|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2020Genève, 9-19 juin 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: PL 1.9** | **Document C20/6-F** |
| **3 mars 2020** |
| **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 la session de 2019 du Conseil.Suite à donnerLe Conseil est invité à **prendre note** du présent rapport.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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/INF/11*](http://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/en)*,* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [*C14/6*](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/en)*,* [*C15/6*](http://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en)*,* [*C16/6*](http://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en)*,* [*C17/6*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en)*,* [*C18/6*](http://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/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)*,* [*C19/24*](http://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en) *et* [*C20/INF/2*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/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 session de 2019 du Conseil. 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 "[Measuring digital development: Facts and figures 2019](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx)" (Mesurer le développement numérique: Faits et chiffres 2019) de l'UIT indiquent qu'à mesure que l'utilisation de l'Internet continue de se développer, la fracture numérique entre les hommes et les femmes s'accroît. Il est 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) donne 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. Le dernier onglet présente la composition de l'ensemble du personnel de l'UIT, par sexe et par grade, ainsi que la représentation hommes-femmes dans les processus de recrutement et de sélection. La représentation hommes-femmes au sein des comités statutaires est également donnée. D'autres mesures prises pour promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière de ressources humaines figurent dans le [Rapport au Conseil sur la Résolution 48](https://www.itu.int/md/S20-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. Parmi les activités prévues dans le cadre du Forum de 2020 du SMSI, on peut citer: i) un petit-déjeuner d'affaires pour les femmes; ii) des ateliers et des démonstrations sur les TIC et les questions d'égalité hommes-femmes; et iii) des formations visant à encourager les femmes à développer activement leurs compétences et à gagner en confiance, mais aussi à inciter d'autres femmes, en particulier des jeunes femmes, à poursuivre une carrière dans le domaine des technologies. De plus amples informations sont disponibles sur le site: [www.wsis.org/forum](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2020/).

## 3.2 Initiative "Les jeunes Africaines savent coder"

Ce programme de quatre ans vise à former et à autonomiser les jeunes filles et les jeunes femmes africaines âgées de 17 à 20 ans, afin qu'elles puissent accéder aux professions de programmeur, de créateur et de concepteur dans le domaine de l'informatique. Les principaux objectifs sont les suivants: promouvoir l'utilisation des TIC par les jeunes filles et doter les jeunes femmes et les jeunes filles de compétences numériques; encourager les pays africains à proposer aux jeunes filles et aux jeunes femmes d'étudier les TIC pour qu'elles aient plus de possibilités d'acquérir des compétences numériques; établir un réseau de femmes dans le secteur des TIC qui feront figure d'exemple; et créer une plate-forme communautaire en ligne pour favoriser l'échange de données d'expérience en matière de codage. Lisez [l'article](https://news.itu.int/empowering-girls-to-code-for-a-bright-and-promising-future/) des Nouvelles de l'UIT.

## 3.3 Initiative "Les jeunes Américaines savent coder"

L'initiative "Les jeunes Américaines savent coder" s'appuie sur les ateliers technologiques "TIC TAC" (technologies de l'information et de la communication − transformation, accès et connaissances) organisés par le Bureau régional de l'UIT pour la région Amériques en 2018. L'UIT a annoncé le lancement de cette initiative en 2019, dont 300 jeunes filles ont déjà pu bénéficier. Plusieurs partenaires ont fourni leur appui sous la forme de contributions en nature, notamment ONU-Femmes, l'Institut fédéral du Brésil, ANATEL, SERPRO, la Municipalité de Campinas, l'Université de Brasilia, UNICEPLAC et le Groupe Women from B-razil. Regarder la vidéo "[Les jeunes Américaines savent coder](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)".

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

Lancée en 2011 et désormais [célébrée par les Nations Unies](http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/index.html), [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. En 2019, la Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC a été célébrée dans 102 pays. Pour la première fois, une célébration mondiale a eu lieu à Addis-Abeba (Éthiopie), où des tables rondes de haut-niveau, des ateliers pratiques pour les écolières et des dialogues interactifs avec près de 200 écolières de la région ont été organisés. De plus, une journée entière a été consacrée à la visite de deux écoles de la région pour s'entretenir avec des enseignants et des jeunes filles. À Genève, les fonctionnaires de l'UIT ont participé à une manifestation organisée par l'UER et la BBC, lors de laquelle des femmes faisant figure d'exemple dans le domaine des technologies ont présenté leur parcours et leur expérience à des jeunes filles au moyen d'une liaison télévisuelle en direct entre le siège de l'UER à Genève et les studios de la BBC à Birmingham et Manchester. En outre, une discussion de groupe sur le thème "[Comment réduire la fracture entre les hommes et les femmes dans le monde numérique](https://news.itu.int/close-digital-gender-gap-4-questions/)" a été organisée au Palais des Nations à Genève, avec la participation de l'UIT.

L'édition de 2020, qui se tiendra le 23 avril 2020 à Apia, capitale du Samoa, sera la toute première célébration de la Journée des jeunes filles dans le secteur des TIC organisée par l'UIT dans l'hémisphère sud. Placée sous le thème "*Élargir les horizons, faire évoluer les mentalités*", cette manifestation devrait accueillir quelque 1 000 écolières du Samoa et d'ailleurs pour une journée d'activités ludiques, d'ateliers techniques interactifs, d'interventions de spécialistes du secteur et de débats de haut-niveau sur les façons d'encourager le renforcement des capacités au niveau régional afin de développer les compétences numériques. La manifestation mondiale qui sera organisée à Apia mettra aussi en avant des lauréats ayant remporté des concours nationaux dans la région.

## 3.5 EQUALS, le partenariat mondial pour réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes, et ITU Telecom World

Le réseau [EQUALS](http://equals.org/) (qui a été fondé par cinq entités, à savoir la GSMA, le Centre du commerce international (CCI), l'UIT, l'UNU et ONU-Femmes, et compte 50 partenaires et 26 membres d'un groupe de recherche) continue d'œuvrer en faveur de la réduction de la fracture numérique entre les hommes et les femmes. Le cadre d'action mondial est axé sur trois domaines d'action complémentaires et transversaux: 1) Accès; 2) Compétences et 3) Responsabilités. En 2019, une attention particulière a été accordée aux entrepreneurs EQUALS lors de la manifestation ITU Telecom World, qui s'est tenue à Budapest (Hongrie). Afin d'améliorer l'équilibre hommes‑femmes à la manifestation et de promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans le secteur, 24 PME dirigées par des femmes issues de pays en développement ont été sélectionnées parmi 140 PME candidates, afin de participer à la manifestation ITU Telecom World 2019 et d'enrichir leurs connaissances. Ces PME, qui représentaient 14 pays et étaient issues de divers secteurs technologiques tels que la santé, l'éducation, le commerce électronique et la cybersécurité, ont pu participer à la manifestation et développer leurs activités en bénéficiant d'une exposition mondiale et en profitant des connaissances et de l'engagement du secteur privé.

## 3.6 Prix "EQUALS in Tech"

La cinquième édition des [prix EQUALS in Tech,](https://www.equals.org/awards) décernés chaque année, a eu lieu le 27 novembre 2019 en Allemagne, à l'occasion du Forum sur la gouvernance de l'Internet. Plus 200 candidatures de 68 pays ont été présentées. Les prix ont été décernés à cinq lauréats dans les catégories Accès, Compétences, Recherche et Responsabilités I et II parmi un groupe de 15 finalistes d'exception issus de 12 pays. La remise des prix "EQUALS in Tech" a été organisée en partenariat avec l'Office fédéral suisse de la communication (OFCOM) et l'Internet Society, avec le soutien d'Inmarsat. Pour connaître les activités des investisseurs du partenariat EQUALS, cliquez [ici](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment). Pour découvrir 25 façons de devenir un ingénieur qui œuvre en faveur de l'inclusion, cliquez [ici](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer).

## 3.7 Étude des technologies et expérience pratique dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) pour les jeunes filles

Afin de renforcer les liens et l'interaction entre l'UIT et la communauté locale, des fonctionnaires du siège de l'UIT ont apporté un appui bénévole et organisé un [atelier consacré à la robotique](https://www.elargisteshorizons.ch/fr/tous/176-23-viens-programmer-roberta-le-robot-lego-mindstorms) à l'occasion de l'édition de 2019 de la manifestation "Science technology Day for Girls" (Journée des sciences et technologies pour les jeunes filles), organisée tous les deux ans. L'UIT a ainsi participé pour la troisième fois à cette manifestation (éditions de 2015, 2017 et 2019), organisée à l'Université de Genève en novembre 2019. Cette manifestation a pour but d'encourager des jeunes filles âgées de 11 à 14 ans à suivre des études dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM).

## 3.8 Bureau de liaison 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. Les manifestations parallèles organisées au siège de l'ONU en 2019 portaient sur des thèmes liés à l'égalité hommes-femmes, notamment: l'égalité hommes‑femmes/les femmes dans le secteur des technologies, les femmes handicapées dans le secteur des technologies, la fracture numérique entre les hommes et les femmes, les compétences numériques pour les femmes et les jeunes filles et les incidences de l'intelligence artificielle/de l'automatisation sur les femmes. Le partenariat conclu de longue date entre l'UIT et le bureau du Maire de New York prévoit des activités visant à amener les jeunes New-Yorkaises à s'intéresser aux études et aux carrières dans le secteur des TIC. Le Bureau de liaison de l'UIT à New York assure en outre la coprésidence du Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur la science, la technologie et l'innovation.

# 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

Dans la droite ligne de sa collaboration à la publication "[Shaping the international agenda: Raising women's voices in intergovernmental forums](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)" ("Orienter l'action à mener sur le plan international: mieux faire entendre la voix des femmes au sein des forums intergouvernementaux"), 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 (voir Conseil 2019) et sur le [Tableau de bord de l'UIT sur l'égalité entre les femmes et les hommes](http://www.itu.int/genderdashboard).

## 4.2 Utilisation de l'apprentissage automatique pour déterminer le temps de parole

L'UIT collabore avec le Laboratoire d'analyse et d'interprétation du signal de l'Université de la Californie du Sud (USC/SAIL) pour utiliser les TIC afin d'avoir une meilleure compréhension de la participation des femmes aux manifestations de l'UIT. À partir du postulat de départ selon lequel on ne peut remédier à ce que l'on ne peut voir, un logiciel fondé sur l'apprentissage automatique est utilisé pour analyser les interventions lors des conférences qui sont diffusées sur le web dans la langue originale, afin de déterminer la part de voix féminines et de voix masculines. Les résultats sont publiés sur le [Tableau de bord sur l'égalité entre les femmes et les hommes](http://www.itu.int/genderdashboard).

## 4.3 Réseau de femmes pour la CMR (NOW)

Le Réseau de femmes pour la CMR-19 (#NOW4WRC19) 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 de l'UIT-R. Le programme de mentorat [NOW](https://www.itu.int/fr/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx) (mis en œuvre lors de la RPC19-2 et de la CMR-19) a réuni des déléguées novices et des déléguées expérimentées (205 participantes) 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. Le réseau NOW a participé à la session du SMSI intitulée "[Gender Mainstreaming 50/50](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2019/Agenda/ViewSession/251)" (Parité hommes-femmes: objectif 50/50), organisée en mars 2019. Des sessions et des réceptions ont été organisées lors de la RPC19-2 à Genève et de la CMR-19 à Charm el-Cheikh. On trouvera des informations détaillées sur le [portail web du Réseau NOW](https://www.itu.int/fr/ITU-R/conferences/wrc/2019/now/Pages/default.aspx), notamment des [photos de la réception pour la CMR-19](https://www.flickr.com/photos/itupictures/sets/72157711705305922/), organisée par l'Égypte.

Une Déclaration relative à la promotion de l'égalité, de l'équité et de la parité hommes-femmes dans le Secteur des radiocommunications de l'UIT a été adoptée à la CMR, afin de reconnaître la nécessité de redoubler d'efforts pour garantir l'égalité, l'équité et la parité hommes-femmes au sein de la communauté de l'UIT. Voir également la [Déclaration du Directeur du BR](https://www.itu.int/en/ITU-R/Director/Documents/Speeches/Maniewicz/2019-11-19%20-%20WRC-19%20-%20Director%27s%20Statement%20on%20Gender%20Declaration.pdf) et le [Communiqué de l'UIT](https://www.itu.int/fr/mediacentre/Pages/2019-CM10.aspx).

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

Le Directeur du TSB, M. Chaesub Lee, continue de prendre des mesures pour améliorer l'égalité hommes‑femmes au sein du TSB et de l'UIT-T. En 2019, 80% des promotions à des grades plus élevés au TSB ont été accordées à des femmes, essentiellement issues de la catégorie professionnelle. De plus, le Secrétariat s'appuie sur des talents en interne pour développer des logiciels et des applications comme la reconnaissance vocale profonde, afin de suivre les données relatives à la participation des hommes et des femmes aux activités de l'UIT-T, l'objectif étant de promouvoir une plus forte participation des femmes. 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, dont le TSB est à l'origine. Lors de l'édition de 2019, 36% des spécialistes ayant pris la parole étaient des femmes. Le TSB poursuit 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 Telecom World 2019

Dans la droite ligne de l'engagement pris par l'UIT en faveur de la mise en œuvre des principes inscrits dans l'Engagement pour la parité de l'initiative "International Gender champions", ITU Telecom World 2019 a poursuivi ses efforts visant à parvenir à une représentation équitable des hommes et des femmes lors des sessions du Forum, avec 30% d'intervenantes lors de l'édition de 2019, soit la plus grande proportion jamais atteinte, et un seul groupe constitué uniquement d'hommes. ITU Telecom World poursuivra ses efforts en vue de parvenir à une parité totale dans toutes les sessions.

# 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/)" 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'est [engagé](https://genderchampions.com/champions/houlin-zhao) à faire progresser les travaux afin: 1) d'accroître la sensibilisation concernant l'égalité d'accès à l'infrastructure TIC et l'égalité d'accès; et 2) d'accroître le nombre de pays qui collectent et diffusent 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. S'agissant du premier objectif, l'UIT a mené des travaux de recherche sur les femmes, les TIC et les télécommunications d'urgence, dont les résultats seront publiés en avril 2020 dans un rapport établi conjointement avec le Groupe des télécommunications d'urgence (ETC).

## 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 a également participé au sous-groupe de travail chargé d'élaborer un [code](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf) de conduite visant à éviter le harcèlement sexuel durant et dans le cadre des manifestations de l'ONU. Une lettre circulaire a été envoyée en septembre dernier afin d'annoncer l'adoption de ce code pour toutes les manifestations, quel que soit le lieu où elles sont organisées, ainsi que son intégration dans le système d'inscription en ligne aux manifestations. Ce code est également accessible en ligne depuis le "[Coin des délégués](https://www.itu.int/fr/delegates-corner/Pages/default.aspx)" de l'UIT.

## 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 2018, l'UIT a "respecté" ou "dépassé" les exigences pour 5 des 17 indicateurs de l'ONU‑SWAP 2.0. L'UIT a été saluée pour avoir mis en œuvre de nouvelles formations obligatoires en matière d'égalité hommes-femmes et pour avoir présenté au Conseil les résultats liés à l'ONU‑SWAP. L'UIT a été encouragée à améliorer la situation au regard des indicateurs de performance signalés comme "manquants", par exemple en ce qui concerne la création de critères de référence financiers, l'amélioration de la représentation des femmes aux postes de grade P3 et supérieurs et la réalisation d'une évaluation des capacités en matière d'égalité hommes-femmes. L'intégralité de la lettre et du rapport sont fournis dans la note d'information [C20/INF/2](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/en).

L'UIT poursuit ses efforts pour faire en sorte que le principe de l'égalité hommes-femmes soit intégré dans ses programmes de travail, dans ses méthodes de gestion et dans ses activités de développement des ressources humaines. À titre d'exemple, un élément lié aux questions de genre a désormais été intégré dans le système électronique de gestion de la performance et du perfectionnement (ePMDS). La politique relative à l'égalité hommes-femmes et à l'intégration du principe de l'égalité hommes-femmes adoptée en 2013 est en cours de révision. Des travaux effectués par des groupes spécialisés et des entretiens personnels serviront de base à la nouvelle politique, qui sera alignée sur les 17 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP.

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