|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2019年会议2019年6月10-20日，日内瓦** | logo_C_ |
|  |  |
|  |  |
| **议项：PL 1.9** | **文件 C19/6-C** |
| **2019年3月8日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 国际电联在第70号决议（2018年，迪拜，修订版）方面开展的活动以及实现性别平等与主流化计划的新方法 |

|  |
| --- |
| 概要本文件总结了理事会2018年以来，国际电联为落实第70号决议（2018年，迪拜，修订版）开展的活动，并介绍了实现性别平等与主流化计划（GEM）的新方法。需采取的行动请理事会将本报告**记录在案**。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_参考文件全权代表大会[第70号决议（2018年，迪拜，修订版](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-C.pdf)）；理事会[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/](http://www.itu.int/md/S18-CL-C-0013/en)6、[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)号文件 |

# 1 引言

第70号决议（2018年，迪拜，修订版）突出强调了将性别平等问题纳入国际电联的主要工作，以及利用电信/信息通信技术（ICT）促进实现性别平等和为女性赋权的重要性。本文稿简要回顾了自理事会2018年以来开展的相关活动和取得的进展。欲获取更多关于性别与ICT方面的信息，可查阅[国际电联性别平等问题网页](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx)。

# 2 数据收集与跟踪

国际电联定期收集并发布个人获取和使用ICT方面的ICT指标。这些指标可以按性别、年龄、受教育程度、劳动力状况和职业分类。国际电联监督并跟踪“可持续发展目标指标监督框架”中的三个与性别有关的指标：(1) “拥有移动电话的个人所占比例，按性别划分”（这是性别相关指标之一）；(2) “使用互联网的个人所占比例，按性别划分”以及(3) “具备ICT技能的个人所占比例，按性别划分”。

国际电联“[性别情况信息概览](https://www.itu.int/genderdashboard)”直观概要地展现了ICT领域、国际电联会议和国际电联内部存在的性别情况。最新表格展示了按性别、职级划分的国际电联职员总体构成情况，以及在招聘和遴选过程中的性别比例。此外，亦报告了法定委员会中的性别比例。其它在人力资源方面为性别平等付出的努力，见[理事会有关第48号决议的报告](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en)。

# 3 推动2030年议程和消除数字性别鸿沟

## 3.1 信息社会世界峰会（WSIS）

[WSIS+10关于信息社会世界峰会成果落实情况的声明和WSIS+10有关2015年后WSIS的愿景](http://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE.html)，请所有WSIS利益攸关方将性别平等观点纳入主流工作，并将ICT用作实现这一目标的工具。作为WSIS进程的协调方，国际电联一直在与联合国WSIS各行动方面的牵头人协作并在整个国际电联内部，将性别平等观点全面融入与WSIS相关的战略。这在WSIS论坛、WSIS清点工作、WSIS评奖活动、联合国信息社会小组（UNGIS）和衡量信息通信技术促发展的伙伴关系方面显得尤为突出，其目的在于通过推动落实性别平等观点，确保信息社会可使女性获得权能，并平等充分地参与社会各领域的工作和所有决策进程。此项联合行动的成功案例之一便是力求达到男女参与比例各半的[WSIS论坛](http://www.wsis.org/forum)。

**3.2 非洲年轻女性编码能力培训举措（AGCCI）**

国际电联与联合国妇女署携手非洲联盟委员会，共同发起了非洲年轻女性编码能力培训举措。为期4年的AGCCI项目旨在为17至20岁的年轻女性提供培训，使其成为计算机程序员、创造者和设计师。此举措的主要目标是向年轻女性宣传ICT并使她们具备数字技能；鼓励非洲国家将ICT研究作为主要工作，从而为年轻女性提供更多学习数字技能的机遇；建立一个由ICT界女性组成的网络，使她们发挥榜样作用；为分享编码经验创建一个在线社区平台。

## 3.3 信息通信年轻女性日

每年4月的第4个星期四是[“国际信息通信年轻女性日”](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx)，旨在鼓励更多年轻女性从事ICT工作和学习。从2011年发起到2018年，该活动的宣传范围已扩展至171个国家的357,000名年轻女性。“#GirlsinICT”标签已覆盖9300多万Twitter用户，而国际电联“ICT年轻女性日”门户网站的浏览量已超过100万人次，帮助宣传吸引女性和年轻女性加入ICT研究和在ICT行业从业的重要性。在2018年信息通信年轻女性日当天，共有131个国家举办了2,186场活动，其中“信息通信年轻女性日”旗舰活动在日内瓦举办。下一次“国际信息通信年轻女性日”活动将于2019年4月25日举行。如今此纪念日已获得[联合国认可](http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/index.html)。

## 3.4 EQUALS：综合性别数字鸿沟全球伙伴关系

促进数字时代性别平等的全球伙伴关系[EQUALS](http://equals.org/)的目标是建立一个组织网络，合作确保女性可进入ICT行业从业，具备相关的技能并挖掘女性和年轻女性发挥领导作用的潜能。该伙伴关系有五个共同发起人：全球移动通信系统协会、国际贸易中心、国际电联、联合国大学和联合国妇女署以及40个合作伙伴和26家研究组成员，各方合作消除数字性别差距。该全球行动框架关注三个互补且交叉的行动领域：(1) 获取；(2) 技能；(3) 领导力。

## 3.5 技术领域性别平等奖

第五届年度[技术领域性别平等奖](https://www.equals.org/awards)（原技术促进性别平等与主流化奖）活动于2018年9月21日在纽约举行。今年，全球利益攸关方提名的候选人超过了300名。该奖项选出了获取、技能、研究和领导力四个类别的获奖者。技术领域性别平等奖系与瑞士联邦通信办公室（OFCOM）、互联网协会合作并在Verizon的大力支持下才得以设立。有关EQUALS投资人的工作请参见[此链接](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment)，成为更全面工程师的25种方法见[此链接](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer)。

## 3.6 宽带委员会 - 缩小数字性别鸿沟的建议

2017年3月，由全球移动通信系统协会（GSMA）和联合国教科文组织（UNESCO）牵头的宽带委员会数字性别鸿沟工作组发布了一系列行动[建议](http://broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx)，帮助缩小互联网和宽带获取方面的数字性别差距，并明确了不同参与方的互补作用。在2018年9月于纽约举行的宽带促可持续发展委员会年度会议上，该工作组发布了其第二份进展报告“[弥合互联网与带宽接入和使用方面的性别鸿沟](http://www.broadbandcommission.org/Documents/publications/WG-Gender-Digital-Divide-Report2017.pdf)”。报告介绍了在工作组成员承诺推动2017年3月成果文件中所述四组建议行动方面所取得的最新进展情况。从现在开始，这些最新承诺将由[Equals全球伙伴关系](https://www.equals.org/)负责履行。

# 4 加强女性在国际电联会议和大会中的参与

## 4.1 各代表团和大会方面的性别平等

在协作编写出版物“[打造国际议程：扩大女性在政府间论坛上的话语权](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)”之后，国际电联加强了实现代表和参会性别平衡方面的工作。向成员发送了通函，鼓励在代表性别方面实现平衡并邀请成员提名女性在代表团内担任重要岗位。秘书长已表示，所有他签发的邀请函均将包含鼓励女性代表/与会者参会的语句。

## 4.2 2018年在迪拜举行的全权代表大会（PP1-8）

秘书长亲自承诺提高女性在PP-18代表团以及正副主席等的关键职位上的比例。大会的七位主席中有四位是女性，且女性参会代表的比例上升了3.5个百分点。尽管上升比例不高，但女性对参会的认识有所转变，尤其是在多琳•伯格丹-马丁当选国际电联首位女选任官员的情况下。注册统计数据中纳入了性别信息并定期通报。为确定男性和女性发言的时间，我们与南加利福尼亚大学信号分析和解读实验室（USC/SAIL）合作，利用其机器学习技术对大会的网播进行了分析；分析结果在[性别情况信息概览](https://www.itu.int/genderdashboard)中公布。

## 4.3 国际电联世界无线电通信大会（WRC）妇女网络（NOW）

2016年世界无线电通信研讨会（[WRS-16](https://www.itu.int/en/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/default.aspx)）期间启动了国际电联“世界无线电通信大会（WRC）妇女联谊会”（[NOW](http://www.itu.int/en/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/NOWforWRC19.aspx)）。NOW举措鼓励在国际电联无线电通信部门各项活动中（包括决策机构、专家组、法定委员会以及无线电通信研究组）实现性别平衡，以便在[WRC-19](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/Pages/default.aspx)进程中尽早完成能力建设，并且鼓励女代表更大范围地参与活动（包括担任主席和副主席）。ITU-R研究组会议和WRC-19区域性筹备会议期间，召开几次相关会议并提供了若干轮指导。日期和其它细节见[NOW网站](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19)。2018年3月WSIS论坛期间组织的题为“[ICT领域的国际决策–女性的作用？](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2018/Pages/Agenda/Session/113#intro)”的NOW小组讨论，探讨了当前的形势、就女性在国际决策进程中的作用开展了辩论，并重新思考了如何塑造一个更加包容的ICT世界。[会议](https://www.itu.int/en/ITU-R/study-groups/rsg4/rwp4a/NOW4WRC19/SiteAssets/WSIS2018NOW4WRCMindMapDiscussion.pdf)内容亦涵盖参与[WRC](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc)及其筹备进程，以及无线电通信行业内的女性如何方能成为其行业团体的主人，促进[NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19)团体内部的团队协作并开展能力建设。

## 4.4 制定性别平等的标准

根据ITU-T第55号决议（2016年，哈马马特，修订版），电信标准化局主任李在摄博士继续采取行动，提高电信标准化局和ITU-T的性别平等水平。2018年，电信标准化局60%升级机会给予了专业职类的女性。在积极参与ITU-T活动方面，2018年人工智能峰会的发言专家有34%是女性。最后，同样重要的是电信标准化局批准了联合国欧洲经济委员会（UNECE）的“促进性别平等的标准”举措，以加强标准制定中的性别平衡，确保标准的内容和实施有助于实现性别平等。

# 5 加强国际电联对性别平等和主流化的意识

## 5.1 国际日内瓦性别平等捍卫者

国际电联秘书长作为[国际性别平等捍卫者](https://genderchampions.com/)日内瓦宪章的创始成员，对专家小组性别平等做出承诺，避免专家小组成员由同一性别构成。同往年一样，秘书长还在2019年做出了如下年度承诺：(1) 开展公众宣传活动，以提高人们的认识并促进对ICT基础设施的公平获取；和(2) 让更多国家参与全球/区域/国家按性别年龄划分的，有关ICT和数字技能获取与使用数据的采集和传播，同时强化国际电联为帮助相关国家拥有采集所需数据的能力而付出的努力。

## 5.2 国际电联成为安全的工作环境

国际电联宣布的性骚扰（SH）零容忍政策已在整个机构内实施。2018年初国际电联内部成立了专项任务组并于4月面向全体职员开展了性骚扰调查。此外，国际电联还在11月与其它30个联合国实体共同参加了全联合国范围的性骚扰调查。国际电联注意到联合国日内瓦办事处“对性别歧视说不”运动的号召，因此为提高机构上下对性别歧视态度和行为的认识[发起了一项活动](http://international-telecommunication-union.instantmagazine.com/itu/say-no-to-sexism/en/)。国际电联为打造安全和谐工作环境做出的不懈努力，与行政首长协调委员会（CEB）处理联合国系统内性骚扰问题任务组的工作相一致。这方面的工作聚焦于升级性骚扰预防和响应机制，并特别关注联合国政策的统一性，完善汇报与问责，强化沟通和培训。除此之外，国际电联还参加了行为准则分工作组的工作，以防止在联合国举办的活动期间或与之相关的活动中出现性骚扰问题；该[准则](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf)可通过[代表之角](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Pages/default.aspx)获取。

## 5.3 空间领域无线电通信局女工程师的联谊活动

为提高在空间领域的知名度，无线电通信局的女工程师在加强国际电联内部网络的同时，将继续与主要利益攸关方和代表们交流。2018年，该网络继续参加了信息通信年轻女性日活动，在提供速成辅导的同时介绍了在国际电联以外开展的空间活动，以便与服务于科学技术、工程和数字（STEM）领域女性的组织、女企业家建立联系，并与空间领域的主要利益攸关方会面。这样做的目的在于鼓励空间领域内各层面人员平等、积极地参与并做好准备。

## 5.4 联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划（UN-SWAP）报告

整个联合国系统的性别平等和主流化（UN-SWAP）行动计划，是一个适用于衡量、监督各联合国实体，并推动制定一套性别平等共同标准的责任框架。联合国妇女署在对国际电联的报告做出审议后将以信函的形式正式确认国际电联取得的进步，并辅之以分析评论。（[C19/INF/2](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en)）七项指标有所改进，15项指标中共有6项达到或超过要求，合规率为40%。UN-SWAP的第一阶段就此结束。UN-SWAP2.0的要求有所提高且报告工作于今年开始。更为详尽的信息，请参见向[理事会财务和人力资源工作组（CWG-FHR）提交的材料](https://www.itu.int/md/S19-CLCWGFHR09-INF-0001/en)。

### 5.5 国际电联内部的性别平等和主流化计划

国际电联正努力确保将性别平等观点纳入工作计划、管理方法和人力资源的开发。过去两年，此项工作是通过一项单独的年度GEM行动计划实施。秉承主流化的精神，如今此项计划的实施已纳入国际电联人力资源战略规划（HRSP）以及总秘书处和各局2020-2023年的运作规划。为持续提升国际电联遵守UN-SWAP的水平，相关计划将与UN-SWAP框架确立的最佳做法保持一致。新的规划框架将聚焦于以下几点（编号与[UN-SWAP绩效指标](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406)的编号相同）。

2. 有关性别和可持续发展目标5的高层报告

3. 将GEM规划纳入运作和人力资源战略规划；纳入性别分析

6. 更新国际电联的性别平等和主流化政策

7. 遵循国际电联的领导，在机构内外捍卫性别平等

8. 促进性别平等的绩效管理

9. 改进性别标记使用和实施的导则

10. 在国际电联内部为GEM确定基线财务目标

11. 法定委员会中的性别平等性

12. 确立人力资源战略中的性别平等战略，使其与联合国秘书长的战略一致

13.1 无性骚扰、安全且和谐的工作环境；包括CEB任务组

13.2 性别平等的工作/生活平衡政策及其实施

13.3 建立组织文化监督机制；员工调查

14. 性别平等能力评估

15. 性别平等任务组（GTF）联系人的培训和将性别要素纳入入职培训/小册子

16. 更新后的GEM通报；内网

17. UN-SWAP对2018年报告的同行审议

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