

第48号决议（2018年，迪拜，修订版）

人力资源管理和开发

国际电信联盟全权代表大会（2018年，迪拜），

认识到

国际电联《组织法》第154款¹规定，国际电联在招聘职员时，应遵照工作效率、能力与道德诸方面的最高标准，

忆及

a) 本届大会第70号决议（2018年，迪拜，修订版），涉及将性别平等观点纳入国际电联的主要工作、促进性别平等并通过电信/信息通信技术（ICT）增强妇女权能，其中做出决议，优先考虑在国际电联的管理、人员编制和运作中纳入性别平等政策；

b) 本届大会第71号决议（2018年，迪拜，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职员的必要性；

c) 第151号决议（2018年，迪拜，修订版）责成秘书长，在规划和实施层面，继续改进基于结果的管理（RBM）和基于结果的预算编制方法（RBB）；

d) 本届大会第5号决定（2018年，迪拜，修订版）提及2020-2023年度的资源限制，并且细化了提高国际电联活动效率的总体目标和部门目标；

¹ 《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。”

e) 联合国行政首长协调理事会要求所有联合国专门机构起草各自的性别平等战略，以便落实联合国秘书长于2017年9月发起的联合国全系统性别平等战略，

注意到

a) 影响到国际电联职员的各项政策²，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；

b) 联合国大会（联大）自1996年以来通过的若干决议强调了在整个联合国系统促进性别平衡的必要性；

c) 性别平等不仅仅是一项基本人权，而且是实现和平、繁荣和可持续发展的先决条件（可持续发展目标SDG 5：实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能）；

d) 联大第70/1号决议“变革我们的世界：2030年可持续发展议程”确认了一套全面、意义深远和以人为本的具有普遍性和变革性的总体目标和具体目标；

e) 有关人力资源开发的联大第72/235号决议，强调指出技术变革和突破正在飞速拓展并影响职场，在这方面，人力资源开发需跟上步伐，并辅之以主动积极的战略、投资和规范性框架，以解决与未来工作、教育和培训有关的新问题；

² 如，合同政策、继任规划、人力资源培训和发展等。

f) 有关妇女发展的联大第72/234号决议，回顾了促进性别平等以及增强妇女和年轻女性权能的承诺，包括通过可持续发展目标实现这些承诺；

g) 本届大会第 25 号决议（2018 年，迪拜，修订版），涉及加强区域代表处的作用，特别是区域代表处在向成员国和部门成员传播有关国际电联活动信息方面重要性的以及需要持续评估区域和地区代表处的人员配置需求；

h) 国际电联理事会第1299号决议（2008年），责成秘书长与国际电联职工委员会开展协作，起草一份人力资源全面战略规划（HRSP）；

i) 理事会第1106号决议（1996年，最后修订于2001年），涉及实施人力资源管理三方磋商小组的建议，反映了与奖励费和员工晋升相关的问题；

j) 国际电联理事会的第517号决定（2004年，最后修订于2009年），涉及加强秘书长与国际电联职工委员会之间对话；

k) 与人力资源管理各方面相关的其它国际电联理事会决定和决议；

l) 《联合国系统性别平等和女性赋能2.0行动计划》（UN-SWAP）；

m) 联合国秘书长有关防止性剥削与性虐待的特别措施及在此方面实行零容忍政策的报告；

n) 联合国联合检查组（联检组）于2016年发布的国际电联管理和行政管理审查报告，针对人力资源管理问题提出了相关建议，

关切地注意到

联检组题为“审查联合国系统组织的举报政策和做法”的报告中有关国际电联的调查结果，

欢迎

a) 联合国秘书长有关转变联合国管理观念（A/72/492号文件）的报告，特别是有关简化人力资源管理的一节，以及题为“转变联合国的管理模式：采用新管理架构以提高效力、加强问责”的报告附录2；

b) 有关转变联合国管理观念的联大第72/266B号决议，

考虑到

a) 国际电联的人力资源及其有效管理对于实现本组织的目标极具价值；

b) 在认识到预算限制的情况下，国际电联的人力资源战略应强调开发和保持一支训练有素且地域分布平等的职员队伍十分重要；

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均极具价值，其中包括在职培训和根据职员的职等开展培训；

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且拥有在其它组织工作经验的专业人员；
- g) 有必要实现国际电联委任职员的平等地域分配；
- 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，招聘更多的女性；
- i) 国际电联有必要加强战略性宣传工作，以便更多女性（特别是来自发展中国家³的女性）申请国际电联的空缺职位；
- j) 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；
- k) 促进性别平等工作主流化和女性平等参与的重要性，

做出决议

- 1 国际电联人力资源的管理和开发应继续与国际电联和联合国共同制度的使命、价值、目标和活动相适应；
- 2 应继续执行联大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，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；

³ 这些国家包括最不发达国家、小岛屿发展中国家、内陆发展中国家和经济转型国家。

- 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并通过区域代表处予以通报，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，该应聘人员在承担该职位全部职责和晋升到该职位级别之前必须满足某些条件；
 - 9 评估根据本决议所做出的决定的影响，确保达到预期的成果，
- 责成秘书长
- 1 在顾及由联合国秘书长提出的全系统平等战略以及本决议附件1所述问题的同时，落实人力资源政策与实践方面的最佳做法，以确保国际电联实现其管理目标；

- 2 在协调委员会的协助下并与区域代表处协作，制定并执行符合国际电联战略和财务规划的四年期HRSP，包括其中所确立的基准，以满足国际电联、其成员和职员的需要；
- 3 改进并实施旨在促进委任职员公平地域分配和男女平等的招聘政策和程序（见本决议附件2）；
- 4 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；
- 5 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；
- 6 继续就人力资源战略规划的实施向理事会提交年度报告，包括有关管理层与职员关系的问题，并尽可能以电子方式向理事会提供有关人力资源战略规划统计数据，以及根据本决议所采取的其它措施；
- 7 依照联合国秘书长有关防止性剥削和性虐待特别保护措施报告的要求，酌情向理事会汇报有关性剥削和性虐待以及工作场所性骚扰方面的最新情况和取得的进展；
- 8 研究解决题为“联合国系统组织的举报政策和做法”的联检组报告中有关国际电联的调查结果并向理事会报告采取的行动，

责成国际电联理事会

- 1 审查并批准根据责成秘书长第2段制定的四年期HRSP，并且审议有关落实HRSP和本决议的年度报告，并且就必要措施做出决定；
- 2 在经批准的预算标准水平之内，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；
- 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，使相关资源尽可能达到人员费用预算的3%；
- 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；

(1994年，京都) – (1998年，明尼阿波利斯，修订版) – (2002年，马拉喀什，修订版) – (2006年，安塔利亚，修订版) – (2010年，瓜达拉哈拉，修订版) – (2014年，釜山，修订版) – (2018年，迪拜，修订版)

第48号决议（2018年，迪拜，修订版）附件1

**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相关事项**

- 国际电联的战略重点与职员职能和岗位的协调统一
- 职员的职业（发展）和职员晋升政策
- 合同政策
- 遵守联合国共同制度的政策/建议
- 采用最佳做法
- 职员招聘过程和公开性
- 外部与内部招聘之间的平衡
- 残疾人的聘用，包括为残疾职员提供的服务和设施
- 自愿离职与提前退休计划
- 继任规划
- 短期职位
- 落实人力资源开发计划的总体特点，说明工作成果旨在“确保有效和高效利用国际电联的人力、财务和资本资源以及有益于工作的安全且有保障的工作环境”
- 职员发展的总支出，包括按发展计划具体事项列出的明细
- 分析国际电联补偿方案与联合国共同制度的一致性，目的在于结合其他人力资源要素对职员补偿的所有内容进行研究，以寻求减轻预算压力的手段

- 人力资源服务的改进
- 业绩评估与评定
- 区域代表处和地区办事处的职员
- 在职培训
- 外部培训
- 地域代表性
- 男女职员的平衡
- 按年龄对职员细分
- 职员的社会保障
- 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
- 现代管理工具的使用
- 确保职业安全
- 职工的士气与改进措施
- （根据需要）采用调查和问卷调查表收集数据，体现所有职员对本组织内的工作和关系等方方面面的看法
- 根据对国际电联职员发展方面的优势和不足（风险）的认识和分析得出结论并提出关于《人事规则和人事细则》的修改建议
- 本决议附件2列举的有利于招聘女性的措施
- 评估执行本决议产生的影响。

第48号决议（2018年，迪拜，修订版）附件2

促进国际电联招聘女性职员的工作

- 1 国际电联应尽可能广泛地发布职位空缺通知，鼓励女性应聘。
- 2 鼓励国际电联各成员国推荐女性候选人。
- 3 空缺通知应鼓励女性提交申请。
- 4 应修正国际电联的招聘程序，以确保在申请数量允许的情况下，在每一个甄选环节，进入到下一个环节的所有候选人中有50%是女性。
- 5 对于未实现性别平衡目标的职等，进行招聘的管理人员须起草一份备忘录，说明选用不能改进国际电联性别代表比例的候选人的理由，同时考虑到地域分配情况。
- 6 应当创造条件支持女职员的在岗和工余时间的高级培训和职业发展。