|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2017年会议 2017年5月15-25日，日内瓦** | logo_C_ |
|  |  |
|  |  |
| **议项：PL 1.11** | **文件 C17/71-C** |
| **2017年4月10日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 审查国际电联性别平等和主流化意识政策（GEM） 以及拟议的2017年实施计划 |

|  |
| --- |
| 概要  本文件报告了国际电联性别平等和主流化意识政策四年期审查的过程和结果，并提出了2017年计划，以推动国际电联在2017年提前实现《联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划》的指标（UN-SWAP）。  需采取的行动  请理事会**注意该文件，并批准2017年行动计划。**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  参考文件  全权代表大会第[70号决议（2014年，釜山，修订版）](http://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014)；理事会[C13/39](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)号文件、[C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en)号文件。 |

# 1 引言

国际电联“[性别平等与主流化意识（GEM）政策](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf)”已在理事会2013年会议上通过。理事会2016年会议注意到该政策是每四年需审查一次的动态文件，因而指示秘书处通过理事会财务和人力资源工作组对该政策做一审查，并报告给理事会2017年会议。因此，秘书处承诺：（1）审查程序，包括分析国际电联对《联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划》（UN-SWAP）的遵守情况，UN-SWAP于2012年4月由联合国行政首长协调会（CEB）批准通过；（2）对CEB政策进行内部审计；以及（3）进行广泛大量的员工咨询。本文件概述了审查情况、其调查结果，并提出了2017年GEM实施计划，以便国际电联在2017年推进所有的UN-SWAP绩效指标。

# 2 国际电联对UN-SWAP的遵守情况

联合国行政首长协调会（CEB）将2017年作为联合国系统满足围绕于六个广泛职能领域的所有15项UN-SWAP绩效指标的目标年份，据此，各实体通过在线报告系统每年向联合国妇女署进行报告。联合国妇女署审查所有报告和支持性文档，以便保证评级的准确性，并以建议信的形式，向联合国各实体的主管领导提供分析结果并提出意见建议。国际电联2015年报告的确认和审查情况参见[C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en)号文件。

GEM审查是秘书处在最新的国际电联年度报告中反映UN-SWAP实施情况的一个良好机会，也是联合国妇女署分析国际电联报告的一个良好机会。2017年1月，国际电联报告说，它“满足”五项绩效指标的要求、“接近”六项指标的要求、“缺失”三项指标。缺失的三项绩效指标是：（1）对促进性别平等的审计；（2）财务资源分配；以及（3）能力评估。

# 3 国际电联性别平等和主流化意识的内部审计

为补上三个缺失的UN-SWAP指标之一，2017年初，内部审计处对国际电联性别平等和主流化意识进行了审计。审计初步调查结果要求将国际电联GEM政策与UN-SWAP相结合，尤其在能力和一致性、知识和信息以及问责制方面。审计还建议，重新考虑国际电联负责监督政策实施情况的性别问题任务组（GTF）的定位、授权、组成和问责制，以加强该任务组在国际电联内的作用和知名度。

# 4 国际电联工作人员咨询

国际电联秘书长和职工委员会主席请国际电联工作人员就GEM政策提交其意见，并通过英文和法文的在线咨询平台（带匿名选项）提出新的行动建议。在2017年1月召开的理事会财务与人力资源的工作会议上，通过[CWG-FHR-INF 5/2](https://www.itu.int/md/S17-CLCWGFHRM7-INF-0005/en)号文件，对该平台做了介绍。

秘书处还与性别问题任务组联系人、人力资源管理部以及道德官员进行了磋商。秘书处还对联合国系统内其他的性别政策和最佳做法进行了广泛的审查。

虽然工作人员普遍赞赏该政策简捷且覆盖面广，但认为细节的缺失妨碍了政策的实施。工作人员还提出意见，认为有必要将联合国的性别平等原则作为一项人权，性别平等重要性应体现与在工作人员和工作 – 生活政策中，有必要对招聘进程进行审查，还提出了尤其在D级官员和选任官员层面缺少女性代表的问题。

5 **拟议的2017年国际电联GEM实施计划**

对政策的审查通常反映了联合国妇女署对全系统早期性别政策的分析结果。所谓的“第一代”性别平等政策：1）没有系统地纳入所有的绩效指标；2）缺少与中心战略规划的一致性；以及3）实施计划薄弱，缺少完成计划的时间安排、资源和能力。因此，秘书处制定了2017年的实施计划，将优先考虑要素和具体行动，以便在2017年前推进完成UN-SWAP指标。以下每个指标首先介绍了UN-SWAP的要求，然后向国际电联介绍行动（注明输出成果和时间安排），强调需要问责制。计划还考虑到有望在2017年底推出的SWAP 2.0版中的两项新指标（参见下文的指标2和指标12）。一个关键目标是进一步使之符合UN-SWAP的要求。除了加强了内部监测和问责机制，这种做法还结合了联合国已有的最佳做法，并简化了向理事会和UN-SWAP报告的过程。

**2017年性别平等和主流化意识（GEM）实施计划**

1. **政策和计划 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要最新的性别平等和女性就业政策/计划，旨在研究解决性别主流化意识和女性平等参与问题。内容需要符合UN-SWAP的要求，并包括所有层面的问责制，包括高级管理人员。问责制措施需要包括绩效考核评估与/或指定其责任的高级管理人员契约。实施计划需要包括性别主流化意识、以性别为导向的干预措施，以及在工作人员配置方案中明确表明女性的平等参与。此外，对政策和行动计划的监测和评估需要明确、完整的时间安排和机制，以确保监测和评估的实施，并将结果反馈回计划编制中。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 审查GEM政策 GTF 1月-3月
  2. 实施计划 GTF 1月-3月
  3. 制定问责机制/结构 GTF/SGO 6月-8月

1. **领导能力 2016年SWAP状况：**N/A；2017年新指标

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联高级管理人员需要公开支持促进性别平等和女性赋能，包括女性在所有层面上的平等参与。国际电联需要每年向理事会会议报告其UN-SWAP绩效情况。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 总秘书处2017年承诺支持国际性别平等 GTF/SGO 2月
  2. 提交理事会的、关于UN-SWAP绩效的报告 GTF 5月

1. **促进性别平等的绩效管理 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，对性别平等和女性赋能的评估需要纳入所有工作人员的核心价值观与/或能力，尤其要关注主管人员和P4级及以上级别官员。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 性别平等体现了国际电联的核心价值观/能力 人力资源管理部（HRMD）/GTF正在进行中

1. **战略规划 2016年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要将性别分析纳入国际电联的战略和运作计划中。“国际电联战略规划”需要至少包括一项具体的成果/预期的成果以及一个关于性别平等和女性赋能的具体指标。性别平等问题应作为总结内容之一。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. GTF参与下一个战略规划准备工作 战略规划和成员国（SPM）/GTF 5月-12月
  2. GTF参与下一个运作规划准备工作 SPM/GTF 1月-3月

1. **报告和数据分析 2016年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要报告与中心战略规划文件有关的性别平等和女性赋能结果。所有关键的实体数据都是按性别分列的，除非有特定的原因指明，不需要按性别对数据进行分类。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 审查基线数据差距 GTF/电信发展局（BDT） 5月-7月

1. **评估 2016年SWAP状况：**N/A

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要满足联合国评估组（UNEG）与性别有关的规范和标准。继续参加国际电联管理协调组的建议，在内部审计处内共同设立一项中心集团评估职能，在2016年第四季度和2017年第一季度开展了一项研究：（1）制定评估政策和工作计划；（2）评估能力要求；（3）根据联合国其他组织评估职能的最佳做法，以及UNEG的规范和标准，提出进一步的评估职能建立步骤。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 审议UNEG性别相关的规范和标准 内部审计处（IA）/各局 12月

1. **促进性别平等的审计 2016年SWAP状况：**缺失要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，作为基于风险的审计年度规划周期的一部分，国际电联内部审计处需要与性别问题联系人/部门就性别平等和女性赋能问题相关之风险进行磋商。这要求内部审计处在确定其年度或多年审计工作计划的优先级时，考虑所有重要的实体风险。工作规划文件的支持程度应足以管理与实现性别平等和女性赋能有关的风险。这项工作应告知需要在年度审计计划中加入性别审计，或者认定风险得到了适当管理，不需要额外的审计测试。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 审计国际电联性别平等和主流化意识 IA 1月-3月

1. **方案审查 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，方案质量控制体系需要充分整合性别分析。国际电联的方案文件需要包括：（1）关于方案文件背景和理由论述中的性别问题分析；（2）关于促进性别平等和女性赋能方式的明确声明；诸如“支持女性”或者“关注包括女性在内的弱势群体”等短语是不够的；（3）关于如何将福祉扩展至两性的明确声明；（4）实施方案之男性和女性的具体角色和作用；（5）监测和评估计划应评估性别目标如何得到满足；（6）所有重要的以人口为基础的数据均应按性别分列，或者提供数据为何不按性别分列的理由。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 方案/技术合作项目清单 各局 11月-12月
  2. 方案审查；促进性别平等的培训/技能 各局/GTF 11月-12月

1. **资源跟踪 2016年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要继续进行这项工作，其中包括估算用于促进性别平等和女性赋能的资源水平。国际电联已于2016年在国际电联ERP系统中引入性别标记，并将继续对它及其相关的报告工具进行改进。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 关于性别标记和按性别分配资源的报告 FRMD 11月-12月

1. **资源分配 2016年SWAP状况：**缺失

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要设定和实现一个财务目标，以便在（包括总部、常规、核心和预算外资源的）所有预算中满足性别平等和女性赋能要求。应该指出的是，在2018-2019年预算草案中，没有任何为推进性别平等活动的预算拨款，因此，国际电联应鼓励自愿捐款。考虑到UN-SWAP绩效指标，如果有足够的人力和财力资源来支持国际电联满足其性别平等和女性赋能要求，那么可认为已为女性职位配备了充足的资源。资源需要涵盖协调、能力建设、质量保证和机构间联网等。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 设定为GEM提供资源的财务基准 FRMD/GTF 5月-6月
  2. 申请/确保GEM实施的财务资源 GTF/SGO 6月-8月

1. **性别结构与平等 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要：（1）已确定书面职责范围（ToR）、P4级的性别平等问题联系人（GFP），其时间至少20%分配给有关推进性别平等的职能；（2）在人员配置中保证性别平等；（3）资源充足的、有助于推进性别平等的单位。考虑到UN-SWAP绩效指标，如果拥有足够的人力和财力资源来支持联合国实体满足其性别平等和女性赋能要求，那么可认为已为女性职位配备了充足的资源。资源需要涵盖协调、能力建设、质量保证和机构间联网等。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 更新GTF ToR/设计/即，共同领导（男性和女性） GTF 9月-10月
  2. 规范化GFP ToR（即，在PPA指南中） GTF 4月-11月
  3. 法定委员会中的性别平等性 HRMD 11月-12月

1. **女性平等参与 2016年SWAP状况：**未提供；2017年新指标

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要在所有层面上努力实现女性的平等参与。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 向理事会提交的、关于促进性别平等性的报告（第48号决议） HRMD 5月

1. **组织文化 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要证明它正在开展以下工作：（1）执行联合国伦理相关的规则和条例，开展强制性的伦理培训活动，对不道德行为采取零容忍态度；（2）落实关于防止歧视和骚扰的政策，包括防止性剥削和性虐待的特别措施，处理权力滥用、公正管理、解决冲突和防止报复等问题的伦理办公室；（3）有关生育、产假陪护、收养、家庭和紧急假期之便利政策的实施、推动和报告；（4）实施、推动和评估与工作 – 生活平衡有关的政策，包括非全日制工作、交错工作时间、远程办公、延长学习活动的预定休息时间、压缩工作进度、为和孩子一起旅行的家长提供财务支持，以及分期退休；（5）推动现行的联合国关于工作 – 生活平衡的规则和条例，利用一种内部机制来跟踪性别和级别的执行情况和可达性；（6）借助电话会议或其他信息技术手段，各单位在核心工作时间在非全日制工作职员的工作日中安排定期的职员会议；（7）开展定期的全球调查和强制性的离职谈话，获取和分析与组织文化质量问题评估相关的数据，并提供对招人、留人和员工经验问题会产生影响的观点。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 审查和规划伦理相关的培训活动 伦理官员/HRMD 12月
  2. 审查促进性别平等的工作/生活政策 职工委员会/GTF 6月-8月
  3. 通过性别和级别跟踪工作 – 生活政策的实施情况 HRMD 正在进行中
  4. 监测机制（即年度调查/退出调查/面谈） HRMD 8月-9月
  5. 招聘流程和文件（即包括能力） HRMD/GTF 9月-12月
  6. 采购中的性别敏感性 采购处（PROC） 9月-10月
  7. 国际电联法定委员会中的性别平衡 HRMD 12月

1. **能力评估 2016年SWAP状况：**缺失

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要在实体范围内对员工在性别平等和女性赋能方面的能力进行评估，至少每五年建立或更新一次能力开展计划。缺乏促进性别平等和女性赋能的能力已被确定为有碍获得更好绩效和领导能力的关键因素之一。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 开展性别平等能力评估调查 HRMD/GTF 6月-8月
  2. 能力开发计划（每5年更新一次） HRMD 9月-11月

1. **能力开发 2016年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，需要为所有有关人员举办关于性别平等和女性赋能的培训 – 在第一年内至少有一天为新员工进行相关培训，此后每两年应至少开展一天的相关培训。性别问题专家和性别问题联系人需接受具体的、定制的培训 -- 每年至少开展两天的关于性别平等和女性赋能问题的培训。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 鼓励/要求“我知道性别问题”的培训 HRMD/GTF 4月-12月
  2. 入职培训/小册子中的性别问题链接（新员工） HRMD 6月-8月
  3. 新员工/全体员工的性别问题（1天） HRMD/GTF 10月-12月
  4. GTF联络人的（初级）培训 HRMD/GTF 10月-12月

1. **知识产生与交流 2016年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要定期记录和分享关于信息通信技术和性别平等以及女性赋能的知识，以及女性在国际电联中的代表性和地位。宣传计划需要包括性别平等和女性赋能内容，作为内部和公共信息传播的有机组成部分。对公众的宣传需要考虑到性别问题，并在相关情况下提请注意性别问题，内部沟通需要提请注意女性在机构内的代表性和地位。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. GTF欢迎资料夹（职责范围、链接、一般信息等） GTF 6月-8月
  2. 内部沟通策略（国际电联导则） 宣传处（COMM） 7月-9月
  3. 更新Sharepoint GTF 正在进行中
  4. 每月GTF会议与行动 GTF 2月-12月

1. **一致性 2016年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP绩效指标，国际电联需要定期、有组织地参与有关性别平等和女性赋能的机构间协调机制。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

* 1. 返回给GTF/Sharepoint的机构间会议报告 国际电联管理机构

相关事务处（GBS）/GTF 1月-12月

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