|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2022Женева, 21−31 марта 2022 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: PL 1.9** | **Документ C22/6-R** |
| **9 декабря 2021 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МСЭ, СВЯЗАННАЯ С РЕЗОЛЮЦИЕЙ 70 (ПЕРЕСМ. дубай, 2018 г.) |

|  |
| --- |
| РезюмеВ настоящем документе содержится краткое описание деятельности МСЭ по выполнению Резолюции 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.) со времени представления последнего отчета Совету. В Приложении 1 к настоящему документу также содержится обновленная редакция политики МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM), одобренной Советом-13.Необходимые действияСовету предлагается **принять** **к сведению** отчет и **одобрить** проект политики МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM), содержащийся в [Приложении 1](#Annex1). \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы*[Резолюция 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.)](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-R.pdf) ПК, Документы [C13/39](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en), [C14/6](https://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/en), [C15/6](https://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en), [C16/6](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en), [C17/6](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en), [C18/6](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/en), [C19/6](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0006/en), [C20/6](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0006/en), [C21/6](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0006/en), [C13/INF/11](https://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/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), [C20/INF/2](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/en), [C21/INF/4](https://www.itu.int/md/S21-CL-INF-0004/en), [C22/INF/4](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/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 виртуальных консультаций Советников (C21/VCC-1) в 2021 году. Дополнительная информация по гендерным вопросам и ИКТ размещена на [веб-странице МСЭ, посвященной гендерным вопросам](https://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 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*" (является одним из показателей, связанных с гендерными аспектами, которые используются при мониторинге ЦУР 5); 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*". Последние данные, приведенные в публикации МСЭ ["Измерение цифрового развития: Факты и цифры, 2021 год"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf), показывают, что цифровой гендерный разрыв сокращается по всему миру, однако в более бедных странах он все еще остается значительным. Во всем мире интернетом пользуются в среднем 62% мужчин и 57% женщин. Цифровой гендерный разрыв уменьшается во всех регионах мира, он практически ликвидирован в развитых странах, но остается большим в наименее развитых странах (НРС) и в развивающихся странах, не имеющих выхода к морю (ЛЛДС), в связи с чем срочно требуется принятие более эффективных мер для ликвидации ряда барьеров – культурных, финансовых и связанных с квалификацией, – которые препятствуют распространению интернета, в особенности среди женщин.

В настоящее время проводится пересмотр онлайновой [информационной панели мониторинга гендерного баланса](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx) МСЭ в рамках подготовки открытия публичного доступа к ней. Она по-прежнему будет давать визуальное представление о гендерном соотношении в области ИКТ, на собраниях МСЭ и в самом МСЭ, например состав персонала в разбивке по полу и классам службы, гендерное представительство в процессах привлечения и подбора кадров, а 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 ([C22/54](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0054/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, а также в рамках МСЭ, с тем чтобы в полной мере интегрировать принципы гендерного равенства в связанные с ВВУИО стратегии. Форум ВВУИО 2021 года прошел в виртуальном формате, и в его рамках был организован специальный сегмент "ИКТ и учет гендерных факторов", посвященный вопросам преодоления гендерного разрыва, расширения прав и возможностей женщин и содействия продвижению взглядов на равенство с помощью ИКТ. Список семинаров-практикумов по ИКТ и учету гендерных факторов доступен [здесь](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2020/Agenda/SpecialTrack/2).

По итогам проведения мероприятий этого специального сегмента на Форуме ВВУИО 2021 года ВВУИО и заинтересованные стороны начали следующие специальные инициативы ВВУИО:

• Новое хранилище под названием *"Анализ выполнения решений ВВУИО: Хранилище материалов по теме «Женщины в сфере технологий»"* (<http://www.itu.int/go/WSISGender>). Это хранилище дает возможность выйти на связь с женщинами-лидерами и практиками во всех секторах отрасли ИКТ из всех регионов, а также участвовать в разнообразной деятельности по вопросам ИКТ и учета гендерных факторов, например в семинарах-практикумах, курсах профессиональной подготовки, мероприятиях по налаживанию связей, Форуме ВВУИО и т. д., направленной содействие диалогу об использовании ИКТ как средства достижения ЦУР.

• Чтобы популяризировать это хранилище, в рамках инициативы *["Законодатели гендерных тенденций ВВУИО"](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/Home/ICTsGender)* ведется пропаганда и поощрение включения гендерных аспектов в обсуждение вопросов ИКТ, а также проводится конкурс Форума ВВУИО по гендерному соотношению 50/50.

Более подробная информация о ВВУИО и подготовке к Форуму ВВУИО 2022 года представлена на веб-сайте: [www.wsis.org/forum](http://www.wsis.org/forum).

## 3.2 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/GirlsInICTDay/2021/GICT-2021.aspx), который был учрежден в 2011 году и стал одним из международных дней ООН, отмечается каждый четвертый четверг апреля для стимулирования большего числа девушек и молодых женщин к выбору профессий в сфере ИКТ и учебе в этой области.

22 апреля 2021 года праздновалось десятилетие Международного дня "Девушки в ИКТ", в этом году посвященного теме "Соединим девушек, создадим более светлое будущее". МСЭ и его партнеры провели серию виртуальных мероприятий "Девушки в ИКТ: 10 эпизодов". Серия мероприятий "10 эпизодов" была разработана с учетом трех целей: активизация работы и распространение информации о важности стимулирования интереса девушек к дисциплинам STEM; вовлечение основных заинтересованных сторон и сообществ; и предоставление инклюзивной платформы для обсуждения наилучших путей стимулирования девушек к строительству карьеры в дисциплинах STEM.

В сентябре 2021 года в рамках мероприятия "Девушки в ИКТ" 2021 года оператор Airtel Networks Zambia Plc. организовал партнерство с институтом Smart Zambia в целях проведения для школьниц страны курса обучения цифровым навыкам, призванного поощрять получение профессии в сфере STEM. В рамках программы, которую будет реализовывать Smart Zambia, 150 девушек, отобранных из трех замбийских провинций, пройдут обучение цифровым навыкам в течение 2021 года. Партнерство является частью инициативы "Центры цифровой трансформации" (DTC), реализуемой МСЭ и CISCO.

## 3.3 Инициативы "Девушки могут писать коды"

В 2018−2019 годах более 500 девушек приняли участие в семинарах-практикумах по написанию кодов в рамках инициативы МСЭ ["Африканские девушки могут писать коды"](http://digitalinclusionnewslog.itu.int/2018/09/07/african-girls-can-code-initiative-2018-2022-to-bridge-the-regional-gender-divide/%22%20%5Cl%20%22%3A~%3Atext%3DITU%20and%20UN%20Women%2C%20in%20collaboration%20with%20the%2C17%20to%2020%20years%20old%20with%20ICT%20skills.), осуществляемой при поддержке Африканского союза и Структуры "ООН-женщины" и при финансовой поддержке МСЭ и посольства Королевства Дания в Эфиопии. В 2020 году масштабы этой инициативы выросли, и она стала проходить в смешанном формате; в одном из ее мероприятий, проведенных совместно с ЭКА ООН в Аддис-Абебе (Эфиопия), очно участвовали 125 девушек и дистанционно – более 2000 девушек со всего континента. Второй этап предусматривает реализацию региональной инициативы на национальном уровне, с разработкой специализированных национальных программ с партнерами.

В рамках инициативы ["Американские девушки могут писать коды"](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo) более 7000 девушек научились программировать в ходе серии семинаров-практикумов, организованных при поддержке множества различных партнеров. "Американские девушки могут писать коды" опирается на новый проект МСЭ при поддержке Facebook. Главной его задачей является поощрение деятельности по развитию цифровых навыков в интересах девушек и молодых женщин региона, а также оказание странам-бенефициарам поддержки в пересмотре/внедрении национальной политики и стратегий охвата цифровыми технологиями. Проект был подписан в январе 2021 года со сроком реализации два года.

## 3.4 РАВНЫЕ: Глобальное партнерство для обеспечения гендерного равенства в цифровую эпоху

МСЭ является одним из основателей партнерства ["РАВНЫЕ"](https://www.equals.org/), учрежденного в 2016 году, и вместе с другими членами возглавляет усилия по обеспечению доступа женщин к ИКТ, получения ими цифровых навыков и укрепления лидерских позиций. Глобальное партнерство "РАВНЫЕ" – это ориентированное на действия партнерство руководителей корпораций, правительств, частных компаний, некоммерческих организаций, академических институтов, НПО и общественных групп по всему миру, которое оказывает содействие достижению гендерного баланса в технологическом секторе, отстаивая равный доступ, развитие навыков и возможности карьерного роста как для женщин, так и для мужчин.

В течение длительного времени в рамках партнерства "РАВНЫЕ" МСЭ также проводит работу по защите ребенка в онлайновой среде в целях разработки учебной программы по обеспечению безопасности девушек в онлайновой среде. Курс по безопасности станет частью семинаров-практикумов для девушек, проводимых совместно с Ассоциацией GSM в 12 странах.

8 марта 2021 года МСЭ, инициатива FIRST и глобальное партнерство "РАВНЫЕ" приступили к осуществлению программы наставничества ["Женщины в киберсфере"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx). В рамках первого цикла программы основное внимание было уделено Арабскому и Африканскому регионам. К участию в программе привлечены специалисты, являющиеся примерами для подражания и лидерами в этой отрасли, для взаимодействия с талантливыми женщинами со всего мира. Эти усилия направлены на преодоление существующего во всем мире гендерного разрыва в сфере кибербезопасности путем развертывания глобальной программы наставничества в целях создания потенциала среди женщин, желающих построить успешную карьеру и развивать свои навыки в сфере кибербезопасности. Программа наставничества "Женщины в киберсфере" имеет три составляющих и включает в себя серию мотивационных вебинаров, курсы по обучению техническим и межличностным навыкам, а также шестимесячный наставнический модуль. Все мероприятия проводились в онлайновом режиме в течение восьми месяцев – с марта по август 2021 года.

Учебный институт электросвязи Соединенных Штатов Америки (USTTI) и инициатива POWER (Обеспечение возможностей для экономического роста женщин) Бюро по вопросам экономики и бизнеса Государственного департамента Соединенных Штатов Америки совместно с EQUALS проводят серию программ, в которых будут изучены примеры передового опыта обеспечения соединениями тех, кто их не имеет, и преодоления разрыва, затрагивающего женщин и девушек.

В рамках этого партнерства USTTI провел серию вебинаров, которые содействовали обмену знаниями и опытом между регуляторными и директивными органами, поставщиками услуг, предпринимателями и другими заинтересованными сторонами, работа которых направлена на расширение возможностей установления соединений и охвата цифровыми технологиями, в том числе в развивающихся странах.

Каждый год партнерство вручает награды ["РАВНЫЕ в технологиях"](https://www.equalsintech.org/awards) организациям и физическим лицам, которые помогают девушкам и женщинам получить равный доступ к интернету, цифровые навыки и возможности в технологической сфере. Физические лица и организации могут выдвигать свои собственные инициативы или инициативы, предложенные другими, на соискание наград в категориях "Доступ", "Квалификация", "Руководящие роли" и "Исследования".

## 3.5 Укрепление цифровой экосистемы и формирование цифровых навыков среди женщин в наименее развитых странах (НРС)

В сентябре 2020 года МСЭ в партнерстве с Расширенной комплексной рамочной программой (РКРП) и ЮНОПС приступил к осуществлению совместного проекта по укреплению цифровой экосистемы и формированию цифровых навыков среди женщин в наименее развитых странах (НРС). Этот проект призван оказывать поддержку женщинам в Бурунди, Эфиопии и на Гаити. В общей сложности оценка на предмет учета гендерных факторов была проведена в отношении 32 политик, стратегий и нормативных документов. К нормативным документам относятся следующие категории: международные нормативно-правовые документы по вопросам развития, национальная цифровая политика, а также национальные законы и нормативные акты.

Благодаря нацеленности проекта на вопросы создания потенциала женщины – предприниматели и работники смогли получить развернутое представление об информации и цифровых инструментах, необходимых для повышения их готовности и конкурентоспособности на международном рынке. 98% женщин, которые участвовали в мероприятиях по созданию потенциала, согласились с тем, что посещение семинаров-практикумов способствовало углублению их понимания и знаний о том, как цифровые навыки и технологии могут повысить конкурентоспособность их бизнеса/расширить перспективы профессионального роста. 98% участниц также пришли к выводу о пользе учебных сессий для своей работы. Более подробная информация доступна [здесь](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx).

## 3.6 Продолжающаяся работа Представительства МСЭ в Нью-Йорке

Представительство МСЭ при ООН в Нью-Йорке также активно участвует в деятельности по установлению связей и созданию партнерств для поддержки выполнения Резолюции 70. В том числе представительство пропагандирует инициативы МСЭ в ООН и на других внешних мероприятиях. МСЭ, МКК ООН и Канцелярия посланника Генерального секретаря ООН по делам молодежи сотрудничают в рамках инициативы по гендерным вопросам и технологиям "Обсуждение технологий: девушки и женщины в ИКТ". В рамках данной инициативы среди женщин и девушек проводится информационно-пропагандистская работа, чтобы заинтересовать их в изучении ИКТ и выборе профессии в этой сфере, путем проведения индивидуальных бесед между представителями разных поколений, которые записываются в онлайновом режиме и распространяются в социальных сетях. В августе 2021 года вышел сотый выпуск в серии интервью "Беседы с женщинами из технологического сектора". На сегодняшний день в них приняли участие 260 женщин и девушек из 80 стран мира –эксперты в области искусственного интеллекта (ИИ), электронного спорта (киберспорта), космонавты, руководители учреждений ООН, послы и главы корпораций. В этих интервью они рассказывают о своих достижениях и делятся проблемами, обмениваются советами и общаются друг с другом – все для того, чтобы вдохновить других и доказать, что потенциал любой девушки в секторе ИКТ огромен.

# 4 Расширение участия женщин в собраниях и конференциях МСЭ

## 4.1 Гендерное равенство в делегациях и на конференциях

МСЭ продолжает деятельность по расширению участия женщин в своих мероприятиях. При планировании учитывающих гендерные аспекты мероприятий персонал МСЭ руководствуется внутренним контрольным перечнем. В циркулярных письмах в связи с конференциями, рассылаемых Членам, и в приглашениях на мероприятия рекомендуется обеспечивать гендерный баланс в представленности и выдвигать женщин на ключевые роли. Статистические данные приводятся на страницах мероприятий и на панели мониторинга гендерного баланса МСЭ.

Совет 2021 утвердил документ "Предлагаемые меры совершенствования Полномочной конференции" ([C21/13](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0013/en)), в котором подчеркивается важность организации Полномочной конференции 2022 года (ПК-22) МСЭ как открытого для всех мероприятия, в полной мере учитывающего гендерные аспекты.

Мероприятие, учитывающее гендерные аспекты, – это мероприятие, направленное на достижение гендерного равенства путем содействия принятию мер в отношении повестки дня, участия, управления, формирования рабочей среды и принятия решений, которые в совокупности могут работать как система для ускоренного достижения и поддержания гендерного равенства, а также для достижения Целей в области устойчивого развития к 2030 году (ЦУР 5) и содействия построению открытого для всех общества гендерного равенства.

Секретариат МСЭ вместе с принимающей страной ПК-22 начал вести подготовку к ПК-22 с учетом гендерных аспектов для того, чтобы:

• убедиться, что каждый этап планирования прорабатывается с гендерной точки зрения и что присутствующие знают об этом и задействованы в его проработке;

• содействовать равному представительству мужчин и женщин;

• улучшить участие женщин в процессе принятия решений в области ИКТ;

• поощрять учет гендерных аспектов в итоговых документах (Резолюциях и Решениях) конференции;

• повысить прозрачность и подотчетность путем отслеживания и представления данных и информации до, во время и после мероприятия;

• стремиться обеспечить, чтобы для всех присутствующих мероприятие проходило без домогательств и гендерной или иной дискриминации, предоставить безопасную и открытую среду для всех, а также дать женщинам возможность усиливать свое влияние в процессе принятия решений и налаживать связи;

• обеспечить прочную основу для учета гендерных аспектов при проведении будущих мероприятий МСЭ.

## 4.2 Проект МСЭ "Сеть женщин в интересах ВКР"

Проект "Сеть женщин в интересах ВКР" (NOW4WRC), продолжающий [инициативу "Мы – лидеры"](https://www.youtube.com/watch?v=iuzrGPhv2eQ), представляет собой сеть совместного использования знаний и наставничества, которая способствует гендерному балансу в принимающих решения органах, группах экспертов, уставных комитетах и исследовательских комиссиях на мероприятиях МСЭ-R в процессе подготовки к следующей Всемирной конференции радиосвязи.

Проект NOW4WRC нацелен на то, чтобы добиться увеличения числа женщин на руководящих постах, в частности на постах председателей комитетов и конференций, на технических конференциях Сектора радиосвязи МСЭ.

В программе наставничества NOW4WRC19 (до ПСК19‑2 и ВКР‑19) приняли участие 205 новых и обладающих опытом делегатов из 70 стран и были сформированы 180 пар наставник/ученик для обмена знаниями и стимулирования более широкого и активного участия женщин в процессе ВКР. Участники NOW4WRC19 возглавили усилия, результатом которых стало принятие [Декларации ВКР-19 о поощрении гендерного равенства, равноправия и равного соотношения мужчин и женщин в Секторе радиосвязи МСЭ](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Documents/WRC-19%20GENDER%20DECLARATION%20-%20EN.pdf).

В декабре 2020 года было объявлено о проекте "Сеть женщин в интересах ВКР‑23 ([NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/))" для выполнения одного из обязательств МСЭ по принятию конкретных мер, изложенных в Декларации ВКР-19 о поощрении гендерного равенства. Цель проекта заключается в дальнейшем создании потенциала и содействии увеличению числа женщин, выполняющих ключевые функции, расширении их участия в работе собраний и конференций МСЭ-R в качестве делегатов, председателей и заместителей председателей. С тех пор сфера деятельности проекта NOW4WRC23 также была расширена за счет включения региональных инициатив, возглавляемых [региональными сопредседателями NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/regional-co-chairs-and-representatives/), назначаемыми каждой из шести региональных организаций электросвязи (РОЭ). В 2021 году в различных регионах были организованы многочисленные мероприятия, которые проводились в рамках и во время процесса подготовки РОЭ к ВКР-23.

Ключевым компонентом инициативы NOW4WRC23 является наставническая деятельность, которая осуществляется как внутри РОЭ, так и на глобальном уровне в связке с деятельностью исследовательских комиссий МСЭ-R. Глобальная программа наставничества NOW4WRC23, поддерживаемая [координаторами БР](https://www.itu.int/now4wrc23/br-coordinators/), направлена на обеспечение площадки для активного обмена знаниями, налаживания связей и наставничества для женщин в Секторе радиосвязи МСЭ (МСЭ-R). Основные задачи инициативы состоят в следующем:

• стремиться обеспечить гендерный баланс среди делегатов;

• подготовить женщин-делегатов к выполнению ключевых функций на ВКР-23;

• нарастить потенциал сообщества женщин МСЭ с точки зрения их количества, а также уровня участия в работе конференции;

• увеличить количество женщин-делегатов, занимающих должности председателей и другие ключевые функции в исследовательских комиссиях и рабочих группах МСЭ-R в течение важного исследовательского периода между ВКР.

Кроме того, была создана [работающая по переписке группа Консультативной группы по радиосвязи (КГР)](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) по выполнению Декларации ВКР-19 о поощрении гендерного равенства, для того чтобы сосредоточить внимание на расширении прав и возможностей женщин и поощрении включения гендерных вопросов в работу исследовательских комиссий МСЭ-R и других организаций. Основной целью ее работы является подготовка проекта новой Резолюции о поощрении гендерного равенства, равноправия и равного соотношения мужчин и женщин в Секторе радиосвязи МСЭ, которая будет представлена для принятия Ассамблее радиосвязи в 2023 году.

## 4.3 Сеть женщин МСЭ для ВКРЭ

В январе 2021 года МСЭ-D объявил об инициативе "Сеть женщин на Всемирной конференции по развитию электросвязи ([NoW4WTDC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx))", целью которой является увеличение числа женщин, участвующих в собраниях МСЭ-D, а также занятие ими руководящих должностей, таких как председатели комитетов и рабочих групп, и выполнение других управленческих функций, связанных с подготовкой собственно ВКРЭ и другими процессами. Эта инициатива станет площадкой для анализа проблем, с которыми сталкиваются женщины-делегаты, и изучения возможных путей их решения. Кроме того, она позволит обмениваться важными уроками в благосклонно настроенном сообществе благодаря созданию возможностей для наставничества и налаживания контактов.

В рамках этой деятельности МСЭ 28 мая 2021 года, на сопутствующем мероприятии инициативы NoW4WTDC в ходе собрания Консультативной группы по развитию электросвязи (КГРЭ), приступил к реализации глобальной программы наставничества, а 24 июня 2021 года в ходе сессии, посвященной NoW4WTDC, на Глобальном симпозиуме для регуляторных органов (ГСР-21) объявил набор подопечных. В октябре 2021 года также стартовала целая программа "бесед у камина".

## 4.4 Установление стандарта гендерного равенства

Сектор стандартизации электросвязи МСЭ продолжает принимать меры для совершенствования гендерного равенства в БСЭ и МСЭ-Т, в том числе осуществляется поддержка деятельности Группы экспертов "Женщины в стандартизации" (WISE). Второе мероприятие WISE планируется провести 8 марта 2022 года во время ВАСЭ-20, чтобы продолжить обсуждение способов достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. WISE также будет награждать женщин, мужчин и организации, которые внесли ценный вклад в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в сфере стандартизации ИКТ.

В рамках Саммита "ИИ во благо" основное внимание по‑прежнему уделяется увеличению числа женщин-докладчиков по техническим вопросам. В рамках инициативы "Преодоление разрыва в стандартизации" БСЭ проводит обучение для поощрения активного участия мужчин и женщин из развивающихся стран.

Наконец, БСЭ продолжает сотрудничать с другими организациями по разработке стандартов и учреждениями системы ООН для обеспечения открытого характера процессов разработки стандартов и учета гендерных факторов в разрабатываемых стандартах.

## 4.5 Мероприятие ITU Digital World-2021

Форум в рамках мероприятия ITU Digital World-2021 проходил в онлайновом режиме с сентября по декабрь 2021 года. Несмотря на то, что условия проведения мероприятия сильно отличались от условий очных мероприятий, участие женщин-докладчиков продолжало поощряться таким же образом, в результате чего на сессиях Форума и круглых столов на уровне министров присутствовало 32% женщин и 68% мужчин, причем женщины участвовали в качестве выступающих в работе каждой сессии. Имело место увеличение доли женщин-докладчиков по сравнению с 21% в 2020 году.

# 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/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=" \l "search-form) [(IGC)](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=" \l "search-form). В дополнение к обязательству обеспечивать гендерное равенство в групповых обсуждениях и не допускать участия в таких обсуждениях лиц только одного пола Генеральный секретарь обязуется выступать в защиту принципа абсолютной нетерпимости по отношению к гендерному насилию (GBV), т. е. соблюдать обязательство, принятое IGC на Форуме "Поколение равенства", по искоренению ряда наиболее глубоко укоренившихся и вредных норм, препятствующих равноправию женщин и девушек.

Генеральный секретарь дал личное обязательство на 2021 год продолжать работу по следующим направлениям: 1) наращивать усилия по предоставлению помощи странам в формировании необходимого потенциала для сбора и распространения на глобальном/региональном/национальном уровнях данные в разбивке по полу и возрасту по доступу к ИКТ, их использованию и цифровым навыкам; и 2) предоставлять помощь странам в повышении осведомленности и содействии активному вовлечению девушек и молодых женщин в строительство карьеры в сфере ИКТ и в развитие других цифровых навыков для целей удовлетворения спроса на будущие рабочие места на равноправной основе.

С января 2022 года МСЭ возглавит Форум "Поколение равенства" и его коалицию действий в области технологий и инноваций – процесс, организованный Структурой "ООН-женщины" и проводимый правительствами Мексики и Франции.

## 5.2 МСЭ как безопасная и профессиональная среда

МСЭ продолжает работу по обеспечению безопасной и профессиональной среды для всех. МСЭ участвует в работе 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. МСЭ задействован в пяти рабочих потоках: 1) выполнение: поддержка развертывания продуктов, одобренных Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВВУ); 2) укрепление: совершенствование подхода к борьбе с сексуальными домогательствами, ориентированного на жертв; 3) обучение и общение; 4) информационно-пропагандистская деятельность и обмен знаниями; и 5) лидерство и культура.

## 5.3 UN-SWAP и гендерное равенство и учет гендерных факторов в МСЭ

Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-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. В 2020 году МСЭ выполнил или перевыполнил требования по 8 из 17 показателей. Примечательно, что работа МСЭ улучшилась по четырем показателям: связанные с гендерными аспектами программные результаты в контексте ЦУР; управление деятельностью, осуществляемой с учетом гендерных аспектов; организационная культура; знания и коммуникация. В период с 2010 по 2020 год представительство женщин увеличилось на большинстве уровней. Женщины составили большинство на уровнях P1 и P2, а на уровне P3 почти удалось достигнуть паритета. Представленность женщин от уровня P4 и выше все еще нуждается в улучшении. Отчет по линии UN-SWAP за 2020 год содержится в информационном документе [C22/INF/4](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/en).

МСЭ продолжает прилагать усилия по включению гендерной проблематики в свои планы, деятельность, процедуры, подходы к управлению, а также в развитие людских ресурсов Союза.

Первая Политика МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) была одобрена Советом МСЭ на его сессии 2013 года. В 2020 году МСЭ начал пересмотр политики для ее обновления и приведения в соответствие с UN-SWAP 2.0 – пересмотренной версией Oбщесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Обновленная Политика GEM содержится в Приложении 1 к настоящему документу для рассмотрения и одобрения Советом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Политика МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов

# 1 Преамбула

МСЭ как специализированное учреждение Организации Объединенных Наций в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) работает для преодоления цифрового разрыва и построения открытого для всех информационного общества. В связи с этим включение гендерной проблематики в работу МСЭ имеет важнейшее значение для обеспечения того, чтобы преимущества ИКТ были доступными для всех женщин и мужчин на справедливой и равной основе. Одновременно МСЭ стремится сформировать открытую для всех культуру среди своих сотрудников.

# 2 Цель

Эта политика отражает единое мнение по поводу включения гендерной проблематики в деятельность Союза в целом. Она предоставляет инструмент, который обеспечивает, чтобы вопрос гендерного равенства являлся одним из основных рассматриваемых вопросов в стратегических планах, деятельности, программах и процедурах МСЭ. Кроме того, такая политика в общем виде представляет собой механизм подотчетности, обеспечивающий контроль и достижение результатов, а также план действий, который необходимо разрабатывать и рассматривать на периодической основе.

# 3 Сфера охвата

Политика в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) применяется ко всем сотрудникам штаб-квартиры и отделений на местах, а также охватывает внутренние операции МСЭ и его программную работу.

# 4 Обоснование

Политика GEM основана на следующих резолюциях: Резолюция 70 (Пересм. Дубай, 2018 г.), Резолюция 55 (Буэнос-Айрес, 2017 г.) ВКРЭ и Резолюция 55 (Пересм. Хаммамет, 2016 г.) ВАСЭ, Декларация ВКР-19 о поощрении гендерного равенства, равноправия и равного соотношения мужчин и женщин в Секторе радиосвязи МСЭ и Резолюция 48 (Пересм. Дубай, 2018 г.) об управлении людскими ресурсами и их развитии.

МСЭ также подержал действующую в рамках системы ООН политику в области гендерного равенства и Общесистемный план действий ООН (UN‑SWAP) в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Содействие достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин соответствует миссии МСЭ, состоящей в том, чтобы соединить мир. Это предусматривает включение гендерной проблематики в работу по выполнению всех планов, программ, а также осуществлению любых видов деятельности и процедур Союза. Кроме того, МСЭ признает, что гендерное равенство помогает в том, чтобы Союз становился более открытой для всех, творческой и эффективной организацией, а это связано с увеличением производительности и ростом инноваций. Таким образом, подавая пример другим, МСЭ также обязуется применять гендерный подход в рамках всего Союза.

# 5 Политика

Заявление МСЭ о видении гендерных вопросов

Видение МСЭ заключается в том, чтобы стать организацией, которая служит примером в области гендерного равенства, а также чтобы использовать преимущества ИКТ для расширения прав и возможностей как женщин, так и мужчин.

Задачи

В целях реализации этого видения политика GEM направлена на выполнение следующих задач:

• достижение в рамках МСЭ гендерного равенства, чтобы женщины и мужчины могли в равной степени содействовать работе Союза и принимать в ней участие;

• разработка политических принципов, программ, проектов и видов деятельности, направленных на развитие потенциала, что дает возможность женщинам и мужчинам в равной степени пользоваться преимуществами, предоставляемыми ИКТ, и последующее достижение равенства и паритета в представительстве женщин;

• укрепление институциональных планов и процедур по учету гендерных аспектов и анализ механизмов исполнения для более эффективного включения гендерных вопросов;

• обеспечение системы подотчетности по вопросам гендерного равенства и внутреннего механизма мониторинга, оценки и отчетности в соответствии с требованиями UN-SWAP.

В связи с изложенными выше задачами, согласно данной политике МСЭ поручается принимать меры, направленные на следующие области:

a) Организационная культура и укомплектование кадрами

Согласно политике GEM, МСЭ поручается поощрять создание открытого для всех места работы и способствовать наличию рабочей среды, благоприятствующей гендерному равенству, с помощью:

• содействия развитию организационной культуры, в которой приветствуется участие каждого сотрудника, полностью поддерживается распространение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также по достоинству оценивается вклад каждого вне зависимости от пола;

• содействия процессам принятия решений и стилям управления, предусматривающим участие всех сторон;

• обеспечения подхода, предусматривающего учет гендерных особенностей, при применении политики и практических мер в области управления людскими ресурсами, включая наем персонала и повышение квалификации сотрудников;

• реализации плана развития потенциала всего персонала в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая проведение специально разработанных образовательных курсов для старших руководителей и оценку потенциала всех сотрудников;

• внедрения мер, направленных на существенное улучшение паритета женщин и мужчин на всех уровнях и в каждом секторе, включая специальный механизм подотчетности высшего звена для содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин;

• повышения гибкости условий труда и реализации политики в отношении отпусков и пособий по уходу за ребенком, отпусков в связи с усыновлением, отпусков по семейным и чрезвычайным обстоятельствам, а также в отношении грудного вскармливания;

• принятия надлежащих мер, направленных на большее уважение разнообразия;

• поддержки работы старшего сотрудника по гендерным вопросам и Целевой группы по гендерным вопросам для приумножения усилий, направленных на обеспечение гендерного паритета в МСЭ; и

• обеспечения активного участия в межучрежденческом сообществе специалистов-практиков по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая сотрудников всех уровней в штаб-квартире и отделениях на местах.

b) Планы, программы и деятельность

МСЭ обеспечит, чтобы гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин стали стандартной практикой во всех его планах, программах, видах деятельности, проектах и услугах. Для того чтобы женщины и мужчины в равной мере пользовались преимуществами ИКТ, в проводимой МСЭ работе будут на системной основе учитываться и рассматриваться потребности, приоритеты и опыт женщин и мужчин в рамках разработки политики, программ, проектов и видах деятельности, направленных на развитие потенциала, посредством:

• включения гендерной проблематики в процессы и работу по планированию, в том числе в стратегическое и финансовое планирование;

• включения гендерной оценки в планы, программы, виды деятельности, услуги и процедуры;

• распространения передового опыта в использовании и внедрении ИКТ для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

• проведения оценок для анализа корпоративной деятельности по учету гендерных аспектов либо оценки политики GEM;

• выполнения Резолюций, направленных на расширение участия женщин в секторе ИКТ;

• предоставления данных об участии членов в работе Союза в разбивке по полу, а также пропаганды гендерного баланса в руководящих органах, уставных комитетах и исследовательских комиссиях;

• разработки механизма отслеживания финансовых ресурсов для количественной оценки расходования средств;

• укрепления гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в плане информационной работы МСЭ; и

• использования учитывающего гендерный фактор языка во всех документах МСЭ, включая пиктограммы и нетекстовые изображения.

# 6 Практическое применение

a) Ответственность за выполнение

Выполнение этой политики требует приверженности, участия и вкладов каждого сотрудника. От всех сотрудников требуется оказывать полную поддержку и прилагать постоянные усилия в проведении этой политики.

Ответственность и подотчетность за ее успешное выполнение возложены на руководящий состав и избираемых должностных лиц. Руководящие органы МСЭ отвечают за обеспечение того, чтобы на выполнение этой политики выделялись достаточные ресурсы.

Генеральный секретарь МСЭ продолжит выполнять свои обязательства международного борца за гендерное равенство и призывать Государства-Члены и другие заинтересованные стороны к расширению участия женщин в деятельности МСЭ. Избираемое должностное лицо продолжит публично выступать за гендерное равенство.

Целевая группа по гендерным вопросам, в состав которой входят координаторы по гендерным вопросам от подразделений Генерального секретариата, Бюро, включая отделения на местах, и Совета персонала продолжит оказывать поддержку осуществлению политики. Каждый координатор по гендерным вопросам будет назначаться с соблюдением процедуры формального делегирования прав и полномочий соответствующей структурной единицей. Будет введен письменный круг ведения с подробным описанием функций и обязанностей Целевой группы и координаторов по гендерным вопросам.

Группа подготовит план действий для всего Союза с указанием дат выполнения, функций и ответственности.

Кроме того, Целевая группа будет координировать представление отчетов о деятельности в области гендерного равенства, как того требуют Совет и UN-SWAP. Старшие руководители будут активно поощрять улучшение показателей результатов деятельности UN-SWAP в тех случаях, когда требования не выполняются/не перевыполняются.

Координаторы по гендерным вопросам будут способствовать ускорению выполнения плана действий и помогать всем сотрудникам своих Бюро/Генерального секретариата как в штаб-квартире, так и в отделениях на местах в оценке и мониторинге деятельности, направленной на выполнение задач политики GEM.

b) Управление

В целях усиления подотчетности и активизации обмена опытом между руководителями следует периодически, не реже двух раз в год, сообщать Руководящей координационной группе (РКГ) о прогрессе и трудностях, встречающихся в их зонах ответственности.

О связанной с гендерными вопросами деятельности, направленной на выполнение задач организации, следует ежегодно сообщать Государствам-Членам.

МСЭ следует формулировать целевое аудиторское задание, предполагающее включение гендерных аспектов в планирование аудиторской проверки на основе рисков, и сообщать об этом в соответствующих отчетах.

Политика GEM – это "живой" документ, который будет рассматриваться и при необходимости обновляться не реже одного раза в пять лет в соответствии с рекомендациями UN-SWAP. Мониторинг осуществления планов действий и, при необходимости, их обновление будут проводиться в рамках выполнения политики не реже одного раза в два года для обеспечения того, чтобы аспекты гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин включались в планы, программы, деятельность и процедуры Союза.

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