|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2019Женева, 10–20 июня 2019 года** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: PL 1.9** | **Документ C19/6-R** |
| **8 марта 2019 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МСЭ, СВЯЗАННАЯ С РЕЗОЛЮЦИЕЙ 70 (ПЕРЕСМ. дубай, 2018 г.) и новым подходом к планированию в области гендерного равенства и учета гендерных факторов |

|  |
| --- |
| РезюмеВ настоящем документе содержится краткое описание деятельности МСЭ по выполнению Резолюции 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.) и представляется новый подход к планированию в области гендерного равенства и учета гендерных факторов.Необходимые действияСовету предлагается **принять** отчет **к сведению**.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы[*Резолюция 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-R.pdf) *ПК, Документы* [*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)*,* [*C18/13*](http://www.itu.int/md/S18-CL-C-0013/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) *Совета* |

# 1 Введение

В Резолюции 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.) подчеркивается значение учета гендерных факторов в МСЭ и содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин посредством электросвязи/информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). В настоящем документе приводится краткий обзор соответствующих видов деятельности и тенденций после Совета 2018 года. Дополнительная информация по гендерным вопросам и ИКТ размещена на [веб-сайте МСЭ по гендерным вопросам](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx).

# 2 Сбор и отслеживание данных

МСЭ регулярно собирает и распространяет данные по показателям ИКТ, которые относятся к людям, получающим доступ к ИКТ и использующим ИКТ. Эти показатели также могут разбиваться по признакам пола, возраста, образования, статуса занятости и профессии. МСЭ ведет наблюдение и отслеживает три связанных с гендерными аспектами показателя, которые включены в систему мониторинга показателей ЦУР: 1) "*процентная доля отдельных лиц, имеющих мобильный телефон, в разбивке по полу*" (который является одним из показателей, связанных с гендерными аспектами), 2) "*процентная доля отдельных лиц, пользующихся интернетом, в разбивке по полу*", и 3) "*процентная доля отдельных лиц, обладающих навыками в области ИКТ, в разбивке по полу*".

[Панель мониторинга гендерного баланса](https://www.itu.int/genderdashboard) МСЭ дает визуальное представление о соотношении полов в области ИКТ, на собраниях МСЭ и в самом МСЭ. На последней вкладке панели представлен общий состав персонала в разбивке по признаку пола и классам службы, а также гендерное представительство в процессах привлечения и подбора кадров. Отражено также гендерное представительство в комитетах, образованных в соответствии с уставными документами. Дополнительные сведения о мерах, предпринимаемых для достижения гендерного равенства в области людских ресурсов, содержатся в [отчете Совету по Резолюции 48](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en).

# 3 Осуществление Повестки дня на период до 2030 года и преодоление гендерного цифрового разрыва

## 3.1 Всемирная встреча на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВУИО)

В [Заявлении ВВУИО+10 о выполнении решений ВВУИО и в разработанной ВВУИО+10 Концепции ВВУИО на период после 2015 года](http://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE.html) всем заинтересованным сторонам ВВУИО предлагается включить в основные направления деятельности принцип равноправия женщин и мужчин и применять ИКТ как инструмент для достижения этой цели. В качестве координатора процесса ВВУИО МСЭ работает с координаторами ООН по Направлениям деятельности ВВУИО и в рамках МСЭ, с тем чтобы в полной мере интегрировать принципы гендерного равенства в связанные с ВВУИО стратегии. Эта работа особенно ярко проявляется в Форуме ВВУИО, аналитическом процессе ВВУИО, наградах ВВУИО, Группе ООН по вопросам информационного общества (ГИО ООН) и Партнерстве по измерению ИКТ в целях развития и содействует реализации этих принципов для обеспечения того, чтобы информационное общество служило расширению прав и возможностей женщин и их полномасштабному участию на основе равенства во всех областях жизни общества и во всех процессах принятия решений. Одним из успешных примеров этих совместных усилий является [Форум ВВУИО](http://www.wsis.org/forum), где ставится задача обеспечить участие женщин и мужчин по принципу 50:50.

### 3.2 Инициатива "Африканские девушки могут писать коды" (AGCCI)

МСЭ и Структура "ООН-Женщины", совместно с Комиссией Африканского союза, приступили к реализации Инициативы "Африканские девушки могут писать коды". AGCCI – это рассчитанная на четыре года программа, целью которой является профессиональная подготовка и расширение прав и возможностей девушек и молодых женщин в возрасте от 17 до 20 лет в различных странах Африки, чтобы они могли стать компьютерными программистами, разработчиками и проектировщиками. Основные задачи: содействовать освоению девушками ИКТ, а молодыми женщинами и девушками – цифровых навыков; стимулировать африканские страны к включению в образовательные программы изучение ИКТ, для того чтобы предоставить девушкам и молодым женщинам больше возможностей для приобретения цифровых навыков; организовать сеть женщин в ИКТ, которые будут служить образцом для подражания; и создать платформу онлайнового сообщества для обмена опытом разработки кодов.

## 3.3 День "Девушки в ИКТ"

[Международный День "Девушки в ИКТ"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) отмечается каждый четвертый четверг апреля для стимулирования большего числа девушек и молодых женщин к выбору профессий в сфере ИКТ и учебе в этой области. Эта кампания со времени ее учреждения в 2011 году до 2018 года включительно охватила 357 000 девушек в 171 стране. Число учетных записей Twitter с хэштегом #GirlsinICT достигло 93 миллионов, а число просмотров Портала МСЭ "Девушки в ИКТ" превысило 1 миллион, что помогает повысить осведомленность о значении привлечения большего числа женщин и девушек к выбору профессий в сфере ИКТ и учебе в этой области. В 2018 году в этот день прошли свыше 2186 мероприятий в 131 стране, причем флагманское мероприятие Дня "Девушки в ИКТ" прошло в Женеве. Следующий Международный день "Девушки в ИКТ" пройдет 25 апреля 2019 года. Теперь этот день [отмечается в рамках ООН](http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/index.html).

## 3.4 РАВНЫЕ: Глобальное партнерство в интересах сокращения гендерного цифрового разрыва

[РАВНЫЕ](http://equals.org/), Глобальное партнерство за гендерное равенство в цифровую эпоху, имеет целью создание сети организаций, которые работали бы вместе, чтобы обеспечить предоставление женщинам доступа, наделение их навыками и развитие потенциала лидерства у девушек и женщин для работы в отрасли ИКТ. У партнерства пять основателей: Ассоциация GSM, ЦМТ, МСЭ, УООН и Структура "ООН‑Женщины"; 40 партнеров и 26 членов исследовательской группы, которые все работают сообща, чтобы решить проблему гендерного цифрового разрыва. В рамках глобальной основы действий основное внимание уделяется трем взаимодополняющим и сквозным сферам действий: 1) доступ; 2) квалификация; и 3) руководящие роли.

## 3.5 Награды "РАВНЫЕ в технологиях"

Пятая ежегодная церемония вручения наград "[РАВНЫЕ в технологиях](https://www.equals.org/awards)" (ранее Награды GEM‑TECH) прошла 21 сентября 2018 года в Нью-Йорке. В этом году было представлено более 300 проектов от заинтересованных сторон различных стран мира. Наградами были отмечены четыре победителя в категориях "Доступ", "Квалификация", "Исследования" и "Руководящие роли". Вручение наград "РАВНЫЕ в технологиях" стало возможным благодаря партнерству с Федеральным управлением связи Швейцарской Конфедерации (OFCOM) и Обществом Интернета, а также благодаря поддержке со стороны компании Verizon. Информация о деятельности РАВНЫХ в области инвестиций размещена [здесь](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment), а о 25 способах стать инженером с более широким кругозором можно прочитать [здесь](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer).

## 3.6 Комиссия по широкополосной связи – Рекомендации по сокращению гендерного цифрового разрыва

Рабочая группа по гендерному цифровому разрыву Комиссии по широкополосной связи, возглавляемая Ассоциацией GSM и ЮНЕСКО, в марте 2017 года представила комплекс [рекомендаций](https://www.broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx) по принятию мер для содействия сокращению гендерного цифрового разрыва в доступе к интернету и широкополосной связи и для уточнения взаимодополняющих ролей различных участников. На ежегодном собрании Комиссии по широкополосной связи в интересах устойчивого развития в Нью-Йорке в сентябре 2018 года эта Группа представила второй отчет о ходе своей работы "[Преодоление гендерного разрыва в доступе к интернету и широкополосной связи и их использовании](https://www.broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx)". В нем содержатся обновленные сведения о ходе работы по обязательствам членов рабочей группы в отношении проведения четырех групп действий, рекомендованных в итоговом документе в марте 2017 года. С настоящего времени за обновление этих сведений несет ответственность [Глобальное партнерство РАВНЫЕ](https://www.equals.org/).

# 4 Расширение участия женщин в собраниях и конференциях МСЭ

## 4.1 Гендерное равенство в делегациях и на конференциях

После участия в составлении публикации "[Формирование международной повестки дня: Делая голоса женщин слышнее на межправительственных форумах](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)" МСЭ предпринимает дополнительные усилия для обеспечения гендерного баланса в представленности и участии. В циркулярных письмах, рассылаемых Членам, рекомендуется обеспечивать гендерный баланс в представленности и выдвигать женщин на ключевые роли. Генеральный секретарь указал, что во всех пригласительных письмах, подписываемых им самим, должно содержаться предложение, рекомендующее обеспечивать наличие женщин‑делегатов/участников.

### 4.2 Полномочная конференция 2018 года в Дубае (ПК-18)

## Генеральный секретарь взял на себя личное обязательство содействовать представленности женщин в делегациях и на ключевых ролях председателей и заместителей председателей на ПК‑18. Из семи председателей четверо были женщинами, а участие женщин-делегатов увеличилось на 3,5 процентных пункта. Увеличение процентной доли было небольшим, но произошло изменение в понимании значения участия женщин, в первую очередь в связи с избранием Дорин Богдан-Мартин в качестве первой женщины – избираемого должностного лица в МСЭ. Информация по распределению полов регулярно включалась в статистические данные по регистрации и распространялась. Проводился анализ веб-трансляции конференции для определения времени выступлений женщин и мужчин посредством машинного обучения, в партнерстве с Лабораторией Университета Южной Каролины по анализу и интерпретации сигналов (USC/SAIL); результаты размещались на [панели мониторинга гендерного баланса](https://www.itu.int/genderdashboard).

## 4.3 Инициатива МСЭ "Сеть женщин в интересах ВКР" (NOW)

На [ВСР-16](https://www.itu.int/en/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/default.aspx) было объявлено об инициативе МСЭ "Сеть женщин в интересах ВКР" ([NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19)). Инициатива NOW способствует гендерному балансу в принимающих решения органах, группах экспертов, предусмотренных уставными документами комитетах и исследовательских комиссиях на мероприятиях МСЭ-R для создания потенциала на начальных этапах подготовки к [ВКР‑19](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/Pages/default.aspx) и стимулирования более широкого участия женщин-делегатов, в том числе в должностях председателей и заместителей председателей. В ходе собраний исследовательских комиссий МСЭ-R, а также региональных подготовительных собраний к ВКР‑19 были проведены несколько сессий и циклов программ наставничества. Данные и другие сведения теперь доступны на [веб-сайте NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19). Групповая дискуссия NOW "[*Принятие решение в области ИКТ на международном уровне – где женщины?*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2018/Pages/Agenda/Session/113#intro)" была проведена на Форуме ВВУИО в марте 2018 года, на ней обсуждалась текущая ситуация, роль женщин в процессах принятия решений на международном уровне, а также переосмыслялось формирование мира ИКТ для расширения участия в нем. На этой [сессии](https://www.itu.int/en/ITU-R/study-groups/rsg4/rwp4a/NOW4WRC19/SiteAssets/WSIS2018NOW4WRCMindMapDiscussion.pdf) также обсуждалось участие в [ВКР](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc) и подготовительных процессах, а также то, как женщины в секторе радиосвязи могут участвовать в жизни этого сообщества, способствовать общей работе и создавать потенциал в сообществе [NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19).

## 4.4 Установление стандарта гендерного равенства

В соответствии с Резолюцией 55 (Пересм. Хаммамет, 2016 г.) МСЭ-Т Директор БСЭ д‑р Чхе Суб Ли продолжает принимать меры для совершенствования гендерного равенства в БСЭ и МСЭ-Т. В 2018 году 60 процентов повышения классов службы в БСЭ относились к женщинам категории специалистов. Что касается активного участия в мероприятиях МСЭ-Т, 34 процента экспертов, выступавших на Саммите ИИ 2018 года, были женщинами. Последнее по порядку, но не по значению: БСЭ поддержало инициативу ЕЭК ООН "Учитывающие гендерные аспекты стандарты", цель которой заключается в совершенствовании гендерного баланса в разработке стандартов и обеспечении того, чтобы в содержании стандартов и их воздействии при реализации учитывались гендерные аспекты.

# 5 Институциональная осведомленность в вопросах гендерного равенства и учета гендерных аспектов

## 5.1 Международная женевская сеть борцов за гендерное равенство

Генеральный секретарь МСЭ является одним из основателей женевского отделения [Международной сети борцов за гендерное равенство](https://genderchampions.com/) и взял на себя обязательство обеспечивать гендерное равенство в групповых обсуждениях и не допускать наличия лиц только одного пола в групповых обсуждениях. Как и каждый год, Генеральный секретарь в [2019 году обязался](http://genderchampions.com/champions/houlin-zhao): 1) проводить кампанию информирования общественности для повышения осведомленности и содействия равному доступу к инфраструктуре ИКТ; и 2) увеличивать число стран, собирающих и распространяющих на глобальном/региональном/национальном уровнях данные в разбивке по признакам пола и возраста по доступу к ИКТ, их использованию, цифровым навыкам, а также расширять предпринимаемые МСЭ усилия по содействию странам в создании необходимого потенциала для сбора требуемых данных.

## 5.2 МСЭ как безопасная и профессиональная среда

Политика абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств была обнародована и осуществляется в МСЭ. В начале 2018 года в МСЭ была создана целевая группа, а в апреле проведено обследование всего персонала по вопросам сексуальных домогательств. В ноябре МСЭ также принял участие, наряду с 30 организациями системы ООН, в проводившемся в рамках ООН обследовании по вопросам сексуальных домогательств. Откликнувшись на призыв кампании Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве "Скажи "нет" дискриминации по признаку пола", МСЭ [провел кампанию](http://international-telecommunication-union.instantmagazine.com/itu/say-no-to-sexism/en/) по повышению осведомленности о сексистских взглядах и поведении. Стремление МСЭ к созданию безопасной и гармоничной рабочей обстановки соответствует задачам целевой группы Координационного совета руководителей (КСР) по борьбе с сексуальными домогательствами в системе Организации Объединенных Наций. В работе основное внимание уделяется расширению масштабов механизмов профилактики и реагирования на сексуальные домогательства, причем особое значение имеют согласованная политика ООН, совершенствование отчетности и ответственности, а также улучшение связи и профессиональной подготовки. МСЭ также принимает участие в деятельности рабочей подгруппы по кодексу поведения для предотвращения сексуальных домогательств во время мероприятий ООН или в связи с ними; с [кодексом](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf) можно ознакомиться в разделе веб-сайта "[Информация для делегатов](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Pages/default.aspx)".

## 5.3 Сеть женщин-инженеров БР в космическом секторе

Для повышения своей известности в космическом секторе женщины-инженеры БР продолжают привлекать основные заинтересованные стороны и делегатов, укрепляя внутренние сети в МСЭ. В 2018 году сеть снова приняла участие в Дне "Девушки в ИКТ", проведя скоростные сессии наставничества, презентации деятельности в космическом секторе вне МСЭ для взаимодействия с организациями, заинтересованными в участии женщин в отраслях STEM, женщинами-предпринимателями, а также встречи с основными заинтересованными сторонами сектора. Цель заключается в поощрении и подготовке равного и активного участия в деятельности космического сектора на всех уровнях.

## 5.4 Отчетность по плану ООН-SWAP

Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и учету гендерных факторов (ООН-SWAP) – это система подотчетности, применимая ко всем организациям системы ООН и предназначенная для измерения, наблюдения и контроля прогресса в разработке единого свода стандартов гендерного равенства. Отчеты МСЭ анализирует Структура "ООН-Женщины", а затем они официально признаются письмом с аналитическим обзором деятельности МСЭ ([C19/INF/2](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en)). Был достигнут прогресс по семи показателям; всего по 6 из 15 показателей требования были выполнены или перевыполнены, что означает соблюдение на 40%. Это послужило завершением первого этапа ООН-SWAP.Требования были повышены, и в этом году началось предоставление отчетности по ООН-SWAP2.0. Подробные данные содержатся в [презентации для РГС‑ФЛР](https://www.itu.int/md/S19-CLCWGFHR09-INF-0001/en).

## 5.5 Планирование в области гендерного равенства и учета гендерных факторов в МСЭ

МСЭ работает над тем, чтобы обеспечивать включение гендерной проблематики в рабочие программы, методы управления и деятельность по развитию людских ресурсов Союза. Это осуществлялось в рамках особого ежегодного плана действий в области GEM на протяжении последних двух лет. В истинном духе учета гендерных факторов теперь это планирование включено в Стратегический план МСЭ в области людских ресурсов (СП ЛР) и оперативные планы Генерального секретариата и Секторов на период 2020–2023 годов. Планирование будет проводиться в соответствии с передовым опытом, накопленным в рамках ООН-SWAP с целью постоянного совершенствования соблюдения МСЭ положений ООН-SWAP. В новой системе планирования основное внимание будет уделяться следующему; нумерация соответствует [показателям деятельности ООН-SWAP](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).

2 Представление отчетов высокого уровня о деятельности, связанной с гендерными аспектами и достижением ЦУР 5;

3 Включение планирования в области GEM в оперативные планы и Стратегический план в области людских ресурсов; включение анализа гендерных факторов;

6 Обновление политики МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов;

7 Пропаганда руководством МСЭ гендерного равенства среди широкой общественности и внутри организации;

8 Управление деятельностью, осуществляемой с учетом гендерных аспектов;

9 Руководящие указания по повышению практической ценности и внедрению контрольных показателей гендерного характера;

10 Установка базового целевого финансового показателя в области GEM в МСЭ;

11 Гендерный паритет в комитетах, созданных в соответствии с уставными документами;

12 Разработка стратегии гендерного паритета в рамках стратегии в области ЛР, в соответствии со стратегией Генерального секретаря ООН;

13.1 Безопасная и гармоничная рабочая обстановка, свободная от сексуальных домогательств; при участии целевой группы КСР;

13.2 Политика сбалансированности работы и личной жизни с учетом гендерных аспектов и ее осуществление;

13.3 Создание механизма мониторинга организационной структуры; обследование среди персонала;

14 Оценка потенциала в области гендерного равенства;

15 Подготовка координаторов ЦГГ по гендерным вопросам и включение гендерных элементов в программу подготовки/брошюру;

16 Обновление связи по вопросам GEM; внутренняя сеть;

17 Экспертная оценка отчета за 2018 год по линии UN-SWAP.

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