|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMPS CLIMAT EAU | A picture containing text, clipart, ceramic ware, porcelain  Description automatically generated**Organisation météorologique mondiale****CONGRÈS MÉTÉOROLOGIQUE MONDIAL****Dix-neuvième session**22 mai–2 juin 2023, Genève | **Cg-19/Doc. 4.5(1)** |
| Présenté par:Président de la plénière2.VI.2023**VERSION APPROUVÉE** |

**POINT 4 DE L’ORDRE DU JOUR: STRATÉGIES TECHNIQUES À L’APPUI DES BUTS À LONG TERME**

**POINT 4.5 DE L’ORDRE DU JOUR: Une participation égalitaire, effective et inclusive**

# actualisation du PLAN D’ACTION DE L’OMM POUR L’ÉGALITÉentre les femmes et les hommes

|  |
| --- |
|  |
|  |

# PROJET DE RÉSOLUTION

## Projet de résolution 4.5(1)/1 (Cg-19)

LE CONGRÈS MÉTÉOROLOGIQUE MONDIAL,

**Rappelant:**

1) La [résolution 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5250" \l "page=612) – Égalité entre les femmes et les hommes et autonomisation des femmes,

2) La [résolution 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9828" \l "page=289) – Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes,

**Réaffirmant** que l’un des buts de l’Organisation est d’instaurer l’égalité entre les femmes et les hommes et de renforcer la résilience en fournissant des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes et des hommes, pour ainsi mieux répondre à leurs besoins et s’adapter à leur situation socio-économique,

**Notant avec satisfaction:**

1) L’évolution positive de la proportion de femmes à la direction des organes constituants de l'OMM (présidentes, vice-présidentes et coprésidentes), qui est passée d'une moyenne de 31 % dans les anciennes structures en 2019 à 39 % dans les nouvelles structures en 2021,

2) Que la proportion globale de femmes participant aux organes subsidiaires des commissions techniques a également augmenté et que, s'agissant de la SERCOM et du Conseil de la recherche, elle a atteint ou dépassé l'objectif minimal de 40 % fixé par le Dix‑huitième Congrès,

3) La détermination sans faille des présidents des commissions techniques et du Conseil de la recherche à parvenir à une représentation plus équilibrée des sexes, des Régions et des disciplines scientifiques au sein des organes de gouvernance,

**Notant en outre:**

1) Que l’INFCOM continue de compter peu de femmes expertes (24 %) et qu’il est reste nécessaire de consentir des efforts supplémentaires,

2) Que la proportion de femmes dans les organes subsidiaires des conseils régionaux, en particulier au sein des conseils régionaux II et III, est toujours aussi peu élevée,

3) Que 33 % des délégués de la session extraordinaire du Congrès de 2021 étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 6 % par rapport à sa dix-huitième session, mais reste en deçà de l'objectif minimal souhaité de 40 %,

4) Que la participation des femmes aux sessions du Conseil exécutif n'a quasiment pas évolué,

5) Que la proportion de déléguées aux sessions des conseils régionaux demeure également faible (26 % en moyenne, avec des variations selon les Régions),

6) Que la faible proportion de femmes au sein du Groupe consultatif scientifique est regrettable (18 %),

7) Que le Secrétariat a réussi à atteindre la parité hommes-femmes pour les postes d’administrateurs (P1-P4) mais non dans son équipe dirigeante (29 %),

**Reconnaissant** les difficultés liées à la mobilisation de davantage d'experts des pays en développement, des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement et la nécessité de déployer des efforts spécifiques adaptés à cette fin,

**Reconnaissant également** la nécessité de garantir la diversité et l'équilibre entre les sexes au sein des structures (voir à ce sujet le document [Cg-19/Doc. 4.5(2)](https://meetings.wmo.int/Cg-19/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bAC8E6C6D-9703-4873-8007-6FA097F10AB8%7d&file=Cg-19-d04-5(2)-EQUAL-EFFECTIVE-INCLUSIVE-PARTICIPATION-draft1_fr.docx&action=default) – Une participation égalitaire, effective et inclusive),

**Décide** d’approuver la version actualisée du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les priorités définies pour la période 2024-2027, telles qu’elles figurent dans l’[annexe](#_Annexe_de_la) de la présente résolution,

**Réaffirme** l'objectif minimal d'au moins 40 % de femmes dans les structures de travail des conseils régionaux, des commissions techniques et du Conseil de la recherche,

**Prie** le Conseil exécutif:

1) De superviser la mise en œuvre du Plan d'action et des priorités pour 2024-2027;

2) De passer en revue la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes, adoptée via la [résolution 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5250" \l "page=612), et de lui présenter une mise à jour, le cas échéant,

**Prie** les conseils régionaux, avec l’aide des bureaux régionaux et des **centres régionaux**:

1) D’inclure, dans la structure de travail des conseils régionaux, un correspondant pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et de faire figurer dans les attributions de celui-ci la responsabilité de transposer le Plan d’action à l’échelle régionale et nationale en analysant son applicabilité et sa pertinence, en recensant les priorités et les besoins régionaux, et en coordonnant la mise en œuvre au niveau régional,

2) De sensibiliser les Membres aux questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes et aux mesures à prendre concernant les Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN), et de renforcer leur capacité à mettre en œuvre le Plan d’action,

3) De favoriser la diversité et l'équilibre entre les sexes et les Régions au sein des réseaux d’experts, **de maintenir le dialogue et de promouvoir la communication par des activités telles que des réunions et débats réguliers afin de créer un réseau de praticiens** dans le domaine de la représentation régionale et de genre*;*

4) De lui rendre compte, ainsi qu’au Conseil exécutif, des progrès accomplis,

5) De veiller à nommer un correspondant pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, chargé de coordonner les activités y afférentes à l’échelle régionale;

**Prie** les commissions techniques, le Conseil de la recherche et les autres organes pertinents de l’OMM:

1) De continuer de mettre en œuvre le Plan d’action dans leurs domaines de responsabilité;

2) De poursuivre les efforts considérables déployés pour mettre en place et entretenir des réseaux de scientifiques et d’experts techniques de sexe féminin et d’investir dans le renforcement des capacités de celles-ci;

3) De partager les résultats de ces efforts avec les Membres à travers des présentations ou des études de cas;

4) D’assurer, conformément à leurs attributions, une représentation équilibrée des Régions et des sexes, ainsi qu’une participation sans exclusive, dans l’ensemble de leurs structures et plans de travail;

5) De lui rendre compte, ainsi qu’au Conseil exécutif, des progrès accomplis;

**Recommande** aux Membres de nommer des déléguées pour les représenter au sein des organes constituants,

**Exhorte** les Membres à:

1) Se référer au Plan d’action pour y trouver des orientations et agir, au niveau national et régional, conformément à leurs besoins et au contexte,

2) Faire en sorte que des correspondants soient nommés pour coordonner à l’échelle nationale les activités liées à l’égalité entre les femmes et les hommes,

3) Veiller à la mise en place et l’application, au sein des SMHN, de politiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes qui soient conformes à la législation nationale et à la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes,

4) Fournir un appui aux correspondants nationaux pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes en leur donnant les moyens nécessaires pour coordonner, de manière efficace et rationnelle, la mise en œuvre des éléments pertinents du Plan d’action,

5) Tenir à jour et examiner régulièrement les statistiques ventilées par sexe sur l’emploi, la gestion, la participation au renforcement des capacités, la recherche, etc.,

6) Participer activement aux enquêtes de l’OMM sur le rôle des femmes et à toutes les initiatives semblables visant à renforcer les activités relatives à la problématique hommes-femmes à l’échelle nationale et régionale,

7) Verser des contributions volontaires au fonds d'affectation spéciale de l'OMM pour la mise en œuvre des activités du Plan d'action qui ne sont pas financées par le budget ordinaire;

8) Communiquer au Secrétariat de l'OMM les noms des responsables de la coordination des activités correspondantes dans chaque SMHN; *[président de la plénière]*

**Prie** le Secrétaire général:

1) De continuer à diriger la mise en œuvre du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes, de suivre les progrès et de lui en rendre compte, ainsi qu’au Conseil exécutif,

2) D’aider les organes constituants et les Membres, selon qu’il convient et au moyen de documents d’orientation, à mettre en œuvre le Plan d’action et les priorités définies pour 2024-2027,

3) De tenir à jour des statistiques sur la composition hommes-femmes de l’ensemble des organes et structures à l’appui de l’élaboration de politiques et de la prise de décisions.

[Annexe: 1](#_Annexe_de_la)

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

Note: La présente résolution remplace la [résolution 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9828" \l "page=289) – Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes.

## Annexe de la résolution 4.5(1)/1 (Cg-19)

### PLAN D’ACTION DE L’OMM POUR L’ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES POUR LA DIX-NEUVIÈME PÉRIODE FINANCIÈRE

|  |
| --- |
| **JUSTIFICATION*****Arguments à l’appui de la promotion de l’égalité hommes-femmes au sein de l’OMM au niveau de la gouvernance,de la stratégie, des programmes et du processus de décision*** **Amélioration des résultats**Les organisations qui respectent et défendent le principe de l’égalité entre les sexes et de la mixité attirent et conservent un personnel compétent et obtiennent de meilleurs résultats. Elles mettent en avant la plus grande satisfaction de leur personnel, font preuve d'une meilleure gouvernance et sont plus propices à l'innovation. **Promotion de l’innovation et des partenariats**La mixité offre à la discussion des perspectives plus variées, permet d'appréhender les questions de manière plus globale et incite davantage à agir, améliorant ainsi le processus de décision. La promotion de l’égalité des sexes a conduit à des partenariats efficaces avec les organismes des Nations Unies et les organisations internationales, les milieux universitaires et d’autres acteurs. Des initiatives sensibles à l’égalité des sexes menées entre des groupes de femmes et d’utilisatrices et des SMHN sur le terrain ont également contribué à trouver des moyens novateurs et créatifs pour adapter et mieux déployer les services. **Autonomisation accrue des femmes et valorisation de leurs contributions spécifiques**De nombreux exemples soulignent le rôle de chef de file et les importantes contributions des femmes dans des domaines comme la science, l’adaptation au changement climatique, la préparation aux catastrophes et le relèvement après une catastrophe, la préservation de l’écosystème océanique et naturel, etc. Ces initiatives devraient être valorisées et encouragées de manière appropriée. **Élaboration de solutions centrées sur la population au service de l’ensemble des utilisateurs**Des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques sensibles à l’égalité des sexes permettent de mieux atteindre les communautés, d’accroître la capacité d’adaptation des personnes les plus touchées et de sauver des vies et de préserver les moyens de subsistance et les biens. Ils tiennent compte des vulnérabilités, des capacités et des besoins spécifiques de différents groupes de femmes et d’hommes. **Préparation pour une intervention plus efficace et un relèvement plus rapide**Un accès équitable aux services météorologiques, hydrologiques et climatologiques, ainsi qu’une utilisation et des avantages équitables permettent aux utilisateurs de mieux comprendre les risques, d’anticiper et de gérer les phénomènes extrêmes ou de tirer profit de conditions climatiques favorables, et de s’adapter au changement. **Effet multiplicateur sur d’autres objectifs de développement durable**L’égalité entre les sexes est une question transsectorielle et sa prise en compte pourrait favoriser la réalisation de nombreux objectifs de développement durable, notamment l’objectif 13 (initiatives féminines pour l’adaptation au changement climatique et l’atténuation de ses effets, politiques et planification tenant compte des facteurs climatiques), l’objectif 3 (répondre aux besoins liés à la santé des femmes pendant et après une catastrophe), l’objectif 2 (améliorer l’accès des femmes responsables de petites exploitations agricoles à des informations météorologiques adaptées à leurs besoins et favoriser une utilisation accrue de ces informations), l’objectif 14 (soutenir la participation des femmes dans les domaines de l’observation, des sciences et de la préservation des océans), etc. |

| **MESURES** |
| --- |
| **A.** **SECRÉTARIAT DE L'OMM** | **B.**  **ORGANES CONSTITUANTS DE L’OMM** | **C.**  **MEMBRES DE L’OMM** |
| **1.** **GOUVERNANCE** |
| **1.1. Mettre en place des structures de gouvernance favorisant l’inclusion et la diversité** |
| 1.1.1 a) Encourager les Membres à:i) désigner des expertes de SMHN ou d’autres institutions nationales pour siéger dans les organes de gouvernance de l’OMM et au sein de leurs structures de travail etii) améliorer la représentation des femmes au sein de leurs délégations lors des réunions[[1]](#footnote-2)iii) utiliser le statut d’«observateur» pour permettre une plus grande participation et une meilleure connaissance des processus de l'OMM. | 1.1.1 b) Encourager les Membres à:i) désigner des expertes de SMHN ou d’autres institutions nationales pour siéger dans les organes de gouvernance de l’OMM et au sein de leurs structures de travail etii) améliorer la représentation des femmes au sein de leurs délégations lors des réunions[[2]](#footnote-3) | 1.1.1 c) Accroître la participation des femmes en: i) recensant et désignant les expertes des SMHN ou d’autres institutions nationales pour prendre part aux travaux des organes de gouvernance de l’OMM et à leurs structures de travail et enii) visant la parité hommes-femmes dans la composition de leurs délégations lors des réunionsiii) offrir à ceux qui s'intéressent à l'OMM la possibilité d'assister à titre d’observateurs à des manifestations et à des réunions, en ligne ou en personne, afin de se familiariser avec les processus de l'OMM et d'encourager la participation à des équipes d'experts. |
| 1.1.2 a) Inclure l’équilibre hommes-femmes dans les attributions de tous les organes constituants, y compris leurs structures de gestion et de travail | 1.1.2 b) S’employer à atteindre l’équilibre hommes-femmes dans la composition de tous les organes constituants, y compris leurs structures de gestion et de travail | 1.1.2 b) S’employer à atteindre l’équilibre hommes-femmes dans la composition de tous les organes constituants, y compris leurs structures de gestion et de travail |
| 1.1.3 a) Élaborer des stratégies pour créer/renforcer les réseaux d’expertes dans les organes constituants | 1.1.3 b) Encourager les déléguées à jouer un rôle actif dans tous les organes constituants, leurs structures de gestion et de travail | 1.1.3 c) Encourager et soutenir les réseaux d’expertes |
| 1.1.4 a) Augmenter la représentation des femmes au sein du personnel du Secrétariat, en collaborant étroitement avec l'Association du personnel et la Section des ressources humaines pour s'assurer que les descriptions de poste et les clauses contractuelles ne sont pas sexistes et prennent en compte les questions de genre, y compris le temps partiel et le travail flexible (permettant le travail à distance). |  | 1.1.4 c) Encourager l’élaboration de programmes d’accompagnement professionnel pour accroître la représentation des femmes aux postes de direction et faire appel aux femmes dirigeantes pour soutenir ce programme |
| **1.2.** **Renforcer la concertation sur les politiques** |
| 1.2.1 a) S’assurer que l’égalité hommes-femmes est prise en compte lors de la planification et de l’organisation de chaque session des organes constituants et des débats | 1.2.1 b) Continuer à débattre de l’égalité hommes-femmes à titre de question permanente inscrite à l’ordre du jour au moins une fois par période financière | 1.2.1 c) Contribuer de manière constructive à l’examen et au débat sur l’égalité hommes-femmes lors des réunions de tous les organes constituants et de leurs structures de travail |
| 1.2.2 a) Promouvoir systématiquement des formulations précises relatives à l’égalité hommes-femmes dans les résolutions, les décisions et les déclarations, le cas échéant | 1.2.2 b) Adopter ou mettre à jour, selon le cas, les résolutions et/ou les décisions sur l’égalité hommes-femmes | 1.2.2 c) Prendre des mesures pour mettre en œuvre, en concertation avec les parties prenantes concernées, les résolutions adoptées sur l’égalité hommes-femmes |
| **1.3.** **Élaborer et maintenir un dispositif pour promouvoir l’égalité des sexes qui soit propice à la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes** |
| 1.3.1 a) Renforcer les travaux du Comité pour l’égalité entre les femmes et les hommes et faire en sorte qu’il renforce sa participation à la mise en œuvre du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes | 1.3.1 b) Veiller à ce que le Conseil exécutif supervise l’application de la Stratégie et du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes, y contribue et donne des conseils à ce sujet  | 1.3.1 c) i) Désigner un correspondant pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera l'interlocuteur du Secrétariat et de ses organes responsables et qui veillera au respect du Plan au sein du SMHN 1.3.1(c) ii) Passer régulièrement en revue la liste des experts des Membres inscrits dans la base de données des experts de l’OMM pour veiller à ce que les femmes comme les hommes soient représentés, s’agissant notamment de ceux en début de carrière. |
| 1.3.2 a) Aider le nouvel organe de gouvernance dans ses travaux en lui donnant pour mandat de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes | 1.3.2 b) Désigner, pour chaque organe constituant, un correspondant pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes doté d’attributions et de plans de travail spécifiques |  |
| 1.3.3 a) Mettre en place des mécanismes pour s’assurer que des personnes chargées de veiller à la place accordée à la question de l’égalité hommes-femmes soient désignées par tous les organes constituants avant les réunions | 1.3.3 b) S’assurer qu’une personne chargée de veiller à la place accordée à la question de l’égalité hommes-femmes soit désignée pour toutes les réunions pour: i) passer en revue l’ordre du jour et la documentation, ii) recenser des points d’entrée pour l’examen des questions de parité et de diversité, iii) veiller à ce que ces questions soient examinées et débattues et (iv) veiller à ce que les dispositifs tiennent compte de la question du genre | 1.3.3 c) Encourager les SMHN à intégrer dans leur structure une personne chargée de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’institution. |
| 1.3.4 a) Déterminer les attributions des correspondants des SMHN pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et demander à ce qu’ils/elles soient reconduit(e)s dans leur fonction  |  | 1.3.4 c) Désigner les correspondants des SMHN pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes |
| 1.3.5 a) Renforcer le réseau de correspondants pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes en procédant périodiquement à des échanges d’informations, en partageant les bonnes pratiques et en engageant une action ciblée | 1.3.5 b) Encourager l’interaction entre les correspondants pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organes constituants, notamment les activités menées en commun, en partageant les bonnes pratiques et en consolidant les apprentissages  | 1.3.5 c) Soutenir les correspondants pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes en leur donnant les moyens d’entreprendre des activités au niveau des SMHN et faciliter la mise en œuvre du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes, notamment en fournissant des études de cas et des exemples représentatifs de plans d’action nationaux pour l’égalité hommes-femmes |
| **1.4. Faire de l’égalité hommes-femmes un objectif clé de l’Organisation** |
| 1.4.1 a) Examiner et actualiser, le cas échéant, la Stratégie et/ou le Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes en prévision du Vingtième Congrès | 1.4.1 b) Élaborer des plans d’action pour l’égalité entre les hommes et les femmes pour la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes au sein des domaines de responsabilité respectifs | 1.4.1 c) Élaborer, actualiser et mettre en œuvre les stratégies et les plans d’action des SMHN pour l’égalité entre les femmes et les hommes qui s’inscrivent dans le cadre de l’OMM ou relèvent d’une politique nationale sur le sujet |
| **2.** **PLANIFICATION STRATÉGIQUE, SUIVI ET ÉVALUATION**  |
| **2.1.** **Intégrer la problématique hommes-femmes dans les processus de planification stratégique** |
| 2.1.1 a) S’assurer qu’un objectif stratégique portant sur l’égalité hommes-femmes est maintenu dans toutes les mises à jour du Plan stratégique et du Plan opérationnel (2028-2031). Cet objectif doit comprendre un seuil de représentation des femmes de 40 % au sein du Secrétariat, des organes constituants et des groupes de travail; des mesures devront être prises pour atteindre cette cible, qui servira de référence. | 2.1.1 b) S’assurer qu’un objectif stratégique portant sur l’égalité hommes-femmes est maintenu dans toutes les mises à jour du Plan stratégique et du Plan opérationnel (2028-2031). Cet objectif doit comprendre un seuil de représentation des femmes de 40 % au sein des organes constituants et des groupes de travail de l’OMM ; des mesures devront être prises pour atteindre cette cible, qui servira de référence.  |  |
| 2.1.2 a) Aider les organes constituants à intégrer la problématique hommes-femmes dans les principaux plans, stratégies et politiques pour l’égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux régional et technique  | 2.1.2 b) Faire de l’égalité hommes-femmes une priorité et l’intégrer comme il se doit dans les stratégies, les politiques et les plans | 2.1.2 c) Faire de l’égalité entre les femmes et les hommes une priorité et l’intégrer dans les stratégies, les politiques et les plans. |
| **2.2.** **Intégrer la problématique hommes-femmes dans les programmes et les projets** |
| 2.2.1 a) Tenir compte de l’égalité entre les femmes et les hommes et l’intégrer dans tous les programmes et les projets en cours d’élaboration, y compris dans l’évaluation de la qualité |  | 2.2.1 c) Recueillir des données ventilées par genre, mener des analyses pertinentes et prendre en compte la problématique hommes-femmes lors de l’élaboration de nouvelles propositions de programmes et de projets |
| 2.2.2 a) Promouvoir la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes à toutes les étapes du cycle de projet, conformément au Guide de la gestion de projets (Project Management Handbook) |  | 2.2.2 c) Intégrer la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre, le suivi et l’évaluation des programmes et des projets |
| 2.2.3 a) S’assurer qu’une fois les projets achevés, les rapports exposent en détail les résultats du marqueur de l’égalité hommes-femmes, notamment les produits obtenus et les activités menées dans ce domaine, ainsi que les données ventilées par genre |  | 2.2.3 c) S’assurer que les rapports sur les programmes et les projets exposent les résultats, produits et activités qui contribuent à l’égalité hommes-femmes, et qu’ils présentent des données ventilées par genre |
| 2.2.4 a) Organiser des formations à l’intention du personnel du Secrétariat sur les stéréotypes et les préjugés sexistes et élaborer des outils pour intégrer la problématique hommes-femmes dans la gestion des programmes et des projets  |  | 2.2.4 a) Organiser des formations pour les SMHN sur les stéréotypes et partis pris sexistes et mettre au point des outils sur l’intégration des questions d’égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de la gestion des projets et programmes2.4.4 c) Organiser des cours sur l'égalité entre les hommes et les femmes à l’intention des Membres et au niveau régional. |
| **2.3.** **Recueillir, utiliser et analyser les données ventilées par genre** |
| 2.3.1 a) Veiller à ce que toutes les données essentielles soient ventilées par genre, y compris au niveau des programmes et des projets, ou qu’il soit fait mention d’un motif précis pour ne pas ventiler les données et en rendre compte dans le rapport d'ONU-Femmes consacré au Plan d’action à l’échelle du système des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’avancement des femmes (ONU-SWAP). | 2.3.1 b) Veiller à ce que tous les groupes d’experts et organes constituants du Conseil exécutif recueillent et utilisent des données ventilées par genre dans le cadre du suivi, de l’évaluation et du compte rendu de leurs activités | 2.3.1 c) Rassembler des données statistiques ventilées par genre, notamment en ce qui concerne la gouvernance, les ressources humaines et la prestation de services |
| 2.3.2 a) Élaborer un tableau de bord sur la problématique hommes-femmes pour fournir des statistiques détaillées sur la composition hommes-femmes de l’ensemble des organes constituants et structures de travail | 2.3.2 b) Rassembler des données statistiques sur la participation des femmes et des hommes aux sessions, structures et activités des organes constituants  | 2.3.2 c) Mettre à jour régulièrement la section relative aux capacités des SMHN dans la base de données sur les profils de pays, en fournissant des données ventilées par genre sur les effectifs |
| **2.4.** **Assurer le suivi de la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes et de la mise en œuvre du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux** |
| 2.4.1 a) Rendre compte régulièrement au Congrès, au Conseil exécutif et aux organes relevant du Conseil exécutif de la mise en œuvre de l’objectif stratégique 5.3, de la Stratégie et du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommesObjectif visé: au moins tous les 4 ans, tous les 2 ans, respectivement | 2.4.1 b) Rendre compte au Congrès et au Conseil exécutif des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommesObjectif visé: au moins tous les 4 ans, tous les 2 ans, respectivement | 2.4.1 c) Élaborer des mécanismes de suivi au niveau national en i) adaptant les indicateurs de suivi de l’égalité hommes-femmes de l’OMM ou en ii) appliquant un cadre national existant |
| **2.5.** **Évaluer les atouts et les difficultés de l’intégration de la problématique hommes-femmes dans les systèmes et activités de l’OMM** |
| 2.5.1 a) Continuer à promouvoir l’égalité hommes-femmes à toutes les étapes des évaluations des projets et des programmes (mandat, champ d’analyse, méthode, conclusions et recommandations), conformément aux normes et règles du Groupe des Nations Unies pour l’évaluation (GNUE) | 2.5.1.b) Procéder, pour chaque organe constituant, à des analyses approfondies des progrès réalisés en matière de promotion de l’égalité hommes-femmes, découlant de l’auto-sélection, et intégrer les résultats obtenus dans la prochaine version mise à jour du Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes |  |
| 2.5.2 a) Effectuer régulièrement des audits sur l’égalité hommes-femmes (p.ex. tous les 5 ans) et, le cas échéant, évaluer et mettre en avant les risques associés à la question dans d’autres missions d’audit |  |  |
| **3.** **DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS[[3]](#footnote-4)** |
| **3.1. Évaluer et développer les capacités du personnel, des organes constituants et des Membres de l’OMM dans les domaines techniques et les approches en matière de promotion de l’égalité hommes-femmes** |
| 3.1.1 a) Aider les organes constituants à organiser des ateliers et des manifestations parallèles sur l’égalité entre les femmes et les hommes, les préjugés inconscients et le leadership inclusif visant à sensibiliser les représentants permanents, les directeurs de SMHN, les présidents, etc. et à renforcer leurs connaissances et leurs capacités | 3.1.1 b) Veiller à ce que des ateliers et des manifestations parallèles sur l’égalité entre les femmes et les hommes, les préjugés inconscients et le leadership inclusif soient organisés en marge des réunions et activités des organes constituants | 3.1.1 c) Appliquer les principes du leadership inclusif et partager les bonnes pratiques en la matière |
| 3.1.2 a) i) Inscrire les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes à l’ordre du jour de chaque réunion consacrée à l’enseignement et à la formation professionnelle (colloque, réunion des directeurs des centres régionaux de formation professionnelle, campus mondial, formation des formateurs, etc.), et rendre compte du taux de participantesii) Dispenser une formation sur l’égalité hommes-femmes ou appuyer un plan de renforcement des capacités tenant compte des problématiques hommes-femmes, en assurer le suivi et rendre compte des résultats obtenus | 3.1.2 b) Mettre à jour la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités et le Plan de mise en œuvre associé afin qu’ils tiennent compte de l’égalité entre les femmes et les hommes  | 3.1.2 c) i) Rechercher activement des cours de formation de l'OMM ou des bonnes pratiques partagées afin de guider les activités en matière de direction s'appuyant sur l'intégration de tous.3.1.2 c) ii) Élaborer, et diffuser largement, des supports de formation sur la direction d’équipes sans exclusive |
| 3.1.3 a) Prendre appui sur la dernière enquête d’opinion menée auprès du personnel pour évaluer les capacités du personnel par rapport à l’égalité hommes-femmes, la diversité et l’inclusion, grâce à des questions spécifiques sur les problématiques hommes-femmes | 3.1.3 b) i) Inscrire la problématique hommes-femmes à l’ordre du jour de la réunion du Groupe d’experts du Conseil exécutif pour le développement des capacités, ainsi que dans le programme de cours de gestion et de formation des formateurs; ii) Accroître la participation des femmes au Groupe d’experts et à d’autres réunions | 3.1.3 c) Évaluer les capacités et les besoins du personnel des SMHN, des prestataires de services et des utilisateurs en matière de formation relative à la problématique hommes-femmes |
| 3.1.4 a) Inclure l’égalité hommes-femmes (y compris la Stratégie et le Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes, le lien vers les formations en ligne et la page Web consacrée à l’égalité hommes-femmes, les informations sur les activités principales) dans la séance de présentation organisée lors de l’entrée en fonction à l’OMM | 3.1.4 b) Inclure l’égalité hommes-femmes (y compris la Stratégie et le Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes, le lien vers les formations en ligne et la page Web consacrée à l’égalité hommes-femmes, les informations sur les activités principales) dans les séances de présentation organisées à l’intention des nouveaux groupes de gestion des organes constituants | 3.1.4 c) Inclure l’égalité hommes-femmes (y compris la Stratégie et le Plan d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes, le lien vers les formations en ligne et la page Web consacrée à l’égalité hommes-femmes, les informations sur les activités principales) dans les séances de présentation organisées à l’intention des nouveaux représentants permanents et personnels des SMHN |
| 3.1.5 a) Renforcer les capacités: i) du personnel pour ce qui est de l’analyse de l’égalité hommes-femmes, du lien entre les questions de genre et le mandat de l’OMM, de la prise en compte de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les projets, des préjugés inconscients, etc. et ii) des cadres supérieurs en matière de leadership sensible à l’égalité des sexes et inclusif, de préjugés inconscients, etc. | 3.1.5 b) i) Adapter un moyen de formation existant sur l’égalité hommes-femmes et le mettre à la disposition de tous les centres régionaux de formation professionnelle; (ii) Inclure une stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les critères d'examen des centres régionaux de formation professionnelle  | 3.1.5 c) Par des formations et des ateliers, développer les capacités du personnel des SMHN en ce qui concerne les préjugés inconscients, le leadership inclusif, l’égalité entre les femmes et les hommes, et renforcer la prestation de services tenant compte de l’égalité des sexes |
| 3.1.6 a) Continuer de former le personnel de l’OMM en matière de lutte contre le harcèlement, en mettant l’accent sur les conditions propices à promouvoir un lieu de travail sûr, accueillant et sans discrimination, sur la base des résultats de l’étude menée à l’échelle du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe au travail |  | 3.1.6 c) Envisager de dispenser des cours de formation sur le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail |
| **3.2.** **Constituer un vivier de femmes dirigeantes au sein de la communauté de l’OMM** |
| 3.2.1 a) Continuer d’aider les organes constituants à renforcer les compétences des déléguées et des administratrices des États Membres en matière d’encadrement dans le cadre d’ateliers et d’autres événements promouvant la formation de dirigeantes | 3.2.1 b) Continuer d’investir dans la promotion des compétences des déléguées et des administratrices des États Membres en matière d’encadrement, y compris dans le cadre d’ateliers de formation des dirigeantes et d’autres événements organisés en marge des réunions des organes constituants | 3.2.1 c) Désigner davantage de femmes pour prendre part aux activités de formation, notamment aux ateliers de formation des dirigeantes  |
| 3.2.2 a) Dans la correspondance adressée aux Membres concernant les nominations, notamment dans les lettres circulaires, ajouter des phrases standard visant à encourager la participation des femmes aux bourses d’études, formations, ateliers et séminaires, assurer le suivi et rendre compte du taux de participation des deux sexes | 3.2.2 b) i) Les centres régionaux de formation professionnelle et les partenaires dans le domaine de l’enseignement et de la formation professionnelle doivent inclure dans les annonces pour les cours et les bourses d’études qu’ils proposent une déclaration sur l’égalité entre les femmes et les hommes et un encouragement à désigner des candidates; ii) L’égalité hommes-femmes doit être prise en compte lors de la sélection des candidatures pour les offres d’enseignement et de formation  | 3.2.2 c) Favoriser l’accès des femmes à l’enseignement et à la formation dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie, de la climatologie et d’autres disciplines connexes, notamment en concluant des accords avec les SMHN avancés pour proposer au personnel féminin des postes de scientifiques invitées dans le cadre de programmes de courte durée |
| 3.2.3 a) Allouer des fonds pour la participation d’administratrices de l’OMM à un programme de formation des dirigeants, tel que celui de l’École des cadres du système des Nations Unies, le Programme pour les hauts responsables des Nations Unies, le cours destiné aux jeunes dirigeants intitulé United Nations Emerging Leaders Experience, etc. |  |  |
| 3.2.4 a) Assurer la préparation, la conception et la gestion d’un programme de tutorat pour les administratrices de niveau intermédiaire à l’OMM, mené à titre expérimental pour élargir le spectre des candidatures aux postes de classe P-5 et de rang supérieur | 3.2.4 b) Élaborer un programme de tutorat destiné aux administratrices ayant un potentiel en matière de leadership, en coopération avec les centres régionaux de formation professionnelle | 3.2.4 c) Élaborer un programme de mentorat pour les administratrices ayant des aptitudes à la direction et encourager tant des hommes que des femmes à être mentors |
| 3.2.5 a) Établir, pendant le Vingtième Congrès (Cg-20), un groupe qui sera chargé de présenter et de mettre en évidence les contributions et activités liées au mentorat et à des alliances dans le cadre de la mise en valeur des dirigeantes au sein de la communauté de l’OMM. |  |  |
| 3.2.6 a) Développer un réseau d’alliés masculins pour faire connaître la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes et œuvrer à sa promotion. |  | 3.2.6 c) Soutenir et récompenser les hommes qui participent à un programme regroupant des alliés de l’égalité hommes-femmes. |
| **3.3**. **Faire découvrir la profession de météorologue, hydrologue et climatologue aux jeunes, notamment aux filles** |
| 3.3.1 a) Produire des directives et des outils pour mener des activités de sensibilisation à l’égalité hommes-femmes dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques, pour collaborer avec l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et l'Union internationale des télécommunications (UIT) à l'occasion de la Journée internationale des femmes dans les sciences ou de la Journée internationale des filles dans les TIC (technologies de l'information et de la communication) | 3.3.1 b) Inviter des étudiants d’établissements locaux à assister à des sessions de réflexion sur les aspects nationaux, régionaux et internationaux de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie en marge des réunions et des ateliers d’experts des organes constituants, et encadrer des étudiants lors de manifestations spéciales consacrées aux sciences | 3.3.1 c) Mener des activités de sensibilisation telles que:i) Organiser des visites scolaires dans les SMHN et sur les sites d’observation ii) Participer à des foires à l’emploi dans les universitésiii) Organiser des activités pour célébrer la Journée internationale de la femme et la Journée internationale des femmes et des filles de science, en soulignant le rôle des femmes dans les domaines de la météorologie, de la climatologie et de l'hydrologie;iv) Inclure un module sur l'égalité de genre dans les cours de formation destinés aux nouveaux membres du personnel du SMHN. |
| 3.3.2 a) Continuer de recueillir, auprès des SMHN et des prestataires nationaux chargés d’activités de sensibilisation, les meilleures pratiques visant à attirer les jeunes vers la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques | 3.3.2 b) Animer un stand cherchant à promouvoir les carrières dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques dans les SMHN lors de foires commerciales internationales et régionales, d’événements météorologiques ou de rencontres technologiques, etc. | 3.3.2 c) Élaborer et mettre en œuvre des programmes types de sensibilisation susceptibles d’être repris par d’autres Membres |
| **3.4. Renforcer les capacités des jeunes professionnels, en particulier de sexe féminin** |
| 3.4.1 a) Offrir des stages, des postes détachés et des postes d’administrateur auxiliaire à de jeunes professionnels, et suivre activement la problématique hommes-femmes afin de tendre vers la parité, l'équité et l'équilibre des régions | 3.4.1 b) Encourager les Membres à proposer des candidatures féminines à l’attribution de bourses d’études de l’OMM, notamment en prenant pour modèles d’autres femmes au sein des organes constituants qui ont déjà obtenu une telle bourse | 3.4.1 c) Participer au programme de bourses d’études de l’OMM en accueillant ou en désignant des boursiers, en particulier des femmes, et tenir compte de l’égalité entre les sexes dans les désignations pour d’autres offres d’enseignement et de formation ou activités favorisant l’évolution de carrière  |
|  | 3.4.2 b) Soutenir et encourager les plates-formes de collaboration destinées aux jeunes, comme le réseau des jeunes scientifiques spécialisés dans l’étude du système Terre (YESS), et promouvoir la participation active des femmes à ces plates-formes. | 3.4.2 c) Offrir des stages à de jeunes professionnels, en particulier de sexe féminin, et prévoir le détachement de personnel des services météorologiques selon un système de rotation |
|  | 3.4.3 b) Proposer une participation hybride et un statut d'observatrice aux réunions des équipes d'experts et d'autres organes constituants afin d'accroître la mobilisation et le renforcement des capacités, en particulier des femmes, en début de carrière et dans toutes les régions. | 3.4.3 c) Encourager et permettre la participation des femmes en début de carrière en tant qu'observatrices dans les organes constituants de l'OMM. |
| **3.5** **Élaborer des outils de formation et de renforcement des capacités** |
| 3.5.1 a) Collaborer avec les centres régionaux de formation professionnelle pour élaborer un module de formation sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la météorologie, de l’hydrologie, de la climatologie et des questions environnementales connexes | 3.5.1 b) Concevoir des modules de formation sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie, et sur le leadership inclusif, et les intégrer aux cours (centres régionaux de formation professionnelle) | 3.5.1 c) Présenter des exemples de réussites et les outils correspondants au niveau national et les communiquer à l’OMM pour enrichir les supports et les outils qui seront utilisés dans les programmes et la formation techniques |
| 3.5.2 a) Formuler des orientations:i) à l’intention du personnel du Secrétariat sur la manière d’intégrer l’égalité hommes-femmes dans le cadre de leur travail etii) à l’intention des Membres sur la façon de mieux tenir compte de la situation spécifique des femmes dans les services météorologiques, hydrologiques et climatologiques |  |  |
| 3.5.3 a) Élaborer de bonnes pratiques sur l’encadrement d’équipes sans exclusive et les communiquer aux présidents et coprésidents d’équipes d’experts |  |  |
| **4.** **RESSOURCES HUMAINES** |
| 4.1. Promouvoir la parité hommes-femmes à tous les niveaux; 4.2. S’assurer que les processus de recrutement et de sélection de l’OMM tiennent compte de l’égalité des sexes; 4.3. Appliquer des outils de gestion de l’emploi tenant compte de l’égalité des sexes pour favoriser le maintien des effectifs et la promotion; 4.4. Créer un environnement adapté aux besoins des parents sur le lieu de travail (en tenant compte du travail à temps partiel et le travail flexible); 4.5. Évaluer l’impact à long terme des politiques de recrutement de l’OMM sur la diversité, y compris une représentation hommes-femmes équilibrée. Inclure tous les éléments ci-dessus dans la nouvelle politique des ressources humaines. 4.6 Rédiger des annonces d’emploi visant à attirer des candidats variés, et veiller à ce que les critères d’entretien/d’évaluation reposent tant sur les compétences dans le domaine en question que sur la constitution et l’encadrement d’équipes sans exclusiveLes mesures spécifiques en rapport avec les stratégies susmentionnées figurent dans un document séparé à l’intention du Secrétariat de l’OMM. Compte tenu du large éventail et de la diversité des politiques/processus appliqués dans les régions et les pays/territoires, les Membres formuleront et mettront en œuvre les mesures correspondantes en fonction de leurs besoins et du contexte, selon qu’il convient. |
| **5.** **COMMUNICATION ET PARTENARIATS** |
| **5.1.** **Mettre en lumière la contribution de l’OMM à l’égalité entre les femmes et les hommes vis-à-vis du monde extérieur (médias, partenaires du système des Nations Unies, grand public, etc.)** |
| 5.1.1 a) Évoquer régulièrement la problématique hommes-femmes dans le Bulletin de l’OMM, MétéoMonde et d’autres supports de communication (au moins une fois par an): i) en soulignant le rôle des femmes dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie, ii) en mettant en avant des modèles de réussite féminine, et iii) en préconisant des services météorologiques et climatologiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes | 5.1.1 b) Promouvoir la contribution unique des femmes, notamment en leur décernant des récompenses pour leurs réalisations remarquables en météorologie, hydrologie et climatologie | 5.1.1 c) Utiliser et diffuser largement les supports et les outils de communication élaborés par le Secrétariat de l’OMM via des listes de distribution, des liens vers le site Web de l’OMM et la page consacrée à l’égalité entre les femmes et les hommes, des messages publiés sur Facebook et des tweets |
| 5.1.2 a) Continuer d’organiser des journées dédiées aux femmes et d’autres groupes d’experts, conférences et événements parallèles (en marge des grandes réunions ou de manière indépendante) | 5.1.2 b) Planifier et organiser des groupes d’experts, des conférences, des événements parallèles et des journées dédiées aux femmes (en marge des grandes réunions ou de manière indépendante) | 5.1.2c) (Co-)organiser et accueillir des manifestations visant à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes |
| 5.1.3 a1) Produire des infographies et des ressources multimédia qui i) soulignent le rôle des femmes dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie et ii) les incidences du temps, de l’eau et du climat sur les femmes et les hommes et iii) préconisent des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes5.1.3 a2) La visualisation du rôle des femmes grâce à l'inclusion d'une nouvelle section de profils de femmes remarquables dans les domaines de la météorologie, du climat et de l'eau sur le nouveau site Web. |  | 5.1.3 a) Produire et diffuser des supports de communication qui i) soulignent le rôle des femmes dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie, ii) mettent en avant des modèles de réussite féminine et iii) préconisent des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes |
| 5.1.4 a) Continuer de participer activement aux réseaux visant à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes, tels que le Plan d’action à l’échelle du système des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes, Champions internationaux de l’égalité des sexes, etc.  | 5.1.4 b) Étudier les réseaux visant à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes et collaborer avec eux dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques en rapport avec les travaux des commissions techniques, du Conseil de la recherche et des conseils régionaux | 5.1.4 c) Collaborer avec les bureaux extérieurs des organisations internationales, tels qu’ONU-Femmes, PNUD, etc. |
| 5.1.5 a) Encourager les Membres à sélectionner des candidates crédibles pour les prix à tous les niveaux. |  | 5.1.5 c) S’efforcer activement de répertorier des candidates crédibles pour les prix à tous les niveaux. |
| **5.2.** **Veiller à ce que les supports/outils de communication mettent en lumière les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes et évitent les préjugés sexistes** |
| 5.2.1 a) Utiliser un langage épicène dans les documents, y compris les descriptions/annonces de postes et la formation du personnel, et actualiser en conséquence le Manuel d’édition de l’OMM (WMO Writing and Style Guide)  |  | 5.2.1 c) Utiliser autant que faire se peut des tournures épicènes dans les documents, y compris les descriptions/annonces de poste et les cours de formation destinés au personnel |
| 5.2.2 a) Utiliser un langage épicène dans les documents, y compris les descriptions/avis de vacance de poste et la formation du personnel |  | 5.2.2 c) Encourager (dans la mesure du possible) la représentation équitable des femmes et des hommes dans toutes les communications (photos figurant dans les communiqués de presse, promotion des services, etc.) |
| 5.2.3 a) Continuer de recueillir des images de femmes travaillant dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie, et les utiliser autant que possible dans les supports de communication et sur notre site Web |  | 5.2.3 c)i) Encourager (dans la mesure du possible) la représentation équitable des femmes et des hommes dans toutes les communications, notamment les photosii) Promouvoir le rôle des femmes en tant que porte-parole des SMHN dans les médias et les institutions |
| 5.2.4 a) Améliorer la visibilité des modèles de réussite féminine grâce à des entretiens et vidéos sur le Web, au programme «Orateurs inspirants», à des communiqués de presse et à des communications internes mettant en avant les réalisations des membres du personnel. Créer une page Web sur le site de l'Organisation consacrée à l'égalité des sexes à l'OMM afin de promouvoir nos actions |  | 5.2.4 c) Promouvoir la visibilité des modèles de réussite féminine et renseigner sur les articles évoquant des résultats obtenus par des femmes à l’OMM |
| 5.2.5 a) Collaborer avec les journalistes et présentateurs météo pour mieux faire connaître les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, de la sensibilisation à la prestation de services |  | 5.2.5 c) Collaborer avec les journalistes et présentateurs météo pour mieux faire connaître les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, de la sensibilisation à la prestation de services |
| **5.3.** **Favoriser la concertation et la mise en œuvre des stratégies grâce à des mesures d’incitation et des informations régulières sur l’égalité entre les femmes et les hommes**  |
| 5.3.1 a) Communiquer à l’ensemble des départements concernés, avec l’approbation des hauts responsables, les raisons qui conduisent l’OMM à encourager l’égalité hommes-femmes ainsi que les avantages qui en découlent |   | 5.3.1 c) Promouvoir les raisons d’encourager l’égalité hommes-femmes dans les SMHN dans le cadre de séminaires/campagnes, etc. qui présentent les avantages de l’égalité hommes-femmes et de services climatologiques qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes, y compris avec la participation des bénéficiaires de ces programmes («ambassadeurs de l’égalité des genres») |
|  |  |  |
| 5.3.3 a) Recueillir et diffuser les bonnes pratiques en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre de la prestation des services | 5.3.3 b) Recueillir et partager les études de cas et les bonnes pratiques en matière d’égalité entre les femmes et les hommes et faire part de leurs observations concernant l’application de la Stratégie, des orientations et du Plan d’action pour l’égalité hommes-femmes | 5.3.3 c) Effectuer des recherches et fournir au Secrétariat des études de cas, des articles et des exemples de prise en compte de l’égalité hommes-femmes, notamment dans le cadre de la prestation de services, en vue de l’élaboration d’un recueil des bonnes pratiques |
| **5.4.** **Veiller à ce que les supports/outils de communication utilisent divers modes, méthodes et canaux respectant la mixité du public** |
| 5.4.1 a) Actualiser la stratégie de l'OMM afin de proposer de multiples options pour les canaux, méthodes, modes, etc. de communication. Sensibiliser les jeunes en utilisant des outils nouveaux et modernes (réseaux sociaux comme Tik Tok). Promouvoir la visibilité de nos scientifiques sur différentes plateformes sociales |  |  |
| **6.** **SUIVI ET RÉPARTITION DES RESSOURCES** |
| **6.1.** **Mettre au point et utiliser un mécanisme de suivi des ressources financières pour quantifier les décaissements de fonds** |
| 6.1.1 a) S’assurer du respect du marqueur de l’égalité hommes-femmes dans le nouveau progiciel de gestion intégré de l'OMM afin de pouvoir collecter toutes les informations relatives à cette question | 6.1.1 b) Utiliser, le cas échéant, les rapports sur le marqueur de l’égalité hommes-femmes dans la planification et la programmation stratégiques |  |
| 6.1.2 a) Analyser les résultats du marqueur de l’égalité hommes-femmes et fournir des données pour les réunions et rapports concernés  |  |  |
| 6.1.3 a) Mettre au point des méthodes, des solutions techniques et des mécanismes pour appliquer le marqueur de l’égalité hommes-femmes aux activités relevant du budget ordinaire | 6.1.3 b) Envisager le budget requis pour soutenir l’équilibre entre les femmes et les hommes au niveau des programmes |  |
| **6.2.** **Veiller à ce que les activités soient financées par le budget ordinaire et des contributions volontaires** |
| 6.2.1 a) Veiller à ce que les activités visant à instaurer l’égalité entre les femmes et les hommes soient financées par le budget ordinaire pour le personnel du Secrétariat et les Membres | 6.2.1 b) Veiller à ce que les activités visant à instaurer l’égalité entre les femmes et les hommes soient financées par le budget ordinaire | 6.2.1 c) Verser des contributions volontaires au Fonds d’affectation spéciale de l’OMM pour les activités de promotion de l’égalité hommes-femmes |
| 6.2.2 a) Inclure un volet «égalité entre les femmes et les hommes» dans toutes les propositions soumises aux donateurs | 6.2.2 b) Établir un indice de référence financier pour l’allocation des ressources destinées à la promotion de l’égalité hommes-femmes et de l’autonomisation des femmes |  |
| **7.** **PRESTATION DE SERVICES** |
| **7.1.** **Faire mieux connaître les aspects liés aux différences entre les sexes dans le contexte des services météorologiques, hydrologiques, climatologiques et environnementaux** |
| 7.1.1 a) (Co-)Organiser des forums ou des ateliers régionaux et sous-régionaux de météorologie et d’hydrologie dans diverses langues sur les aspects liés aux différences entre les sexes dans les domaines du temps, de l’eau et du climat | 7.1.1 b) Organiser des conférences, des forums et des événements régionaux et sous-régionaux pour la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes portant sur les aspects liés aux différences entre les sexes dans les domaines du temps, de l’eau et du climat | 7.1.1 c) Reproduire les conférences, forums et manifestations sur l’égalité hommes-femmes à l’échelle des pays et des communautés |
| 7.1.2 a) Élaborer des outils et produire des publications sur les incidences du temps, de l’eau et du climat sur les femmes et les hommes |  | 7.1.2 c) Effectuer des recherches et des analyses sur i) les incidences du temps, de l’eau et du climat sur les femmes et les hommes, ii) la façon dont les femmes et les hommes accèdent aux services météorologiques, hydrologiques et climatologiques et interprètent et utilisent ces services et iii) la façon dont sont exploitées les informations sur le temps, l’eau et le climat |
| 7.1.2 a) Effectuer la synthèse des publications sur les incidences du temps, de l’eau et du climat sur les femmes et les hommes |  | 7.1.3 c) Effectuer des enquêtes sur les conséquences pour les femmes du temps, de l’eau et du climat à l’occasion de séminaires organisés à l’échelle des communautés |
| **7.2.** **Mettre en place des services environnementaux tenant compte de la situation spécifique des femmes, en particulier dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie, et diffuser des informations pertinentes** |
| 7.2.1 a) Intégrer la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les composantes de l'initiative en faveur des alertes précoces pour tous, de l’Initiative sur les systèmes d’alerte précoce aux risques climatiques (CREWS), du Mécanisme de financement des observations systématiques (SOFF) et d'autres initiatives de l'OMM ainsi que de tous les projets extrabudgétaires | 7.2.1 b) Élaborer et modifier les textes réglementaires pertinents | 7.2.1 c) Organiser des formations, mettre au point des méthodes et des outils de communication pour les professionnels des services dans le domaine du temps et du climat, les agents de vulgarisation et les secouristes afin de garantir que les femmes et les hommes aient un accès égal aux services météorologiques, hydrologiques et climatologiques (par l’emploi de langues locales, de divers moyens de communication, etc.) |
| 7.2.2 a) Recenser les stratégies et les mécanismes permettant aux SMHN d’intégrer l’égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la prestation de services | 7.2.2 b) Recenser les stratégies et les mécanismes visant à intégrer l’égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la prestation de services et permettre aux SMHN de les mettre en œuvre | 7.2.2 c) Inciter les femmes et les hommes, en utilisant des outils participatifs tenant compte de la situation spécifique des unes et des autres, à recueillir, consigner et analyser les informations |
| **7.3.** **Offrir aux femmes et aux hommes un accès équitable aux informations et aux services météorologiques, hydrologiques, climatologiques et environnementaux et leur permettre d’interpréter et d’utiliser ceux-ci de manière équitable** |
| 7.3.1 a) Veiller à une participation équilibrée des femmes et des hommes aux discussions de groupe et aux manifestations connexes. Il s’agira en particulier de consentir un effort pour que les hommes participent également aux réunions et manifestations traitant des questions relatives à l’égalité entre les sexes | 7.3.1 b) Élaborer et modifier les textes réglementaires pertinents | 7.3.1 c) i) Adapter les services météorologiques et climatologiques aux besoins et aux rôles particuliers des femmes et des hommes et ii) dispenserun enseignement et une formation visant à promouvoir l’accès des utilisatrices aux informations et produits liés au temps et au climat et leur utilisation |
|  | 7.3.2 b) Veiller à ce que la politique de l’OMM en matière de données tienne compte des différences entre les femmes et les hommes | 7.3.2 c) Accroître la participation des femmes aux forums d’utilisateurs sur la prestation de services |
| **7.4**. **Veiller à une participation accrue des femmes dans le domaine de la prestation de services** |
|  |  | 7.4.1 c) Adopter des règles institutionnelles donnant aux femmes les moyens d’agir sur leur lieu de travail (horaire à la carte, télétravail, congé maternité/paternité)  |
|  |  | 7.4.2 c) Viser la parité hommes-femmes dans la production et la prestation de services météorologiques, hydrologiques et climatologiques |
|  |  | 7.4.3 c) Veiller à intégrer des femmes dans les équipes communautaires d’intervention en cas de catastrophe |

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

1. Les mesures prioritaires qu’il est proposé de prendre pour la période 2024-2027 sont indiquées en rouge; elles représentent les priorités pour 2020-2023 qui nécessitent un effort supplémentaire, les mesures proposées par les correspondants des Commissions techniques pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et les activités ayant trait à la mise en œuvre de l’objectif stratégique 5.3 du Plan stratégique et du Plan opérationnel. [↑](#footnote-ref-2)
2. Les mesures prévues pour les organes constituants s'appliquent également au Conseil de la recherche. [↑](#footnote-ref-3)
3. Les mesures de développement des capacités axées sur les utilisateurs tant féminins que masculins ainsi que sur les prestataires de services et les intermédiaires figurent dans la Section 7: Prestation de services [↑](#footnote-ref-4)