|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2018年会议2018年4月17-27日，日内瓦** | logo_C_ |
|  |  |
|  |  |
| **议项：PL 1.10** | **文件 C18/13-C** |
| **2018年2月8日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 国际电联拟议的2018年性别平等和主流化意识（GEM）实施计划 |

|  |
| --- |
| 概要本文件是一份经更新的国际电联2018年性别平等和主流化意识实施计划，与《联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划》（UN-SWAP）2.0指标和新的全系统性别平等战略保持一致。需采取的行动请理事会将批准2018年实施计划。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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、[C17/71](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/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。经过对GEM政策的审议，理事会2017年会议通过了国际电联[2017年GEM实施计划](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en)。理事会2017年会议进一步责成秘书处为理事会2018年会议起草一份有关实施2017年计划的报告及其更新，以便于2018年继续与联合国最佳做法保持一致。

# 2 国际电联与联合国全系统性别平等框架保持一致

2018年GEM实施计划与联合国全系统性别平等框架（即《联合国全系统性别平等和女性赋能行动计划》（UN-SWAP）））和联合国全系统性别对等战略双双保持一致。

**2018年性别平等和主流化意识（GEM）实施计划**

**A 与性别相关的可持续发展目标（SDG）成果**

**1 与性别相关的SDG成果 2017年SWAP状况：**新

为满足UN-SWAP这项绩效指标，国际电联需要在主要战略规划文件中至少包含一项高层实体成果说明。此外，国际电联需要以充足的证据表明该组织已在高层面取得或正在取得成果。除此之外，国际电联应在跟踪成果的同时显示其对SDG目标5的贡献。如将有关SDG 5的参考纳入高层面成果说明，这一点应涵盖在成果报告内。如将SDG 5的参考放在主要战略规划文件的其它地方，则有必要为满足要求通过战略规划报告说明成就。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

1.1 战略规划中与性别相关的SDG参考 CSD/成员 1月-4月

1.2 实现或正在实现成果的证据 所有 12月

1.3 有关性别和SDG 5的高层报告 CSD 12月

**2 与性别相关的成果报告 2017年SWAP状况：**新

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要向其管理机构做出有关主要战略规划文件的报告并将有关与SDG关联的主要性别平等和女性赋能成果报告包含其中。成果应作为主要战略规划的组成部分并应使用自最新核心战略规划文件公布以来的所有绩效报告。报告亦应包含对SDG目标5的具体贡献。可以将实体如何按照《变革我们的未来》支持SDG目标5的实施方式报告包含在内。除满足需求外，还应在战略规划报告中按照上述定义系统使用按性别划分的数据。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

2.1 提交理事会的、作为战略规划报告组成部分的成果报告 CSD

2.2 战略规划报告中按性别划分的数据的系统使用 CSD/BDT 1月-4月

**3 有关性别平等和女性赋权的纲领性成果**

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要以一贯的方式将有关性别平等和女性赋权的成果纳入纲领性举措规划文件。此外，这些成果应在落实之中。绩效指标1指组织的性别平等和女性赋权成果水平，该绩效指标指主要战略规划文件中未全面或直接触及的个别纲领性举措成果。该指标不应用来替代有关绩效指标1的报告。各实体应就绩效指标1和该指标两方面酌情做出报告。这些成果可以体现在全球、区域、国家和/或社区层面。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

3.1 规划和实施中的性别问题（EQUALs、BBC等）– 总秘书处（SG） GS/CSD 12月

3..2 规划中的性别问题（信息通信年轻女性日）以及实施 –
电信发展局（BDT） BDT 12月

3.3 规划和实施的性别问题 – 无线电总局（BR） BR 12月

3.4 规划和实施的性别问题 – 电信标准化局（TSB） TSB 12月

**4 评估 2017年SWAP状况：**未提供

该指标只在存在评估部门时相关。为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要在所有评估中满足联合国评估小组（UNEG）有关性别平等的规范和标准。并在评估的所有阶段应用UNEG有关将人权和性别平等纳入评估的导则。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

4.1 在所有评估中遵循UNEG有关性别平等的规范和标准 IA 1月-12月

**5 针对性别平等的审计 2017年SWAP状况：**满足

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要确保在年度或多年审计期间及规划内系统讨论并审议有关性别平等的风险。支持拟定年度或多年审计工作计划的工作规划文件将记录该组织管理实现性别平等和女性赋权计划风险的水平。基于交流做出的风险评定，内部审计部门为审计性别平等和女性赋权相关问题开发了工具（如政策合规、报告质量等）并酌情将这些工具用于所有相关审计阶段。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

5.1年度审计工作规划中审议性别平等风险 IA 9月-12月

5.2 在审计中思考性别平等问题 IA 1月-12月

**B 为支持成果的取得加强机构能力**

**6 政策和规划 2017年SWAP状况：**接近要求

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要制定最新的性别平等和女性赋权政策/规划，解决性别平等主流化和女性平等参与两方面的问题。这些可以作为单独文件或包含在一份文件中。内容有必要与UN-SWAP要求保持一致并将各层面问责制（包括高层管理人员）涵盖在内。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。此外，现在的政策应包含与SDG相关联的主要GEEW成果章节，作为规划文件的阐述。有关跟踪能力加强和目标结果之间的联系的章节亦应包含在内。也就是说，按照UN-SWAP 2.0第二部分规定的绩效指标确定如何加强机构能力以支持预期成果的获得。为满足女性平等参与的要求，国际电联有必要表明其在组织不同层面各项已落实的支持女性参与的政策。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

6.1 为行政首长协调委员会（CEB）报告制定性别平等政策 HR/GBS 1月-4月

6.2 2018年GEM实施计划 GBS/GTF 2月-3月

6.3 澄清问责制以确保监督和跟进 GTF 6月-8月

**7 领导能力 2017年SWAP状况：**未提供；2017年新指标

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联高级管理人员（D1及以上职位，尤其是秘书长和副秘书长）有必要公开并在内部支持促进性别平等和女性赋能，包括女性在所有层面的平等参与。CEB全系统性别平等和女性赋权政策指出，CEB成员“承诺在组织内为确保将性别平等体现在所有组织做法、政策和计划中提供强有力的领导。”CEB政策的拟定为填补领导力空缺提供了支持。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

7.1 秘书长2018年决心在国际性别平等方面成为榜样 GBS/SGO 2月

7.2 国际电联高层领导鼓励公开做出性别平等承诺 COMM/EOs 1月-12月

7.3 秘书长/副秘书长讲话和发言中对性别问题的考虑 COMM 1月-12月

**8 促进性别平等的绩效管理 2017年SWAP状况：**接近要求

为满足UN-SWAP此项绩效指标，有关性别平等和女性赋权的评定须纳入核心价值和能力并展现给所有职员，尤其侧重于P4及以上职位。女性和男性在联合国实体各层面的平等参与应作为一个核心价值。能否实现女性和男性平等参与的责任将通过明确和可衡量的目标为高层管理人员做出规定，之后通过问责机制，如性别平等战略、管理人员规定、评分卡或增强的性能指标予以衡量和执行。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

8.1 性别平等体现了国际电联的核心价值观/能力 –
更新的ePMDS GBS/HRMD/MGMT 正在进行中

8.2 将性别平等和多样性纳入所有空缺职位通知 HRMD 4月-12月

8.3 将性别平等问题明确纳入高级职位的工作描述 HRMD 3月-12月

8.4 面试委员会系统评定候选人的性别平等敏感性 HRMD 4月-12月

8.5 所有职员均应性别平等目标、行动或成功标准 所有职员 2019年2月

**9 资源跟踪 2017年SWAP状况：**满足要求

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要继续目前的做法。这种做法包括评估用来促进性别平等和女性赋权的资源水平。并非与资源跟踪具体相关而是用来评定总体计划绩效情况的性别平等标记系统应被评为接近满足要求。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

9.1 有关性别标记的报告和用于性别平等的资源分配 FRMD 11月-12月

9.2 机构间财务工作组为改进性别标记开展的工作 FRMD 12月

**10 资源分配 2017年SWAP状况：**未达要求

为满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联有必要设定和实现一个财务目标，以便在（包括常规、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。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

10.1 设定为GEM提供资源的财务基准 所有/FRMD 11月-12月

**11 性别平等架构 2017年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联需要：(1) 以书面职责范围确定，(2) P4级性别平等问题联系人，(3) 其时间至少20%分配给有关推进性别平等的职能。国际电联性别平等部/单位也应具备充足的资源。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，那么可认为已为性别平等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

11.1 更新性别平等联系人职责范围/设计/即，
共同领导（男性和女性） GTF 3月-6月

11.2 与人力资源部门共同拟定纳入ePMD中的
新性别平等联系人职责范围 GBS/HRMD/GTF 4月-11月

11.3 法定委员会中的性别平等性 EOs/HRMD

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

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，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

12.1 在联合国全系统战略内制定各层面性别平等目标 HRMD/GBS 1月

12.2 按照CEB 2017年12月27日信函提交国际电联性别平等战略 HRMD/GBS 4月-6月

**13 组织文化 2017年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，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

13.1 审查和规划伦理相关的培训活动 Ethics/HRMD

13.2 参加CEB有关性骚扰的任务组 SPM/JUR/HR/ETHIC 1月-9月

13.3 审查促进性别平等的工作/生活建议 职工委员会/HRMD 6月-8月

13.4 跟踪政策的落实 HRMD 正在进行中

13.5 监测机制（即年度调查/退出调查/面谈） HRMD 10月-12月

13.6 招聘流程和文件（即包括能力） HRMD/GBS 3月-7月

13.7 采购中的性别敏感性 PROC 12月

13.8 国际电联法定委员会中的性别平衡 EOs/HRMD

**14 能力评估 2017年SWAP状况：**缺失

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，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

14.1 开展性别平等能力评估调查 HRMD/GBS

14.2 能力开发计划（每5年更新一次） HRMD

**15 能力开发 2017年SWAP状况：**接近要求

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，国际电联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

15.1 所有职员完成“我知道性别问题”的培训 Staff/HRMD 12月

15.2 入职培训/小册子中的性别问题链接（新员工） HRMD 6月-8月

15.3 克服无意识偏见培训 HRMD 3月-12月

15.4 GTF联系人的（初级）培训 HRMD/GTF 10月-12月

**16 知识和交流 2017年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，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

16.1 GTF欢迎资料夹（职责范围、链接、一般信息等） GBS/GTF 6月-8月

16.2 内部沟通策略（国际电联导则） COMM/GTF 7月-9月

16.3 更新Sharepoint GBS/GTF 正在进行中

16.4 每月GTF会议与行动 GBS/GTF 正在进行中

**17 一致性 2017年SWAP状况：**满足要求

为了满足UN-SWAP此项绩效指标，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。并参与UN-SWAP同行审查进程。

输出成果 负责方/涉及 时间安排

17.1 向GTF提交性别平等和主流化信息/Sharepoint GBS/GTF 1月-12月

17.2 参与SWAP 2.0试点 GBS/CSD 1月-3月

17.3 参与UN-SWAP年会 GBS/GTF 9月-12月

17.4 UN-SWAP对2018年报告的同行审议 CSD/所有业务负责方 2019年

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