|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2017Genève, 15-25 mai 2017** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.11** | **Document C17/71-F** |
| **10 avril 2017** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général |
| EXamen de la politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes et plan de mise en oeuvre proposé pour 2017 |

|  |
| --- |
| RésuméLe présent document rend compte de la mise en oeuvre et des résultats de l'examen quadriennal de la politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes, et présente un plan pour 2017 en vue d'aider l'UIT à mieux respecter les indicateurs de l'ONU-SWAP d'ici la fin de l'année.Suite à donnerLe Conseil est invité à **prendre note du présent document et à approuver le plan de mise en oeuvre pour 2017.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Références[*Résolution 70 (Rév. Busan, 2014)*](http://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014) *de la Conférence de plénipotentiaires; Documents du Conseil* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/fr)*,* [*C17/INF/7*](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/fr) |

# 1 Introduction

La [Politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf) (GEM) a été adoptée par le Conseil à sa session de 2013. Notant que la politique GEM est un document évolutif devant être réexaminé tous les quatre ans, le Conseil, à sa session de 2016, a chargé le secrétariat de lancer un examen de cette politique dans le cadre de son Groupe de travail sur les ressources financières et les ressources humaines et de lui faire rapport sur cette question à sa session de 2017. Le secrétariat a donc pris les mesures suivantes: 1) processus d'examen comportant une analyse du respect par l'UIT du Pland'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CSS) en avril 2012; 2) audit interne sur la politique GEM; et 3) large consultation du personnel. Le présent document contient le résumé et les conclusions de cet examen, et propose un plan d'exécution de la politique GEM pour 2017, en vue d'aider l'UIT à progresser vers la réalisation de tous les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP en 2017.

# 2 Respect de l'ONU-SWAP par l'UIT

Le CSS souhaite voir l'ensemble du système des Nations Unies satisfaire à tous les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP avant la fin de l'année 2017. Ces indicateurs, au nombre de 15, sont regroupés dans six grands domaines fonctionnels. Les organismes des Nations Unies doivent rendre compte chaque année à ONU-Femmes de la mise en oeuvre de ces indicateurs dans le cadre d'un système d'établissement de rapport en ligne. ONU-Femmes examine chacun des rapports ainsi que les documents justificatifs fournis pour vérifier la justesse des évaluations et présente, dans une lettre, une analyse contenant des recommandations aux responsables des organismes des Nations Unies concernés. La lettre attestant de la bonne réception du rapport de l'UIT de 2015 et contenant une analyse de ce rapport figure dans le Document [C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/fr).

L'examen de la politique GEM a été l'occasion pour le secrétariat de mener une réflexion sur le dernier rapport annuel de l'UIT sur la mise en oeuvre de l'ONU-SWAP, et sur l'analyse qu'en a fait ONU-Femmes. En janvier 2017, l'UIT a indiqué "satisfaire aux exigences" pour cinq indicateurs de performance, être "proche du niveau exigé" pour six indicateurs et a signalé trois indicateurs "manquants", à savoir: 1) l'audit sur l'égalité des sexes, 2) l'allocation de ressources financières, et 3) l'évaluation des capacités.

# 3 Audit interne sur l'égalité des sexes et l'intégration du principe d'égalité hommes/femmes à l'UIT

Pour remédier à l'absence de l'un des trois indicateurs de l'ONU-SWAP, un audit sur l'égalité des sexes et l'intégration du principe d'égalité hommes/femmes à l'UIT a été réalisé, début 2017, par l'Unité de l'audit interne. Dans les conclusions préliminaires de cet audit, l'Unité préconise d'aligner la politique GEM de l'UIT sur l'ONU-SWAP, en particulier dans les domaines suivants: capacités et cohérence, connaissances et information, et l'obligation de rendre compte. Elle propose également, entre autres, de réexaminer le déploiement, le mandat, la composition et obligation de rendre compte du Groupe spécial sur les questions de genre (GTF) de l'UIT chargé de surveiller et mettre en oeuvre la politique GEM, afin de renforcer le rôle et la visibilité de celui-ci au sein de l'Union.

# 4 Consultation du personnel de l'UIT

Le Secrétaire général de l'UIT et le Président du Conseil du personnel ont invité le personnel de l'UIT à formuler leurs observations sur la politique GEM et à proposer de nouvelles mesures par l'intermédiaire d'une plate-forme de consultation en ligne en anglais et en français offrant la possibilité de répondre de manière anonyme. La plate-forme a été présentée au cours de la réunion du Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines de janvier 2017, dans le Document [CWG-FHR-INF 5/2](https://www.itu.int/md/S17-CLCWGFHRM7-INF-0005/fr).

Le secrétariat a également consulté les responsables des questions de genre du GTF, le Département des ressources humaines et le Responsable de la déontologie. Le secrétariat a en outre procédé à un vaste examen des politiques et bonnes pratiques en matière d'égalité hommes/femmes mises en oeuvre dans d'autres organismes des Nations Unies.

Si, dans l'ensemble, le personnel est sensible à la brièveté de cette politique et à sa large couverture, le fait qu'elle manque de détails est considéré comme un obstacle à sa mise en oeuvre. Dans leurs observations, les membres du personnel ont également souligné les points suivants: la nécessité de voir le principe de l'égalité hommes/femmes porté par les Nations Unies comme un droit de l'homme, l'importance de l'égalité dans les politiques relatives au personnel et les politiques visant à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la nécessité de réexaminer les processus de recrutement, et le problème de la représentation insuffisante des femmes, en particulier aux postes de grade D et parmi les fonctionnaires élus de l'UIT.

# 5 Plan de mise en oeuvre de la politique GEM pour 2017

L'examen de la politique GEM rejoint en grande partie les analyses faites par ONU-Femmes des premières politiques en matière d'égalité hommes-femmes mises en place à l'échelle du système. Ces politiques en matière d'égalité hommes-femmes dites "de première génération": 1) ne comprennent pas systématiquement des indicateurs de performance; 2) ne sont pas pleinement alignées sur le document central de planification stratégique; et 3) sont associées à des plans de mise en oeuvre peu performants qui ne prévoient aucun délai et n'ont pas reçu les ressources ni les capacités nécessaires à leur bonne exécution. Le secrétariat a donc élaboré un plan de mise en oeuvre pour 2017 qui donne un degré de priorité élevé à certains éléments et mesures spécifiques pour faire progresser le respect des indicateurs de l'ONU-SWAP d'ici la fin 2017. Pour chaque indicateur mentionné ci-après, on trouvera un rappel des exigences de l'ONU-SWAP et une description des mesures prises par l'UIT ainsi que les produits attendus et les délais fixés, la nécessité de rendre des comptes étant soulignée. Le plan prévoit également deux nouveaux indicateurs qui devraient figurer dans la version 2.0 de l'ONU-SWAP qui sera lancée fin 2017 (voir les indicateurs 2 et 12 ci-dessous), l'un des principaux objectifs étant d'améliorer le respect des exigences définies par l'ONU-SWAP. L'approche proposée tient compte des bonnes pratiques mises en oeuvre au sein du système des Nations Unies et simplifie les procédures d'établissement de rapport tant au Conseil qu'à ONU-femmes, tout en renforçant les mécanismes internes de surveillance et de responsabilisation.

Plan de mise en oeuvre de la Politique relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM) pour 2017

# 1 Politique et Plan d'action

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait disposer d'une politique/d'un plan en faveur de l'égalité hommes/femmes qui tienne compte à la fois de l'intégration du principe d'égalité hommes/femmes et de la représentation égale des hommes et des femmes. Le contenu de ce document devrait être aligné sur les exigences définies par l'ONU-SWAP et prévoir l'obligation de rendre compte à tous les niveaux, y compris pour la direction. Au nombre des mesures de responsabilisation devraient figurer des évaluations dans le cadre de la notation des fonctionnaires et/ou un accord moral pour les cadres supérieurs qui préciserait tous les points dont ces derniers devraient répondre. Ce plan devrait clairement mentionner l'intégration du principe d'égalité hommes/femmes, des mesures axées sur les femmes, et la représentation égale des femmes et des hommes au sein du personnel. En outre, le suivi et l'évaluation de cette politique/ ce plan d'action devraient être menés de manière claire et complète, et il conviendrait de fixer des délais et de mettre en place des mécanismes de contrôle et de veiller à ce que les résultats soient rapportés et pris en compte dans la programmation.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 1.1 Examen de la politique GEM | GTF | jan-mars |
| 1.2 Plan de mise en oeuvre | GTF | jan-mars |
| 1.3 Création d'un mécanisme/d'une structure de responsabilisation | GTF/SGO | juin-août |

# 2 Rôle de chef de file

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: sans objet, nouvel indicateur pour 2017

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, les cadres supérieurs de l'UIT devraient plaider publiquement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, y compris la représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux. L'UIT devrait faire rapport chaque année au Conseil sur les résultats atteints au regard de l'ONU-SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 2.1 Initiatives prises par le Secrétaire général en 2017 en tant que "champion de l'égalité hommes/femmes" au niveau international | GTF/SGO | fév |
| 2.2 Rapport au Conseil sur les résultats atteints au regard de l'ONU-SWAP | GTF | mai |

# 3 Gestion de la performance tenant compte des questions d'égalité hommes/femmes

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, il conviendrait d'intégrer l'évaluation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les valeurs fondamentales et/ou les compétences de base requises pour tout le personnel, et tout particulièrement pour les supérieurs hiérarchiques et les fonctionnaires de niveau P4 et au-delà.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 3.1 Intégrer la dimension hommes/femmes dans les valeurs fondamentales et les compétences de base à l'UIT | HRMD/GTF | en cours |

# 4 Planification stratégique

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: satisfait aux exigences

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait intégrer des analyses par sexe dans les Plans stratégique et opérationnel de l'Union. Le Plan stratégique de l'Union devrait comprendre au moins un résultat/une réalisation attendue spécifique et un indicateur spécifique portant sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le résumé devrait comporter une référence à la dimension hommes/femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 4.1 Participation du GTF à l'élaboration du prochain plan stratégique | SPM/GTF | mai-déc |
| 4.2 Participation du GTF à l'élaboration du prochain plan opérationnel | SPM/GTF | jan-mars |

# 5 Etablissement de rapports et analyse des données

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: satisfait aux exigences

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait rendre compte des résultats atteints en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes eu égard au document central de planification stratégique. Toutes les données clés de l'Union sont ventilées par sexe. S'il existe une raison particulière de ne pas le faire, elle doit être spécifiée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 5.1 Réexaminer les disparités en matière de données de base | GTF/BDT | mai-juil |

# 6 Evaluation

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: sans objet

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait respecter les normes et exigences en matière d'égalité hommes-femmes définies par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE). Comme suite à la proposition du Groupe de coordination de la gestion de l'UIT de créer un mécanisme institutionnel central d'évaluation au sein de l'Unité de l'audit interne, une étude a été menée au quatrième trimestre de l'année 2016 et au premier trimestre de l'année 2017 pour: 1) élaborer une politique d'évaluation et un plan de travail; 2) évaluer les capacités nécessaires; et 3) proposer les prochaines étapes de la création du mécanisme d'évaluation en se fondant sur les bonnes pratiques mises en oeuvre par les mécanismes d'évaluation d'autres organismes du système des Nations Unies et sur les normes et exigences du GNUE.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 6.1 Examiner les normes et exigences en matière d'égalité hommes/femmes du GNUE | IA/Bureaux | déc |

# 7 Audit sur l'égalité des sexes

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: indicateur manquant

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'Unité de l'audit interne de l'UIT devrait mener une consultation avec le responsable/département chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes sur les risques encourus en cas de non-prise en compte du principe d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification de l'audit axé sur les risques. Cela suppose que l'Unité de l'audit interne examine tous les risques importants qui menacent l'entité en donnant un degré de priorité élevé à son programme de travail annuel ou pluriannuel en matière d'audit. Les documents se rapportant à la planification du travail devraient permettre de mesurer si les risques induits dans le cadre de la réalisation du principe d'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sont gérés de manière convenable. L'Unité devrait indiquer s'il est nécessaire de prévoir un audit interne sur l'égalité des sexes dans le plan annuel en matière d'audit, ou si la bonne gestion des risques rend tout audit supplémentaire inutile.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 7.1 Audit sur l'égalité des sexes et l'intégration du principe d'égalité hommes/femmes à l'UIT | IA | jan-mars |

# 8 Examen des programmes

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, les systèmes de contrôle de la qualité des programmes devraient intégrer pleinement des analyses par sexe. Les documents décrivant les programmes de l'UIT devraient comprendre les éléments suivants: 1) une analyse par sexe dans les considérations générales ainsi que les raisons de l'élaboration du document; 2) une déclaration expresse sur les moyens prévus pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; les phrases du type "en faveur des femmes" ou "en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables, y compris les femmes" ne sont pas suffisantes; 3) une déclaration expresse sur la manière dont les deux sexes pourraient tirer profit du programme; 4) les attributions spécifiques des hommes et des femmes qui seront chargés de mettre en oeuvre le programme; 5) des plans de suivi et d'évaluation permettant d'évaluer de quelle manière les objectifs ont été atteints; 6) la ventilation par sexe de toutes les données clés relatives à la population; si tel n'est pas le cas, la raison devra être spécifiée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 8.1 Liste récapitulative des programmes/projets de coopération technique | Bureaux | nov-déc |
| 8.2 Examen des programmes; formation/expertise en matière d'égalité hommes/femmes | Bureaux/GTF | nov-déc |

# 9 Suivi des ressources

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: satisfait aux exigences

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait poursuivre l'exercice consistant à estimer les ressources utilisées pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'UIT a déjà introduit un indicateur de l'égalité hommes/femmes dans le système ERP de l'UIT en 2016 et continuera d'améliorer ce système ainsi que les outils connexes pour l'établissement de rapport.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 9.1 Rendre compte sur l'indicateur de l'égalité hommes/femmes et sur les ressources allouées aux activités en faveur de l'égalité hommes/femmes | FRMD | nov-déc |

# 10 Allocation de ressources

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: indicateur manquant

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait avoir fixé et atteint un objectif financier en vue de s'acquitter de son mandat dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous ses budgets, à savoir le budget du siège, le budget de base, les ressources budgétaires ordinaires et les ressources extrabudgétaires. Il convient de noter qu'aucune ressource n'a été allouée aux activités en faveur de l'égalité hommes/femmes dans le projet de budget 2018-2019 et que l'UIT devrait donc encourager les contributions volontaires. On pourrait considérer que le poste du budget correspondant aux activités en faveur de l'égalité hommes/femmes est suffisamment approvisionné s'il permet à l'UIT de disposer de ressources humaines et financières suffisantes pour remplir son mandat en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, compte tenu des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP. Les ressources allouées devraient couvrir la coordination, le développement des capacités, l'assurance de la qualité, et la mise en rapport d'institutions pour former des réseaux.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 10.1 Fixer un objectif de référence pour financer la politique GEM | FRMD/GTF | mai-juin |
| 10.2 Demander/obtenir des ressources financières pour la mise en oeuvre de la politique GEM | GTF/SGO | juin-août |

# 11 Dispositif relatif à l'égalité et parité

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait: 1) désigner des responsables des questions de genre de grade P4 exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un mandat écrit et consacrant au moins 20% de leur temps à des activités en lien avec ce mandat; 2) garantir la parité entre les sexes au sein du personnel; et 3) créer une unité chargée des questions de genre disposant de ressources suffisantes. On pourrait considérer que le poste du budget correspondant aux activités en faveur de l'égalité hommes/femmes est suffisamment approvisionné s'il permet à l'UIT de disposer de ressources humaines et financières suffisantes pour remplir son mandat en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, compte tenu des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP. Les ressources allouées devraient couvrir la coordination, le développement des capacités, l'assurance de la qualité, et la mise en rapport d'institutions pour former des réseaux.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 11.1 Actualiser le mandat/les visées du GTF, c'est-à-dire mettre en place d'une codirection (hommes et femmes) | GTF | sept-oct |
| 11.2 Formaliser le mandat des responsable des questions de genres (dans les lignes directrices de la PPA) | GTF | avr-nov |
| 11.3 Veiller à la parité dans les commissions statutaires | HRMD | nov-déc |

# 12 Représentation égale des femmes et des hommes

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: sans objet; nouvel indicateur pour 2017

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait s'efforcer d'atteindre la représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 12.1 Faire rapport au Conseil (Rés. 48) sur les efforts faits en vue d'atteindre la parité | HRMD | mai |

# 13 Culture organisationnelle

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait montrer les efforts faits dans les domaines suivants: 1) respect des règles et normes en matière d'éthique des Nations Unies, formation à l'éthique obligatoire et application de la tolérance zéro pour tout comportement contraire à l'éthique; 2) mise en oeuvre de politiques de prévention de la discrimination et du harcèlement, y compris des mesures spéciales de prévention de l'exploitation sexuelle, des violences sexuelles et de l'abus d'autorité, mise en place d'un bureau de l'éthique, administration de la justice, mécanisme de règlement des différents et protection contre d'éventuelles représailles; 3) mise en oeuvre, promotion et établissement de rapports sur les politiques destinées à faciliter la maternité, la paternité, l'adoption, les congés pour raisons familiales ou raisons d'urgence, et la garde des enfants; 4) mise en oeuvre, promotion et évaluation des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris le travail à temps partiel, l'horaire fractionné, le télétravail, les temps de pause pendant les activités d'apprentissage de longue durée, l'horaire hebdomadaire comprimé, les aides financières pour les parents voyageant avec un enfant et la retraite progressive; 5) promotion des règles et règlements des Nations Unies sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en mettant en place un mécanisme interne permettant de suivre leur mise en oeuvre et leur accessibilité par sexe et par grade; 6) planification par chaque unité des réunions périodiques du personnel pendant les heures de travail communes et pendant les jours de travail du personnel à temps partiel, la téléconférence et d'autres moyens informatiques étant activement encouragés; 7) réalisation d'enquêtes générales à intervalles réguliers et entretiens de fin de service obligatoires afin de collecter et d'analyser des données permettant d'évaluer l'aspect qualitatif de la culture organisationnelle et de mieux comprendre les éléments qui pèsent sur le recrutement, le maintien en fonction du personnel, et l'expérience du personnel.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 13.1 Examen de la formation aux questions d'éthique et plan de travail dans ce domaine | Bureau de l'éthique/HRMD | déc |
| 13.2 Examen de la dimension hommes/femmes dans les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée | Conseil du personnel/GTF | juin-août |
| 13.3 Suivi de la mise en oeuvre de la politique relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par sexe et grade | HRMD | en cours |
| 13.4 Mécanismes de suivi (étude annuelle/enquête ou entretien de fin de service) | HRMD | avr-sep |
| 13.5 Processus de recrutement et documents connexes (y compris les compétences) | HRMD/GTF | sep-déc |
| 13.6 Sensibilisation à la problématique hommes/femmes en matière de passation de marchés | PROC | sep-oct |
| 13.7 Sensibilisation à la problématique hommes/femmes en matière de passation de marchés | HRMD | déc |

# 14 Evaluation des capacités

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: indicateur manquant

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait réaliser une évaluation à l'échelle de l'Union des capacités du personnel à promouvoir le principe d'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes, et établir ou mettre à jour au moins tous les cinq ans un plan de renforcement des capacités. Il a été établi qu'en présence de capacités insuffisantes à promouvoir l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes, les possibilités d'améliorer les résultats et de jouer un rôle de chef de file étaient fortement limitées.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 14.1 Réaliser une étude d'évaluation des capacités à promouvoir l'égalité hommes/femmes | HRMD/GTF | juil-août |
| 14.2 Plan de renforcement des capacités (mis à jour tous les 5 ans) | HRMD | sep-nov |

# 15 Renforcement des capacités

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: proche du niveau exigé

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait dispenser une formation aux questions relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes à tout le personnel concerné – au moins une journée de formation pour tout nouveau fonctionnaire au cours de sa première année, puis au moins une journée de formation tous les deux ans par la suite. Les spécialistes des questions de genre et les responsables chargés des questions de genre suivent des formations spécifiques sur mesure (au moins deux jours de formation par an sur l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 15.1 Encourager/demander une formation "I Know Gender" | HRMD/GTF | avr-déc |
| 15.2 Références aux questions d'égalité hommes/femmes dans la formation dispensée à l'entrée en fonction/le livret d'accueil des nouveaux fonctionnaires | HRMD | juin-août |
| 15.3 Formation aux questions d'égalité hommes/femmes pour les nouveaux fonctionnaires /tous les fonctionnaires (1 journée) | HRMD/GTF | oct-déc |
| 15.4 Formation des responsables des questions de genre du GTF (consultations) | HRMD/GTF | oct-déc |

# 16 Création des connaissances et communication

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: satisfait aux exigences

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait régulièrement rassembler et diffuser des informations sur le rôle joué par les TIC en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes, ainsi que sur la représentation et la situation des femmes au sein de l'UIT. Le plan de communication devrait placer l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes au coeur de la diffusion d'informations interne et externe. Les communications publiques devraient intégrer une perspective de genre et attirer l'attention sur la dimension hommes/femmes chaque fois que nécessaire. La communication interne devrait être axée sur la représentation et la situation des femmes au sein de l'Union.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 16.1 Kit de base du GTF (mandat, liens, informations générales, etc.) | GTF | juin-août |
| 16.2 Stratégie de communication interne (Lignes directrices de l'UIT) | COMM | juil-sep |
| 16.3 Mise à jour du logiciel SharePoint | GTF | en cours |
| 16.4 Réunion mensuelle du GTF en vue de prendre des mesures | GTF | fév-déc |

# 17 Cohérence

# Situation en 2016 au regard de l'ONU-SWAP: satisfait aux exigences

Pour satisfaire aux indicateurs de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait prendre part de manière systématique aux mécanismes interinstitutions de coordination sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 17.1 Réunion interinstitutions pour faire rapport au GTF/à Sharepoint | GBS/GTF | jan-déc |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_