|  |  |
| --- | --- |
| **议项：PL 2** | **文件 C23/6-C** |
| **2023年6月11日** |
| **原文：英文** |
|  |  |
| 秘书长的报告 | |
| 国际电联有关性别平等的25年工作计划 | |
| **目的**  全权代表大会（1998年，明尼阿波利斯）首次通过第70号决议标志着国际电联性别问题工作的正式开始，值此25周年之际，本文件概述了国际电联促进性别平等的工作计划，回顾了迄今取得的进展，并提出了在未来几年产生更持久影响的要求。  请注意，关于全权代表大会第70号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）的报告已被纳入C23/35号文件关于数字包容性的第4.6节之下，该文件包含国际电联的活动报告。  **理事会需采取的行动**  请理事会将本报告**记录在案**，并酌情**提供任何**未来前进方向上的**指导**。  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **参考文件**  全权代表大会[第70号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-c.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）；理事会[C23/INF/2](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0002/en)号文件。 | |

国际电联有关性别平等的25年工作计划

# 1 背景

国际电联的职责范围包括向全世界所有居民推广新技术的好处。[[1]](#footnote-1)1今天，数字化已经几乎渗透到社会的方方面面，信息通信技术（ICT）不再是一种奢侈品，而是一种基本的必需品，这一点愈发明显。妇女和女童约占世界人口的一半，但在获取和使用数字技术方面一直面临差距。改善妇女的社会和经济成果有着巨大潜力，但性别数字鸿沟却不成比例地限制了妇女和女童充分参与现代社会的社会、经济和文化方面。

二十五年前，全权代表大会（1998年，明尼阿波利斯）（PP-98）首次通过了关于在国际电联工作中纳入性别问题的第70号决议，有效形成正式承诺，将性别问题纳入国际电联的工作和活动。整个国际电联都强化了这一承诺，电信发展部门和标准化部门通过了决议，无线电通信部门通过了宣言。它们的目标是减少不平等现象，促进平等享受ICT带来的裨益，确保妇女平等地为本组织的工作做出贡献，并将性别问题纳入国际电联的所有政策、工作计划和信息传播活动。

在国际电联致力于性别平等25周年之际，本文件简要介绍了国际电联在性别平等方面的工作计划。它探究积极方面之外的东西，找出关于实际进展和影响的重要事实。请国际电联理事会思考当前的举措、持续存在的性别差距以及关于更具战略性的方法和前进方向的建议。

# 2 对外活动亮点

## 2.1 信息通信年轻女性日

[国际信息通信年轻女性日](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/)于2011年启动，是国际电联的旗舰活动，旨在增强女童和年轻妇女在ICT部门追求职业的能力。定于每年四月的第四个星期四庆祝，这是一项提供讲习班、竞赛和指导会议以探索各种机会的全球性举措。国际信息通信年轻女性日现在是一个正式的[联合国国际活动日](https://www.un.org/en/observances/list-days-weeks)。

## 2.2 技术领域性别平等

国际电联于2016年共同发起了[EQUALS性别平等](http://www.equalsintech.org/)举措，以促进妇女获得ICT、数字技能和领导力。技术领域性别平等（EQUALS in Tech）是一个专门的合作伙伴团体，与全球各利益攸关方合作，促进技术领域的性别平衡。一年一度的[技术领域性别平等奖](https://www.equalsintech.org/awards)表彰致力于帮助女童和妇女在科技行业获得平等互联网接入、数字技能和机会的个人和组织。

## 2.3 年轻女性编码能力举措

年轻女性编码能力举措是国际电联一项致力于为女童提供编码讲习班、推动数字技能活动发展，并支持受益国审查/通过数字包容性政策和战略的举措。[非洲年轻女性编码能力](https://www.itu.int/en/ITU-D/Regional-Presence/Africa/Pages/African-Girls-Can-Code-Initiative-%28AGCCI%29-II.aspx)和[美洲年轻女性编码能力](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)举措均旨在促进各自区域的女童和年轻妇女的数字技能开发。

## 2.4 女性网络导师计划

国际电联的[女性网络导师计划](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx)通过将有才华的妇女与行业中的导师和领袖联系起来，解决网络安全方面的性别差距。该计划通过启发性的网络研讨会、技术和软技能培训课程以及导师辅导，提供了一种全面的方法。

## 2.5 信息社会世界峰会（WSIS）

国际电联一直致力于将性别平等观点纳入[WSIS](http://www.wsis.org/)战略。WSIS论坛现有一个关于ICT和性别平等主流化的特别会议。有一个WSIS“技术领域的女性”资料库和一项WSIS性别趋势引领者举措来推广这个资料库。

## 2.6 将技术作为为女性提供经济机遇的驱动力

国际电联与强化综合框架（EIF）和联合国项目事务厅（UNOPS）合作，改善布隆迪、埃塞俄比亚和海地等最不发达国家妇女的数字生态。该[项目](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx)评估与数字经济相关的政策、战略和法规对性别问题的响应能力，并重点关注女企业家的能力建设。

## 2.7 国际性别平等捍卫者

国际电联秘书长是[国际性别平等捍卫者](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form)（IGC）的成员，这是一个由高层决策者组成的网络，他们以身作则，采取具体行动，促进设计规划和组织文化方面的真正变革。

# 3 将性别平等观点纳入机构的主要工作

## 3.1 UN-SWAP

联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划（[UN-SWAP](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)）是适用于衡量、监督联合国各实体并推动制定一套性别平等共同标准的责任框架。自2013年UN-SWAP启动以来，国际电联一直在提交报告，尤其是重点关注以下诸多领域。

## 3.2 数据和国际电联“性别情况信息概览”

国际电联收集和传播有关个人获取和使用ICT的信息（按性别分列）。全球范围内的数字性别鸿沟正在缩小，但在较贫穷的国家仍然存在巨大差距。关于妇女参加国际电联活动、国际电联工作人员中的妇女以及UN-SWAP年度报告的信息也可在[国际电联“性别情况信息概览”](http://www.itu.int/genderdashboard)查阅。

## 3.3 妇女联谊会

国际电联通过妇女联谊会各项举措，努力加强妇女对国际电联活动的参与：[世界无线电通信大会（WRC）妇女联谊会](https://www.itu.int/now4wrc23/)、[世界电信发展大会（WTDC）妇女联谊会](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx)和ITU-T妇女联谊会（原称“国际电联女性标准化专家组”（WISE））。国际电联还与众多外部网络合作，如航空航天女性联谊会（WIA）、A+联盟（A+ Alliance）和量子领域的女童（Girls in Quantum）。根据第70号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）的指示，由秘书长领导的新的“女性数字部长联谊会”正在建设之中。[[2]](#footnote-2)2

## 3.4 女性平等参与

国际电联跟踪[女性在国际电联工作人员和委员会中的任职情况](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9)，并向联合国全系统的性别平等战略报告。担任领导职务的女性人数不足，而在一般事务以及P1和P2初级专业人员职等的女性人数过多。为解决这一问题，主要在招聘和组织文化方面投入了努力，以吸引和留住女性工作人员，从而体现国际电联服务全球成员。

## 3.5 组织文化

营造一个有利的环境对于吸引和留住顶尖人才至关重要，尤其是对于在技术领域备受关注的女性候选人而言。充分支持性别平等的组织文化包括加强道德规范政策，防止歧视和对骚扰零容忍。成员国坚定地支持将国际电联建设成实施性别平等价值观和原则的主要组织。[[3]](#footnote-3)3国际电联实施的新育儿假政策是朝着这一方向迈出的重要一步，它不仅实施整个联合国的育儿假框架，还允许父母双方更加公平地分配责任。

# 4 结果

过去25年来，性别问题在国际电联的工作中变得愈发突出，提高认识和加强妇女和女童参与ICT部门的努力也明显增加。尽管如此，ICT部门的性别平等仍然是一个持续存在的挑战。令人失望的是，数据显示，这些努力只取得了有限的成果，在某些情况下还出现了倒退情况。

虽然在弥合全球性别数字鸿沟方面取得了一些进展，但发展中国家正在倒退。互联网使用方面的性别差距增加了2000万人，女性非用户现在比男性非用户多18%，高于2019年的11%。自2019年以来，手机拥有率几乎保持不变，女性拥有手机的可能性比男性低约12%。2022年，没有手机的女性比男性多39%。

就参与国际电联的工作而言，2022年全权代表大会（PP-22）有34%的女性参与，低于35%的目标。这虽然反映出相较PP-18的29%和PP-14的24%有所改善，但改善率很低，每年只有1.24%。现场参加理事会会议的比例和逐年改善情况相似：2022年为36%，2019年为35%，2018年为32%，2017年为28%，2016年为29%，2015年为28%，2014年为27%，以及2013年为28%。新冠肺炎疫情期间，远程参会的开放将理事会2022年会议中女性的总体参会率提高到了47%。2022年世界电信发展大会有34%的女性现场参会，如果包括远程参会者，这一总体比例则为36%。2020年世界电信标准化全会有30%的女性现场参会，如果将远程参会者包括在内，则为32%。2019年世界无线电通信大会不提供远程参会，女性参会率为18%。

在担任D1级别职务的人员中只有四名女性。这是最重大的转变，女性现在占D1职位的21%，但这种变化并不令人满意，因为就全系统而言，女性平均占D1职位的43%。在上一个10年期，即2008年至2017年，女性在专业及以上职类中所占比例从2008年的33%上升到2013年的36%和2017年的39%，总体增加了6%，平均每年增加0.6%。[[4]](#footnote-4)4如果考虑到联合国全系统性别平等战略五年期间专业及以上职类的所有女性，与上一个10年期平均数相比，这一数字略有下降。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 专业及以上 | 2018年（# 女|男） | 2022年（# 女|男） | 变化（%） |
| 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 |
| 在专业及以上职类中共占% | 39.8% | 42.5% | 5年期为2.7 = 0.54/年 |

UN-SWAP是推动性别平等主流化的重要结构框架和宣传工具；然而，自我报告需要更大的监督和反馈回路以及更高层次的问责制来解决不足之处。



国际电联于2023年2月完成了其2022年报告的提交，合规率为47%。报告单有望在今年晚些时候公布。虽然总体取得了进展，但国际电联缺乏适当的资源分配，因为2022年的总预算只有1%分配给性别平等举措和工作人员费用，而且大部分来自预算外资金。

# 5 下一步工作

在数字化普及的背景下，国际电联在推动性别平等工作方面发挥了关键作用；然而，在这些努力和它们旨在实现的可持续变化之间存在明显差距。弥合性别差距需要所有利益攸关方的持续承诺和合作。改善国际电联工作中的性别平等情况需要提高战略一致性。

至关重要的是，要有一个能够汇集现有举措，形成协同作用和协作，促进筹资对话，并作为感兴趣的捐助者的单一切入点的有效结构。

秘书处强调需要制定一个更加协调、资源更充足的“国际电联是一家”的战略。重点领域包括：

1 促进性别平等的预算编制和支持这项工作的财务基准；

2 更加强健、可见且易于理解的数据和分析；

3 上网安全，包括新技术的安全；

4 开发所有利益攸关方的能力，以便更好地理解这一问题及其影响；

5 取得变革性[[5]](#footnote-5)5成果的明确方法；

6 完善领导问责制；

7 监督机制和有效的反馈回路，以跟踪结果和改正情况。

成员国可能希望考虑通过自愿捐款和借调来分配资金。这些资金将用于支持性别平等，处理上述重点问题，并加强第70号决议（2022年，布加勒斯特，修订版）的落实，以确保将性别平等观点纳入国际电联的工作计划、人力资源和管理方法。

秘书处感谢成员国过去做出的贡献。

**附件**：1件

附件

摘自全权代表大会[第70号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-c.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）  
关于招聘和晋升的内容

“国际电信联盟全权代表大会（2022年，布加勒斯特）

…

责成秘书长

…

3 根据联合国秘书长的性别平等战略，在国际电联专业及以上职类的职位中优先考虑性别平等，尤其是高层职位；

4 在选择某一职位具有相同资格的候选人员时，地域分配原则（国际电联《组织法》第154款）和性别平衡兼顾，适当向性别平等倾斜；

5 修正国际电联招聘程序，并根据这些程序要求，将确保进入下一轮招聘程序的候选人至少有50%为女性作为目标；

…

7 向下届国际电联全权代表大会汇报将性别平等观点贯彻到国际电联工作中的成果和进展情况，以及本决议的实施情况；

8 确保提交秘书长任命的每份短名单都至少包含一名女性候选人；”

# 2 国际电联各法定委员会的性别构成

P5及以上任命和晋升委员会

P1至P4任命和晋升委员会

G1至G7任命和晋升委员会

合同委员会

定级评审委员会

联合咨询委员会

委员会的构成

•女性 •男性

**法定委员会**

A picture containing text, screenshot, font, design

Description automatically generated

# A screenshot of a computer Description automatically generated with low confidence3 D（主任）级职务招聘过程中的性别比例

主任

选择全部

一般事务

专业

• 女性 • 男性

入短名单

入选

申请

初选

**招聘细节**

按性别和阶段分列的定期任用职位填补情况

*\**在一个日历年发布公告或任职

# 4 专业职类招聘过程中的性别比例

入选

初选

• 女性 • 男性

专业

一般事务

主任

选择全部

*\**在一个日历年发布公告或任职

入短名单

申请

按性别和阶段分列的定期任用职位填补情况

**招聘细节**

A screenshot of a graph

Description automatically generated with low confidence

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

1. 1 [国际电联《组织法》](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-c.pdf)第1 d条。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 见[第70号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-c.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）责成秘书长。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 [第70号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-c.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）。 [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 [女性在专业及以上职类中所占的比例](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9)，第4页。 [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 见[联合国开发计划署《性别结果有效性量表》](http://web.undp.org/evaluation/documents/guidance/gender/GRES_English.pdf)，2015年 [↑](#footnote-ref-5)