|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2020年会议 2020年6月9-19日，日内瓦** |  |
|  |  |
|  |  |
| **议项：PL 1.9** | **文件 C20/6-C** |
| **2020年3月3日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 国际电联与第70号决议有关的活动（2018年，迪拜） |

|  |
| --- |
| **概要**  本文件总结自理事会2019年会议以来，国际电联为落实第70号决议（2018年，迪拜，修订版）开展的活动。  **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)、[C18/6](http://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/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)、[C20/INF/2](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/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观点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能的重要性。本文件简要回顾自理事会2019年会议以来开展的相关活动和最新进展。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”（这是监督可持续发展目标（SDG）5）实现情况的性别相关指标之一）；(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”。国际电联衡量数字发展：2019年事实和数字中公布的最新数字显示，尽管互联网的使用继续扩大，但数字性别差距也在加大。现迫切需要采取更有效的行动来解决一系列阻碍互联网普及的障碍 – 文化、金融和技能方面的障碍，尤其应在女性中开展这一工作。

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，见提交[理事会的有关第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。为2020年WSIS论坛计划的一些活动包括：(i)妇女交谊联络早餐会；(ii)关于性别和ICT的讲习班和演示；(iii)通过培养妇女的技能和信心来鼓励她们积极参与的培训，以及提供动力，特别是为年轻妇女追求技术职业提供动力。更多信息见：[www.wsis.org/forum](file:///\\blue\dfs\sgo\CSD\Gender\Council\Council%202020\www.wsis.org\forum)。

## 3.2 非洲年轻女性编码能力培训举措（AGCCI）

为期四年的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。请阅读国际电联新闻[文章](https://news.itu.int/empowering-girls-to-code-for-a-bright-and-promising-future/)。

## 3.3 美洲年轻女性编码能力培训举措（AGCCI）

美洲年轻女性编码能力培训举措是在国际电联美洲区域代表处发起的2018年TIC TAC技术交流讲习班的基础上确立的。国际电联于2019年宣布了其美洲年轻女性编码能力培训举措，至今已惠及300名年轻女性。若干合作伙伴以实物捐助对该举措给予支持，其中包括联合国妇女署、巴西联邦研究所、ANATEL、SERPRO、坎皮纳斯市、巴西利亚大学、拉美预防犯罪中心和巴西妇女团体。请观看[美洲年轻女性编码能力培训举措视频](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)。

## 3.4 信息通信年轻女性日

[“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)于2011年问世，现已成为一项联合国纪念活动，每年4月的第四个星期四举行，旨在鼓励更多年轻女性从事ICT工作和学习。在2019年信息通信年轻女性日当天，共有120个国家举办了庆祝活动。全球庆祝活动首次在埃塞俄比亚亚的斯亚贝巴举行，内容包括高级别嘉宾小组讨论、学龄女童动手讲习班以及与来自当地学校的近200名参与女孩的互动对话。此外还包括对两所当地学校进行额外的全天现场访问，与教师和女孩交谈。在日内瓦，国际电联工作人员参加了由EBU（欧广联）和英国广播公司组织的活动，通过EBU日内瓦总部与英国广播公司在伯明翰和曼彻斯特的演播室之间的电视直播链接，科技界女性榜样与女孩分享了她们的个人经历。此外，在国际电联的参与下，在日内瓦联合国宫举行了题为[如可缩小数字世界中的性别差距](https://news.itu.int/close-digital-gender-gap-4-questions/)的嘉宾小组讨论。

2020年4月23日在萨摩亚首都阿皮亚举行的活动将是国际电联首次在南半球举办自己的信息通信年轻女性日庆祝活动。此次活动的主题是“拓展视野，改变态度”，预计将欢迎来自萨摩亚和国外的约1，000名当地学龄女童参加为期一天的趣味互动技术讲习班、行业专家讲座，以及围绕如何推动区域数字技能发展能力建设的高级别讨论。在阿皮亚举行的该全球活动也将有来自该区域国家比赛的获胜者。

## 3.5 EQUALS：弥合性别数字鸿沟全球伙伴关系及世界电信展

技术领域性别平等（[EQUALS](http://equals.org/)）网络（5家共同创始方：GSM协会、国际贸易中心、国际电联、联合国大学和妇女署；50个合作伙伴和26家研究组成员）继续努力解决数字性别鸿沟问题。全球行动框架侧重于三个互补和跨部门行动领域：(1)获取；(2)技能；(3)领导力。2019年国际电联世界电信展（匈牙利布达佩斯）特别对EQUALS企业家给予关注。为了改善展览活动的性别平衡并支持该行业的女性创业精神，从140份申请中挑选出发展中国家由女性领导的24家中小企业（SME）参加国际电联2019年世界电信展并进行学习。14个国家和医疗、教育、电子商务及网络安全等各技术部门的代表得以参加此次活动，并利用全球曝光度、行业知识和参与度扩展其业务。

## 3.6 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)在德国互联网治理论坛期间举行。共收到来自68个国家的200多项提名。来自12个国家的15名优秀最终入围者中的五人获得了该奖，他们分别获得了接入、技能、研究和领导力一等奖和二等奖。通过与瑞士联邦通信局（OFCOM）、互联网协会的合作以及国际海事卫星组织的支持，技术领域性别平等奖成为可能。另见：关于EQUALS投资者的工作，请参见[此处](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment)；关于成为更具包容性的工程师的25种方法，请参见[此处](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer)。

## 3.7 年轻女性探索技术和实际体验STEM

为了加强国际电联与当地社区之间的联系和互动，国际电联总部工作人员提供志愿性支持，并在2019年举行的双年度“年轻女性科学技术日”期间组织了机器人技术讲习班。这是第三次参加2019年11月在日内瓦大学举办的这一活动（2015年、2017年和2019年）。这项活动旨在鼓励11至14岁的女孩学习科学、数学、工程和技术（STEM）科目。

## 3.8 纽约联络处

国际电联驻纽约联合国联络处也积极参与沟通和伙伴关系建设活动，以支持第70号决议的落实。这包括在联合国和其他外部活动中宣传国际电联的举措。2019年在联合国总部组织的会外活动讨论了性别平等主题，包括：性别平等/技术部门的女性、残疾技术女性、数字性别鸿沟、女性和年轻女性的数字技能以及人工智能/自动化对女性的影响。国际电联通过与纽约市市长办公室的长期伙伴关系开展激发当地年轻女性对ICT学习和职业兴趣活动。国际电联纽约办事处还是联合国科学、技术和创新机构间工作组的性别工作组共同主席。

**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，国际电联继续加强女性对国际电联活动参与的努力。内部核对表旨在支持工作人员对促进性别平等的活动做出规划。给成员的会议通函和活动邀请函鼓励性别均衡的代表性，并邀请提名妇女担任关键职务。统计数据在活动网页（见理事会2019年会议）和国际电联[性别情况信息概览](http://www.itu.int/genderdashboard)上报告。

## 4.2 机器学习确定发言时间

国际电联正在与南加州大学信号分析和解释实验室（USC/SAIL）合作，利用ICT更好地了解女性参与国际电联活动的情况。基于你不能修复你看不到的东西的前提，基于机器学习的软件被用来分析原始语言的会议网络广播，以确定女性和男性声音的百分比。结果在[性别情况信息概览](http://www.itu.int/genderdashboard)上公布。

## 4.3 国际电联世界无线电通信大会（WRC）妇女网络（NOW）

WRC-19妇女网络（#NOW4WRC19）是一个知识共享和指导网络，鼓励在ITU-R各项活动中，包括决策机构、专家组、法定委员会以及ITU-R研究组，实现性别平衡。NOW指导计划（用于CPM19-2和WRC-19）汇集了来自70个国家的新的和经验丰富的代表（205名注册者），并匹配了180多对导师/学员，以分享知识和鼓励女性更多和更积极地参与WRC进程。2019年3月，NOW参加了将性别平等纳入主流工作50/50的WSIS嘉宾讨论小组。在日内瓦的CPM19-2和在沙姆沙伊赫的WRC-19上组织了相关会议和社交活动。详细信息可在NOW门户网站上获得，包括埃及主办的WRC-19招待会照片。

WRC通过了《促进国际电联无线电通信部门两性平等、公平和对等宣言》，承认有必要在国际电联加快努力，实现两性平等、公平和对等。另请阅读：无线电通信局主任声明和国际电联公报。

## 4.4 制定性别平等标准

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。2019年，电信标准化局80%升级机会主要给予了专业职类的女性。此外，秘书处正在利用内部人才开发软件和应用程序，如深度语音识别，以帮助跟踪关于男性和女性积极参与ITU-T活动的数据，目的是鼓励更多的女性参与。国际电联举措 – 人工智能惠及人类峰会 – -继续侧重于增加女性在技术专题上的发言人数；在2019年人工智能惠及人类峰会上，36%的专家发言人为女性。电信标准化局还继续与其他标准制定组织和联合国机构合作，确保标准制定过程具有包容性，且制定的标准能够促进性别平等。

## 4.5 国际电联2019年世界电信展

作为国际电联实施“国际性别平等捍卫者：专家组性别平等誓言”承诺的一部分，国际电联2019年世界电信展继续努力在论坛会议中实现性别平衡，2019年女性发言者达到30%，这是迄今为止的最高比例，只有一个仅有男性的嘉宾讨论组。国际电联世界电信展将继续努力实现各节会议的性别完全平等目标。

# 5 本组织对性别平等和将其纳入主流工作的认识

## 5.1 国际日内瓦性别平等捍卫者

国际电联秘书长是[国际性别平等捍卫者](https://genderchampions.com/)（IGC）日内瓦宪章的创始成员。除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外，秘书长承诺进一步在下列方面开展工作：(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；(2)让更多国家参与全球/区域/国家按性别和年龄划分的、有关ICT获取与使用和数字技能数据的采集和传播。关于第一个方面，国际电联开展了关于女性、ICT和应急通信的研究，并将于2020年4月与联合国应急通信集团（ETC）共同发布一份联合报告。

## 5.2 打造国际电联成为安全和专业的工作环境

国际电联继续努力为所有人创建安全和谐的工作环境。国际电联参与处理联合国系统内性骚扰问题的行政首长协调委员会（CEB）任务组工作。工作重点是扩大对性骚扰的预防和应对机制。国际电联还参与了防止联合国活动期间或与联合国活动有关的性骚扰行为守则分工作组。去年9月发出了一封通函，通知各方所有活动（无论在哪里举行）都需采用该守则，并将被纳入活动的在线注册中。该[守则](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf)也可通过国际电联的[代表之角](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Pages/default.aspx)获取。

## 5.3 联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划（UN-SWAP）与全国际电联性别平等和将性别平等观点纳入主要工作

联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划（UN-SWAP）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。2018年，国际电联在17项UN-SWAP2.0指标中有5项“达到”或“超过”要求。国际电联因实施新的强制性性别培训以及向理事会报告UN-SWAP结果而受到赞扬。鼓励改进的重点是仍被视为“缺失”的绩效指标，如建立财务基准、提高P3及以上职类女性的代表性、进行性别平等能力评估。[C20/INF/2](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/en)中的情况说明提供通函全文和报告文件。

国际电联在继续努力确保将性别平等观点纳入其工作计划、管理方式和人力资源开发中。例如，性别因素现已被纳入工作人员的电子绩效管理和发展系统（ePMDS）中。目前正在审议2013年出台的性别平等和将性别平等工作纳入主要工作中的政策；若干焦点组和个人访谈将为新政策提供信息，从而使新政策与UN-SWAP的17项绩效指标保持一致。

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