|  |  |
| --- | --- |
| **全权代表大会（PP-14）2014年10月20日-11月7日，釜山** | logo_C_ |
|  |  |
|  |  |
| 全体会议 | **文件 32-C** |
|  | **2014年2月26日** |
|  | **原文：英文** |
|  |
| 加拿大 |
| 关于大会工作的提案 |
| 第48号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）修订提案草案简介 |
|  |

考虑到有关“促进性别平等，建设具有全面包容性的信息社会”的第55号决议（2006年，多哈），以及有关“将性别平等观点纳入国际电联工作、促进性别平等并通过信息通信技术赋予妇女权力”的第70号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版），理事会被责成在现有的预算资源范围内，加快将性别平等观点纳入国际电联工作主流的进程，以确保能力建设，并促使妇女晋升到高级职位。

为此，正如理事会财务和人力资源工作组向理事会2013年会议报告的，关于性别平等和女性赋权的联合国系统行动计划已获得通过，而且正在整个联合国系统得到落实。联合国将首次拥有一套共同措施，用以衡量与性别平等有关的工作和政策方面所取得的进展。联合国各机构仍在继续努力调整性别平等效绩指标，并辅之以相关政策和工作流程。为推进这项工作，国际电联在内部成立了跨部门的性别工作组。

这一进程的一个重要方面涉及招聘合格的女性担任国际电联的高级职位。与很多强调需要在联合国系统实现性别平衡的联大决议相一致，在新的附件二中对第48号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）“人力资源管理和开发”的拟议修正提供了切实可行的措施，落实这些措施无疑将促进国际电联的妇女招聘工作。尽管拟议的措施继续尊重平等原则并且保证必要的资质和能力，但这些措施只有得到落实，才能实现公平原则以及联大有关性别平衡问题的各项决议的意图。

为此，特提出拟议的第48号决议的修正案，供采纳。

MOD CAN/32/1

第48号决议（2014年，釜山，修订版）

人力资源管理和开发

国际电信联盟全权代表大会（2014年，釜山），

认识到

国际电联《组织法》第154款，

忆及

*a)* 全权代表大会关于人力资源管理和开发的第48号决议（2006年，安塔利亚，修订版）；

*b)* 全权代表大会关于保护养恤金购买力问题和所有职类职员补偿方案的竞争性的第47号决议（1998年，明尼阿波利斯，修订版）；

*c)* 全权代表大会关于在考虑到责任大小和授权大小的情况下，确保对高级管理职位正确采用联合国共同制度职务分类标准的必要性的第49号决议（1994年，京都），

注意到

*a)* 本届大会第71号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）所述的国际电联战略规划以及为实现其中各项目标而拥有德才兼备的员工队伍的必要性；

*b)* 影响到国际电联职员的各项政策[[1]](#footnote-1)1，尤其是国际公务员制度委员会（ICSC）的“国际公务员行为准则”、国际电联《人事规则和人事细则》以及国际电联的道德规范政策；

*c)* 联合国大会自1996年以来通过的10项决议（最近的一项决议是在2010年通过的联合国大会第64/141号决议），其中强调了在整个联合国系统促进性别平衡的必要性；

*d)* 国际电联理事会2004年会议通过的关于加强秘书长与国际电联职工委员会之间对话的第517号决定；

*e)* 理事会2006年会议通过的关于成立人力资源管理三方小组的第1253号决议及该小组向理事会提交的有关其工作成就的各项报告，如拟定战略规划、制定道德规范政策及其它活动；

*f)* 由理事会2009年会议通过的作为动态文件的人力资源战略计划（C09/56号文件），

考虑到

*a)* 国际电联的人力资源对实现该组织的目标极具价值；

*b)* 国际电联的人力资源战略应强调持续保持一支训练有素的员工队伍及在认识到预算限制的情况下，为在职职员提供更多有针对性的培训十分重要；

*c)* 通过各种人力资源开发活动，在最大可行程度上开发这些资源对国际电联和职员双方都极具价值，其中包括在职培训和根据职员职等开展培训；

*d)* 通信领域内各项活动的持续发展对国际电联及其职员的影响，以及通过培训和职员培养使国际电联及其人力资源适应这种发展的必要性；

*e)* 人力资源的管理和开发对于支持国际电联的战略方向和目标的重要性；

*f)* 有必要根据国际电联的要求采取适当的招聘政策，包括重新调配职位并招聘年轻的专业人员；

*g)* 有必要不断改进国际电联委任职员的地域分配；

*h)* 有必要促进在专业及专业以上职类，特别是在高级别职位上，招聘更多的妇女；

*i)* 在电信和信息通信技术以及运营方面取得的不断进展以及招聘最具能力、资格的专家的相应需要，

做出决议

1 国际电联人力资源的管理和开发应与国际电联和联合国共同制度的目标和活动相适应；

2 应继续执行联合国大会批准的国际公务员制度委员会的建议；

3 在可用财务资源范围内并从现实出发，立即开始通过更多的现有职员的人员流动来填补空缺；

4 内部流动应尽可能在实际可行的程度上与培训一道进行，以便将职员派到最需要的岗位上；

5 进行内部流动时，应尽可能考虑职员退休或离开国际电联造成的需求，以便在不终止合同的条件下减少人员数量；

6 须根据上述认识到[[2]](#footnote-2)2继续在国际范围内招聘专业和专业以上职类的职员，已确定的外部招聘职位须尽可能广泛地通告并通知国际电联所有成员国主管部门，但是须继续向现有职员提供合理晋升的可能性；

7 通过国际招聘填补空缺职位时，在挑选满足某一职位的资格要求的应聘人员时，须优先考虑那些在国际电联人员编制中代表人数不足的区域，并顾及联合国共同系统所要求的男女职员之间必要的平衡；

8 通过国际招聘填补空缺职位时，如果没有应聘人员满足所有的资格要求，则招聘可以低于职位的一个级别进行，但应明确，由于该应聘人员不能满足该职位的所有要求，因此他在承担该职位全部职责和晋升到该职位级别前必须满足某些条件，

责成秘书长

1 确保人力资源的管理和开发有助于国际电联实现其管理目标；

2 在协调委员会的协助下，继续制定并执行中期和长期人力资源管理和开发计划，以满足国际电联、其成员和职员的需要，包括在这些计划中建立基本标准；

3 研究如何在国际电联内采用人力资源管理最佳做法，并就国际电联管理层与职员之间的关系问题向理事会做出报告；

4 全面制定旨在改进委任职员的地域和性别代表性的招聘政策和程序（见附件二）；

5 酌情在可用财务资源范围内，并考虑地域分配和男女职员平衡的情况，招聘年轻的P.1/P.2级专业人员；

6 为了进一步培训国际电联的专业人员、以提高其能力，在酌情与职员磋商的基础上，审议如何在可用财务资源范围内在整个国际电联实施管理人员及职员的培训计划，并向理事会做出报告；

7 继续就人力资源战略规划的实施向理事会提交年度报告，并尽可能以电子方式向理事会提供有关本决议附件一中概述的问题的统计数据，以及根据本决议所采取的其它措施，

责成理事会

1 尽可能在经批准的预算标准之内，确保提供必要的职员和财务资源，以解决国际电联内部随时出现的有关人力资源管理和开发的问题；

2 审议秘书长有关这些问题的报告，并决定将要采取的行动；

3 根据已确定的计划，为在职培训分配适当资源，根据实际情况，相关资源应占预算中人员费用的百分之三；

4 最密切地关注招聘问题，在现有资源范围内并根据联合国共同制度的做法，采取其视为必要的措施，确保有充足数量的合格候选人应聘国际电联的职位，同时应特别顾及上述考虑到*b)*、*c)*和*h)*的内容。

第48号决议（2014年，釜山，修订版）附件一

向理事会报告的包括区域代表处和
地区办事处人员在内的人事问题与招聘问题

– 地域代表性

– 职员的职业发展政策

– 职员的积极性

– 外部与内部招聘之间的平衡

– 男女职员的平衡

– 合同政策

– 人力资源开发计划的实施

– 人力资源服务的改进

– 国际电联的战略重点与职员的职能和岗位的协调统一

– 在职培训

– 招聘和晋级程序

– 自愿离职与提前退休计划

– 短期职位

– 工作条件的灵活性

– 管理层与职员之间的关系

– 工作场所的多样性

– 骚扰问题

– 职业安全

– 遵守联合国共同制度的政策/建议

– 业绩评估与评审

– 继任规划

– 残疾人，包括为残疾职员提供的服务和设施

– 根据需要，采用调查和问卷调查了解所有职员的意见。

第48号决议附件二（2014年，釜山，修订版）

促进国际电联招聘女性职员的工作

1 国际电联应在现有的预算范围内，尽可能广泛地发布职位空缺公告，鼓励合格的妇女提交应聘申请。

2 鼓励国际电联各成员国尽可能推荐合格的女性候选人。

3 空缺职位通告应鼓励妇女提交申请。

4 应修正国际电联的招聘程序，确保在申请数量允许的情况下，在每一甄选级别，进入到下一级的全部候选人中至少有33%是妇女。

5 除非未产生合格的女性候选人，否则每份提交秘书长供其任命的最终候选人名单必须包括一名妇女。

6 应向理事会年度会议提交概括有关上述第4和5项活动的年度报告，供理事会审议。

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

1. 1 如，合同政策、继任规划、人力资源培训和发展等。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 《组织法》第154款：“2 在招聘职员和确定服务条件时，须首先考虑使国际电联获得在工作效率、能力与道德诸方面均达到最高标准的人员。须适当注意在尽可能广泛的地域内招聘职员的重要性。” [↑](#footnote-ref-2)