

Комитет по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС)

Двадцать шестая сессия
Женева, 26–30 июля 2021 г.

ДОКЛАД ПО ТЕМЕ «ЖЕНЩИНЫ И ИС: АКТУАЛИЗАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ, НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА И ОКАЗАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВАМ-ЧЛЕНАМ»

Подготовлено Секретариатом

1. Комитет по развитию и интеллектуальной собственности (КРИС) на своей двадцать второй сессии, состоявшейся 19–23 ноября 2018 г., при обсуждении темы «Женщины и ИС» в рамках пункта повестки дня «ИС и развитие» постановил принять предложение делегации Мексики (представлено в приложении к [Резюме председателя](#)), в котором, среди прочего, содержалось поручение Секретариату осуществить ряд действий и решение «вернуться к рассмотрению вопроса "Женщины и ИС" на своей 26-й сессии для определения дальнейших действий».
2. Цель настоящего документа вместе с документом CDIP/26/7 заключается в том, чтобы способствовать повторному рассмотрению Комитетом вопроса «Женщины и ИС» на текущей сессии. В то время как документ CDIP/26/7 касается выполнения поручений 1 и 2, содержащихся в предложении Мексики, в настоящем документе представлена информация о принятых Секретариатом мерах для выполнения поручений 3, 4 и 5, касающихся актуализации гендерных вопросов, наращивания потенциала и оказания содействия государствам-членам по вопросу «Женщины и ИС». Отчетный период охватывает 2019 и 2020 гг.

I. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СЕКРЕТАРИАТОМ ПРЕДЛОЖЕНИЯ МЕКСИКИ

3. Далее представлено описание действий Секретариата по выполнению поручений 3–5, содержащихся в предложении Мексики.

Поручение 3. *Продолжить работу по включению вопросов гендерного равенства в программы и политику ВОИС, в том числе по осуществлению Политики ВОИС в области гендерного равенства в соответствии с Правилами и положениями о персонале.*

4. В своей работе по обеспечению гендерного равенства при использовании систем ИС ВОИС придерживается двустороннего подхода, который включает в себя как непосредственно гендерные инициативы, так и актуализацию гендерных аспектов. Этот подход, разработанный с учетом передовой практики и уроков, извлеченных на международном уровне, закреплен в Политике ВОИС в области гендерного равенства и распространяется на все сферы деятельности Организации, как программные, так и непрограммные.

5. С одной стороны, актуализация гендерной проблематики — это стратегия достижения большего равенства женщин по отношению к мужчинам, выбранная системой ООН и международным сообществом. Она заключается в оценке любого запланированного действия, политики или программы на предмет их последствий для женщин и мужчин. Это способ сделать интересы и опыт как женщин, так и мужчин неотъемлемым аспектом разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ, с тем чтобы благами могли в равной степени пользоваться все, а неравенство не закреплялось. С другой стороны, гендерно-ориентированные действия направлены на одну группу (как правило, это мужчины или женщины) в целях устранения неравенства, повышения информированности и расширения участия, с тем чтобы изменить неблагоприятное положение этой группы и обеспечить равные возможности для всех.

6. Этот двусторонний подход нашел отражение в целях в области устойчивого развития (ЦУР), где гендерное равенство рассматривается как однозначный приоритет в рамках отдельной цели (ЦУР 5: «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек») и интегрируется во все остальные цели (одиннадцать из них содержат показатели, напрямую касающиеся гендерного равенства). Таким образом, в ЦУР признается сквозной характер гендерного равенства как фактора, способствующего и ускоряющего достижение целей Повестки дня на период до 2030 г.

7. С момента принятия в 2014 г. Политики в области гендерного равенства ВОИС использует оба подхода синергетически. Примеры такого двойного использования будут представлены на следующих страницах.

8. Политика ВОИС в области гендерного равенства регулирует эти усилия и задает им общую направленность. В ней признается, что у ВОИС есть как внутренние (в отношении ее сотрудников), так и внешние (в отношении партнеров и заинтересованных сторон) возможности и обязательства, связанные с гендерным равенством, и что ей необходимо действовать согласованно на этих двух уровнях.

9. За осуществление Политики и ее координацию отвечает специалист по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного разнообразия из Департамента управления людскими ресурсами. Специалист по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного разнообразия ведет работу во всех секторах ВОИС с руководителями программ в целях поддержки разработки и реализации гендерно-ориентированных инициатив и содействия актуализации гендерной проблематики в рамках остальных инициатив.

10. С 2014 г. ВОИС также развивает сеть координаторов по гендерным вопросам. Координаторы по гендерным вопросам — это волонтеры, оказывающие поддержку специалисту по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного разнообразия в каждом секторе в том, что касается гендерного равенства и инклюзии. Они занимаются этой работой в дополнение к своим повседневным задачам и обязанностям. Координаторы по гендерным вопросам проходят регулярное обучение в целях развития и укрепления своего потенциала.

11. Политика начала приносить пользу ВОИС с начала ее реализации. В ходе оценки, проведенной в 2019 г., были определены ее основные достижения, среди которых можно выделить следующие: повышение информированности об актуальности гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в сфере ИС; создание специальной внутренней архитектуры для осуществления деятельности в области гендерного равенства; укрепление взаимодействия с государствами-членами и остальной системой ООН по данному вопросу.

12. Примером прогресса, достигнутого ВОИС, является ее деятельность в рамках Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). ОПДООН — это механизм подотчетности, утвержденный Координационным советом руководителей учреждений системы ООН (КСР) и обеспечивающий измерение прогресса в области интеграции гендерной проблематики в организационные функции¹. Он состоит из системы показателей, по которым учреждения ООН ежегодно представляют отчетность. Первый цикл ОПДООН начался в 2012 г. К его завершению в 2017 г. ВОИС улучшила соблюдение требований на 40 процентных пунктов: с 7 до 47 процентов. Второй цикл, характеризующийся другими пороговыми значениями и показателями, начался в 2018 г. Благодаря работе, проделанной в ходе первого цикла, ВОИС быстро удвоила показатели соблюдения требований: с 24% в 2018 г. до 47% в 2020 г.

13. Кроме того, ВОИС установила и последовательно отслеживает целевые показатели гендерного паритета на уровне С4 и выше. На двухлетний период 2020–2021 гг. установлены следующие целевые показатели:

Класс	Целевой показатель
Д2	24%
Д1	37%
С5	43%
С4	50%

14. По состоянию на декабрь 2020 г. ВОИС уже достигла целевых показателей для уровней С4 и Д1 с опережением срока, установленного на 2021 г. Эти улучшения были подкреплены целенаправленными действиями в области набора персонала.

15. ВОИС последовательно учитывает вопросы гендерного равенства при подготовке и пересмотре внутренней политики и служебных инструкций. Например, что касается инклюзивного языка, то ВОИС больше не использует стандартный мужской род в Положениях и правилах о персонале. Кроме того, в плане обеспечения баланса между трудовыми и личными интересами сотрудников были внесены некоторые изменения, которые расширили и сделали более гибкими пособия для родителей. Например, отпуск, связанный с усыновлением/удочерением, теперь можно брать отдельными периодами в

¹ ОПДООН является операционным механизмом общесистемной Политики ООН в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, принятой КСР в 2006 г.

течение первого года после появления приемного ребенка в доме сотрудника, а все временные сотрудники имеют право на шестнадцать недель отпуска по беременности и родам, независимо от стажа работы. Кроме того, отпуск по уходу за ребенком для молодых матерей и отцов, участвующих в Программе стажировок ВОИС, был продлен: теперь матери имеют право на три месяца декретного отпуска с полным сохранением заработной платы, а отцы — на три недели отпуска по уходу за ребенком с полным сохранением заработной платы.

16. Несмотря на значительный прогресс, отмеченный выше, остаются и недостатки, так как изменения, способствующие достижению результатов в области гендерного равенства, требуют времени. В этой связи по итогам оценки, проведенной в 2019 г., было рекомендовано пересмотреть Политику в области гендерного равенства с учетом новых потребностей Организации, связанных с гендерным равенством, и эволюции подходов к гендерному равенству на международном уровне и в системе ООН. Поэтому в 2021 г. Политика будет пересмотрена. Она будет по-прежнему отражать двустороннюю приверженность ВОИС этому вопросу, которая относится как к внутренней (обеспечение гендерного паритета и инклюзивной организационной культурой для персонала), так и к внешней деятельности (обмен знаниями, извлеченными уроками и передовым опытом с заинтересованными сторонами и партнерами в области ИС).

Поручение 4. *Продолжать прилагать усилия по линии Академии ВОИС, направленные на расширение прав и возможностей женщин в рамках всего комплекса учебных программ и программ укрепления потенциала в сфере ИС.*

17. Академия ВОИС активизировала свои усилия, направленные на ликвидацию гендерного разрыва в знаниях в области ИС. Она продолжала поощрять участие женщин в своих учебных мероприятиях и мероприятиях по укреплению потенциала в области ИС, добиваясь положительных результатов. В 2019 г. курсы Академии прошли 64 137 женщин, составив 53% от общего числа учащихся. В 2020 г. эта цифра увеличилась до 81 201 (54% от общего числа учащихся). Эти данные подтверждают тенденцию к росту участия женщин в курсах Академии с момента их основания в 1998 г. В таблице ниже представлена информация в разбивке по программам:

Программа Академии	Участие женщин, 2019 г.	Участие женщин, 2020 г.
Программа повышения профессиональной квалификации	239 (54%)	85 (46%)
Летние школы ВОИС	409 (58%)	735 (57%)
Совместные магистерские программы ВОИС и коллоквиумы по ИС	132 (57%)	123 (56%)
Дистанционное обучение	63 357 (53%)	80 258 (54%)
Общая доля женщин среди участников	64 137 (53%)	81 201 (54%)

18. Кроме того, реализуются и инициативы, непосредственным образом ориентированные на поддержку женщин в сфере ИС, а именно:

(i) Второй учебный курс ВОИС по интеллектуальной собственности для лауреатов Программы L'Oréal-ЮНЕСКО «Для женщин в науке»². Он начался в марте 2018 г. и стал первой учебной программой ВОИС в области ИС,

² ЮНЕСКО и L'Oréal Foundation учредили Программу «Для женщин в науке» в 1988 г. Ее цель заключается в том, чтобы обеспечить признание выдающихся женщин-ученых, проводящих перспективные исследования в области естественных наук с целью решения глобальных проблем современности. Лауреатами Программы стали более 100 женщин, включая множество лауреатов Нобелевской премии.

предназначенной только для женщин; его цель заключается в предоставлении женщинам-ученым знаний в области ИС, актуальных с точки зрения охраны и повышения ценности результатов их научных исследований.

(ii) Углубленный курс «Управление интеллектуальными активами» с выдачей международного сертификата, проводимый совместно с Целевым фондом Кореи (FIT-KREDU). Цель курса заключается в том, чтобы предоставить женщинам-ученым возможность углубить свое понимание и практические знания в области управления активами ИС.

(iii) По случаю Международного женского дня 30 женщин-заявителей из развивающихся стран получили стипендии для прохождения углубленных курсов дистанционного обучения.

Поручение 5. *Оказывать помощь государствам-членам, по их просьбе, в осуществлении мер и программ, направленных на поощрение участия женщин и девочек в деятельности в области ИС.*

19. Помощь, оказываемая ВОИС государствам-членам, охватывает программы и мероприятия, направленные на i) поощрение участия женщин и девочек в различных областях ИС, ii) подготовку исследований и научных работ путем сбора и анализа качественных и количественных данных, включая данные с разбивкой по полу, и iii) гендерный анализ политики и стратегий в области ИС.

20. Кроме того, в рамках всех своих мероприятий ВОИС всегда стремится обеспечить сбалансированное участие женщин, содействуя гендерному паритету на различных уровнях (например, при отборе участников дискуссии/ докладчиков и экспертов, а также путем поощрения участия женщин во всех мероприятиях). Это выражается в проактивных усилиях, осуществляемых совместно с партнерами и организаторами, по специальному приглашению представительниц женского пола.

21. Работа ВОИС в области гендерного равенства в сфере ИС содействует достижению не только ЦУР 5, но и многих других ЦУР, а именно ЦУР 8 (достойная работа и экономический рост), ЦУР 1 (ликвидация нищеты), ЦУР 10 (уменьшение неравенства) и ЦУР 9 (индустриализация, инновации и инфраструктура).

22. С помощью веб-страницы [«Гендерное равенство, разнообразие и интеллектуальная собственность»](#) ВОИС продолжает предоставлять актуальную информацию о деятельности, которую она продвигает и осуществляет в области гендерного равенства, разнообразия и инклюзивности. На этой веб-странице представлены вдохновляющие истории изобретателей и авторов, самые последние опубликованные исследовательские работы и последние глобальные данные, касающиеся гендерного разрыва в инновациях в области ИС. Недавно на основе данных о женщинах и ИС были выпущены увлекательные видеоролики, которые используются в целях повышения информированности.

23. При оказании помощи государствам-членам ВОИС использует индивидуальный подход, основанный на потребностях, возможностях и сильных сторонах каждого партнера. В следующих разделах представлены основные усилия Организации в разбивке на два блока: первый охватывает инициативы, осуществляемые в рамках различных тем и охватывающие широкий круг государств-членов; второй касается конкретных стратегий, реализуемых в отдельных регионах.

А. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

24. Данные об участии женщин и других групп в системе ИС имеют решающее значение для формирования у лиц, ответственных за разработку политики, всестороннего понимания имеющихся недочетов, с тем чтобы можно было разрабатывать и внедрять эффективные решения. Например, в 2020 г. женщины составляли лишь 16,5% заявителей РСТ. При этом данных об использовании женщинами системы ИС в целом по-прежнему недостаточно, что ограничивает эффективность ответных стратегических мер. Как на уровне стран, так и на глобальном уровне растет признание того, что этот пробел в данных необходимо устранить. С 2016 г. ВОИС принимает участие в этой работе, взаимодействуя с различными партнерами. Она включает в себя как экономические и методологические исследования, так и целевую поддержку ведомств ИС в плане сбора и анализа данных с разбивкой по полу, а также разработки и мониторинга показателей, учитывающих гендерные аспекты. Более подробная информация о работе Секретариата над сбором сопоставимых и дезагрегированных международных данных, касающихся гендерного равенства в сфере ИС, представлена в документе CDIP/26/7.

25. В области традиционных знаний работа ВОИС направлена на укрепление потенциала женщин-предпринимателей из числа коренных народов и местных общин (КНМО), с тем чтобы: i) обеспечить стратегическое и эффективное использование прав ИС для поддержки их бизнеса; ii) поощрять инновации и творчество, связанные с традиционными знаниями (ТЗ) и традиционными выражениями культуры (ТВК); и iii) обеспечить устойчивое процветание предпринимателей из КНМО и их общин. В соответствии с этими целями ВОИС предоставляет услуги по наращиванию потенциала и практическую помощь в рамках своей *Программы развития предпринимательства для коренных народов и местных общин*. В 2019 г. ВОИС была запущена *Программа обучения, наставничества и установления связей для женщин-предпринимателей из числа коренных народов*. Из сотен заявителей были отобраны 24 женщины-предпринимателя из числа коренных народов: среди них были ремесленники, дизайнеры, артисты, исследователи, целители и мелкие фермеры. Для участниц был организован недельный тренинг в Женеве в ноябре 2019 г., за которым последовал этап наставничества в 2020 г. Этап наставничества был продлен до июня 2021 г. в связи с тем, что некоторые участницы испытывали трудности с завершением своих проектов в условиях пандемии COVID-19. На сегодняшний день результат программы состоит в том, что восемь участниц зарегистрировали товарные или коллективные знаки либо находятся в процессе их регистрации.

26. ВОИС также способствует укреплению потенциала женщин из числа коренных народов путем обеспечения практической подготовки по вопросам прав ИС с помощью вебинаров и других мероприятий: например, вебинар «Возможности в области интеллектуальной собственности для женщин-предпринимателей в Африке», организованный ВОИС совместно с *Инициативой SheTrades* Международного торгового центра (МТЦ) и состоявшийся 14 октября 2020 г.; или вебинары по теме «Электронная торговля и интеллектуальная собственность для предпринимателей из числа коренных народов и местных общин», состоявшиеся 11 сентября и 20 ноября 2020 г. Последние вебинары проводились в основном лекторами женского пола, что имело особое значение для женщин, так как они часто являются руководителями МСП и играют ключевую роль в сохранении традиций в общинах коренных народов.

27. *Международная учебная программа ВОИС-PRV по ИС и генетическим ресурсам в поддержку инноваций* является еще одним примером интеграции гендерных аспектов в обучение. По сути, она включает в себя специальный модуль по гендерному равенству, разнообразию и инклюзии и предлагает участникам учитывать эти вопросы при реализации собственных проектов, направленных на преобразования и реализуемых в общинах, странах и регионах.

28. С января 2019 г. ВОИС также реализует проект в рамках Повестки дня в области развития «*Повышение роли женщин в инновационной и предпринимательской деятельности: поощрение использования системы интеллектуальной собственности женщинами в развивающихся странах*», цель которого заключается в активизации участия женщин-изобретателей и женщин-новаторов в национальной инновационной системе путем оказания им поддержки в использовании системы ИС более эффективно. Этот проект осуществляется в следующих странах-бенефициарах: Мексика, Оман, Пакистан и Уганда. Более подробная информация о ходе его реализации представлена в документе CDIP/26/2.

29. Наконец, ВОИС активно сотрудничает с остальными учреждениями системы ООН по вопросам гендерного равенства в сфере инноваций, в том числе посредством проведения мероприятий. Например, совместно с Международным союзом электросвязи (МСЭ) ВОИС организовала в Нью-Йорке на полях 63-й сессии Комиссии по положению женщин (КПЖ) параллельное мероприятие на тему гендерного развития, науки, технологий и инноваций (11–12 марта 2019 г.). Цель этого мероприятия заключалась в том, чтобы повысить осведомленность о значении гендерного равенства в области НТИ и рассказать о работе, выполняемой участвующими в МУЦГ³ учреждениями ООН. На полях четвертого Форума по НТИ (14 и 15 мая 2019 г.) МСЭ, ВОИС и ЮНЕСКО организовали выставку «Женщины и наука, техника и инновации»⁴. На этой выставке были представлены портреты и истории выдающихся женщин из разных стран мира, добившихся значительных успехов в области НТИ и ставших образцом для женщин и девушек. Кроме того, ВОИС является членом Межучрежденческой сети по проблемам женщин и гендерного равенства (IANWGE), которая служит форумом для координации нормативной и оперативной работы, содействия обмену передовым опытом и гендерного анализа новых/возникающих вопросов.

В. РЕГИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

а) Африка

30. Усилия по поддержке женщин в сфере ИС предпринимаются в контексте проектов по брендингу в Ботсване и Гане, инициированных в рамках реализации соответствующих национальных стратегий в области ИС и осуществляемых при поддержке ЦФ Японии. В обеих странах есть традиционные корзины, изготавливаемые из растительных волокон преимущественно женщинами. Цель проекта заключается в том, чтобы помочь вязальщицам корзин из двух коренных общин Ганы и Ботсваны, а именно из общин в Болгатанге и Чобе, в эффективном использовании ИС для повышения конкурентоспособности их бизнеса. Проекты находятся на стадии завершения в обеих странах: вязальщицы корзин из региона Чоба согласовали коллективный знак, который начнет использоваться в конце текущего года, а заинтересованные стороны из Болтаганги проводят консультации по разработке подходящего знака.

31. Кроме того, при спонсировании заявителей *Программы МIP ВОИС/Африканского университета* был применен гендерный подход: из 17 заявителей, отобранных в 2019 г., 9 были женщинами. Такое же число было отобрано в 2020 г. из 17 заявителей.

³ Межучрежденческая целевая группа.

⁴ Наука, технологии и инновации.

b) Арабские страны

32. Помощь, оказываемая ВОИС в поддержку арабских новаторов и авторов женского пола, направлена на консультирование государств-членов по вопросам интеграции гендерных аспектов при разработке национальных стратегий в области ИС, а также на организацию различных мероприятий, непосредственно касающихся вопросов женщин и ИС. К числу основных мероприятий за отчетный период относятся следующие:

- (i) Панельная дискуссия «Интеллектуальная собственность и женщины-предприниматели» в рамках национального семинара «*Эффективное управление активами интеллектуальной собственности на малых и средних предприятиях (МСП)*» в марте 2019 г.
- (ii) *Региональное совещание по вопросам интеллектуальной собственности и женского предпринимательства в арабском регионе*, организованное Иорданским Хашимитским Королевством в сентябре 2019 г.
- (iii) Брифинг для координаторов в постоянных представительствах / постоянных делегациях / миссиях наблюдателей арабских стран в Женеве под названием «*Гендер в сфере интеллектуальной собственности (ИС): последние тенденции, события и обзор вопросов гендера и ИС в арабском регионе*» в сентябре 2020 г.

33. Вышеупомянутые мероприятия способствовали популяризации использования ИС арабскими женщинами-изобретателями, авторами и предпринимателями, обмену опытом и передовой практикой между ними, а также освещению последних связанных с гендерной проблематикой тенденций в области ИС в арабском регионе.

c) Азиатско-Тихоокеанский регион

34. В контексте недавней оценки Рамочной программы технического сотрудничества, реализуемой Отделом Азиатско-Тихоокеанского региона, проводится работа по укреплению имеющихся механизмов мониторинга и обратной связи и по обеспечению того, чтобы гендерные аспекты учитывались в обязательном порядке при разработке, реализации, мониторинге и оценке проектов. В рамках этих усилий обеспечивается учет гендерного измерения во всех показателях, инструментах и методах сбора данных всех проектов. Кроме того, данные с разбивкой по полу будут по возможности собираться через опросы и интервью, что позволит сотрудникам лучше учитывать потребности, связанные с гендерным равенством, при разработке и реализации своих мероприятий и проектов. Ожидается, что эти действия помогут выявить проблемы и возможности в том, что касается содействия сокращению гендерного неравенства.

d) Латинская Америка и Карибский бассейн

35. В этом регионе деятельность ВОИС, связанная с гендерными вопросами, регулируется *Региональной программой по интеллектуальной собственности (ИС), инновациям и гендерному равенству*, которая направлена на то, чтобы i) увязать существующую или планируемую гендерно-ориентированную государственную политику с экосистемой ИС в целях содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин путем укрепления их инновационного потенциала, и ii) включить в работу ведомств ИС Латинской Америки управленческие практики, учитывающие гендерные аспекты.

36. Эта программа была запущена в 2017 г. в целях поддержки реализации Политики ВОИС в области гендерного равенства. После этого было проведено четыре

региональных совещания по ИС, инновациям и гендерному равенству (в Колумбии в 2017 г., в Уругвае в 2018 г., в Перу в 2019 г. и в онлайн-формате, обеспеченном Чили в 2020 г.). На последнем совещании, состоявшемся в 2020 г., участвующие ведомства ИС поделились информацией о ходе работы в области: i) содействия разработке ведомствами ИС институциональной политики, связанной с гендерными вопросами; ii) формирования управленческой среды, учитывающей гендерные аспекты; iii) обмена передовым опытом между ведомствами ИС по стимулированию использования системы ИС женщинами; iv) выявления внутренних практик ведомств ИС в отношении управления информацией и установления гендерных показателей; и v) создания сети ведомств ИС, учитывающих гендерные аспекты.

37. Как следствие этого последнего пункта, ведомства ИС Чили, Колумбии, Коста-Рики и Перу в настоящее время работают над созданием Сети латиноамериканских ведомств ИС по гендерным вопросам и ИС. Концептуальная основа, руководящие принципы и прототип Сети разрабатываются при поддержке ВОИС. В настоящее время обсуждение сосредоточено на таких вопросах, как масштаб, охват и система управления будущей Сети.

е) Наименее развитые страны (НРС)

38. Вопросы ИС и гендерного равенства рассматриваются как отдельная тема в ходе программ и встреч. В частности, в рамках Углубленной международной учебной программы ВОИС-PRV-СИДА «*Интеллектуальная собственность для наименее развитых стран*», которая проводится не реже двух раз в год, всегда проходит презентация «*ИС и гендерное равенство*», за которой следует интерактивная дискуссия. Цель этой презентации состоит в распространении информации о вопросах ИС и гендерного равенства и стимулировании национальных инициатив в этой области в НРС.

39. Кроме того, вопросы ИС и гендерного равенства интегрированы в проектный подход образовательных программ. Ключевым способом осуществления учебных программ, проводимых Отделом, является разработка и реализация национальных проектов участниками, которым рекомендуется учитывать гендерные аспекты и вопросы культурного многообразия на всех этапах реализации проектов. Благодаря этому подходу было налажено взаимодействие с учреждениями, например, в Танзании и Уганде, которые занимаются вопросами гендерного равенства и ИС, в частности на уровне общин.

40. Отдел НРС также организует мероприятия, направленные на расширение участия женщин в сфере ИС, такие как национальное совещание по теме «*Задействование потенциала интеллектуальной собственности в интересах развития предпринимательства среди женщин*», проведенное в Дар-эс-Саламе, Республика Танзания, в июне 2019 г. В этом двухдневном семинаре приняли участие 34 женщины, являющиеся владельцами МСП в таких областях, как переработка фруктов, производство свечей, текстиль и виноделие. По его итогам был сделан вывод, что необходимо провести оценку потребностей, чтобы выявить конкретные потребности и приоритеты женщин-предпринимателей в области ИС в Танзании, а также разработать учебное пособие по регистрации и использованию ИС на языке суахили. Обе инициативы в настоящее время находятся на стадии реализации.

41. Наконец, гендерное измерение также учитывается в рамках Программы ВОИС по передаче соответствующих технологий, которая направлена на выявление подходящих технологий для конкретных потребностей в области развития с помощью использования технической, научной и патентной информации. Подход, основанный на гендерном равенстве, применяется как в контексте поощрения равного гендерного участия в национальных институтах, созданных в рамках Программы, таких как национальные

экспертные группы, так и в контексте применения передаваемых технологий. Например, в Непале выявленная технология касается производства высококачественных топливных брикетов из сельскохозяйственных отходов в качестве альтернативы дровам. Это чистое зеленое альтернативное топливо снижает загрязнение воздуха в помещении. Это особенно актуально во время приготовления пищи, чем, как правило, по-прежнему занимаются преимущественно женщины, и способствует укреплению здоровья и благополучия.

II. ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

42. ВОИС продолжит наращивать свои усилия по достижению большего гендерного равенства в области ИС. С этой целью реализуются новые инициативы, такие как:

- (i) Программы, направленные на приобретение навыков и знаний и формирование уверенности в себе, разработку, охрану и коммерциализацию инновационных идей для создания инновационных продуктов с использованием инструментов ИС и бизнес-стратегий. Новый короткий курс Академии (*Программа «Женщины-лидеры в области ИС и изобретательства: специализированный учебный курс» в партнерстве с КИРО и Корейской ассоциацией женщин-изобретателей (KWIA)*) будет предназначен в первую очередь для женщин из развивающихся стран и направлен на создание базового потенциала для формирования политических условий и социальной атмосферы, способствующих участию в сфере ИС и инновациях.
- (ii) Обучение, посвященное опыту и проблемам женщин-экспортеров. Крупный модуль по этому вопросу будет включен в Курс для руководителей (DL-730) «*ИС и экспорт*», посвященный общим проблемам, с которыми сталкиваются экспортеры и работники экспортных агентств в регионе Латинской Америки и Карибского бассейна.
- (iii) Учебная программа «*Расширение прав и возможностей женщин в сфере НТИМ⁵ посредством использования системы ИС и национальных онлайн-тренингов по гендерным аспектам для сотрудников ведомств ИС отдельных стран Латинской Америки*», которая в настоящий момент находится на этапе разработки.
- (iv) С учетом успеха и большого интереса среди женщин-предпринимателей из числа коренных народов к *Программе обучения, наставничества и установления связей для женщин-предпринимателей из числа коренных народов*, которая была запущена в 2019 г., новый вариант Программы запланирован на 2021–2022 гг.
- (v) В марте и апреле 2021 г. пятнадцать ведомств ИС стран Латинской Америки и Карибского бассейна приняли участие в серии вебинаров «*Разработка плана гендерного равенства: инструментарий для ведомств/управлений интеллектуальной собственности и/или авторского права в Латинской Америке*», на которых была предоставлена информация о гендерном равенстве и инклюзивности, политическом цикле, учитывающем гендерные аспекты, а также инструментах и методах, позволяющих сделать услуги в области ИС более гендерно ориентированными. Учитывая активное участие и интерес к этому мероприятию, Секретариат в настоящее время готовит новую

⁵ Наука, техника, инженерия и математика.

серию углубленных вебинаров, чтобы развить первую серию и тем самым укрепить гендерно-ориентированные инициативы ведомств ИС в регионе.

*43. Комитету предлагается
принять к сведению информацию,
изложенную в настоящем
документе.*

[Конец документа]