|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2018 Genève, 17-27 avril 2018** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.10** | **Document C18/13-F** |
| **8 mars 2018** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général | |
| plan de mise en oeuvre proposé pour 2018 concernant l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe  de l'égalité hommes/femmes à l'UIT | |

|  |
| --- |
| Résumé  On trouvera dans le présent document un plan de mise en oeuvre actualisé pour 2018 concernant l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT, qui est conforme aux nouveaux indicateurs figurant dans la version 2.0 de l'ONU-SWAP et à la nouvelle stratégie sur la parité hommes/femmes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.  Suite à donner  Le Conseil est invité à **approuver** le plan de mise en oeuvre pour 2018.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Références  [*Résolution 70 (Rév. Busan, 2014)*](https://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014/fr) *de la Conférence de plénipotentiaires; Documents du Conseil* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [C17/*71*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en)*,* [*C18/INF/3*](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en) |

# 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. A la suite d'un examen de la politique GEM, le Conseil à sa session de 2017 a adopté un plan de mise en oeuvre de la politique GEM de l'UIT pour 2017. En outre, le Conseil à sa session de 2017 a demandé au secrétariat d'établir, pour le Conseil à sa session de 2018, un rapport sur la mise en oeuvre de ce plan en 2017 et son actualisation pour 2018, à fin de poursuivre l'harmonisation avec les bonnes pratiques appliquées dans le système des Nations Unies.

# 2 Respect par l'UIT des cadres à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité et la parité hommes/femmes

Le Plan de mise en oeuvre de la politique GEM pour 2018 est conforme à la fois aux cadres à l'échelle du système des Nations unies pour l'égalité hommes/femmes, à savoir le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), et à la stratégie sur la parité hommes/femmes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.

**Plan de mise en oeuvre pour 2018 de la Politique relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe   
de l'égalité hommes/femmes (GEM)**

# A Résultats concernant les ODD liés à l'égalité hommes/femmes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **Résultats concernant les ODD liés à l'égalité hommes/femmes** | **Situation en 2017 au regard  de l'ONU-SWAP**:nouveau |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait au moins faire figurer dans le document principal sur la planification stratégique un exposé des résultats de haut niveau obtenus par l'entité. De plus, l'UIT devrait démontrer, preuves à l'appui, que les résultats de haut niveau ont été obtenus, ou sont sur le point de l'être. Enfin, l'UIT devrait démontrer, lorsqu'elle assure le suivi des résultats, que ceux-ci contribuent à la réalisation des cibles de l'ODD 5. Si la référence à l'ODD 5 est intégrée dans l'exposé des résultats de haut niveau, il conviendrait d'en faire état dans les informations sur le résultat. Si la référence à l'ODD 5 figure ailleurs dans le document principal sur la planification stratégique, la présentation d'informations sur les réalisations obtenues dans le cadre des informations sur le plan stratégique sera nécessaire pour satisfaire aux exigences.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 1.1 Référence à l'ODD lié à l'égalité hommes/femmes dans le plan stratégique | CSD/membres | Janv.-avril |
| 1.2 Eléments concrets attestant que les résultats ont été obtenus, ou sont sur le point de l'être | Toutes | Déc. |
| 1.3 Informations de haut niveau sur l'égalité hommes/femmes et l'ODD 5 | CSD | Déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2** | **Informations sur les résultats obtenus en matière d'égalité hommes/femmes** | **Situation en 2017 au regard  de l'ONU-SWAP**: nouveau |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait rendre compte à son organe directeur du document principal relatif à la planification stratégique et inclure des informations sur les principaux résultats liés aux ODD qui ont été obtenus en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes. Les résultats devraient être présentés dans le cadre des informations sur le plan stratégique principal et tous les rapports sur la performance établis depuis la publication du dernier document principal sur la planification stratégique devraient être utilisés. Les informations devraient également comprendre des contributions concrètes à la réalisation des cibles de l'ODD 5. Il peut s'agir d'informations sur les moyens mis en oeuvre par l'entité pour favoriser la mise en oeuvre des cibles de l'ODD 5, telles que décrites dans la publication "Transformer l'avenir". En outre, pour satisfaire aux exigences, il conviendrait d'employer systématiquement des données ventilées par sexe dans les informations sur le plan stratégique, comme indiqué ci-dessus.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 2.1 Rapport à l'intention du Conseil sur les résultats obtenus dans le cadre des informations sur le plan stratégique | CSD |  |
| 2.2 Emploi systématique de données ventilées par sexe dans les informations sur le plan stratégique | CSD/BDT | Janv.-avril |

|  |  |
| --- | --- |
| **3** | **Résultats des programmes relatifs à l'égalité hommes/femmes et à l'autonomisation des femmes** |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait faire en sorte que les résultats en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes soient systématiquement intégrés dans les documents sur la planification liés aux initiatives relevant des programmes. En outre, les résultats devraient être en cours de réalisation. Alors que l'indicateur de performance 1 correspond aux résultats en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes au niveau de chaque institution, cet indicateur de performance désigne les résultats de différentes initiatives relevant de programmes qui ne sont pas pleinement ni directement pris en compte dans le document principal relatif à la planification stratégique. Ces résultats ne devraient pas se substituer aux informations sur l'indicateur de performance 1; les entités devraient présenter des informations à la fois sur l'indicateur de performance 1 et sur cet indicateur de performance, selon le cas. Ces résultats peuvent avoir une portée mondiale, régionale, nationale ou communautaire.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 3.1 Intégration de la dimension hommes/femmes dans les programmes et en cours de réalisation (EQUALs, BBC etc); SG | SG/CSD | Déc. |
| 3.2 Intégration de la dimension hommes/femmes dans les programmes (Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC) et en cours de réalisation; BDT | BDT | Déc. |
| 3.3 Intégration de la dimension hommes/femmes dans les programmes et en cours de réalisation; BR | BR | Déc. |
| 3.4 Intégration de la dimension hommes/femmes dans les programmes et en cours de réalisation; TSB | TSB | Déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4** | **Evaluation** | **Situation en 2017 au regard  de l'ONU-SWAP**: sans objet |

Cet indicateur ne présente de l'intérêt que lorsqu'il existe un département chargé de l'évaluation. Pour satisfaire à cet indicateur 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) dans toutes les évaluations et appliquer à tous les stades de l'évaluation le Guide du GNUE sur la prise en compte des droits de l'homme et de l'égalité entre les sexes dans les évaluations.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 4.1 Respecter les normes et exigences en matière d'égalité hommes-femmes définies par le GNUE lors des évaluations | Audit interne | Janv.-déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5** | **Audit sur l'égalité des sexes** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:satisfait aux exigences |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait faire en sorte que les risques encourus en cas de non-prise en compte du principe d'égalité hommes/femmes soient systématiquement examinés et étudiés lors de la planification des audits annuels ou pluriannuels. Les documents se rapportant à la planification des travaux menés à l'appui de l'élaboration des programmes de travail annuels ou pluriannuels en matière d'audit indiqueraient si les risques induits dans le cadre de la réalisation du principe d'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes sont gérés de manière convenable.

A partir des évaluations des risques au niveau des missions, les services d'audit interne ont élaboré des outils permettant de procéder à des audits des questions relatives à l'égalité hommes/femmes et à l'autonomisation des femmes (par exemple respect de la politique définie, qualité des informations présentées, etc.) et les appliquent au besoin lors de toutes les phases de l'audit.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 5.1 Examiner les risques encourus en cas de non‑prise en compte du principe d'égalité hommes/femmes lors de la planification annuelle du travail d'audit | Audit interne | Sept.-déc. |
| 5.2 Prendre en compte la parité hommes/femmes dans les audits | Audit interne | Janv.-déc. |

# B Renforcement institutionnel pour contribuer à l'obtention de résultats

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **6** | **Politique et Plan** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:proche du niveau exigé |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait disposer d'une politique/d'un plan actualisé en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l'emploi des 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. Cette politique ou ce plan pourrait faire l'objet de documents distincts ou figurer dans un même document. 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 l'établissement de programmes. De surcroît, les politiques devraient désormais comprendre une section sur les principaux résultats obtenus en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes, ainsi que leurs liens avec les ODD, section qui pourrait être une description détaillée du document principal sur la planification stratégique. Il conviendrait également d'ajouter une section sur le suivi des liens entre le renforcement institutionnel et les résultats prévus, permettant de déterminer en quoi le renforcement institutionnel, tel qu'il est défini dans les indicateurs de performance décrits dans la deuxième partie d'ONU-SWAP 2.0, contribue à l'obtention des résultats recherchés. Afin de satisfaire aux exigences de la représentation égale des hommes et des femmes, l'UIT doit démontrer qu'elle a mis en oeuvre des politiques qui favorisent la représentation des femmes aux différents niveaux de l'organisation.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 6.1 Concevoir une stratégie en matière de parité hommes/femmes afin d'informer le CCS | HR/GBS | Janv.-avril |
| 6.2 Plan de mise en oeuvre de la politique GEM pour 2018 | GBS/GTF | Fév.-mars |
| 6.3 Clarifier les responsabilités pour garantir la supervision et le suivi | GTF | Juin-août |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7** | **Rôle de chef de file** | **Situation en 2017 au regard de l'ONU-SWAP**:sans objet, nouvel indicateur pour 2017 |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, les cadres supérieurs de l'UIT (grades D1 et au-dessus, et tout particulièrement le Secrétaire général et le Vice-Secrétaire général) devraient plaider publiquement et en interne 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. Conformément à la politique adoptée par le CCS à l'échelle du système en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes, les membres du CCS "s'engagent à mener une action énergique au sein de leur organisation, afin qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes leurs pratiques, politiques et programmes". La politique du CCS a été formulée pour contribuer à remédier à ces disparités dans les fonctions de direction.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 7.1 Initiatives prises par le Secrétaire général en 2018 en tant que "champion de l'égalité hommes/femmes" au niveau international | GBS/SGO | Février |
| 7.2 Encourager les cadres supérieurs de l'UIT à s'engager publiquement en faveur de l'égalité hommes/femmes | COMM/Bureau de l'éthique | Janv.-déc. |
| 7.3 Prendre en compte le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les discours et allocutions du Secrétaire général/Vice‑Secrétaire général | COMM | Janv.-déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8** | **Gestion de la performance tenant compte des questions d'égalité hommes/femmes** | **Situation en 2017 au regard  de l'ONU-SWAP**: proche du niveau exigé |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, il conviendrait d'intégrer l'évaluation de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes dans les valeurs fondamentales et les compétences de base, et de s'assurer que ce principe est appliqué pour tout le personnel, l'accent étant mis en particulier sur les fonctionnaires de grade P4, et plus. La représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entité du système des Nations Unies devrait être une valeur fondamentale et il est prévu que les responsabilités à assumer pour assurer une représentation égale des femmes et des hommes soient précisées dans le cadre d'objectifs clairs et mesurables avec les cadres supérieurs. Ces objectifs seront ensuite mesurés et appliqués au moyen de mécanismes de responsabilisation, par exemple des stratégies en matière d'équilibre hommes/femmes, des contrats de mission, des fiches de suivi des résultats ou des objectifs de performance améliorés.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 8.1 Tenir compte de la dimension hommes/femmes dans les valeurs fondamentales et les compétences de base à l'UIT; procéder à une mise à jour dans l'ePMDS | GBS/HRMD/MGMT | En cours |
| 8.2 Intégration de la dimension hommes/femmes et de la diversité dans tous les avis de vacance d'emploi | HRMD | Avril-déc. |
| 8.3 Tenir expressément compte de la dimension hommes femmes dans les descriptions d'emploi relatives aux postes à responsabilités | HRMD | Mars-déc. |
| 8.4 Les jurys d'entretien évaluent systématiquement la sensibilité des candidats à la problématique hommes-femmes | HRMD | Avril-déc. |
| 8.5 Il devrait exister pour tous les fonctionnaires un objectif, une ligne d'action ou un critère de réussite lié à l'égalité hommes/femmes | Tous les fonctionnaires | Fév. 2019 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **9** | **Suivi des ressources** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:satisfait aux exigences |

Pour satisfaire à cet indicateur 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. Les systèmes d'indicateurs de l'égalité hommes/femmes qui ne sont pas expressément rattachés au suivi des ressources, mais plutôt à l'évaluation des résultats d'ensemble des programmes, devraient être considérés comme proches du niveau exigé.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 9.1 Rapport 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. |
| 9.2 Collaborer avec le groupe de financement interinstitutions pour améliorer les travaux sur les indicateurs de l'égalité hommes/femmes | FRMD | Déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **10** | **Attribution de ressources** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:indicateur manquant |

Pour satisfaire à cet indicateur 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. 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 | Toutes/FRMD | Nov.-déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **11** | **Dispositif relatif à l'égalité** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:proche du niveau exigé |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait désigner des responsables des questions de genre (1) de grade P4 (2) exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un mandat écrit et (3) consacrant au moins 20% de leur temps à des activités se rapportant à ce mandat. Le département/l'unité de l'UIT chargé des questions de genre devrait également disposer de ressources suffisantes. On pourra considérer que le poste du budget correspondant aux activités en faveur de l'égalité hommes/femmes est suffisamment approvisionné s'il dispose 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 une codirection (hommes et femmes) | GTF | Mars-juin |
| 11.2 Collaborer avec les RH pour formaliser le nouveau mandat des responsables des questions de genre dans l'ePMDS | GBS/HRMDGTF | Avr.-nov. |
| 11.3 Veiller à la parité dans les Comités statutaires | Bureau de l'éthique/HRMD |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **12** | **Représentation égale des femmes et des hommes** | **Situation en 2017 au regard de l'ONU-SWAP**:sans objet; nouvel indicateur pour 2017 |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait s'efforcer d'assurer une représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 12.1 Fixer des objectifs en matière de parité à chaque niveau conformément au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes | HRMD/GBS | Janvier |
| 12.2 Soumettre la stratégie de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes conformément à la lettre du CCS en date du 27 décembre 2017 | HRMD/GBS | Avril-juin |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **13** | **Culture organisationnelle** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:proche du niveau exigé |

Pour satisfaire à cet indicateur 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 |  |
| 13.2 Participer aux travaux du Groupe de travail du CCS sur le harcèlement sexuel | SPM/JUR/HR/Bureau de l'éthique | Janv.-sept. |
| 13.3 Proposer des recommandations relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tenant compte de la problématique hommes-femmes | Conseil du personnel/HRMD | Juin-août |
| 13.4 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 |
| 13.5 Mécanisme de suivi (étude annuelle/enquête ou entretien de fin de service) | HRMD | Oct.-déc. |
| 13.6 Processus de recrutement et documents connexes (y compris les compétences) | HRMD/GBS | Mars-juil. |
| 13.7 Sensibilisation à la problématique hommes/femmes en matière de passation de marchés | PROC | Déc. |
| 13.8 Equilibre hommes/femmes dans les Comités statutaires de l'UIT | Bureau de l'éthique/HRMD |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **14** | **Evaluation des capacités** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:Indicateur manquant |

Pour satisfaire à cet indicateur 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 et 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 Procéder à une évaluation de la capacité à promouvoir l'égalité hommes/femmes | HRMD/GBS |  |
| 14.2 Plan de renforcement des capacités (mis à jour tous les 5 ans) | HRMD |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **15** | **Renforcement des capacités** | **Situation en 2017 au regard de  l'ONU-SWAP**:proche du niveau exigé |

Pour satisfaire à cet indicateur de performance de l'ONU-SWAP, l'UIT devrait dispenser une formation obligatoire continue au personnel à tous les niveaux de l'organisation, au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux à l'échelon des pays. Une formation d'au moins une journée pour tout nouveau fonctionnaire au cours de sa première année, puis d'au moins une journée tous les deux ans par la suite est considérée comme appropriée. Les spécialistes des questions de genre et les responsables chargés des questions de genre suivraient des formations spécifiques sur mesure, correspondant à 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 Tous les fonctionnaires suivent la formation obligatoire "I Know Gender" | Personnel/HRMD | 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 sur les préjugés inconscients | HRMD | Mars-déc. |
| 15.4 Formation des responsables des questions de genre du GTF (consultations) | HRMD/GTF | Oct.-déc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **16** | **Connaissances et communication** | **Situation en 2017 au regard de l'ONU-SWAP**:satisfait aux exigences |

Pour satisfaire à cet indicateur 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. Les communications 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.) | GBS/GTF | Juin-août |
| 16.2 Examen de la stratégie de communication interne (Lignes directrices de l'UIT) | COMM/GTF | Juil.-sept. |
| 16.3 Mise à jour du logiciel SharePoint | GBS/GTF | En cours |
| 16.4 Réunions périodiques du GTF en vue de prendre des mesures | GTF | En cours |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **17** | **Cohérence** | **Situation en 2017 au regard de l'ONU-SWAP**: satisfait aux exigences |

Pour satisfaire à cet indicateur 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 et participer au processus d'évaluation par les pairs de l'ONU-SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produits | Entité responsable/concernée | Délai |
| 17.1 Informations sur l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes communiquées au GTF/à Sharepoint | GBS/GTF | Janv.-déc. |
| 17.2 Participation au projet pilote | GBS/GTF | Janv.-mars |
| 17.3 Participer à la réunion annuelle de l'ONU‑SWAP | GBS/GTF | Sept.-déc. |
| 17.4 Evaluation par les pairs de l'édition de 2018 du rapport dans le cadre de l'ONU-SWAP | CSD/Tous les entrepreneurs | 2019 |

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