|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMPS CLIMAT EAU | **Organisation météorologique mondiale**  **COMMISSION DES SERVICES ET APPLICATIONS MÉTÉOROLOGIQUES, CLIMATOLOGIQUES, HYDROLOGIQUES, MARITIMES ET ENVIRONNEMENTAUX**  **Troisième session** Bali, Indonésie, 4-9 mars 2024 | **SERCOM-3/Doc. 8** |
| Présenté par: Président de la Commission des services  5.II.2024  **VERSION 1** |

**POINT 8 DE L’ORDRE DU JOUR:** **ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES**

# PLAN D’ACTION DE LA SERCOM SUR L’ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

|  |
| --- |
| **RÉSUMÉ** |
| **Document présenté par:** le Président de la SERCOM  **Objectif stratégique 2024–2027:** 5.3 Promouvoir une participation égalitaire, effective et inclusive à la gouvernance, à la prise de décisions et à la coopération scientifique  **Incidences financières et administratives:** Seront prises en compte dans le Plan stratégique et le Plan opérationnel 2024–2027.  **Principaux responsables de la mise en œuvre:** la SERCOM, en concertation avec l’INFCOM, le Conseil de la recherche, le Groupe d’experts pour le développement des capacités et les Conseils régionaux  **Calendrier:** 2024–2027  **Mesure attendue:** examiner et modifier le plan d’action sur l’égalité hommes-femmes à la lumière des résultats de la Journée des questions de genre, et approuver le projet de décision proposé |

# CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

### Contexte

1. La Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes, initialement formulée en 2007, a été révisée et adoptée par le dix-septième Congrès météorologique mondial en juin 2015 en tant qu’[annexe de la résolution 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/viewer/54652/?offset=#page=615&viewer=picture&o=bookmark&n=0&q=). Elle a pour objet de promouvoir, d’encourager et de favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’OMM et d’établir un mécanisme permettant de mesurer les progrès accomplis.
2. Approuvé en juin 2016 par le Conseil exécutif de l’OMM ([décision 77 (EC-68)](https://library.wmo.int/viewer/54787/?offset=#page=278&viewer=picture&o=&n=0&q=)), le premier Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes définissait les mesures prioritaires pour la période 2016–2019. Des mises à jour ultérieures, adoptées par le dix‑huitième Congrès météorologique mondial en juin 2019 ([résolution 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/viewer/55219/?offset=#page=289&viewer=picture&o=&n=0&q=)), ont défini les priorités pour la période 2020–2023, telles que l’approbation d’une cible de représentation des femmes de 40 % dans la gouvernance, le recueil et l’utilisation systématiques de données ventilées par sexe, le renforcement des capacités pour ce qui est de l’analyse de l’égalité hommes-femmes, le développement des compétences de leadership des femmes par le biais d’ateliers de formation de dirigeantes, la promotion de modèles féminins travaillant dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie, de la climatologie et des sciences de l’environnement, etc.
3. Dans sa [décision 13 (SERCOM-1)](https://library.wmo.int/viewer/55382/?offset=#page=146&viewer=picture&o=&n=0&q=), la SERCOM a chargé sa correspondante pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes de suivre, avec la collaboration et l’appui de son Groupe de gestion, la mise en œuvre du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes au sein de la SERCOM, en particulier des mesures prioritaires définies pour la période financière. Lors de la première réunion du Groupe de gestion de la SERCOM en 2022, le Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes a été approuvé ([rapport final de la première réunion entièrement hybride du Groupe de gestion de la SERCOM (2022/1)](https://wmoomm.sharepoint.com/sites/wmocpdb/eve_activityarea/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fwmocpdb%2Feve%5Factivityarea%2FCommission%20for%20Weather%2C%20Climate%2C%20Hydrological%2C%20Marine%20and%20Related%20Environmental%20Services%20and%20Applications%20%28SERCOM%29%5Fab506f11%2D3e4f%2Deb11%2Da812%2D000d3aafe55d%2FSERCOM%2DMG%2FMG%2D1%2DHYBRID%2D2022%2FReport%5FSERCOM%2DMG%2D1%5F2%2D5May2022%2D2%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fwmocpdb%2Feve%5Factivityarea%2FCommission%20for%20Weather%2C%20Climate%2C%20Hydrological%2C%20Marine%20and%20Related%20Environmental%20Services%20and%20Applications%20%28SERCOM%29%5Fab506f11%2D3e4f%2Deb11%2Da812%2D000d3aafe55d%2FSERCOM%2DMG%2FMG%2D1%2DHYBRID%2D2022&p=true&ga=1)). Lors de sa session d’octobre 2022, la SERCOM a décidé, dans sa [décision 20 (SERCOM-2)](https://library.wmo.int/viewer/66332/?offset=#page=123&viewer=picture&o=&n=0&q=), d’actualiser son plan d’action sur l’égalité hommes-femmes et de le faire concorder avec les objectifs du Plan stratégique de l’OMM pour 2024–2027, de la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes et de la version actualisée du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes‑femmes pour 2024–2027.
4. Il est encourageant de constater que l’une des principales réalisations mises en évidence dans les communications d’ONU-Femmes qui résument les progrès accomplis en 2022 dans le cadre du Plan d’action à l’échelle des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’avancement des femmes (ONU-SWAP) fait référence aux efforts de l’OMM. L’OMM a notamment «respecté l’engagement pris par les présidents des commissions techniques de mettre en place des organes de gouvernance plus équilibrés en termes de parité hommes-femmes, de représentation géographique et de discipline scientifique (indicateur 12)».
5. La version actualisée et les priorités du Plan d’action pour l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière ont été approuvées dans la [résolution 39 (Cg-19)](https://library.wmo.int/viewer/68194/?offset=#page=528&viewer=picture&o=&n=0&q=). Ce plan codifie les mesures à mettre en place au niveau du Secrétariat, des organes constituants et des Membres de l’OMM dans les sept domaines suivants: gouvernance, planification stratégique, développement des capacités, ressources humaines, communication et partenariats, suivi et répartition des ressources, et prestation de services.
6. Dans sa [résolution 39 (Cg-19)](https://library.wmo.int/viewer/68194/?offset=#page=528&viewer=picture&o=bookmark&n=0&q=), le Congrès a prié les commissions techniques:
   1. De continuer de mettre en œuvre le Plan d’action pour l’égalité hommes-femmes 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; et
   5. De lui rendre compte, ainsi qu’au Conseil exécutif, des progrès accomplis.
7. Conformément à ces directives, le projet de Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière est présenté à l’[annexe I](#_Annexe_du_projet) pour examen. Dans un souci d’harmonisation, les tâches confiées aux organes constituants au titre du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes qui a été approuvé pour la dix-neuvième période financière ont été reprises dans la colonne A. Les priorités approuvées par le dix‑neuvième Congrès sont indiquées en rouge. Des activités supplémentaires attribuées au Secrétariat et aux Membres de l’OMM ont été ajoutées à la liste des activités de la SERCOM afin de les faire concorder avec les demandes du Congrès mentionnées ci-dessus. Ces activités sont indiquées en vert. Les modifications apportées pour donner des précisions sur les mesures du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes qui ont été approuvées par le dix‑neuvième Congrès et concernent la SERCOM sont indiquées en violet.
8. Le projet de Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière, tel qu’il figure à l’[annexe I](#_Annexe_du_projet), a été présenté au Groupe de gestion de la SERCOM à sa deuxième réunion en présentiel, qui s’est tenue à Honolulu (Hawaï) du 30 octobre au 2 novembre 2023. L’examen de ce projet n’a pas soulevé de commentaire.
9. La Journée des questions de genre sera organisée à l’occasion de la troisième session de la SERCOM par les correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, avec l’appui de leurs homologues du Secrétariat de l’OMM, afin de fournir plus d’informations sur le Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes et de l’améliorer. Cette journée aura pour thème «Promouvoir l’égalité des sexes, l’autonomisation des femmes et leurs capacités de direction dans le domaine du climat par le biais de l’Initiative en faveur d’alertes précoces pour tous». Les principaux résultats de cette journée seront consignés dans le document *SERCOM-3/INF. 10*. Le Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes pourra être révisé avant que la Commission ne l’approuve à sa troisième session en fonction des résultats de cette journée et des discussions qui s’y seront tenues.

# PROJET DE DÉCISION

## Projet de décision 8/1 (SERCOM-3)

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

**La Commission des services et applications météorologiques, climatologiques, hydrologiques, maritimes et environnementaux décide** d’approuver son plan d’action sur l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière, tel qu’il figure à l’[annexe I](#_Annexe_du_projet) de la présente décision.

Voir le document [SERCOM-3/INF. 10](https://meetings.wmo.int/SERCOM-3/InformationDocuments/Forms/By%20Language.aspx) pour de plus amples renseignements.

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

Justification de la décision: la version actualisée et les mesures prioritaires du Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière ont été approuvées dans la [résolution 39 (Cg-19)](https://library.wmo.int/viewer/68194/?offset=#page=528&viewer=picture&o=bookmark&n=0&q=).

## Annexe du projet de décision 8/1 (SERCOM-3)

## Projet de plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes pour la dix-neuvième période financière

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

| **MESURES** | | |
| --- | --- | --- |
| **A.** **Mesure** | **B.** **Responsable** | **C.** **Objectif** |
| **1.** **GOUVERNANCE** | | |
| **1.1.** **Mettre en place des structures de gouvernance favorisant l’inclusion et la diversité** | | |
| 1.1.1 b) Encourager les Membres à:  i) désigner des expertes des Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN) ou d’autres institutions nationales pour siéger dans les organes de gouvernance de l’OMM et au sein de leurs structures de travail, et  ii) améliorer la représentation des femmes au sein de leurs délégations lors des réunions | Président de la SERCOM | * + 1. b) i) Au moins 50 % de femmes dans l’ensemble des organes constituants et des groupes de travail de l’OMM     2. b) ii) Au moins 50 % de femmes aux réunions de la SERCOM |
| 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 | Président de la SERCOM | 1.1.2 b) Au moins 30 % de femmes aux postes d’encadrement et à la présidence/vice-présidence dans les structures de travail |
| 1.1.3 b) Encourager les déléguées à jouer un rôle actif dans tous les organes constituants, leurs structures de gestion et de travail | Président de la SERCOM | 1.1.3 b) Organiser au moins une activité de formation de dirigeantes par an pour renforcer les capacités des femmes et les inciter à participer activement |
| 1.1.4 c) Encourager le développement de programmes d’accompagnement pour accroître la participation des femmes aux postes d’encadrement et inciter les femmes qui occupent déjà de tels postes à promouvoir ces programmes | Président de la SERCOM, correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | Idem que 1.1.3 b) Organiser au moins une activité de formation de dirigeante et de tutorat par an pour renforcer les capacités des femmes et les inciter à participer activement (lié à l’objectif 3.2.4 b)) |
| **1.2** **Renforcer la concertation sur les politiques** | | |
| 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 | Président de la SERCOM | 1.2.1 b) Rapport sur l’avancement de la mise en œuvre du Plan d’action sur l’égalité hommes-femmes examiné au cours de la session (données ventilées par sexe dans ces rapports, 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 | SERCOM, avec l’appui de ses correspondants pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 1.2.2 b) Commentaires sur la Stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes soumis au Conseil exécutif pour examen (le cas échéant) |
| **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 b) Demander au Conseil exécutif de superviser l’application du Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes (contribution à la Stratégie et au Plan d’action de l’OMM pour l’égalité hommes-femmes), d’y contribuer et de donner des conseils à ce sujet | Président de la SERCOM | 1.3.1 b) La SERCOM soumet des données ventilées par sexe dans les rapports d’avancement présentés au Conseil exécutif à chaque session de ce dernier |
| 1.3.2 b) Désigner, pour la SERCOM, un correspondant chargé des questions relatives à l’égalité hommes-femmes doté d’attributions spécifiques pour superviser l’application du Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes | Président de la SERCOM | 1.3.2 b) Le nom et le mandat du correspondant de la SERCOM chargée des questions relatives à l’égalité hommes-femmes sont disponibles sur la page Web de la SERCOM dès le deuxième trimestre 2024, de même que le Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes |
| 1.3.3 b) Désigner une personne chargée de veiller à la place accordée à la question de l’égalité hommes-femmes 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 | Président de la SERCOM | 1.3.3 b) Le mini-site dédié aux sessions de la SERCOM indique le nom de la personne chargée de veiller à la place accordée à la question de l’égalité hommes-femmes pour chaque réunion, ce nom étant également indiqué dans le rapport de synthèse de la session |
| 1.3.5 b) Encourager l’interaction entre les correspondants chargés des questions relatives à l’égalité hommes-femmes au sein des organes constituants, notamment les activités menées en commun, le partage des bonnes pratiques et la consolidation des enseignements | Président de la SERCOM, en coordination avec le Président de l’INFCOM et le Président du Conseil de la recherche | 1.3.5 b) La question de l’égalité hommes-femmes est à l’ordre du jour de toutes les sessions de la SERCOM. L’INFCOM et le Conseil de la recherche sont invités à contribuer aux enseignements tirés et aux bonnes pratiques décrits dans les documents de référence. En outre, la SERCOM fera le point sur les progrès réalisés et les enseignements tirés de l’application de son Plan d’action sur l’égalité hommes-femmes, conformément à la demande des présidents de l’INFCOM et du Conseil de la recherche. |
| **1.4** **Faire de l’égalité hommes-femmes un objectif clé de l’Organisation** | | |
| 1.4.1 b) Élaborer des plans d’action 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 1.4.1 b) Le Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes sera disponible sur la page Web de la SERCOM dès le deuxième trimestre 2024 |
| **2.** **PLANIFICATION STRATÉGIQUE, SUIVI ET ÉVALUATION** | | |
| **2.1.** **Intégrer la problématique hommes-femmes dans les processus de planification stratégique** | | |
| 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 une cible de représentation des femmes d’au moins 50 % 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. | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 2.1.1 b) Identique aux objectifs:  1.1.1 b) i) Au moins 50 % de femmes dans l’ensemble des organes constituants et des groupes de travail de l’OMM  1.1.2 b) ii) Au moins 50 % de femmes aux réunions de la SERCOM |
| 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 | Président de la SERCOM | 2.1.2 b) Des activités relatives à l’égalité des sexes et aux capacités de direction des femmes sont incluses dans le Plan d’action de la SERCOM |
| **2.3.** **Recueillir, utiliser et analyser les données ventilées par sexe** | | |
| 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 sexe dans le cadre du suivi, de l’évaluation et du compte rendu de leurs activités | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 2.3.1 b) Les rapports d’avancement relatifs à l’application du Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes, qui sont inclus dans les rapports de synthèse des sessions, comprennent des données ventilées par sexe, le cas échéant  et  Identique à l’objectif 1.3.1 b) La SERCOM soumet des données ventilées par sexe dans les rapports d’avancement présentés au Conseil exécutif à chaque session de ce dernier |
| 2.3.2 b) Rassembler des données statistiques sur la participation des femmes et des hommes aux sessions, structures et activités des organes constituants | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 2.3.2 b) Identique aux objectifs:  2.3.1 b)  et 1.3.1 b) |
| **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 hommes-femmes à tous les niveaux** | | |
| 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 hommes-femmes  Objectif: au moins une fois tous les 2 ans, respectivement | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 2.4.1 b) La SERCOM soumet des données ventilées par sexe dans les rapports d’avancement présentés au Congrès  Et identique à l’objectif 1.3.1 b) |
| **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 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 hommes-femmes | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 2.5.1.b) Identique aux objectifs 1.3.1 b) et 2.4.1 b) |
| **3.** **DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS[[1]](#footnote-2)** | | |
| **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 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 | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.1.1 b) Organiser au moins une formation sur les préjugés inconscients en marge d’une réunion de la SERCOM au cours de la dix-neuvième période financière, et  Identique à l’objectif 1.1.3 b) |
| **3.2** **Constituer un vivier de femmes dirigeantes au sein de la communauté de l’OMM** | | |
| 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 | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | Identique à l’objectif 1.1.3 b) |
| 3.2.4 b) Élaborer un programme de tutorat destiné aux administratrices (de la SERCOM) ayant un potentiel en matière de leadership, en coopération avec les centres régionaux de formation professionnelle (CRFP) | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | Inclure les CRFP dans la mise en œuvre de l’objectif 1.1.3 b) – Organiser au moins une activité de formation de dirigeantes par an pour renforcer les capacités des femmes et les inciter à participer activement |
| 3.2.6 a) Développer un réseau d’alliés masculins pour s’informer sur le renforcement de l’égalité hommes-femmes et s’en faire les défenseurs | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.2.6 a) La SERCOM établit un réseau d’alliés masculins en faveur de l’autonomisation des femmes, et les présentations de l’avancement de la mise en œuvre du Plan d’action de la SERCOM sur l’égalité hommes-femmes qui sont adressées à la SERCOM, au Conseil exécutif et au Congrès sont coprésidées par les correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes et un représentant du réseau d’alliés masculins de la SERCOM |
| **3.3** **Faire découvrir la profession de météorologue, hydrologue et climatologue aux jeunes, notamment aux filles** | | |
| 3.3.1 b) Inviter des étudiants d’établissements locaux et des nouveaux employés des SMHN 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, en guidant les étudiants lors d’événements scientifiques spéciaux | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.3.1 b) i) Dans le cadre du point 6.1.3 b), mettre en place un programme de bourses qui aiderait les jeunes, et en particulier les filles, à présenter des travaux de recherche et à participer aux réunions de la SERCOM en tant qu’observateurs  3.3.1 b) ii) Inviter des étudiantes des pays où se déroulent les réunions de la SERCOM à présenter leurs travaux de recherche et à participer en tant qu’observatrices |
| 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. | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.3.2 b) i) Étudier la possibilité d’un partenariat avec le secteur privé pour tenir un stand commun lors de foires internationales et d’événements météorologiques ou technologiques afin de promouvoir les carrières dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques dans les SMHN  3.3.2 b) Dans le cadre du point 6.1.3 b), chiffrer le coût de la tenue d’un stand annuel lors de foires internationales et d’événements météorologiques ou technologiques visant à promouvoir les carrières dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques dans les SMHN |
| **3.4** **Renforcer les capacités des jeunes professionnels, en particulier de sexe féminin** | | |
| 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, en concertation avec le Président de la SERCOM | 3.4.1 b) i) Les correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes reçoivent la liste des femmes qui ont obtenu une bourse d’étude de l’OMM, et s’efforcent, avec le Président de la SERCOM, d’inviter au moins deux de ces jeunes femmes à des sessions récentes de la SERCOM |
| 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.4.2 b) Dans le cadre du point 6.1.3 b), chiffrer le coût de l’invitation de deux jeunes chercheuses spécialisées dans l’étude du système Terre à participer à une session pour les jeunes à l’occasion de réunions de la SERCOM et à assister aux réunions de la SERCOM en tant qu’observatrices |
| 3.4.3 b) Offrir un statut d’observateur et la possibilité d’assister aux réunions en format hybride des équipes d’experts et d’autres organes constituants afin d’accroître la participation et de renforcer les capacités des jeunes, en particulier de sexe féminin, en début de carrière et dans l’ensemble des Régions | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.4.3 b) Toutes les sessions de la SERCOM proposées en format hybride et en ligne font l’objet d’un suivi de la participation et des données ventilées par sexe sont incluses dans les rapports de session |
| **3.5** **Élaborer des outils de formation et de renforcement des capacités** | | |
| 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, de l’étude du milieu marin et de la climatologie, et sur le leadership inclusif, et les intégrer aux cours (centres régionaux de formation professionnelle) | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 3.5.1 b) i) Des modules de formation sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans les services météorologiques, climatologiques, hydrologiques, maritimes et environnementaux sont disponibles dans les centres régionaux de formation professionnelle  3.5.1 (b) ii) Une formation sur le leadership inclusif est disponible dans les centres régionaux de formation professionnelle |
| **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 (envisager le travail à temps partiel et 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 les offres d’emploi dans l’intention d’attirer un ensemble diversifié de candidats et veiller à ce que les critères d’entretien/d’évaluation valorisent l’expertise en la matière ET la constitution/la direction d’équipes inclusives.  **Les 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.  *NON APPLICABLE AUX COMMISSIONS TECHNIQUES* |  |  |
| **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 b) Promouvoir la contribution unique des femmes, notamment en leur décernant des récompenses pour leurs réalisations remarquables en météorologie, hydrologie et climatologie | Président de la SERCOM, avec l’appui des correspondants de la Commission pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 5.1.1 b) i) Élaborer une proposition à l’intention du Conseil exécutif en vue de créer un prix destiné à reconnaître les contributions exceptionnelles des femmes dans le domaine des sciences interdisciplinaires à l’appui de la prestation de services météorologiques, hydrologiques et climatologiques |
| 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) | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 5.1.2 b) Une Journée des questions de genre est organisée conjointement avec des partenaires du système des Nations Unies à chaque session de la SERCOM |
| 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 5.1.4 b) Cartographie mondiale de tous les réseaux visant à promouvoir l’égalité hommes-femmes dans les domaines de la science, la technologie, l’ingénierie et les mathématiques en rapport avec les travaux de la SERCOM (inclus dans le rapport d’avancement adressé au Conseil exécutif) |
| **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** | | |
| 5.3.3 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 | Correspondant de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 5.3.3 b) En 2024 et 2025, organiser un événement sur l’égalité des sexes et le leadership des femmes lors de chaque forum régional multipartite sur l’initiative «Alertes précoces pour tous» afin de recueillir et de partager des études de cas et des bonnes pratiques en matière d’égalité hommes-femmes. Consolider les enseignements tirés et les bonnes pratiques recueillies à cette occasion afin de les présenter lors d’un événement sur l’égalité des sexes et le leadership des femmes dans le cadre de la plateforme mondiale |
| **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** | | |
| 6.1.3 b) Prendre en compte les besoins budgétaires pour encourager une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au niveau des programmes | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 6.1.3 b) Mener une consultation et une analyse pour éclairer les recommandations au Conseil exécutif et au Congrès sur les besoins budgétaires relatifs aux activités de la SERCOM en matière d’égalité entre les femmes et les hommes |
| **6.2** **Veiller à ce que les activités soient financées par le budget ordinaire et des contributions volontaires** | | |
| 6.2.1 b) Plaider en faveur d’une allocation budgétaire régulière pour les activités liées à l’égalité entre les femmes et les hommes | Président de la SERCOM | 6.2.1 b) Inclure les commentaires de la SERCOM sur l’objectif 6.1.3 b) dans les discussions sur le budget du Comité consultatif pour les questions financières |
| **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 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | Identique à l’objectif 5.3.3 b) |
| **7.2** **Mettre en place des services météorologiques, hydrologiques, climatologiques et environnementaux tenant compte de la question de l’égalité hommes-femmes, et communiquer à ce sujet** | | |
| 7.2.1 b) Élaborer et modifier les textes réglementaires pertinents | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, en coordination avec les organes subsidiaires | 7.2.1 b) La section du Règlement technique consacrée à l’élaboration de services d’alerte précoce tient compte de la question de l’égalité entre les femmes et les hommes |
| 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 | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes | 7.2.2 b) Un document d’orientation sur l’intégration de la question de l’égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la prestation de services est disponible |
| **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 b) Élaborer et mettre à jour les textes réglementaires pertinents | Correspondants de la SERCOM pour les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, en coordination avec les organes subsidiaires | 7.3.1 b) Identique à l’objectif 7.2.1 b) |

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

1. 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-2)