



CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Colloque du Conseil d'administration
sur un travail décent pour les femmes
– contribution de l'OIT à la session
extraordinaire de l'Assemblée générale
des Nations Unies sur «Les femmes en
l'an 2000: égalité entre les sexes,
développement et paix
pour le XXI^e siècle»
(New York, 5-9 juin 2000)**

**b) Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée
de promotion de l'égalité entre hommes et
femmes dans les activités du BIT**

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
I. Le mandat de l'OIT	1
II. Une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes à l'OIT	3
Définition	3
III. La nécessité d'un plan d'action pour une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes	4
IV. Eléments essentiels	4
1. Déclaration de principes du Directeur général	4
2. L'approche intégrée de l'égalité dans la structure du Bureau international du Travail.....	5
3. Renforcement des capacités	5
4. Une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT.....	5

5.	Ressources humaines et égalité entre hommes et femmes	6
V.	Une mise en œuvre progressive	6
Annexe I.	Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT	
Annexe II.	Circulaire n° 564	

Introduction

1. A l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars 1999, le Directeur général préconise l'adoption d'une stratégie cohérente et intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du Bureau international du Travail. A cet effet, un plan d'action détaillé a été établi sur la base du travail considérable accompli par plusieurs équipes composées des points focaux chargés des questions d'égalité au siège, avec la collaboration de collègues travaillant sur le terrain. Le plan d'action figurant à l'annexe I indique les principes, les objectifs et les modalités d'application à adopter pour promouvoir, selon une approche intégrée de l'égalité entre les sexes, l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il définit un cadre institutionnel dans lequel l'égalité entre hommes et femmes est un objectif intersectoriel qui concourt à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation, à savoir l'application des principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'emploi et du revenu, la protection sociale et le dialogue social.
2. Le plan reprend les éléments d'une déclaration de principes publiée sous forme de circulaire sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau. La circulaire précise que la responsabilité d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes incombe à l'ensemble du personnel du BIT, et en particulier à la direction ¹.
3. Les principaux éléments du plan sont les suivants:
 - renforcer les dispositions institutionnelles;
 - introduire des mécanismes de responsabilisation et de contrôle;
 - allouer des ressources suffisantes à l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes;
 - renforcer les compétences du personnel concernant les questions d'égalité entre hommes et femmes;
 - améliorer l'équilibre entre hommes et femmes parmi le personnel, à tous les niveaux.
4. Cette action est jugée aujourd'hui décisive pour renforcer l'aptitude du Bureau à concevoir et proposer aux mandants des programmes et des services tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et pour accroître la capacité des mandants de s'attaquer aux inégalités entre les sexes dans le monde du travail. L'objectif ultime du plan d'action est d'améliorer l'avantage comparatif de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes, de travail et d'emploi afin d'aider les mandants à assurer, au plan national, l'égalité entre hommes et femmes au travail.

I. Le mandat de l'OIT

5. La ferme volonté de garantir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans le monde du travail fait depuis longtemps partie du mandat de l'OIT. Cette volonté a

¹ La circulaire (n° 564) est jointe en annexe.

débouché sur l'adoption de plusieurs normes internationales du travail, comme celles qui ont trait à l'égalité de rémunération, à la discrimination dans l'emploi et la profession, et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Reconnaître que la protection de la maternité est pour les travailleuses une condition fondamentale de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes a toujours été une question essentielle pour l'OIT. Ces normes et la promotion de leur ratification et de leur application ont été complétées ces dernières décennies par de vastes activités de recherche et de coopération technique portant sur les questions d'égalité, et notamment sur les points suivants: accès des femmes aux ressources productives, création de revenus pour les femmes démunies et leurs familles, formation et aide nécessaires aux femmes pour la création de micro ou de petites entreprises, organisation des femmes dans le secteur informel, ségrégation professionnelle, action positive, harcèlement sexuel au travail, etc. En outre, les diverses déclarations de principes de l'OIT qui ont été publiées sous la forme de déclarations, de résolutions et de plans d'action visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi témoignent de l'importance accordée par l'OIT à cette question. Ces dernières années, des efforts considérables ont été déployés pour produire et diffuser des dossiers d'information et de formation sur les droits des travailleuses et sur un large éventail de questions qui intéressent les femmes dans les domaines de compétence de l'OIT (par exemple, négociation collective, sécurité et santé au travail, sécurité sociale). Depuis l'adoption par l'OIT de la politique de partenariat actif, des efforts ont été accomplis pour sensibiliser le personnel du BIT et les mandants de l'OIT à l'égalité entre les sexes, et pour accroître leurs compétences dans ce domaine au moyen d'une série d'activités de formation organisées au siège et dans les régions.

6. A l'instar d'autres institutions, l'OIT axait principalement son action dans le domaine de l'égalité entre les sexes sur l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Si l'approche qui consiste à considérer les femmes comme un groupe cible pour combattre les problèmes auxquels elles restent confrontées demeure valable, des craintes ont été exprimées quant au fait que cette approche risque d'aboutir à une *marginalisation* des femmes par rapport aux principaux programmes et projets de l'OIT, sur la conception et la mise en œuvre desquels elles n'ont guère d'influence et dont elles ne retirent que peu d'avantages. Ce n'est qu'au cours des dix dernières années que la notion d'*approche intégrée de l'égalité entre les sexes* est apparue dans la communauté internationale et dans des organisations internationales comme l'OIT. On s'est alors attaché à prendre appui sur les opinions, l'expérience et les intérêts des femmes comme des hommes pour établir des ordres du jour en matière de développement, au lieu d'intégrer les femmes dans des programmes de développement déjà existants.
7. Adopter une approche intégrée de l'égalité consiste pour l'OIT à centrer systématiquement son attention tant sur les femmes que sur les hommes lors de l'analyse des questions sociales et du travail et de la planification et de la mise en œuvre des programmes et activités. Il s'agit de bien percevoir le rôle des hommes et celui des femmes et leurs relations dans le monde du travail pour mieux appréhender la complexité des disparités entre les sexes dans la participation au marché du travail (dans les secteurs formel et informel) et des contraintes et possibilités concernant les exigences en matière de connaissances et de compétences, les conditions de travail, la protection sociale, les responsabilités familiales et la prise des décisions économiques et politiques.

II. Une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes à l'OIT

Définition

8. L'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes, appelée aussi démarche sexospécifique, a été définie comme suit: «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 ².»
9. Pour aider efficacement les Etats Membres, le BIT a besoin d'une approche et d'un engagement plus systématiques de la part de son personnel à tous les niveaux. Une telle approche est un puissant moyen de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et de rendre plus efficace la contribution de l'OIT au développement social et économique. Pour appliquer une approche intégrée de l'égalité dans ses programmes et dans ses projets de coopération technique, le BIT doit établir un diagnostic de la situation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et tenir dûment compte des résultats de ce diagnostic à tous les niveaux: orientations, définition des objectifs et indicateurs, planification, mise en œuvre, contrôle, évaluation. Le BIT doit appliquer cette approche systématiquement pour tout ce qui touche au recrutement, aux pratiques budgétaires, aux programmes et politiques de formation, aux procédures, aux directives et aux indicateurs afin de promouvoir l'égalité entre les sexes à l'intérieur de l'Organisation et auprès des mandants, ce qui contribuera à la réalisation de ses objectifs fondamentaux.
10. Cette *stratégie intégrée* est un moyen et non une fin: le but est de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Elle complète les programmes ciblés. Il n'y a pas contradiction entre les deux. Les programmes ciblés sont en fait un complément essentiel de l'approche intégrée car ils permettent de viser les femmes exclusivement, les hommes et les femmes, ou les hommes seulement, selon ce qu'il convient de faire pour corriger les déséquilibres et inégalités entre les sexes. Une action positive centrée sur les problèmes qui, dans la pratique, touchent davantage les femmes que les hommes (féminisation de la pauvreté, accès au crédit, emploi flexible, harcèlement sexuel, responsabilités familiales, «plafond de verre») se justifie également. Cependant, il faut toujours se placer dans une optique intégrée afin de tenir compte du contexte particulier dans lequel s'inscrit le problème et des incidences des solutions proposées sur les femmes et sur les hommes. C'est une question de choix stratégique qui doit reposer sur une analyse des réalités que vivent hommes et femmes dans un contexte professionnel, organisationnel, communautaire et familial donné.

² *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées [...] Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies. Conclusions concertées, Conseil économique et social, 14 juillet 1997, paragr. 4.*

III. La nécessité d'un plan d'action pour une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes

11. Ces dernières années, le BIT s'est attaché à promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes, et des activités de formation ont été organisées à cet effet pour le personnel et les mandants. Toutefois, ces efforts sont restés ponctuels, ce qui a limité leur impact dans le monde du travail. Dans le prolongement des efforts déjà entrepris, il faut donc maintenant institutionnaliser l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. Des ressources suffisantes doivent être dégagées pour que tout le personnel, au siège et sur le terrain, puisse acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour appliquer l'approche intégrée dans ses tâches quotidiennes. Il est également essentiel de mettre au point des méthodes et des outils adaptés aux domaines de compétence de l'OIT.
12. L'égalité entre hommes et femmes étant désormais considérée comme une question intersectorielle qui doit être intégrée dans l'ensemble des politiques et programmes, il convient de modifier en profondeur approches et pratiques afin d'assurer un consensus et de définir les responsabilités. C'est la raison d'être du plan d'action. Il indique les mécanismes et les dispositions à mettre en place pour que l'approche intégrée imprègne et inspire tous les travaux du BIT et que tous les fonctionnaires soient compétents en la matière et puissent mieux répondre aux demandes de plus en plus nombreuses des mandants qui souhaitent obtenir des conseils spécialisés dans ce domaine.

IV. Éléments essentiels

13. Le plan d'action figurant à l'annexe I est le fruit de consultations. Il figurera sur le site Intranet du BIT et tous les fonctionnaires sont invités à indiquer les améliorations qui pourraient lui être apportées. Un calendrier détaillé est en cours d'élaboration pour les cinq étapes de la mise en œuvre. Les activités de renforcement des capacités destinées à aider le personnel à tous les niveaux, tant au siège que sur le terrain, à mettre en œuvre l'approche intégrée constituent un élément clé du plan d'action, qui sera mis en application selon un processus d'expérimentation, de réflexion et d'adaptation. Les dispositions et approches novatrices, adaptées au contexte de l'OIT, sont encouragées.
 14. Le plan d'action offre un cadre pour l'élaboration d'activités et de programmes visant à promouvoir de manière cohérente l'égalité entre les sexes dans les domaines correspondant à chacun des objectifs stratégiques. La tâche la plus immédiate est de veiller à ce que l'approche intégrée soit systématiquement appliquée dans la conception et la mise en œuvre du programme et budget pour 2000-01 et, de manière encore plus précise, dans le plan stratégique à long terme du Bureau qui sera établi sous sa forme définitive d'ici septembre 2000. Il est indispensable d'affecter des ressources du budget ordinaire et de mobiliser des ressources extrabudgétaires tant pour l'approche intégrée que pour les activités spécifiques pour que l'approche intégrée soit appliquée de manière effective.
 15. Les éléments essentiels du plan d'action sont décrits ci-après.
1. **Déclaration de principes du Directeur général**
 16. La déclaration a pour objectif de renforcer la convergence de vues au sujet de l'adhésion de l'OIT au principe de l'égalité entre hommes et femmes et de l'adoption d'une approche intégrée dans les activités du Bureau. Elle expose les avantages et les exigences de cette approche au regard du mandat de l'OIT et de ses responsabilités à l'égard de ses mandants.

Tous les fonctionnaires et en particulier les directeurs sont chargés d'appliquer cette approche. La responsabilité principale, auparavant assumée par les points focaux et les spécialistes des questions d'égalité, incombe désormais aux directeurs.

2. L'approche intégrée de l'égalité dans la structure du Bureau international du Travail

17. L'objectif est de créer un environnement permettant de concrétiser l'adhésion de l'OIT au principe de l'égalité entre hommes et femmes. Un Bureau central de l'égalité entre hommes et femmes, efficace et doté d'un personnel suffisant, est nécessaire pour coordonner et promouvoir cette stratégie. Chaque secteur, au siège et sur le terrain, doit prendre des dispositions appropriées pour adapter l'approche intégrée aux spécificités du domaine dont il s'occupe. Le rôle des spécialistes et des points focaux pour les questions d'égalité reste à définir.
18. Les fonctions de l'équipe chargée des questions d'égalité seront définies par chaque secteur, mais il faudrait qu'un mécanisme institutionnel collégial encourage le travail en équipe et la communication horizontale entre les spécialistes, les points focaux et d'autres experts techniques. Le plan d'action vise à constituer au BIT une masse critique de connaissances spécialisées dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'exécution efficace des programmes.
19. En outre, un Groupe consultatif intersectoriel pour l'égalité entre hommes et femmes, rassemblant le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que les spécialistes et les experts de ce domaine, se réunira périodiquement et fournira une analyse globale des questions d'égalité dans l'ensemble de l'Organisation et dans chacun des secteurs. Ce groupe devrait contribuer de façon décisive à créer des synergies entre les différents programmes et activités relatifs à l'égalité entre hommes et femmes, identifier les questions appelant une attention particulière et améliorer la coordination.

3. Renforcement des capacités

20. L'objectif est de veiller à ce que tous les fonctionnaires du BIT aient la capacité d'intégrer dans leur travail la volonté de réaliser l'égalité entre hommes et femmes et de fournir aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'au public en général, des services tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforçant d'y répondre. Pour aider le personnel à acquérir les compétences nécessaires, des activités de renforcement des capacités lui seront offertes, notamment en matière de sensibilisation, d'analyse et de planification dans les domaines techniques de chacun des secteurs stratégiques. Ces activités iront de pair avec l'élaboration d'outils d'intégration, comme des directives, des listes de contrôle, des indicateurs et des méthodes adaptées à chaque domaine stratégique.

4. Une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

21. L'objectif est que les préoccupations en matière d'égalité recourent tous les secteurs et soient ainsi intégrées concrètement dans les activités du BIT. Le plan d'action propose un système de responsabilisation permettant de vérifier, sur la base des ressources allouées, des dépenses effectuées et des résultats obtenus, qu'un effort suffisant est fait pour appliquer l'approche intégrée à tous les stades de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et programmes, y compris les activités de coopération technique.

22. Il est impératif de produire des données statistiques ventilées par sexe dans tous les programmes et projets afin d'identifier les domaines dans lesquels des inégalités subsistent et de planifier et mettre en œuvre des solutions intégrées. L'approche intégrée devrait améliorer les connaissances du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les quatre domaines stratégiques. Coordination, communication et diffusion d'informations sont déterminantes pour garantir la visibilité des activités du BIT et pour que celui-ci soit considéré par les mandants comme faisant autorité en la matière, ce qui l'aidera aussi à mobiliser des ressources extrabudgétaires. Le plan d'action prévoit la mise en place de mécanismes de contrôle et de procédures budgétaires ainsi que l'élaboration et l'utilisation efficace de stratégies et outils d'information et de communication. Tous ces éléments sont essentiels et concourent à la réalisation des objectifs généraux du plan d'action.

5. Ressources humaines et égalité entre hommes et femmes

23. L'objectif est que la politique des ressources humaines tienne compte des questions relatives à l'égalité et que l'équilibre entre hommes et femmes soit assuré parmi le personnel. Le plan d'action contient l'engagement d'assurer l'équilibre entre les sexes pour tous les postes de la catégorie des services organiques. Il propose de fixer des cibles appropriées, par grade, pour le recrutement, la mobilité interne et la promotion. Accroître la proportion des femmes parmi le personnel et parmi les directeurs permet de réduire l'inégalité entre les sexes, mais ne garantit pas qu'une approche intégrée sera appliquée dans les politiques et les programmes. Toutefois, une masse critique de femmes, particulièrement aux postes de haute responsabilité, contribuera à transformer la culture organisationnelle et créera ainsi un cadre plus propice à l'approche intégrée. L'Organisation deviendra plus crédible dans ses conseils aux mandants si la volonté d'assurer l'égalité entre hommes et femmes est mise en pratique en son sein. Le plan d'action prévoit l'adoption d'une action positive pour améliorer l'équilibre entre les sexes, en particulier pour les postes les plus élevés et les postes de direction. Il propose également que les programmes de formation soient adaptés de manière à favoriser la carrière de tous les fonctionnaires hommes et femmes et à promouvoir au BIT un cadre de travail tenant compte des besoins des hommes, des femmes et des familles.

V. Une mise en œuvre progressive

24. Les objectifs du plan d'action, les principaux produits et les grandes activités sont présentés sous forme synoptique à l'annexe I. Il s'agit d'autant de jalons sur la voie de l'institutionnalisation au BIT d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. L'une des premières étapes consistait à publier, avant la fin de 1999, une déclaration destinée à présenter l'approche intégrée, à réaffirmer la volonté de réaliser l'égalité entre hommes et femmes et à clarifier les responsabilités³.

25. La mise en place d'équipes pour l'égalité et d'autres mécanismes institutionnels, déjà amorcée en 1999, constitue une autre étape initiale qui est indispensable pour faciliter le processus d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans le travail des secteurs. Au début de l'an 2000, les secteurs devraient avoir établi les mécanismes nécessaires au siège et, vers la fin de la même année, sur le terrain. Définir les rôles et les responsabilités, notamment préciser les responsabilités de la direction et mettre au point des indicateurs, fera partie intégrante du processus pendant l'an 2000.

³ Voir annexe II.

26. Le renforcement de la capacité du personnel d'appliquer l'approche intégrée dans ses activités est une priorité essentielle pour la réalisation des objectifs du plan d'action. Au cours du deuxième semestre de 1999, les fonds disponibles ont permis d'entreprendre au siège, avec une certaine participation de la part des structures extérieures, des activités de renforcement des capacités. Ces activités devront faire l'objet d'un suivi et être étendues à tous les secteurs, tant au siège que sur le terrain, et la période 2000-01 aura une importance décisive à cet égard. Dans le cadre de cette démarche, il faudra perfectionner les méthodes de formation du BIT sur la base de l'expérience acquise dans les différents secteurs en matière de renforcement des capacités, ce qui permettra d'améliorer la base de connaissances et de mieux servir les mandants.
27. Le renforcement des capacités s'accompagnera de l'élaboration de méthodes d'analyse sexospécifique et d'outils d'évaluation de l'impact par sexe, tels que des listes de contrôle visant à aider les fonctionnaires et les mandants à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela prendra davantage de temps mais, d'ici la fin de l'exercice 2000-01, une série d'outils propres au BIT devraient être disponibles et utilisés par la majorité des fonctionnaires.
28. L'équilibre entre les sexes parmi le personnel et l'égalité de chances et de traitement dans le déroulement de la carrière sont deux éléments qui contribueront aussi à renforcer la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT. L'année 2000 sera importante pour jeter les bases de procédures et de pratiques visant à promouvoir cette démarche.
29. La coordination des efforts dans tous ces domaines renforcera les capacités du Bureau et, par voie de conséquence, les activités des mandants de l'OIT concernant l'égalité entre hommes et femmes dans l'immédiat et à long terme. L'acquisition et le partage des connaissances, ainsi que la mise en œuvre de programmes ayant une dimension sexospécifique, sont une tâche permanente. Il faut que la base de connaissances, les services et les activités de sensibilisation du BIT reflètent fidèlement les réalités des hommes et des femmes et leurs besoins essentiels respectifs, ce qui améliorera la qualité du travail du BIT.
30. Le calendrier s'étend sur environ deux ans, mais de nombreuses questions devront faire l'objet d'un suivi au cours de la période biennale suivante. Le plan d'action sera évalué sur une base semestrielle et révisé. Des plans d'application détaillés seront établis tous les six mois, le premier couvrant la période de janvier à juin 2000. Ces plans indiqueront qui fera quoi et dans quel délai. De nombreuses questions faisant intervenir plusieurs unités, l'unité responsable sera désignée. Les progrès seront mesurés à l'aide d'indicateurs qui seront établis pendant cette période. Les indicateurs déjà retenus pour le programme 2000-01 du Bureau de l'égalité peuvent servir de guides, puisque le mandat de ce bureau consiste en grande partie à soutenir et coordonner la mise en œuvre du plan d'action dans l'ensemble du BIT.

Genève, le 11 février 2000.

Annexe I

Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

Les cinq grands axes:

1. Déclaration de principes sur l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes
2. Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans la structure du Bureau international du Travail
3. Renforcement des capacités pour l'application de l'approche intégrée
4. Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT
5. Mise en valeur des ressources humaines visant l'égalité entre hommes et femmes

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier
1. Déclaration de principes sur l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes – Politique et Plan d'action de l'OIT			
Objectif: dégager un large consensus parmi l'ensemble du personnel et des mandants sur la volonté de l'OIT de réaliser l'égalité entre hommes et femmes par une approche intégrée			
1.1 Le Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT est adopté et mis en œuvre	1.1.1 Une déclaration de principes et le plan d'action sont élaborés, distribués, examinés, révisés, approuvés et diffusés	- Directeur général et haute direction - Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	Novembre 1999

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier
2. Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans la structure du Bureau International du Travail			
Objectif: créer un environnement tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforçant d'y répondre pour favoriser l'application d'une approche intégrée de l'égalité			
2.1 Des dispositions institutionnelles pour l'application d'une approche intégrée sont prises au siège et sur le terrain, à différents niveaux:	2.1.1 Définir les rôles et les responsabilités au siège et sur le terrain pour renforcer la capacité du Bureau de coordonner, préconiser et appuyer une stratégie intégrée	<ul style="list-style-type: none"> - Directeurs exécutifs - Directeurs régionaux - Programmes focaux - Départements - Mise en valeur des ressources humaines - CODEV - Equipes pour l'égalité - Bureau de l'égalité 	Décembre 1999 à juin 2000 pour le siège et à décembre 2000 pour les régions
a) Bureau de l'égalité entre hommes et femmes			
b) Equipe pour l'égalité de chaque secteur			
c) Groupe consultatif intersectoriel			
d) Spécialistes des questions d'égalité et équipes spécialisées dans les régions			
2.2 Les nouveaux changements organisationnels tiennent compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforcent d'y répondre	2.2.1 Améliorer l'équilibre entre les sexes dans la nouvelle structure au siège et sur le terrain	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Mise en valeur des ressources humaines 	A partir de 1999
	2.2.2 Intégrer les rôles et responsabilités des directeurs et du personnel concernant l'égalité entre hommes et femmes dans les descriptions de postes, les affectations et les plans de développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs/équipes pour l'égalité - Bureaux extérieurs/équipes pour l'égalité - Mise en valeur des ressources humaines - Bureau de l'égalité 	2000
3. Renforcement des capacités pour l'application d'une approche intégrée			
Objectif: donner la capacité à l'OIT en tant qu'institution et aux fonctionnaires du BIT en tant qu'individus d'intégrer les questions d'égalité et de fournir aux mandants des services tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforçant d'y répondre			
3.1 Un vaste programme de renforcement des capacités pour l'application d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes est conçu et mis en œuvre pour le personnel et les directeurs du BIT	3.1.1 Définir les besoins et concevoir, appliquer et évaluer un programme de renforcement des capacités du personnel du BIT à tous les niveaux, tant au siège que sur le terrain, pour l'application de l'approche intégrée	<ul style="list-style-type: none"> - Equipes pour l'égalité, Groupe consultatif - Equipes régionales pour l'égalité - Bureau de l'égalité - Mise en valeur des ressources humaines - Turin 	En cours
	3.1.2 Mettre à jour et développer des matériels de formation adaptés aux domaines techniques des quatre objectifs stratégiques pour le personnel du BIT et les mandants	<ul style="list-style-type: none"> - Equipes pour l'égalité - Equipes régionales pour l'égalité - Bureau de l'égalité - Turin 	A partir de novembre 1999

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier
	3.1.3 Organiser pour les équipes et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes, du siège comme des structures extérieures, des consultations annuelles portant sur la stratégie, sa mise en œuvre et les compétences nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Bureau de l'égalité - Equipes pour l'égalité - Mise en valeur des ressources humaines - Turin 	En cours

4. Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

Objectif: intégrer dans les activités du BIT l'égalité entre hommes et femmes en tant que question intersectorielle

4.1 De nouveaux cadres sexospécifiques sont mis au point pour l'analyse du marché du travail et l'élaboration des politiques	4.1.1 Procéder systématiquement à des analyses sexospécifiques lors de la conception, de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes du BIT comportant des recherches, la promotion des normes, une coopération technique et la diffusion d'informations	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs: siège et terrain - Programmes focaux - Groupe consultatif - Equipes pour l'égalité - Bureau de l'égalité 	A partir de janvier 2000
4.2 La base de connaissances sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes sous l'angle des principes et droits au travail, de l'emploi et des revenus, de la protection sociale et du dialogue social est élargie et la qualité des produits, des services et des activités de sensibilisation du BIT est améliorée	4.2.1 Développer et utiliser pleinement la base de connaissances sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail grâce à des recherches appliquées, à l'identification des bonnes pratiques et aux enseignements tirés de la coopération technique	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs: siège et terrain - Programmes focaux - Groupe consultatif - Equipes pour l'égalité - Bureau de l'égalité 	Decembre 2000
4.3 Des mécanismes sont en place pour l'intégration du souci de l'égalité entre hommes et femmes dans la planification, la programmation, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des activités du BIT, au siège et sur le terrain	4.3.1 Les questions d'égalité entre hommes et femmes sont inscrites en permanence à l'ordre du jour des réunions de la haute direction et des directeurs régionaux et des réunions de programmation; les spécialistes de ces questions y participent en tant que de besoin	<ul style="list-style-type: none"> - Haute direction - Directeurs régionaux - CODEV - Bureau de l'égalité/spécialistes 	A partir de novembre 1999

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier	
4.4 Des outils et des directives pour l'application de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes sont mis au point	4.3.2	Introduire des procédures, notamment des analyses d'impact pour s'assurer que les programmes et projets de coopération technique tiennent compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforcent d'y répondre, notamment lors de la détermination des objectifs, des produits, des activités et des indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs/équipes pour l'égalité - Structure extérieure/équipes pour l'égalité - PROGRAM - CODEV - Bureau de l'égalité 	A partir de novembre 1999
	4.3.3	Entreprendre des vérifications biennales de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes du BIT et rendre compte des résultats au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> - Consultant externe (Bureau de l'égalité, Groupe consultatif, PROGRAM, CODEV et équipes pour l'égalité concernées) 	2001
4.4 Des outils et des directives pour l'application de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes sont mis au point	4.4.1	Accroître la production de connaissances sur l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et concevoir des listes de contrôle en la matière dans les domaines de compétence de l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs - Programmes focaux - Départements - PROGRAM - Bureau de l'égalité 	2000-01
	4.4.2	Mettre au point des indicateurs d'intégration pour le contrôle et l'évaluation, ainsi que des méthodes d'évaluation de l'impact sexospécifique	<ul style="list-style-type: none"> - PROGRAM - CODEV - Equipes sectorielles pour l'égalité - Equipes régionales pour l'égalité - Groupe consultatif - Bureau de l'égalité 	A partir de janvier 2000
4.4.4 Publier des directives pour l'emploi d'un vocabulaire non sexiste	4.4.3	a) Veiller à ce que toutes les bases de données du BIT, y compris celles qui ont trait aux projets de coopération technique, soient sexospécifiques b) Produire, rassembler et diffuser des données ventilées par sexe	<ul style="list-style-type: none"> - CODEV - STAT - PROGRAM - Secteurs - Structure extérieure - BIBL - Groupe consultatif - Bureau de l'égalité 	Pour décembre 2000
	4.4.4	Publier des directives pour l'emploi d'un vocabulaire non sexiste	<ul style="list-style-type: none"> - Bureau de l'égalité - RELCONF - Groupe consultatif - Consultant 	Pour décembre 2000

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier
4.5 Un vaste programme d'information et de communication englobant le siège, les bureaux extérieurs et les mandants est élaboré et mis en route	4.5.1 Développer et mettre régulièrement à jour un site Web de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes et publier un bulletin d'information périodique	- Bureau de l'égalité - Secteurs: siège et terrain - CODEV	En cours
	4.5.2 Rassembler et diffuser, sur une base annuelle, des informations sur la participation des femmes et des hommes aux réunions de l'OIT et établir une base de données	- RELCONF - Secteurs: siège et terrain - Bureau de l'égalité - Turin	En cours
4.5.3 Veiller à ce que tous les principaux documents et publications du BIT, distribués ou vendus aux mandants ou au grand public, intègrent les questions d'égalité entre hommes et femmes	- Secteurs: siège et terrain - Equipes pour l'égalité - PUBL - RELCONF	2000	
4.5.4 Organiser des tables rondes et des colloques sur les questions d'égalité entre hommes et femmes auxquels participeront des orateurs internes et externes	- Bureau de l'égalité en collaboration avec les secteurs au siège et sur le terrain	A partir de novembre 1999	
5. Politique du personnel et des ressources humaines visant l'égalité entre hommes et femmes			
Objectif: faire en sorte que les politiques du BIT en matière de ressources humaines tiennent compte de l'égalité entre hommes et femmes et assurent un équilibre entre les sexes			
5.1 Une série de mesures visant à réaliser l'équilibre entre les sexes (l'ONU a fixé pour objectif la parité) dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont élaborées et mises en œuvre	5.1.1 Etablir des cibles appropriées par grade pour le recrutement, la mobilité interne et la promotion	- Mise en valeur des ressources humaines - Secteur/directeurs de programmes	2000
	5.1.2 Concevoir et mettre en œuvre une action positive pour accroître le nombre de femmes aux postes de direction	- Mise en valeur des ressources humaines	2000
5.1.3 Evaluer les incidences de la politique de mobilité sur l'égalité entre hommes et femmes et concevoir et mettre en œuvre des mesures visant à faciliter la mobilité des hommes et des femmes	- Mise en valeur des ressources humaines - Syndicat du personnel	2000-01	

Principaux produits	Principales activités	Unités responsables	Calendrier
5.2 Des mécanismes et des plans sont introduits pour favoriser l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le déroulement de la carrière	5.2.1 Evaluer et adapter des programmes de formation visant à promouvoir l'égalité des chances dans le déroulement de la carrière des hommes et des femmes	- Mise en valeur des ressources humaines - Bureau de l'égalité	2000
	5.2.2 Examiner et adapter les procédures de sélection, de classification des postes et d'évaluation du travail et mettre au point un système d'incitation destiné à assurer l'équité entre les sexes	- Mise en valeur des ressources humaines	2000
5.3 Création d'un poste à plein temps de fonctionnaire chargé de l'égalité entre hommes et femmes parmi le personnel au Département de la mise en valeur des ressources humaines	5.3.1 Désigner un fonctionnaire chargé de l'égalité et définir ses fonctions	- Directeur général - Mise en valeur des ressources humaines	2000
5.4 Mise en place de conditions de travail répondant aux besoins des hommes et des femmes et propres à les aider à s'acquitter de leurs responsabilités familiales	5.4.1 Réviser les dispositions et les pratiques concernant l'aide pour la garde des enfants et le congé de maternité, de paternité, parental, familial	- Mise en valeur des ressources humaines - Syndicat du personnel	Pour septembre 2000
	5.4.2 Réviser la circulaire sur le harcèlement sexuel, introduire des procédures spéciales pour le traitement des plaintes, dispenser une formation et des conseils	- Mise en valeur des ressources humaines - JUR - Syndicat du personnel	Pour juin 2000

Annexe II