

**Plan d'action du BIT
pour l'égalité entre
hommes et femmes
2016-17**

.....

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail 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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@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. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016–17 / Bureau international du Travail, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED), Département des conditions de travail et de l'égalité (WORK-QUALITY), Genève: BIT, 2016

ISBN 978-92-2-231128-6 (print)

ISBN 978-92-2-231129-3 (web pdf)

Organisation internationale du Travail

Égalité entre hommes et femmes / autonomisation des femmes / plan d'action / Programme du BIT / évaluation des programmes / évaluation de l'impact / budget / pays développés / pays en développement

04.02.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail 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 le Bureau international du Travail 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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns.

Composé en Suisse
Imprimé en Suisse

CPG
REP

Avant-propos

Depuis 1999, la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les activités du Bureau¹ est mise en œuvre dans le cadre de plans d'action successifs. Après tant d'années, est-il encore nécessaire d'élaborer un plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes? Je suis convaincu que oui. D'abord parce que l'égalité entre les sexes est une valeur centrale de l'OIT, et ensuite parce qu'aujourd'hui peut-être plus que jamais, l'OIT doit mener une action énergique dans ce domaine compte tenu des inégalités profondes qui subsistent entre hommes et femmes dans le monde du travail. D'après les données collectées récemment par le BIT, des millions de femmes sont en train de perdre du terrain dans leur combat pour l'égalité dans le monde du travail. Nous ne devons pas relâcher nos efforts ni perdre un temps précieux. Et l'OIT se doit de montrer l'exemple.

Le présent plan d'action tient compte des orientations et des décisions formulées par les mandants tripartites en ce qui concerne son élaboration, les objectifs à remplir et les résultats attendus. Même si des progrès ont été accomplis pour atteindre les cibles fixées dans le cadre des précédents plans d'action, nous devons redoubler d'efforts pour faire mieux dans certains domaines. C'est dans cette perspective que les conclusions et les enseignements tirés de l'évaluation indépendante du plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010–15 ont été utilisés pour favoriser l'action et permettre des améliorations.

Le BIT doit jouer un rôle de premier plan dans les efforts menés à l'échelon international pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et réaliser ces deux objectifs. Les services de conseil du BIT bénéficient déjà d'une reconnaissance mondiale dans un certain nombre de domaines particulièrement importants comme la protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, l'égalité salariale et les écarts salariaux entre hommes et femmes, les droits des travailleurs domestiques ainsi que la place des femmes dans les entreprises et aux postes de direction. Nous devons renforcer notre crédibilité et élargir notre influence sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de notre initiative du centenaire sur les femmes au travail et appuyer les efforts déployés par les mandants tripartites dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU, y compris l'Objectif 5 qui porte sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'Objectif 8 qui concerne le plein emploi et un travail décent pour tous, et l'Objectif 10 qui vise à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

¹ BIT: Avis du Directeur général, Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail, Genève, 17 déc. 1999.

Le plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2016–17 est un outil axé sur les résultats pleinement aligné 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). Nous avons fixé des objectifs mesurables, y compris en ce qui concerne les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes pour lesquels je m'efforce d'établir des niveaux de responsabilités bien définis. Nous ferons tout ce que nous devons et pouvons faire – notamment au moyen d'un plan de communication stratégique et en mettant clairement l'accent sur la participation pleine et entière des personnes concernées et sur leur obligation de rendre compte – pour que les résultats du plan d'action 2016-17 témoignent de progrès constants lorsqu'ils seront présentés au Conseil d'administration. Je suis convaincu que nous relèverons le défi que nous nous sommes fixé.

Guy Ryder
Directeur général du BIT

Table des matières

Avant-propos	III
Introduction	1
1. Objectifs et stratégie	4
2. Public visé et bénéficiaires	6
3. Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes	6
4. Alignement sur l'ONU-SWAP	7
5. Responsabilisation et responsabilité	10
6. Suivi, établissement de rapports et évaluation	11
7. Ressources humaines et financières	11
Tableau: Indicateurs de performance portant sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes	13
Annexe I	25
Extraits: Plan stratégique de transition pour 2016-17 et programme et budget pour 2016-17	
Annexe II	28
Extraits de la 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	

Introduction

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est au cœur du mandat de l'OIT depuis l'adoption de sa première Constitution, en 1919. Un certain nombre de normes internationales du travail, de déclarations et de résolutions adoptées au fil des ans ont permis d'accroître l'importance que revêt cette question pour l'OIT et ses mandants². Dernièrement, en adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030, la communauté internationale a montré qu'il existait un consensus universel sur l'importance fondamentale de l'égalité entre les sexes. Cette égalité est essentielle à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), notamment de l'Objectif 8 qui porte sur le travail décent. Le présent plan d'action apporte une dimension concrète à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les activités du BIT (politique en matière d'égalité entre hommes et femmes)³. Conformément à cette politique, l'OIT doit jouer un rôle de premier plan dans les efforts internationaux visant à promouvoir et réaliser l'égalité entre hommes et femmes, notamment en adoptant des mesures qui se renforcent mutuellement pour traiter les questions de personnel, les questions de fond et la question des structures. Pour être à même d'aider les mandants de l'OIT à tenir leurs engagements internationaux en matière d'égalité hommes-femmes, le BIT doit montrer la voie à suivre. Le présent plan d'action est un instrument permettant de veiller à l'accomplissement de progrès mesurables.

Pour le personnel du BIT, le présent plan d'action est un outil essentiel pour identifier et examiner les possibilités de renforcer l'égalité des sexes et de réduire les inégalités entre hommes et femmes dans certains domaines importants au niveau institutionnel et au niveau de la programmation. En appelant l'attention sur certaines questions clés, il met en avant les points sur lesquels, en faisant preuve de volonté et de collaboration, le personnel du BIT peut vraiment faire la différence. Il met aussi en lumière les aspects sur lesquels le BIT doit s'améliorer et propose des stratégies pour réaliser des progrès mesurables. Certaines modifications apportées au niveau du personnel, du fond et des structures permettront nécessairement d'améliorer la capacité du Bureau à atteindre les résultats et les cibles fixés par les mandants de l'OIT dans le programme et budget.

2 Parmi les principales normes figurent la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Les conventions nos 100 et 111 figurent aussi parmi les huit conventions fondamentales auxquelles fait référence la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998. Il convient également de citer la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable; la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2005; et la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en 2009.

3 BIT: Avis du Directeur général, Égalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail, Genève, 17 déc. 1999.

Les plans d'action successifs ont toujours tenu compte des programmes et budgets correspondants, et ont été adaptés à l'évolution du contexte. S'il reflète bien le plan stratégique de transition pour 2016–17⁴ et les Propositions de programme et de budget correspondants pour 2016–17⁵, le présent plan d'action est également aligné sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes⁶ (ONU-SWAP) et ses indicateurs⁷. Puisque le système des Nations Unies veut faire de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes une priorité, le BIT a beaucoup à apporter et à apprendre des échanges de bonnes pratiques. Le présent plan d'action s'est également largement appuyé sur les résultats d'une évaluation indépendante et de la discussion menée à cet égard au sein du Conseil d'administration⁸.

Il est ressorti de ladite évaluation que, sur les huit indicateurs relatifs au personnel, quatre cibles définies pour la Phase III du plan d'action 2014–15 avaient été atteintes ou dépassées et qu'aucune information n'était disponible pour deux des cibles. S'agissant des sept indicateurs relatifs aux questions de fond, une seule cible avait été atteinte. De même, sur les trois indicateurs relatifs aux structures, une cible avait été atteinte. L'évaluation indépendante – dans le cadre de laquelle se sont déroulés des entretiens avec les parties prenantes – a montré que le plan d'action ne pouvait rendre compte à lui seul de la progression de l'égalité entre hommes et femmes et que d'autres moyens devaient être mis en œuvre, en particulier pour modifier les comportements et renforcer les capacités. Il convient notamment de renforcer les capacités du personnel et des mandants à utiliser un cadre simple d'analyse comparative entre les sexes qui aidera à identifier les besoins concrets et stratégiques des hommes et des femmes. Il faudrait former en permanence le personnel du BIT sur les manières de transposer concrètement dans leurs tâches quotidiennes le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'évaluation a également permis de souligner le rôle de catalyseur que doit jouer la direction du BIT, et elle a été l'occasion de rappeler l'engagement pris par le Directeur général à cet égard en sa qualité de champion dans le cadre de l'initiative *Geneva Gender Champions*. Cette initiative, lancée en septembre 2015, consiste en un réseau de décideurs-euses basés à Genève, qui s'engagent, à travers leur exemple et des actions concrètes, à faire évoluer la culture organisationnelle et la programmation dans les organisations. Il est capital qu'une impulsion soit donnée au plus haut niveau de manière cohérente et visible pour promouvoir un environnement favorable à l'égalité entre hommes et femmes, supprimer les obstacles, y compris les multiples formes de

4 OIT: Projet de plan stratégique de transition pour 2016-17 et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17 (GB.322/PFA/1), Genève, 26 sept. 2014.

5 OIT: Programme et budget pour la période biennale 2016–17, Genève, 2015.

6 ONU-Femmes: *UN System-wide Action Plan for Implementation of the CEB United Nations System-wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women* («Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes adoptée par le CCS»), New York, avr. 2012.

7 ONU-Femmes: *UN System-wide Action Plan Technical Notes* («Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies, Notes techniques»), version 4, New York, déc. 2015.

8 BIT: "Rapport final de l'évaluation indépendante: plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015", Genève, 9 fév. 2016; Résultats de l'évaluation indépendante du plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010–15 et grandes lignes du plan d'action 2016–17, 326e session du Conseil d'administration, Genève, 22 fév. 2016, GB.326/INS/11; et Projet de procès verbaux - section institutionnelle, 326e session du Conseil d'administration, Genève, 10-24 mars 2016, GB.326/INS/PV.

discrimination, et faire en sorte que davantage de personnes s'engagent avec ferveur à défendre l'égalité des sexes, notamment parmi le personnel et les mandants de sexe masculin. En outre, comme recommandé dans le cadre de l'évaluation, une stratégie de communication accompagnera le plan d'action afin de lui conférer une plus grande visibilité.

Il a par ailleurs été souligné, dans le cadre de l'évaluation et de la discussion du Conseil d'administration, que les futurs travaux du BIT sur l'égalité entre hommes et femmes devraient mettre l'accent sur la question de la responsabilisation⁹. Les indicateurs figurant dans le présent plan d'action ont donc été élaborés et approuvés par tous les *business owners** concernés, afin que ces derniers soient pleinement conscients de leur responsabilité et de leur obligation de rendre compte. Pour être en mesure de progresser vers l'égalité entre hommes et femmes et d'aider au mieux les mandants à ériger l'égalité des sexes au rang des priorités, l'OIT dans son ensemble – tant dans les bureaux extérieurs qu'au siège – doit afficher son engagement et sa mobilisation, et se donner les moyens de s'atteler à ces questions. C'est dans ce processus plus large que s'inscrit le présent plan d'action.

9 Projet de procès verbaux - section institutionnelle, 326e session du Conseil d'administration, Genève, 10-24 mars 2016, GB.326/INS/PV.

* En l'absence de traduction française disponible du tableau des indicateurs de l'ONU-SWAP, l'expression « *business owners* » est utilisée dans le présent plan d'action pour désigner les départements responsables concernés.

1. Objectifs et stratégie

Le présent plan d'action vise à appuyer l'exécution de l'Agenda du travail décent de manière effective et inclusive et dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes, en donnant effet à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes. Comme énoncé dans cette politique, le plan d'action a pour objet de parvenir à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes dans le monde du travail, grâce à la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes. Ces objectifs reflètent le caractère transversal de l'égalité entre hommes et femmes, conformément à la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail, entre autres documents stratégiques récents du BIT.

Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue en 1995 à Beijing¹⁰, les chefs d'État et de gouvernement sont convenus d'une stratégie pour l'égalité entre les sexes, la promotion des femmes et leur autonomisation. Cette stratégie, confirmée à New York en 2015 lors du Sommet Beijing +20¹¹, se fonde sur les droits consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et d'autres instruments internationaux. Lors du Sommet du millénaire des Nations Unies qui s'est tenu en 2000 à New York, quelque 150 chefs d'État et de gouvernements se sont engagés à «promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable»¹².

Le travail décent, l'égalité des sexes et la non-discrimination occupent une place prépondérante dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses ODD¹³ adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 septembre 2015, 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». Pour atteindre ces Objectifs, il faudra tout particulièrement axer les efforts sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail. A cet égard, les plans d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes joueront un rôle majeur dans la sensibilisation à ces questions, ce qui permettra de décupler les effets.

10 ONU: *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, Beijing, sept. 1995.

11 ONU: *Déclaration politique à l'occasion du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et Rapport de la cinquante-neuvième session*, Commission de la condition de la femme, New York, mars 2015, E/2015/27-E/CN.6/2015/10.

12 ONU: *Déclaration du millénaire*, Assemblée générale, New York, 18 sept. 2000, A/RES/55/2.

13 *Programme de développement durable à l'horizon 2030*, Résolution adoptée par l'Assemblée générale, New York, 2015, A/RES/70/1.

Encadré 1

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et analyse comparative entre les sexes

La stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes a pour objet de parvenir à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes, de sorte que les femmes puissent, au même titre que les hommes, exercer une influence sur le processus de développement, y prendre part et en tirer profit. La mise en œuvre d'une telle stratégie dans le monde du travail vise principalement à supprimer les obstacles structurels en opérant des transformations destinées à instaurer des relations plus égalitaires. Il s'agit notamment de garantir le partage du pouvoir de décision en permettant aux femmes d'accéder aux ressources productives et aux avantages en découlant, ainsi qu'à la maîtrise de ces ressources, sur un pied d'égalité avec les hommes. L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et les initiatives spécifiques visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail sont des stratégies complémentaires pour aider à faire en sorte que ces inégalités ne soient ni perpétuées, ni exacerbées.

La notion d'analyse comparative entre les sexes repose sur celle d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes qui consiste, selon la définition donnée par le Conseil économique et social dans ses conclusions concertées 1997/2, à «... évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux». Selon l'ONU-SWAP, pour être menée de manière adéquate, une analyse comparative entre les sexes doit comprendre les éléments suivants:*

- examen des inégalités entre femmes et hommes, par exemple rôles et responsabilités, relations femmes-hommes et filles-garçons, accès aux ressources et maîtrise de ces ressources, activités dans le domaine de la production et de la procréation, obstacles et limites à la participation, vulnérabilités, capacités, besoins concrets et intérêts stratégiques;
- évaluation des moyens permettant de promouvoir l'égalité entre les sexes;
- examen approfondi des postulats sur «la famille», «les ménages» ou «les personnes» pouvant être implicites dans la façon de poser un problème ou de formuler une politique;
- collecte et analyse de données ou d'informations relatives aux expériences et aux situations des femmes et des hommes (des filles et des garçons);
- ventilation des données par sexe, ce qui permet d'élaborer des approches du développement respectueuses de l'égalité entre hommes et femmes qui soient génératrices de changements profonds;
- examen minutieux des activités pour lesquelles les femmes sont en supériorité numérique (par exemple le travail domestique);
- analyse du problème ou de la question ainsi que de la politique et/ou du programme proposé en vue de déterminer ses répercussions sur la vie des femmes et des hommes (des filles et des garçons) et sur la réalisation de l'égalité entre les sexes, avec adoption en parallèle de mesures en faveur d'une répartition équitable des avantages et des opportunités.

* ONU Femmes: *UN SWAP Performance Indicators Technical Notes* («Indicateurs de performance de l'ONU SWAP, Notes techniques»), New York, déc. 2015, qui cite des éléments d'analyse adaptés du document: *Gender Mainstreaming: An overview*, OSAGI («Introduction à la notion d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes», Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme), New York, 2002.

2. Public visé et bénéficiaires

Le public visé directement par le plan d'action est l'ensemble du personnel du BIT, au siège et dans les bureaux extérieurs, afin de l'aider à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, quel que soit le travail accompli, à tous les niveaux de l'Organisation. Les bénéficiaires réels du plan d'action sont les mandants tripartites des États Membres de l'OIT, à savoir les gouvernements et les partenaires sociaux. Le plan d'action peut également intéresser d'autres parties prenantes concernées, notamment le personnel de l'ONU, des partenaires de développement, des universitaires et des expert-e-s spécialisé-e-s dans les questions relatives à l'égalité des sexes, et des organisations de la société civile. Une stratégie de communication sur le plan d'action sera mise en œuvre afin de promouvoir l'exécution du plan d'action par le personnel du BIT. Elle prévoit notamment l'organisation de réunions d'information régulières à l'intention des responsables hiérarchiques et des spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes. Une brochure expliquant les objectifs et les modalités du plan d'action sera également élaborée dans ce sens.

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

Le présent plan d'action applique une méthode de gestion axée sur les résultats et est aligné sur le plan stratégique de transition pour 2016–17 (voir l'Annexe I) ainsi que sur les programme et budget correspondants. A la suite des consultations menées à l'échelle de l'Organisation au début de l'année 2016, les indicateurs ont été alignés plus étroitement sur ceux de l'ONU-SWAP. Les membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, en particulier les spécialistes en poste dans les bureaux extérieurs et l'équipe de coordination des questions d'égalité entre les sexes basée au siège, ont été informés, en 2015, de l'élaboration du plan d'action, et ont reçu, début 2016, le projet de plan d'action¹⁴. Une représentante du Comité du syndicat du personnel a également été tenue au courant pendant cette phase de préparation. Une discussion approfondie sur les précédents plans d'action a été organisée au sein du Conseil d'administration, en mars 2016, afin d'élaborer le nouveau plan d'action.

Le tableau consacré aux mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes tient compte des consultations qui ont eu lieu avec les chefs des unités

¹⁴ Le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes joue un rôle prépondérant dans l'appui à la politique dans ce domaine. Voir GB/317/PFA/1, 28 jan. 2013, Propositions de programme et de budget pour 2014-15 adopté à la 102e session de la Conférence internationale du Travail en 2013, par. 47.

compétentes du siège qui ont été désignées comme les « *business owners* » et qui doivent, à ce titre, faire rapport sur les progrès accomplis et fournir les documents nécessaires. En outre, du fait de l'alignement plus étroit sur l'ONU-SWAP et de l'application d'une méthode axée sur les résultats reposant sur le programme et budget pour 2016-17, de nouveaux indicateurs ont été introduits concernant, entre autres, l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination.

Encadré 2

Élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination

«... [Durant le débat qui s'est tenu au sein du Conseil d'administration sur les Propositions de programme et de budget pour 2016-17, certain-e-s participant-e-s] ont insisté sur le fait que ces éléments déterminants – normes, dialogue social, égalité entre hommes et femmes et lutte contre la discrimination – doivent avoir une fonction bien réelle et non pas une valeur purement symbolique. Soyons clairs: ils doivent être les véritables moteurs de tout ce que nous entreprenons... Je peux vous assurer que ces éléments seront intégrés dans nos stratégies de résultat et que les coordonnateurs des résultats devront rendre des comptes sur les progrès accomplis, lesquels seront ensuite présentés au Conseil d'administration.»

Source: Réponse du Directeur général et propositions ajustées, Programme et budget pour la période biennale 2016-17, BIT, Genève, 2015.

4. Alignement sur l'ONU-SWAP

Comme cela avait été demandé à deux reprises par le Conseil d'administration en mars 2013 puis en mars 2016¹⁵, dans le présent plan d'action, les indicateurs portant sur les questions de personnel, les questions de fond et les structures sont plus étroitement alignés sur les indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ce dernier vise à mettre en œuvre la politique à l'échelle du système des Nations unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes qui a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)¹⁶. Lancé en 2012¹⁷, l'ONU-SWAP comprend 15 indicateurs de performance regroupés dans

15 Procès verbaux – section institutionnelle, 317e session du Conseil d'administration, Genève, 6-28 mars 2013, GB.317/INS/PV et Projet de procès verbaux - section institutionnelle, 326e session du Conseil d'administration, Genève, 10-24 mars 2016, GB.326/INS/PV.

16 CEB/2006/2.

17 Le Secrétaire général a présenté son premier rapport (E/2013/71, en date du 9 mai 2013) sur la mise en œuvre par l'Organisation et les entités des Nations Unies du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à la session de juillet 2013 du Conseil économique et social.

six domaines stratégiques communs à l'ensemble du système, à savoir: 1) renforcer la responsabilisation; 2) améliorer la gestion axée sur les résultats; 3) établir un système de contrôle au moyen d'un suivi, d'une évaluation et de l'établissement de rapports; 4) allouer des ressources humaines et financières suffisantes; 5) développer et/ou renforcer les capacités et les compétences du personnel en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes; et 6) assurer la cohérence et la coordination ainsi que la gestion des connaissances et de l'information aux niveaux mondial, régional et national. Le CCS a fixé à 2017 la date limite pour la réalisation de toutes les exigences définies dans l'ONU-SWAP. Le présent plan d'action est donc aligné à la fois sur le cycle du programme et budget de l'OIT 2016-17 et sur la phase finale de l'ONU-SWAP actuellement mis en œuvre.

•
•
• **Encadré 3**

• **Politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes**
• **et l'autonomisation des femmes**
•

• «...Nous nous engageons à mener une action énergique au sein de nos organisations
• afin qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes leurs pratiques,
• politiques et programmes. [...] Pour rendre opérationnelle la stratégie de prise en compte
• des problèmes liés à la condition de la femme, il est indispensable d'adopter un plan d'action
• à l'échelle du système des Nations Unies qui comprenne des indicateurs et des calendriers,
• une répartition des responsabilités et des mécanismes de responsabilisation, ainsi que des
• ressources...»

• Source: Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, New York,
• 28 octobre 2006 (CEB/2006/2).
•

Parmi les indicateurs repris du plan d'action du BIT 2010-15, signalés par un astérisque (*) dans le tableau, certains sont propres à l'Organisation, notamment ceux qui portent sur la coopération pour le développement ou les Programmes par pays de promotion du travail décent.

Encadré 4

Rôles et responsabilités pour ce qui est de l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les travaux du BIT

Tous les membres du personnel sont tenus d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans leur propre travail afin d'aider les mandants à faire de même.

Équipes *

Rôle et responsabilité dans l'exécution

Directeur-trice
général-e

Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Directeurs-trices
généraux-ales
adjoint-e-s

Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs attributions respectives ainsi que des objectifs stratégiques pertinents, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui des travaux en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Directeurs-trices
régionaux-ales

Responsables des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les expert-e-s 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 hommes et femmes et de promotion de l'égalité entre les sexes.

Direction des bureaux
extérieurs

Responsable des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (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 des entités
au siège

Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les Directeurs-trices généraux-ales adjoints-es, chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines programmatiques.

Département du
développement des
ressources humaines
(HRD)

Chargé d'encourager les progrès en matière de parité entre femmes et hommes et dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT.

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 technique.

Spécialistes des
questions d'égalité entre
hommes et femmes
dans les équipes d'appui
technique au travail
décent

Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui dans les bureaux extérieurs et au siège pour l'intégration effective d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et à l'établissement de rapports.

Équipes *	Rôle et responsabilité dans l'exécution
<p>Coordonnateurs-trices et points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes</p>	<p>Chargés de jouer un rôle de catalyseur 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 coopérer 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 hommes et femmes, 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.</p>
<p>Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)</p>	<p>Chargé 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 de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – composé de spécialistes, de coordonnateurs-trices et de points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes – au moyen de services de conseil, d'un renforcement des capacités et d'un partage des connaissances; et de coordonner l'établissement des rapports d'une part sur le plan d'action soumis aux Directeurs-trices généraux-ales adjoints et aux organes de gouvernance de l'OIT, et d'autre part sur l'ONU-SWAP.</p>

* Source: Les titres sont tirés de l'IGDS n° 326 (version 1) daté du 22 mai 2013.

5. Responsabilisation et responsabilité

L'OIT est un organisme du système des Nations Unies doté d'un mandat spécifique et d'une structure propre qui fait rapport à ses propres institutions de gouvernance sur les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Elle fait également rapport chaque année à l'ONU-Femmes sur la mise en œuvre des exigences fixées par l'ONU-SWAP. Le Conseil d'administration de l'OIT a demandé que l'obligation de rendre compte au titre du présent plan d'action soit renforcée¹⁸. Le tableau ci-dessous présente les rôles, les responsabilités et les mécanismes permettant de rendre compte, au sein du BIT, du travail accompli en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, notamment à travers la mise en œuvre du plan d'action.

6. Suivi, établissement de rapports et évaluation

Conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, le Conseil d'administration et les mandants doivent être tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique. Les résultats de l'ONU-SWAP sont présentés dans le rapport du Secrétaire général au Conseil économique et social des Nations Unies. Le CCS a par ailleurs demandé à ses comités de haut niveau de lui remettre des rapports biennaux. Le présent plan d'action étant pleinement aligné sur les indicateurs de l'ONU-SWAP, un seul rapport sera présenté au titre de l'ONU-SWAP et du plan d'action à des fins de simplification et pour garantir la cohérence du processus. Les *business owners* des indicateurs seront chargés de suivre les progrès accomplis sur les cibles correspondantes et de fournir des informations à ce sujet.

Les résultats du suivi effectué lors des précédents plans d'action du BIT ont été présentés au Conseil d'administration en 2011, puis en mars 2013 dans un rapport de mi-parcours, comme demandé par le Conseil d'administration au moment de l'approbation de la Phase I (2010-11). Les résultats de l'évaluation du plan d'action 2010-15 ainsi que les conclusions et recommandations relatives à la mise en œuvre du plan d'action ont été présentés en mars 2016 au Conseil d'administration, lequel a également formulé des orientations pour le plan d'action 2016-17.

En égard à l'alignement du présent plan d'action avec les résultats visés dans le programme et budget pour 2016-17, les progrès et les lacunes dans la mise en œuvre seront décrits dans le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT afin d'éviter tout doublon dans la présentation de rapports. Comme les années précédentes, et compte tenu du fait que le présent plan d'action est le premier à être pleinement aligné sur les indicateurs de l'ONU-SWAP, un bilan global sera réalisé à la fin de l'année 2017 afin de permettre au Conseil d'administration d'examiner les résultats en mars 2018 et de formuler des orientations en vue du plan d'action 2018-21.

7. Ressources humaines et financières

Un vaste éventail de ressources humaines et financières provenant de toute l'Organisation est nécessaire pour assurer une exécution efficace des activités du plan d'action. Le programme et budget pour 2016-17 prévoit des ressources du budget ordinaire pour le personnel et les activités du Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED). Le processus d'interconnexion des ressources – tant en termes de mois de travail que de financement de la coopération technique par le budget ordinaire – est également un

mécanisme formel destiné à appuyer les plans de travail axés sur les résultats qui contribuent à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes. Ce mécanisme permet un engagement transparent de financement pour les initiatives prises par les bureaux extérieurs et le siège en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes.

L'évaluation des précédents plans d'action montre toutefois que pour intégrer de manière plus effective une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, il serait nécessaire d'allouer des ressources supplémentaires, en complément de celles provenant du budget ordinaire. Ces efforts font partie intégrante de la suite donnée par le Bureau à la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009, qui dispose au paragraphe 57 c) que, «en mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'OIT devrait ... inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation des ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs...».

Par conséquent, pendant l'exécution du plan d'action 2016-17, le Bureau continue de s'efforcer de trouver des ressources extrabudgétaires provenant du Compte supplémentaire du budget ordinaire et de fonds attribués dans le cadre d'accords de partenariats avec certains Etats Membres. En effet, le changement d'approche privilégiant non plus le financement axé sur les projets mais les plans de travail axés sur les résultats a entraîné une réduction des ressources extrabudgétaires allouées spécifiquement aux activités de promotion de l'égalité hommes-femmes.

Tableau:
Indicateurs de performance portant sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes

.....

Texte sur fond vert = Niveau visé par l'OIT
(sur la base de la version 4 des notes techniques de l'ONU-SWAP relatives aux indicateurs)

* = indicateurs repris du plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-15, compte tenu des questions prioritaires définies dans la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes.

En cas de divergence entre la présente traduction française non officielle du tableau de l'ONU-SWAP et la version anglaise, c'est cette dernière qui prévaut.

A. RESPONSABILISATION

1. Politique et plan d'action	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>1. Politique et plan d'action</p>	<p>1a. Politiques et plans en cours d'élaboration dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes, y compris l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et la représentation des femmes dans des conditions d'égalité</p>	<p>1b. Politiques et plans actualisés mis en œuvre dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes, y compris l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes et la représentation des femmes dans des conditions d'égalité</p>	<p>1ci. Politiques et plans actualisés mis en œuvre dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes, y compris l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes et la représentation des femmes dans des conditions d'égalité</p> <p>et</p> <p>1cii. Mécanisme spécifique de haut niveau en place pour garantir que la direction rende compte de son action dans le domaine de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques du BIT (P1 à P4) occupés par des femmes* Cible: 50% Base de référence (au 31 déc. 2015): 52%</p> <p>Pourcentage de postes à responsabilité du BIT (P5 et au-delà) occupés par des femmes* Cible: 38% Base de référence (au 31 déc. 2015): 33%</p> <p>Pourcentage de femmes participant aux ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger* Cible: 50% Base de référence (2014-2015): 52%</p> <p>Pourcentage d'unités responsables d'indicateurs pour lesquels la réalisation des cibles fixées figure parmi les produits attendus en termes de gestion et de performances de la direction ou des chefs Cible: 75% Base de référence: non disponible</p> <p>Nombre de réunions tenues avec les directeurs et directrices ou les chefs d'unités pour examiner les indicateurs qui relèvent de leur responsabilité en tant que <i>business owners</i> Cible: deux Base de référence: non disponible</p>	<p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>Équipe de direction</p> <p>Directeurs-trices généraux-ales adjointes</p>

A. RESPONSABILISATION

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>2. Gestion de la performance prenant en compte le genre</p> <p>2a. Révision des valeurs fondamentales et/ou des compétences afin d'y intégrer l'évaluation de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>2b. L'évaluation de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes font partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises pour tout le personnel, et tout particulièrement pour les niveaux P4 ou équivalent et supérieur</p>	<p>2ci. L'évaluation de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes font partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises pour tout le personnel, et tout particulièrement pour les niveaux P4 ou équivalent et supérieur, y compris les postes de décision de toutes les commissions, missions et organes consultatifs et</p> <p>2cii. Système en place assurant la reconnaissance des travaux d'excellente qualité dans le domaine de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de description de postes vacants au BIT faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et à la sensibilisation à la dimension hommes-femmes*</p> <p>Cible pour les compétences ou les attributions: 60%</p> <p>Base de référence (2014-15): 51%</p> <p>Cible pour la sensibilisation à la dimension hommes-femmes: 100%</p> <p>Base de référence (2014-15): 100%</p>	HRD

B. GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

<p>3. Planification stratégique</p> <p>3ai. Analyse comparative entre les sexes dans le document central de planification stratégique et les principaux descriptifs de programmes par pays ou</p>	<p>3bi. Analyse comparative entre les sexes dans le document central de planification stratégique et les principaux descriptifs de programmes par pays et</p>	<p>3ci. Analyse comparative entre les sexes dans le document central de planification stratégique et les principaux descriptifs de programmes par pays et</p>	<p>Pourcentage de PPTD contenant des indicateurs dont au moins 35% ventilent les données par sexe et/ou tiennent compte de la dimension hommes-femmes*</p> <p>Cible: 55%</p> <p>Base de référence (2014-15): 50%</p>	PROGRAM
---	---	---	--	---------

B. GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>3. Planification stratégique</p>	<p>3a.ii. Le document central de planification stratégique comprend au moins un résultat/une réalisation escomptée spécifique et un indicateur spécifique portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>3b.ii. Le document central de planification stratégique comprend au moins un résultat/une réalisation escomptée spécifique et un indicateur spécifique portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>3c.ii. Le document central de planification stratégique comprend plus d'un résultat/une réalisation escomptée spécifique et plus d'un indicateur spécifique portant sur l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>		
<p>4. Suivi et établissement de rapports</p>		<p>4b.ii. Toutes les données clés des entités sont ventilées par sexe; s'il existe une raison particulière de ne pas le faire, celle-ci est spécifiée</p>	<p>4c.ii. Toutes les données clés des entités sont ventilées par sexe; s'il existe une raison particulière de ne pas le faire, celle-ci est spécifiée</p>	<p>Pourcentage d'indicateurs relatifs aux résultats du programme et budget de l'OIT reflétant une perspective sexospécifique* Cible: 35% dans le rapport sur l'exécution du programme 2016-17 Base de référence: non disponible</p> <p>Pourcentage d'indicateurs relatifs aux résultats du programme et budget de l'OIT qui intègrent l'égalité hommes-femmes et/ou ventilent les données par sexe Cible: 20% dans le programme et budget 2018-21 (l'élaboration du document commence deux ans à l'avance) Base de référence (Programme et budget 2016-17): 9% ou trois des 35 indicateurs de résultats</p>	<p>PROGRAM</p> <p>PROGRAM</p>

C. CONTRÔLE

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>5. Évaluation</p>	<p>5a. Conformité avec certaines règles et normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) relatives à l'égalité hommes-femmes</p>	<p>5b. Conformité avec les règles et normes du GNUE relatives à l'égalité hommes-femmes</p>	<p>5ci. Conformité avec les règles et normes du GNUE relatives à l'égalité hommes-femmes</p> <p>et</p> <p>5cii. Utilisation effective des orientations du GNUE sur l'évaluation sous l'angle des droits des êtres humains et de l'égalité entre les sexes</p>	<p>Nombre d'interventions visant à intégrer la dimension hommes-femmes dans les réseaux internes et externes d'ÉVAL Cible: trois Base de référence: non disponible</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ intègre pleinement ou de manière satisfaisante la dimension hommes-femmes et l'autonomisation des femmes Cible: 65% Base de référence (2014-15): 36%</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont les critères et les questions analysent spécifiquement s'il est tenu compte pleinement ou de manière satisfaisante de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes au moment de la conception des programmes ou projets Cible: 65% Base de référence (2014-15): 33%</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont la méthodologie, les méthodes et instruments et les techniques d'analyses de données tiennent compte pleinement ou de manière satisfaisante de la dimension hommes-femmes Cible: 65% Base de référence (2014-15): 33%</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ intègre pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations reflétant une analyse comparative entre les sexes Cible: 65% Base de référence (2014-15): 45%</p>	<p>ÉVAL</p> <p>ÉVAL</p> <p>ÉVAL</p> <p>ÉVAL</p> <p>ÉVAL</p>

C. CONTRÔLE

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>6. Audit prenant en compte le genre</p>		<p>6b. Une consultation est menée avec le point focal/département chargé des questions d'égalité sur les risques liés à la non-intégration de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification de l'audit axé sur les risques</p>	<p>6ci. Une consultation est menée avec tous les niveaux de l'organisation sur les risques liés à la non-intégration de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification de l'audit axé sur les risques</p> <p>et</p> <p>6cii. Audit participatif de genre du BIT ou équivalent effectué au moins tous les cinq ans</p>	<p>Pourcentage de rapports des bureaux extérieurs ayant fait l'objet d'un audit en vue d'identifier les risques sexospécifiques, par exemple lors des examens des PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité, et mesure de réduction des risques adoptée</p> <p>Cible: 60%</p> <p>Base de référence (2014-15): aucune</p>	OIA
<p>7. Examen des programmes</p>	<p>7a. Le système de contrôle de la qualité des programmes intègre partiellement l'analyse comparative entre les sexes</p>	<p>7b. Le système de contrôle de la qualité des programmes intègre pleinement l'analyse comparative entre les sexes</p>	<p>7ci. Le système de contrôle de la qualité des programmes intègre pleinement l'analyse comparative entre les sexes</p>	<p>Pourcentage de résultats des programmes par pays considérés comme conformes au marqueur 2A de l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination en tant que «contribution significative» (égalité des sexes et non-discrimination sont identifiés dans la conception et reflétés dans les résultats) ou au marqueur 2B en tant qu'«action ciblée» (faire progresser l'égalité des sexes et réduire la discrimination fondée sur d'autres motifs est le principal objectif des produits et des résultats attendus)*</p> <p>Cible: à définir</p> <p>Base de référence: non disponible</p> <p>Pourcentage de propositions de projets et de programmes de développement de la coopération classés dans IRIS comme indicateurs de genre 3 (l'égalité hommes-femmes figure dans au moins un énoncé du résultat attendu ainsi que dans au moins certains produits et activités) ou 4 (le principal objectif énoncé consiste à promouvoir l'égalité hommes-femmes et les résultats, produits et activités sont conçus pour promouvoir cette égalité)*</p> <p>Cible: 35%</p> <p>Base de référence (2014-15): 27%</p>	PROGRAM PARDEV

C. CONTRÔLE

Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
7. Examen des programmes			<p>Pourcentage de propositions de projets et de programmes de développement de la coopération qui font l'objet d'une analyse de la qualité renforcée et/ou d'un encadrement par un spécialiste de GED</p> <p>Cible: 20% soit 45 propositions</p> <p>Base de référence (2014-15): 10% soit 22 propositions</p>	PARDEV
			<p>Le personnel du BIT chargé d'élaborer des propositions de projet et de programme de développement de la coopération est formé à l'intégration d'analyses par sexe</p> <p>Cible: trois sessions de formation effectuées</p> <p>Base de référence (2014-15): non disponible</p>	PARDEV

D. RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

8. Suivi des ressources	8a. Travailler à l'élaboration d'un mécanisme de contrôle des ressources financières pour quantifier les sommes utilisées pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes			
	8b. Mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle des ressources financières pour quantifier les sommes utilisées pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes	8ci. Mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle des ressources financières pour quantifier les sommes utilisées pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes	8cii. Les résultats du contrôle des ressources financières sont utilisés pour l'affectation des crédits budgétaires dans le cadre de la planification stratégique centrale	FINANCE

D. RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

9. Allocation de ressources	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>9a. Un objectif financier de référence est défini pour la mise en œuvre des activités relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes</p>	<p>9b. L'objectif financier de référence est atteint en ce qui concerne l'allocation de ressources pour la mise en œuvre des activités relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes</p>	<p>9c. L'objectif financier de référence est dépassé en ce qui concerne l'allocation de ressources pour la mise en œuvre des activités relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage des ressources totales indiquées comme étant nécessaires pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination (somme monétaire correspondant aux résultats de tous les programmes par pays relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination qui sont classés dans la catégorie de marqueurs 2a ou 2b) Cible: à définir Base de référence: non disponible</p>	<p>PROGRAM</p>	
<p>10. Dispositif relatif à l'égalité et à la parité entre hommes et femmes</p>	<p>10ai. Les points focaux ou équivalents pour l'égalité entre hommes et femmes au siège, au niveau régional et au niveau des pays: a) sont désignés parmi le personnel de grade P4 ou supérieur b) ont un mandat écrit c) consacrent au moins 20% de leur temps à des activités relevant de leurs fonctions au titre de point focal pour homme et femmes</p> <p>ou</p>	<p>10bi. Les points focaux ou équivalents pour l'égalité entre hommes et femmes au siège, au niveau régional et au niveau des pays: a) sont désignés parmi le personnel de grade P4 ou supérieur pour toutes les questions relatives aussi bien à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes qu'à la représentation des femmes b) ont un mandat écrit c) consacrent au moins 20% de leur temps à des activités relevant de leurs fonctions au titre de point focal pour l'égalité entre hommes et femmes</p>	<p>10ci. Les points focaux ou équivalents pour l'égalité entre hommes et femmes au siège, au niveau régional et au niveau des pays: a) sont désignés parmi le personnel de grade P5 ou supérieur pour toutes les questions relatives aussi bien à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes qu'à la représentation des femmes b) ont un mandat écrit c) consacrent au moins 20% de leur temps à des activités relevant de leurs fonctions au titre de point focal pour l'égalité entre hommes et femmes d) des fonds spécifiques sont alloués en appui aux activités de constitution de réseau des points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes</p>	<p>GED GED</p> <p>Pourcentage d'unités du siège et des bureaux extérieurs du BIT ayant un point focal pour l'égalité entre hommes et femmes* Cible: 100% Base de référence (en 2014-15): 100%</p> <p>Pourcentage de points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes dans les unités et bureaux extérieurs, et de coordonnateurs-trices pour l'égalité entre hommes et femmes dans les départements qui ont le grade P4 ou un grade supérieur* Cible: 40% Base de référence (en 2010): 35%</p>	

D. RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>10. Dispositif relatif à l'égalité</p>	<p>10a.ii. Un plan est en place pour parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes au sein du personnel des services généraux et du personnel de grade P4 et supérieur dans les cinq prochaines années</p>	<p>10b.ii. L'entité est parvenue à une représentation égale des hommes et des femmes pour le personnel des services généraux ainsi que pour le personnel de grade P4 ou supérieur</p>	<p>10c.ii. Représentation égale des hommes et des femmes au sein du personnel des Représentation égale des hommes et des femmes au sein du personnel des services généraux et du personnel de grade P4 ou supérieur, y compris aux plus hautes fonctions dans les bureaux extérieurs, les commissions et les organes consultatifs, et fonds provenant de différents budgets</p> <p>et</p> <p>10c.iii. Le département/l'unité chargé-e des questions d'égalité entre hommes et femmes dispose de toutes les ressources nécessaires, conformément au mandat de l'entité</p>		
<p>11. Culture organisationnelle</p>	<p>11a. La culture organisationnelle appuie partiellement la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>11b. La culture organisationnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>11c.i. La culture organisationnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p> <p>et</p> <p>11c.ii. Les hauts dirigeants montrent la voie et plaident publiquement en faveur de la représentation égale des hommes et des femmes</p>	<p>Pourcentage de cadres du BIT dont les subordonnés déclarent, dans le cadre des mécanismes d'évaluation, être «d'accord» ou «complètement d'accord» avec le fait que leur responsable crée un environnement qui met en valeur la diversité* Cible: 75% Base de référence: 72%</p>	<p>HRD</p>

E. CAPACITÉ

12. Analyse des capacités	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
12. Analyse des capacités	<p>12a. Une analyse des capacités à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes est réalisée pour un échantillon de personnes au sein de l'entité</p>	<p>12bi. Une analyse des capacités à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes est réalisée pour l'ensemble du personnel concerné de l'entité, au siège, au niveau régional et au niveau des pays et</p> <p>12bii. Un plan de renforcement des capacités est élaboré ou mis à jour au minimum tous les cinq ans</p>	<p>12ci. Une analyse des capacités à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes est réalisée pour l'ensemble du personnel concerné de l'entité, au siège, au niveau régional et au niveau des pays et</p> <p>12cii. Un plan de renforcement des capacités est élaboré ou mis à jour au minimum tous les trois ans</p>	<p>Outil d'évaluation testé sur un échantillon de membres du personnel du siège et des bureaux extérieurs afin de déterminer leurs capacités à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes Cible: non disponible Base de référence: non disponible</p>	HRD
13. Renforcement des capacités	<p>13a. Travaux en vue d'instaurer des formations continues obligatoires pour le personnel de tous niveaux de l'entité, au siège et dans les bureaux régionaux et extérieurs</p>	<p>13bi. Existence de formations continues obligatoires pour le personnel de tous niveaux de l'entité, au siège et dans les bureaux régionaux et extérieurs</p>	<p>13ci. Existence de formations continues obligatoires pour le personnel de tous niveaux de l'entité, au siège et dans les bureaux régionaux et extérieurs</p> <p>et</p> <p>13cii. Les cadres suivent une formation personnalisée au cours de sessions d'orientation</p>	<p>Pourcentage de sections des matériels utilisés dans le cadre des ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger qui intègrent une dimension hommes-femmes* Cible: 40% Base de référence (2014-15): 30%</p> <p>Nombre de jours de formation sur le thème de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dispensés aux spécialistes des questions d'égalité entre les sexes basés dans les bureaux extérieurs et aux points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège Cible: formation de quatre jours Base de référence (2014-15): forum interrégional de quatre jours consacré à l'égalité entre hommes et femmes organisé en octobre 2015 avec la participation de spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et des points focaux de certaines unités du siège</p>	HRD GED

F. COHÉRENCE, GESTION DES CONNAISSANCES ET DE L'INFORMATION

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
<p>14. Création et diffusion des connaissances</p>	<p>14a. Production interne et échange d'informations sur l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>14bi. Les connaissances dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes sont systématiquement recensées et rendues publiques</p>	<p>14ci. Les connaissances dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes sont systématiquement recensées et rendues publiques</p>	<p>Pourcentage de mandats au sein du Département de la recherche et de grandes lignes des publications phares du BIT – <i>World Employment and Social Outlook on Poverty; Emploi et questions sociales dans le monde; tendances 2016; Emploi et questions sociales dans le monde: situation des entreprises</i> – qui contiennent des données ventilées par sexe et des analyses distinctes pour les hommes et les femmes* Cible: 75% Base de référence (2015): non disponible</p> <p>Pourcentage d'études du Département de la recherche présentées dans le cadre des rencontres thématiques qui intègrent en profondeur une dimension hommes-femmes ou tiennent compte de cette dimension, sur la base d'une liste de points à vérifier Cible: 20% Base de référence (2015): 12%</p> <p>Pourcentage de rencontres thématiques 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 Cible: 40% d'oratrices et 30% d'auteurs Base de référence (2015): 30% d'oratrices et 19% d'auteurs</p> <p>Pourcentage de chapitres de guides rédigés par le Département de la communication consacrés au travail décent, aux campagnes et aux réseaux sociaux, qui contiennent des références à l'égalité entre hommes et femmes Cible: 25% Base de référence: non disponible</p>	<p>RESEARCH</p> <p>RESEARCH</p> <p>RESEARCH</p> <p>DCOMM</p>
		et	et		

F. COHÉRENCE, GESTION DES CONNAISSANCES ET DE L'INFORMATION

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Business owners
14. Création et diffusion des connaissances		14bii. Dans le plan de communication, l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes sont considérées comme faisant partie intégrante de la diffusion d'information interne ou publique	14cii. Dans le plan de communication, l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes sont considérées comme faisant partie intégrante de la diffusion d'information interne ou publique et 14ciiii. L'entité participe activement à la mise en commun des pratiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes au niveau inter-institutionnel		
15. Cohérence		15bi. Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes	15ci. Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et 15cii. Participation à un processus d'examen par les pairs de l'ONU SWAP	<p>Pourcentage de mécanismes de coordination interinstitutions auxquels le personnel du BIT participe ou apporte une contribution Cible: 60% Base de référence (2014-15): 54%</p>	GED et <i>business owners</i> du plan d'action

Annexe I

.....

Extraits: Plan stratégique de transition pour 2016-17 et programme et budget pour 2016-17

.....

On trouvera ci-après des extraits du plan stratégique de transition du BIT pour 2016-17¹⁹ faisant référence à l'égalité entre hommes et femmes (les numéros de paragraphes ont été conservés et les passages pertinents ont été marqués en gras aux fins du présent plan d'action).

10. Sous réserve de la discussion du plan stratégique de transition, les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 contiendront des propositions complètes pour chacun des dix objectifs stratégiques. Chaque stratégie de résultat précisera comment les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme ainsi que **le principe de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination** seront abordés. Elles énonceront également les principaux produits que le Bureau devra réaliser pour contribuer aux changements escomptés.

...

18. Le programme de développement pour l'après-2015 est aujourd'hui l'un des éléments moteur des débats sur la scène internationale et son orientation sera guidée par les discussions au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies et largement influencée par d'autres réunions de haut niveau comme la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques qui se tiendra à Paris en 2015. Ce que l'on peut dire à ce stade, c'est que la concrétisation du plein emploi productif et du travail décent à l'horizon 2030 sera peut-être l'un des objectifs de développement durable retenus parmi les 17 qui ont été proposés, sachant que l'importance des questions liées à l'égalité des sexes, à la protection sociale, au travail des enfants et au travail forcé, aux droits des travailleurs, à l'emploi des jeunes, aux migrations et au développement des entreprises est dûment reconnue.

Le programme et budget 2016-17²⁰ contient également des références à l'égalité entre hommes et femmes, notamment dans les extraits reproduits ci-dessous.

11. Trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques s'appliquent aux dix résultats stratégiques et donnent une orientation aux résultats facilitateurs. Ces éléments obligent tous les services de l'OIT à:

19 BIT: Projet de plan stratégique de transition pour 2016-17 et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17 (GB.322/PFA/1), Genève, 26 avril 2014.

20 BIT: Programme et budget pour la période biennale 2016-17, Genève, 2015

- refléter les principes consacrés par les normes internationales du travail et les orientations qu'elles donnent pour en favoriser l'application la plus large possible;
- **promouvoir le principe et la pratique de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination;**
- appuyer les mandants et promouvoir le dialogue social.

Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

170. Trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et qui se rapportent à l'ensemble des résultats stratégiques constituent des principes fondamentaux et sont des moyens pour atteindre les objectifs fixés par la Constitution de l'OIT. Il s'agit des normes internationales du travail, du dialogue social ainsi que de **l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination** dans le monde du travail, qui sont par conséquent promus et utilisés dans le cadre des activités menées au titre de l'ensemble des résultats stratégiques. Les normes et les **femmes au travail** font en outre partie des thèmes retenus pour les initiatives du centenaire de l'OIT. Les travaux en lien avec ces initiatives seront renforcés au cours de la période biennale en vue de permettre à l'Organisation de relever les défis qui iront de pair avec la réalisation de son mandat au début de son deuxième centenaire. Ces éléments transversaux et la manière dont ils seront mis en œuvre pour l'ensemble des résultats sont brièvement examinés ci-dessous.

178. Les conventions fondamentales de l'OIT et les autres instruments de l'Organisation relatifs à l'égalité et à la non-discrimination constituent le cadre général de cet élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques. Les travaux menés par le BIT au cours de la période biennale visent à aider les mandants à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes et à l'élimination de la discrimination, notamment dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015.

179. L'initiative du centenaire sur les femmes au travail comprendra une série de produits spécifiques recoupant l'ensemble des résultats stratégiques, qui contribueront également au suivi du processus d'examen Beijing+20. Il est ainsi prévu de procéder à une vaste évaluation de la condition des femmes dans le monde du travail qui permettra d'élaborer une nouvelle stratégie de l'OIT et d'inciter les mandants tripartites à agir pour parvenir à une égalité véritable et durable et à l'élimination de la discrimination.

180. Des travaux seront entrepris pour évaluer et traiter les effets discriminatoires que des institutions, processus, lois et politiques apparemment neutres ont sur les politiques de l'emploi, les programmes de formation, les initiatives de développement des entreprises, la conception des politiques salariales et d'autres conditions de travail. Les services aux mandants comporteront des interventions visant à: i) permettre aux groupes de travailleurs particulièrement vulnérables à la discrimination (les femmes, les handicapés, les membres de communautés autochtones ou de minorités ethniques, les per-

sonnes vivant avec le VIH ou le sida, les travailleurs migrants) de surmonter les obstacles sociaux, politiques, juridiques et institutionnels auxquels ils sont confrontés; ii) traiter les problèmes liés à la sous-représentation des groupes exclus et marginalisés; iii) favoriser la mise en place d'un cadre propice à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, notamment en faisant mieux respecter le principe «à travail égal, salaire égal», en renforçant le rôle de la négociation collective, en favorisant l'accès des femmes à des postes de direction, en assurant une protection sociale suffisante aux groupes défavorisés, en concevant des politiques s'adressant à tous en matière de maternité, de paternité et de garde d'enfants et en favorisant l'insertion et la diversité.

Annexe II

Extraits de la 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 Travail²¹

1. [Cette politique complète les efforts faits dans le domaine de] la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et elle constitue une étape décisive dans la réalisation de l'égalité et de l'équité en ce domaine dans l'ensemble de l'Organisation.
2. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits 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. Selon l'objectif [...] fixé pour l'ensemble du Bureau, 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques devraient être occupés par des femmes en 2010, une attention particulière étant accordée à l'équilibre entre les sexes pour les postes les plus élevés. On améliorera les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et l'on prendra des mesures particulières pour créer un cadre de travail ouvert à la famille et favorable à l'ensemble des membres du personnel, les hommes comme les femmes.

21 Cette politique, annoncée en 1999, proposait une définition de la notion d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes fondée sur les conclusions concertées de 1997 du Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC): «Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes».

Questions de fond

5. La meilleure manière de s'attaquer aux questions d'inégalités entre hommes et femmes est de suivre une approche intégrée... [et] le Bureau doit maintenant faire en sorte que la volonté d'assurer l'égalité dans ce domaine soit mise en pratique dans tous les rouages de l'Organisation et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui.
6. En se plaçant dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, il est possible d'analyser rigoureusement les rôles liés à la production, à la procréation, à la famille, à la communauté et à la représentativité et de faire ressortir les besoins fondamentaux en ce domaine. Par ailleurs, il est essentiel que les femmes soient représentées à égalité et qu'elles participent à égalité avec les hommes à la prise des décisions pour pouvoir régler les questions sociales et économiques de manière intégrée et assurer l'efficacité des remèdes préconisés par l'OIT dans chaque cas.
7. On analysera systématiquement la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques du Bureau et l'on prendra des mesures précises pour améliorer la situation. Pour ce faire, il faudra modifier les attitudes et les habitudes de travail, assurer une bonne coopération et un bon travail d'équipe et développer l'aptitude des fonctionnaires à mener ce genre d'analyses.
8. Ces mesures devraient avoir pour résultat de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir les connaissances de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'améliorer la qualité des produits et services fournis par l'Organisation. Par ailleurs, elles devraient conduire à la mise au point d'indicateurs et autres outils destinés à faciliter l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. La production de données tenant compte de ce critère jouera en outre un rôle essentiel dans la mise au point et l'exécution des programmes de coopération technique, la fourniture des services de conseil et de formation, l'élaboration des programmes de recherche et la diffusion de l'information.

Structures

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

Plan d'action

11. Un plan d'action [sera l']outil destiné à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

Mise en œuvre

12. La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires. Les chefs de service, les directeurs régionaux et les directeurs de programme seront chargés de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté.
13. Cette politique s'intègre à l'effort mené actuellement pour faire de l'OIT une organisation moderne et efficace, apte à relever les défis nouveaux qui se présentent à elle. La volonté de l'Organisation de réaliser l'égalité entre hommes et femmes se concrétisera dans le nouveau système de budget stratégique, dans la stratégie et les mesures relatives aux ressources humaines, dans les fonctions de contrôle et d'évaluation et dans les activités de coopération technique. Le Conseil d'administration et nos mandants seront tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique.