|  |  |
| --- | --- |
| **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 88-C** |
|  | **2014年10月9日** |
|  | **原文：西班牙文** |
|  | |
| 委内瑞拉（玻利瓦尔共和国） | |
| 有关大会工作的提案 | |
| 第1部分 – 关于修订第48号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）的 提案草案 | |
| 人力资源开发和管理 | |

# 1 引言

各成员国和部门成员均已认识到并赞同有关促进实现性别平等和赋予妇女权能的、繁复多样的全球承诺，且性别平等是一项人权并有助于推动社会发展已是人们的普遍共识。

2012年，联合国就《联合国系统性别平等和妇女赋能行动计划》（UN-SWAP）达成一致。该行动计划旨在确保联合国系统内各实体将尊重不同性别和实现性别包容性纳入其工作之中，同时亦方便就此项工作向成员国问责，从而使国际社会在联合国的协调和联络下，推进开展有关性别平等和妇女赋能的活动。

国际电联在其世界电信标准化全会（2012年，迪拜）和世界电信发展大会（2014年，迪拜）上均通过了有关将性别包容性纳入其主要职责的规定，以促进形成合力，成为在性别平等领域的模范组织，同时运用电信和信息通信技术的力量，推进并实现对全球妇女和年轻女性进行赋能的目标。

在此方面，全权代表大会有关人力资源管理和开发的第48号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）旨在帮助实现上述有关性别平等的目标。然而，我们认为宜对该决议做出若干修正，以促进并确保其实施工作。在此过程中，应从根本上由区域代表处予以协助，它们与成员国之间的密切关系和为女性提供的参与国际电联工作的机会构成了确保国际电联实现性别平衡的手段。

# 2 提案

有鉴于上述观点，我们特提出以下供审议的第 48 号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）修订草案。

MOD VEN/88/1

第 48 号决议（2014，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)* 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；

*d)* 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；

*e)* 全权代表大会有关加强区域代表处的作用的第25号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版），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的信息方面的重要性；

*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）；

*g)* 《联合国系统性别平等和妇女赋能行动计划》（UN-SWAP），

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)* 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持续保持一支训练有素、地域平等和性别平衡的员工队伍十分重要；

*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)* 有必要实现国际电联委任职员的平等地域分配；

*h)* 有必要确保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亦须尽可能通过区域代表处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并与区域代表处协作，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 在不远的将来全面制定长期的旨在确保委任职员的地域平等性和性别代表性的招聘政策；

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中的问题的统计数据，以及根据本决议所采取的其它措施，

责成理事会

1 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）和c）的内容。

第48号决议（2014年，釜山，修订版）附件

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2部分–关于修订第177号决议（2010年，瓜达拉哈拉，修订版）的  
提案草案

一致性和互操作性

委内瑞拉玻利瓦尔共和国非常高兴向2014年全权代表大会提交供其审议的、有关国际电联，一致性和互操作性（C&I）项目（通过全权代表大会第177号决议（2010年，瓜达拉哈拉）设立）的提案。该项目包括以下支柱：支柱1 – 一致性评估；支柱2 – 互操作性活动；支柱3 – 人力资源能力建设；支柱4 – 帮助发展中国家设立测试中心和C&I项目。本提案的根本基础是委内瑞拉政府通过“人民力量科技与创新部”在建立和启用测试实验室方面取得的成就和经验。我们的实验室旨在为电信设备提供电磁兼容（EMC）、蜂窝移动电话辐射吸收率（SAR）测量、气候条件、辐射元件特性和ISDB-Tb接收机基本功能性的认证。

背景

[第177号决议（2010年，瓜达拉哈拉）](http://www.itu.int/council/Basic-Texts/ResDecRec-PP10-e.doc#res177)确立了国际电联由四个支柱构成的C&I项目：

1) 一致性评估；

2) 互操作性活动；

3) 人力资源能力建设；

4) 协助在发展中国家建立测试中心和C&I项目。

支柱1和2的工作由电信标准化局（TSB）领导开展，支柱3和4的工作由电信发展局（BDT）领导进行。

该项目的实际实施通过最初由毕马威咨询公司（KPMG）于2012年4月草拟的2012-2016年《C&I行动计划》中确定的具体行动进行（[C12/INF/7号文件：最后报告–为一致性和操作性项目提供业务计划）。](http://www.itu.int/md/S12-CL-INF-0007/en)然而，直到2012年6月秘书长才正式向理事会介绍由其审议和批准的《C&I行动计划》（[C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)），随后，该计划于2013年6月和2014年5月得到更新（[C13/24(Rev.1)](https://www.itu.int/md/dologin_md.asp?lang=en&id=S13-CL-C-0024!R1!MSW-E)）（[C14/24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)）。因此，为落实按照第177号决议（2010年，瓜达拉哈拉）制定的政策，TSB和BDT在2010-2014年间，已从实际和财务方面实施该计划确立的多学科领域的行动。

国际电联的三个部门均已通过各自有关C&I的决议：ITU-D为世界电信发展第47号决议（2014年，迪拜，修订版）；ITU-R为无线电通信全会（RA-12）第62号决议；ITU-T为世界电信标准化全会（WTSA）第76号决议（WTSA-08；WTSA-12，修订版）。

提案

委内瑞拉玻利瓦尔共和国提议修改第177号决议，以在其中纳入反映以下必要性的导则：支持、完善和强化各成员国中业已存在的国家优质基础设施，特别是电信行业基础设施的标准化、测量、测试、认证和资格认定工作，从而帮助在不同成员国间实现这些工作的更加统一和在地域上更为平等的发展。按照世界贸易组织《技术性贸易壁垒协议》的条款，成员国可将上述作为在本地或区域层面实施其满足自身实际需要和法律目标的一致性评估方案的根本手段。

MOD VEN/88/2

第 177 号决议（2014年，釜山）

合规性和互操作性

国际电信联盟全权代表大会（2014年，釜山），

认识到

*a)* 世界电信标准化全会（WTSA）通过了第76号决议（2012年，釜山，修订版）；

*b)* 无线电通信全会（RA）通过了第62号决议（2012年，日内瓦）；

*c)* 世界电信发展大会（WTDC）通过了第47号决议（2014年，迪拜，修订版）；

*d)* 国际电联理事会2013年和2014年会议对最初于2012年设立的包含以下四个支柱的《一致性和操作性（C&I）项目行动计划》做出更新：1）一致性评估；2）互操作性活动；3）人力资源能力建设；4）协助在发展中国家建立测试中心和C&I项目；

）

）

））

））））））

*）*

*e)* 秘书长定期向理事会2012年会议（C12/48号文件）、2013年会议（C13/24(Rev.1）号文件）和2014年会议（C14/24(Rev.1）号文件）以及本届大会（PP-14/63号文件）提交的相关进展报告；

*f)* 全权代表大会第123号决议（2010年，瓜达拉哈拉）责成秘书长和三个局的主任密切合作，落实旨在帮助缩小发展中国家与发达国家之间标准化工作差距的举措；

*g)* 合规性评估是公认的证明一产品符合国际标准的方式，并在世界贸易组织（WTO）成员根据《技术性贸易壁垒协议》（TBT）所作的国际标准化承诺之中占有越来越重要的地位；

做出决议

1 赞同WTSA第76号决议（2012年，迪拜，修订版）、RA第62号决议（2012年，日内瓦）和WTDC第47号决议（2010年，海得拉巴，修订版）以及理事会2014年会议已审议的《一致性和和操作性（C&I）项目行动计划》（C14/24(Rev.1)号文件）；

2 实施本C&I项目工作的）））））重点应当是支持、完善和强化各成员国中业已存在的国家优质基础设施（NQI），特别是电信行业基础设施的标准化、测量、测试、认证和资格认定工作，从而帮助在不同成员国间实现NQI这些工作的更加统一和在地域上更为平等的发展。按照世界贸易组织《技术性贸易壁垒协议》的条款，成员国可将上述作为在本地或区域层面实施其满足自身实际需要和法律目标的一致性评估方案的根本手段；

3 协助发展中国家成立区域或次区域合规性和互操作性中心，并提升和改善现有设施，以确保进行设备测试、校准和认证所需的资格认定工作的开展，从而使发展中国家能够按照自身实际需求和世贸组织TBT协议规定的法律目标，为其地理地区提供国际认可的测试、校准和认证服务，

责成电信标准化局主任

1 在区域代表处和地区办事处的支持下，并与电信发展局（BDT）主任协作，继续与所有区域、主要是发展中国家的所有利益攸关方协商，在考虑到每个区域的需求的情况下，亦由这些利益攸关方参与详细制定和落实得到理事会赞同和审议的《C&I项目行动计划》，包括支柱3）人力资源能力建设和支柱4）帮助发展中国家建设测试设施 – 中确立以及提升和完善现有设施的活动包括；

2 ）根据世贸组织TBT协议，以现行强制性国家或区域认证要求（如联邦通信委员会（FCC）、欧洲理事会（CE）、墨西哥认证（NOM）中国强制性产品认证（CCC）和巴西联邦电信管理局（ANATEL）的要求）为基础，开展旨在确定不同一致性评估方案之间存在的共性的适当研究，以便在未来实现不同关切领域（电磁兼容、人类生命安全、非电离辐射和环境条件等）的协调统一，确保为所有用户提供同等水平服务，无论其地理位置如何；

3 建立与标准制定组织（SDOs）进行合作的机制，促进并加快国际电联有关设备和系统一致性评估的建议书制定以及发展中国家在国家或区域层面采用SDO技术标准和/或国际电联有关设备和系统一致性评估的建议书的工作；

4 与电信发展局和无线电通信局（BR）主任协作，详细制定并落实有关本决议长期实施的年度行动计划；

5 与电信发展局和无线电通信局主任协作，就本决议的实施向理事会提交一份进展报告，包括研究结果以及区域代表处和地区办事处的文稿；

6 在区域代表处和地区办事处的支持下，推进WTSA第76号决议（2012年，迪拜，修订版）的实施工作并向理事会做出报告，

责成电信发展局主任与电信标准化局主任和电信无线电通信局主任紧密协作

1 在区域代表处和地区办事处的支持下，推进WTDC第47号决议（2014年，迪拜，修订版）的实施工作，重点关注在发展中国家组织和主办人力资源培训活动（支柱3），以鼓励本地专业人员的参与，同时重点支持提升和完善现有C&I中心，从而确保进行设备和系统测试、校准和认证所需的资格认定工作的开展（支柱4）并向理事会做出报告；

2在区域代表处和地区办事处的支持下，推进RA第62号决议（2012年，日内瓦）的实施工作，

请理事会

1 审议电信标准化局、无线电通信局和电信发展局主任的报告并采取一切必要措施，促进本决议目标的实现；

2 就本决议的落实进展向下届全权代表大会做出报告，

请部门成员

1 将经认证的测试实验室（第1方、第2方或第3方）、或经认证的认证机构或达到ITU-T A.5建议书资源要求的标准制定机构论坛采用的程序，测出的产品细节，纳入试点合规性实验室；

2 参加国际电联推动的互操作性活动；

3 在发展中国家合规性和互操作性测试领域的能力建设（包括在职培训）以及提升和完善其确保资格认定工作的现有测试中心方面发挥积极的作用，重点将这一内容作为向发展中国家供应电信设备、服务和系统的供应合同的一部分，

请达到ITU-T A.5建议书资质要求的组织

1 参与国际电联的合规性试点数据库活动，相互共享链接，通过让一个产品参引更多的建议书和标准丰富其内容，同时使厂商的产品有更多展示机会，并扩大用户的选择范围；

2 参加电信标准化局和电信发展局推动的发展中国家能力建设项目和活动，特别是由运营商为发展中国家的专家提供获得实地经验的机会，

请成员国

1 为本决议的落实做出贡献；

2 鼓励国家和区域性测试实体协助国际电联落实本决议；

3 按照世贸组织TBT协议，采用合规性评估制度和程序，提高服务质量/体验质量，提高设备、服务和系统的互操作概率并实现法律目标，

进一步请成员国

为下届无线电通信全会（2016年）做出贡献，使该全会能够审议并采取认为必要的有关C&I的适当行动。

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

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)