|  |  |
| --- | --- |
| **Point de l'ordre du jour: PL 2** | **Document C23/6-F** |
| **11 juin 2023** |
| **Original: anglais** |
|  |  |
| Rapport de la Secrétaire générale | |
| 25 ANS DU PROGRAMME DE TRAVAIL DE L'UIT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES | |
| **Objet**  Dans le contexte du 25ème anniversaire de l'adoption initiale de la Résolution 70 par la Conférence de plénipotentiaires (Minneapolis, 1998), qui marque officiellement le début des travaux de l'UIT concernant l'égalité hommes/femmes, le présent document fait le bilan du Programme de travail de l'UIT sur le renforcement de l'égalité hommes/femmes, examine les progrès accomplis à ce jour et fait valoir la nécessité de retombées plus durables au cours des années à venir.  Il est à noter que le rapport sur la Résolution 70 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires a été incorporé dans le Document C23/35, qui contient le rapport sur les activités de l'Union, au paragraphe 4.6 sur l'inclusion numérique.  **Suite à donner par le Conseil**  Le Conseil de l'UIT est invité à **prendre note** du présent rapport et à **formuler des orientations** sur la suite à donner, selon qu'il conviendra.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Références**  [*Résolution 70*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-F.pdf) *(Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires; Document*[*C23/INF/2*](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0002/en) *du Conseil.* | |

25 ans du Programme de travail de l'UIT sur l'égalité hommes/femmes

# 1 Considérations générales

La mission de l'UIT consiste notamment à étendre les avantages des nouvelles technologies à tous les habitants de la planète[[1]](#footnote-1). Aujourd'hui, alors que la transformation numérique s'est diffusée à pratiquement chaque aspect de la société, il est de plus en plus évident que les TIC ne constituent plus un luxe, mais sont devenues une nécessité fondamentale. Les femmes et les filles représentent environ la moitié de la population mondiale, mais se heurtent à des disparités systématiques dans l'accès aux technologies numériques et leur utilisation. Il existe d'immenses possibilités d'améliorer la situation socio-économique des femmes, mais la fracture numérique qui existe entre les hommes et les femmes limite outre mesure la pleine participation des femmes et des filles aux aspects sociaux, économiques et culturels de la société moderne.

Il y a vingt-cinq ans, la Conférence de plénipotentiaires (Minneapolis, 1998) (PP-98) adoptait la Résolution 70 sur l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les travaux de l'UIT, premier texte en son genre, qui a formalisé concrètement l'engagement d'intégrer le principe de l'égalité entre les sexes dans les travaux et les activités de l'UIT. Cet engagement est étayé, au niveau de l'Union, par des résolutions dans le Secteur du développement des télécommunications et le Secteur de la normalisation des télécommunications, et une déclaration dans le Secteur des radiocommunications. Ces instruments visent à réduire les inégalités, à promouvoir l'égalité d'accès aux avantages liés aux TIC et à faire en sorte que les femmes contribuent aux travaux de l'organisation et que le principe de l'égalité entre les sexes soit pris en considération dans l'ensemble des politiques, des programmes de travail et des activités de diffusion de l'information de l'UIT.

Dans le contexte du 25ème anniversaire de l'engagement de l'UIT en faveur de l'égalité hommes/femmes, le présent document donne un aperçu du Programme de travail de l'UIT sur l'égalité hommes/femmes. Il propose une analyse allant au-delà des retombées positives et décrit des réalités importantes concernant les progrès et les résultats effectifs. Le Conseil de l'UIT est invité à réfléchir aux initiatives en cours, à la persistance des disparités hommes/femmes et à des suggestions concernant une approche plus stratégique et certaines mesures possibles.

# 2 Principales manifestations et initiatives extérieures

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

Lancée en 2011, la [Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/fr/) est une manifestation phare de l'UIT, qui vise à donner aux jeunes filles et aux jeunes femmes les moyens de faire carrière dans le secteur des TIC. Célébrée chaque année le quatrième jeudi d'avril, cette initiative mondiale propose des ateliers, des concours et des séances de mentorat pour étudier diverses possibilités. La Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC est désormais une [journée internationale organisée par les Nations Unies](https://www.un.org/fr/observances/list-days-weeks).

## 2.2 Initiative Equals in Tech

Cofondée par l'UIT en 2016, l'initiative [EQUALS](http://www.equalsintech.org/) vise à promouvoir l'accès des femmes aux TIC, aux compétences numériques et aux postes de responsabilité. EQUALS in Tech est un groupe spécialisé de partenaires qui travaille avec diverses parties prenantes du monde entier pour promouvoir la parité hommes/femmes dans le secteur des technologies. Les Prix "[EQUALS in Tech](https://www.equalsintech.org/awards)" sont décernés chaque année à des organisations et des personnes qui œuvrent pour l'égalité d'accès à l'Internet, aux compétences numériques et aux débouchés de carrière dans le secteur des technologies pour les femmes et les filles.

## 2.3 Initiatives "Les jeunes filles savent coder"

"Les jeunes filles savent coder" est une initiative de l'UIT sur les ateliers de codage pour les jeunes filles qui vise à promouvoir le développement d'activités axées sur les compétences numériques et à aider les pays bénéficiaires à étudier et à adopter des politiques et des stratégies pour l'inclusion numérique. Les initiatives "[Les jeunes Africaines savent coder](https://www.itu.int/en/ITU-D/Regional-Presence/Africa/Pages/African-Girls-Can-Code-Initiative-%28AGCCI%29-II.aspx)" et "[Les jeunes Américaines savent coder](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)" visent toutes deux à promouvoir le développement des compétences numériques des jeunes filles et des jeunes femmes dans les régions concernées.

## 2.4 Initiative "Les femmes dans le secteur de la cybersécurité"

Le Programme de mentorat "[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)" de l'UIT vise à réduire les disparités hommes/femmes en matière de cybersécurité en mettant en relation des femmes talentueuses avec des mentors et des dirigeants du secteur. Il offre une gamme complète d'activités: séminaires web motivants, cours de formation sur des compétences techniques et générales et mentorat.

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

L'UIT s'emploie à intégrer le principe de l'égalité hommes/femmes dans les stratégies du [SMSI](https://www.itu.int/net/wsis/index-fr.html). Le Forum du SMSI comporte désormais un volet spécial sur les TIC et l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes. Le SMSI a mise en place le Répertoire de l'inventaire des activités du SMSI concernant les femmes dans le domaine des technologies et, pour promouvoir ce répertoire, le Programme des pionniers de l'égalité hommes/femmes.

## 2.6 Les technologies comme catalyseur de débouchés économiques pour les femmes

L'UIT s'est associée au Cadre intégré renforcé (CIR) et au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) afin d'améliorer l'écosystème numérique des femmes dans les pays les moins avancés suivants: Burundi, Éthiopie et Haïti. Le [projet](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx) évalue la mesure dans laquelle les politiques, stratégies et réglementations relatives à l'économie numérique tiennent compte de la problématique hommes/femmes et met l'accent sur le renforcement des capacités des femmes entrepreneurs.

## 2.7 Initiative "International Gender Champions"

La Secrétaire générale de l'UIT est membre de l'initiative [International Gender Champions](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form) (IGC), réseau de décideurs de haut rang qui montrent la voie par des initiatives concrètes pour un changement véritable au niveau des programmes et dans la culture institutionnelle.

# 3 Dispositions institutionnelles concernant l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes

## 3.1 ONU-SWAP

Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ([ONU-SWAP](https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)) est un cadre de responsabilité applicable à toutes les entités des Nations Unies visant à mesurer, suivre et promouvoir un ensemble commun de normes relatives à l'égalité hommes/femmes. L'UIT présente, depuis le début de l'initiative ONU-SWAP en 2013, des rapports portant sur un certain nombre de domaines, comme indiqué ci-après.

## 3.2 Données et Tableau de bord de l'UIT sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'UIT rassemble et diffuse des informations sur les personnes ayant accès aux TIC et utilisant ces technologies, ventilées par sexe. La fracture numérique entre les hommes et les femmes va actuellement en s'atténuant à l'échelle mondiale, mais de fortes inégalités persistent dans les pays pauvres. Des renseignements sur la participation des femmes aux manifestations de l'UIT, sur la part des femmes dans les effectifs de l'UIT et sur les rapports annuels à l'ONU‑SWAP peuvent aussi être consultés dans le [Tableau de bord de l'UIT sur l'égalité entre les femmes et les hommes](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx).

## 3.3 Réseau de femmes

L'UIT s'emploie à accroître la participation des femmes aux manifestations qu'elle organise dans le cadre de diverses initiatives de la série "Réseau de femmes": "Réseau de femmes pour la CMR", "Réseau de femmes pour la CMDT" et "Réseau de femmes à l'UIT-T", connu précédemment sous le nom de Groupe d'experts de l'UIT sur la place des femmes dans le domaine de la normalisation (WISE). L'UIT collabore également avec un certain nombre de réseaux externes, tels que Women in Aerospace, A+ Alliance et Girls in Quantum. Un nouveau réseau, le Réseau de femmes ayant rang de ministre du numérique, placé sous la responsabilité de la Secrétaire générale, est en cours de développement, conformément aux dispositions de la Résolution 70 (Rév. Bucarest, 2022)[[2]](#footnote-2).

## 3.4 Représentation égale des femmes et des hommes

L'UIT surveille la [représentation des femmes dans les comités et les effectifs de l'Union](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) et rend compte de ses activités dans le cadre de la Stratégie sur la parité des sexes du système des Nations Unies. Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction et surreprésentées dans les services généraux et les emplois de grade P1 et P2 auxiliaires. Les efforts déployés à cet égard ont essentiellement porté sur le recrutement et la culture de l'organisation, afin d'attirer et de retenir les femmes au sein du personnel de manière que la composition globale de celui-ci traduise l'objectif de parité poursuivi par l'UIT.

## 3.5 Culture de l'organisation

La mise en place d'un environnement propice est essentielle pour attirer et retenir les talents les plus qualifiés, en particulier pour les candidates du secteur des technologies au profil très ciblé. Pour créer une culture institutionnelle pleinement favorable à l'égalité hommes-femmes, il a fallu renforcer les politiques d'éthique pour empêcher toute discrimination et appliquer une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement. Les États Membres sont résolus à faire de l'UIT une organisation exemplaire pour le respect des valeurs et des principes de l'égalité hommes/femmes[[3]](#footnote-3). étape importante en ce sens, la nouvelle politique de l'UIT en matière de congé parental, qui met en application le régime de congé parental du système des Nations Unies, permet une répartition plus égale des responsabilités entre les deux parents.

## 4 Résultats

Au cours des 25 dernières années, les questions de genre ont pris une importance croissante dans les travaux de l'UIT, et le nombre d'initiatives visant à sensibiliser les femmes et les filles au secteur des TIC et à y renforcer leur participation a nettement augmenté. Toutefois, le problème de l'égalité hommes/femmes dans le secteur des TIC est encore loin d'être résolu. Les données indiquent malheureusement que les efforts faits n'ont eu que des résultats limités et que la situation a parfois régressé.

Si des progrès ont été faits dans l'atténuation de la fracture numérique entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale, la situation régresse dans les pays en développement. Les disparités hommes-femmes en ce qui concerne l'utilisation de l'Internet se sont creusées de 20 millions de personnes, et les femmes qui n'utilisent pas l'Internet sont aujourd'hui plus nombreuses de 18% que les non-utilisateurs masculins, contre 11% en 2019. En ce qui concerne la possession d'un téléphone mobile, on ne relève pratiquement aucune évolution depuis 2019; la probabilité de posséder un téléphone mobile est plus faible de 12% pour une femme que pour un homme. En 2022, les femmes qui ne possèdent pas de téléphone sont 39% plus nombreuses que les hommes.

En ce qui concerne la participation aux travaux de l'UIT, la Conférence de plénipotentiaires de 2022 (PP-22) a enregistré une participation féminine de 34%, soit moins que l'objectif de 35%. Cela traduit une amélioration de la participation, qui était de 29% à la PP-18 et de 24% à la PP-14, mais le rythme d'amélioration, soit 1,24%, laisse toujours à désirer. Pour la participation physique aux sessions du Conseil, le taux de représentation et son évolution annuelle ont été analogues: 36% en 2022, 35% en 2019, 32% en 2018, 28% en 2017, 29% en 2016, 28% en 2015, 27% en 2014 et 28% en 2013. L'ouverture des sessions à la participation à distance pendant la pandémie de COVID-19 s'est traduite par une participation totale de 47% pour les femmes à la session de 2022 du Conseil. La Conférence mondiale de développement des télécommunications de 2022 a enregistré une participation physique de 34% pour les femmes, la participation globale atteignant 36% si l'on tient compte des participantes à distance. L'Assemblée mondiale de normalisation des télécommunications de 2020 a enregistré une participation physique de 30% pour les femmes, la participation globale atteignant 32% si l'on tient compte des participantes à distance. La Conférence mondiale des radiocommunications de 2019, à laquelle il n'était pas possible de participer à distance, a enregistré 18% de participantes.

Seules quatre femmes occupent des postes de grade D1. Il s'agit là du changement le plus marquant, dans la mesure où les femmes occupent désormais 21% des postes D1, mais cette évolution n'est pas satisfaisante, étant donné que les femmes occupent 43% des postes D1 en moyenne à l'échelle du système. Entre 2008 et 2017, la représentation des femmes dans les emplois des catégories professionnelle et supérieure a progressé pour passer de 33% en 2008 à 36% en 2013 et 39% en 2017, soit une augmentation globale de 6%, correspondant à une moyenne de 0,6% par an[[4]](#footnote-4). On observe un léger recul en prenant en considération l'ensemble des femmes relevant des catégories professionnelle et supérieure, pendant les cinq ans d'application de la Stratégie sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies, par rapport à la moyenne de la période précédente de dix ans.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Catégories professionnelle et supérieure | 2018 (femmes|hommes) | 2022 (femmes|hommes) | Évolution en % |
| D2 | 25% (1|3) | 33,3% (1|2) | 8,3 |
| D1 | 6,3% (1|15) | 21% (4|15) | 15,9 |
| P5 | 30,3% (23|53) | 33,8% (26|52) | 3,5 |
| P4 | 39,3% (46|71) | 40,8% (58|84) | 1,5 |
| P3 | 44,5% (49|61) | 45,6% (62|73) | 1,1 |
| P2 | 50% (29|29) | 53,5% (38|32) | –3,5 |
| P1 | 83,3% (5|1) | 60% (3|2) | –23,3 |
| Total des catégories en % | 39,8% | 42,5% | 2,7 en 5 ans = 0,54/an |

Si Programme ONU-SWAP a joué un rôle important comme cadre structurel et outil de plaidoyer pour intégrer la dimension de genre, la déclaration volontaire impose un contrôle plus poussé reposant sur des boucles de rétroaction et une base de responsabilité plus élevée pour corriger les insuffisances.



L'UIT a présenté sa communication de 2022 en février 2023, et rendu compte dans celle‑ci d'un taux de conformité de 47%. Le bilan concernant l'ONU-SWAP est attendu pour plus tard dans l'année. Facteur sous-jacent de cette évolution générale, l'UIT ne dispose pas d'une allocation des ressources adaptée, dans la mesure où seulement 1% du budget total de 2022 a été alloué à des initiatives et des dépenses de personnel axées sur la parité des sexes, en les finançant principalement au moyen de fonds extrabudgétaires.

## 5 Prochaines étapes

Dans un contexte où le numérique devient omniprésent, l'UIT joue un rôle décisif dans le progrès des initiatives pour l'égalité hommes/femmes; néanmoins, il existe un décalage manifeste entre ces efforts et le changement durable recherché. La réduction des disparités hommes/femmes passe par un niveau soutenu d'engagement et de collaboration de la part de tous les acteurs concernés. Un degré élevé de cohérence stratégique est nécessaire pour que l'égalité entre les sexes progresse dans les travaux de l'UIT.

Il est essentiel de disposer d'une structure efficace qui rassemble les initiatives existantes, favorise les synergies et la collaboration, facilite la collecte de fonds et offre un point d'accès unique aux donateurs intéressés.

Le secrétariat insiste sur la nécessité de mieux coordonner la stratégie "Une UIT unie dans l'action" et de doter celle-ci de ressources suffisantes. Les domaines prioritaires sont les suivants:

1) Budgétisation axée sur l'égalité hommes/femmes et adoption de critères financiers pour les activités.

2) Des données et analyses plus robustes, visibles et assimilables.

3) La sécurité en ligne, y compris pour les nouvelles technologies.

4) Le renforcement des capacités, pour permettre à l'ensemble des parties prenantes de mieux cerner la problématique et ses enjeux.

5) Une approche ciblée pour parvenir à des résultats porteurs de transformation[[5]](#footnote-5).

6) Un cadre de responsabilité plus efficace pour l'équipe de direction.

7) Des mécanismes de contrôle et des boucles de rétroaction efficaces pour le suivi des résultats et les mesures correctives.

Les États Membres souhaiteront peut-être envisager d'allouer des fonds au moyen de contributions volontaires ou de détachements. Ces fonds financeraient les mesures pour l'égalité hommes/femmes, répondraient aux priorités susmentionnées et renforceraient l'application de la Résolution 70 (Rév. Bucarest, 2022) pour faire en sorte que la dimension de genre soit intégrée dans les programmes de travail, les ressources humaines et les méthodes de gestion de l'Union.

Le secrétariat prend note avec gratitude des contributions antérieures des États Membres.

**Annexe**: 1

ANNEXE

# 1 Extrait de la [Résolution 70 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-F.pdf) relative au recrutement et aux promotions

*"La Conférence de plénipotentiaires de l'Union internationale des télécommunications (Bucarest, 2022)*

*...*

charge le Secrétaire général

*...*

*3 d'accorder la priorité à la parité hommes/femmes dans les emplois des catégories professionnelle et supérieure à l'UIT, particulièrement aux postes à responsabilité, conformément à la stratégie sur la parité hommes/femmes lancée par le Secrétaire général de l'ONU;*

*4 de donner la priorité voulue à la parité hommes/femmes lors du choix des candidat(e)s à un emploi donné, à qualifications égales, compte tenu de la répartition géographique (numéro 154 de la Constitution de l'UIT) et de l'équilibre hommes/femmes;*

*5 de modifier les procédures de recrutement de l'UIT afin de faire en sorte que, conformément aux exigences établies dans ces procédures, l'objectif soit qu'au moins 50 pour cent des candidats qui accèdent à la prochaine étape soient des femmes;*

*...*

*7 de faire rapport à la prochaine Conférence de plénipotentiaires sur les résultats obtenus et les progrès réalisés en ce qui concerne l'intégration du principe de l'égalité hommes/femmes dans les activités de l'UIT et sur la mise en œuvre de la présente Résolution;*

*8 de s'assurer que chaque liste restreinte soumise au Secrétaire général en vue d'une nomination comprenne au moins une candidature féminine;"*

# 2 Composition par sexe des comités statutaires de l'UIT

A picture containing text, screenshot, font, design

Description automatically generated

Comité des nominations et des promotions pour les grades P5 et supérieurs

Commission des marchés

Comité de révision du classement

Comité des nominations et des promotions pour les grades P1 à P4

Comité des nominations et des promotions pour les grades G1 à G7

Comité consultatif mixte

**Comités statutaires**

Composition des organes

• Femmes • Hommes

# 3 Répartition par sexe dans le processus de recrutement au niveau Directeur

A screenshot of a computer

Description automatically generated with low confidence

Représentation des postes pourvus, par sexe et par stade de la procédure, au titre de contrats de durée déterminée

**Informations concernant le recrutement**

Candidatures

• Femmes • Hommes

\**Postes pourvus ou mis au concours au cours d'une année civile*

Candidats sélectionnés

Candidats sur liste restreinte

Candidats présélectionnés

Professionnel

Service général

Tout sélectionner

Directeur

# 4 Répartition par sexe dans le processus de recrutement dans la catégorie Professionnel

A screenshot of a graph

Description automatically generated with low confidence

**Informations concernant le recrutement**

Candidats sélectionnés

Représentation des postes pourvus, par sexe et par stade de la procédure,   
au titre de contrats de durée déterminée

\**Postes pourvus ou mis au concours au cours d'une année civile*

Candidats sur liste restreinte

Candidats présélectionnés

Candidatures

Directeur

Service général

Professionnel

Tout sélectionner

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

1. [Constitution de l'UIT](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-F.pdf), article 1 d. [↑](#footnote-ref-1)
2. Voir la partie *charge le Secrétaire général* de la [Résolution 70](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-F.pdf) (Rév. Bucarest, 2022). [↑](#footnote-ref-2)
3. [Résolution 70](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-F.pdf) (Rév. Bucarest, 2022). [↑](#footnote-ref-3)
4. [Représentation des femmes dans les catégories professionnelle et supérieure](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9), page 4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Voir [PNUD "Gender Effectiveness Results Scale](http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_English.pdf)", 2015 [↑](#footnote-ref-5)