|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2020年会议 2020年6月9-19日，日内瓦** |  |
|  |  |
|  |  |
| **议项：ADM 29** | **文件 C20/54-C** |
| **2020年5月26日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 有关落实人力资源战略规划 和第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的进展报告 |

|  |
| --- |
| 背景  理事会2019年会议根据国际电联战略规划和财务规划批准了2020-2023年（4）年期人员规划和人力资源战略规划（HRSP），以满足国际电联、其成员和职员的需求。  目的  1 提交一份关于2019-2020年期HRSP落实情况的简要报告，并提交理事会2020年会议。  2 在附件中提交附加的理事会文件，供批准：  (i) 招聘流程 – 缩短通告期；  (ii) 有关国际电联福利补贴的个人状况；  (iii) 职员工作条件战略和实施计划。  需采取的行动  请理事会**注意**关于HRSP落实情况的报告，并**赞同**附件1至3所述的拟议行动。还请理事会**通过**附件1和2所含决定草案。  参考文件  [第48号决议（2018年，迪拜，修订版）](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-048-C.pdf) |

# 有关人力资源战略规划落实情况的报告

《人力资源战略规划》（HRSP）以国际电联的战略规划和财务规划为基础。该战略重申，国际电联最大的资源是一支掌握技能、充满积极性和敬业精神的职员队伍，他们具有最高的能力和操守，显示地域多元化，性别平衡，通过致力于管理成果，有能力实现国际电联的使命和战略目标。该战略还强调实现国际电联人力、流程、程序和工具现代化，并与联合国共同制度和国际公务员制度的价值观相结合和协调的必要性。

值得一提的是，国际电联人力资源战略规划是一项滚动战略，如果出现新的挑战或机遇，可以根据需要进行调整。

很多程序得到改进；新的和更新的政策已经到位。

在人力资源目标和提高国际电联交付能力的目标范围内，通过四个支柱形成了各项举措：(1) 结合多样性和灵活性、各胜其职的员工队伍（使国际电联的员工队伍与国际电联的总体目标协调一致），(2) 调动雇员力量，(3) 争创一流的人力资源服务，(4) 有利的工作环境；这些活动已经实施，产生了下表F栏所述输出成果。

| **A**  **支柱编号和内容** | | **B**  **活动名称和具体活动（高级别）** | **C**  **组织关键绩效指标** | **D**  **HRMD组织 单位和伙伴** | **E**  **时间安排** | **F**  **评估 监督 报告（状态）** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 支柱1 加强员工队伍的多样性和灵活性（使国际电联的员工队伍与国际电联的总体目标协调一致） | | | | | | |
| 1.1 | 适应性员工队伍 | 1. 定期按职业组（职业组通用分类/CCOG）和组织单位（局/总秘书处部）修订工作职能，以尽量减少工作重复或重叠 | 1. 职位变动的定性和定量分析(确认、提升、降级、调动产生、裁撤和类别变动)/职位总数 | HRMD  电信发展局  协调委员会 | 6月19日–  3月20日 | 重组在以下部门实施: 总部的整个BDT、BR和SG（SPM、HRMD、C&P、财务控制职能集中到FRMD，并将办公楼项目处和FMD合并）。  从2019年1月1日至2020年4月，共开展了287项分类活动，不包括短期合同的职等确认:   * 创建：30 * 降级：5 * 升级：39 * 调动：26 * 审核：175 * 特殊职位津贴：12 |
| 1.2 | 国际电联战略优先事项与职员职能和职位的协调一致 | 定期修订分类程序以确保职员职能与职位之间的战略协调一致并简化运作  全面的能力和技能差距评定 | 修订程序（有关设计的定性报告和有关实施的定量报告，即经过分类的职位数量以及完成分类工作的平均时间（天））  经修订的程序:现有程序保持最新(调整和实施的修订数量) | HRMD  职工委员会  法律事务处  联合顾问委员会  协调委员会 | 2019年 | 分类程序已经过修订，并已发布在行政规定中。分类计划根据国际公务员制度委员会（ICSC）章程第13条颁布的标准定期更新。行政规定详细说明了职位分类流程、问责制框架和工作流程，并提供了与职位分类相关的定义。  作为一个专门机构和知识型组织，国际电联依靠高技能、高业绩、灵活和敬业的职员。《2030可持续发展议程》为未来提出了雄心勃勃和激动人心的挑战。国际电联已做好应对这些挑战的准备，同意并已计划在2020年进行全面的能力和技能差距评定，考虑到国际电联的人员总数。将确定关键和难以填补的职位，并制定适当的战略来解决人员配备方面的差距，并以此为基础增加流动(地域、职能和短期)，以此作为在组织各处室和办事处之间获取、增强和带来新的能力和技能的手段。  专业及以上类别和一般服务类别的新职务说明表得到实施。 |
| 1.3 | 平衡且多样化的员工队伍 | 1. 确保关于性别和地域代表性的员工队伍统计数据对招聘决定和流程予以支持 | 按工作地点、部门、职等列出的工作人员地域和性别比例（%）  按职业组列出的性别分配（%） |  | 正在进行 | 专业及以上类别的推荐表必须包括性别理由。每月的统计数字附在推荐之后，以供参考。 |
| 1.4 | 平衡、强化、简化的招聘模式和缩短的招聘程序 | 1. 根据联合国和其他国际实体的最佳做法创建新的招聘模式，目的还在于加强、简化和缩短国际电联的招聘模式并整合创新的招聘解决方案和手段 | 经修订的招聘模式（定性分析和优势、劣势、机会和威胁 – SWOT）完成空缺招聘的平均时间（天）。发现并解决瓶颈 | HRMD  法律事务处  协调委员会 | 2020-2021年 | 2020年和2021年的重点是利用新技术（包括社交媒体），使招聘和甄选过程更加快速、透明和高效。通过简化程序，实现快速高效；同时保持对透明度的要求。  正在为2020年第4季度的开发和2021年初的实施采购新的招聘系统。  建议将在国际竞争基础上确定的外部招聘职位的通告时间从2个月缩短至1个月 – 见**本文件**[**附件1**](#Annex1)中适用于委任职员的《人事规则》拟议修正案。 |
|  |  | 2. 设计和实施国际电联清晰阐述招聘步骤的招聘导则 | 已建立的指南（用于衡量随时间的变化的定性报告）  分发指南并举办情况通报会议。 | HRMD  法律事务处  协调委员会 | 2020年 | 已经制定了一份全面的招聘指南，并将提供给所有征聘管理人员和招聘过程的参与者。 |
| 1.5 | 增强的国际电联雇主品牌 | 2. 增加与各国政府和机构开展的、有利于人才获取和保留以及人力资源品牌推广的伙伴关系活动 | 与大学建立伙伴关系的数量（关于各项举措的定性和定量报告，即通过伙伴关系、人才选拔等方式招聘的实习生数量） | HRMD  各局和各部 | 正在进行 | 与大学签署了两项协议，国际电联参加了赞助的实习方案（CSC和Carlo Schmid）。国际电联重新启动了JPO计划，2019年招聘了一名JPO。正在与其他成员国讨论协议。与两个成员国讨论另外5名JPO事宜。 |
|  |  | 4. 设计和推广适当的青年才俊方案，通过培训、毕业计划等增加实习、初级专业人员（JPO）等机会 | 设计并启动了青年才俊计划  定性和有关推广活动数量的定量报告  实习生和JPO数量 | HRMD  各局和各部 | 正在进行 |  |
| **A**  **支柱编号和内容** | | **B.**  **活动名称和具体活动（高级别）** | **C**  **组织关键绩效指标** | **D**  **HRMD组织 单位和伙伴** | **E**  **时间安排** | **F**  **评估 监督 报告（状态）** |
| 支柱2 调动雇员力量 | | | | | | |
| 2.1 | 职员绩效与国际电联总体目标的战略和执行统一 | 1. 继续落实新的PMDS政策和系统，确保国际电联职员参与并取得成功业绩 | 合规率  表现好和不好的职员数 |  |  | 70%的国际电联职员已经建立了他们的2019年电子绩效管理和发展系统（e-PMDS），其中大多数报告令人满意的业绩。从2020年开始，将引入“总体评级”，以更精确地计算有绩效与无绩效职员的比率。  一些改进包括：– 监测强制性培训的完成情况；以及为主管人员引入性别目标（UN-SWAP要求），以衡量国际电联的性别平等能力。  自e-PMDS启动和国际电联绩效管理框架建立以来，向国际电联职员和管理人员提供了24次关于国际电联绩效政策（2018/06号行政规定）和工具的情况通报会议和支持。此外，还组织了一些关于PMDS技术和文化主题的特别培训课程，如“管理困难的对话”和“给予和接受反馈”。 |
|  |  | 3. 制定和落实新的管理不良绩效的政策以及奖励和表彰政策 | 制定了针对不良业绩的新政策（有关随时间的变化的定性报告和定量报告，例如每年制定的改进计划数量）  制定了新的奖励政策（随时间的变化的定性报告，定量报告，如奖项提名人数） | HRMD  职工委员会  法律事务处  联合顾问委员会  管理协调组  协调委员会 |  | 管理不良绩效的新政策正在制定之中。本文阐述了作为国际电联绩效管理和发展系统（PMDS）一部分的不良绩效管理的政策和程序。  不良绩效是指职员未能按照国际电联能力框架(18/03号行政规定)中规定的预期工作计划成果和行为的质量、数量和及时性方面的要求标准执行其工作。  2020年，一个新的国际电联奖项和表彰计划尝试正在筹备之中。已经制定了实施准则。尝试结果将成为建立新的奖励政策的基础。 |
| 2.2 | 有效、包容和有益的领导模式 | 在加强国际电联领导能力时，根据“新的联合国领导框架”，设计一个新的领导模式（更加横向、协作和负责任）。通过管理和领导学习计划加以推广。该框架主张，变革型领导需要将重点置于重新定义伙伴关系建设、战略和系统思维的方法。领导能力的发展以及实现变革的强烈愿望和领导能力极大地强化态度和行为的调整 | 每年参与管理和领导计划的人数（按工作地点、部门、职等和性别列出）  通过调查和国际电联投资回报（RoI）衡量的定性结果（正在设计中），包括满意的参与者百分比和通过满意的PMDS管理和领导能力衡量的行为变化 |  |  | 一个新的国际电联管理和领导计划已设计完成并已推出。该计划基于一个更加横向和协作的模式，其中来自联合国系统领导框架的共同创造和其他能力是其核心。总的来说，31%具有监督职责的专业职员参加了管理和领导计划。在联合国系统职员学院和麦肯锡的合作下，在BDT启动了领导文化评估，作为试点并有可能向国际电联所有管理层推广。  通过调查和定性访谈衡量的国际电联2019年学习计划实施的满意度结果（职员参与的实例约940个）显示出高满意度（约80%）。  2019年e-PMDS的结果显示，大多数负有监督责任的职员在管理和领导能力方面的PMDS令人满意。  建立了一个监测和评估框架（M&E），以衡量国际电联学习除满意度之外产生的影响，乃至行为变化。这已应用于有关2021年报告的组织计划。 |
| 2.3 | 所需能力和技能的共同基础 | 1. 亦基于新的国际电联战略和运作规划（PP-18），设计和启动国际电联能力框架的支柱3（技术能力、行政规定（18/03） | 支柱3被纳入国际电联能力框架和PMDS；根据这些能力得到满意评估的职员百分比 |  |  | 国际电联的能力框架确定了三（3）组能力:核心、职能和技术。虽然核心能力和职能能力已经纳入到主要的人力资源（HR）职能中，例如分类和招聘、绩效管理、学习和开发，但是技术能力需要需要进行对照。  因此，第三支柱已经完成。技术能力是从本组织的主要专业领域中确定的，并汇编成目录。每个领域都进一步按职务划分，并附有相应的能力列表。国际电联技术能力目录正被纳入国际电联能力框架（18/03号行政规定）和e-PMDS。所有建立2020年e-PMDS的国际电联职员将根据这些技术能力进行评定。 |
| 2.4 | 学习和发展是确保国际电联职员朝着组织目标不断发展的重要手段 | 1. 修订国际电联学习和发展政策，其中包括新的领导框架（更具包容性、更加横向等），这些政策涉及工作分配 | 修订政策并通过学习目标（短期）纳入国际电联职员的绩效管理系统；符合政策的学习目标百分比；根据政策向HRMD提交的培训请求百分比 |  |  | 由总秘书处、无线电通信局、电信标准化局、电信发展局和电信展览部代表与HRMD合作成立了一个学习咨询委员会（LAB），为学习资金分配和学习优先事项的确定做出决策。  2019年，根据2019年国际电联学习计划，并作为整个国际电联学习需求评定（LNA）的结果，100%的核心、技术和组织学习计划得到实施和完成。  根据2019年学习需求评估，各局和总秘书处各部满足了约120项个人和团体请求。100%的预算已经支出或划拨（50%用于团体培训，30%用于个人培训，大约20%用于语言培训）。实施的计划符合学习目标，100%遵守国际电联的学习政策。  组织的核心学习计划有：国际电联管理和领导学习计划（MLLP）、与国际电联学院合作的人工智能(AI)培训、与电信发展局（BDT）合作的计划管理组织认证方案以及自2020年1月起向国际电联所有工作人员提供的新的在线语言学习计划Speexx。  LinkedIn学习平台推出。  实习生获得了更多内部培训和在线学习的机会。 |
| 2. 通过集中用于国际电联范围内在职培训的学习支出重新设计组织预算，亦将此作为确保（在总部和驻地办事处）公平分配机遇的手段 | HRMD中的集中学习预算；在职和组织学习计划之间的比率；驻地办事处得益于组织学习计划的参与者% |  |  | 从2020年开始，在职培训预算已经集中并重新设计。HRMD呼吁通过及时处理所有向HRMD提出的培训请求，与各局和总秘书处各部保持一致和合作。根据PMDS审批流程，已就简化审批流程进行内部沟通。  大约45%的驻地办事处职员在2019年参加了组织学习活动。在职员工和组织的比例是2:3。 |
| 2.5 | 面向职员的情况介绍、上岗培训、指导 | 1. 启动新的国际电联入职和离职计划，包括：  a) 为新招聘职员开发并实施上岗学习计划  b) 编制各种上岗和入职文件，以方便国际电联新员工的过渡  c) 制定离职问卷并定期跟踪主要调查结果 | 每年举办的入职培训数量（新招聘职员的参与%）  与所有离职职员共享的离职问卷，分析的回复和制定的SWOT（优势、劣势、机会和威胁）/行动计划 |  |  | 2019年在国际电联举办了第一次面对面的国际电联上岗培训，包括宣誓仪式。第一次国际电联数字介绍于2020年5月4日至8日举行（大约有70名参与者）。  自2019年9月至2020年4月，共向120名新招聘职员、顾问和实习生提供了十一（11）次定期人力资源、安全和网络安全上岗培训。2020年4月，通过微软365团队举办了远程会议。  已经制定了一份离职问卷，将于2020年与入职和离职战略一起推出。 |
| 2.6 | 组织奖励计划 | 1. 修改国际电联奖励计划以确保认可（日常工作）和奖励（杰出成就、个人和团体） | 修订奖励计划，每年奖励数量  制定了新的政策以衡量随时间变化认可情况 |  |  | 见第2.1.3段。由于采取了协商方式（2019-2020年HRMD与各局和总秘书处各部之间举行会议），已经修改了国际电联的一个奖项，同时考虑到ICSC奖励计划框架和CEB最佳做法。它由3个奖项（团队工作、领导力和创新）和“同行提名”以及国际电联奖评审委员会组成。新的国际电联政策将在2020年期间根据即将进行的试点结果制定。 |
| 支柱3 争创一流的人力资源服务 | | | | | | |
| 3.1 | 精简的人力资源管理部 – 在全面和基于结果的人力资源模式基础上成为可信和靠得住的伙伴 | 1. 对行政支持服务的效率和有效性进行深入分析  2. 根据预先列出的轻重缓急清单，实施必要的措施，以便使数据存储和管理流程合理化，为取消任何手动输入投资于IT资源，同时增强薪酬支付功能 | 开展分析并根据确定的行动计划完成SWOT（每年完成的行动%） |  |  | 建议进行重组并已获得同意，以加强协同作用并提高效率。  计划进行业务流程审议，以精简和简化流程，并更好地融入企业资源规划（ERP）环境。 |
| 3.2 | 创新、合理和集成的ERP | 1. 评估人事档案数字化的成本效益和影响，以便确保业务连续性（即防止意外事件可能导致基础数据丢失）并允许人事档案与数据处理系统应用程序和产品人力资源直接对接（SAP）。数字化过程不仅可以带来人力资源职能的自动化，还将为员工队伍分析、人才管理带来更加战略的信息使用。因此：  a) 制定和实施新的招聘管理系统（RMS）  b) 制定和实施新的学习管理系统（LMS）  c) 更新目前的人力资源信息技术和信息管理战略，将信息管理的所有方面涵盖在内（电子存档项目），以便为提高工作效率和实现无纸化提供一系列新功能 | 已确立的有关各领域（行政管理、招聘和开发）人力资源数字化的业务案例  通过设计和实施电子存档、RMS和LMS项目定性和定量衡量简化程度和有效性 |  |  | HRMD和ISD之间的SAP人力资源增强举措合作一直在进行，以便使二者之间的数据管理流程合理化，消除人工输入，并增强薪资支付功能。  学习管理系统的开发正在进行中。  正在为新的电子招聘系统进行招标。 |
| **A**  **支柱编号和内容** | | **B**  **活动名称和具体活动（高级别）** | **C**  **组织关键绩效指标** | **D**  **HRMD组织 单位和伙伴** | **E**  **时间安排** | **F**  **评估 监督 报告（状态）** |
| 支柱4 有利的工作环境 | | | | | | |
| 4.1 | 健康的工作场所 | 1. 强化医务室 | 医务室全面投入运行 |  |  | 招聘了一名兼职医疗顾问和一名医疗助理。 |
|  |  |  |  |  |  | 健康保险提供者的变化-将国际电联投保人融入UNSMIS 。  这一举动是为了将投保人融入一个更长期的可持续计划。国际电联被保险人的人口和地理位置并没有使CMIP成为并且继续成为一个长期可持续的计划，除非国际电联和投保人投入大笔资金。人力资源部与CMIP管理委员会合作采取了这一举措。为了解其他国际组织的保险计划开展了一项研究，最终，UNSMIS成为最接近国际电联需求的一个选择。这得到了JAC、职工委员会和选任官员的批准。  2019年，精算顾问进行了分析，国际电联和日内瓦办事处同意合并；2019年8月，与日内瓦办事处签署了谅解备忘录，国际电联将成为联合国工作人员相互保险协会（UNSMIS）的一部分，启用日期为2020年1月1日。  2019年最后一个季度以及2020年第一季度，人力资源部门与ISD和UNSMIS密切合作，完成投保人迁移。  共包括2 987名被保险人的被保险人口成功融入UNSMIS。所有被保险人都成功地加入了该计划，没有人被排除在外。  这项宏伟的变革需要人力资源部门实施一个严密的沟通计划。2019年最后一个季度，HRMD组织了四场员工会议，其中三场是与UNSMIS合作举办的。此外，这些信息还通过电子邮件和退休人员邮件分发给被保险人。  2020年将结束过渡。这项工作进展顺利，将于今年年底完成. |
|  |  | 1. 审议骚扰和权力滥用政策  2. 报告和提供关于性剥削和性虐待以及工作场所性骚扰方面进展的最新情况（零容忍政策）  3. 建立一个有效的道德规范办公室并做到服务到位 | 审查了政策以及用来衡量随时间的变化的定性和定量报告（即建立非正式和正式程序、报告的案件数量和处理的案件数量、做出的决定和采取的纠正措施）  制定和实施国际电联精神健康战略。 |  |  | 道德规范办公室人员配备齐全并投入运作。  骚扰和滥用权力政策的第一次修订已经开始并将于2020年完成。  在职员顾问心理学家领导下，秘书长推出了联合国心理健康战略，此后，国际电联为所有职员制定了2019-2023年心理健康战略。该战略纳入了国际电联《2020-2023年人员战略和人力资源战略规划》的更大框架以及管理问题高级别委员会的建议。这是第一个要求进行合理的评估的战略。已经启动了一个流程，使用标准化的问卷定制有效的路线图，以满足国际电联人员的需求。 |
| 4.2 | 相互尊重和遵守道德的工作场所 | 1. 确保国际电联家庭政策与当代家庭状况保持一致 | 审议并统一了现有国际电联政策 |  |  | 根据联合国大会第71/243号决议和相互承认声明，请国际电联调整其关于家庭地位定义的政策。见**本文件**[**附件2**](#Annex2)。 |

附件1

招聘流程 – 缩短通告期

1 《人事规则》目前对适用于委任职员的、在国际竞争基础上确定的外部招聘职位的通告期为两个月。过去10年使用电子招聘系统的经验表明，收到的大多数针对空缺通知的申请是由申请人在通告期的前两周或最后一周提交的。

2 为了缩短平均招聘时间，建议将通告期从两个月缩短到1个月。

3 为此，理事会必须对相关《人事规则》的修正予以通过，因为《人事规则》属于理事会的职权范围。

4 拟议修正如下：

|  |
| --- |
| **规则4.8 职员的任命**  f) 在按照上文c) 项规定对空缺职位发出通告时，外部的申请可通过一个主管部门提交，原则上最短期限为~~两~~一个月；或直接提交国际电联，其条件是在此种情况下秘书长在作出最终遴选前通常将与有关国家的主管部门磋商。 |

因此，请理事会**通过**以下决定草案。

决定草案

适用于委任职员的《人事规则》修正案

理事会，

鉴于

国际电信联盟《公约》第63款和适用于委任职员的《人事规则》规则12.1，

经审议

秘书长通过[C20/54](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en)号文件向理事会2020年会议提交的报告，

做出决定

批准本决定附件所含的适用于委任职员的《人事规则》修正案。

决定草案附件

适用于委任职员的《人事规则》

**规则4.8 职员的任命**

a) 秘书长须在理事会授权的限度内任命职员。关于各局的职员，有关主任须选择将要任命的候选人，但任命的最后决定须由秘书长做出。但如果秘书长的决定与有关局主任的建议不一致，他须向理事会做出报告。

b) 秘书长经有关局主任同意，在适用的情况下，可决定通过在国际电联内部调动填补任何空缺职位。

c) P.1和以上职位的遴选须在国际竞争基础上进行；确定外部招聘的空缺职位须向国际电联所有成员国主管部门、联合国和其他专门机构以及国际电联的工作人员发出通告，详细说明拟填补的职位的性质，所要求的资格和委任条件。

d) 关于总部G.1至G.7职等的空缺职位，招聘须在竞争基础上进行，尽量从靠近日内瓦的地方招聘；如果不能这样做，应按上文c)项规定发出通告，但招聘工作须顾及其财务影响。

e) 对于所有其他工作地点，秘书长须根据联合国共同制度的当地条件和惯例，制定甄选程序。

f) 在按照上文c)项规定对空缺职位发出通告时，外部的申请可通过一个主管部门提交，原则上最短期限为~~两~~一个月；或直接提交国际电联，其条件是在此种情况下秘书长在作出最终遴选前通常将与有关国家的主管部门磋商。

附件2

有关国际电联福利补贴的个人状况

每年都要求官员提交一份家庭状况报告表，提供有关其配偶和子女的最新信息。他们可以为任何依赖他们抚养的家庭成员申请下一年的抚养津贴。

联合国共同制度的情况

1 在联合国，对家庭伴侣关系的承认受2014年6月26日秘书长第ST/SGB/2004/13/Rev.1号公报的制约。该公报指出，就《联合国工作人员细则》和《工作人员条例》规定的应享权利而言，工作人员的个人地位将参照确定个人地位的主管当局的法律来确定。

2 联合国秘书处及其基金、方案和委员会承认家庭伙伴关系，因为这属于联合国秘书处工作人员细则和条例的范围。所有联合国专门机构都纷纷效仿。国际电联是联合国系统中最后一个尚未遵循联合国秘书长公报中确定的相同协议的机构。

法律框架

3 秘书长特此颁布如下：

a 就《人事规则和人事细则》规定的福利补贴，职员的个人地位将参照确定个人地位的主管当局的法律来确定。

b 根据《人事规则和人事细则》，职员有责任将其家庭状况或受扶养人状况的任何变化及时书面通知秘书长。这种变更通知应以书面形式向人力资源管理部主任发出。受扶养人地位以所提供的信息为依据，并以提交令人满意的书面证据为条件。

4 《人事规则和人事细则》需要更新，以便使国际电联的政策、规则和细则与联合国共同制度所有其他组织的政策、规则和细则保持一致。

5 上述各条国际电联法律法规条款包括《人事规则》的相关规定。这具有两方面的法律影响。首先，按照国际电信联盟《公约》[[1]](#footnote-1)第63款[[2]](#footnote-2)和《人事规则》第12.1条[[3]](#footnote-3)的规定，《人事规则》只能由国际电联理事会修正。第二，按照《人事细则》第12.1.2条[[4]](#footnote-4)，国际电联秘书长可补充或修正《人事细则》。

6 执行上述为与联合国共同制度在这方面的政策相一致的建议所产生的任何财务影响都可以而且将在国际电联目前的2020-2023两年期预算和财务计划中得到考虑。

由理事会审议的提案

7 基于上述情况，通过本报告附件中的修正案，以便使国际电联在这方面的政策与联合国共同制度所有其他组织的政策保持一致。

8 这符合联合国大会第71/243号决议。该决议呼吁联合国发展系统各实体“根据政策和程序方面相互承认最佳做法的原则运作，目的是促进各机构之间的积极合作，降低政府和合作机构的交易成本”。作为对该决议的直接回应，国际电联秘书长签署了《相互承认声明》，其他18名行政首长也签署了该声明，包括教科文组织（UNESCO）、世卫组织（WHO）、联合国难民署（UNHCR）、联合国儿基会（UNICEF）、联合国开发署（UNDP）、联合国人口基金（UNFPA）、劳工组织（ILO）和联合国项目事务厅（UNOPS）。

9 秘书长将对国际电联《人事规则》的其他正式语文以及适用于委任职员的《人事细则》做出相应修正。

决定草案

适用于委任工作人员的《人事规则》修正案

理事会，

鉴于

国际电信联盟《公约》第63款和适用于委任工作人员的《人事规则》规则12.1，

经审议

秘书长通过[C20](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en)/54号文件向理事会2020年会议提交的报告，

做出决定

1) 批准本决定附件所载的适用于委任工作人员的《人事规则》的修正，并

2) 责成秘书长对国际电联其他正式语文版本的《人事规则》做出相应修正。

决定草案附件

人事规则3.12 2) a)：

工作人员须有权为其受扶养配偶领取配偶津贴。但是，当配偶~~夫妻~~已合法分居时，秘书长须逐案决定是否支付这笔津贴。

附件3

员工工作条件战略和实施计划

应理事会的要求，经与职工委员会协商，已制定报告，确定了国际电联管理层的实施计划，以管理从目前工作环境到过渡时期的过渡。按照计划，所有工作人员都将于2022年晚些时候搬迁到塔楼和Montbrillant办公楼办公。

该实施计划为国际电联总部工作人员工作条件战略即将发生的变化确定了全面的、以人为本的方式。计划将使国际电联工作环境的不断发展与国际电联的使命及其多方面战略目标保持一致，这些战略目标在经批准的国际电联人员战略、2020-2023年人力资源战略规划（HRSP）以及当前为解决国际电联不断演变的工作文化中的技能差距而正在采取的行动中得到确定。

在2020年2月和3月期间，与五名选任官员中的每一位以及从各局和秘书处内不同角色中选出的二十三名工作人员进行了协商，以确定最适当的建议、需要考虑的关切和对国际电联明天的共同愿景的建议。情况通报文件中概述的结构化方式具体阐明了待制定的七部分内容。

1 将与人员、技术、业务流程和工作场所相关的公认目标整合为一项统一、整体的员工工作条件战略。

2 实现组织政策、工作行为政策、实际工作场所、技术平台和工作场所服务的一致性。

3 确立国际电联参与方的共同愿景并确定参与方本身，以代表所有利益攸关方的利益，为过渡时期及未来共同制定基于需求的、有关适当工作条件、工作空间和工作行为的计划。

4 全面的变革管理方案（Program）。

5 内部沟通方案。

6 对概述的关键成功因素和风险规避主题做出响应。

7 衡量和关键绩效指标。

在由于新冠肺炎病毒（COVID-19）爆发而采取的禁闭措施迫使所有员工在危机模式下在家办公之前，已收集了与受访者讨论的战略主题的调查结果。本实施计划规定建立员工工作条件战略愿景的国际公认进程的步骤。这一进程仍然相关，且包括利用使用情况研究、对所有工作人员进行在线调查以及今后与焦点组进行协商、以包容性方法确定具体协商行动的七个组成部分（至情况通报文件的链接）等，广泛收集运作方面的输入意见。

然而，必须指出的是，需要在2020年下半年解决相关威胁，确保为过渡时期做好准备，以便在Varembé办公楼腾空和拆除以便于能够建造新的总部办公楼之前，开始有效转变目前的工作行为，成功地使整个组织为业务连续性做好准备，无缝地满足国际电联、其成员和工作人员的需求。

需要注意的是，随着时间的推移，情况通报文件中提到的作用需要进一步调整以适应国际电联的情况。指导思想是不设立新的职位，而是采用当前的职务说明，将一些职能添加到国际电联现有职位中：经过分析，与工作人员个人是否适合承担特定职能挂钩，从而以最佳方式确定谁应承担哪些角色和责任。

请理事会注意到《2020-2023年实施计划》所述的协商进程，以继续职工委员会和更广泛的组织的持续参与，确保在新办公楼开工前的过渡时期 – 腾空Varembé办公楼 – 到来之前，就绪行动得到授权并及时出台。

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

1. 国际电信联盟《公约》和《组织法》共同构成国际电联的《基本文件》之一。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 理事会 “1之三) 参照联合国和专门机构在实施薪金、津贴和养恤金共同制度方面的现行办法，批准和修订国际电联的《人事规则》和《财务规则》以及其认为必要的任何其他规则”。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 规则12.1：总则

   “如果规则的补充或修订不影响职员个人聘书或合同所列服务条件，而且修订有效规则之日前，所述规则对职员的应用不得受到干扰且修订后的规则没有追溯效应，则理事会可以对规则加以补充或修订。” [↑](#footnote-ref-3)
4. 细则12.1.2：《人事细则》的修订和例外规定

   “a) 如果细则的补充或修订不影响职员个人聘书或合同所列服务条件，而且修订有效细则之日前，所述细则对职员的应用不得受到干扰且修订后的细则没有追溯效应，则秘书长可以对细则加以补充或修订。

   b) 如果《人事细则》的例外规定不违背《人事规则》或理事会的其它决定，而且直接受到修订内容影响的相关职员表示同意，同时秘书长也认为不损害国际电联或任何其它职员或职员团体的利益，则秘书长可以对《人事细则》做例外规定。” [↑](#footnote-ref-4)