour mettre en place les conditions d'un travail décent – prévoient des approches intégrées. Ainsi, conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, cette question est intégrée à tous les niveaux de l'OIT et se reflète dans son travail technique, ses activités opérationnelles et ses prestations de soutien. Ces stratégies sont fondées sur des documents stratégiques clés, intégrant non seulement les exemples mentionnés ci-dessus, mais également d'autres documents, tels que la Déclaration 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ¹⁶, et la Résolution 2009 de la Conférence internationale du Travail sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent ¹⁷.

Les stratégies présentées dans le présent plan d'action sont conçues pour contribuer également à promouvoir l'engagement, la collaboration et la redevabilité au sein du personnel et de la direction de l'OIT. Elles visent notamment à sensibiliser aux disparités fondées sur le genre dans le monde du travail et à contribuer à les résorber, à stimuler le partage des connaissances, y compris des bonnes pratiques et enseignements retenus, et à promouvoir le principe de la «modalité» dans une analyse porteuse de transformation en matière d'égalité entre hommes et femmes (voir encadré). Ces efforts, qui se renforcent mutuellement, permettront de s'attaquer aux obstacles structurels traditionnels et bien ancrés à l'égalité pour tous. Les stratégies énoncées dans le présent plan d'action contribueront également aux efforts déployés par les Nations Unies pour instaurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment en s'alignant sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), mentionné plus haut.

¹⁴ OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT, Partie II(A)(vii)

¹⁵ OIT, «[Rapports du Groupe de travail chargé de la discussion générale: Les inégalités et monde du travail – Résolution et conclusions soumises à la Conférence pour adoption](#)» (ILC.109/Compte rendu n° 9A(Rev.1), adopté par la Conférence internationale du Travail, en sa 109^e session, Genève, juin 2021.

¹⁶ OIT, [Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#), Conférence internationale du Travail, 97^e session, 2008.

¹⁷ OIT, [Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent](#), Conférence internationale du Travail, 98^e session, 2009.

Importance de mener une analyse porteuse de transformation en matière de genre avant de concevoir un produit ou service quelconque de l'OIT pour soutenir les mandants

L'analyse des données ventilées par sexe est la pierre angulaire de toute initiative prise par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes – qu'il s'agisse d'un produit ou d'un service – à l'intention des mandants. Cette analyse doit présenter, de manière évidente, cohérente et substantielle, une approche soucieuse d'équité en matière de genre, en vue d'établir une base sur laquelle l'initiative contribuera à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes.

L'analyse de genre est définie par le Conseil économique et social des Nations Unies comme étant «le processus d'évaluation des effets sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, y compris les mesures législatives, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux». Lorsque l'analyse de genre et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les femmes et les hommes ne sont pas effectuées avant de concevoir et de réaliser les étapes ultérieures d'une initiative, celle-ci risque simplement de renforcer les relations de pouvoir inégales existant entre les sexes. De telles initiatives compromettent également les engagements pris par les États Membres en faveur de l'agenda visant à transformer les relations entre les sexes énoncé dans la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail; elles peuvent même exacerber le statut déjà défavorable des femmes et leur marginalisation et contrecarrer l'égalité des chances et de traitement des femmes sur les marchés du travail. Dans la mesure du possible, les facteurs interconnectés de discrimination comme les handicaps, le VIH, ou l'appartenance ethnique (peuples indigènes ou tribaux) doivent faire l'objet d'une analyse différenciée. D'autres facteurs peuvent inclure l'âge, l'environnement rural ou urbain, la religion ou l'appartenance à une caste, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, ainsi que l'éducation.

Une analyse porteuse de transformation en matière de genre et fondée sur des données ventilées par sexe comporte quatre étapes. Ces étapes doivent être accomplies avant que ne soient finalisées de nombreuses initiatives de l'OIT. Citons par exemple les instructions et les listes de contrôle du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) sur la rédaction des propositions de programmes et de projets de coopération au développement. Nous pouvons également citer les instructions du Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM) sur la rédaction des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Les versions préliminaires sont examinées à l'aide d'un mécanisme d'assurance qualité qui prévoit la réalisation d'une analyse porteuse de transformation en matière de genre pour ce qui concerne les résultats et les indicateurs des PPTD. Le marqueur de l'OIT pour la promotion de l'égalité de genre et la non-discrimination en est un autre exemple. Il prévoit, entre autres, la réalisation d'une analyse porteuse de transformation en matière de genre pour les résultats des PPTD et des produits généraux liés au budget.

Les quatre étapes de l'analyse porteuse de transformation en matière de genre fondées sur des données ventilées par sexe se présentent comme suit:

- division du travail: travail rémunéré (en espèces ou en nature) et travail non rémunéré (comme le travail de soin à la famille et les tâches ménagères);
- accès à des ressources productives (comme le capital et le crédit, les machines et les outils, le foncier, les données du marché et l'éducation) et leur contrôle;
- besoins pratiques (tâches quotidiennes non rémunérées liées à la survie, comme le travail de soin aux enfants et aux personnes âgées au sein de la famille, et l'approvisionnement en nourriture et en eau) et besoins stratégiques (à long terme et fondés sur des droits, comme l'égalité de rémunération et l'égalité de représentation dans la prise de décision);
- opportunités et défis des mandants liés à l'égalité entre femmes et hommes (comme les dispositions légales, les principales stratégies de développement, le degré d'intégration de la dimension genre au niveau des pouvoirs publics et des organisations de partenaires sociaux, et la part des femmes dans la prise de décision et dans le dialogue social).

Les étapes ultérieures de l'initiative – notamment sa conception, ses stratégies, sa planification, sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation – s'inspirent de cette analyse. Toutes ces étapes ultérieures doivent intégrer de manière visible, cohérente et significative une approche soucieuse d'équité entre les sexes. L'expérience montre qu'il est quasi impossible, et très coûteux et chronophage, de revenir en arrière et d'essayer de «réparer» une initiative qui, dès le départ, n'était pas de nature à transformer favorablement les inégalités de genre.

► 2. Destinataires et bénéficiaires

Puisque le présent plan d'action traduit en termes opérationnels la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, il s'adresse directement au personnel et à la direction de l'OIT à tous les niveaux, tant au siège que dans les bureaux régionaux et extérieurs, afin de mieux répondre aux besoins des mandants. Parmi les parties intéressées figurent le personnel des Nations Unies, les partenaires au développement et à la mise en œuvre, les universitaires et les experts, ainsi que les représentants de la société civile. Les bénéficiaires en dernier ressort du plan d'action sont les mandants tripartites de l'OIT.

Outre les orientations formulées par le Conseil d'administration sur les grandes lignes du plan d'action, de nombreux membres du personnel et de la direction ont été consultés avant sa finalisation. Il s'agit notamment des points focaux genre et des directeurs-trices des départements qui sont les autorités garantes des indicateurs, des coordinateurs-trices genre des départements au niveau du siège, ainsi que des directeurs-trices des bureaux régionaux et des spécialistes genre au niveau des régions.

Une stratégie de communication utilise des canaux formels et informels pour diffuser et promouvoir l'utilisation du plan d'action. Parmi les stratégies, citons les sessions de formation et le renforcement des capacités, ainsi que les séances d'information destinées à la direction et au personnel nouvellement nommé, et le partage des connaissances par le biais des conférences mondiales de l'ONU-SWAP et d'autres instances internationales.

Exemples tirés de stratégies de communication présentées récemment dans des plans d'action de l'OIT

- Session sur le plan d'action lors d'événements annuels d'orientation de nouveaux employés organisés par le DRH et par le Centre international de formation de l'OIT;
- Présentation du plan d'action lors des séances d'information individuelles organisées par la branche Genre, Égalité, Diversité et Inclusion pour les membres de la direction et du personnel nouvellement nommés;
- Diffusion du plan d'action auprès des autorités garantes au siège et sur le terrain, des coordinateurs-trices pour les questions de genre et des membres du réseau genre;
- Les membres du réseau genre, en particulier les coordinateurs-trices genre des départements et les spécialistes genre régionaux, informé-e-s des progrès et des lacunes du plan d'action;
- Le site Internet public de l'OIT contient les résultats de la mise en œuvre du plan d'action, notamment l'ensemble des indicateurs, tels qu'ils ont été communiqués au Conseil d'administration.

► 3. Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre femmes et hommes

Le plan d'action utilise une approche de gestion axée sur les résultats avec des cibles et des indicateurs identifiés en collaboration avec les autorités garantes, en fonction de leurs mandats. Cette méthode consultative permet de renforcer l'appropriation, d'accroître la transparence et de promouvoir la redevabilité en vue de favoriser un changement porteur de transformation du point de vue du genre. Les autorités garantes sont chargées d'identifier leurs propres stratégies, y compris des mesures d'accélération. Lorsqu'il ressort du suivi annuel qu'un objectif est en passe d'être atteint, les autorités

garantes doivent intensifier des stratégies couronnées de succès pour dépasser les objectifs. Lorsqu'un objectif n'est pas en voie de réalisation, les autorités garantes sont censées réviser rapidement leur stratégie. Des rapports réguliers et transparents sur les résultats présentés au Conseil d'administration mettront en évidence les réalisations des autorités garantes ainsi que les indicateurs pour lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires.

► 4. Alignement sur l'ONU-SWAP

Conformément aux instructions du Conseil d'administration¹⁸, les indicateurs contenus dans le plan d'action sont alignés sur les éléments correspondants de l'ONU-SWAP 2.0. Toutefois, les indicateurs «propres à l'OIT» sont maintenus. Il s'agit par exemple des objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent axés sur l'égalité entre femmes et hommes, de la coopération au développement également axée sur l'égalité de genre, et de la formation des mandants tripartites.

Les indicateurs permettent également de suivre les progrès réalisés dans le domaine de la parité entre femmes et hommes – par exemple pour le personnel professionnel de l'OIT, et pour les délégations tripartites à la Conférence internationale du Travail et aux assemblées régionales. La définition de ce type de parité est alignée sur celle de l'ONU, qui se situe entre 47 et 53 pour cent. Un indicateur connexe – sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT à réaliser la parité femmes-hommes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales – a désormais pour autorités garantes les bureaux régionaux et le Département des relations, des réunions et des documents officiels.

Les indicateurs et les cibles correspondantes du Plan d'action 2022-2025 sont regroupés dans les rubriques suivantes de l'ONU-SWAP: gestion axée sur les résultats; supervision; redevabilité; ressources humaines et financières; capacités; et connaissances, communication et cohérence. Le tableau des résultats du présent plan d'action, avec ses indicateurs et ses cibles, était aligné, au moment de sa rédaction, sur les exigences techniques les plus récentes du cadre ONU-SWAP 2.0. Le prochain plan d'action sera rédigé en 2026 et sera basé sur les exigences techniques les plus récentes du cadre ONU-SWAP.

► 5. Redevabilité et responsabilité

L'OIT – en vertu de son statut d'entité du système des Nations Unies – est investi d'un mandat spécifique et doté d'une structure tripartite distincte et de mécanismes de gouvernance qui lui sont propres. Conformément à la politique de l'OIT relative à la promotion de l'égalité entre les sexes, le Bureau est chargé, depuis longtemps, de tenir le Conseil d'administration et les mandants pleinement informés des progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette politique. Le Bureau est placé sous l'autorité du Conseil d'administration qui lui donne des orientations et des instructions à des fins de mise en œuvre.

Les mécanismes de redevabilité prévus dans le plan d'action reflètent de fortes recommandations formulées au fil des années, notamment dans le cadre des évaluations indépendantes précédentes et de la dernière évaluation de haut niveau réalisée en 2021. Ces recommandations prévoient une plus

¹⁸ OIT, «Projet de procès-verbaux – Section institutionnelle» (GB.317/INS/PV/Projet); et «Procès-verbaux de la 326^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail» (GB.326/PV).

grande responsabilité pour les autorités garantes des indicateurs, une supervision et une orientation stratégique et de gestion spécifiques, ainsi qu'un renforcement du leadership et de la redevabilité de l'OIT. Elles ont été évoquées lors des discussions sur les plans d'action par le Conseil d'administration, qui, en mars 2018, a chargé le Bureau d'intégrer les nouveaux indicateurs liés à la redevabilité introduits par l'ONU-SWAP version 2.0.

Les rôles et responsabilités définis pour promouvoir l'égalité de genre au sein du Bureau sont énumérés ci-dessous.

Rôles et responsabilités définis pour promouvoir l'égalité de genre dans le cadre des activités de l'OIT

Il incombe à tous les membres du personnel d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans leur propre travail afin d'aider les mandants à faire de même.

Directeur-trice général-e	Responsable en dernier ressort de l'élaboration des politiques et des performances de l'organisation en matière d'égalité entre femmes et hommes.
Directeurs-trices généraux-rales adjoint-e-s	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre les sexes dans le cadre des portefeuilles de leurs départements respectifs ainsi que des objectifs stratégiques pertinents. Ils/elles doivent également veiller à ce que des ressources humaines et financières en quantité suffisante soient prévues pour appuyer le travail de promotion de l'égalité de genre.
Directeurs-trices régionaux-nales	Responsables des résultats et indicateurs porteurs de transformation en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les spécialistes employeurs-euses et travailleurs-euses, 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 d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes et de promotion de de l'égalité entre les sexes.
Directeurs-trices des bureaux extérieurs	Responsables des résultats et indicateurs susceptibles de faire évoluer favorablement les inégalités entre hommes et femmes, dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire d'expert-e-s employeurs-euses et travailleurs-euses, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes.
Directeurs-trices et chefs-chefes des entités au siège	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les Directeurs-trices généraux-rales adjoints-es, chargé-e-s de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation de résultats et d'indicateurs susceptibles de faire évoluer favorablement les inégalités entre hommes et femmes.
Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)	Responsable de la mise en œuvre et du suivi d'une approche cohérente en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités de planification, de suivi, d'établissement de rapports et d'affectation des ressources au niveau du Bureau, y compris les responsabilités en matière d'assurance qualité dans le cadre de la gestion axée sur les résultats.

Département du développement des ressources humaines (HRD)	Chargé d'encourager les progrès en matière de parité (47 à 53 pour cent) entre femmes et hommes et dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT, y compris dans les activités de formation et autres activités pertinentes.
Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les accords de partenariats et les accords, programmes et projets de coopération.
Spécialistes genre régionaux-nationaux dans les équipes d'appui technique au travail décent	Chargé-e-s de jouer un rôle de catalyseurs-seuses et d'appui dans les bureaux extérieurs et au siège pour l'intégration effective d'une démarche soucieuse de l'égalité entre femmes et hommes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et à l'établissement de rapports.
Coordonnateurs-trices genre	Jouent un rôle de catalyseurs-seuses pour l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes par les employés de leurs départements respectifs, la responsabilité et l'obligation de rendre compte de cette intégration incombant au directeur ou à la directrice du département. Coordonner et conseiller les points focaux genre du département dans leur rôle de catalyseurs de l'intégration de la dimension genre par le personnel et la direction. Aident à identifier les défis et les opportunités stratégiques pour promouvoir l'agenda de transformation en matière de genre dans l'ensemble des services et produits de l'OIT destinés aux mandants.
Points focaux genre	Chargés de jouer un rôle de catalyseurs pour favoriser le processus d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans les unités du siège ou les bureaux extérieurs auxquels ils sont rattachés. Dans le cas d'ACTRAV et d'ACT/EMP, chargés de jouer le rôle de catalyseur et de soutien au siège et de travailler en collaboration avec les bureaux extérieurs, afin de promouvoir de manière effective les perspectives des partenaires sociaux en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre femmes et hommes, et également de contribuer à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et à l'établissement de rapports dans leurs bureaux respectifs. Les points focaux sont des catalyseurs – et non des «exécutants» – de l'intégration de la dimension genre par leurs collègues et responsables. Par exemple, les points focaux peuvent partager des informations et des outils relatifs à l'égalité entre hommes et femmes avec leurs collègues et la direction, afin que ceux-ci soient utilisés dans le cadre des activités quotidiennes de l'unité ou du bureau.
Branche Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI)	Chargée d'appuyer la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, en concertation avec le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes – composé de spécialistes, de coordonnateurs-trices et de points focaux – au moyen de services de conseil, d'un renforcement des capacités et d'un partage des connaissances; et de coordonner les travaux de suivi et la présentation de rapports sur le plan d'action.

► 6. Suivi, établissement de rapports et évaluation

Les résultats du suivi annuel sont communiqués au Conseil d'administration à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre du plan d'action. Se fondant sur ces rapports, le Conseil d'administration donne des orientations et des instructions, notamment pour le prochain plan d'action prévu en 2026. Le suivi annuel des objectifs en fin d'année est le point de départ du suivi des avancées réalisées dans la politique de l'OIT visant à promouvoir l'égalité des sexes, conformément aux instructions cohérentes données au fil des années par le Conseil d'administration. Pour garantir la rigueur et la transparence du suivi – ainsi que la comparabilité dans le temps – les autorités garantes communiquent en interne leurs méthodes de calcul, ainsi que les pièces justificatives. Naturellement, les plans d'action ne sont qu'un des outils permettant de mesurer les progrès réalisés dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et d'un monde du travail porteur de transformation en matière de genre. Les plans d'action doivent être accompagnés d'autres initiatives visant à changer les attitudes, à renforcer les capacités et à garantir la disponibilité de ressources humaines et financières suffisantes.

Le Conseil d'administration a également «a chargé le Bureau de faire coïncider son processus de suivi avec le processus d'établissement des rapports concernant le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, tout en continuant de faire rapport de façon séparée au Conseil d'administration sur les progrès et les difficultés constatés à mi-parcours pour atteindre les cibles, ainsi que sur les résultats de la mise en œuvre et les approches proposées pour les futurs plans d'action»¹⁹. Les résultats présentés sur la plateforme en ligne de l'ONU-SWAP coordonnée par ONU Femmes, sont recueillis auprès de l'ensemble des organisations et entités des Nations Unies pour être intégrés dans le rapport du Secrétaire général des Nations Unies sur l'intégration d'une perspective genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies. Les organisations et entités des Nations Unies sont encouragées à rendre publics les progrès et les insuffisances de leurs plans d'action. L'OIT s'acquitte de cette obligation à travers les rapports qu'elle présente à son Conseil d'administration, dont tous les documents sont accessibles sur le site web public de l'OIT.

Même si le plan d'action est aligné sur le plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025, ainsi que sur le programme et les budgets y afférents, la présentation de doublons de rapports au Conseil d'administration est évitée. En effet, les rapports sur les résultats des politiques stratégiques et les résultats connexes sont intégrés dans des rapports séparés destinés au Conseil d'administration, notamment sur la mise en œuvre des programmes. Le rapport sur le marqueur d'égalité de genre femmes et de non-discrimination, également incorporé dans les rapports de mise en œuvre des programmes afin de faire le suivi d'activités et de résultats porteurs de transformation en matière d'égalité entre les sexes dans les résultats des programmes-pays et dans les produits mondiaux, en est un autre exemple.

Les résultats d'une évaluation indépendante de haut niveau des efforts déployés par l'OIT pour promouvoir l'égalité de genre et l'intégration de la dimension genre durant la période 2016-2021²⁰, ainsi que les plans d'action, ont été examinés par le Conseil d'administration en 2021, parallèlement à la réponse du Bureau²¹. Conformément aux orientations et aux instructions du Conseil d'administration²², ainsi qu'à celles qu'il a formulées en 2022 concernant les grandes lignes proposées

¹⁹ OIT, «Procès-verbal – Section institutionnelle» (GB.332/INS/PV), paragr. 198 b).

²⁰ OIT, *High-level independent evaluation of ILO's gender equality and mainstreaming efforts, 2016-21*, 2021.

²¹ OIT, «Évaluations de haut niveau des stratégies et des programmes par pays de promotion du travail décent » (GB.343/PFA/10), pp. 15-29.

²² OIT, «Décisions adoptées par le Conseil d'administration lors de sa 343^e session » (GB.343/Décisions), paragr. 10.

pour le plan d'action 2022-2025²³, le présent plan d'action comporte de nouveaux indicateurs. Ceux-ci portent notamment sur une approche et un système de mise en œuvre plus systémiques, pour promouvoir l'intégration de la dimension genre et le renforcement des capacités et la formation au sein de l'OIT; les accords de coopération pour les initiatives prises à l'échelle du système des Nations Unies présentent une phraséologie et des impacts spécifiques reflétant le programme de transformation de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes; et les processus et outils de promotion de l'égalité entre hommes et femmes pour intégrer cette dernière au sein de l'OIT.

Conformément à l'attente, entretenue de longue date, selon laquelle les évaluations du plan d'action sont nécessaires pour orienter l'élaboration des plans suivants, à la fin de l'année 2025, une évaluation indépendante du Plan d'action 2022-2025 est prévue.

► 7. Ressources humaines et financières

Il existe deux sphères étroitement liées permettant à l'OIT d'apporter à ses mandants un soutien plus efficace et transformateur en matière d'égalité entre femmes et hommes. La première réside dans le travail de fond réalisé par GEDI, notamment dans les domaines de la recherche, des politiques, des programmes et de l'assistance technique, ainsi que dans son rôle de coordination et d'aide à la définition des besoins en ressources. Le second concerne les investissements et les allocations d'autres départements et bureaux locaux dans les résultats stratégiques, tant pour l'intégration de la dimension genre que pour les actions ciblées.

Pour ce qui concerne GEDI, le programme et les budgets pour 2022-23 et 2024-25 prévoient des ressources budgétaires ordinaires pour son personnel et ses activités. L'évaluation de haut niveau des efforts déployés par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration de la dimension genre au cours de la période 2016-2021 a constaté que la mise en œuvre des plans d'action – dont GEDI assure le suivi et rend compte – avait été peu coûteuse en termes de ressources. Le rapport de l'évaluation a noté que l'approche de l'OIT « suppose qu'une partie importante de la coordination et du soutien à la mise en œuvre peut être assurée par une petite équipe. Cependant, les ressources ne sont pas suffisantes pour mettre en œuvre une approche plus stratégique et plus systémique, avec un appui également systémique dans les domaines clés et un espace pour un dialogue structuré sur la manière de procéder pour améliorer les résultats obtenus dans le cadre des efforts de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration de la dimension genre dans les différents départements et résultats stratégiques»²⁴. Le rapport a ajouté qu'un plan d'action ambitieux n'était réalisable qu'avec des ressources humaines et financières suffisantes, ce qui avait été constamment relevé par les évaluations indépendantes précédentes des plans d'action.

Concernant les investissements des autres départements et bureaux extérieurs, les évaluateur-trices ont estimé que les budgets de base de l'OIT resteraient probablement limités en termes de capacité à financer des activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et d'intégration de la dimension genre dans les programmes de l'OIT. Par conséquent, la forte augmentation des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement était un aspect positif, sans oublier que le rôle des partenaires financiers externes serait probablement déterminant. Il ressort d'une analyse différenciée, effectuée par les évaluateur-trices, que les interventions classées selon le critère de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination révèlent une tendance générale à la hausse

²³ OIT, «Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes pendant la période 2020-21» (GB.344/INS/10).

²⁴ *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21, 2021*, p. 6.

des dépenses consacrées aux activités de promotion de l'égalité femmes-hommes aux niveaux des résultats, des produits et des activités. Les ressources extrabudgétaires quant à elles ont principalement servi à intensifier le travail de fond en termes de portée et d'étendue. Le processus de liaison des ressources – à la fois en termes de mois de travail et de coopération technique au titre du budget ordinaire – est un mécanisme formel destiné à appuyer les plans de travail basés sur les résultats et intégrant la dimension genre. Comme l'ont indiqué les évaluations précédentes, les évaluateurs-trices ont déclaré qu'une intégration plus efficace de la dimension genre nécessitait des ressources allant au-delà d'allocations budgétaires ordinaires. Ce constat est également lié au suivi par le Bureau de la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité de genre au cœur du travail décent, qui souligne: «En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'OIT devrait [...] inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation de ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs [...]»²⁵.

En 2021, les évaluateurs-trices ont constaté que la direction n'avait pas tenu compte des limites actuelles d'une approche plus structurée pour faire face aux contraintes liées aux ressources, identifier d'autres approches, ou un mélange des deux. Au sujet de ces questions multiformes, les évaluateurs-trices ont mis en garde contre le fait que «les questions liées à la gestion soulevées ici ne sont pas chose nouvelle, les blocages ou les insuffisances à cet égard ayant été identifiés dans des évaluations antérieures de l'OIT, comme celle de 2016 portant sur le Plan d'action 2010-2015 pour l'égalité de genre»²⁶.

²⁵ Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, 2009, paragr. 57 c).

²⁶ Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, 2009.

► 8. Tableau: Indicateurs de performance

Ce tableau reflète l'hypothèse selon laquelle aucune réforme ou changement majeur de l'OIT ne surviendra en 2022-2025, même dans le cadre de résultats programmatiques, et sous réserve du nouveau cadre de résultats. Les colonnes ombragées indiquent les niveaux de performance estimés de l'OIT, sur la base des notes techniques de l'ONU-SWAP (version 2.0). Pour en faciliter la lecture, les exigences de l'ONU-SWAP pour des niveaux de réalisation inférieurs à ceux visés par l'OIT ne sont pas renseignées. Ce tableau n'exclut pas et ne cherche pas à intégrer les résultats de la politique stratégique de l'OIT ou d'autres objectifs, mais résume l'alignement de l'OIT sur les éléments des indicateurs de l'ONU-SWAP.

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
1. Résultats stratégiques obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité hommes-femmes		1 b) i) Le principal document de planification stratégique comporte au moins un résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, qui contribuera à la réalisation des cibles des ODD et 1 b) ii) L'entité a atteint ou est en passe d'atteindre le résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes	1 c) i) Le principal document de planification stratégique comporte au moins un résultat de haut niveau tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et contribuant à la réalisation des cibles des ODD, et fait référence aux cibles de l'ODD 5 et 1 c) ii) L'entité a atteint ou est en passe d'atteindre le résultat de haut niveau tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes	Pourcentage de résultats stratégiques du programme et budget (P&B) de l'OIT contribuant aux cibles de l'ODD 5 Cible 2022-23: 63 % Cible 2024-25: 65 % Base de référence 2020-21: 63 % dans le P&B 2022-23 <i>(le travail de préparation commence deux ans à l'avance)</i> <i>Note: Voir l'indicateur ci-dessous sur la communication des résultats.</i>	Conseil d'administration de l'OIT et PROGRAM

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes	
2. Communication des résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité hommes-femmes			<p>2 c) i) Rapports au Conseil d'administration ou autre entité sur le résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, lequel contribuera à la réalisation des cibles des ODD, y compris l'ODD 5 et</p> <p>2 c) ii) Utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports concernant le plan stratégique et</p> <p>2 c) iii) Rapports bisannuels au Conseil d'administration ou autre entité sur l'application de la politique en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage des résultats des politiques du programme et du budget de l'OIT intégrant la ventilation par sexe et/ou l'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Cible 2022-23: 71 % dans le P&B 2024-25 Cible 2024-25: 75 % dans le P&B 2026-27 Base de référence: 71 % dans le P&B 2022-23 <i>(le travail de préparation commence deux ans à l'avance)</i></p> <p>Pourcentage de résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT figurant dans le rapport sur l'exécution du programme, qui intègrent une dimension du genre</p> <p>Cible 2022-23: 100 % dans le P&B 2022-23 Cible: 2024-25: 100 % dans le P&B 2024-25 Base de référence 2020-21: 100 %</p> <p>Le Conseil d'administration reçoit un rapport sur l'application de la politique en matière d'égalité femmes-hommes mise en œuvre au moyen du plan d'action</p> <p>Cible 2022-23: un rapport Cible: 2024-25: un rapport Base de référence 2020-21: deux rapports</p>	<p>Conseil d'administration de l'OIT et PROGRAM</p> <p>PROGRAM et équipes de l'OIT chargées de la coordination des résultats</p> <p>Conseil d'administration de l'OIT et GEDI</p>
3. Résultats programmatiques obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité hommes-femmes			<p>3 c) Les résultats en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes inscrits dans les programmes et projets sont atteints ou en passe de l'être et</p>	<p>Pourcentage de PPTD avec des indicateurs dont au moins 35 % sont ventilés par sexe et/ou tenant compte de l'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Cible 2022-23: 80 % Cible: 2024-25: 85 % Base de référence: 2020-21: 79 %</p> <p>Mandants tripartites de l'OIT au niveau des pays, bureaux régionaux de l'OIT, GEDI, PROGRAM</p>	

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes	
			<p>3 c) i) Les initiatives programmatiques comportent systématiquement des résultats tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de propositions de projets et de programmes répondant au marqueur de l'OIT sur l'égalité de genre et la non-discrimination (adapté) 2 («contribution significative» définie comme l'intégration d'une approche soucieuse de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination) et 3 («objectif principal» défini comme l'intégration d'une approche soucieuse de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination comme priorité principale)</p> <p>Suivi et présentation de rapports par:</p> <p>Mondial: Cible 2022-23: 17 % Cible 2024-25: 21 % Base de référence 2020-21: 13 %</p> <p>Régions:</p> <p>Afrique Cible 2022-23: 34 % Cible 2024-25: 38 % Base de référence 2020-21: 30 %</p> <p>Amériques et Caraïbes Cible 2022-23: 16 % Cible 2024-25: 20 % Base de référence 2020-21: 12 %</p> <p>États arabes Cible 2022-23: 13 % Cible 2024-25: 17 % Base de référence 2020-21: 9 %</p> <p>Asie et Pacifique Cible 2022-23: 33 % Cible 2024-25: 37 % Base de référence 2020-21: 29 %</p> <p>Europe et Asie centrale Cible 2022-23: 9 % Cible 2024-25: 13 % Base de référence 2020-21: 5 %</p>	<p>Auteurs des propositions, y compris bureaux régionaux, PARDEV</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Les accords de coopération et leurs modalités de mise en œuvre pour les initiatives à l'échelle des Nations Unies comprennent une formulation et des effets spécifiques reflétant le programme de transformation de l'OIT en matière d'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Cible 2022-23: 20 % Cible 2024-25: 40 % Base de référence: pas disponible</p>	CABINET, DDG MULTILATERALS, PARDEV
4. Évaluation		<p>4 b) i) Conforme aux normes et règles relatives à l'égalité hommes-femmes du GNUE et</p> <p>4 b) ii) Applique les orientations du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité entre hommes et femmes durant toutes les phases de l'évaluation</p>	<p>4 c) i) Conforme aux normes et règles relatives à l'égalité hommes-femmes du GNUE et au document d'orientation du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des sexes dans l'évaluation, à toutes les phases de l'exercice et</p> <p>4 c) ii) Réalise au moins une évaluation des performances de l'organisation dans le domaine de l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes ou d'un principe équivalent tous les cinq à huit ans</p>	<p>Pourcentage d'un échantillon représentatif d'évaluations dont la portée de l'analyse intègre de manière satisfaisante ou complète l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, et dont les critères et les questions sont conçus de manière à garantir la collecte de données relatives à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes</p> <p>Cible 2022-23: 60 % Cible 2024-25: 70 % Base de référence 2020-21: 51 %</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif d'évaluations avec une méthodologie, des méthodes, des outils et des techniques d'analyse de données intégrant de manière satisfaisante ou complète la dimension genre</p> <p>Cible 2022-23: 40 % Cible 2024-25: 50 % Base de référence 2020-21: 31 %</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ d'analyse intègre pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations reflétant une analyse de genre</p> <p>Cible 2022-23: 60 % Cible 2024-25: 70 % Base de référence 2020-21: 51 %</p>	<p>EVAL</p> <p>EVAL et bureaux régionaux de l'OIT et services au siège</p> <p>EVAL, bureaux régionaux de l'OIT et départements du siège</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Nombre d'évaluations du bilan institutionnel en matière d'intégration de genre tous les cinq à huit ans</p> <p>Cibles 2022-23 et 2024-25: atteinte</p> <p>Base de référence: 2020-21: un (tenue en 2021)</p>	Eval
5. Audit			<p>5 c) i) Les résultats pertinents en matière d'égalité hommes-femmes sont systématiquement présentés dans les rapports annuels des départements d'audit interne et</p> <p>5 c) ii) Les départements d'audit interne mènent tous les cinq ans au moins un audit pilote centré sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de rapports des bureaux extérieurs ayant fait l'objet d'un audit visant à identifier les risques sexospécifiques, tel que l'examen des PPTD effectué dans le cadre du mécanisme d'assurance qualité, et mesures prises pour réduire ces risques</p> <p>Cible 2022-23: 90 %</p> <p>Cible 2024-25: 90 %</p> <p>Base de référence 2020-21: 100 %</p> <p>Audit ciblé sur le harcèlement sexuel réalisé en 2022</p>	IAO
6. Politiques			<p>6 c) i) Politiques et plans relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes (mettant notamment l'accent sur la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et la représentation égale des hommes et des femmes) actualisés et mis en œuvre et</p> <p>6 c) ii) Mécanisme spécifique de haut niveau en place pour assurer la transparence de l'action menée en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) occupés par des femmes</p> <p>Cible 2022-23: à moins de 3 % du seuil de parité entre femmes et hommes (47 % à 53 %)</p> <p>Cible 2024-25: à moins de 3 % du seuil de parité entre femmes et hommes (47 % à 53 %)</p> <p>Base de référence 2020-21: 55 %</p> <p>Pourcentage de postes de direction de l'OIT (postes de grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) occupés par des femmes</p> <p>Cible 2022-23: 40 %</p> <p>Cible 2024-25: 42 %</p> <p>Base de référence 2020-21: 39 %</p>	<p>HRD</p> <p>HRD</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Suivi et rapports à ventiler selon les critères suivants:</p> <p>Siège: Rapports DG DDG/MR DDG/P DDP/FOP</p> <p>Bureaux régionaux: Afrique Amériques et Caraïbes États arabes Asie et Pacifique Europe et Asie centrale</p>	
7. Engagement de la direction	7 a) Les hauts responsables s'engagent en interne en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	7 b) Les hauts responsables s'engagent en interne en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	7 c) i) Les hauts responsables s'engagent en interne et publiquement en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes et 7 c) ii) Les hauts responsables encouragent de manière proactive l'amélioration des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP lorsque les exigences ne sont pas satisfaites ou dépassées	<p>Des sessions sur des thèmes liés à la nécessité de transformer favorablement les inégalités entre hommes et femmes sont organisées pour tous les membres de l'équipe de direction (D1 et plus) et de l'équipe de direction mondiale</p> <p>Cible 2022-23: deux sessions Cible 2024-25: deux sessions Base de référence 2020-21: deux sessions pour quatre régions</p> <p>La question de l'égalité hommes-femmes est régulièrement inscrite à l'ordre du jour des réunions de l'équipe de direction et l'équipe de direction mondiale, y compris un meilleur alignement – du plan stratégique de haut niveau, et des P&B, dont un objectif stratégique spécifique sur l'égalité de genre – présenté dans le présent plan d'action</p> <p>Cible 2022-23: 15 % des réunions Cible 2024-25: 15 % des réunions Base de référence 2020-21: 15 % des réunions</p>	<p>Équipe de direction</p> <p>CABINET</p>

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
			<p>Pourcentage de départements, de bureaux régionaux et d'autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs pour lesquels les résultats de la gestion des performances du/de la directrice ou du/de la chef-cheffe incluent la réalisation des objectifs respectifs</p> <p>Cible 2022-23: 100 % pour DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP</p> <p>Cible 2024-25: 100 % pour DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP</p> <p>Base de référence 2020-21: DDG/MR 100 %, DDG/P 50 %, et DDG/FOP 0 %</p> <p>Nombre de réunions tenues avec les directrices ou les chefs-cheffes d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles fixées pour les indicateurs dont ils-elles sont les garant-e-s</p> <p>Cible 2022-23: deux par DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP</p> <p>Cible 2024-25: deux par DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP</p> <p>Base de référence 2020-21: DDG/MR deux; DDG/P une; DDG/FOP deux</p>	<p>Directrices généraux-rales adjoints-tes</p> <p>Directrices généraux-rales adjoints-tes</p>
8. Suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité hommes-femmes		8 b) L'analyse de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes fait partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises de l'ensemble du personnel, en particulier à partir du grade P4 ou équivalent et au-delà	8 c) i) L'analyse de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes fait partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises de l'ensemble du personnel, en particulier à partir du grade P4 ou équivalent et au-delà, y compris les postes de décision de toutes les commissions, missions et organes consultatifs et	<p>Pourcentage de descriptions de postes vacants à l'OIT faisant référence aux compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité femmes-hommes</p> <p>Cible 2022-23: 70 % (postes professionnels essentiels du budget régulier)</p> <p>Cible 2024-25: 70 % (postes professionnels essentiels du budget régulier et postes professionnels liés à la coopération au développement)</p> <p>Base de référence 2020-21: 61 %</p> <p>HRD</p>

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes	
			<p>8 c) ii) Système en place assurant la reconnaissance des travaux d'excellence dans le domaine de la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes</p>	<p>Statistiques actualisées, ventilées par sexe, communiquées aux directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle</p> <p>Cible 2022-23: partagée Cible 2024-25: partagée Base de référence 2020-21: partagée</p> <p>Statistiques actualisées et ventilées par sexe pour le personnel professionnel figurant à l'ordre du jour d'au moins deux réunions tenues par chaque DDG avec les directeurs-trices de portefeuille concerné</p> <p>Cible 2022-23: deux réunions par DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP Cible 2024-25: deux réunions par DDG/MR, DDG/P et DDG/FOP Base de référence 2020-21: DDG/MR deux; DDG/P une; DDG/FOP aucune</p>	<p>HRD</p> <p>Directeurs-trices généraux-rales adjoints-tes</p>
9. Suivi des ressources financières		9 b) Mécanisme de suivi des ressources financières utilisé pour quantifier les dépenses liées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	<p>9 c) i) Mécanisme de suivi des ressources financières utilisé pour quantifier les dépenses liées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes et</p> <p>9 c) ii) Les résultats du suivi des ressources financières influencent la planification stratégique centrale relative à l'allocation budgétaire</p>	<p>L'outil de présentation de rapports mesure le temps du personnel spécialisé attribué au marqueur sur l'égalité de genre et la non-discrimination</p> <p>Cible 2022-23: statistiques disponibles Cible 2024-25: statistiques disponibles Base de référence 2020-21: statistiques disponibles</p>	<p>FINANCE</p>
10. Allocation de ressources financières		10 b) L'indice de référence financier pour l'affectation de ressources pour satisfaire aux exigences du mandat relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes est respecté	<p>10 c) Dépassement de l'indice de référence financier pour l'affectation des ressources pour satisfaire aux exigences du mandat relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage des résultats des programmes-pays qui estiment avoir satisfait au marqueur sur l'égalité de genre et la non-discrimination 2 en termes de «contribution significative» ou 3 en termes d'«objectif principal»</p> <p>Cible 2022-23: 48 % Cible 2024-25: 50 % Base de référence 2020-21: 46 %</p>	<p>PROGRAM et bureaux régionaux de l'OIT</p>

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes	
<p>11. Structure chargée de promouvoir l'égalité hommes-femmes</p>	<p>11. Les points focaux pour l'égalité hommes-femmes ou équivalents, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays:</p> <p>a) sont désignés parmi les fonctionnaires de grade P4 et au-delà</p> <p>b) ont un mandat écrit</p> <p>c) consacrent au moins 20 % de leur temps à des activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes</p>	<p>11 b) i) Les points focaux pour l'égalité hommes-femmes ou équivalents, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays:</p> <p>a) sont désignés parmi les fonctionnaires de grade P4 et au-delà aux fins de la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et de la représentation égale des hommes et des femmes;</p> <p>b) ont un mandat écrit;</p> <p>c) consacrent au moins 20 % de leur temps à des activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes;</p> <p>et</p> <p>11 b) ii) L'unité chargée des questions d'égalité hommes-femmes dispose de toutes les ressources nécessaires conformément au mandat de l'entité</p>	<p>11 c) i) Les points focaux pour l'égalité hommes-femmes ou équivalents, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays:</p> <p>a) sont désignés parmi les fonctionnaires de grade P5 et au-delà aux fins de la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et de la représentation égale des hommes et des femmes;</p> <p>b) ont un mandat écrit;</p> <p>c) consacrent au moins 20 % de leur temps à des activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes;</p> <p>d) des fonds spécifiques sont alloués à l'appui d'un réseau regroupant les points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes;</p> <p>et</p> <p>11 c) ii) L'unité chargée des questions d'égalité hommes-femmes dispose de toutes les ressources nécessaires conformément au mandat de l'entité</p>	<p>Pourcentage de points focaux genre du réseau mondial de l'OIT ayant le grade P4 ou un grade supérieur</p> <p>Cible 2022-23: 60 %</p> <p>Cible 2024-25: 65 % ont le grade P4 ou un grade supérieur</p> <p>Base de référence: 2020-21: 56 % ont le grade P4 ou un grade supérieur</p> <p>Reconnaissance sans équivoque des rôles des points focaux et des coordinateurs-trices genre</p> <p>Cible 2022-23: Le mandat de l'équipe chargée de la coordination genre a été mis à jour afin de refléter son rôle de catalyseur pour aider les collègues des départements respectifs à assumer la responsabilité de la prise en compte de l'égalité entre les sexes et à rendre des comptes à ce sujet. Un événement de partage des connaissances et de renforcement de l'esprit d'équipe est organisé avec l'équipe chargée de la coordination.</p> <p>Cible 2024-25: Le mandat des points focaux genre a été mis à jour pour refléter leur rôle de catalyseur en aidant leurs collègues des départements, des régions et des bureaux extérieurs à assumer leurs responsabilités en matière d'intégration de genre et à rendre compte de leur gestion à cet égard. Un événement de partage des connaissances et de renforcement de l'esprit d'équipe est organisé avec les points focaux au niveau mondial ou dans certaines régions.</p>	<p>GEDI</p> <p>Haute direction de l'OIT, CABINET, DDG/P, GEDI, DDG/MR, DDG/FOP (tous les départements), autorités garantes du plan d'action</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
12. Représentation égale des femmes	12 a) Plan visant à permettre une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux et à tous les niveaux professionnels au cours des cinq prochaines années	12 b) L'entité est parvenue à garantir une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux à tous les niveaux professionnels	12 c) L'entité est parvenue à garantir une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux à tous les niveaux professionnels, y compris aux plus hauts postes des bureaux extérieurs, commissions, organes consultatifs et fonds liés à l'entité, indépendamment de leurs sources de financement	<p><i>Note: La parité entre femmes et hommes (47 % à 53 % de femmes) et les plans font partie de la stratégie 2018-2021 de l'OIT pour les ressources humaines gérée par le Département des Ressources humaines (DRH)</i></p> <p>Proportion moyenne de femmes accréditées et enregistrées en qualité de déléguées et de conseillères techniques à la Conférence internationale du Travail</p> <p>Cible 2022-23: parité genre (au moins 47 % de femmes)</p> <p>Cible 2024-25: parité genre (au moins 47 % de femmes)</p> <p>Base de référence 2020-21: 38,9 % de déléguées accréditées et 38,9% de déléguées enregistrées</p> <p>En plus du grand total pour tous, le suivi et les rapports pour ce plan d'action doivent être ventilés selon les critères suivants dans les régions:</p> <p>Afrique (total) Gouvernements Travailleurs Employeurs</p> <p>Amériques et Caraïbes (total) Gouvernements Travailleurs Employeurs</p> <p>États arabes (total) Gouvernements Travailleurs Employeurs</p> <p>Asie et Pacifique (total) Gouvernements Travailleurs Employeurs</p>	Mandants tripartites de l'OIT, JUR , RELMEETINGS

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
			<p>Europe et Asie centrale (total) Gouvernements Travailleurs Employeurs</p> <p>Proportion moyenne de femmes accréditées et enregistrées en qualité de déléguées et de conseillères lors des réunions régionales (rapport pour chaque réunion régionale à ventiler par sexe et par groupe).</p> <p>Cible 2022-23 et 2024-25: parité genre (au moins 47 % de femmes)</p> <p>Cible 2022-23 et 2024-25: parité genre (au moins 47 % de femmes)</p> <p>Base de référence 2020-21: aucune réunion tenue</p> <p>Renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT pour réaliser la parité (47 % à 53 % de femmes) dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales</p> <p>Cible 2022-23: deux sessions de renforcement des capacités dans chaque région</p> <p>Cible 2024-25: deux sessions de renforcement des capacités dans chaque région</p> <p>Base de référence 2020-21: deux</p> <p>Les rapports pour ce plan d'action doivent être ventilés par bureau régional:</p> <p>Afrique Amériques et Caraïbes États arabes Asie et Pacifique Europe et Asie centrale</p>	<p>Mandants tripartites de l'OIT, JUR, RELMEETINGS</p> <p>RELMEETINGS, Bureaux régionaux</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
13. Culture organisationnelle		13 b) La culture organisationnelle est entièrement favorable à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	13 c) i) La culture organisationnelle est entièrement favorable à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes et 13 c) ii) Audit participatif de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes ou équivalent réalisé au moins tous les cinq ans	Pourcentage de hauts responsables de l'OIT recevant des commentaires positifs et au sujet desquels le personnel déclare être «d'accord» ou «tout à fait d'accord» avec l'affirmation selon laquelle le responsable encourage et valorise la diversité sous toutes ses formes (y compris, mais sans s'y limiter, l'équilibre entre femmes et hommes, la représentation géographique et l'inclusion des personnes handicapées), en prenant des mesures positives le cas échéant Cible 2022-23: 80 % Cible 2024-25: 80 % Base de référence 2020-21: 89 %	HRD
14. Analyse des capacités		14 b) i) Une analyse des capacités de l'ensemble du personnel de l'entité chargé de la question de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes est effectuée au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays et 14 b) ii) Un plan de développement des capacités est élaboré ou mis à jour au moins tous les cinq ans	14 c) i) Une analyse des capacités de l'ensemble du personnel de l'entité chargé de la question de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes est effectuée au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays et 14 c) ii) Un plan de développement des capacités est élaboré ou mis à jour au moins tous les trois ans	Finalisation du plan de développement des capacités du personnel en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prise en compte du principe d'égalité entre les sexes, sur la base d'une évaluation des capacités du personnel concerné au siège et dans les bureaux extérieurs, y compris dans les domaines de la gestion, de la mise en œuvre et du suivi du plan, de son institutionnalisation dans le cadre du renforcement des capacités des autorités garantes et de son intégration dans les outils et le soutien en matière de promotion de l'égalité de genre et de prise en compte du principe de cet égalité Cible 2022: Le plan est finalisé, sur la base des recommandations pertinentes issues de l'évaluation de haut niveau de l'OIT sur l'égalité de genre et les efforts d'intégration, et de la théorie pilote du changement pour l'égalité entre femmes et hommes Cible 2023: Le plan est mis en œuvre et fait l'objet d'un suivi Cible 2024: Le plan est mis en œuvre et fait l'objet d'un suivi, notamment par rapport aux nouveaux besoins Cible 2025: Les résultats du plan de développement des capacités sont examinés, parallèlement à d'autres informations, afin d'identifier les nouveaux besoins et d'actualiser le plan en conséquence	Haute direction de l'OIT, CABINET, DDG/P, GEDI, DDG/MR, HRD , DDG/FOP (régions), CIF-OIT, ACTRAV, ACT/EMP

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
15. Développement des capacités	15 a) Efforts visant à mettre en place une formation continue obligatoire pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays	15 b) Formation continue obligatoire pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays	15 c) i) Formation continue obligatoire pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays et 15 c) ii) Les hauts responsables reçoivent une formation personnalisée lors de leur orientation	<p>Les initiatives des mandants pour faire évoluer favorablement les inégalités entre les sexes sont soutenues par des stratégies adaptées aux régions et des programmes de développement des capacités visant le même objectif, y compris dans le cadre de la lutte contre les pandémies</p> <p>Cible 2022: Au moins une activité de renforcement des capacités techniques sur le terrain – reflétant la coordination entre les départements du portefeuille stratégique, entre ACTRAV et ACT/EMP, et le CIF-OIT – organisée dans deux régions</p> <p>Cible 2023: Au moins une activité de renforcement des capacités techniques sur le terrain – reflétant cette coordination – organisée dans trois régions</p> <p>Cible 2024: Au moins une activité de renforcement des capacités techniques d'un bureau extérieur – reflétant cette coordination – organisée dans quatre régions</p> <p>Cible 2025: Au moins une activité de renforcement des capacités techniques d'un bureau local dans cinq régions</p> <p>Base de référence: non disponible</p> <p>Pourcentage de femmes parmi les participants aux activités de formation du Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT)</p> <p>Cible 2022-23: 43 % Cible 2024-25: 45 % Base de référence 2020-21: 38 %</p> <p>Pourcentage de femmes au sein du personnel de l'OIT participant aux activités de formation du CIF-OIT</p> <p>Cible 2022-23: 54 % Cible 2024-25: 55 % Base de référence 2020-21: 53 %</p>	<p>CABINET, DDG/P (départements), HRD, Bureaux régionaux, CIF-OIT, ACTRAV, ACT/EMP, GEDI</p> <p>CIF-OIT</p> <p>CIF-OIT</p>

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes	
			<p>Pourcentage d'hommes au sein du personnel de l'OIT participant aux activités de formation du CIF-OIT</p> <p>Cible 2022-23: 25 % Cible 2024-25: 25 % Base de référence 2020-21: 17 %</p> <p>Pourcentage de femmes parmi les mandants tripartites participant aux activités de formation du CIF-ILO</p> <p>Cible 2022-23: 45 % Cible 2024-25: 50 % Base de référence 2020-21: 41 %</p>	<p>CIF-OIT</p> <p>CIF-OIT</p>	
16. Création et diffusion des connaissances			<p>16 c) i) Les connaissances dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes sont systématiquement recensées et rendues publiques et</p> <p>16 c) ii) Les connaissances dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes font partie intégrante, dans le plan de communication, des informations diffusées au sein de l'Organisation et au-delà et</p>	<p>Pourcentage d'études du Département de la recherche liées à des événements abordant ou prenant en compte de manière substantielle la question de l'égalité femmes-hommes, sur la base d'une liste de contrôle convenue, mentionnant le partage d'expériences et d'enseignements liés à l'égalité de genre</p> <p>Cible 2022-23: 67 % Cible 2024-25: 70 % Base de référence 2020-21: 63 %</p> <p>Pourcentage de journées ou manifestations spéciales organisées par le Département de la recherche dans le cadre desquelles des femmes interviennent en tant qu'oratrices ou en tant qu'auteurs des études présentées</p> <p>Orateurs-trices: Cible 2022-23: parité de genre (47 % à 53 % de femmes) Cible 2024-25: parité de genre Base de référence 2020-21: 59 %</p> <p>Auteur-e-s: Cible 2022-23: parité de genre (47 % à 53 % de femmes) Cible 2024-25: parité de genre Base de référence 2020-21: 52 %</p>	<p>RECHERCHE</p> <p>RECHERCHE</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
			16 c) iii) L'entité participe activement à la mise en commun des pratiques relatives à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes au niveau interinstitutionnel	<p>Pourcentage du plan de communication et des sections des guides élaborés par le Département Communication – sur la communication sur le travail décent, les campagnes et les médias sociaux – comprenant des références liées à l'égalité femmes-hommes, ainsi que le partage d'expériences et d'enseignements liés à cet égalité</p> <p>Cible 2022-23: 90 % Cible 2024-25: 90 % Base de référence 2020-21: 90 %</p> <p>Promotion d'approches stratégiques de communication avec des communautés de pratique, notamment pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que le partage d'expériences et d'enseignements liés à ces questions</p> <p>Cible 2022-23: 28 formations ou autre type d'aide au personnel de l'OIT et/ou aux mandants Cible 2024-25: 30 formations ou autre type d'appui pour le personnel du BIT et/ou les mandants Base de référence 2020-21: 27 formations ou autres types d'appui</p>	<p>DCOMM</p> <p>DCOMM</p>
17. Cohérence	17 a) Participation en tant que de besoin aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes	17 b) i) Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et 17 b) ii) Participation au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP	17 c) i) Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et 17 c) ii) Participation au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP et 17 c) iii) Appui à la mise en œuvre d'au moins un indicateur de performance de l'ONU-SWAP dans une autre entité	<p>Pourcentage de mécanismes de coordination interinstitutionnels chargés de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes auxquels le personnel de l'OIT participe ou apporte une contribution</p> <p>Cible 2022-23: 80 % Cible 2023-24: 80 % Base de référence 2020-21: 80 %</p>	GEDI et autres autorités garantes de ce plan d'action

► Annexe I

Politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du Bureau international du Travail ¹

1. Cette politique complète l'action menée dans le domaine de la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et 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 des êtres humains 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.
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. Un objectif a été fixé pour l'ensemble du Bureau: 50 pour cent des postes d'administrateurs doivent être occupés par des femmes, 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. 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

¹ Cette politique a été annoncée par le Directeur général de l'OIT en 1999 et communiquée en 2016 sous une forme actualisée à la direction de l'OIT. Elle fait référence au concept d'intégration de la dimension genre tel que défini dans les conclusions concertées de 1997 du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC): «L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité entre femmes et hommes.»

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.

Plan d'action

10. Un plan d'action 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

11. 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-chefes de service, les directeurs-trices régionaux-nales et les directeurs-trices 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.
12. 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.

► Annexe II

Cibles du plan d'action du BIT atteintes ou dépassées, ou qui ne l'ont pas été durant la période 2020-21 (pour chacun des six domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP))

Gestion axée sur les résultats

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- 60 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT contribuent aux cibles de l'ODD 5 (résultat obtenu: 63 pour cent);
- 35 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT comportent des données ventilées par sexe et/ou intègrent la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 71 pour cent);
- des résultats intégrant une dimension hommes-femmes sont présentés pour 100 pour cent des résultats stratégiques dans le rapport sur l'exécution du programme (résultat obtenu: 100 pour cent);
- un rapport sur les résultats à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action est soumis au Conseil d'administration (résultat obtenu: deux rapports ont été présentés);
- 60 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent contiennent des indicateurs dont 35 pour cent au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 79 pour cent);
- 50 pour cent d'un échantillon représentatif de propositions de programmes et de projets contiennent une stratégie et un cadre de résultats qui intègrent mieux la dimension hommes-femmes après examen au regard de la liste de critères (résultat obtenu: 32 pour cent) – ce pourcentage devrait diminuer à mesure que les critères de la liste seront de mieux en mieux respectés;
- 27 pour cent des propositions de programmes et de projets dans la région de l'Afrique sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 30 pour cent).

Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes

- 37 pour cent des propositions de programmes et de projets (gérés par le siège) à l'échelle mondiale sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 13 pour cent);
- 18 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région des Amériques et des Caraïbes sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 12 pour cent);
- 13 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant les États arabes sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 9 pour cent);

- 35 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région de l'Asie et du Pacifique sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 29 pour cent);
- 13 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région de l'Europe et de l'Asie centrale sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 5 pour cent).

Système de contrôle

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- quatre initiatives sont entreprises pour intégrer la dimension hommes-femmes dans les réseaux du Bureau de l'évaluation (résultat obtenu: dix initiatives ont été entreprises);
- une évaluation du bilan institutionnel en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes est effectuée tous les cinq à huit ans (résultat obtenu: une évaluation a été effectuée);
- 75 pour cent des rapports d'audit des bureaux extérieurs recensent les risques concernant l'égalité hommes-femmes et les mesures prises à cet égard (résultat obtenu: 100 pour cent).

Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes

- le champ d'analyse, les critères et les questions de 65 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 51 pour cent);
- 50 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations sont fondés sur une méthodologie, des outils et des techniques d'analyse des données qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 31 pour cent);
- 65 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluation contiennent des conclusions et des recommandations qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 51 pour cent);
- l'audit sur les procédures de contrôle interne et d'intervention en cas de harcèlement sexuel est achevé, ses résultats sont communiqués, et des mesures de suivi sont prises si nécessaire (résultat obtenu: incomplet).

Redevabilité

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 55 pour cent);
- l'équipe de direction organise deux séances consacrées à l'examen des préjugés inconscients (résultat obtenu: deux séances ont été organisées);
- la question de l'égalité hommes-femmes est inscrite à l'ordre du jour de 10 pour cent des réunions de l'équipe de direction (résultat obtenu: 15,5 pour cent);
- 100 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
- des statistiques à jour et ventilées par sexe sont communiquées aux directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle (résultat obtenu: les statistiques ont été communiquées);
- dans 50 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles pertinentes figure parmi les produits attendus des directeurs-trices et des chefs-chefes d'unité aux fins du suivi du comportement

professionnel (résultat obtenu en fin de période biennale: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: 100 pour cent; Directrice générale adjointe pour les politiques: 50 pour cent) ¹;

- deux réunions tenues avec les directeurs-trices ou les chefs-cheffes d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles associées aux indicateurs dont ceux-ci sont garants (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: tenue de deux réunions; Directrice générale adjointe pour les politiques: tenue d'une réunion; Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: tenue de deux réunions) ²;
- une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe est inscrite à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des directeurs-trices généraux-rales adjoints-es (DDG) avec les directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: deux grilles d'évaluation ont été établies; Directrice générale adjointe pour les politiques: une grille d'évaluation a été établie) ³.

Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes

- 45 pour cent des postes de direction du BIT (postes au grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 39 pour cent);
- dans 50 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles pertinentes figurent parmi les produits attendus des directeurs-trices et des chefs-cheffes d'unité aux fins du suivi du comportement professionnel (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: 16 pour cent);
- 70 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à des compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 61 pour cent);
- une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe est inscrite à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des DDG avec les directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: aucune grille d'évaluation n'a été établie).

Ressources humaines et financières

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- des statistiques sont établies grâce à un outil mesurant le temps consacré par le personnel de la catégorie des services organiques au marqueur relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: les statistiques sont disponibles);
- 43 pour cent des résultats des programmes par pays sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 46 pour cent);
- 70 pour cent des ressources totales sont indiquées comme étant nécessaires à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination au moyen des résultats des programmes

¹ Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

² Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

³ Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

par pays (coût de l'ensemble des programmes par pays conformes aux marqueurs 2 ou 3) (résultat obtenu: 74 pour cent);

- 100 pour cent des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT d'une taille minimum donnée comptent un point focal pour l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 55 pour cent des points focaux et des coordinateurs-trices pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des départements ont le grade P4 ou un grade supérieur (résultat obtenu: 56 pour cent);
- 60 pour cent des participants aux ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement sont des femmes (résultat obtenu: 64 pour cent);
- le cours en ligne de dix heures sur la gouvernance interne que doit suivre le personnel nouvellement recruté comporte un volet éthique (résultat obtenu: ce volet a été intégré);
- au moins dix fonctionnaires sont convoqués à un entretien de départ ayant pour but de recueillir leurs vues sur la culture organisationnelle, en particulier sur la prise en compte de l'égalité homme-femmes dans le recrutement, la fidélisation du personnel et l'expérience professionnelle; l'entretien est suivi de la présentation au Conseil d'administration d'un rapport sur l'évaluation menée à titre expérimental et les premiers résultats (résultat obtenu: 21 questionnaires de départ ont été remplis; aucun rapport n'a été communiqué au Conseil d'administration, le poste de médiateur n'ayant pas été pourvu);
- les documents de la campagne contre le harcèlement sexuel menée à l'échelle de l'Organisation («One ILO – Zero Sexual Harassment») sont accessibles par l'intermédiaire des réseaux sociaux (résultat obtenu: les documents sont accessibles);
- cinq initiatives pilotes sont lancées en vue de promouvoir et renforcer la diversité et de favoriser l'inclusion (résultat obtenu: sept initiatives ont été lancées);
- deux activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT sont lancées afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales (résultat obtenu: plus de 15 activités organisées pour les travailleurs);
- les subordonnés de 85 pour cent (cible fixée après réexamen de l'outil) des responsables déclarent être «d'accord» ou «entièrement d'accord» avec l'affirmation selon laquelle leur responsable crée un environnement propice à la diversité sous toutes ses formes (notamment, mais non exclusivement, au regard de l'équilibre entre hommes et femmes, de la représentation géographique et de l'inclusion des personnes handicapées), en prenant si nécessaire des mesures d'action positive (résultat obtenu: 89 pour cent).

Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes

- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés à la Conférence internationale du Travail sont des femmes (résultat obtenu: 38,9 pour cent des délégués et conseillers techniques accrédités et 38,9 pour cent des délégués et conseillers techniques enregistrés étaient des femmes);
- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés aux réunions régionales sont des femmes (résultat obtenu: aucune réunion régionale ne s'est tenue).

Capacités

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- 47 pour cent des modules pédagogiques utilisés dans le cadre des ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 62 pour cent);
- une formation de deux jours sur le thème de l'égalité hommes-femmes est dispensée aux spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes en poste dans les bureaux extérieurs ainsi qu'aux points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège (résultat obtenu: une formation en ligne de deux jours a été dispensée);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre International de Formation de l'OIT, Turin, sont des femmes (résultat obtenu: 53 pour cent).

Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes

- un plan de développement des capacités relatif à la prise en compte systématique de l'égalité hommes-femmes par le personnel est élaboré (résultat obtenu: le plan n'a pas été élaboré);
- 45 pour cent des participants aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: 38 pour cent);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin, consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes sont des hommes (résultat obtenu: 17 pour cent);
- 45 pour cent des mandants qui participent aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: 41 pour cent).

Connaissances, communication et cohérence

Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées

- 95 pour cent des publications phares du Département de la recherche (par exemple, *Emploi et questions sociales dans le monde* et *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances*) contiennent et analysent des données ventilées par sexe (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 75 pour cent des mécanismes de coordination interinstitutionnels chargés de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes conduisent leurs travaux avec la participation ou la contribution de membres du personnel du BIT (résultat obtenu: 80 pour cent);
- 55 pour cent des études réalisées par le Département de la recherche aux fins de journées ou de manifestations spéciales traitent en détail de la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 63 pour cent);
- 45 pour cent des journées ou des manifestations spéciales organisées par le Département de la recherche font intervenir des femmes en qualité d'auteurs d'études pertinentes (résultat obtenu: 52 pour cent);
- 45 pour cent des manifestations organisées par le Département de la recherche font intervenir des femmes en qualité d'oratrices s'exprimant au sujet d'études pertinentes (résultat obtenu: 59 pour cent);
- 75 pour cent des plans et des guides élaborés par le Département de la communication et de l'information du public contiennent des références à l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 90 pour cent);

- des activités de formation ou d'autres formes d'appui pour le personnel ou les mandants de l'OIT sont organisées par le Département de la communication et de l'information du public sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes (résultat obtenu: 27 séances de formation ou d'autres formes d'appui ont été organisées).

Cibles non atteintes

- Aucune.

Branche Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI)
Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)
Bureau international du Travail
4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22
Suisse

Tel. +41 22 799 6730
gedi@ilo.org

www.ilo.org/gedi

ISBN 978-92-2-036830-5



9 789220 368305