|  |  |
| --- | --- |
| **Совет 2017 Женева, 15–25 мая 2017 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: PL 1.11** | **Документ C17/71-R** |
| **10 апреля 2017 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря | |
| ОБЗОР политики мсэ в области гендерного равенства  и учета гендерных аспектов (GEM) и предлагаемый план реализации на 2017 год | |

|  |
| --- |
| Резюме  В настоящем документе содержится отчет о процессе и результатах четырехгодичного обзора политики МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов, а также представлен план на 2017 год, призванный повысить степень выполнения МСЭ показателей UN‑SWAP в 2017 году.  Необходимые действия  Совету предлагается **принять этот документ к сведению и одобрить план действий на 2017 год.**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Справочные материалы  [*Резолюция 70 (Пересм. Пусан, 2014 г.)*](http://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014) *ПК; документы Совета* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [*C17/INF/7*](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en) |

1. **Введение**

[Политика МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM)](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf) была принята на Совете 2013 года. Отмечая, что данная политика является постоянно обновляемым документом, подлежащим обзору раз в четыре года, Совет 2016 года поручил секретариату начать обзор этой политики в Рабочей группе Совета по финансовым и людским ресурсам и представить отчет Совету 2017 года. В связи с этим секретариат предпринял следующие шаги: 1) проведение обзора, включая анализ выполнения МСЭ требований общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP), одобренного Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в апреле 2012 года; 2) проведение внутреннего аудита политики в области GEM; а также 3) широкие консультации с персоналом. В настоящем документе приводится краткое описание обзора и его выводы, а также предлагается план действий по реализации политики в области GEM на 2017 год, направленный на повышение степени выполнения МСЭ всех показателей результатов деятельности UN-SWAP в 2017 году.

1. **Выполнение МСЭ показателей UN-SWAP**

Согласно поставленной КСР ООН цели в 2017 году система ООН должна обеспечить выполнение всех 15 показателей проделанной работы UN‑SWAP, которые сгруппированы вокруг шести широких функциональных областей и в отношении которых организации ежегодно представляют отчеты Структуре "ООН-женщины" через онлайновую систему представления информации. Структура "ООН‑женщины" проверяет все отчеты и сопутствующую документацию на точность рейтинговых оценок и направляет результаты анализа в форме письма с рекомендациями руководителям соответствующих учреждений ООН. Подтверждение и обзор отчета МСЭ за 2015 год приводятся в документе [C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en).

Обзор политики в области GEM дал возможность секретариату рассмотреть последние годовые отчеты МСЭ о выполнении показателей UN-SWAP, а также проведенный Структурой "ООН-женщины" анализ отчетов МСЭ. В январе 2017 года МСЭ сообщил в своем отчете, что он "выполняет требования" по пяти показателям результатов деятельности, "близок к выполнению" по шести показателям и еще "не выполняет" три. Три невыполненных показателя результатов деятельности – это: 1) аудит с учетом гендерных факторов; 2) распределение финансовых ресурсов; и 3) оценка потенциала.

1. **Внутренний аудит деятельности МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных факторов**

В целях выполнения требований одного из трех оставшихся показателей UN-SWAP в начале 2017 года отдел внутреннего аудита провел аудит по вопросам гендерного равенства и учета гендерных факторов в МСЭ. Согласно предварительным результатам аудита требуется согласование политики МСЭ в области GEM с UN-SWAP, в частности в отношении потенциала и согласованности, знаний и информации, а также подотчетности. По итогам аудита также, в частности, предлагалось пересмотреть позиционирование, мандат, состав и подотчетность Целевой группы МСЭ по гендерным вопросам, отвечающей за мониторинг реализации этой политики, для укрепления ее роли и авторитета в МСЭ.

1. **Консультации с персоналом МСЭ**

Генеральный секретарь и Председатель Совета персонала МСЭ рекомендовали сотрудникам МСЭ представлять свои замечания в отношении политики в области GEM и предлагать новые шаги, используя для этого платформу онлайновых консультаций, которая доступна на английском и французском языках и обеспечивает сохранение анонимности. Платформа была представлена на собрании Рабочей группы Совета по финансовым и людским ресурсам в январе 2017 года и описывается в документе [CWG-FHR-INF 5/2](https://www.itu.int/md/S17-CLCWGFHRM7-INF-0005/en).

Секретариат также провел консультации с координаторами Целевой группы по гендерным вопросам (ЦГГ), Департаментом управления людскими ресурсами, а также с сотрудником по этике. Секретариат также провел масштабный анализ других примеров гендерной политики и передового опыта в этой области в системе ООН.

Хотя персонал в целом высоко оценивает лаконичность политики и ее широкий охват, считается, что недостаточная детализация препятствует ее осуществлению. В своих замечаниях сотрудники также отмечали необходимость отражения принципа ООН рассматривать гендерное равенство как одно из прав человека, важное значение равенства для кадровой политики и политики обеспечения баланса между работой и личной жизнью, необходимость пересмотра процессов найма и недостаточную представленность женщин, особенно на должностях категории Д и среди избираемых должностных лиц.

1. **Предлагаемый план реализации политики МСЭ в области GEM на 2017 год**

В целом обзор политики совпадает с итогами анализа начальной гендерной политики, проведенного Структурой "ООН-женщины" в масштабе всей системы ООН. Так называемая гендерная политика "первого поколения": 1) не включала все показатели результатов деятельности на систематической основе; 2) не была увязана с централизованным стратегическим планированием; 3) имела слабые планы реализации, где не были обозначены сроки, ресурсы и потенциал для их осуществления. В связи с этим секретариат разработал план реализации на 2017 год, в котором уделил первостепенное внимание элементам и конкретным мерам, необходимым для повышения уровня выполнения показателей UN-SWAP в 2017 году. Для каждого представленного ниже показателя сначала приводятся требования UN-SWAP, а затем – действия МСЭ с намеченными результатами и сроками, и подчеркивается необходимость подотчетности. В плане рассматриваются также два новых показателя, которые, как ожидается, будут представлены в версии SWAP 2.0, которая будет внедрена в конце 2017 года (см. показатели 2 и 12 ниже). Основной задачей является улучшение выполнения требований UN-SWAP. Этот подход учитывает апробированный передовой опыт ООН и упрощает процесс отчетности как перед Советом, так и перед UN-SWAP, а также усиливает механизмы внутреннего контроля и подотчетности.

**План реализации политики в области гендерного равенства   
и учета гендерных аспектов (GEM) на 2017 год**

1. **Политика и план Статус SWAP в 2016 г.:** близок к выполнению требований

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет разработать современные план/политику в области гендерного равенства и трудоустройства женщин, обеспечивающие решение вопросов как учета гендерных аспектов, так и равного представительства женщин. Содержание должно соответствовать требованиям UN‑SWAP и включать подотчетность на всех уровнях, включая старшее руководство. Среди мер по обеспечению подотчетности необходимо будет предусмотреть оценку при аттестации персонала и/или пункт в договорах старших руководителей, определяющий их подотчетность. В плане реализации необходимо будет предусмотреть четко обозначенные меры по учету гендерных аспектов, проведению целевых гендерно ориентированных мероприятий и обеспечению равного представительства женщин в штатном расписании. Кроме того, необходимо будет придать мониторингу и оценке политики и плана действий четкий характер, указав сроки и механизмы, обеспечивающие проведение мониторинга и оценки и использование результатов для дальнейшей разработки программ.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обзор политики в области GEM ЦГГ Янв–Мар
  2. План реализации ЦГГ Янв–Мар
  3. Разработка механизма/структуры подотчетности ЦГГ/КГС Июнь-Авг

1. **Руководство Статус SWAP в 2016 г.:** нет данных;новый

показатель на 2017 год

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP старшим руководителям МСЭ необходимо будет публично поддерживать продвижение принципов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая равное представительство женщин на всех уровнях. МСЭ будет необходимо представлять Совету ежегодные отчеты о выполнении им требований UN-SWAP.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обязательства ГС на 2017 год как участника  
     Международной сети борцов за гендерное равенство ЦГГ/КГС Фев
  2. Отчеты Совету о выполнении требований UN-SWAP ЦГГ Май

1. **Управление деятельностью, осуществляемой Статус SWAP в 2016 г.:** близок к выполнению **с учетом гендерных факторов** требований

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP необходимо будет включить оценку обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в число основных ценностей и/или компетенций для всех сотрудников, особенно для руководителей и сотрудников категории P4 и выше.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Отражение гендерного фактора в основных  
     ценностях/компетенциях МСЭ HRMD/ЦГГ постоянно

1. **Стратегическое планирование Статус SWAP в 2016 г.:** требования выполняются

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет включить гендерный анализ в стратегический и оперативный планы Союза. Стратегический план Союза должен содержать по крайней мере один конкретный конечный результат/ожидаемый результат и один конкретный показатель гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В информационную справку следует включить гендерную проблематику.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Участие ЦГГ в подготовке следующего стратегического плана SPM/ЦГГ Май–Дек
  2. Участие ЦГГ в подготовке следующего оперативного плана SPM/ЦГГ Янв–Март

1. **Отчетность и анализ данных Статус SWAP в 2016 г.:** соответствует требованиям

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет представлять отчеты о результатах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин применительно к документу по централизованному стратегическому планированию. Все данные по ключевым структурам предоставляются в разбивке по полу, если только не указана конкретная причина, по которой данные предоставляются без такой разбивки.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обзор пробелов в исходных данных ЦГГ/БРЭ Май–Июль

1. **Оценка Статус SWAP в 2016 г.:** нет данных

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет обеспечить соответствие нормам и стандартам Группы ООН по оценке (ЮНЕГ), связанным с гендерной проблематикой. В дополнение к предложению Руководящей координационной группы МСЭ о включении центрального корпоративного функционального звена по оценке в состав Подразделения внутреннего аудита (BA) МСЭ в 4-м квартале 2016 года и 1‑м квартале 2017 года было проведено исследование в целях: 1) разработки политики оценки и плана работы, 2) оценки потребностей в потенциале и 3) предложения дальнейших шагов по созданию функционального звена по оценке на основе передового опыта функциональных звеньев по оценке в других организациях ООН и норм и стандартов Группы ООН по оценке (ЮНЕГ).

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Рассмотреть нормы и стандарты ЮНЕГ,  
     связанные с гендерной проблематикой ВА/Бюро Дек

1. **Проведение аудита с учетом Статус SWAP в 2016 г.:** требование отсутствует **гендерной проблематики**

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP Подразделению внутреннего аудита МСЭ необходимо будет провести консультации с координатором/Департаментом по гендерным вопросам в отношении рисков, связанных с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин в рамках ежегодного цикла планирования аудита, основанного на оценке рисков. Для этого необходимо, чтобы при определении приоритетов в рамках своего ежегодного или многолетнего плана работы по аудиту Подразделение внутреннего аудита учитывало все существенные риски организации. Необходимо, чтобы в документации, касающейся составления планов работы, была отражена степень управления рисками, связанными с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин. Итоги этих мероприятий должны определить либо необходимость включения гендерного аудита в ежегодный план аудита либо вывод о том, что управление рисками обеспечивается должным образом и необходимость в проведении дополнительного аудита отсутствует.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Аудит гендерного равенства и учета гендерных аспектов ВА Янв–Март  
     в МСЭ

1. **Обзор программ Статус SWAP в 2016 г.:** близок к выполнению требований

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP необходимо будет в полной мере интегрировать гендерный анализ в системы контроля качества программ. В программных документах МСЭ необходимо будет предусматривать: 1) включение гендерного анализа в базовую информацию и обоснование программных документов; 2) четкое изложение способов содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин; фраз "оказание поддержки женщинам" и "уделение внимания уязвимым группам населения, включая женщин" недостаточно; 3) четкое изложение выгод для представителей обоих полов; 4) конкретные роли мужчин и женщин, которые будут осуществлять программу; 5) в планах мониторинга и оценки следует предусматривать оценку достижения гендерных целей; 6) все основные данные демографического характера следует представлять в разбивке по полу, либо приводить обоснование отсутствия такой разбивки.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Контрольный перечень для программ / проектов Бюро Ноя–Дек  
     технического сотрудничества
  2. Обзоры программ; с подготовкой/привлечением Бюро/ЦГГ Ноя–Дек  
     специалистов по гендерной проблематике

1. **Отслеживание ресурсов Статус SWAP в 2016 г.:** требования выполняются

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет продолжать работу по оценке уровня ресурсов, используемых в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В 2016 году МСЭ уже внедрил контрольные показатели гендерного характера в систему ERP МСЭ и будет продолжать совершенствовать их и соответствующий инструментарий отчетности.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Представление отчета о контрольных показателях FRMD Ноя–Дек  
     гендерного характера и распределении ресурсов   
     для решения гендерных вопросов

1. **Распределение ресурсов Статус SWAP в 2016 г.:** требование отсутствует

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет установить и обеспечить достижение во всех своих бюджетах, включая бюджет штаб-квартиры, обычные, основные и внебюджетные ресурсы, финансового целевого показателя выполнения своего мандата в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Необходимо отметить, что проектом бюджета на 2018–2019 годы не предусмотрено выделение бюджетных средств на деятельность, связанную с гендерными вопросами, в связи с чем МСЭ следует поощрять внесение добровольных взносов. Подразделение по гендерным вопросам может считаться полностью обеспеченным ресурсами в том случае, если оно располагает достаточными людскими и финансовыми ресурсами для поддержки выполнения МСЭ его мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин с учетом показателей результатов деятельности UN-SWAP. Следует предусмотреть выделение ресурсов на координацию, развитие потенциала, обеспечение качества и организацию межведомственного взаимодействия.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Установить финансовый ориентир FRMD/ЦГГ Май–Июнь  
     выделения ресурсов на GEM
  2. Запросить/обеспечить финансовые ЦГГ/КГС Июнь–Авг  
     ресурсы для реализации GEM

1. **Гендерная архитектура и гендерное равенство Статус SWAP в 2016 г.:** близок к выполнению   
    требований

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет: 1) назначить координаторов по гендерным вопросам (КГВ) на уровне Р‑4 с письменным подтверждением их круга ведения (КВ), согласно которому не менее 20% их рабочего времени должно быть посвящено выполнению функций, связанных с гендерными вопросами; 2) обеспечить соблюдение гендерного равенства при подборе персонала; и 3) создать и полностью обеспечить ресурсами группу по гендерным вопросам. Подразделение по гендерным вопросам может считаться полностью обеспеченным ресурсами в том случае, если оно располагает достаточными людскими и финансовыми ресурсами для поддержки выполнения учреждением ООН его мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин с учетом показателей результатов деятельности UN-SWAP. Следует предусмотреть выделение ресурсов на координацию, развитие потенциала, обеспечение качества и организацию межведомственного взаимодействия.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обновление КВ/структуры ЦГГ/ ЦГГ Сен–Окт  
     то есть совместное руководство (мужчины и женщины)
  2. Официальное оформление КВ ЦГГ ЦГГ Апр–Ноя  
     (то есть в указаниях по ПСА)
  3. Гендерное равенство в комитетах, учрежденных HRMD Ноя–Дек  
     в соответствии с уставными документами

1. **Равное представительство женщин Статус SWAP в 2016 г.:** нет данных;новый   
    показатель на 2017 год

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет стремиться к обеспечению равного представительства женщин на всех уровнях.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Доклад Совету (Рез. 48) об усилиях  
     по обеспечению гендерного равенства HRMD Май

1. **Организационная культура Статус SWAP в 2016 г.:** требования выполняются

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет продемонстрировать следующее: 1) соблюдение связанных с этикой положений и правил ООН с обязательным проведением занятий по этике и обеспечением нулевого уровня терпимости к неэтичному поведению; 2) осуществление политики, направленной на предотвращение дискриминации и домогательства, включая специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, создания управления по вопросам этики, борьбу со злоупотреблением властью, отправление правосудия, разрешение конфликтов и защита от мести; 3) осуществление, поощрение и отчетность о мерах содействия в области материнства, отцовства, усыновления, отпуска по семейным и чрезвычайным обстоятельствам и ухода за детьми; 4) осуществление, поощрение и оценка мер, способствующих обеспечению баланса между работой и личной жизнью, включая работу на основе неполного рабочего дня, работу по скользящему графику, дистанционное присутствие, запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия, сжатые графики работы, финансовую помощь родителям, путешествующим с ребенком, и поэтапный выход на пенсию; 5) продвижение существующих правил и положений ООН, направленных на установление баланса между работой и личной жизнью с использованием внутреннего механизма по отслеживанию их соблюдения и доступности в зависимости от пола и категории должности; 6) проведение периодических совещаний персонала в основное рабочее время и в рабочие дни сотрудников, занятых на основе неполного рабочего дня, с активным использованием телеконференций или других средств ИТ; 7) проведение регулярных глобальных опросов и обязательных интервью при уходе из организации, позволяющих собрать и проанализировать данные, имеющие отношение к оценке качественного аспекта организационной культуры и дают представление о вопросах, влияющих на подбор персонала, его удержание и полученный им опыт.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обзор и план работы по обучению по вопросам этики Управление по этике/HRMD Дек
  2. Обзор учета гендерных факторов в политике Совет персонала/ЦГГ Июнь–Авг  
     обеспечения баланса между работой   
     и личной жизнью
  3. Отслеживание реализации политики обеспечения HRMD постоянно  
     баланса между работой и личной жизнью  
     в зависимости от пола и должности
  4. Механизм мониторинга (то есть ежегодный опрос/ HRMD Апр–Сен  
     опрос/интервью при уходе из организации)
  5. Процесс набора персонала и документы HRMD/ЦГГ Сен–Дек  
     (в т. ч. в области компетенции)
  6. Повышение осведомленности о гендерной PROC Сен–Окт  
     проблематике в сфере закупок
  7. Гендерный баланс в комитетах, учрежденных   
     в соответствии с уставными документами МСЭ HRMD Дек

1. **Оценка потенциала Статус SWAP в 2016 г.:** требование отсутствует

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет проводить общеорганизационную оценку потенциала сотрудников в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также разрабатывать или корректировать план развития потенциала по крайней мере каждые пять лет. Отсутствие потенциала для продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин было определено как одно из основных препятствий к достижению более весомых результатов и повышению эффективности руководства.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Проведение обследования для оценки HRMD/ЦГГ Июнь–Авг  
     потенциала в области гендерного равенства
  2. План развития потенциала (обновление каждые 5 лет) HRMD Сен–Ноя

1. **Развитие потенциала Статус SWAP в 2016 г.:** близок к выполнению требований

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP необходимо будет организовать подготовку всех соответствующих сотрудников по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин – как минимум один день обучения в течение первого года работы для новых сотрудников, а затем минимум один день обучения раз в два года. Специалисты, занимающиеся гендерной проблематикой, и координаторы по гендерным вопросам должны пройти особый курс специальной подготовки – минимум два дня в год обучения по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Поощрять/требовать проведения подготовки HRMD/ЦГГ Апр–Дек  
     на тему "Я знаю гендерные проблемы"
  2. Ссылки на гендерные вопросы в рамках вводного HRMD Июнь–Авг  
     инструктажа/буклета (для новых сотрудников)
  3. Гендерные аспекты для новых/всех сотрудников (1 день) HRMD/ЦГГ Окт–Дек
  4. Подготовка координаторов ЦГГ HRMD/ЦГГ Окт–Дек  
     по гендерным вопросам (первичная)

1. **Генерирование знаний и коммуникация Статус SWAP в 2016 г.:** требования выполняются

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет регулярно документировать и распространять информацию по вопросам ИКТ и гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также сведения о представительстве и положении женщин в МСЭ. В план коммуникации необходимо будет включить вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в качестве неотъемлемого компонента информации, распространяемой внутри организации и за ее пределами. В сообщениях для населения необходимо будет учитывать гендерные аспекты и во всех соответствующих случаях привлекать внимание к гендерным аспектам проблем, а в системе внутренних коммуникаций будет необходимо привлекать внимание к представительству и положению женщин в организации.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Информационный пакет ЦГГ (КВ, ЦГГ Июнь–Авг  
     ссылки, общая информация, и т. д.)
  2. Стратегия внутренних коммуникаций  
     (руководящие указания МСЭ) COMM Июль–Сен
  3. Обновление сайта сотрудничества Sharepoint ЦГГ постоянно
  4. Ежемесячные собрания ЦГГ по направлениям деятельности ЦГГ Фев–Дек

1. **Согласованность Статус SWAP в 2016 г.:** требования выполняются

Для выполнения требований в отношении показателей результатов деятельности UN-SWAP МСЭ необходимо будет регулярно и систематически участвовать в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Отчеты о межучрежденческих совещаниях GBS/ЦГГ Янв–Дек  
     возвращаются обратно в ЦГГ/размещаются на сайте   
     Sharepoint

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