|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2019Genève, 10-20 juin 2019** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.9** | **Document C19/6-F** |
| **8 mars 2019** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général |
| ACTIVITÉS DE L'UIT RELATIVES À LA RÉSOLUTION 70 (RÉV. DUBAÏ, 2018) DE LA PP ET NOUVELLE MÉTHODE DE PLANIFICATION CONCERNANT L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES ET L'INTÉGRATION DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES |

|  |
| --- |
| RésuméOn trouvera dans le présent document une synthèse des activités de l'UIT liées à la mise en œuvre de la Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la PP depuis la session de 2018 du Conseil, ainsi qu'une nouvelle méthode de planification concernant l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM).Suite à donnerLe Conseil est invité à **prendre note** du présent rapport.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Références[*Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-F.pdf) *de la PP; Documents du Conseil* [*C13/INF/11*](https://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/fr)*,* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/fr)*,* [*C14/6*](https://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/fr)*,* [*C15/6*](https://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/fr)*,* [*C16/6*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/fr)*,* [*C17/6*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/fr)*,* [*C18/6*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/fr)*,* [*C18/INF/3*](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/fr)*,* [*C19/INF/2*](https://www.itu.int/md/S19-CL-INF-0002/fr) *et* [*C19/24*](https://www.itu.int/md/meetingdoc.asp?lang=fr&parent=)*.* |

# 1 Introduction

La Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires met l'accent sur l'importance d'intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes au sein de l'UIT et de promouvoir l'égalité hommes/femmes ainsi que l'autonomisation des femmes grâce aux télécommunications/technologies de l'information et de la communication (TIC). Le présent document passe en revue les activités menées et les faits nouveaux survenus depuis la session de 2018 du Conseil. On trouvera plus de renseignements sur la parité hommes/femmes et les TIC sur le [site web de l'UIT consacré aux questions de genre](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx).

# 2 Collecte et suivi des données

L'UIT recueille et diffuse périodiquement des indicateurs TIC relatifs aux personnes ayant accès aux TIC et utilisant ces technologies. Ces indicateurs peuvent être ventilés par sexe, âge, niveau d'instruction, situation au regard de l'emploi et profession. L'UIT suit l'évolution des trois indicateurs ci-après liés à l'égalité hommes/femmes: 1) "*Proportion de particuliers qui possèdent un téléphone mobile, par sexe*" (qui est l'un des indicateurs liés à l'égalité hommes/femmes); 2) "*Proportion de particuliers utilisant l'Internet, par sexe*"; et 3) "*Proportion de personnes ayant des compétences en matière de TIC, par sexe*", qui font partie du Cadre de suivi des indicateurs relatifs aux ODD.

Le [tableau de bord de l'UIT sur l'égalité hommes/femmes](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Pages/ie.aspx?/en/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx) permet de se faire une idée précise de la place des hommes et des femmes dans le monde des TIC et au sein de l'UIT, ainsi que de leur participation aux réunions de l'UIT. Le dernier onglet présente la composition de l'ensemble du personnel de l'UIT, par sexe et par grade, ainsi que la représentation hommes/femmes dans les processus de recrutement et de sélection. La représentation hommes/femmes au sein des comités statutaires est également donnée. D'autres mesures prises pour promouvoir l'égalité hommes/femmes en matière de ressources humaines figurent dans le [Rapport au Conseil sur la Résolution 48](https://www.itu.int/md/meetingdoc.asp?lang=fr&parent=).

# 3 Faire progresser la mise en œuvre du Programme 2030 et réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes

## 3.1 Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI)

Conformément à la [Déclaration du SMSI+10 sur la mise en œuvre des résultats et du SMSI et à la Vision du SMSI+10 pour le SMSI au cours de l'après-2015](http://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE-fr.html), toutes les parties prenantes du SMSI sont invitées à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et, à cette fin, à utiliser les TIC comme outil. En sa qualité de coordonnateur du processus du SMSI, l'UIT a travaillé avec les coordonnateurs des Nations Unies pour les grandes orientations du SMSI, ainsi qu'à l'échelle de l'UIT, afin d'intégrer pleinement les principes de l'égalité hommes/femmes dans les stratégies ayant trait au SMSI, notamment dans le cadre du Forum du SMSI, de l'inventaire des activités du SMSI, des Prix du SMSI, du Groupe des Nations Unies sur la société de l'information (UNGIS) et du partenariat sur la mesure des TIC au service du développement, afin d'en faciliter la mise en œuvre et de faire en sorte que la société de l'information favorise l'autonomisation des femmes et leur participation pleine et entière, sur un pied d'égalité, dans toutes les sphères de la société et à tous les processus de prise de décision. Un des exemples de réussite de cette collaboration est le [Forum du SMSI](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2019/fr), où des efforts sont déployés pour parvenir à une participation paritaire des femmes et des hommes.

## 3.2 Les jeunes Africaines savent coder

L'UIT et ONU Femmes, en collaboration avec la Commission de l'Union africaine, ont lancé l'initiative intitulée "Les jeunes Africaines savent coder". Il s'agit d'un programme de quatre ans qui vise à former et à autonomiser les jeunes filles et les jeunes femmes africaines âgées de 17 à 20 ans, afin qu'elles puissent accéder aux professions de programmeur, de créateur et de concepteur dans le domaine de l'informatique. Les principaux objectifs sont les suivants: promouvoir l'utilisation des TIC par les jeunes filles et doter les jeunes femmes et les jeunes filles de compétences numériques; encourager les pays africains à proposer aux jeunes filles et aux jeunes femmes d'étudier les TIC pour qu'elles aient plus de possibilités d'acquérir des compétences numériques; établir un réseau de femmes dans le secteur des TIC qui feront figure d'exemple; et créer une plate-forme en ligne pour favoriser les échanges d'expériences en matière de codage.

## 3.3 Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC

La [Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC](https://www.itu.int/fr/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) se tient chaque année le quatrième jeudi d'avril pour encourager davantage de jeunes filles et de jeunes femmes à poursuivre des études et des carrières liées aux TIC. Depuis son lancement en 2011, et jusqu'en 2018, la Journée a été célébrée dans 171 pays et a rassemblé 357 000 participantes. Le hashtag #GirlsinICT a atteint plus de 93 millions de comptes Twitter et le Portail de l'UIT "Les jeunes filles dans le secteur des TIC" a enregistré plus d'un million de pages consultées, ce qui a contribué à mettre en avant l'importance qu'il y a à encourager davantage de jeunes filles et de femmes à poursuivre des études ou une carrière dans le secteur des TIC. En 2018, plus de 2 186 manifestations ont été organisées dans 131 pays à l'occasion de cette Journée, et la manifestation phare "La journée des jeunes filles dans le secteur des TIC" s'est tenue à Genève. La prochaine Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC aura lieu le 25 avril 2019. La célébration de cette Journée est désormais [reconnue par les Nations Unies](http://www.un.org/fr/sections/observances/international-days/index.html).

## 3.4 EQUALS: partenariat mondial pour réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes

[EQUALS](https://www.equals.org/), partenariat mondial pour réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes, a pour objectif de créer un réseau d'organisations œuvrant ensemble pour faire en sorte que les femmes bénéficient d'un accès et acquièrent les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur des TIC et de renforcer la capacité des jeunes filles et des femmes à assumer de hautes responsabilités dans ce secteur. Ce partenariat, créé à l'origine par cinq entités, à savoir la GSMA, le Centre du commerce international (CCI), l'UIT, l'UNU et ONU-Femmes, compte 40 partenaires et 26 membres d'un groupe de recherche, qui œuvrent tous en faveur de la réduction de la fracture numérique entre les hommes et les femmes. Le cadre d'action mondial est axé sur trois domaines d'action complémentaires et transversaux: 1) Accès; 2) Compétences; et 3) Responsabilités.

## 3.5 Prix "EQUALS in Tech"

La cinquième édition des [Prix annuels "EQUALS in Tech"](https://www.equals.org/awards) (anciens Prix GEM-TECH) a eu lieu le 21 septembre 2018 à New York. Plus de 300 candidatures ont été soumises cette année par des parties prenantes du monde entier. Les prix ont été décernés à quatre lauréats dans les catégories Accès, Compétences, Recherche et Responsabilités. La remise des prix "EQUALS in Tech" a été organisée en partenariat avec l'Office fédéral suisse de la communication (OFCOM) et l'Internet Society, et a bénéficié du soutien de Verizon. Pour connaître les activités des investisseurs du partenariat EQUALS, cliquez [ici](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment). Pour découvrir 25 façons de devenir un ingénieur qui œuvre en faveur de l'inclusion, cliquez [ici](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer).

## 3.6 Commission sur le large bande et recommandations visant à réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes

Le Groupe de travail sur la fracture numérique entre les hommes et les femmes de la Commission sur le large bande au service du développement durable, placé sous la direction de la GSMA et de l'UNESCO, a publié en mars 2017 une série de [recommandations](https://www.broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx) pour contribuer à réduire les disparités entre les hommes et les femmes concernant l'accès à l'Internet et au large bande, et pour préciser les rôles complémentaires des différents acteurs. Durant la Réunion annuelle de la Commission sur le large bande au service du développement durable tenue à New York en septembre 2018, le Groupe a publié son deuxième rapport d'activité intitulé "[Réduction des inégalités hommes/femmes concernant l'accès à l'Internet et au large bande et leur utilisation](https://www.broadbandcommission.org/Documents/publications/DigitalGenderDivideProgressReport2018.pdf)". Ce rapport fait le point sur les progrès accomplis compte tenu des engagements pris par les membres du Groupe de travail en vue de progresser dans la mise en œuvre des quatre groupes de mesures recommandées dans le document publié en mars 2017. Désormais, ces rapports seront sous la responsabilité du [Partenariat mondial Equals](https://www.equals.org/).

# 4 Renforcer la participation des femmes aux réunions et conférences de l'UIT

## 4.1 Égalité hommes/femmes au sein des délégations et lors des Conférences

Après avoir collaboré à la publication "[Shaping the international agenda: Raising women's voices in intergovernmental forums](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)" ("Orienter l'action à mener sur le plan international: mieux faire entendre la voix des femmes au sein des forums intergouvernementaux"), l'UIT a intensifié ses efforts en vue d'assurer une représentation et une participation respectueuses de l'équilibre entre les hommes et les femmes. Dans les lettres circulaires envoyées aux membres, ceux-ci sont invités à encourager une représentation hommes/femmes équilibrée ainsi que les candidatures féminines aux fonctions clés. Le Secrétaire général a indiqué que toutes les lettres d'invitation qu'il signe comportent une phrase encourageant la participation de déléguées/participantes.

## 4.2 Conférence de plénipotentiaires de 2018, Dubaï (PP-18)

Le Secrétaire général s'est personnellement engagé à promouvoir la représentation des femmes au sein des délégations et aux fonctions clés de Président et de Vice-Président à la PP-18. Quatre des sept Présidents étaient des femmes et la participation des déléguées a progressé de 3,5 points de pourcentage. Bien que l'augmentation en pourcentage soit faible, il y a eu une meilleure prise de conscience quant à la participation des femmes, en particulier avec l'élection de Doreen Bodgan-Martin, première femme à occuper un poste de fonctionnaire élu de l'UIT. Des informations relatives aux questions de genre ont été intégrées dans les statistiques relatives aux inscriptions et communiquées à intervalles réguliers. Les extraits des diffusions de la Conférence sur le web ont été analysés afin de déterminer le temps de parole des femmes et des hommes au moyen de la technologie de l'apprentissage automatique, en partenariat avec le Laboratoire d'analyse et d'interprétation du signal de l'Université de la Californie du Sud (USC/SAIL). Les résultats ont été publiés dans le [tableau de bord sur l'égalité hommes/femmes](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Pages/ie.aspx?/en/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx).

## 4.3 Un réseau de femmes pour la CMR (NOW)

En 2016, à l'occasion du Séminaire mondial des radiocommunications ([WRS-16](https://www.itu.int/fr/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/default.aspx)), l'UIT a lancé une initiative intitulée "Un réseau de femmes pour la CMR" ([NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx)). L'initiative NOW vise à encourager la parité hommes/femmes au sein des organes de prise de décision, des groupes d'experts, des comités statutaires et des commissions d'études lors des manifestations de l'UIT-R, afin de renforcer les capacités au tout début du processus de la [CMR-19](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/Pages/default.aspx) et d'encourager un plus grand nombre de femmes à participer à cette manifestation en tant que déléguées, y compris en tant que Présidentes ou Vice-Présidentes. Des séances et cycles de programmes de mentorat ont été organisés dans le cadre des réunions des commissions d'études de l'UIT-R ainsi que durant les réunions régionales préparatoires en vue de la CMR-19. Le calendrier des manifestations et des activités ainsi que d'autres informations sont disponibles sur le [site web de l'initiative NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx). Une table ronde intitulée "[*Prise de décisions au niveau international dans le secteur des TIC: où sont les femmes?*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2018/Pages/Agenda/Session/113#intro)" a été organisée dans le cadre du Forum du SMSI en mars 2018. À cette occasion, les participants ont débattu de la situation actuelle et du rôle des femmes dans les processus décisionnels au niveau international, et ont réfléchi à la manière de façonner le monde des TIC pour qu'il soit plus inclusif. Lors de la [table ronde](https://www.itu.int/en/ITU-R/study-groups/rsg4/rwp4a/NOW4WRC19/SiteAssets/WSIS2018NOW4WRCMindMapDiscussion.pdf), il a également été question de la participation à la [CMR](https://www.itu.int/fr/ITU-R/conferences/wrc/Pages/default.aspx) et aux processus préparatoires et de la manière dont les femmes dans le secteur des radiocommunications peuvent être des actrices à part entière du secteur, encourager le travail en équipe et développer des capacités au sein de la communauté des membres de l'initiative [NOW](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx).

## 4.4 Établir des normes relatives à l'égalité hommes/femmes

Conformément à la Résolution 55 (Rév.Hammamet, 2016) de l'AMNT, le Directeur du TSB, M. Chaesub Lee, continue de prendre des mesures pour améliorer l'égalité hommes/femmes au sein du TSB et de l'UIT-T. En 2018, 60 pour cent des promotions à des grades plus élevés au TSB ont été accordées à des femmes de la catégorie professionnelle. Concernant la participation active aux activités de l'UIT-T, 34 pour cent des spécialistes ayant pris la parole au Sommet sur l'intelligence artificielle de 2018 étaient des femmes. Enfin, le TSB a adhéré à l'initiative de la Commission économique pour l'Europe (CEE) intitulée "Normes tenant compte des questions de genre", qui vise à améliorer l'équilibre entre les sexes dans l'élaboration des normes et à veiller à ce que le contenu et les effets des normes, une fois mises en œuvre, tiennent compte des questions de genre.

# 5 Prise en compte au sein de l'organisation de l'égalité hommes/femmes et de l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes

## 5.1 Initiative "International Gender Champions" à Genève

Le Secrétaire général de l'UIT est l'un des membres fondateurs de l'[initiative "International Gender Champions" à Genève](https://genderchampions.com/), et s'est mobilisé en faveur de la parité, afin d'éviter que les comités statutaires soient constitués uniquement d'hommes. Comme il le fait chaque année, le Secrétaire général a pris des [engagements pour 2019](https://genderchampions.com/champions/houlin-zhao), à savoir: 1) lancer une campagne d'information pour sensibiliser la population à l'accès de tous à l'infrastructure des TIC, sur un pied d'égalité, et promouvoir un tel accès; et 2) accroître le nombre de pays effectuant la collecte et la diffusion de données mondiales/régionales/nationales ventilées par âge et par sexe sur l'accès aux TIC et l'utilisation de ces technologies, et sur les compétences numériques, et renforcer les mesures prises par l'UIT pour aider les pays à se doter des capacités nécessaires pour collecter les données requises.

## 5.2 L'UIT: un environnement sûr et professionnel

Une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel a été diffusée et est appliquée au sein de l'UIT. Un groupe spécial a été mis sur pied à l'UIT début 2018 et une enquête sur le harcèlement sexuel a été menée auprès du personnel en avril. L'UIT a également participé à l'enquête sur le harcèlement sexuel menée à l'échelle du système des Nations Unies, en collaboration avec 30 entités des Nations Unies, en novembre. Pour répondre à l'appel lancé par l'Office des Nations Unies à Genève dans le cadre de sa campagne "Dire non au sexisme", l'UIT [a lancé une campagne](http://international-telecommunication-union.instantmagazine.com/itu/say-no-to-sexism/fr/) visant à sensibiliser davantage aux attitudes et aux comportements sexistes. L'engagement pris par l'UIT en vue d'instaurer un environnement de travail sûr et harmonieux s'inscrit dans le droit fil des travaux menés par le Groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) afin de lutter contre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies. Les travaux visent principalement à développer des mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement sexuel, une attention particulière étant accordée aux politiques harmonisées au sein des Nations Unies, à améliorer les processus de dénonciation et de responsabilisation, et à renforcer la communication et la formation. L'UIT a également participé au sous-groupe de travail chargé d'élaborer un code de conduite visant à éviter le harcèlement sexuel durant et dans le cadre des manifestations de l'ONU. Ce [code](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf) est accessible en ligne depuis le "[coin des délégués](https://www.itu.int/fr/delegates-corner/Pages/default.aspx)".

## 5.3 Réseau de femmes ingénieurs au BR dans le secteur des télécommunications spatiales

Afin de renforcer la visibilité du secteur des télécommunications spatiales, des femmes ingénieurs au BR continuent de faire appel à des parties prenantes et à des délégués de premier plan, tout en renforçant les liens noués au sein de l'UIT. En 2018, le réseau a renouvelé sa participation à la Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC, lors de laquelle des séances éclair de mentorat, des présentations des activités dans le secteur des télécommunications spatiales, faites en dehors de l'UIT pour nouer des liens avec d'autres organisations, axées sur les femmes dans les filières STEM et les femmes entrepreneurs, et des réunions en présence des acteurs clés du secteur ont été organisées. L'objectif est d'encourager et de favoriser une participation active à tous les niveaux et sur un pied d'égalité au sein du secteur.

## 5.4 Présentation de rapports dans le cadre du plan d'action ONU-SWAP

Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) offre un cadre de responsabilisation applicable à toutes les entités des Nations Unies et destiné à mesurer et à suivre un ensemble commun de normes relatives à l'égalité hommes/femmes et à progresser sur la voie de leur mise en œuvre. Les rapports de l'UIT sont examinés par ONU Femmes, qui en accuse réception par la suite en envoyant une lettre officielle accompagnée d'un examen analytique des progrès réalisés par l'UIT (Document [C19/INF/2](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/fr)). Des améliorations ont été constatées concernant sept indicateurs et les exigences ont été respectées ou dépassées pour un total de 6 indicateurs sur 15, ce qui correspond à un taux de conformité de 40%. Ainsi, la première phase du plan d'action ONU-SWAP a été menée à bien. Les exigences ont été renforcées et l'élaboration de rapports sur la version 2.0 du plan d'action ONU-SWAP a débuté cette année. On trouvera de plus amples détails dans le document de [présentation à l'intention du GTC-FHR](https://www.itu.int/md/S19-CLCWGFHR09-INF-0001/fr).

## 5.5 Planification concernant l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT

L'UIT œuvre pour faire en sorte que le principe de l'égalité hommes/femmes soit intégré dans ses programmes de travail, dans ses méthodes de gestion et dans ses activités de développement des ressources humaines. À cette fin, des mesures ont été prises dans le cadre d'un plan d'action annuel indépendant relatif à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM) ces deux dernières années. Dans un véritable esprit d'intégration, cette planification est désormais sur le point d'être abordée dans le plan stratégique de l'UIT pour les ressources humaines (HRSP) et dans les plans opérationnels du Secrétariat général et des trois Secteurs pour la période 2020-2023. La planification sera conforme aux bonnes pratiques établies dans le cadre ONU-SWAP, l'objectif étant d'améliorer en permanence le respect, par l'UIT, du plan d'action ONU-SWAP. Le nouveau cadre de planification portera essentiellement sur les éléments ci-après, la numérotation étant alignée sur les [indicateurs de performance du plan d'action ONU‑SWAP](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406).

2 Informations de haut niveau sur l'égalité hommes/femmes et l'ODD 5

3 Intégration de la planification GEM dans les plans opérationnels et dans le plan stratégique pour les ressources humaines; intégration de l'analyse de l'égalité hommes/femmes

6 Mise à jour de la politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes

7 Promotion de l'égalité hommes/femmes de la part de la direction de l'UIT au niveau interne et à l'extérieur

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

9 Lignes directrices visant à améliorer l'utilité et la mise en œuvre de l'indicateur de l'égalité hommes/femmes

10 Établir un objectif financier de référence pour la politique GEM à l'UIT

11 Veiller à la parité dans les comités statutaires

12 Établir une stratégie de parité hommes/femmes dans le cadre de la stratégie pour les ressources humaines, en s'alignant sur la stratégie du Secrétaire général de l'ONU

13.1 Environnement de travail sûr et harmonieux, exempt de tout harcèlement sexuel; y compris avec la participation du groupe de travail du CCS

13.2 Politique relative à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle tenant compte de l'égalité hommes/femmes et mise en œuvre de cette politique

13.3 Établir un mécanisme de suivi d'une culture de l'organisation; enquête auprès du personnel

14 Évaluation de la capacité à promouvoir l'égalité hommes/femmes

15 Formation des responsables des questions de genre du GTF et références aux questions d'égalité hommes/femmes incluses dans la formation dispensée à l'entrée en fonction/le livret d'accueil des nouveaux fonctionnaires

16 Mise à jour de la stratégie de communication relative à la politique GEM; Intranet

17 Évaluation par les pairs de l'édition de 2018 du rapport dans le cadre de l'ONU-SWAP

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