|  |  |
| --- | --- |
| **Conférence de plénipotentiaires (PP-18)Dubaï, 29 octobre – 16 novembre 2018** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| SÉANCE PLÉNIÈRE | **Document 68-F** |
|  | **12 octobre 2018** |
|  | **Original: espagnol** |
|  |
| Argentine (République)/Costa Rica/Dominicaine (République) |
| Propositions pour les travaux de la conférence |
|  |
|  |

Motifs

L'objectif des Administrations des pays signataires est que l'UIT devienne un chef de file en matière de défense de l'égalité hommes/femmes et donne l'exemple en ayant des femmes parmi ses fonctionnaires élus.

Nous sommes d'avis que, face à l'accroissement faible, voire presque nul, du nombre de femmes occupant des postes de direction ou de fonctionnaire élu, des mesures doivent être prises pour améliorer la représentation des femmes.

La nécessaire modification de la structure des processus d'élection vise à garantir l'égalité hommes/femmes dans la pratique.

Le principe d'équité, selon lequel les personnes désavantagées peuvent être traitées différemment pour garantir l'égalité, justifie d'étudier des solutions nouvelles, comme le système de quotas. Certains sont d'avis que la participation d'un nombre équilibré d'hommes et de femmes aux processus décisionnels est de nature à faire naître des idées, valeurs et comportements différents, qui contribuent à renforcer la justice et l'équilibre dans le monde, pour les femmes comme pour les hommes.

Il est proposé de confier l'étude de cette question au Conseil, afin que celui-ci puisse déterminer la meilleure façon de mettre en oeuvre la résolution.

ADD ARG/CTR/DOM/68/1

Projet de nouvelle Résolution [ARG/CTR/DOM-1]

Intégration du principe d'égalité hommes/femmes dans le cadre
de l'élection des fonctionnaires de l'UIT

La Conférence de plénipotentiaires de l'Union internationale des télécommunications (Dubaï, 2018),

rappelant

*a)* le cinquième Objectif de développement durable défini par les Nations Unies, qui concerne l'égalité des sexes et dont une des cibles consiste à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique;

*b)* la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, dans lesquels il est demandé aux gouvernements de s’efforcer d’équilibrer la proportion d’hommes et de femmes dans les listes de candidats présentés par les pays à des postes électifs et autres dans les organes des Nations Unies, les institutions spécialisées et les autres organismes autonomes des Nations Unies, en particulier aux postes de direction;

*c)* la Résolution 70 (Rév. Busan, 2014) de la Conférence de plénipotentiaires, sur l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT, la promotion de l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes grâce aux technologies de l'information et de la communication;

*d)* le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), qui établit pour la première fois des normes de performance pour le travail réalisé par l'ensemble des entités des Nations Unies en matière de rapports hommes/femmes;

*e)* la Politique relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM), qui constitue un outil permettant de veiller à ce que l'égalité des sexes demeure une considération centrale des plans, activités et programmes stratégiques de l'UIT;

*f)* la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, aux termes de laquelle les Nations Unies doivent prendre les mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes, y compris des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l’instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes , sans que cela soit considéré comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la Convention, tout en soulignant qu'il n'est pas question de maintenir dans le temps des normes inégales, lesquelles s'éteindront lorsque les objectifs en matière d’égalité de chances et de traitement auront été atteints;

*g)* la Stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies, adoptée en 2017, dans laquelle il est recommandé que le Cabinet du Secrétaire général se dote d'un dispositif solide et moderne de recherche de candidates à des postes de haut niveau dans l'ensemble du système des Nations Unies pour constituer et tenir à jour un répertoire de candidates qualifiées;

*h)* la Stratégie de l'Union internationale des télécommunications sur la parité hommes/femmes, adoptée en 2018, dont l'objectif est de se rapprocher dans toute la mesure du possible de l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux de postes de l'UIT;

*i)* le paragraphe 61 du Plan stratégique pour les ressources humaines de l'UIT (Document C09/56), par lequel est confiée au Secrétaire général la responsabilité d'obtenir un équilibre géographique et hommes/femmes,

considérant

*a)* que les Nations Unies ont montré que l'inclusion significative des femmes dans les processus décisionnels accroît l'efficacité et la productivité, apporte de nouvelles façons de voir les choses et de nouvelles solutions, dégage de nouvelles ressources et renforce l'action dans tous les domaines de travail;

*b)* que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a officiellement présenté la Stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies en septembre 2017 et s'est engagé à atteindre la parité au niveau des postes de haute direction, y compris ceux de secrétaire général adjoint, sous-secrétaire général et représentant et envoyé spéciaux, avant la fin de 2021, ainsi que la parité dans l'ensemble de l'Organisation "*bien avant 2030*";

*c)* qu'il convient de moderniser l'organisation et de changer sa culture institutionnelle pour que les Nations Unies puissent avoir accès à toutes les possibilités qu'elle offre et en tirer parti;

*d)* que la parité est fondamentale pour la crédibilité de l'organisation en ce qu'elle constitue une pratique exemplaire;

*e)* que l'on observe à l'UIT une sous-représentation des femmes aux fonctions très exposées et essentielles, par exemple aux postes à responsabilité et aux postes de haute direction;

*f)* qu'en 150 d'existence, l'UIT n'a jamais compté de fonctionnaire élue;

*g)* que, pour remédier à cette situation, il faut prendre des décisions en faveur de mesures volontaristes permettant d'obtenir des résultats concrets à court terme,

consciente

*a)* que le Secrétaire général de l'UIT est un "Ambassadeur international de l'égalité hommes/femmes" et qu'il s'est engagé publiquement en faveur de l'égalité des sexes;

*b)* que les fonctionnaires élus et les directeurs de l'UIT ont été encouragés à appuyer publiquement l'égalité hommes/femmes et la parité et à prendre des engagements précis, concrets et ambitieux en vue de promouvoir l'égalité et la parité dans leur service;

*c)* que diverses mesures ont été prises à l'UIT pour accroître le nombre de femmes au sein du personnel et au sein des délégations des Etats Membres et des Membres associés;

*d)* que la présence de femmes à des postes de direction contribue à promouvoir la participation des femmes et constitue en outre un mécanisme permettant d'encourager très tôt les vocations scientifiques et technologiques chez ces dernières;

*e)* que des mesures doivent encore être prises concernant la représentation des femmes aux postes de fonctionnaire élu,

tenant compte du fait

*a)* que l'adoption d'un système de quotas en vue de garantir la participation des femmes a donné des résultats très satisfaisants et concrets concernant l'intégration des femmes dans la vie politique;

*b)* que la mise en place de quotas de représentation des femmes ne doit pas être considérée comme contraire à la reconnaissance du mérite ou des qualités personnels, mais plutôt comme une politique innovante et avant-gardiste visant à réduire les disparités entre les sexes et à lutter contre la non-représentation des femmes aux postes de fonctionnaire élu;

*c)* que l'adoption de mesures correctives destinées à augmenter le nombre de candidatures féminines vise à mettre un terme aux discriminations existantes, à remédier à celles passées et à prévenir les discriminations futures, en faisant en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes chances de présenter leur candidature aux postes décisionnels de l'UIT;

*d)* que l'élaboration de stratégies pour empêcher la discrimination sexiste involontaire dans les processus électoraux contribue à atteindre les objectifs de parité,

décide

qu'il convient de faire en sorte qu'au moins un des cinq fonctionnaires élus lors de la présente Conférence soit une femme,

charge le Conseil

1 d'étudier des solutions nouvelles et des mécanismes propres à garantir la mise en oeuvre efficace de la présente résolution, par exemple avec un système de quotas;

2 de mener également les travaux nécessaires en vue de modifier les règles applicables à l'élection du Secrétaire général, du Vice-Secrétaire général et des Directeurs des Bureaux des Secteurs, afin de mettre en oeuvre la présente résolution, et de soumettre un rapport à la Conférence de plénipotentiaires de 2022,

encourage les Etats Membres

à présenter des candidatures féminines aux postes de Secrétaire général, de Vice-Secrétaire général, de Directeur du Bureau des radiocommunications, de Directeur du Bureau de la normalisation des télécommunications et de Directeur du Bureau de développement des télécommunications.

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