|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2022Genève, 21-31 mars 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.9** | **Document C22/6-F** |
| **9 décembre 2021** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général |
| ActivitÉs de l'UIT relatives À la RÉsolution 70 (RÉv. Dubaï, 2018) de la ConfÉrence de plÉnipotentiaires |

|  |
| --- |
| RésuméOn trouvera dans le présent document une synthèse des activités de l'UIT liées à la mise en œuvre de la Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires depuis le dernier rapport soumis au Conseil. On trouvera également dans l'Annexe 1 une version à jour de la Politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes GEM) approuvée par le Conseil à sa session de 2013.Suite à donnerLe Conseil est invité à **prendre note** du présent rapport et à **approuver** le projet de Politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM) figurant dans l'[Annexe 1](#Annex1).\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Références[*Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-F.pdf) *de la Conférence de plénipotentiaires; Documents* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [*C14/6*](https://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/en)*,* [*C15/6*](https://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en)*,* [*C16/6*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en)*,* [*C17/6*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en)*,* [*C18/6*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/en)*,* [*C19/6*](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0006/en)*,* [*C20/6*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0006/en)*,* [*C21/6*](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0006/en)*,* [*C13/INF/11*](http://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/en)*,* [*C18/INF/3*](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en)*,* [*C19/INF/2*](https://www.itu.int/md/S19-CL-INF-0002/en)*,* [*C20/INF/2*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/en)*,* [*C21/INF/4*](https://www.itu.int/md/S21-CL-INF-0004/en) *et* [*C22/INF/4*](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/en) *du Conseil* |

# 1 Introduction

La Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires met l'accent sur l'importance d'intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes au sein de l'UIT et de promouvoir l'égalité hommes/femmes ainsi que l'autonomisation des femmes grâce aux télécommunications/technologies de l'information et de la communication (TIC). Le présent document vise à passer en revue les activités menées et les faits nouveaux survenus depuis la consultation virtuelle des Conseillers de 2021(C21/VCC-1). On trouvera de plus amples renseignements sur la parité hommes/femmes et les TIC sur le [site web de l'UIT consacré à l'égalité hommes/femmes.](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx)

# 2 Collecte et suivi des données

L'UIT recueille et diffuse périodiquement des indicateurs TIC relatifs aux personnes qui ont accès aux TIC et utilisent ces technologies. Ces indicateurs peuvent être ventilés par sexe, âge, niveau d'instruction, situation au regard de l'emploi et profession. L'UIT suit l'évolution des trois indicateurs ci-après liés à l'égalité hommes/femmes: 1) "*Proportion de particuliers qui possèdent un téléphone mobile, par sexe*" (qui est l'un des indicateurs liés à l'égalité hommes/femmes pour l'ODD 5); 2) "*Proportion de particuliers utilisant l'Internet, par sexe*"; et 3) "*Proportion de personnes ayant des compétences en matière de TIC, par sexe*", qui font partie du Cadre de suivi des indicateurs relatifs aux Objectifs de développement durable (ODD). Les derniers chiffres présentés dans la publication de l'UIT "[Measuring digital development: Facts and figures 2021](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf)" (Mesurer le développement numérique: Faits et chiffres 2021) indiquent que la fracture numérique entre les hommes et les femmes est en train de se réduire à l'échelle mondiale, mais que de fortes inégalités subsistent dans les pays pauvres. Dans le monde, 62% des hommes en moyenne utilisent l'Internet, contre 57% des femmes. Bien que la fracture numérique entre les hommes et les femmes se réduise dans toutes les régions du monde, et soit pratiquement inexistante dans les pays développés, de fortes inégalités subsistent dans les pays les moins avancés (PMA) et les pays en développement sans littoral (PDSL). Il est donc urgent de prendre des mesures plus efficaces pour surmonter les divers obstacles − d'ordre culturel et financier mais aussi sur le plan des compétences − qui freinent l'adoption de l'Internet, en particulier par les femmes.

Le [tableau de bord de l'UIT sur l'égalité hommes/femmes](https://www.itu.int/genderdashboard) fait actuellement l'objet d'un examen en vue d'être publié en ligne. Il continuera de donner une représentation visuelle de la situation en matière d'égalité hommes/femmes dans le monde des TIC, lors des réunions de l'UIT et à l'UIT, en montrant notamment la composition du personnel, par sexe et par grade, la représentation hommes/femmes dans les processus de recrutement et de sélection et la représentation hommes/femmes au sein des comités statutaires. D'autres mesures prises pour promouvoir l'égalité hommes/femmes en matière de ressources humaines figurent dans le Rapport sur la Résolution 48 à l'intention du Conseil ([C22/54](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0054/en)).

# 3 Faire progresser la mise en œuvre du Programme 2030 et réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes

## 3.1 Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI)

Conformément à la [Déclaration du SMSI+10 sur la mise en œuvre des résultats du SMSI et à la Vision du SMSI+10 pour le SMSI au cours de l'après-2015](https://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE-fr.html), toutes les parties prenantes du SMSI sont invitées à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et, à cette fin, à utiliser les TIC comme outil. En sa qualité de coordonnateur du processus du SMSI, l'UIT travaille avec les coordonnateurs des Nations Unies pour les grandes orientations du SMSI, ainsi qu'à l'échelle de l'UIT, afin d'intégrer pleinement les principes de l'égalité hommes/femmes dans les stratégies ayant trait au SMSI. Le Forum 2021 du SMSI s'est tenu en ligne, avec une session spéciale sur "Les TIC et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes" consacrée aux questions de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, de l'autonomisation des femmes et de la promotion d'un principe d'égalité grâce à l'utilisation des TIC. La liste des ateliers portant sur les TIC et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes est disponible [ici](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2020/fr/Agenda/SpecialTrack/2).

À la suite de cette session spéciale organisée lors du Forum du SMSI de 2021, le SMSI et ses parties prenantes ont lancé les initiatives spéciales suivantes du SMSI:

• Nouveau répertoire appelé *Répertoire de l'inventaire des activités du SMSI concernant les femmes dans le domaine des technologies* ([http://www.itu.int/go/WSISGender](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/fr/Home/ICTsGender)). Ce répertoire offre des possibilités de nouer des contacts avec des dirigeantes et des professionnelles de toutes les branches du secteur des TIC issues de toutes les régions, et de prendre part à différentes activités portant sur les TIC et l'application du principe de l'égalité hommes/femmes, telles que des ateliers, des cours de formation, des rencontres entre professionnels et le Forum du SMSI, qui visent à favoriser un dialogue sur l'utilisation des TIC en tant qu'outil de mise en œuvre des ODD.

• Programme des [*pionniers de l'égalité hommes/femmes du SMSI*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/fr/Home/ICTsGender): ce programme vise à promouvoir le répertoire, défend et encourage l'inclusion des questions liées à l'égalité hommes/femmes dans les discussions sur les TIC, ainsi qu'une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Forum du SMSI.

De plus amples renseignements sur le SMSI et les travaux préparatoires en vue du Forum du SMSI de 2022 sont disponibles sur la page [www.wsis.org/forum](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/fr/).

## 3.2 Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC

Lancée en 2011, et désormais célébrée par les Nations Unies, la [Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC](https://www.itu.int/fr/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) se tient chaque année, le quatrième jeudi d'avril, pour encourager davantage de jeunes filles et de jeunes femmes à poursuivre des études et des carrières liées aux TIC.

Le [10ème anniversaire de la Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/GirlsInICTDay/2021/GICT-2021.aspx) a été célébré le 22 avril 2021, sous le thème "Connecter les jeunes filles, améliorer les perspectives d'avenir". L'UIT et ses partenaires ont organisé une série de manifestations virtuelles intitulée *10 Moments of Girls in ICT* (10 moments pour les jeunes filles dans le secteur des TIC). La série *10 Moments* avait un triple objectif: créer une dynamique et sensibiliser l'opinion à l'importance d'encourager

les jeunes filles à s'orienter vers les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM); mobiliser les principales parties prenantes et communautés; et offrir un cadre inclusif pour échanger sur les meilleurs moyens d'encourager les jeunes filles à envisager une carrière dans les domaines des STEM.

En septembre 2021, dans le cadre de l'édition de 2021 de la Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC, Airtel Networks Zambia Plc. a noué un partenariat avec l'Institut Smart Zambia pour dispenser une formation visant à renforcer les compétences numériques des écolières du pays et à les encourager à envisager une carrière dans les domaines des STEM. Dans le cadre du programme, organisé par l'Institut Smart Zambia, 150 jeunes filles issues de trois provinces de la Zambie suivront une formation aux compétences numériques jusqu'à la fin de 2021. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre de l'initiative sur les Centres de transformation numérique (DTC) lancée par l'UIT et CISCO.

## 3.3 Initiatives "Les jeunes filles savent coder"

En 2018 et 2019, plus de 500 jeunes filles ont participé à des ateliers consacrés au codage dans le cadre de l'initiative "[Les jeunes Africaines savent coder](http://digitalinclusionnewslog.itu.int/2018/09/07/african-girls-can-code-initiative-2018-2022-to-bridge-the-regional-gender-divide/#:~:text=ITU%20and%20UN%20Women%2c%20in%20collaboration%20with%20the%2c17%20to%2020%20years%20old%20with%20ICT%20skills.)", lancée par l'UIT, l'Union africaine et ONU‑Femmes et financée par l'UIT et l'Ambassade royale du Danemark en Éthiopie.En 2020, cette initiative s'est déployée à plus grande échelle et s'est diversifiée, et a donné lieu à une manifestation organisée de concert avec la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies à Addis-Abeba (Éthiopie), à laquelle ont participé 125 jeunes filles en présentiel et plus de 2 000 jeunes filles de tout le continent à distance. La deuxième phase de l'initiative aura un caractère national, et des programmes adaptés au contexte national seront élaborés avec des partenaires.

Dans le cadre de l'initiative "[Les jeunes Américaines savent coder](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)", plus de 7 000 jeunes filles ont appris à coder lors d'une série d'ateliers organisés avec l'appui de nombreux partenaires différents. Dans le cadre de cette initiative, l'UIT a mis en œuvre un nouveau projet avec l'appui de Facebook, qui vise principalement à promouvoir les activités destinées à renforcer les compétences numériques des jeunes filles et des jeunes femmes de la région et à aider les pays bénéficiaires à examiner et adopter des politiques et des stratégies en matière d'inclusion numérique. Le projet, signé en janvier 2021, sera mis en œuvre sur une période de deux ans.

## 3.4 EQUALS, le partenariat mondial pour l'égalité hommes/femmes à l'ère du numérique

Cofondatrice de l'initiative [EQUALS](https://www.equalsintech.org/) en 2016, l'UIT joue avec les autres membres de l'initiative un rôle de premier plan pour faire en sorte que les femmes aient accès aux TIC, qu'elles acquièrent des compétences numériques et qu'elles renforcent leur capacité à diriger. Le partenariat mondial EQUALS est un groupe engagé composé de dirigeants d'entreprises, de gouvernements, d'entreprises, d'organisations à but non lucratif, d'établissements universitaires, d'ONG et de groupes communautaires du monde entier, qui œuvre en faveur de la parité dans le secteur des technologies en préconisant, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, l'égalité d'accès, le renforcement des compétences et l'accès à des possibilités de carrière.

Dans le cadre du partenariat EQUALS, l'UIT mène également depuis longtemps des travaux sur la protection en ligne des enfants, en vue de mettre en place une formation sur la sécurité en ligne à l'intention des jeunes filles. Le module sur la sécurité s'inscrira dans le cadre des ateliers organisés par la GSMA à l'intention des jeunes filles dans 12 pays.

Le 8 mars 2021, l'UIT, le Forum FIRST et le partenariat EQUALS ont lancé un [programme de mentorat intitulé "Les femmes dans le secteur de la cybersécurité"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx). La première édition du programme était axée sur la région des États arabes et la région Afrique. Le programme fait appel à des personnalités constituant un exemple à suivre et à des leaders dans ce domaine et les met en relation avec des femmes talentueuses dans le monde entier. L'objectif est de combler l'écart qui sépare les hommes et les femmes, partout dans le monde, dans le domaine de la cybersécurité, grâce à la création d'un programme mondial de mentorat visant à renforcer les capacités des femmes qui souhaitent faire carrière et progresser dans le secteur de la cybersécurité. Le programme de mentorat "Les femmes dans le secteur de la cybersécurité" comprend trois volets, avec une série de webinaires particulièrement intéressants, des cours de formation permettant d'acquérir des compétences techniques et non techniques et un module de mentorat sur six mois. Toutes les activités ont été assurées en ligne sur une période de huit mois, allant de mars à août 2021.

L'USTTI (United States Telecommunications Training Institute), en partenariat avec le Bureau des affaires économiques et commerciales du Département d'État des États-Unis, l'Initiative pour des perspectives de croissance économique pour les femmes (POWER, Providing Opportunities for Women's Economic Rise) et le partenariat EQUALS, dirige une série de programmes qui traiteront des bonnes pratiques pour connecter les personnes qui ne le sont pas encore et réduire les fractures dont pâtissent les femmes et les jeunes filles.

Dans le cadre de ce partenariat, l'USTTI a organisé une série de webinaires qui ont facilité l'échange de connaissances et des enseignements tirés de l'expérience de régulateurs, de décideurs, de fournisseurs de service, d'entrepreneurs et d'autres parties prenantes qui s'emploient à renforcer la connectivité et à améliorer l'inclusion numérique, notamment dans les pays en développement.

Les [Prix "EQUALS in Tech"](https://www.equalsintech.org/awards) sont décernés chaque année aux organisations et aux personnes qui œuvrent en faveur de l'égalité d'accès à l'Internet, du renforcement des compétences numériques et de l'accès à des possibilités de carrière dans le secteur des technologies pour les femmes et les jeunes filles. Les personnes et les organisations peuvent présenter leurs propres initiatives ou celles émanant d'autres parties prenantes pour les prix dans les catégories suivantes: accès, compétences, leadership et recherche.

## 3.5 Amélioration de l'écosystème numérique et renforcement des compétences numériques des femmes dans les pays les moins avancés (PMA)

En septembre 2020, en partenariat avec le Cadre intégré renforcé (CIR) et l'UNOPS, l'UIT a lancé un projet de coopération pour améliorer l'écosystème numérique et renforcer les compétences numériques des femmes dans les pays les moins avancés (PMA). Ce projet est destiné aux habitantes du Burundi, de l'Éthiopie et d'Haïti. Au total, 32 politiques, stratégies et réglementations relatives à l'économie numérique ont été évaluées pour déterminer la mesure dans laquelle elles tiennent compte de la problématique hommes/femmes. Les réglementations comprennent les catégories suivantes: instruments internationaux de développement, politiques nationales dans le domaine du numérique et législations et réglementations nationales.

Le projet, qui était axé sur le renforcement des capacités, a permis à des femmes entrepreneurs et employées de mieux appréhender les informations et outils numériques nécessaires pour améliorer leurs capacités de préparation et leur compétitivité sur le marché international. Quatre‑vingt‑dix-huit pour cent des femmes ayant participé à des activités de renforcement des capacités sont convenues que les ateliers avaient amélioré leur compréhension et leurs connaissances sur la manière dont les compétences et les technologies numériques peuvent accroître la compétitivité de leur entreprise ou de leur horizon professionnel. Quatre‑vingt-dix-huit pour cent de ces femmes ont également estimé que les séances de formation étaient utiles pour leur travail. De plus amples renseignements sont disponibles [ici](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx).

## 3.6 Principales activités du Bureau de liaison de l'UIT à New York

Le Bureau de liaison de l'UIT auprès de l'ONU à New York participe également activement aux activités en matière de communication et de recherche de partenariats pour appuyer la mise en œuvre de la Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires. Dans ce contexte, il met en avant les initiatives de l'UIT lors des manifestations de l'ONU et d'autres manifestations extérieures. L'UIT, le Centre international de calcul (CIC) des Nations Unies et le Bureau de l'Envoyé du Secrétaire général de l'ONU pour la jeunesse collaborent dans le cadre d'une initiative appelée *Talking Tech: Girls and Women in ICT* (Parlons technologie: les jeunes filles et les femmes dans le domaine des TIC). Cette initiative vise à promouvoir les études et les carrières dans le secteur des TIC auprès des femmes et des jeunes filles, par le biais d'entretiens intergénérationnels individuels, qui sont enregistrés en ligne et mis en avant sur les réseaux sociaux. La série d'entretiens Talking Tech a atteint le cap des cent épisodes en août 2021. À ce jour, cette série a mobilisé 260 participants de 80 pays différents du monde, comprenant à la fois des spécialistes de l'intelligence artificielle (IA), des spécialistes des sports électroniques, des astronautes, des dirigeants d'institutions des Nations Unies, des ambassadeurs et des dirigeants d'entreprise. Au cours des entretiens, des femmes et des jeunes filles du monde entier font part de leurs réalisations et de leurs difficultés, échangent des conseils et nouent des relations les unes avec les autres, le but étant d'inspirer les autres en montrant que chaque jeune fille peut réaliser tout son potentiel dans le secteur des TIC.

# 4 Renforcer la participation des femmes aux réunions et conférences de l'UIT

## 4.1 Égalité hommes/femmes au sein des délégations et lors des conférences

L'UIT poursuit ses efforts en vue de renforcer la participation des femmes à ses manifestations. Les fonctionnaires s'appuient sur une liste de vérification interne pour planifier des manifestations en tenant compte des questions de parité hommes/femmes. Dans les lettres circulaires concernant les conférences et les invitations aux manifestations envoyées aux membres, ceux-ci sont invités à encourager une représentation hommes/femmes équilibrée ainsi que les candidatures féminines aux fonctions clés. Les statistiques sont présentées sur les pages consacrées aux manifestations et sur le Tableau de bord de l'UIT sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les participants à la première consultation virtuelle des Conseillers de 2021 ont approuvé un document intitulé "Propositions d'améliorations concernant les Conférences de plénipotentiaires" ([C21/13](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0013/en)), qui souligne qu'il est important d'organiser une Conférence de plénipotentiaires de l'UIT de 2022 (PP-22) intégrant pleinement le principe de l'égalité hommes/femmes et qui soit inclusive.

Une manifestation intégrant le principe de l'égalité hommes/femmes est une manifestation qui vise à promouvoir l'égalité hommes/femmes en mettant en œuvre des mesures concernant l'établissement de l'ordre du jour, la participation, la gouvernance, l'environnement de travail et la prise de décisions qui, lorsqu'elles sont combinées, peuvent constituer un système permettant d'accélérer les progrès sur la voie de l'égalité hommes/femmes, de parvenir à cette égalité et de la préserver, mais aussi d'atteindre les Objectifs de développement durable à l'horizon 2030 (ODD 5), et de contribuer à une société inclusive assurant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le secrétariat de l'UIT, en collaboration avec le pays hôte de la PP-22, a entamé les travaux préparatoires en vue de parvenir à une PP-22 intégrant le principe de l'égalité hommes/femmes, et s'est fixé les objectifs suivants:

• Veiller à ce que chaque étape de la planification se déroule en tenant compte de l'égalité hommes/femmes, le faire savoir aux participants et les mobiliser dans le cadre de la planification.

• Promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes.

• Améliorer la participation des femmes au processus de prise de décisions dans le domaine des TIC.

• Promouvoir le principe de l'égalité hommes/femmes dans les résultats (résolutions et décisions) de la Conférence.

• Promouvoir la transparence et la responsabilisation en suivant et en présentant des données et des informations avant, pendant et après la manifestation.

• Veiller à ce que tous les participants à une manifestation ne soient soumis à aucune forme de harcèlement, de sexisme ou de discrimination, en offrant un cadre sûr et inclusif pour tous, et donner aux femmes la possibilité d'accroître leur influence dans le processus de prise de décisions et de nouer davantage de relations.

• Offrir un cadre solide pour la prise en compte de la problématique hommes/femmes pour les futures manifestations de l'UIT.

## 4.2 Réseau de femmes pour la CMR

Inspiré de l'[initiative "We Lead"](https://www.youtube.com/watch?v=iuzrGPhv2eQ), le projet "Un réseau de femmes pour la CMR" est un réseau de mentorat et d'échange de connaissances visant à encourager la parité hommes/femmes au sein des organes décisionnels, des groupes de discussion, des comités statutaires et des commissions d'études lors des manifestations organisées par l'UIT-R en vue de la prochaine Conférence mondiale des radiocommunications.

Le projet "Un réseau de femmes pour la CMR" (NOW4WRC) vise à faire en sorte que davantage de femmes participent aux conférences techniques du Secteur des radiocommunications de l'UIT et occupent des fonctions de premier plan lors de ces conférences, par exemple en assumant la présidence d'une commission ou d'une conférence.

Le programme de mentorat NOW4WRC19 (mis en œuvre avant la RPC19-2 et la CMR-19) a réuni 205 déléguées novices et déléguées expérimentées de 70 pays et a permis de créer 180 binômes associant un mentor et une déléguée novice pour échanger des connaissances et promouvoir une participation plus large et plus active des femmes dans le cadre du processus de la CMR. Les efforts déployés par les participantes à l'initiative NOW4WRC19 ont grandement contribué à l'adoption de la [Déclaration de la CMR-19 sur la promotion de l'égalité, de l'équité et de la parité hommes/femmes dans le Secteur des radiocommunications de l'UIT](https://www.itu.int/fr/mediacentre/Pages/2019-CM10.aspx).

En décembre 2020, l'initiative "Un réseau de femmes pour la CMR-23" ([NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/)) a été lancée pour tenir l'un des engagements de l'UIT consistant à mettre en œuvre les mesures concrètes citées dans la Déclaration sur l'égalité hommes/femmes adoptée par la CMR-19. Elle a pour but de continuer à renforcer les capacités des femmes, d'encourager un plus grand nombre d'entre elles à exercer des fonctions clés, en participant plus souvent aux réunions et aux conférences de l'UIT-R en tant que déléguées, Présidentes et Vice-Présidentes. Depuis lors, l'initiative NOW4WRC23 s'est également élargie pour inclure des initiatives régionales, qui seront menées par les [Coprésidentes au niveau régional du Réseau NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/regional-co-chairs-and-representatives/) pour chacune des six organisations régionales de télécommunication (RTO). En 2021, de nombreuses activités ont été organisées dans les différentes régions et mises en œuvre dans le cadre des processus préparatoires des organisations régionales de télécommunication en vue de la CMR-23.

Parmi les composantes essentielles de l'initiative NOW4WRC23 figure le mentorat, activité menée à la fois au sein des organisations régionales de télécommunication et au niveau mondial, conjointement avec les activités des commissions d'études de l'UIT-R. Le programme de mentorat mondial NOW4WRC23, appuyé par les [coordonnateurs du BR](https://www.itu.int/now4wrc23/br-coordinators/), vise à offrir aux femmes un cadre dynamique d'échange de connaissances, d'établissement de contacts et de mentorat au sein du Secteur des radiocommunications de l'UIT (UIT-R). Il a quatre objectifs principaux:

• Promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des délégations.

• Préparer des déléguées à exercer des fonctions clés à la CMR-23.

• Renforcer le nombre et la participation de la communauté des femmes de l'UIT à la Conférence.

• Accroître le nombre de déléguées exerçant les fonctions de présidente et d'autres fonctions clés au sein des commissions d'études et des groupes de travail de l'UIT-R pendant la période d'études importante entre deux CMR.

De plus, le [Groupe de travail par correspondance du Groupe consultatif des radiocommunications (GCR)](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) sur la mise en œuvre de la Déclaration sur l'égalité hommes/femmes adoptée par la CMR-19 a été établi pour favoriser l'autonomisation des femmes et la promotion de l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes dans les commissions d'études et les autres entités de l'UIT‑R. L'un des principaux objectifs de ses travaux consiste à élaborer un projet de nouvelle Résolution intitulée "Promotion de l'égalité, de l'équité et de la parité hommes/femmes dans le Secteur des radiocommunications de l'UIT", qui sera présenté en vue d'être adopté à l'Assemblée des radiocommunications de 2023.

## 4.3 Réseau de femmes pour la CMDT de l'UIT

En janvier 2021, l'UIT-D a lancé le Réseau de femmes dans le cadre de la Conférence mondiale de développement des télécommunications ([NoW4WTDC](https://www.itu.int/fr/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx)). L'objectif principal de cette initiative est d'accroître le nombre de femmes participant aux réunions de l'UIT‑D et assumant des rôles de direction en tant que présidentes des commissions et des groupes de travail, notamment, ou d'autres fonctions de gestion liées aux processus préparatoires en vue de la CMDT elle-même et au-delà. Ce réseau offrira une tribune permettant de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les déléguées et de réfléchir aux solutions possibles pour relever ces défis. Cette initiative permettra également l'échange d'enseignements importants au sein d'une communauté fondée sur l'entraide, grâce à des possibilités de mentorat et de contacts en réseau.

Dans le cadre de cette initiative, l'UIT a lancé le programme mondial de mentorat le 28 mai 2021, à l'occasion de la manifestation sur le Réseau NoW4WTDC organisée en marge de la réunion du Groupe consultatif pour le développement des télécommunications (GCDT). Le 24 juin 2021, l'UIT a également invité les personnes souhaitant bénéficier de ce programme à présenter leur candidature lors de la session consacrée au Réseau NoW4WTDC tenue dans le cadre de l'édition de 2021 du Colloque mondial des régulateurs (GSR-21). Un programme complet de discussions informelles a également été lancé en octobre 2021.

## 4.4 Intégration des questions d'égalité hommes/femmes dans les activités de normalisation

Le Secteur de la normalisation des télécommunications de l'UIT continue de prendre des mesures pour améliorer l'égalité hommes/femmes au sein du TSB et de l'UIT-T, et notamment de soutenir les activités du Groupe d'experts sur la place des femmes dans le domaine de la normalisation (WISE). La deuxième manifestation du Groupe d'experts WISE doit avoir lieu à l'occasion de l'AMNT-20 le 8 mars 2022, pour poursuivre les discussions sur la manière de promouvoir l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes. Le Groupe d'experts WISE mettra également à l'honneur également les femmes, les hommes et les entités ayant apporté de précieuses contributions en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes dans le secteur de la normalisation des TIC.

On continue à chercher à accroître le nombre d'intervenantes sur des sujets techniques lors du Sommet sur l'intelligence artificielle au service du bien social. Dans le cadre de l'initiative visant à réduire l'écart qui existe en matière de normalisation, le TSB dispense une formation dans le but d'encourager la participation active des hommes et des femmes des pays en développement.

Enfin, l'UIT-T poursuit en outre sa collaboration avec d'autres organismes de normalisation et d'autres institutions des Nations Unies, afin de veiller à ce que les processus de normalisation soient inclusifs et à ce que les normes élaborées tiennent compte des considérations liées à l'égalité hommes/femmes.

## 4.5 ITU Digital World 2021

Le Forum d'ITU Digital World 2021 a été organisé en ligne de septembre à décembre 2021. Bien que ce Forum se soit déroulé dans des conditions très différentes de celles d'une manifestation physique, la participation des intervenantes a continué d'être encouragée de la même manière, et la répartition hommes/femmes lors des sessions et des tables rondes ministérielles du Forum était la suivante: 32% d'intervenantes (dont au moins une à chaque session) et 68% d'intervenants. La part des intervenantes, qui s'élevait à 21% en 2020, a donc augmenté.

# 5 Prise en compte au sein de l'organisation de l'égalité hommes/femmes et de l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes

**5.1 Initiative "International Gender Champions" à Genève**

Le Secrétaire général de l'UIT est l'un des membres fondateurs de l'initiative "[International Gender Champions](https://genderchampions.com/)" (IGC) à Genève. Outre l'Engagement pour la parité, qui vise à éviter que les groupes de discussion soient constitués uniquement d'hommes, le Secrétaire général s'engage à appliquer une tolérance zéro concernant les violences à l'égard des femmes, engagement qui a été pris par

l'initiative au Forum Génération Égalité en vue de s'attaquer à certaines des normes les plus ancrées et préjudiciables qui empêchent les femmes et les jeunes filles d'avoir les mêmes droits que les hommes.

Pour 2021, le Secrétaire général s'est notamment engagé personnellement à faire progresser les travaux afin: 1) de renforcer les mesures visant à aider les pays à se doter des capacités nécessaires pour recueillir et diffuser/communiquer des données mondiales/régionales/nationales ventilées par âge et par sexe sur l'accès aux TIC et l'utilisation de ces technologies, et sur les compétences numériques; et 2) d'aider les pays à sensibiliser l'opinion et à encourager les filles et les jeunes femmes à envisager une carrière dans le domaine des TIC et à acquérir d'autres compétences numériques afin qu'à l'avenir, les postes soient pourvus sur un pied d'égalité entre les hommes et les femmes.

À compter de janvier 2022, l'UIT dirige la coalition d'action consacrée aux technologies et à l'innovation du Forum Génération Égalité, manifestation créée par ONU-Femmes et accueillie par les Gouvernements du Mexique et de la France.

## 5.2 L'UIT: un environnement sûr et professionnel

L'UIT poursuit ses efforts afin de garantir un environnement de travail sûr et agréable pour tous. Elle participe aux travaux du Groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) afin de lutter contre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies. Les travaux visent principalement à développer des mécanismes de prévention et d'intervention en cas de harcèlement sexuel. L'UIT est membre des 5 axes de travail, à savoir: 1) Mise en œuvre: appuyer le déploiement des produits approuvés par le Comité de haut niveau sur la gestion; 2) Renforcement: promouvoir une approche centrée sur la victime pour lutter contre le harcèlement sexuel; 3) Apprentissage et communication; 4) Sensibilisation et partage de connaissances; et 5) Leadership et culture.

## 5.3 L'ONU-SWAP et l'égalité hommes/femmes et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes à l'UIT

Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) offre un cadre de responsabilisation applicable à toutes les entités des Nations Unies, destiné à mesurer et à suivre un ensemble commun de normes relatives à l'égalité hommes/femmes et à progresser sur la voie de leur mise en œuvre. En 2020, l'UIT a "respecté" ou "dépassé" les exigences pour 8 des 17 indicateurs de performance. De manière significative, l'UIT a amélioré les performances au regard de 4 indicateurs: résultats concernant les ODD liés à l'égalité hommes/femmes; gestion de la performance tenant compte des questions d'égalité hommes/femmes; culture de l'organisation; et connaissances et communication. La représentation des femmes s'est améliorée à pratiquement tous les niveaux entre 2010 et 2020, avec une majorité de femmes aux postes de grade P1 et P2 et une quasi-parité aux postes de grade P3. La représentation des femmes aux postes de grade P4 et des grades supérieurs doit encore être améliorée. Le rapport pour 2020 est reproduit dans le document d'information [C22/INF/4](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/fr).

L'UIT poursuit ses efforts pour faire en sorte que le principe de l'égalité hommes/femmes soit intégré dans ses programmes, ses activités, ses procédures, ses méthodes de gestion et ses activités de développement des ressources humaines.

La première Politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM) a été adoptée par le Conseil de l'UIT à sa session de 2013. En 2020, l'UIT a commencé à examiner la Politique pour l'actualiser et l'aligner sur la version 2.0 de l'ONU-SWAP, qui correspond à la version révisée du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Une version actualisée de la Politique GEM figure dans l'Annexe 1 du présent document, pour examen et approbation par le Conseil.

ANNEXE 1

Politique de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration
du principe de l'égalité hommes/femmes

# 1 Préambule

En sa qualité d'institution spécialisée des Nations Unies pour les technologies de l'information et de la communication (TIC), l'UIT œuvre en faveur de la réduction de la fracture numérique et de la construction d'une société numérique inclusive. Dans ce contexte, le fait d'intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes dans les travaux de l'UIT est essentiel pour faire en sorte que les avantages des TIC soient accessibles à toutes les femmes et à tous les hommes, de manière juste et équitable. Parallèlement, l'UIT s'engage à promouvoir une culture inclusive au sein de son personnel.

# 2 Objet

La présente politique expose une vision commune concernant l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes dans toute l'Union. Elle constitue un outil permettant de faire en sorte que l'égalité hommes/femmes soit une considération prioritaire dans les plans stratégiques, les activités, les programmes et les procédures de l'UIT. La présente politique décrit également un mécanisme de responsabilisation visant à garantir le suivi des résultats et leur conformité aux objectifs, ainsi qu'un plan d'action qu'il conviendra de développer et de réviser à intervalles réguliers.

# 3 Portée

La Politique relative à l'égalité hommes/femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes (GEM) s'applique à tous les membres du personnel, au siège et dans les bureaux hors siège, et porte sur les activités internes de l'UIT ainsi que sur les travaux relevant de ses programmes.

# 4 Motifs

La politique GEM se fonde sur les Résolutions suivantes: Résolution 70 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires, Résolution 55 (Buenos Aires, 2017) de la CMDT, Résolution 55 (Rév. Hammamet, 2016) de l'AMNT, Déclaration sur la promotion de l'égalité, de l'équité et de la parité hommes/femmes dans le Secteur des radiocommunications de l'UIT (CMR-19) et Résolution 48 (Rév. Dubaï, 2018) de la Conférence de plénipotentiaires intitulée "Gestion et développement des ressources humaines".

L'UIT a également approuvé le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (ONU-SWAP) pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La promotion de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes est conforme à la mission de l'UIT, qui est de connecter le monde. À cet effet, il est nécessaire d'intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes dans la mise en œuvre de tous les plans, programmes, activités et procédures de l'UIT. L'UIT reconnaît également qu'au sein d'une organisation, l'égalité hommes/femmes favorise l'inclusion, la créativité et l'efficacité, ce qui se traduit par une augmentation de la productivité et de l'innovation. Pour donner l'exemple, l'UIT s'engage donc en outre à appliquer le principe de l'égalité hommes/femmes en son sein.

# 5 Politique

***Déclaration d'intention de l'UIT relative à l'égalité hommes/femmes***

L'UIT entend devenir une organisation de référence en matière d'égalité hommes/femmes et exploiter les avantages des TIC, afin d'autonomiser aussi bien les femmes que les hommes.

*Objectifs*

À cette fin, la politique GEM vise à atteindre les objectifs suivants:

• Parvenir à l'égalité hommes/femmes au sein de l'UIT, afin de permettre aux femmes comme aux hommes de contribuer et de participer aux travaux de l'organisation, à égalité.

• élaborer des politiques, des programmes, des projets et des activités de renforcement des capacités qui permettent aux femmes et aux hommes de bénéficier des avantages des TIC de manière équitable, et promouvoir davantage l'égalité et la parité dans la représentation des femmes.

• Renforcer les plans et procédures institutionnels concernant l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes et réviser les mécanismes d'exécution de l'organisation, afin de mieux intégrer les questions de genre.

• Proposer un cadre de responsabilisation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'un mécanisme de suivi, d'évaluation et d'information, conformément à ce qui est demandé dans le Plan d'action SWAP des Nations Unies.

Compte tenu des objectifs précédents, l'UIT s'engage par la présente politique à prendre des mesures dans les domaines suivants:

a) Culture et effectifs de l'organisation

Par l'adoption de la politique GEM, l'UIT s'engage à tout mettre en œuvre pour promouvoir l'intégration sur le lieu de travail et à favoriser un environnement de travail propice à l'égalité hommes/femmes, en s'employant à:

• promouvoir une culture organisationnelle participative qui appuie pleinement la promotion de l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes, et qui valorise la contribution de chaque fonctionnaire, sans distinction de sexe;

• promouvoir des processus décisionnels et des modes de gestion inclusifs;

• garantir l'adoption d'une approche qui tienne compte du rôle spécifique des femmes dans l'application des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines, y compris en matière de recrutement et de perfectionnement du personnel;

• mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités pour l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes à l'intention de tous les fonctionnaires, notamment des formations adaptées à la haute direction, et procéder à une évaluation des capacités de tous les fonctionnaires;

• mettre en œuvre des mesures visant à améliorer nettement la parité hommes/femmes à tous les niveaux et dans chaque Secteur, y compris un mécanisme de responsabilisation propre à la haute direction pour garantir la promotion de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes;

• garantir une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail et mettre en œuvre des politiques relatives au congé parental, aux prestations, à l'adoption, aux congés pour urgence familiale et à l'allaitement;

• prendre des mesures appropriées en vue de renforcer le respect de la diversité;

• appuyer les travaux du Responsable principal des questions liées à l'égalité hommes/femmes et du Groupe spécial de l'UIT sur les questions de genre, afin d'intensifier les efforts pour parvenir à la parité hommes/femmes à l'UIT; et

• garantir une mobilisation active en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes au sein d'une communauté interinstitutions, notamment du personnel à tous les niveaux de l'organisation au siège et dans les bureaux hors siège.

b) Plans, programmes et activités

L'UIT fera en sorte que l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes deviennent une pratique usuelle dans tous ses plans, programmes, activités, projets et services. Pour que les hommes et les femmes bénéficient des avantages des TIC de manière équitable, les travaux de l'UIT prendront en considération et traiteront systématiquement les besoins, priorités et expériences des femmes au même titre que ceux des hommes, dans le cadre de l'élaboration des politiques, des programmes, des projets et des activités de renforcement des capacités. L'UIT s'emploiera à:

• intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes dans la planification des processus et des activités, y compris la planification stratégique et la planification financière;

• inclure une évaluation de la place réservée aux femmes dans les plans, les programmes, les activités, les services et les procédures;

• promouvoir et mettre en avant de bonnes pratiques en matière d'utilisation et d'adoption des TIC en faveur de l'égalité hommes/femmes et de l'autonomisation des femmes;

• mener des évaluations pour mesurer la performance institutionnelle en matière d'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes ou une évaluation de la politique GEM;

• mettre en œuvre des résolutions visant à renforcer la participation des femmes dans le secteur des TIC;

• fournir des données ventilées par sexe concernant la participation des membres aux travaux de l'Union, et plaider en faveur de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes de décision, les comités statutaires et les commissions d'études;

• élaborer un mécanisme de suivi des ressources financières pour quantifier les versements de fonds;

• promouvoir l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes dans le plan de communication de l'UIT; et

• utiliser un langage qui tienne compte de l'égalité hommes/femmes dans tous les documents de l'UIT, y compris les pictogrammes et autres modes de représentation non textuels.

# 6 Processus de mise en œuvre

a) Responsabilité de la mise en œuvre

La mise en œuvre de la présente politique nécessite l'engagement, la participation et la contribution de chaque membre du personnel. Tous les membres du personnel sont priés de faire preuve d'un appui sans faille et de fournir des efforts soutenus dans le cadre de son application.

Le succès de sa mise en œuvre est du ressort et de la responsabilité de l'équipe de direction et des fonctionnaires élus. Les organes directeurs de l'UIT sont chargés de faire en sorte que des ressources suffisantes soient allouées à la mise en œuvre de la présente politique.

Le Secrétaire général de l'UIT continuera de mettre en œuvre ses engagements en tant qu'Ambassadeur international de l'égalité hommes/femmes et d'encourager les États Membres et les autres parties prenantes à faire participer davantage de femmes aux activités de l'UIT. Il continuera également de défendre publiquement l'égalité hommes/femmes.

Le Groupe spécial sur les questions de genre, constitué de responsables des questions de genre représentant les unités du Secrétariat général, les Bureaux, y compris les bureaux hors siège, et le Conseil du personnel, continuera de faciliter la mise en œuvre de la présente politique. Chaque responsable des questions de genre sera désigné par une délégation officielle et sera habilité par ses supérieurs hiérarchiques. Un mandat sera établi par écrit pour définir les rôles et les responsabilités du groupe spécial et des responsables des questions de genre.

Le groupe spécial élaborera un plan d'action à l'échelle de l'Union dans lequel il fixera des échéances et attribuera des rôles et des responsabilités.

Le groupe spécial sera également chargé de coordonner les travaux visant à rendre compte des activités relatives à l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes, comme cela est demandé par le Conseil et dans le Plan d'action SWAP des Nations Unies. La direction encouragera de façon proactive l'amélioration des indicateurs de performance du Plan d'action SWAP des Nations Unies pour lesquels les objectifs ne sont pas atteints ou dépassés.

Les responsables des questions de genre joueront un rôle de catalyseurs dans la mise en œuvre du plan d'action et aideront tous les membres du personnel des Bureaux et des unités du Secrétariat général, aussi bien au siège de l'UIT que dans les bureaux hors siège, à évaluer et à suivre les activités menées en vue d'atteindre les objectifs de la politique GEM.

b) Gouvernance

Afin de renforcer la responsabilisation des dirigeants et les échanges de données d'expérience entre eux, des rapports sur les progrès accomplis et les difficultés rencontrées dans leurs domaines de responsabilité seront présentés au Groupe de coordination de la gestion (MCG) de manière périodique, au moins deux fois par an.

Des rapports sur les activités relatives aux questions de genre visant à atteindre les objectifs de l'organisation seront présentés chaque année aux États Membres.

L'UIT assurera une mission d'audit ciblée tenant compte des questions de genre dans le cadre de la planification des audits fondés sur les risques et en fera mention dans les rapports pertinents.

La politique GEM est un document évolutif qui sera réexaminé et, si nécessaire, actualisé au moins tous les cinq ans, conformément aux recommandations établies dans le Plan SWAP des Nations Unies. Ce plan d'action sera évalué et, si nécessaire, actualisé tous les deux ans dans le cadre de la mise en œuvre de la politique, afin de veiller à ce que l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes fassent partie des plans, programmes, activités et procédures de l'Union.

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