|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMPS CLIMAT EAU | **Organisation météorologique mondiale**  **COMMISSION DES OBSERVATIONS,**  **DES INFRASTRUCTURES ET DES SYSTÈMES D’INFORMATION**  **Deuxième session** 24–28 octobre 2022, Genève | **INFCOM-2/Doc. 9** |
| Présenté par: Président  25.X.2022  **VERSION 2** |

**POINT 9 DE L’ORDRE DU JOUR:** **PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES**

# Mesures proposÉes pour traiter les questions de PARITÉ et de diversitÉ au sein de l’INFCOM

|  |
| --- |
| **RÉSUMÉ** |
| **Présenté par:** Président de l’INFCOM  **Objectif stratégique 2020–2023:** Tous les objectifs stratégiques  **Incidences financières et administratives:** Dans les limites prévues dans le Plan stratégique et le Plan opérationnel 2020-2023, avec prise en compte dans le Plan stratégique et le Plan opérationnel 2024-2027  **Principaux responsables de la mise en œuvre:** INFCOM  **Calendrier:** 2023-2027  **Mesure attendue:** Examiner et adopter le projet de décision 9/1 (INFCOM-2) |

# CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

### Questions de parité et de diversité au sein de l’INFCOM

* Représentation équilibrée des sexes
* Planification de la relève
* Engagement des domaines et/ou régions sous-représentés

Au début de l’été 2022, environ 60 participants de 28 pays se sont réunis pour le premier atelier de l’INFCOM consacré à la problématique hommes-femmes. Les sessions d’ouverture marquant le lancement du projet ont représenté une initiative unique pour aborder de manière proactive la question de l’équilibre entre les sexes dans les groupes d’experts de l’INFCOM et pour lancer le concept des Cercles au sein de l’INFCOM.

L’équipe de l’INFCOM chargée de la problématique hommes-femmes a considéré que le modèle des Cercles Lean In, conçu par Sheryl Sandberg (jusqu’à récemment directrice des opérations de Facebook), constituait une première étape pertinente *[Argentine]* pour que les femmes de l’INFCOM se rencontrent, discutent des problèmes, créent des réseaux, découvrent des opportunités et se soutiennent mutuellement.

Les présentations et les discussions interactives en petits groupes ont fait émerger de nombreuses idées de sujets pour de futures discussions. Dans l’ensemble, l’atelier a été bien accueilli et les participants provenaient d’un large éventail de pays.

Reconnaissant la nécessité de faire progresser le développement des capacités afin d’éliminer les obstacles à une participation équilibrée des deux sexes et de promouvoir de bonnes pratiques en matière de diversité, cet atelier a été suivi par l’atelier sur l’inclusion au travail «Allyship at work» à la fin de l’été. Celui-ci a reçu un accueil favorable et a donné lieu à des engagements individuels forts de la part des deux sexes au sein des services et des équipes de l’INFCOM.

Depuis lors, afin de créer, de maintenir et d’étendre progressivement un réseau d’expertes, sept Cercles INFCOM (groupes d’environ 10 femmes chacun) ont été mis en place pour continuer à répondre à la nécessité de créer et d’entretenir des réseaux de femmes scientifiques et d’expertes techniques.

# PROJET DE DÉCISION

## Projet de décision 9/1 (INFCOM-2)

### Mesures proposées pour améliorer l’équilibre des sexes et la diversité au sein de l’INFCOM

**La Commission des observations, des infrastructures et des systèmes d’information,**

**Rappelant** le but 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,

**Rappelant en outre** l'engagement de l'OMM à l'égard de la cible 10.2 de l'ODD 10 «Réduction des inégalités», qui vise, d'ici à 2030, à autonomiser toutes les personnes et à favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur origine, de leur religion ou de leur statut économique ou autre, *[Secrétariat]*

**Convaincue** que la diversité et l’inclusion, englobant tous les éléments requis pour la réalisation de l’ODD 10 *[Secrétariat]*, jouent un rôle essentiel au sein des organisations modernes pour encourager l’innovation, stimuler la performance, favoriser une meilleure gouvernance et mieux servir la société,

**Réaffirmant** les huit priorités de la correspondante de l’INFCOM pour la représentation équilibrée des femmes et des hommes, **décide:**

1. De mettre en place des Cercles INFCOM en tant que mécanisme permanent permettant de mettre en relation, de faire participer et d’encadrer des groupes de femmes, y compris des expertes plus jeunes, au sein de l’OMM et de ses Membres, en adaptant le matériel si nécessaire pour élargir l’attrait géographique à travers les cultures afin de promouvoir la diversité régionale,
2. De formuler des recommandations fondées sur les résultats des ateliers sur l’inclusion au travail ainsi que d’adapter leur contenu de manière que leur utilité s’étende au cadre de l’OMM et de permettre l’organisation régulière de *[Secrétariat]* ces atelier,
3. De recueillir et communiquer des exemples de réussite de femmes qui ont participé, entre autres, à des équipes d’experts de l’OMM et montrer comment cela les a aidées à développer leurs compétences, leur confiance, leur leadership, et quels ont été les avantages qui en ont découlé pour leurs organisations,
4. De poursuivre la mise en œuvre *[Argentine]* des huit priorités de l’équipe de l’INFCOM chargée de la problématique hommes-femmes, énoncées dans l’annexe de la présente décision,
5. De veiller à ce que les activités et les priorités de l'INFCOM en matière d'égalité entre les sexes soient conformes aux objectifs du Plan stratégique 2024-2027 de l'OMM, de la Stratégie de l'OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes et du Plan d'action actualisé pour l’égalité hommes-femmes de l’OMM, *[États-Unis d’Amérique]*
6. D’inclure un état d’avancement à chaque réunion du Groupe de gestion de l’INFCOM comme point permanent de l’ordre du jour,
7. De rendre compte à chaque session de l’INFCOM de l’état d’avancement de la problématique hommes-femmes et de la diversité,

**Demande** aux Membres d’inscrire des experts issus de groupes sous-représentés de leur service, en particulier des femmes, au réseau d’experts de l’OMM d’ici la soixante-seizième session du Conseil exécutif afin de remédier au déséquilibre actuel entre les femmes et les hommes au sein de la Commission,

**Demande également** aux Membres d’encourager davantage de femmes, et notamment les jeunes expertes, et d’autres groupes issus de la diversité à se porter volontaires pour les équipes d’experts, en inventoriant et en surmontant les obstacles internes et les préjugés *[Territoires britanniques des Caraïbes]* lorsque c’est nécessaire,

**Invite** les Membres à nommer des femmes déléguées au sein de leur représentation à l’INFCOM; *[Argentine]*

**Invite également** les Membres à accroître la participation équitable des femmes et des autres groupes issus de la diversité dans leurs services,

**Invite** le président de l’INFCOM à favoriser l’amélioration de la participation au Groupe sur l’inclusion au travail et à encourager la collaboration entre l’INFCOM, la SERCOM et le Conseil de la recherche, afin de mieux tirer parti des leçons apprises et des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les sexes et d'inclusion régionale dans toutes les commissions, soutenant ainsi l'objectif d'une participation accrue des femmes à toutes les activités des commissions techniques de l'OMM, *[Royaume-Uni]*

**Invite** le président de l’INFCOM, d’entente avec le président de la SERCOM et le président du Conseil de la recherche, à coordonner l’élaboration d’une recommandation conjointe qui sera présentée à la soixante-seizième session du Conseil exécutif afin qu'elle soit prise en compte dans la finalisation de l'objectif stratégique 5.3 figurant dans le Plan stratégique 2024-2027 de l'OMM, cet objectif visant à promouvoir une participation égalitaire, efficace et inclusive à la gouvernance, à la prise de décision et à la coopération scientifique, *[Royaume-Uni]*

**Invite** le Secrétaire général à mettre l’accent sur l’égalité entre les sexes dans une édition spéciale du Bulletin de l’OMM, à publier davantage d’exemples de participation de femmes à toutes les activités de l’OMM *[Secrétariat]* sur la [page du site Web](https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality) de l’OMM consacrée à l’égalité entre les sexes et à en inclure une sélection dans une édition spéciale du Bulletin de l’OMM portant sur l’égalité entre les sexes.

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

Justification des décisions: [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, [résolution 1 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9828" \l "page=13) – Plan stratégique de l’OMM 2020-2023, [décision 55 (EC-70)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5176" \l "page=253) – Mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes, [décision 25 (INFCOM 1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11146" \l "page=240) – Égalité hommes-femmes et participation élargie des femmes aux travaux de la Commission des infrastructures. Il convient d’accroître la participation des femmes, notamment pour atteindre l’objectif de 40% fixé par l’OMM.

Note: La présente décision remplace et annule la [décision 25 (INFCOM 1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11146" \l "page=240).

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

[Annexe: 1](#annex)

## Annexe au projet de décision 9/1 (INFCOM-2)

## Priorités de l’équipe de l’INFCOM chargée de la problématique hommes‑femmes

### 1. Nécessité de nommer des expertes

* 1. L’INFCOM comprend 511 experts, nommés par 63 des 115 Membres, et 88 experts, nommés par 20 partenaires *[Secrétariat]*. Seuls 24% sont des femmes.
  2. En moyenne, les comités permanents et les groupes d’étude de l’INFCOM comptent 35% de femmes, ce qui est supérieur à la base de référence de 24% de désignations, mais inférieur à l’objectif de 40% de participation.
  3. Il faut accroître la désignation d’expertes figurant dans la base de données des experts.

### 2. Nécessité d’un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des comités permanents et des groupes d’étude

2.1 Seuls quatre des neuf comités permanents et groupes d’étude de l’INFCOM atteignent l’objectif de 40% de participation féminine fixé par l’OMM. Ce déséquilibre doit être corrigé au fur et à mesure du renouvellement des anciens groupes par les nouveaux.

2.1 La proportion d’équipes d’experts atteignant le taux visé de 40% est encore plus faible.

**3.** **Huit domaines d’intervention pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes**

1. Faciliter et suivre la mise en œuvre du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes femmes au sein de l’INFCOM, en particulier les mesures prioritaires pour la période 2020‑2023 définies par le Dix-huitième Congrès météorologique mondial;
2. Faire mieux connaître l’apport irremplaçable et les réalisations exceptionnelles des femmes au sein de l’INFCOM par la publication régulière d’articles dans le Bulletin de l’OMM et dans MétéoMonde, ainsi que par d’autres moyens de communication en ligne, de sorte à encourager les jeunes femmes scientifiques qui œuvrent dans le domaine, en particulier celles venant de régions sous-représentées;
3. Élaborer des stratégies pour surmonter les obstacles et les préjugés *[Territoires britanniques des Caraïbes]* et encourager une participation égale des femmes aux travaux de l’INFCOM, grâce à des mesures pratiques qui tiennent compte de l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, mettent en valeur des modèles identificatoires et les enseignements de la pandémie de COVID 19 et, globalement, encouragent les bonnes pratiques en matière d’équilibre hommes-femmes, qui font avancer l’égalité entre les sexes et les capacités d’action des femmes, ont des résultats attestés par des éléments quantitatifs et/ou qualitatifs et peuvent être adaptés avec succès et reproduits ailleurs;
4. Créer, tenir à jour et étendre progressivement un réseau d’expertes qui œuvrent dans tous les domaines de compétence de l’INFCOM, en s’employant à faciliter la mise en commun des meilleures pratiques des Membres qui utilisent avec succès les programmes d’enseignement de la science, de la technologie, de l’ingénierie et des mathématiques pour s’assurer les ressources humaines de demain et pour garantir que les concepteurs et les utilisateurs des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques fournis par l’OMM et par ses Membres profitent à l’ensemble de la communauté, sachant que les femmes et les hommes ne sont pas affectés de la même manière par le temps et le climat;
5. Veiller, par le biais des activités et des travaux de l’INFCOM, à développer plus avant les capacités des femmes, y compris en facilitant et en encourageant l’organisation de conférences, d’ateliers, de forums et d’événements régionaux et sous-régionaux sur l’égalité entre les sexes, dans le but de permettre et d’accroître la participation aux observations, aux infrastructures et aux systèmes d’information, ainsi qu’en consolidant la place des femmes, en particulier des jeunes expertes *[Territoires britanniques des Caraïbes]*, en tant que scientifiques, technologues et utilisatrices des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques, de manière à étendre leur rôle dans la prise de décision et la formulation de politiques sur le temps et le climat;
6. Promouvoir et suivre la production d’infrastructures et de services météorologiques, hydrologiques, climatologiques et environnementaux de base qui tiennent compte de la situation spécifique des femmes et des hommes, en se concertant au besoin avec d’autres organes du système des Nations Unies sur les moyens d’assurer une plus large participation et une meilleure compréhension des besoins des utilisateurs, sachant que les femmes peuvent obtenir des informations utiles d’une façon qui leur est propre et qu’elles ont des besoins particuliers et un accès différent aux ressources en raison de la division du travail fondée sur le sexe, des formes de mobilité et des comportements socialement acceptables;
7. Établir régulièrement des statistiques, des analyses et des rapports sur l’intégration de l’égalité hommes-femmes au sein de l’INFCOM, en vue d’orienter la mise en œuvre relativement aux objectifs arrêtés par l’OMM;
8. Promouvoir une meilleure représentation régionale des femmes et garantir l’égalité des chances à ces dernières s’agissant des postes de direction au sein de l’INFCOM.

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