|  |  |
| --- | --- |
| **Пункт повестки дня: PL 2** | **Документ C24/6-R** |
| **3 мая 2024 года** |
| **Оригинал: английский** |
|  |  |
| Отчет Генерального секретаря | |
| ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ ПРОГРАММЫ РАБОТЫ МСЭ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, ВКЛЮЧАЯ ОБНОВЛЕННУЮ ИНФОРМАЦИЮ О РЕШЕНИЯХ СЕССИИ СОВЕТА-23 | |
| **Назначение**  В дополнение к ежегодным отчетам в соответствии с положениями Резолюции 70 (Пересм. Бухарест, 2022 г.) Полномочной конференции Совет 2023 года завершился принятием дополнительных директив (см. [Решение 631](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/en) Совета и Документ [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en)) о создании функционального подразделения по гендерным вопросам, разработке нового плана действий по гендерным вопросам и механизма координации для инициатив "Сеть женщин" в Секторах. В настоящем документе содержится отчет о состоянии обеих целевых инициатив по преодолению гендерного цифрового разрыва, а также по учету гендерной проблематики на институциональном уровне. План по GEM приводится в [Приложении](#Annex).  **Необходимые действия Совета**  Совету МСЭ предлагается **принять к сведению** отчет и **предоставить любые руководящие указания** по дальнейшим действиям, которые могут быть целесообразны.  **Соответствующая увязка со Стратегическим планом**  Преодоление цифрового гендерного разрыва; учет гендерной проблематики и равное представительство в качестве вспомогательных факторов.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Справочные материалы**  [*Резолюция 70*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-R.pdf) *(Пересм. Бухарест, 2022 г.) Полномочной конференции;* *Решение 631 Совета 2023 года (*[*C23/125*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/en)*);* *Документ* [*C23/76*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en) *Совета;* [*Отчет МСЭ по линии ОСПД ООН за 2022 год*](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf) | |

# 1 Введение

МСЭ стремится распространить преимущества новых технологий на всех жителей планеты[[1]](#footnote-1). В [Резолюции 70](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/S22-PP-Res70-R.pdf) МСЭ особое внимание уделяется вопросам гендерного равенства с четким и официальным обязательством по включению гендерной проблематики в работу и направления деятельности организации. В ноябре 2023 года МСЭ-R принял [Резолюцию 72, посвященную вопросам гендерного равенства](https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.72-2023-PDF-R.pdf), в которой подкрепляются обязательства по гендерным аспектам в конкретных секторах, уже принятые в [МСЭ-D](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-E.pdf#page=243) и [МСЭ-T](https://www.itu.int/dms_pub/itu-t/opb/res/T-RES-T.55-2022-PDF-E.pdf).

В настоящем документе, охватывающем период в один год с [C23/6](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0006/en) по апрель 2024 года, содержится отчет о прогрессе, достигнутом МСЭ в содействии обеспечению гендерного равенства, в соответствии с поручением, изложенным в Резолюции 70 (Пересм. Бухарест, 2022 г.) Полномочной конференции, а также Совета-23. При составлении отчета применяется двойной подход, в рамках которого рассматриваются:

− **целевые мероприятия** по устранению конкретных пробелов в вопросах гендерного равенства;

− **учет гендерной проблематики на институциональном уровне** в рамках всей организации.

# 2 Целевые инициативы по преодолению гендерного цифрового разрыва

**2.1** **Данные по гендерному цифровому разрыву и информационная панель мониторинга гендерного баланса МСЭ**: цифровой гендерный разрыв означает разрыв между мужчинами и женщинами в доступе к цифровым технологиям, навыках в этой сфере и их использовании. Согласно данным отчета МСЭ ["Факты и цифры" за 2023 год](https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/facts-figures-2023/), женщины и девушки по-прежнему составляют непропорционально большую долю населения мира, не имеющего доступа к интернету: их число на 17% превышает число мужчин, не являющихся пользователями интернета. Что касается владения телефонами, то вероятность того, что у женщины имеется мобильный телефон, на 8% ниже, чем у мужчин, и число женщин, не являющихся владельцами телефона, на 35% больше числа мужчин данной категории. Важность этой проблемы не следует недооценивать, поскольку она закрепляет неравенство и ограничивает возможности женщин и девушек в области получения образования, занятости и участия в цифровой экономике. Преодоление этого разрыва имеет ключевое значение для содействия достижению гендерного равенства, расширения экономических прав и возможностей и обеспечения всеобъемлющего развития в цифровую эпоху. МСЭ собирает и распространяет информацию о лицах, имеющих доступ к ИКТ и использующих их, в разбивке по признаку пола; данная информация размещается на [информационной панели мониторинга гендерного баланса МСЭ](http://www.itu.int/genderdashboard). На этой панели также приводятся данные об участии женщин в мероприятиях МСЭ, числе женщин в штате МСЭ, а также о ежегодных отчетах по линии ОСПД ООН.

**2.2** **День** "**Девушки в ИКТ**" **2024 года**: 25 апреля на Филиппинах состоялось [глобальное празднование МСЭ 2024 года](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/international-girls-in-ict-day-2024/), организованное Департаментом информационно-коммуникационных технологий (DICT) страны. Интерактивная программа состояла из церемонии открытия, заседаний высокого уровня и диалога между поколениями. В штаб‑квартире МСЭ в Женеве прошла сессия на тему: "Диалог высокого уровня между поколениями: женщины как лидеры в сфере технологий". [Международный день "Девушки в ИКТ"](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/), учрежденный в 2011 году, является флагманским мероприятием МСЭ, направленным на расширение возможностей девушек и молодых женщин для выбора карьеры в секторе ИКТ. С момента своего запуска в 2011 году мероприятие переросло в глобальное движение, охватывающее примерно 175 стран, и стало [международным днем Организации Объединенных Наций](https://www.un.org/en/observances/list-days-weeks), который отмечается ежегодно в четвертый четверг апреля.

**2.3** "**РАВНЫЕ в технологиях**": В 2016 году МСЭ стал одним из основателей инициативы ["РАВНЫЕ в технологиях"](http://www.equalsintech.org) для содействия доступу женщин к ИКТ, развитию их цифровых навыков и лидерских качеств. "РАВНЫЕ в технологиях" представляет собой специализированную группу партнеров, которая работает с различными заинтересованными сторонами по всему миру, содействуя достижению гендерного баланса в секторе технологий. Ежегодная награда ["РАВНЫЕ в технологиях"](https://www.equalsintech.org/awards) вручается физическим лицам и организациям, которые способствуют получению девушками и женщинами равного доступа к интернету, приобретению цифровых навыков и возможностей в технологической сфере.

**2.4** "**Ее киберследы**": С июля по ноябрь 2023 года в онлайновом режиме осуществлялась программа МСЭ ["Женщины в кибернаставничестве 2023 года"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx), нацеленная на устранение гендерного разрыва в сфере кибербезопасности через налаживание взаимодействия между талантливыми женщинами и наставниками и руководителями отрасли. В рамках программы предлагается комплексный подход, предусматривающий проведение мотивационных вебинаров, курсов обучения техническим навыкам и навыкам общения с людьми, а также наставничество.

**2.5** **Технологии как движущая сила экономических перспектив женщин**: МСЭ в партнерстве с Расширенной комплексной рамочной программой (РКРП) и Управлением ООН по обслуживанию проектов (ЮНОПС) работает над улучшением цифровой экосистемы для женщин в наименее развитых странах – Бурунди, Эфиопии и Гаити. В рамках [проекта](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx), реализация которого завершилась в декабре 2023 года, была проведена оценка соответствия гендерным требованиям политики, стратегий и нормативных актов, связанных с цифровой экономикой; особое внимание было уделено вопросу создания потенциала женщин-предпринимателей. В проекте приняли участие 2570 человек (81,4% − женщины и 53% − молодежь) в Бурунди, Эфиопии и Гаити. В рамках проекта женщины получили цифровые навыки для таких областей как сельское хозяйство, текстильная и швейная промышленность. МСЭ и его партнеры укрепляют потенциал директивных органов в части разработки и реформирования политики и нормативных положений, касающихся цифровой экономики, в целях учета в них гендерной проблематики посредством информационно-пропагандистской деятельности, специальной подготовки и представления руководящих указаний 400 государственных служащих.

**2.6** **Учет гендерных аспектов в политике – поддержка членов МСЭ**: В 2023 году МСЭ выпустил "Справочник по учету гендерных аспектов в политике в области цифровых технологий" как инструмент, содержащий полезные соображения и руководящие указания для директивных органов по конкретным действиям, которые необходимо предпринять для поощрения гендерного равенства. В справочнике приводится предусматривающий конкретные действия контрольный перечень для планирования политических мер, основанных на принципе гендерного равенства. В конце 2023 года были организованы [онлайновые сессии](https://www.itu.int/women-and-girls/women-in-ict/mainstreaming-gender-in-digital-policies-workshop-asia-and-the-pacific-and-cis/) для ознакомления с материалами справочника. В 2024 году будут разработаны учебные курсы по материалам, содержащимся в справочнике, и его использованию.

**2.7** **Всемирная встреча на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВУИО)**: МСЭ принимает согласованные меры по включению аспектов гендерного равенства в стратегии [ВВУИО](http://www.wsis.org/). В рамках Форума ВВУИО функционирует отдельный сегмент, посвященный ИКТ и учету гендерной проблематики. Существует Хранилище материалов ВВУИО по теме "Женщины в сфере технологий", а также реализуется инициатива "Законодатели гендерных тенденций ВВУИО", направленная на содействие развитию хранилища.

**2.8** **Сеть женщин (NoW)**: МСЭ работает над расширением участия женщин в мероприятиях МСЭ и поддерживает инициативы Сети женщин (NoW) в каждом из трех Секторов – [МСЭ-R](https://www.itu.int/now4wrc23/), [МСЭ-D](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx) и [МСЭ-T](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx). Женщины составили 22% от общего числа делегатов на ВКР-23, по сравнению с 18% на ВКР-19 в 2019 году. Кроме того, на ВКР-23 женщины занимали больше руководящих позиций в сопоставлении с предыдущими конференциями. Эти достижения являются результатом усилий Сети женщин для ВКР-23. Сеть женщин в интересах ВАСЭ-24 ([NOW4WTSA24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/about/)) начала работу в январе 2024 года с обращенного к Государствам-Членам призыва к действиям, с тем чтобы они стремились обеспечить долю участия женщин в Ассамблее, равную 35%, и выдвигали больше женщин на ключевые руководящие должности МСЭ-Т на следующий исследовательский период МСЭ-Т. МСЭ-D наращивает подготовку к NOW4WTDC25. Сеть продолжает разработку и осуществление насыщенного плана действий в рамках важных и имеющих стратегическое значение мероприятий.

В декабре 2023 года МСЭ-D подписал соглашение с Комиссией по связи, космосу и технологиям Королевства Саудовская Аравия о поддержке важнейшей работы NoW в МСЭ-D при помощи организации курсов подготовки и создания возможностей наставничества.

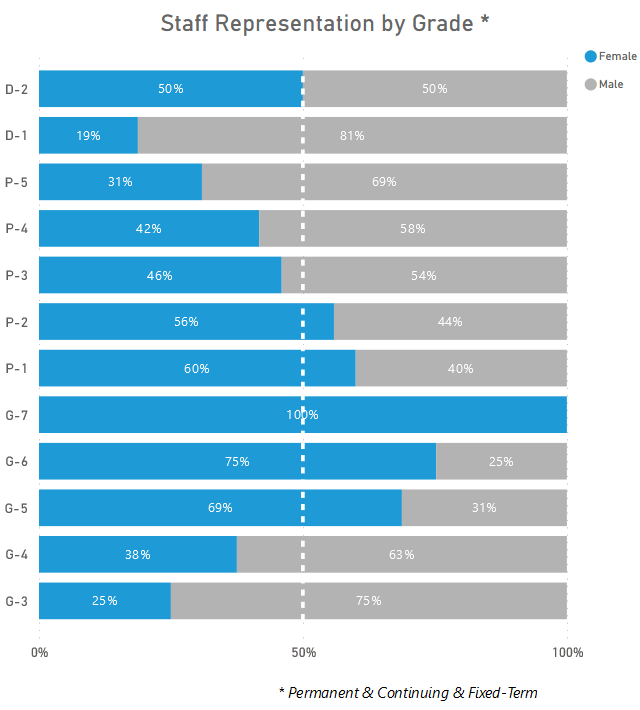
В мае в соответствии с Резолюцией 70 Генеральный секретарь намерен провести встречу **Сети женщин-министров** и руководителей в рамках мероприятия высокого уровня ВВУИО+20.

В дополнение к Документу Совета [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en), принятому в прошлом году, секретариат учредил внутреннюю группу для содействия координации и максимального увеличения синергии между сетями и Секторами.

**2.9** **Международная женевская сеть борцов за гендерное равенство**: Генеральный секретарь МСЭ является членом глобального совета [Международной сети борцов за гендерное равенство](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) (IGC) − сети директивных органов высшего уровня, которые подают пример конкретными действиями, направленными на реальные изменения как в программировании, так и в организационной культуре. Помимо [основных обязательств](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form) по обеспечению гендерного равенства в групповых дискуссиях и борьбе с насилием по признаку пола обязательства Генерального секретаря на 2024 год касаются внутреннего механизма обратной связи с персоналом, а также учета гендерной проблематики в закупочной деятельности. Кроме того, Генеральный секретарь является одним из руководителей новой группы по гендерным вопросам и воздействию ИИ.

# 3 Учет гендерной проблематики на институциональном уровне

**3.1** **План в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM)**: Секретариат обеспечивает выполнение подробного плана GEM, совместно разработанного различными подразделениями организации, в целях координации и выполнения мандата МСЭ в области обеспечения гендерного равенства. Этот план согласуется со структурой подотчетности ОСПД ООН и опирается на передовой опыт ООН; это "живой" документ, который постоянно обновляется. Например, аудит завершается внутренним аудитом МСЭ, и в план будут добавлены рекомендации. В соответствии с Решением 631 Совета 2023 года План GEM включен в [Приложение](#Annex). В целях оптимизации мониторинга и координации секретариат переходит к включению координации в онлайновое программное обеспечение для планирования, которое, как ожидается, улучшит отслеживание работы по реализации GEM и соответствующую подотчетность.

**3.2** **Равная представленность женщин в штате**: МСЭ [отслеживает](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc) показатель представленности женщин и отчитывается о ней по линии общесистемной Стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин Организации Объединенных Наций и ОСПД ООН. Женщины в МСЭ по‑прежнему недостаточно представлены на руководящих должностях и чрезмерно представлены на должностях категории общего обслуживания и на должностях младших сотрудников категории специалистов уровней P1 и P2. В 2023 году женщины занимали 30% старших руководящих должностей (P5, D1, D2) в сопоставлении с несколько более высоким показателем в 31% в 2022 году. Департамент управления людскими ресурсами придерживается обязательства продолжать работу по привлечению сотрудников-женщин для того, чтобы в МСЭ находила отражение глобальная структура населения, интересам которого служит МСЭ.

Representation of women in ITU events from 2018-2024.
**3.2.1** **Равная представленность делегатов-женщин**: Участие женщин в мероприятиях и видах деятельности МСЭ также отслеживается и отображается на [информационной панели мониторинга гендерного баланса](http://www.itu.int/genderdashboard). Однако в последние годы прогресс является медленным и отчасти застопорился. Общее число женщин едва превышает одну треть: более низкая представленность женщин в секторах МСЭ-R и МСЭ-Т, отличающихся более техническим характером работы, компенсируется более высокой представленностью женщин на мероприятиях МСЭ-D и Генерального секретариата.

**3.3** **Организационная культура**: Благоприятная среда важна для благополучия персонала и имеет решающее значение для привлечения в штат высококвалифицированных специалистов, особенно женщин в области ИТ и инженерном деле. Важное значение для укрепления организационной культуры имеют вклад персонала и обратная связь с сотрудниками. В конце 2023 года МСЭ принял участие в Общесистемном санитарно-медицинском обзоре ООН. Новый опрос увольняющихся сотрудников, который начал проводиться в январе, позволит понять причины, по которым сотрудники покидают организацию; позднее в текущем году также планируется провести более обширный опрос персонала. Ожидается, что результаты этого мероприятия будут включены в более широкий стратегический план по преобразованию организационной культуры, которая в полной мере разделяет принцип гендерного равенства. Гендерные аспекты продолжают учитываться во всех обзорах политики и практики МСЭ. Например, новая согласованная с ООН политика предоставления отпуска по уходу за ребенком (Служебный приказ 23/13) предусматривает более равномерное распределение обязанностей между обоими родителями. В настоящее время Секретариат стремится внедрить передовой опыт по учету гендерных аспектов в закупочную деятельность МСЭ.

**3.4** **Оценка и развитие организационного потенциала**: В январе МСЭ провел свою первую оценку гендерного потенциала, которая станет вкладом в новый план развития потенциала персонала. Более масштабные меры по созданию потенциала предполагают три новых самостоятельных онлайновых курса подготовки для персонала и более широкой глобальной аудитории. В марте была начата работа по [гендерному анализу для охвата цифровыми технологиями](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/gender-analysis-and-digital-inclusion-how-achieve-gender-equality-digital-sector), приуроченная к Международному женскому дню. Кроме того, проводится [курс по "зеленому" и цифровому предпринимательству для женщин](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/green-and-digital-entrepreneurship-women), а также сопутствующая профессиональная подготовка по [Справочнику по учету гендерных аспектов в политике в области цифровых технологий](https://www.itu.int/hub/publication/d-hdb-gender-2023-01/), призванному содействовать включению принципа гендерного равенства в процесс разработки политики. Курсы подготовки проводит Академия МСЭ.

**3.5** Гендерная архитектура и распределение финансовых ресурсов: В соответствии с Решением 631 Совета МСЭ создал при канцелярии Генерального секретаря функциональное подразделение по вопросам обеспечения гендерного равенства. В нашем вкладе, представленном по линии ОСПД ООН 2023 года, мы сообщали, что менее 1% от общих доходов МСЭ распределяется на решение вопросов гендерного равенства. Для исчерпывающего выполнения мандата МСЭ в области гендерного равенства потребуются дополнительные ресурсы. В соответствии с передовым практическим опытом ООН МСЭ хотел бы установить ориентир для финансирования деятельности и выполнения мандата МСЭ в области гендерного равенства, выполнение которого будет отслеживаться в рамках отчетности по линии ОСПД ООН.

**3.6** Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ([ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)) – это система подотчетности, применимая ко всем организациям системы Организации Объединенных Наций и предназначенная для измерения, наблюдения и контроля прогресса в разработке единого свода стандартов гендерного равенства. Несмотря на концепцию политики МСЭ как "организации, являющейся примером в области гендерного равенства", и содержащееся в Резолюции 70 поручение о полном соответствии ОСПД ООН, имеющихся показателей эффективности деятельности МСЭ в области гендерного равенства недостаточно. Отчет МСЭ по линии ОСПД ООН по показателям деятельности за 2022 год указывает на соответствие в 47%, что значительно ниже среднего показателя по системе ООН, равного 74%[[2]](#footnote-2). В 2024 году МСЭ планирует отчитаться о дополнительном прогрессе и "выполнить" требования, касающиеся аудита, оценки потенциала и организационной культуры.

**3.7** Повышение планки и ОСПД ООН 3.0: В марте Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций Антониу Гутерриш представил [новый Общесистемный план ООН по ускорению достижения гендерного равенства](https://news.un.org/en/story/2024/03/1147407), направленный на расширение прав и возможностей женщин и девушек во всем мире. Инициатива нацелена на обеспечение инвестиций в развитие женщин и девушек в целях содействия прогрессу и созданию лучшего мира, а также предусматривает обязательство уделять первостепенное внимание женщинам и девушкам во всех аспектах работы ООН. В сущности, как ожидается, многое найдет отражение в повышенных стандартах обновленного ОСПД ООН 3.0.

# 4 Перспективы

Для устранения гендерного цифрового разрыва и выполнения мандата МСЭ в области достижения гендерного равенства в условиях все более всеобъемлющей цифровой среды необходимы более согласованные усилия со стороны МСЭ и его членов. Секретариат отмечает, что следует улучить финансирование реализации подхода "Единый МСЭ".

Государства-Члены могут по желанию вносить добровольный вклад в виде финансовых и людских ресурсов в целях активизации деятельности МСЭ по достижению гендерного равенства для более равноправного и открытого для всех цифрового будущего.

**Приложение**: 1

Приложение

Международный союз электросвязи

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

Деятельность МСЭ в области гендерного равенства и учета   
гендерных аспектов (GEM)  
План реализации на 2024−2025 годы

Обновлено: апрель 2024 года

Мандат МСЭ в области ***гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM)*** изложен во многих резолюциях руководящих органов и других руководящих директивах[[3]](#footnote-3)1. Настоящий документ представляет собой сочетание стратегии и плана реализации для выполнения директив по GEM, в которых одновременно претворяются принципы политики МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM)[[4]](#footnote-4)2 (одобренной Советом 2022 г.) в качестве задач и процессов, подлежащих практической реализации. Поскольку МСЭ должен соблюдать[[5]](#footnote-5)3 [ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/key-tools-and-resources) (***систему подотчетности*** для учета гендерных аспектов и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций), этот план увязывается с 17 показателями результативности в рамках ОСПД ООН. Для того, чтобы способствовать выполнению МСЭ требований ОСПД ООН и поддерживать его, необходимы согласованные и непрерывные усилия; в противном случае МСЭ рискует откатиться назад в достижениях и общем уровне соблюдения требований.

Этот план был разработан совместно с Целевой группой по гендерным вопросам (ЦГГ) и ответственными руководителями компаний по линии ОСПД ООН всех подразделений организации; он нацелен на то, чтобы охватить весь спектр работы МСЭ, связанной с гендерными вопросами. Успешная реализация GEM требует всесторонней поддержки, самоотверженности и вовлеченности всего персонала. Этот план является "живым" документом, который требует контроля, постепенного совершенствования и регулярного обновления.

В конце документа приводятся предыдущие результаты деятельности МСЭ по выполнению ОСПД ООН, а также визуальное отображение шкалы эффективности гендерных результатов (GRES), с тем чтобы помочь провести различие между типами результатов и направить работу МСЭ, нацеленную на то, чтобы стать преобразующей организацией с точки зрения обеспечения гендерного равенства.

# I Результаты ЦУР, связанные с гендерными вопросами

## 1) Стратегическое планирование связанных с гендерными вопросами результатов ЦУР

**Статус в 2023 году**: требования почти выполнены

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI01-Strategic-planning-SDG-results-en.pdf) МСЭ необходимо включить в основной документ стратегического планирования как минимум одно заявление об общеорганизационном результате высокого уровня по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, которое способствовало бы достижению задач в рамках Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР) на 2030 год с конкретной ссылкой на ЦУР5 (задачи в области гендерного равенства). Требуется надежное подтверждение того, что результат высокого уровня уже достигнут либо будет достигнут в обозримой перспективе. Кроме того, при отслеживании своих достижений МСЭ необходимо продемонстрировать свой вклад в выполнение задач ЦУР 5. Чтобы превзойти данное требование, МСЭ необходимо включить в основной документ стратегического планирования один результат преобразований высокого уровня в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 1.1 Результат высокого уровня по гендерным вопросам и ЦУР 5 в [Стратегическом плане на 2024−2027 годы](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-071-R.pdf) (стр. 367−368) | ГС/SPM | Выполнено |
| 1.2 Представление подтверждения того, что связанные с гендерными вопросами целевые задачи выполняются (т. е. ["Факты и цифры"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx); [HRMD](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc)) | ГС/SPM | Ежегодно |
| 1.3 Рассмотрение показателей, связанных с ЦУР 5, и предложение усовершенствований к Стратегическому плану на 2028−2032 годы | ГС/SPM | К 2026 году |

## 2) Представление отчетов о связанных с гендерными вопросами результатах ЦУР

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI02-Reporting-on-SDG-results-en.pdf) МСЭ необходимо представить своему руководящему органу отчет о результате высокого уровня в основном документе по стратегическому планированию и включить в него отчет по основным связанным с ЦУР результатам в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Результаты должны представляться в рамках отчетности по основному стратегическому плану; должны использоваться все отчеты о проделанной работе с момента публикации последнего документа по централизованному стратегическому планированию. В отчетность включаются конкретные вклады в выполнение задач ЦУР 5. Кроме того, для того, для выполнения требований необходимо систематическое использование в процессе составления отчетов по стратегическому плану данных в разбивке по признаку пола.

| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| --- | --- | --- |
| 2.1 Представление Совету отчета о ходе работы в целях достижения гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) | ГС/SPM | 2-й квартал  2024 г. |
| 2.2 Систематическое использование данных в разбивке по признаку пола при составлении отчетов по стратегическому плану | БРЭ/IDA | Ежегодно |
| 2.3 Представление отчета о ходе работы по вопросу об [укомплектовании штата](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) женщинами, участии в мероприятиях делегатов-женщин ([Информационная панель мониторинга гендерного баланса МСЭ](http://www.itu.int/genderdashboard)) | ГС/IS/SPM | Автоматически |
| 2.4 Представление отчета о ходе работы по выполнению [ОСПД ООН 2022 года](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf) и соблюдении показателей результативности | ГС/SPM | Ежегодно  во 2-м квартале |
| 2.5 Представление отчета о гендерном балансе в распределении стипендий для участия в собраниях МСЭ ([Рез. 213](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-ACTF-2018-R1-PDF-R.pdf#page=492), [служебный приказ 21/02](https://www.itu.int/en/fellowships/Documents/2021/SO_21-02_E.pdf)) | БРЭ |  |

## 3) Программные результаты ЦУР, связанные с гендерными вопросами (не в Стратегическом плане)

**Состояние в 2023 году**: неприменимо

Для соответствия этому [показателю результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI03-Programmatic-SDG-results-en.pdf) МСЭ необходимо, используя внутренние системы отчетности, продемонстрировать, что результаты работы в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин постоянно включаются в документы по планированию программных инициатив. Кроме того, необходимо добиться результатов либо близко подойти к их выполнению, подтверждение чего должно содержаться в отчетности по ОСПД ООН. В то время как Показатель результативности 1 отражает результаты, касающиеся вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на корпоративном уровне, данный показатель результативности отражает результаты отдельных программных инициатив, которые не находят исчерпывающего и прямого отражения в основном документе стратегического планирования. Он не является альтернативой представлению отчета по Показателю результативности 1; организациям необходимо представлять отчеты как по Показателю результативности 1, так и по данному показателю результативности, по мере целесообразности. Эти результаты могут быть получены на глобальном, региональном уровне, на уровне стран и/или сообществ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 3.1 [Представление отчетов КГРЭ](https://www.itu.int/md/D18-TDAG29-C-0002/en) [: ["Девушки в ИКТ"](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/), ["Равные"](https://www.equals.org/), [Сеть женщин в МСЭ-D](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx), "Ее киберследы"/["Женщины в сфере кибербезопасности"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx)](https://www.itu.int/md/D18-TDAG29-C-0002/en) | БРЭ | Ежегодно в 3−4 кварталах |
| 3.2 Отчет для КГР: [Сеть женщин для ВКР-23](https://www.itu.int/now4wrc23/), [Группа КГР по гендерным вопросам, работающая по переписке](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) | БР | Ведется работа |
| 3.3 Представление отчета для КГСЭ: [Сеть женщин в МСЭ-Т](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx); [Сеть женщин в интересах ВАСЭ-24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/) | БСЭ | 3-й квартал 2024 г. |
| 3.4 Соображения в отношении GEM, включенные в документы проектного цикла ([Рез. 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-R.pdf#page=243); [C23/Реш. 631](https://www.itu.int/md/meetingdoc.asp?lang=en&parent=S23-CL-C-0125)) | БРЭ/PRJ | 2024 г. |
| 3.5 Создание механизма координации деятельности Сети женщин и действий трех Секторов | ГС/SPM | 2024 г. |
| 3.6 Продвижение программ и поощрение обеспечения безопасности в онлайновой среде; а также борьбы против злоупотреблений и домогательств ([Рез. 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-R.pdf#page=243)) | БРЭ |  |
| 3.7 Учет, в надлежащих случаях, принципа гендерного равенства в рамках вопросов, изучаемых исследовательскими комиссиями | БРЭ/БСЭ/БР |  |

# II Надзор

## 4) Оценка

**Статус в 2023 году**: неприменимо

Этот показатель актуален только при наличии в организации отдела оценки. Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI04-Evaluation-en.pdf) МСЭ необходимо выполнять нормы и стандарты Группы ООН по оценке в области гендерного равенства (ЮНЕГ) при проведении всех оценок и применять Руководящие указания ЮНЕГ по интеграции прав человека и гендерного равенства в процесс оценки. Он также предусматривает призыв ко всем подотчетным структурам системы ООН проводить каждые 5–8 лет по крайней мере одну оценку для анализа эффективности работы организации по учету гендерных аспектов. Для того чтобы оценка "удовлетворяла требованиям", по крайней мере один из критериев, представленных ЮНЕГ ([UN-SWAP EPI](https://www.uneval.org/document/detail/1452)), должен быть оценен как "полностью интегрированный".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 4.1 Включение гендерных аспектов и вопросов многообразия в руководящие указания по управлению проектами и оценке проектов | ПН/БРЭ | Подлежит определению |
| 4.2 Включение норм и стандартов ЮНЕГ, связанных с гендерной проблематикой, в оценки МСЭ | ПН/БРЭ | Подлежит определению |
| 4.3 Оценка соответствующих проектов для прогнозирования последствий для гендерных вопросов (Рез. 55)[[6]](#footnote-6)4 | ПН/БРЭ | Подлежит определению |

## 5) Аудит с учетом гендерных аспектов | ИНДИКАТОР ПРИОРИТЕТА |

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI05-Audit-en.pdf) Подразделению МСЭ по надзору (ПН) необходимо располагать инструментарием для аудита по вопросам, связанным с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин (например, соблюдение политики, качество отчетности и т. д.), и применять их по мере целесообразности на всех соответствующих этапах аудита. Поскольку последний целевой аудит проводился в 2017 году, для выполнения требований необходимо провести новый целевой аудит.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 5.1 Рассмотрение связанных с гендерными вопросами рисков при планировании ежегодной работы по аудиту; применение на всех соответствующих этапах | ПН | Ежегодно |
| 5.2 Целевая аудиторская проверка по вопросам гендерного равенства (каждые 5 лет; последний раз проводилась в 2017 г.) | ПН | 2-й квартал 2024 г. |
| 5.3 Соображения по гендерным вопросам отражены в отчете ПН Совету | ПН | Ежегодно |

# III Укрепление институционального потенциала в целях содействия достижению результатов

## 6 Политика

**Статус в 2023 году**: требования почти выполнены

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI06-Policy-en.pdf) МСЭ необходимо ввести в действие обновленную (разработанную, повторно разрешенную или пересмотренную за последние пять лет) политику/план в области обеспечения гендерного равенства и занятости женщин, предполагающий как учет гендерной проблематики, так и равную представленность женщин. Необходимо, чтобы содержание политики соответствовало требованиям ОСПД ООН и предусматривало подотчетность на всех уровнях, включая руководителей высшего звена. Для удовлетворения требований необходима стратегия реализации, включающая: i) план реализации; ii) временные рамки реализации; iii) ресурсы, необходимые для реализации; iv) подотчетность сотрудников на различных уровнях, включая руководителей высшего звена, за работу по поощрению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, что включает четко установленный учет гендерных аспектов, гендерно-ориентированные мероприятия и равную представленность женщин в штате. Меры по обеспечению подотчетности должны включать оценку в рамках служебной аттестации и/или договоров с руководителями старшего звена, в которых указываются их обязанности. Кроме того, мониторинг и оценка политики и плана действий должны быть четкими, иметь сроки и механизмы обеспечения мониторинга и оценки и обратного учета результатов при составлении программ. Кроме того, политика должна теперь включать раздел, посвященный основным результатам ГРРПВЖ, увязанным с ЦУР, который может конкретизировать положения основного документа стратегического планирования. Для выполнения требований, касающихся равного представительства женщин, МСЭ должен проводить политику, направленную на обеспечение представленности женщин на всех уровнях организации, а также комплексную стратегию достижения гендерного баланса.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 6.1 Обновление плана в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) для утверждения | SPM/весь МСЭ/ избираемые должностные лица | 2-й квартал 2024 г. |
| 6.2 Проект плана обеспечения [гендерного паритета](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/en) с определенными целевыми показателями | HRMD | 2024 г. |
| 6.3 Обновление информационной панели [по гендерным вопросам](http://www.itu.int/genderdashboard) /информационной панели [совета](https://www.itu.int/en/council/dashboard) для мониторинга равной представленности среди персонала | SPM/HRMD | Автоматически |
| 6.4 Составление проекта системы подотчетности для мониторинга выполнения п. 6.2 | SPM/HRMD | 2025 г. |

## 7) Руководство

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI07-Leadership-en.pdf) руководителям старшего звена МСЭ (D1 и выше, в особенности Генеральному секретарю (ГС) и заместителю Генерального секретаря (ЗГС)) необходимо на внутриорганизационном уровне и на уровне широкой общественности популяризировать принципы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Внутриорганизационное продвижение подразумевает формирование идеи того, как организация будет поддерживать популяризацию гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в качестве центральной нормы ООН, и обеспечивать отражение этой идеи в организационных целях, а также активную борьбу с гендерными предрассудками в самой организации, с тем чтобы способствовать изменению отношения к данному вопросу и служить примером для подражания (в том числе через IGC). Кроме того, руководители высшего звена должны обеспечивать применение механизмов подотчетности, с тем чтобы организация в установленные сроки смогла добиться равной представленности женщин в штате, в частности на уровне P4 и выше. Кроме того, поощрение ГРРПВЖ должно выражаться по меньшей мере в двух из пяти следующих мер: 1) формирование в публичном или ином подобном выступлении, помимо выступления по случаю Международного женского дня, четкой идеи того, как будет выполняться мандат организации в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; 2) отстаивание в сотрудничестве с другими структурами ООН важности поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; 3) содействие равной представленности женщин в делегациях на мероприятиях руководящих органов, ассамблеях и/или в межправительственных форумах; 4) популяризация программ наставничества в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности для высшего руководящего состава или аналогичных групп; 5) создание условий для того, чтобы вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин уделялось достаточно серьезное внимание в рамках всех соответствующих контактов руководителей высшего звена. МСЭ необходимо продемонстрировать, что на выполнение мандата организации по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин средства направляются в приоритетном порядке, для чего следует отстаивать необходимость направления дополнительных средств и людских ресурсов и/или перераспределять внутренние средства в соответствии с полномочиями по принятию решений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 7.1 [Обязательства](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) ГС как международного борца за гендерное равенство в 2024 году | SGO | Ежегодно  в 1-м квартале |
| 7.2 Внутриорганизационные и публичные обязательства по гендерным вопросам, принятые высшим руководством МСЭ | избираемые должностные лица | Ежегодно |
| 7.3 Учет гендерных аспектов в выступлениях и обращениях ГС/ЗГС/Директоров | CCD | Ежегодно |
| 7.4 Начало работы Сети женщин − министров цифровых технологий под руководством ГС | SGO | 2-й квартал 2024 г. |
| 7.5 Обеспечение согласованности совместной деятельности между Сетями женщин | SPM/Секторы | Ежегодно |

## 8) Управление деятельностью с учетом гендерных аспектов

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI08-Performance-management-en.pdf) необходимо включить оценку вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в круг основных ценностей и компетенций и продемонстрировать ее важность всем сотрудникам организации, в особенности на уровне P4 и выше. Что касается аспекта равного представительства женщин и мужчин, здесь основное требование состоит в том, чтобы принцип уважения разнообразия был внедрен в корпоративные компетенции и нормы этики во всех должностных инструкциях и объявлениях о вакансиях. Равное представительство женщин и мужчин на всех уровнях МСЭ должно входить в число основных ценностей. Наряду с этим МСЭ необходимо определить способы поощрения сотрудников за эффективную работу в качестве средства содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 8.1 Использование нейтральных в гендерном отношении формулировок во всех объявлениях о вакансиях | HRMD | Выполняется |
| 8.2 Систематическое осуществление группами, проводящими собеседования с кандидатами, учета последними гендерных факторов | HRMD | 2025 г. |
| 8.3 Включение в ePMDS задач, связанных с гендерными вопросами | HRMD | 2025 г. |

## 9) Отслеживание финансовых ресурсов

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI09-Financial-resource-tracking-en.pdf) в МСЭ должна действовать система финансового отслеживания (например, контрольный показатель гендерного характера) для количественной оценки средств, выделяемых на деятельность по поощрению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Это требует отслеживания не только средств, которые направляются непосредственно на деятельность по поощрению гендерного равенства, но также и средств, выделяемых на учет гендерных аспектов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 9.1 (Автоматизация?) Представление отчета о результатах достижения контрольных показателей гендерного характера и о выделении ресурсов на решение гендерных вопросов | FRMD | ?квартал 2024 г. |
| 9.2 Разработка и внедрение механизма контроля/оценки правильности кодирования | FRMD | 2024 г. |
| 9.3 Анализ контрольного(ых) показателя(ей) гендерного характера и возможностей для оптимизации | FRMD | 2024 г. |

## 10) Распределение финансовых ресурсов | ИНДИКАТОР ПРИОРИТЕТА |

**Статус в 2023 году**: отсутствует

Для того, чтобы соответствовать данному [показателю результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI10-Financial-resource-allocation-en.pdf), МСЭ необходимо было установить и достичь целевого показателя финансирования для выполнения своего мандата в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всех бюджетах, включая регулярные, основные и внебюджетные ресурсы. Поскольку данный процесс является циклическим, организации должны стремиться не только последовательно выполнять целевой показатель, но и периодически оценивать, достаточно ли ресурсов выделяется на ГРРПВЖ, и при необходимости корректировать целевой показатель в сторону повышения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 10.1 Установление финансового целевого показателя в области гендерного равенства, выраженного в процентах от общих доходов | FRMD | ?квартал 2024 г. |
| 10.2 Ежегодное представление отчета о финансовой деятельности в целях выполнения мандата МСЭ в области гендерного равенства | FRMD | ?квартал 2024 г. |
| 10.3 Периодический обзор финансовых ресурсов, выделяемых на реализацию GEM |  |  |

## 11) Гендерная архитектура

**Статус по ОСПД в 2023 году**: требования почти выполнены

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI11-Gender-architecture-en.pdf) МСЭ необходимы координаторы по гендерным вопросам в штаб-квартире и на региональном уровне с установленным кругом ведения, с тем чтобы не менее 20% их рабочего времени отводилось на выполнение функций координаторов по гендерным вопросам. Необходимо полностью обеспечиваемое ресурсами гендерное подразделение/департамент, что означает наличие у него достаточных кадровых и финансовых ресурсов для оказания поддержки МСЭ в выполнении его мандата в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 11.1 Создание при SGO финансируемого функционального подразделения | ГС/FRMD |  |
| 11.2 Информирование координаторов ЦГГ; организация брифингов для новых членов | SPM | по мере необходимости |
| 11.3 Анализ круга ведения и функционирования ЦГГ на предмет возможных улучшений и повышения эффективности работы | ЦГГ/SPM | 2024 г. |

## 12) Равная представленность женщин | ИНДИКАТОР ПРИОРИТЕТА |

**Статус в 2023 году**: отсутствует

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf) МСЭ должен достичь целевых ориентиров и показателей, установленных в плане гендерного паритета, и представить в обоснование актуальные статистические данные по персоналу всех уровней. Для того чтобы превысить требования, МСЭ необходимо обеспечить равную представленность на руководящем уровне в отделениях на местах, а также в консультативных органах, комитетах и т. д.

| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| --- | --- | --- |
| 12.1 Составление проекта плана обеспечения [гендерного паритета](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/en) с определенными целевыми показателями | HRMD | 2024 г. |
| 12.2 Пересмотр процедур найма сотрудников МСЭ с целью приведения их в соответствие с инструкциями, изложенными в Резолюции 70 | HRMD | Выполняется |
| 12.3 Обучение руководителей, нанимающих персонал, которое на борьбу с неосознанными предрассудками | HRMD | 2025 г. |
| 12.4 Регулярные отчеты для включения в [общесистемную панель мониторинга гендерного паритета ООН](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmIiwidCI6ImIzZTVkYjVlLTI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOjh9) | HRMD | Ежегодно |
| 12.5 Обновление данных об укомплектовании штата на [информационной панели мониторинга гендерного баланса МСЭ](http://www.itu.int/genderdashboard) | HRMD/SPM | Автоматически |
| 12.6 Представление отчета о выполнении стратегии в области гендерного паритета для КСР | HRMD | Ежегодно |
| 12.7 Разработка информационно-пропагандистской стратегии для привлечения большего числа кандидатов-женщин | HRMD | 2025 г. |
| 12.8 Поощрение участия женщин в делегациях/мероприятиях МСЭ;  [отслеживание и представление отчетов](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MWE2YjYtYzdmYS00MDU5LTk4YjYtYWFiOTA0YjU2ZDYyIiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9)  (в т.ч. по Рез. 167) |  | Ведется работа |
| 12.9 Обеспечение гендерного баланса в составе комитетов, учреждаемых в соответствии с уставными документами МСЭ (Рез. 70) | избираемые должностные лица/HRMD | Ведется работа |

## 13) Организационная культура | ИНДИКАТОР ПРИОРИТЕТА |

**Статус по ОСПД в 2023 году**: требования почти выполнены

Для достижения этого [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI13-Organizational-culture-en.pdf) МСЭ необходимо продемонстрировать, что его организационная культура полностью разделяет цели поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Было определено, что это подразумевает выполнение следующих мер: 1) правила и нормативные положения ООН, касающиеся этики, при обязательной подготовке по вопросам этики и нулевой терпимости к неэтичному поведению; 2) осуществление политики в целях предотвращения дискриминации и домогательств, включая специальные меры по предупреждению сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств, деятельность управления по вопросам этики, борьбу со злоупотреблением полномочиями, отправление правосудия, урегулирование конфликтов и защиту от мер возмездия; 3) осуществление, поощрение политики содействия предоставлению отпусков в связи с появлением ребенка, усыновлением, по семейным и чрезвычайным обстоятельствам, грудному вскармливанию и уходу за детьми и представление отчетов по данному вопросу; 4) осуществление, поощрение и оценка политики по обеспечению баланса между работой и личной жизнью, включая работу неполный рабочий день, с работу по скользящему графику, дистанционное присутствие, запланированные перерывы для продолжительной учебной деятельности, сжатые графики работы, финансовую поддержку родителей, путешествующих с ребенком, и поэтапный выход на пенсию; 5) содействие выполнению существующих правил и нормативных положений ООН, касающихся обеспечения баланса между работой и личной жизнью, при наличии внутреннего механизма отслеживания выполнения и доступности по гендерному признаку и классу персонала; 6) проведение периодических собраний сотрудников по подразделениям по графику в основные рабочие часы и в рабочие дни сотрудников, работающих на основе неполной занятости, при активном поощрении телеконференции или других средств ИТ; 7) проведение регулярных глобальных обследований и обязательных опросов при увольнении из организации, в ходе которых осуществляется сбор и анализ данных, относящихся к оценке качественного аспекта организационной культуры, распространение результатов таких обследований и представление отчетов о них, а также формирование представления о проблемах, оказывающий воздействие на процесс найма, сохранение штата и опыт персонала; 8) демонстрация соблюдения всех общесистемных и отдельных мер политики в области борьбы с сексуальными домогательствами. Чтобы превзойти эти требования, МСЭ необходимо провести аудит гендерных аспектов с привлечением МОТ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 13.1 Отслеживание выполнения и обязательные курсов подготовки по вопросам этики | Управление по вопросам этики | Будет подтверждено дополнительно |
| 13.2 Участие в Целевой группе КСР по борьбе с сексуальными домогательствами | ЗГС/HRMD | Ведется работа |
| 13.3 Введение опроса при увольнении в качестве механизма внутреннего мониторинга | HRMD | Выполняется |
| 13.4 Организация опроса всех сотрудников | HRMD | 2024 г. |
| 13.5 Анализ учета гендерных факторов в документах/процессах по закупкам | Отдел закупок | 2024−2025 гг. |
| 13.6 Представление отчетов и мониторинг по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и жестокого обращения (PSEA) | Управление по вопросам этики | Будет подтверждено дополнительно |
| 13.7 Проведение совместного гендерного аудита (МОТ) |  | Будет подтверждено дополнительно |
| 13.8 Рассмотрение/обновление содействующих мер политики в соответствии с [Руководящими указаниями ООН по созданию благоприятной среды](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf) |  |  |

## 14) Оценка потенциала

**Статус в 2023 году**: отсутствует

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI14-Capacity-assessment-en.pdf) МСЭ необходимо провести оценку потенциала всего задействованного персонала и использовать полученные результаты при составлении плана развития потенциала с указанием ресурсов и сроков. Проводимая раз в пять лет оценка помогает определять эффективность стратегии развития потенциала.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 14.1 Проведение оценки потенциала в области гендерного равенства | HRMD | Выполняется |
| 14.2 Анализ результатов, составление отчета с рекомендациями по развитию потенциала | HRMD | 2024 г. |
| 14.3 План развития потенциала, призванный удовлетворить потребности МСЭ в персонале (обновляется раз в пять лет) | HRMD | 2025 г. |

## 15) Развитие потенциала | ИНДИКАТОР ПРИОРИТЕТА |

**Статус по ОСПД в 2023 году**: требования почти выполнены

Для достижения данного [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI15-Capacity-development-en.pdf) МСЭ должен на постоянной основе проводить обязательную подготовку персонала на всех уровнях в штаб‑квартире, региональных и зональных отделениях. Представляется целесообразным выделять по меньшей мере один день для организации тренинга для нового персонала в течение первого года работы и не менее одного дня обучения один раз в два года в последующие годы. Специалисты и координаторы по гендерным вопросам проходят специализированную подготовку по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин длительностью не менее двух дней в году. МСЭ следует определить, какие курсы профессиональной подготовки наиболее актуальны для его персонала.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 15.1 Служебный приказ 18/10 об обновлении обязательного обучения | HRMD | 2024 г. |
| 15.2 Отслеживание/мониторинг соответствия обязательного обучения | HRMD | 2024 г. |
| 15.3 Обновление перечня платформы по обучению и развитию персонала в области гендерной проблематики и связанной с этим подготовки для персонала | SPM/HRMD | Ведется работа |
| 15.4 Программа наставничества для предоставления руководящих указаний и оказания поддержки сотрудникам-женщинам |  |  |
| 15.5 Организация подготовки для руководящего состава (модуль по гендерным вопросам) | HRMD | 2025 г. |
| 15.6 Обучение руководителей, нанимающих персонал, которое направлено на борьбу с неосознанными предрассудками | HRMD | 2025 г. |
| 15.7 Анализ гендерных аспектов для организации подготовки по вопросам охвата цифровыми технологиями, доступной для самостоятельного онлайнового обучения | SPM | 1-й квартал 2024 г. |
| 15.8 Подготовка сотрудников БРЭ, задействованных в подготовке проектов по учету гендерных факторов (Рез. 55) | БРЭ | Ведется работа |
| 15.9 Разработка целевых обучающих курсов для решения проблем, с которыми сталкиваются женщины в ИКТ | БРЭ | Ведется работа |
| 15.10 Разработка курсов подготовки, комплектов материалов, руководящих указаний по оценке для разработки политики | БРЭ | Ведется работа |

## 16) Знания и информационная работа

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения данного  [показателя результативности выполнения ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI16-Knowledge-and-communication-en.pdf) МСЭ необходимо: 1) систематически документировать и публично делиться знаниями по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которые в существенной мере связаны с его мандатом, а также с вопросами представленности и положения женщин в самом учреждении; 2) обеспечить учет гендерных аспектов в своем плане информационной работы и включение в него меры по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в качестве неотъемлемой составляющей работы по распространению информации внутри учреждения и среди широкой общественности. Чтобы превысить требуемые требования, МСЭ необходимо активно участвовать в работе межучрежденческого сообщества специалистов-практиков по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. [МСЭ в настоящее время ведет работу по ГРРПВЖ, но без четкого включения в структурированную стратегию/план информационной работы, поэтому отчеты скорее соответствуют требованиям, нежели превосходят им.]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 16.1 Приветственные брифинги/вводный инструктаж ЦГГ (круг ведения, гиперссылки, ОСПД ООН, общая информация и т. д.) | SPM | в случае/ по мере необходимости |
| 16.2 Обеспечение гендерного равенства в стратегии/плане информационной работы | CCD |  |
| 16.3 Обновление Руководящих указаний МСЭ по гендерным вопросам | CCD |  |
| 16.4 Регулярное обновление информации о GEM как на внешних, так и на внутренних (интранет, TEAMS) ресурсах | SPM/ЦГГ | Ведется работа |
| 16.5 Проведение собраний ЦГГ (рассмотрение вопроса о взаимодействии/эффективности работы ЦГГ) | SPM/ЦГГ | Ведется работа |
| 16.6 Обеспечение согласованности с инструментами/ платформами по цифровой трансформации | SPM | Ведется работа |

## 17) Обеспечение согласованности

**Статус в 2023 году**: соответствует требованиям

Для достижения данного [показателя результативности деятельности ОСПД ООН](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI17-Coherence-en.pdf) МСЭ необходимо в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также в проводимом в рамках ОСПД ООН процессе экспертной оценки. Итоги экспертной оценки, проведенной в 2022 году, действительны в течение периода до пяти лет. Для превышения требований МСЭ необходимо оказывать содействие другой организации в достижении показателя результативности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Намеченные результаты деятельности | Ответственное подразделение | Сроки |
| 17.1 Деятельность в различных сообществах специалистов-практиков (CoP): [ОСПД ООН](https://unswap.unwomen.org), [GEF](https://forum.generationequality.org/), IANWGE, [IGC](https://genderchampions.com) | ГС/SPM | Ведется работа |
| 17.2 Укрепление партнерских отношений, сотрудничества, т. е. подготовки в области гендерного анализа, РАВНЫЕ, GEF | SPM/БРЭ | Ведется работа |
| 17.3 Оказание содействия другим организациям системы ООН в достижении показателей результативности |  |  |
| 17.4 Экспертная проверка ОСПД ООН каждые пять лет (последняя проводилась в 2022 г.) | SPM | К 2027 году |

*Обзор соблюдения МСЭ требований ОСПД ООН в прошлом*



*Шкала эффективности гендерных результатов (GRES)*



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

1. [Устав МСЭ](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-E.pdf), Статья 1 d). [↑](#footnote-ref-1)
2. Результаты отчетов, представляемых по линии ОСПД ООН начиная с 2013 года, размещены по адресу: [www.itu.int/genderdashboard](http://www.itu.int/genderdashboard). [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Резолюция 70 ПК (учет гендерных аспектов); Резолюция 55 МСЭ-D; Резолюция 55 МСЭ-T; Резолюция 72 МСЭ-R, Резолюция 213 МСЭ, Резолюция 48 МСЭ, Предложение группы стран по расширению прав и возможностей и вовлечению женщин в деятельность Союза, Решение 631 Совета МСЭ. [↑](#footnote-ref-3)
4. 2 <https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0006>. [↑](#footnote-ref-4)
5. 3 Резолюция 70. [↑](#footnote-ref-5)
6. 4 В 2024 году МСЭ реализует пилотный проект по включению гендерной проблематики в оценку проектов, осуществляемых Бюро развития электросвязи МСЭ. Уроки, извлеченные в ходе этого экспериментального проекта, будут учтены на более позднем этапе в будущей функции оценки МСЭ. [↑](#footnote-ref-6)