



Politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes

Berne, mai 2023

Table des matières		Page
I.	Introduction	4
A.	Mandats des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes	4
B.	Mandat de l'UPU sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes	4
C.	Efforts récents de l'UPU	5
II.	Politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes	6
D.	Principes directeurs	6
E.	Portée et application	6
F.	Développement de la politique	6
G.	Politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes 2023–2025	7
III.	Principes de mise en œuvre	7
H.	Méthodologie – Théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes	7
I.	Actions spécifiques	9
J.	Partenariats	12
K.	Responsabilité	12

I. Introduction

A. Mandats des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes

1. En adoptant la Déclaration et le Programme d'action de Beijing en 1995, à la suite de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, les Nations Unies ont affirmé leur engagement pour faire avancer la cause des droits des femmes et réaliser l'objectif d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et ses deux sous-objectifs: la parité dans l'emploi¹ et la prise en considération des questions de parité des sexes (élaboration et exécution des politiques et des programmes tenant compte des problématiques femmes-hommes).² Depuis l'adoption de la Déclaration de Beijing, les Nations Unies ont pris un certain nombre de mesures:

- 2006: le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a approuvé la politique à l'échelle du système des Nations unies sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes comme moyen de mettre en œuvre la résolution 1997/2 du Conseil économique et social (ECOSOC), sur la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies.
- 2012: le CCS a adopté le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP) pour promouvoir une vision partagée et améliorer la cohérence à l'échelle du système des problématiques femmes-hommes tout en adoptant une approche progressiste à son égard. ONU-SWAP 1.0 a été appliqué dans l'ensemble du système des Nations Unies jusqu'en 2017.
- 2015: l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, y compris les Objectifs de développement durable, dont l'objectif 5 est spécifiquement consacré à l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes.
- 2018: le CCS a lancé ONU-SWAP 2.0, une mise à jour et extension d'ONU-SWAP 1.0, qui intégrait des améliorations et les enseignements tirés de la première version et les alignait avec le Programme à l'horizon 2030.

B. Mandat de l'UPU sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

2. Les mandats des Nations Unies mentionnés ci-dessus servent de base à la politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. L'UPU manifeste depuis longtemps un intérêt pour les questions d'égalité des genres et s'engage à soutenir les avancées plus larges sur cette question dans le cadre de son mandat et de sa mission.³ Les efforts pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes à l'UPU ont pris de la vitesse et gagné de nouveaux soutiens pendant le cycle 2017–2020. De plus, l'engagement à atteindre les Objectifs de développement durable a été démontré tout au long des consultations sur la Stratégie postale d'Abidjan.⁴

¹ En 2017, l'ONU a développé la stratégie de parité des sexes au sein du système. Il s'agit d'un élément essentiel pour atteindre concrètement l'objectif de parité des genres. La stratégie fournit une feuille de route permettant d'atteindre la parité aux plus hauts niveaux de la chaîne hiérarchique d'ici à 2021, et à l'échelle du système d'ici à 2028. Elle propose notamment la mise en place de cibles, du principe de responsabilité, de mesures spéciales et d'un environnement propice. Elle préconise également d'instaurer des mesures de contrôle des nominations du personnel à haut niveau et des définitions de la mission.

² En 2022, ECOSOC a adopté une résolution pour prendre en considération les problématiques liées aux genres dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies. L'objectif était de s'assurer que tous les documents stratégiques et de service des institutions de l'ONU s'appuient sur des données désagrégées et des analyses relatives aux genres robustes et systématiques. Il s'agissait également d'aborder les problématiques femmes-hommes en vue d'atteindre l'égalité des genres, et d'intégrer ce principe à tous les autres domaines visés par les Objectifs de développement durable des Nations Unies.

³ Les résolutions CE 1/1976 et CA 4/1995, en particulier, traitent de l'égalité en matière de recrutement. De plus, le Congrès de Doha 2012 a approuvé la résolution C 74/2012, sur la gestion du personnel du Bureau international, en vue de parvenir au meilleur équilibre possible entre les genres et à une répartition géographique équitable du personnel du Bureau international. Pendant la session d'octobre 2019 de la Commission 1 du Conseil d'administration (CA), de nombreux Pays-membres ont manifesté un intérêt spontané pour la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes à l'UPU. Ils ont souligné qu'aucun genre ne devrait être favorisé en ce qui concerne le personnel, les politiques ou les textes et documents de l'UPU.

⁴ CA C 3 2019.2–Doc 3.

3. Une proposition d'ordre général sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes soumise lors du Congrès d'Abidjan avec une note annexe (CONGRÈS–Doc 39) a été approuvée et codifiée en tant que résolution C 10/2021 du Congrès d'Abidjan, sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes à l'UPU et dans le secteur postal.

4. Pour mettre en œuvre la résolution C 10/2021 du Congrès d'Abidjan, le CA a chargé le Bureau international de l'UPU d'accomplir un certain nombre de tâches liées aux Objectifs de développement:

- Développement et mise en œuvre d'une politique sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes pendant le cycle d'Abidjan.
- Adoption de termes neutres du point de vue du genre et leur utilisation dans tous les Actes et documents de l'Union.
- Compte rendu annuel au CA de la progression de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique.
- Coopération avec l'ONU pour la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et de la prise en considération des questions de parité des genres.

5. Comme première étape, les Actes de l'Union résultant du Congrès d'Abidjan ont été rédigés avec des termes neutres du point de vue du genre, et tous les documents subséquents ont été révisés afin d'intégrer des termes similaires, conformément aux directives du Congrès.

C. Efforts récents de l'UPU

6. Les principes de diversité et d'inclusion font partie intégrante des valeurs et de la culture de l'UPU. L'égalité des genres s'inscrit dans ces deux principes et en est un aspect essentiel. En adoptant une approche intersectionnelle,⁵ l'UPU prend en considération la diversité de son personnel dans ses efforts pour promouvoir l'égalité et l'inclusion.

7. Comme le secteur postal est, traditionnellement, à forte prédominance masculine,⁶ les inégalités découlent souvent des préjugés historiques et culturels liés au genre. Elles découlent également des stéréotypes et perceptions de certains groupes ou individus fondés sur leur race, leur appartenance ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur cursus scolaire, leur expérience professionnelle, ou d'autres facteurs sociaux.

8. Bien que des progrès aient été réalisés dans certains domaines de l'UPU et du secteur postal, l'engagement des femmes et leur contribution à la direction du secteur postal restent relativement limités. Pour que cela change, les hommes doivent devenir les partenaires et les alliés des femmes pour soutenir l'égalité des genres et mettre fin à la discrimination et au harcèlement. Les hommes, comme les femmes, qu'ils occupent ou non un poste de direction, peuvent prendre part de façon officielle ou non à des initiatives visant à mettre consciemment en avant leurs collègues féminines sur leur lieu de travail. Pour parvenir à l'égalité des genres, un effort collectif est nécessaire.

9. L'UPU a la ferme conviction que, dans un environnement de travail plus inclusif, divers et paritaire en matière de genre, chaque personne, quel que soit son genre, se sent à sa place, estime que ses contributions ont de l'importance et pense qu'elle peut exploiter son plein potentiel.

10. L'égalité des genres et la participation effective des femmes aux opérations et services postaux sont essentielles pour que les actions en lien avec le développement durable aient du sens, et pour la création d'un environnement de travail propice. L'UPU s'engage à assurer l'égalité des droits et des chances pour toutes les femmes aux postes de décisionnaire au sein de l'organisation et dans les opérations postales mondiales. L'Union s'engage également à lutter contre les obstacles qui limitent la participation des femmes au développement des activités postales. La participation égale des femmes et des hommes au développement économique et social des opérations et services postaux est cruciale.

⁵ L'intersectionnalité est un outil analytique permettant d'étudier, de comprendre et de répondre aux façons dont le genre et d'autres identités s'entrecroisent, et comment ces intersections contribuent à créer des expériences d'oppression et de privilège uniques. Plus d'informations sur l'intersectionnalité sont disponibles ici: www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/intersectionality_a_tool_for_gender_and_economic_justice.pdf.

⁶ Vous trouverez des données supplémentaires sur l'emploi des femmes et des hommes dans le secteur postal dans la Statistique des services postaux de 2021 (<https://www.upu.int/fr/Publications/Statistics/Statistique-des-services-postaux-2021>).

II. Politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes

D. Principes directeurs

11. En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, l'UPU reconnaît l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes comme un droit humain fondamental et un élément clé de la justice sociale. La politique repose sur les principes suivants:

- Les droits de l'homme universels et le principe de ne laisser personne de côté⁷: la Déclaration universelle des droits de l'homme s'applique à tous les individus, quel que soit leur genre ou leur statut juridique et socioéconomique, à tout moment et en tout lieu. Elle reconnaît que toutes les personnes sont égales. Le principe d'universalité et d'indivisibilité des droits de l'homme doit être intégré à tous les projets, politiques, réglementations, programmes et activités de l'UPU. De plus, les promesses énoncées dans le Programme à l'horizon 2030 de «ne laisser personne de côté» et d'aider en premier «les plus défavorisés» reflètent l'engagement sans équivoque de tous les États membres de l'ONU: éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes, mettre fin à la discrimination et à l'exclusion et réduire les inégalités et les vulnérabilités qui laissent des personnes de côté et compromettent le potentiel des individus et de l'humanité dans son ensemble.
- Principe de non-discrimination: les fondateurs des Nations Unies ont déclaré leur intention de proclamer «à nouveau leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes». C'est dans la continuité de cette approche que l'UPU s'engage à promouvoir l'égalité des genres et des chances pour le personnel féminin et masculin en matière de promotions et de progression de carrière, mais aussi en matière de reconnaissance et de récompense des performances, sans discrimination fondée sur la race, le genre, la classe, la langue ou la religion.

E. Portée et application

12. Cette politique est applicable à tout le personnel du Bureau international à tous les niveaux ainsi qu'à tous les programmes, procédures, projets, activités de l'UPU et aux opérations liées aux services postaux.

13. Cette politique est un document évolutif qui sera révisé lors de cycles de planification stratégique successifs. Il sera nécessaire d'organiser des consultations avec le personnel du Bureau international et les Pays-membres de l'UPU pour maintenir une vision claire et partagée ainsi qu'un consensus explicite sur les objectifs liés à l'égalité des genres sur les engagements à long terme.

F. Développement de la politique

14. Cette politique a été développée selon une approche analytique, participative et consultative tout au long de l'année 2022. Des Pays-membres et des organismes des Nations Unies ont été consultés, selon les besoins. Elle s'appuie également sur les principaux constats d'une analyse des lacunes et étude comparative des performances de l'UPU par rapport aux normes de performance d'ONU-SWAP 2.0 conduite entre avril et août 2022. L'étude révèle les domaines dans lesquels l'UPU n'a pas été au niveau des indicateurs de performance d'ONU-SWAP 2.0 en matière de promotion de l'égalité des genres. Elle identifie également des possibilités d'amélioration.

15. Pendant le processus de consultation, l'UPU a également puisé dans les enseignements et les recommandations des rapports annuels effectués à l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) dans le cadre d'ONU-SWAP 2.0. L'Union s'est aussi appuyée sur la coopération interinstitutions, au moyen notamment de réunions virtuelles avec les Pays-membres intéressés, de conférences annuelles ONU-SWAP, d'évaluations par des pairs, de réunions virtuelles ou en face à face avec ONU-Femmes et d'autres agences des Nations Unies.

16. Conformément aux mandats mondiaux des Nations Unies et à la résolution C 10/2021 du Congrès d'Abidjan, la présente politique vise à assurer que le Bureau international dispose des outils nécessaires pour soutenir la réalisation de l'Objectif de développement durable 5 et des cibles afférentes applicables et que les principes d'égalité des genres font partie intégrante des fonctions et opérations du Bureau International.

⁷ Pour en savoir plus, veuillez consulter *Ne pas faire de laissés-pour-compte – Guide opérationnel du Groupe des Nations Unies pour le développement durable à l'usage des Équipes de pays de l'ONU* (<https://unsdg.un.org/fr/resources/ne-pas-faire-de-laisses-pour-compte-guide-operationnel-du-groupe-des-nations-unies-pour>).

G. Politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes 2023–2025

17. Au sens le plus large, la vision de l'UPU de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes pour le secteur postal peut être résumée ainsi: «L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable du monde de la poste.»

18. La politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes 2023–2025 établit un cadre pour les travaux de l'UPU visant à atteindre des cibles spécifiques et applicables de l'Objectif de développement durable 5 au cours du cycle d'Abidjan.⁸

19. Cette politique définit les mesures et actions à entreprendre pour la prise en considération des problématiques femmes-hommes, la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, mais aussi pour assurer la représentation égale des femmes et des hommes dans les procédures de prise de décisions et de direction. Ainsi, l'UPU contribuera à atteindre les Objectifs de développement durable et améliorera ses performances par rapport aux indicateurs ONU-SWAP 2.0.

20. Cette politique pose les bases d'une approche transformatrice sensible au genre pour développer la culture, la direction et les procédures de prise de décisions de l'UPU. En acceptant les différences des membres du personnel de l'UPU, y compris leur culture, leur ethnicité, leur origine géographique, leurs croyances religieuses, leur âge, leur genre, leurs convictions politiques et sociales ainsi que leur statut juridique, cette politique vise à instaurer une culture plus inclusive, dépourvue de préjugés liés au genre et de discrimination à l'égard des femmes. L'UPU vise à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes pour s'assurer que les femmes et les hommes contribuent et participent de manière égale aux efforts et à la prise de décisions pour l'organisation.

21. La politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes 2023–2025 ne contient pas de mandat pour le développement ou l'application des politiques ou pratiques relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes par les ministères, les opérateurs désignés ou les autorités de régulation des Pays-membres. De tels mandats peuvent uniquement être émis par les autorités nationales dans le respect des droits souverains de ces Pays-membres.

22. Dans le cadre de son rôle stratégique dans le secteur postal mondial, l'UPU encourage les acteurs internes et externes, y compris les Pays-membres et leurs régulateurs, ministères et opérateurs désignés, dans le respect de leur législation nationale, de leurs priorités et capacités, à soutenir et à contribuer à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes au sein de l'organisation.

III. Principes de mise en œuvre

H. Méthodologie – Théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes

23. Une théorie du changement est une méthodologie pour la planification, la participation, la gestion évolutive et l'évaluation utilisée par les organisations internationales, les gouvernements et les acteurs du secteur privé pour promouvoir un changement social positif.

24. La théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes de l'UPU décrit comment l'organisation va contribuer à apporter et encourager les changements nécessaires en son sein et dans le secteur postal mondial pour se conformer aux normes et aux engagements des Nations Unies sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

25. Conformément aux normes ONU-SWAP 2.0, la théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes est sous-tendue par une vision, à savoir que «la formation aux questions d'égalité des genres soutient la mise en œuvre de stratégies plus globales de prise en considération de la parité des genres et contribue à réduire les inégalités dans ce domaine au sein de l'organisation et du secteur postal élargi».

⁸ L'UPU contribuera à atteindre les cibles ci-après de l'Objectif de développement durable 5: 5.1, 5.5, 5a, 5b et 5c.

26. Cette vision s'accompagne de deux ensembles de résultats, décrits comme suit:

- À long terme: le personnel du Bureau international participant à des initiatives de renforcement des capacités relatives à l'égalité des genres obtiendra des connaissances et la capacité de mettre en œuvre et d'assumer la responsabilité des stratégies, politiques et procédures liées à la prise en considération des problématiques femmes-hommes.
- À court terme: le personnel du Bureau international participant à des initiatives de renforcement des capacités relatives à l'égalité des genres aura une meilleure compréhension des inégalités liées au genre et des problématiques femmes-hommes dans les politiques et procédures clés de l'UPU.

27. La théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes est fondée sur une approche de renforcement des capacités, de responsabilisation et de gestion des connaissances qui mènera à des changements transformateurs en matière d'égalité des genres dans l'organisation, et plus largement dans le secteur postal.

- Gestion des connaissances: les membres du personnel du Bureau international auront accès à des bases de connaissance qui les aideront à comprendre les problématiques liées à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et leur permettront de savoir quelles politiques et procédures sont en place à l'UPU.
- Responsabilité: les membres du personnel du Bureau international seront encouragés et motivés à mettre en œuvre les politiques et procédures qui promeuvent la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans leurs travaux. Pour ce faire, des mesures incitatives adaptées et un cadre robuste définissant la responsabilité seront mis en place pour assurer la conformité à l'Objectif de développement durable 5 et aux cibles afférentes applicables et en promouvoir la réalisation.
- Renforcement des capacités: le personnel du Bureau international développera les capacités et compétences nécessaires pour honorer l'engagement de l'UPU à atteindre les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.⁹

28. Les études sur le comportement démontrent que, pour être efficace, le changement doit être guidé par les interactions sociales et le renforcement des capacités. Hord et Roussin (2013) constatent que «le changement est plus durable lorsqu'il est motivé par les conditions qui invitent les personnes à s'impliquer dans l'apprentissage social».¹⁰

29. La théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes sera fondée sur quatre hypothèses et facteurs propices:

- La parité de genres fait partie intégrante de la planification stratégique de l'UPU ainsi que de ses procédures de mise en œuvre et d'établissement de rapports.
- Les acteurs de l'UPU partagent une volonté politique de défendre, promouvoir et atteindre l'égalité des genres et une représentation égale des femmes dans les opérations postales.
- La direction comprend et reconnaît que la parité des genres est un processus transformateur et un engagement à long terme.
- Les dirigeants ont la volonté de promouvoir et d'atteindre l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Ils auront le désir de faire face à tout risque ou obstacle qui pourrait survenir pendant la mise en œuvre d'activités liées à la parité de genre.

30. La théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes défendra une approche intersectionnelle. Cela signifie que les Directions du Bureau international de l'UPU devront prendre dûment en considération l'intersectionnalité lorsqu'elles promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans leurs domaines d'opération respectifs, et que les modifications correspondant à ces principes devraient être apportées aux systèmes et procédures de ces Directions et se refléter dans le comportement de leur personnel. L'UPU consultera les Pays-membres intéressés et les opérateurs désignés pour valider les hypothèses et facteurs propices susmentionnés en les testant face aux preuves disponibles. Cela permettra

⁹ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de travail «A theory of change for training for gender equality» (Une théorie du changement pour former à l'égalité des genres), commissionné par le Centre de formation d'ONU-Femmes (trainingcentre.unwomen.org/resources_library/resources_centre/01%20theory%20of%20change.pdf).

¹⁰ Hord, S.M., et Roussin, J.L. 2013. Implementing Change Through Learning: Concerns-Based Concepts, Tools, and Strategies for Guiding Change. Première édition. Thousand Oaks: Corwin, p. 3.

de garantir que le personnel du Bureau international et les Pays-membres sont sur la même ligne dans leur compréhension de, et leur communication sur, la représentation égale des femmes, la culture et l'architecture de genre, l'engagement de la Direction, la gestion de la performance, la capacité et la formation du personnel, les programmes, les projets, les activités, l'établissement de rapports et le recrutement du personnel.¹¹

31. Un certain nombre de risques pourraient survenir lors de la mise en œuvre de la théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. Ils pourraient nuire à la prise en considération des problématiques femmes-hommes et à l'atteinte des objectifs d'égalité des genres. Ces risques comprennent:

- des contraintes liées aux levées de fonds, des dons insuffisants et un manque de canaux pour mobiliser davantage de ressources, ce qui pourrait affecter de manière négative la disponibilité des ressources et/ou la mise en œuvre de programmes relatifs à l'égalité des genres;
- une conscience limitée du personnel du Bureau international à tous les niveaux de son rôle essentiel dans la mise en œuvre de politiques conformes à ONU-SWAP 2.0 et dans le fait de garantir la responsabilité et la performance du personnel de l'organisation;
- une capacité limitée de la Direction à éliminer les préjugés inconscients ou à établir une culture de l'organisation qui promeut la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans les échanges, les communications et le partage de connaissances et d'informations en interne.

32. Certains de ces risques peuvent être réduits en apportant des modifications progressives aux méthodes de travail et à la culture de l'UPU et en renforçant les capacités du personnel de l'organisation de manière systémique. La réduction d'autres risques, comme ceux liés aux besoins de financement, prendra plus de temps et nécessitera une action coordonnée des principaux acteurs de l'UPU. Les mesures de réduction des risques seront abordées en détail au cours du cycle et seront prises en considération dans le processus de mise en œuvre.

33. Pour donner vie à la vision de la théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes, l'UPU soutiendra le processus d'apprentissage selon les besoins et s'assurera que tous les participants comprennent parfaitement les politiques et procédures de l'UPU liées à cette question. Pour évaluer l'efficacité des activités d'apprentissage et des formations sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, l'UPU organisera un contrôle des connaissances des participants avant et après la formation ainsi que des entretiens, des ateliers, et un suivi continu.

34. Le but final de la théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes est de permettre à la Direction générale du Bureau international de l'UPU de rendre l'organisation moins réactive et plus proactive dans sa promotion de cette question. L'UPU prévoit qu'en transformant la Direction elle contribuera à instaurer une culture plus durable et inclusive en matière de genres qui renforcera sa mission, qui consiste à rendre autonomes les personnes qui ont été laissées de côté ou qui risquent de l'être.

35. La théorie du changement relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes sous-tend et informe des actions spécifiques pour le cycle en cours, et potentiellement au-delà, comme détaillé ci-après.

1. Actions spécifiques

36. Par le biais de cette politique, l'UPU mettra en place plusieurs arrangements institutionnels pour atteindre progressivement les normes de performances définies dans ONU-SWAP 2.0.

37. Pour faciliter la progression vers l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans l'organisation et le secteur postal mondial, l'UPU va:

- développer une culture transformatrice sensible au genre pour encourager la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans l'organisation, y compris dans ses organes directeurs, et dans la mesure où cela est réalisable et autorisé, dans le secteur postal mondial;

¹¹ Remettre en question des idées démodées, comme le fait que les hommes sont plus aptes à gérer les opérations postales, devrait permettre d'éliminer les préjugés inconscients et mener, à terme, à des changements sociaux dans le secteur. Une approche collaborative et participative devra être mise en place, dans laquelle plusieurs acteurs (internes et externes) partageront leurs perspectives et permettront aux points de vue des femmes et d'autres groupes sous-représentés d'être reflétés au cours du développement et de la validation de la théorie du changement.

- s’assurer que les dirigeants de l’organisation endossent la responsabilité d’institutionnaliser la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans tous les domaines d’opération de l’UPU;
- renforcer les capacités du personnel de l’UPU pour intégrer les problématiques liées aux genres dans la conception et la mise en œuvre de programmes afin d’opérer des transformations en profondeur vis-à-vis de ces questions;
- fournir une assistance technique aux opérateurs désignés et aux Pays-membres pour les aider à intégrer des objectifs relatifs à l’égalité de genres et à l’autonomisation des femmes réalistes et mesurables dans leurs politiques, leurs plans et leurs programmes visant à améliorer les opérations et services postaux.

38. La Direction du Bureau international, les référents pour les questions liées aux genres et les experts des questions de genre se réuniront périodiquement à des fins de discussion et de consultation au sujet des mesures instaurées pour la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans les travaux de l’UPU.

39. L’équipe dirigeante de l’UPU (personnel de grades D 1 et D 2) défendra en interne et publiquement la promotion de l’égalité des genres et de l’autonomisation des femmes pour faciliter l’atteinte des cibles liées au genre conformément aux Objectifs de développement durable, notamment l’objectif 5. Le Directeur général et le Vice-Directeur général du Bureau international continueront à défendre en interne et publiquement la promotion de l’égalité des genres et de l’autonomisation des femmes dans le secteur postal mondial et au sein du système des Nations Unies.

40. Une culture interne ouverte et inclusive qui célèbre la diversité est essentielle pour une communication et une gestion efficaces des connaissances sur les questions de genre. L’UPU s’emploiera à faciliter le partage d’informations et la communication sur les problématiques liées à l’égalité des genres en interne et en externe conformément à son mandat.

41. L’UPU va s’assurer que les travaux du Bureau international, y compris ses programmes, ses projets et ses activités, prennent en considération et intègrent dûment les problématiques liées au genre en tenant compte des droits des femmes et des hommes ainsi que de l’objectif d’égalité des genres afin que le personnel de tous les genres bénéficie de façon égale des travaux de l’UPU tout en contribuant aux objectifs d’égalité des genres et d’autonomisation des femmes. L’UPU prendra également en considération les résultats liés aux questions d’égalité des genres et d’autonomisation des femmes des initiatives programmatiques individuelles qui ne sont pas mentionnées directement dans un document de planification stratégique particulier.

42. Pour intégrer la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans un projet en particulier, l’UPU devra tenir compte d’un certain nombre d’éléments clés pour mesurer l’impact de ce projet, à la fois en termes quantitatifs et qualitatifs, sur les objectifs et résultats liés à l’égalité des genres et à l’autonomisation des femmes. Par exemple, l’Union devrait considérer dans quelle mesure le projet:

- implique la participation et l’autonomisation des femmes, en leur faisant par exemple occuper des postes de gestionnaires de projet, de membres du Comité directeur, etc.;
- prend en considération les besoins spécifiques au genre et les conditions spécifiques au genre;
- répond aux problématiques et aux cibles liées à l’égalité des genres pertinentes pour le projet;
- implique des acteurs masculins et féminins (internes et externes) dans les procédures de consultation et de prise de décisions.

43. L’UPU travaillera avec des acteurs internes et externes pour s’assurer que les actions de planification, de programmation et de correction appropriées seront entreprises pour répondre aux besoins spécifiques au genre et pour combler le fossé entre les genres au sein de l’organisation et plus généralement du secteur postal.

44. La défense de causes en interne et en externe sera alignée avec les missions et valeurs de l’UPU et soutiendra la promotion de l’égalité des genres et de l’autonomisation des femmes comme une norme des Nations Unies. De plus, l’UPU prendra des mesures pour résoudre et éliminer les préjugés liés au genre dans l’organisation en vue de changer les attitudes en profondeur.

45. La prise en considération des problématiques liées au genre sera intégrée aux valeurs fondamentales de l'UPU avec des compétences appropriées. L'Union intégrera donc l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes à ses valeurs de diversité et d'inclusion. Cette modification sera reflétée dans les normes de compétence et d'éthique pour toutes les descriptions de poste ou avis de vacance de l'UPU.

46. Sous réserve des allocations budgétaires nécessaires, l'UPU entreprendra des évaluations régulières des capacités¹² pour contrôler les capacités, la connaissance et les compétences du personnel et des Pays-membres en matière d'égalité des genres.¹³ Les résultats de ces évaluations seront utilisés pour élaborer un plan de développement des capacités visant à combler les fossés et à répondre aux besoins réels d'apprentissage du personnel de l'UPU et des acteurs du secteur postal. L'UPU s'emploiera à développer et à introduire des programmes de formation, des visites de découverte, des ressources d'apprentissage, des webinaires, des ateliers dédiés et d'autres initiatives et ressources visant à la prise en considération des problématiques liées au genre, le cas échéant.

47. Pour promouvoir une communication efficace et directe, l'UPU continuera d'intégrer progressivement la prise en considération des problématiques femmes-hommes dans ses procédures de prise de décisions, y compris dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques et de programmes, pour que le personnel de tous les genres en bénéficie de façon équitable.

48. De plus, l'UPU entretiendra dans ses locaux une atmosphère inclusive, diverse et sensible aux questions de genre fondée sur les principes de bienveillance et de respect et exempte de harcèlement et d'abus. Particulièrement, l'organisation:

- garantira que les dirigeants, les responsables et tous les employés collaborent pour éliminer les préjugés inconscients qui pourraient diminuer les efforts visant à entretenir un environnement de travail et une culture institutionnelle propice;
- encouragera une culture plus participative dans laquelle la contribution de chaque membre du personnel, quel que soit son genre, sera appréciée;
- appliquera les principes éthiques des Nations Unies et les codes liés (p. ex. le Code de conduite des Nations Unies), organisera des formations obligatoires, adoptera des politiques de tolérance zéro vis-à-vis des comportements contraires à l'éthique, de la discrimination et du harcèlement, introduira des mesures spéciales pour la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et des abus de pouvoir, engagera des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes coupables de discrimination, de harcèlement ou d'abus, résoudra les conflits et établira des mécanismes de protection contre les représailles;
- fera la promotion et établira des rapports sur les politiques facilitatrices de l'UPU en matière de maternité, de paternité, d'adoption, de congé parental ou d'urgence, d'allaitement et de garde d'enfants, et elle révisera et renforcera l'application de ces politiques au besoin;
- fera la promotion et mettra en œuvre les règles et règlements des Nations Unies sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et effectuera le suivi de l'application et de son impact sur le personnel, ventilé par genre et par grade, à l'aide d'un mécanisme interne.

49. Le Bureau international examinera, établira des rapports et, conformément aux pratiques exemplaires, mettra à jour les politiques de l'UPU relatives à la création d'environnements facilitants et propices.

¹² Les évaluations des capacités liées à l'égalité des genres évaluent la compréhension, la connaissance et les compétences d'une entité et de son personnel en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ainsi que ses politiques et son architecture liées au genre.

¹³ D'après ONU-Femmes, des investissements relativement faibles en matière de capacités de l'architecture liée au genre et du personnel associé peuvent avoir un impact important sur la mise en œuvre de politiques conformes à ONU-SWAP et, à terme, sur l'atteinte des Objectifs de développement durable et des résultats liés à l'égalité des genres attendus. La résolution ECOSOC E/2011/6 établit le besoin d'une évaluation du personnel au sujet de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

50. L'UPU cherchera à allouer les ressources adéquates pour soutenir ses efforts de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes au sein de l'organisation et du secteur postal mondial. À cette fin, l'Union évaluera et effectuera le suivi de ses allocations à l'aide des marqueurs de l'égalité hommes-femmes¹⁴ et définira des cibles par le biais de consultations internes et externes avec des Pays-membres et des partenaires externes.

J. Partenariats

51. L'UPU sera activement impliquée dans la coopération avec la communauté de pratiques interinstitutions du système des Nations Unies et dans son amélioration. Elle assistera également aux réunions et ateliers annuels d'ONU-SWAP. De plus, elle participera et organisera des évaluations par des pairs avec d'autres institutions du système des Nations Unies tous les cinq ans afin de partager des pratiques exemplaires et enseignements retirés, mais aussi de renforcer ses capacités internes à rendre compte de ses performances par rapport aux indicateurs ONU-SWAP et à suivre ses progrès vers la réalisation de l'Objectif de développement durable 5.¹⁵

52. L'UPU cherchera à collaborer avec des partenaires externes et des donateurs qui ont démontré un engagement envers l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes pour garantir une bonne prise en charge des projets liés aux questions de genre. Tout futur accord conclu avec des partenaires et des donateurs externes engagés envers l'égalité des genres sera considéré dans le cadre de programmes conjoints ou collaboratifs.

53. L'UPU collaborera avec tous les partenaires (Pays-membres, opérateurs désignés, donateurs, organisations internationales, société civile, organisations non gouvernementales, groupes de communauté et acteurs du secteur postal élargi) pour intégrer les questions relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et pour assurer la participation des femmes ainsi qu'une prise en considération des problématiques liées au genre dans les procédures de prise de décisions à tous les niveaux du secteur postal mondial.

K. Responsabilité

54. Cette politique exige un degré de responsabilité à tous les niveaux de l'UPU, comme suit:

- Direction (grades D 1 et D 2): en tant que principaux représentants de la mission et des valeurs de l'UPU, les membres de la Direction, y compris le Directeur général et le Vice-Directeur général, devront cultiver une vision et une compréhension commune de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Ils seront responsables de la réussite de la mise en œuvre, du suivi, de l'évaluation et des comptes rendus de la politique.
- Responsables (grades P 4 et P 5): les responsables devront se conformer à la politique et s'assurer que leurs équipes en ont conscience et comprennent ses objectifs. C'est à eux qu'il revient de promouvoir et d'encourager la compréhension de la vision de l'UPU en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et de l'appliquer dans leurs domaines d'activité respectifs.
- Tout le personnel (catégories G et P, y compris les consultants): tous les membres du personnel du Bureau international, à tous les niveaux, ont pour responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisation en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et de prendre en considération les problématiques femmes-hommes dans leurs domaines d'activité respectifs au quotidien.

55. La politique de l'UPU relative à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes a été rédigée sur la base des normes de performance et d'établissement des rapports pour les entités des Nations Unies conformément à ONU-SWAP 2.0 et sous la direction d'ONU-Femmes pour le développement de politiques relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes. Cela permettra de renforcer la responsabilité de l'UPU ainsi que ses capacités à obtenir des résultats en matière de prise en considération des problématiques femmes-hommes, d'égalité des genres et de représentation égale des femmes et des hommes dans les travaux de l'organisation et au sein du secteur postal mondial.

¹⁴ Les marqueurs de l'égalité hommes-femmes constituent une norme obligatoire pour l'établissement de rapports sur les données financières à l'échelle du système pour l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide et l'organisation de coopération et de développement économiques. Pour en savoir plus, consultez le document «Normes applicables en matière de données aux exercices de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies, disponible à l'adresse <https://unsdg.un.org/fr/resources/normes-requises-en-matiere-de-donnees-pour-la-publication-de-donnees-financieres-lechelle>.

¹⁵ La première évaluation de l'UPU par des pairs dans le cadre d'ONU-SWAP a été conduite avec l'UIT en novembre 2022.