



► Textes adoptés

Conférence internationale du Travail – 114^e session, Genève, 2026

Résolution relative au programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

(11 juin 2026)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à Genève en sa 114^e session (2026),

Ayant tenu une discussion générale sur le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, et compte dûment tenu de la Déclaration de Philadelphie, 1944, et de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019:

1. adopte les conclusions ci-après;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet;
3. demande au Directeur général de:
 - a) préparer un plan d'action sur la promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 358^e session (novembre 2026);
 - b) porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées;
 - c) tenir compte des conclusions lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires;
 - d) tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

Conclusions concernant le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

I. L'égalité des genres au travail: un élément essentiel du travail décent pour tous

1. L'égalité des genres est un droit humain qui est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle est également indispensable pour un développement inclusif et durable, des marchés du travail résilients et le bien-être de tous les travailleurs. L'égalité des genres est à la fois une condition impérative de la justice sociale et une nécessité économique, y compris pour promouvoir les entreprises durables. Les sociétés et les économies devraient tirer parti de tous les talents dont elles disposent.
2. Ces dernières décennies, des progrès notables ont été accomplis concernant l'accès des femmes à l'éducation, à la formation et au développement des compétences, et leur participation au marché du travail en tant que travailleuses, dirigeantes et entrepreneures, ainsi qu'au sein des entreprises. Des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres ont contribué à améliorer la rentabilité et la productivité, l'innovation et la croissance pour tous.
3. Toutefois, les inégalités de genre persistent dans le monde du travail, entretenues par des obstacles structurels profondément ancrés, notamment des stéréotypes de genre et des normes sociales discriminatoires, ainsi que des obstacles institutionnels et juridiques.
4. Bien que le niveau d'instruction et de qualification des femmes ait progressé, leur taux d'activité reste inférieur à celui des hommes, elles sont surreprésentées dans les secteurs et les professions caractérisés par des niveaux de rémunération inférieurs et des déficits de travail décent, elles continuent de gagner en moyenne moins que les hommes et sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. Les femmes sont en outre particulièrement nombreuses dans les formes de travail les plus incertaines, notamment le travail informel et le travail domestique, et demeurent sous-représentées dans les secteurs à forte croissance et aux postes de direction. La proportion élevée de jeunes, en particulier de jeunes femmes, qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation constitue à la fois un défi majeur pour l'égalité des genres et une perte considérable de potentiel humain et économique.
5. Les femmes entrepreneures, en particulier au niveau des micro, petites et moyennes entreprises, continuent de se heurter à des obstacles majeurs, notamment un accès limité aux sources de financement, aux débouchés économiques, aux réseaux professionnels, aux infrastructures et technologies numériques, aux activités de renforcement des capacités et aux mesures d'incitation, et une large proportion d'entreprises détenues par des femmes demeurent concentrées dans l'économie informelle, ce qui limite leur productivité, leur compétitivité, leur capacité d'innovation et leur pérennité. Le développement des entreprises dirigées par des femmes au moyen d'une réglementation efficace peut stimuler la croissance économique au niveau des ménages et aux niveaux national, régional et mondial, pour autant qu'il soit soutenu dans la durée par des politiques ciblées, des incitations fiscales, des financements mixtes et des modalités d'investissement innovantes permettant aux femmes de se consacrer à leurs activités entrepreneuriales essentielles.
6. Les lacunes dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et dans la ratification et la mise en œuvre effective des normes pertinentes de l'OIT, ainsi que la persistance d'obstacles structurels tels que la ségrégation sectorielle et professionnelle et la sous-valorisation du travail dans les emplois et les secteurs à dominante féminine, la répartition inégale des responsabilités et du travail de soin non rémunérés, l'inadéquation des

politiques, des services et des infrastructures de soin, l'accès insuffisant à la protection sociale universelle, les biais de genre dans les cadres en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, limitent les perspectives des femmes et entretiennent les inégalités de genre. Pour les femmes qui font l'objet de formes multiples et intersectionnelles de discrimination, ces inégalités sont encore plus marquées.

7. Les transformations technologiques, démographiques et environnementales offrent des possibilités de renverser ces schémas d'inégalité et de faire évoluer le monde du travail pour le bien de tous. Cependant, les obstacles structurels et non structurels existants, associés au fossé numérique lié au genre, aux risques potentiels de biais de genre dans les systèmes algorithmiques et d'IA, et aux inégalités d'accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels, notamment dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), risquent de creuser les inégalités de genre existantes. En l'absence de politiques volontaristes tenant compte des considérations de genre et fondées sur des données factuelles qui soient à même d'améliorer l'accès des femmes aux possibilités de travail décent, en particulier dans les secteurs émergents et dynamiques de l'économie verte et de l'économie numérique, les progrès en matière d'égalité des genres resteront insuffisants.

II Des approches efficaces pour faire face à l'évolution du monde du travail

8. Le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail nécessite des approches globales, intégrées, intersectorielles et fondées sur des données factuelles, combinant cadres en faveur de l'égalité, politiques économiques et politiques du marché du travail, politiques en matière de protection sociale, systèmes de soin, politiques de développement des compétences, mesures de renforcement des capacités institutionnelles et mécanismes d'exécution. Il est essentiel que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent activement, dans le cadre du dialogue social, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques. L'égalité des genres devrait être un objectif central de la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques.
9. Les politiques macroéconomiques, sectorielles et industrielles et les politiques de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre peuvent jouer un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités de genre sur le marché du travail en améliorant l'accès aux possibilités de travail décent, en garantissant l'égalité d'accès à une éducation publique de qualité à tous les niveaux, en facilitant le passage de l'école à la vie active, l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que le développement, l'actualisation et le perfectionnement des compétences, notamment dans le domaine des STIM, et en supprimant les obstacles structurels et non structurels qui continuent d'entraver la participation des femmes au marché du travail et leur autonomisation économique, par exemple en leur donnant accès à des financements et à des mesures d'appui à l'entrepreneuriat. Ces éléments revêtent une importance cruciale dans le contexte des stratégies de formalisation et des transitions écologique et numérique. Cela suppose notamment de s'attaquer aux inégalités de genre dans les formes d'emploi diverses et émergentes. En outre, des mesures devraient être mises en place pour combler le fossé numérique lié au genre en garantissant un accès équitable aux infrastructures numériques, à la connectivité, aux appareils électroniques, à la maîtrise des outils numériques et au développement des compétences numériques, ainsi qu'à la formation et aux apprentissages, en particulier pour les femmes et les filles des zones rurales. La promotion de perspectives de carrière pour les femmes est une responsabilité partagée.

10. Les conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination de la discrimination – la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 – sont en passe d'être universellement ratifiées. Elles guident les efforts déployés par les Membres pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une ratification plus large et une application effective des normes internationales du travail pertinentes, notamment la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, soutenues par des politiques nationales cohérentes, des institutions, des mesures de renforcement des capacités et des mécanismes d'exécution, sont essentielles.
11. La protection contre la discrimination suppose de disposer de cadres politiques, législatifs et institutionnels adéquats et d'un accès effectif à la justice et à des mécanismes d'exécution, d'abolir ou de modifier les dispositions directement ou indirectement discriminatoires des lois, politiques et pratiques, et de faire évoluer les mentalités pour venir à bout des préjugés qui persistent.
12. Pour instaurer une véritable égalité, la protection juridique contre la discrimination doit s'accompagner de mesures concrètes et proactives qui permettent aux femmes de bénéficier d'une égalité des chances effective et d'accéder à une autonomie économique durable. Par exemple, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale tel qu'il est consacré par la convention n° 100 peut être favorisée par une évaluation objective des emplois ainsi que par des mesures de transparence salariale et des politiques salariales, y compris le salaire vital.
13. Les politiques et programmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail, y compris les évaluations des risques réalisées dans ce cadre, doivent prendre en considération la dimension de genre. Les approches visant à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont plus efficaces lorsqu'elles envisagent ces phénomènes à la fois comme une forme de discrimination et comme un enjeu de sécurité et de santé au travail. Ces approches devraient prévoir des mesures concernant la prévention, la sensibilisation, la responsabilisation, des systèmes de signalement sûrs et accessibles, l'accès à la justice, la protection contre les représailles, des mesures sur le lieu de travail et des mécanismes d'exécution efficaces. Une attention particulière devrait être accordée aux risques psychosociaux et en matière de santé procréative liés au travail, et à la manière de gérer les technologies numériques de sorte qu'elles contribuent à favoriser la sécurité, le respect et la productivité sur les lieux de travail.
14. Les mesures renforçant les politiques relatives à la protection de la maternité, au congé parental et au congé pour soin qui s'inscrivent dans des politiques intégrées en matière de soin et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée conçues pour apporter un soutien aux travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin, facilitent l'entrée des femmes sur le marché du travail, leur maintien dans l'emploi et leur progression de carrière, promeuvent une répartition plus égalitaire du travail de soin et contribuent à prévenir la pauvreté et la discrimination liée à la grossesse, à la maternité, à la parentalité et aux responsabilités en matière de soin. Pour accroître la participation des femmes au marché du travail, il est essentiel de faciliter leur entrée et leur retour sur le marché du travail, notamment en renforçant les services de l'emploi publics et privés, les services de conseil en matière de carrière, le mentorat, l'accompagnement professionnel, le parrainage, la promotion de modèles inspirants et de réseaux de femmes, et des politiques de l'emploi favorables.

- 15.** L'existence de systèmes de protection sociale universels, complets et durables, qui soient à la fois bien conçus et financés de manière adéquate et qui assurent une protection tout au long de la vie, de politiques et de systèmes de soin intégrés qui comprennent des services abordables, accessibles et de qualité en matière d'accueil et d'éducation pour la petite enfance et de soins de longue durée, ainsi que de services publics de qualité, reconnaissant le rôle central du soin dans la promotion d'une véritable égalité des genres tel qu'il ressort du Cadre des 5R pour le travail décent dans le soin de l'OIT, est essentielle pour soutenir la participation pleine, égale et effective de tous les travailleurs au marché du travail. Des systèmes de protection sociale, y compris des socles de protection sociale, intégrant les considérations de genre devraient contribuer à lutter contre les inégalités de genre en matière d'accès à la protection sociale, de couverture et d'adéquation des prestations, à réduire les risques et vulnérabilités liés au genre tout au long de la vie, et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Les bonifications pour activités de soin prévues dans les régimes d'assurance sociale ou les régimes de retraite, de même que les politiques de sécurité du revenu durant les congés de maternité et de paternité, les congés parentaux ou autres congés pour soin peuvent aider les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin à accéder au marché du travail, à y revenir, à s'y maintenir et à y faire carrière.
- 16.** Des institutions du marché du travail fortes et dotées de ressources adéquates et des mécanismes de responsabilisation efficaces sont indispensables pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail, les structures de gouvernance tenant compte des considérations de genre, notamment les mécanismes judiciaires et les mécanismes d'exécution, les activités de sensibilisation et le dialogue social inclusif et efficace, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, jouent un rôle central dans la promotion des droits et de l'application effective des normes du travail, ainsi que dans la lutte contre les inégalités persistantes et la promotion de milieux de travail sûrs, salubres, inclusifs et exempts de discrimination.
- 17.** Pour être efficacement mises en œuvre, les politiques doivent être financées de manière durable. L'intégration des considérations de genre dans la budgétisation et l'allocation appropriée de ressources publiques sont essentielles pour recenser les inégalités de genre et financer des politiques en faveur d'une véritable égalité des genres. Les partenariats public-privé, lorsqu'ils sont conformes aux principes et aux normes internationales du travail de l'OIT, et la coopération internationale et régionale ont également un rôle à jouer. La réalisation d'investissements ciblés, notamment dans les infrastructures sociales, est elle aussi essentielle.
- 18.** Les progrès sont d'autant plus rapides que les politiques menées s'appuient sur des données factuelles solides et une compréhension approfondie des dynamiques du marché du travail. Mieux reconnaître, évaluer et valoriser le travail de soin rémunéré et non rémunéré, l'emploi informel et d'autres formes d'activité économique souvent négligées peut contribuer à mettre au jour les facteurs structurels d'inégalité et favoriser des interventions plus ciblées.
- 19.** La collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe – notamment sur la participation au marché du travail, les salaires, la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, l'accès aux congés pour soin et aux services de soin, le temps de travail, l'accès à une protection sociale universelle, adéquate, complète et durable, la sécurité et la santé au travail, et la violence et le harcèlement –, combinées aux enquêtes sur l'utilisation du temps et aux évaluations d'impact selon le genre, permettent aux décideurs de recenser les lacunes, de suivre les progrès réalisés, d'évaluer l'efficacité des mesures et d'adapter les politiques en fonction de l'évolution des tendances en matière économique, démographique, environnementale et technologique.

20. La ventilation des données selon d'autres caractéristiques pertinentes telles que l'âge, le handicap, la race, l'appartenance ethnique, le statut migratoire et la situation géographique, permet de réaliser des analyses intersectionnelles et d'élaborer des politiques inclusives.

III. Mesures propres à accélérer la mise en œuvre du programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

21. Avec l'appui de l'OIT, et en fonction de leurs domaines de compétence, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
- a) ratifier et appliquer les conventions fondamentales et promouvoir la ratification et l'application des autres normes internationales du travail qui présentent un intérêt particulier pour l'égalité des genres au travail, y compris, mais sans s'y limiter, les conventions mentionnées au point 10;
 - b) renforcer les cadres juridiques et institutionnels et les cadres de contrôle de l'application de la législation ainsi que les activités de renforcement des capacités relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, et promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les politiques salariales, y compris le salaire vital, des conditions de travail décentes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une protection sociale universelle, adéquate, complète et durable tout au long de la vie, y compris la protection de la maternité et le congé parental et autres congés pour soin rémunérés, des services publics de qualité, des systèmes de sécurité et de santé au travail tenant compte des considérations de genre, ainsi que la protection contre la violence et le harcèlement, au moyen de la liberté syndicale et du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite;
 - c) engager un dialogue social bipartite et tripartite qui soit efficace et efficient pour accélérer la mise en œuvre du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, y compris, s'il y a lieu, au moyen de stratégies nationales tripartites spécialement conçues à cet effet;
 - d) respecter, promouvoir et réaliser les droits fondamentaux et habilitants que sont la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour tous les travailleurs;
 - e) élaborer ou adapter, mettre en œuvre et superviser des stratégies nationales, sectorielles et ciblées comprenant des mesures intersectionnelles qui tiennent compte des considérations de genre, afin de remédier à l'informalité, de promouvoir la transition des travailleurs et des unités économiques vers la formalité et de prévenir l'informalisation;
 - f) renforcer les capacités institutionnelles aux fins de la conception et de l'application effective de lois, politiques et programmes visant à promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, en mettant l'accent sur la création d'emplois décents, une protection sociale universelle, adéquate, complète et durable, l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences nécessaires pour faire face aux transitions technologiques, démographiques et environnementales, notamment dans le domaine des STIM;
 - g) promouvoir des plans pour une transition juste qui intègrent les considérations de genre, conformément à la Résolution de l'OIT concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2023;

- h)* promouvoir une conduite responsable des entreprises et des politiques et pratiques entrepreneuriales tenant compte des considérations de genre, notamment en veillant à l'application du principe de diligence raisonnable en matière de droits humains conformément à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- i)* assurer le suivi de l'application des politiques et des programmes, notamment au moyen d'évaluations et d'analyses d'impact selon le genre;
- j)* adopter des mesures pour assurer la coordination entre les différentes institutions et les différents ministères et niveaux de gouvernement afin de promouvoir des approches et des interventions cohérentes et intégrées permettant de lever les obstacles structurels et non structurels à la réalisation de l'égalité au travail;
- k)* investir dans la recherche sur les obstacles à l'égalité des genres pour faire en sorte que les stratégies nationales reposent sur des données factuelles, soient adaptées aux circonstances locales et prennent en considération les aspects intersectionnels, et prendre des mesures spéciales pour s'attaquer aux causes profondes des discriminations et des inégalités, notamment pour lutter contre les normes sociales discriminatoires et les stéréotypes qui limitent l'entrée des femmes sur le marché du travail, leur maintien dans l'emploi et leur progression de carrière, et contre les risques potentiels liés aux biais de genre dans les systèmes algorithmiques et d'intelligence artificielle;
- l)* renforcer l'organisation et la représentation des travailleuses, en particulier dans le travail domestique, conformément à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et dans l'économie informelle, en vue de promouvoir la transition vers la formalité;
- m)* adopter des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de direction et aux postes décisionnels ainsi que leur maintien et leur promotion à ces postes dans les institutions publiques, entreprises et organisations d'employeurs et de travailleurs, et redoubler d'efforts pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes dans toutes les réunions de l'OIT.

22. Eu égard aux approches définies dans les présentes conclusions ainsi que dans les conclusions adoptées précédemment sur les inégalités, le travail décent et l'économie du soin, et la transition vers la formalité, l'OIT devrait redoubler d'efforts pour promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail en fournissant une assistance technique et des orientations stratégiques ainsi qu'en menant des activités de renforcement des capacités, de recherche, de sensibilisation et de coopération pour le développement. En consultation avec les mandants, le Bureau devrait à cette fin:

- a)* faire de l'égalité des genres une priorité institutionnelle essentielle et y consacrer des ressources appropriées afin de disposer de l'expertise et des capacités institutionnelles voulues pour répondre aux besoins des mandants;
- b)* continuer de renforcer l'intégration des considérations de genre dans l'ensemble de ses travaux normatifs et de ses politiques, programmes et activités opérationnelles à l'aide de marqueurs relatifs à l'égalité des genres, d'analyses de genre, de données ventilées et d'outils de suivi;

- c) aider les mandants à adopter des approches intégrées et fondées sur des données factuelles pour promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail;
- d) élaborer, en s'appuyant sur le mandat normatif de l'OIT, son expertise technique et sa structure tripartite, une stratégie ou un cadre visant à faciliter la mise en œuvre et le suivi régulier des progrès accomplis;
- e) apporter un appui à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment à l'adoption et à la mise en œuvre effective de lois relatives à la non-discrimination et aux systèmes d'administration et d'inspection du travail;
- f) approfondir les travaux de recherche et diffuser les connaissances concernant les effets des transformations technologiques, environnementales et démographiques sur l'égalité des genres au travail, notamment des bonnes pratiques en matière de développement des compétences et de l'anticipation des besoins de compétences, ainsi que concernant le rôle de la liberté syndicale, du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, et de la coopération sur le lieu de travail, le but étant d'aider les mandants à tirer le meilleur parti des possibilités offertes par ces transformations et à atténuer les risques qui en découlent;
- g) réaliser des travaux de recherche et des analyses sur les causes de la sous-valorisation du travail majoritairement effectué par des femmes, notamment dans les emplois, les professions et les secteurs dans lesquels les femmes sont surreprésentées, sur les mesures permettant de remédier efficacement à cette sous-valorisation, et sur les conséquences que les transitions technologiques et démographiques et les transitions sur le marché du travail entraînent pour ces emplois, professions et secteurs;
- h) continuer d'apporter aux mandants un appui à la mise en œuvre de stratégies tenant compte des considérations de genre dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, notamment pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans le monde du travail, ainsi que les risques psychosociaux et en matière de santé procréative liés au travail;
- i) promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moyennant l'élaboration d'outils pratiques destinés aux entreprises et le renforcement des capacités des mandants, en mettant à profit la Coalition internationale pour l'égalité salariale, lancée en partenariat avec l'OCDE et ONU-Femmes;
- j) aider les mandants à concevoir, financer et mettre en œuvre des systèmes de protection sociale universels, complets et durables qui tiennent compte des considérations de genre et assurent une protection tout au long de la vie, et à augmenter la couverture sociale d'au moins deux points de pourcentage par an, conformément à l'Engagement de Séville;
- k) aider les mandants à élaborer des stratégies nationales en matière de soin qui soient conformes au Cadre des 5R de l'OIT, notamment en produisant des connaissances sur les mécanismes de financement fondés sur des données factuelles. Des outils tels que le Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soin, le Simulateur d'investissements dans les politiques de soin de l'OIT et la plateforme South-4-Care de l'OIT sont des exemples de travaux menés dans ce sens;
- l) renforcer sa capacité à produire, analyser et diffuser en temps utile des données statistiques de qualité et comparables à l'échelle internationale, et continuer d'élaborer

des outils et des indicateurs statistiques propres à mieux mettre en évidence les inégalités de genre et les formes intersectionnelles de discrimination, tout en aidant les mandants à renforcer les capacités statistiques nationales en matière de collecte, de production et d'utilisation de données ventilées;

- m)* maintenir et renforcer le rôle de premier plan qu'il joue à l'échelle mondiale s'agissant de promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail, en particulier au sein du système des Nations Unies, notamment dans le contexte de la réforme de l'Organisation des Nations Unies ainsi que du Programme 2030 et de son suivi, en tirant parti de la structure tripartite et du mandat normatif de l'OIT;
- n)* continuer de renforcer les partenariats, la coopération et la cohérence des politiques avec les entités des Nations Unies et les organisations internationales et régionales compétentes, ainsi qu'avec les partenaires de développement et d'autres parties prenantes, notamment en favorisant la cohérence stratégique des programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT et des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, y compris au titre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, selon qu'il convient.