|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2022年会议2022年3月21-31日****，日内瓦** |  |
|  |  |
|  |  |
| **议项：ADM 21** | **文件 C22/36-C** |
| **2022年2月18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 |

|  |
| --- |
| 概要理事会2019年会议根据国际电联战略规划和财务规划批准了2020-2023年四（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。本文件报告了2019至2021年关于HRSP的落实情况。需采取的行动请理事会**注意**关于HRSP落实情况的报告。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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)；[C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en)；[C22/INF/6](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0006/en) |

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。此报告包括截至2022年2月的最新情况。

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（截至2022年2月）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**报告（2022年2月状况）** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 | 有的放矢、胜任其职的员工队伍 | 1 使用职务分类标准对职务说明进行审查、分析和分类，并确保尽量减少职责和责任的重复或重叠 | • 职位变动的定性和定量分析（审查、升级、降级、调动和创建）/已进行分类的职位总数。• ICSC职务分类标准的使用。 | HRMD（人力资源管理部） | 正在进行 | 从2021年1月1日至2021年12月31日，共开展了142项分类活动，不包括短期合同的职等确认：• 创建：34• 降级：1• 升级：17• 调动：5• 审核：72• 特殊职位津贴（SPA）：13所有职务说明/职位都已根据ICSC分类标准进行了评估。 |
| 1.2 | 国际电联战略优先事项与职能和岗位的协调一致 | 1 使组织设计与组织的使命和战略协调一致 | • 支持目标的组织结构• 与适当工作分配和分类岗位之间的明确报告关系 | HRMD各局和总秘书处各部门 | 正在进行 | HRMD继续支持重组，包括审查或组织结构和被审查职位的分类，同时考虑本组织的使命和战略以及报告关系。 |
| 2 定期修订分类程序以确保职责和责任（实现目标所需）与职位之间的战略协调一致，并简化运作 | • 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 | 2022年 | 将向管理人员和人力资源联系人提供培训，以进一步发展其撰写职务说明的技能。正在制定一般性职务说明，以确保精简叙级流程。于2019年实施的第19/16号行政规定 – 职位叙级 – 将得到修订，以与联合国共同制度中其他组织的做法（经验教训）保持一致。 |
| 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（%）• 定期监测员工队伍的关键多样性指标，如地域分布和性别均等 | HRMD | 正在进行 | 作为招聘程序的一部分，定期更新和系统地提供关于性别和地域分布的统计数据。此外，HRMD还开发了一个数据仓库和一个新的电子报告信息概览（dashboard）。 |
| 1.4 | 平衡、强化、简化的招聘模式和缩短的招聘程序 | 1 根据联合国其他组织的最佳做法审查当前的招聘程序，目的是加强、简化和缩短国际电联的招聘业务流程，并整合创新型招聘解决方案和手段 | • 经修订的招聘业务流程得到实施。• 确定并已解决瓶颈问题 | HRMD法律事务处协调委员会 | 2020-2021年 | HRMD仍是行政首长协调委员会（CEB）招聘和对外宣传工作组的成员，该工作组的任务是收集关于不同联合国实体在员工队伍规划、招聘、对外宣传和评估领域的做法的信息，目的是讨论和确定可在整个联合国系统采用的做法、工具和系统，从而实现规模经济、标准化和统一。作为这项工作的一部分，HRMD继续提议将确定为在国际竞争基础上进行的外部招聘职位的通告时间从2个月缩短至1个月。 |
| 2 设计和实施国际电联清晰阐述招聘业务流程，包括第48号决议（2018年，迪拜，修订版）要求的招聘导则 | • 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。• 平均雇佣时间/岗位填补时间• 招聘经理在招聘过程中花费的时间 | HRMD法律事务处协调委员会 | 2020-2021年 | HRMD对国际电联和联合国共同制度的招聘程序进行了详细的分析，并编写了一份关于招聘和遴选程序以及与联合国共同制度各组织的基准衡量报告。这些关于澄清、精简和加快国际电联招聘程序的建议反映在新的招聘导则中，该导则在所有层面，包括协调委员会（CoCo）、管理协调组（MCG）、职工委员会和法律事务处进行了广泛的讨论，并在2022年2月8日被批准实施。新招聘导则的流程包括：i) 新流程为招聘管理人员提供了自主权和问责制；ii) 按照审计员的建议，纳入了更多的HRMD的监督；iii) 包括加强核实证书和推荐人的流程。 |
| 3 确保招聘和遴选程序及时透明，不受歧视和不当影响，同时确保在适当的时间选择和安排适当的人员从事适当的工作 | • 使用可靠和客观的评估工具• 空缺率和保留率• 招聘经理满意度• 职员流动率/试用期后未续签合同的数量 | HRMD各局和总秘书处各部门 | 2021-2022年 | 新招聘系统的招标已完成，并在2021年选定了提供商Arago。与Arago合作的实施过程是成功的，新的电子招聘管理系统于2022年2月28日投入使用。该系统包括招聘流程的完全自动化，更好地监测时间安排，以及详细的控制措施和效率，将支持进一步加快招聘进程。**所有**合同模式的空缺职位通知都将通过招聘管理系统处理。 |
| 4 制定并实施强制性遴选小组培训 | • 接受培训的小组成员人数 | HRMD | 2021-2022年 | 作为CEB招聘和对外宣传工作组的成员，HRMD是以下分组的成员：提高联合国系统招聘人员技能培训组。 |
| 5 设计和实施雇用编外人员（特别服务协定）的导则 | • 监督和控制专家/顾问（SSA）招聘的适当政策和导则。就所有新的特别服务协定做出通告，以及那些与竞争性遴选程序相关的新的职责范围。• 审查并记录专家（SSA）招聘程序（定义相关部门/科室的角色和职责），以确保职责范围和简历得到充分审查，证明得到验证，并解决检查中提出的其他问题。• 制定并传达规则和导则，以确保《人事规则和人事细则》中规定的能力和遴选的主要原则亦涵盖专家/顾问的招聘• 审查名册监督、评价和管理机制。 | HRMD法律事务处协调委员会 | 2020-2022年 | 利益冲突部分已得到具体阐述，所有专家（SSA）都签署一份道德规范守则，其中包括一份利益冲突声明。道德规范办公室与HRMD一道更新了利益关系申报（DOI）行政规定（SO），适用于特别服务协议（SSA），并制定了SSA的补遗供签署。新的招聘导则和招聘管理系统现在包括SSA。这实际上意味着，职责范围和简历将通过该系统进行处理，就像任何其他招聘流程一样。此外，作为该系统的一部分，正在实施一项名册机制。 |
| 1.5 | 增强的国际电联雇主品牌 | 1 设计和实施对外宣传战略，以吸引高素质的候选人，同时为实现多样性做出贡献 | • 每个职位的申请数量• 每个职位的高素质申请人数量• 每个职位申请人的原籍国• 申请程序取消率• 要约接受率 | HRMD | 2021-2022年 | 作为CEB招聘和对外宣传工作组的成员，HRMD是以下分组的成员：• 有针对性的对外宣传和采购。 |
| 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 | • 与主管部门建立伙伴关系的数量（关于各项举措的定性和定量报告，即通过伙伴关系项目建立的信托基金（FIT）数量、招聘的初级专业人员（JPO）数量、短期借调/长期借调人员数量） | HRMD各局和总秘书处各部门 | 正在进行 | 与澳大利亚签署了一项协议，并向他们和其他潜在的捐赠国发送了职务说明。来自日本的第一位JPO将于2022年加入，来自中国的另一位JPO和一位负责FIT的人员将于2022年的前三个月开始工作。应沙特阿拉伯、土耳其和乌克兰的要求，还与他们分享了关于国际电联人力资源合作伙伴计划的补充信息。今年的联合国机构/捐赠国会议是以虚拟方式举行的。FIT数量：5借调人数：6 |
| 3 设计和推广适当的青年才俊方案，通过培训、毕业生和伙伴关系计划等增加实习和JPO等机会 | • 与主管部门和大学建立的伙伴关系数量• 设计并启动的青年才俊计划• 定性和有关推广活动数量的定量报告• 实习生和JPO数量 | HRMD各局和总秘书处各部门 | 正在进行 | HRMD再次参加了在德国（柏林）、意大利（米兰）、瑞士（卢塞恩和伯尔尼）举办的虚拟招聘会。2021年实习生人数：153（总秘书处 60 – 无线电通信局 3 – 电信发展局 72 – 电信标准化局 16 – 电信展览部 2）2021年JPO人数：6 |
| 4 更新职业网站 | • 引人入胜的职业网站，使用重要对外宣传工具 | HRMDSPM | 2021年 | 职业网站已经彻底改造，并将于2022年2月28日投入使用。 |
| **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 继续落实新的绩效管理和发展系统（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 | HRMD | 正在进行 | 总秘书处、电信发展局、无线电通信局和电信标准化局83.3%的国际电联工作人员建立了2021年电子绩效管理和发展系统（e‑PMDS）。HRMD审查的业绩不佳案例数量有所增加，包括延长试用期和终止合同。记录和程序系指绩效记录和改进计划。法律事务处和职工委员会都参与了对这些案件的审查。向所有部门的管理人员和工作人员提供了16次情况通报会，并辅之以特别支持，特别是关于业绩不佳的预防措施、反馈和发展对话。国际电联参加CEB人力资源网络绩效管理和发展工作组，以精简联合国和国际公务员制度委员会（ICSC）建议的执行工作。 |
| 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 | 2022年 | 由3种奖项（创新、团队合作和领导力）组成的新的国际电联奖项和表彰计划已经启动，并得到高度参与。HRMD提出了一项新的政策，全面涵盖了绩效管理、业绩不佳和奖励。该政策目前正在审查之中。总体评分表 – 数字或叙述方式 – 目前正在修订中，以反映表现不佳和表现优秀情况。 |
| 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 |  | 正在进行 | 为国际电联各部门（包括区域代表处）提供了超过15个管理和领导力计划以及变革管理主题，包括如何在“新环境下”进行管理和生活，其总体男女参与情况较为平衡。总体而言，在远程工作期间，数字服务有所增加，包括与公认的联合国提供商签订了2项长期协议。调查结果表明，对所有计划的大多数受访者来说，结果令人满意。根据2021年中期e-PMDS报告，国际电联的大多数工作人员已成功完成e-PMDS学习目标，并报告说在管理和领导能力方面“表现良好”。 |
| 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、第18/03号行政规定） | • 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 |  | 正在进行 | 目前的e-PMDS技术能力目录报告100多种不同职务的能力。该目录是管理人员和工作人员根据完成年度工作计划所需的技术能力输入e-PMDS系统的结果。国际电联正在进行技能差距分析。分类法包括e-PMDS技术能力。国际电联的能力框架将根据技能差距分析的结果进行修订。按照2021年e-PMDS报告，国际电联大多数工作人员的e-PMDS技术能力评估令人满意。 |
| 全面的能力和技能差距评定 |  | HRMDSPM各局和总秘书处各部门 | 2020-2021年 | 经过竞标，麦肯锡公司（McKinsey & Company）被选中进行审查。随后，做出了合同安排，顾问们于2020年12月开始工作。最终报告于2021年5月交给了秘书处。国际电联的文化和技能项目是在国际电联所有部门的协商和包容的基础上设计和实施的。400多名工作人员和领导人员通过调查、焦点组、访谈和情况通报/问答集会（Townhalls）积极参与其中。一个跨部门的项目团队协调了这一进程。在广泛审查结果的基础上，与麦肯锡合作制定了国际电联转型规划，旨在将分析结果转化为行动。 |
| 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 |  | 2020-2021年 | 在2020年完成规定的采购程序后，于2021年启动了电子学习管理系统（LMS）的实施。该系统已全面实施，并于2022年1月19日上线。新的LMS系统整合进了绩效管理系统。它使人们能够方便地获得规定的培训，这将加强了国际电联对内部和外部审计人员的问责制。该工具是用户友好型的，并已与我们值得信赖的供应商，包括领英（LinkedIn）进行了整合。目前提供超过16'000个培训课程，可以通过关键词或能力进行搜索。国际电联的大多数工作人员根据第18/06号行政规定确立了至少一个学习目标。2021年提交了74%的专业类人员学习活动和26%的一般事务职类人员学习活动，并根据当前的学习政策按照2021年学习需求评估进行了处理。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：反欺诈基本培训、多样性和包容性培训、应急计划、增强联合国性别问题协调人的能力、创新运动提案、变革管理介绍、领导力文化任务、退休前研讨会、项目管理认证。可精简新的和即将问世学习举措交流的“学习通讯”已出台。超过80%的受访员工认为该通讯很有帮助。 |
| 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，同时确保（在总部和驻地办事处）公平分配机遇。 | • 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参与者的百分比 |  | 2020-2021年 | 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。2021年，技术和组织学习人数的比例为5:22。这一数字不包括其他学习方式，如“在职”学习、自学等。 |
| 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（新招聘职员的参与率）• 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 |  | 2020-2021年 | 2021年，通过微软365 Teams远程举办了10场介绍会，共向159名新招聘的员工、顾问（SSA）和实习生提供了培训。自2019年9月开始定期举行这种90分钟的介绍会以来，总共举办了31次介绍会，共有371人参加。已建立新的入职平台，包括管理人员和工作人员的相关检查清单。特别是由于新的环境和远程工作，需要新的平台解决方案，包括实施学习管理系统。该系统将整合入职和离职做法，特别是与评估支柱2（调动雇员力量**）**有关的做法。导师战略：1) 国际电联内部指导计划已于2020年启动。2021年国际电联各级别参加该计划的工作人员人数持续增加。该计划具有在线平台，包括导则和电子课程、情况介绍网络研讨会、针对学员和导师的定制学习课程，以及其他有指导的相互联谊。该计划受到工作人员的好评（满意度为4.5/5）；2) 就机构间导师计划与联合国秘书处协作（约25名国际电联同事）。审查并更新了诸如录用邮件等外发信函，以简化入职流程。与医务室进行内部讨论，以优化体检流程（medical clearance process）。 |
| 精简入职流程 | • 经修订的国际电联工作人员入职流程，以减少步骤和工作流程数量（信函、证明人调查） | SASODR | 2021年 | 这是一个正在进行的项目。HRMD正在审查提供一个电子平台的事宜，以便在2022年精简入职流程。 |
| 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 |  | 2020-2021年 | 国际电联新的奖励和表彰计划包括3个奖项类型（创新、团队合作和领导力），已经启动，参与度很高。 |
| **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 | • 开展分析和确定的行动计划（每年完成的行动百分比） |  | 正在进行 | 人力资源团队为新任HRMD主任准备了一份全面简报。HRMD正在确定业务流程再造的优先领域。正在进行业务流程审查，以精简和简化并更好地整合到ERP环境中。2021年制定了战略人力资源政策顾问的最新职务说明，并在2021年底公布，以解决更新人力资源监管框架和政策的需要。 |
| 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），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 |  | 2021-2022年 | 学习管理系统（LMS）和招聘管理系统（RMS）在2021年成功实施，并分别于2022年1月和2月投入使用。将现有业务流程纳入ERP系统以减少人工处理并引入更多自动化操作，目的是简化、减少处理时间和降低风险，且将继续与ISD协作工作。部署了新的功能：新的联合国工作人员疾病和事故互助保险协会(UNSMIS) 报告、自动生成任用书和合同延期、教育补助金人力资源模块。应在2022年前6月将教育补助金过帐到会计模块。HRMD也为将专家BDT管理系统迁移到SAP-ERP系统的项目做出了贡献。 |
| 3.3 | 与人力资源客户进行系统的沟通 | 1 确定了客户缺乏知识的领域（工作人员和退休人员的养恤金和保险）2 组织了一次集会会议更新并系统地告知被保险人 | • 为所有被保险人（在职工作人员和退休人员）组织关于UNSMIS信息的集会会议• 每月至少一次通过门户网站向工作人员发布信息，作为对于已有程序的提醒 | SSB | 正在进行 | 成功地开展了保险沟通的集会会议。成功地在门户网站上发布公告，作为对被保险人的提醒通告。 |
| 3.4 | 寿险合同更新 | 修改人寿保险合同，以考虑到对联合国合办工作人员养恤基金（UNJSPF）规则和细则的修改 | • 起草合同并与保险公司合作，以商定合同的措辞 | SSB | 2021年 | 成功地完成了文件的措辞，合同将在2月份签署。鉴于员工待遇对一个组织的整体形象和吸引力的影响，有必要对于此合同进行修正和公布。国际电联是为工作人员提供这种机会的少数组织之一。 |
| 3.5 | 精算服务合同 | 1 就与离职后健康保险（ASHI）负债情况以及归国补助金有关的精算服务开展招标书（RFP）工作2 公布和跟进RFP挑选精算公司 | • 起草RFP的措辞，与采购处（PROC）和财务资源管理部（FRMD）合作公布• 对公司进行评估• 完成RFP和签署合同 | SSB | 2021年 | 为国际电联提供的精算服务对国际电联的总体财务健康状况是必要的，也是至关重要的。为了确保本组织拥有最好的公司，我们在RFP的措辞和评估方面做了大量工作。这项工作是成功的，该公司已于2022年1月开始为国际电联工作。 |
| 3.6 | 职员养恤金委员会的组成 | 通过发布行政规定简化行政程序，以简化职员养恤金委员会（SPC）组成人员的选举程序，这将使人力资源部门将更多的时间集中在工作质量上，而不是处理行政规定的管理问题。一个行政规定取代了两个旧行政规定。 | • 起草修改后的行政规定。与法律事务处（JUR）、道德规范办公室以及信息服务部（IS）就行政规定的细节进行合作• 与职工委员会就措辞进行合作，以确保达成一致• 公布行政规定 | SSB | 2021年 | 成功地发布了行政规定，以简化流程，并允许将重点放在为我们的客户提供更高质量的服务上。 |
| **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 |  | 2020-2022年 | 2021年任命了一名新的职员顾问。职员顾问为面临工作相关和个人问题的职员提供心理社会支持。这包括向职员介绍内部和外部资源，如专业服务。为职员建设了一个解释所有服务的新网站。已聘请了一名兼职医疗顾问、一名护士和一名行政医疗助理（均已上岗），并已开始开展工作。电子医疗记录项目正在进行中，由秘书长签署备忘录，以配合Earthmed。国际电联正在等待联合国人类健康和安全管理部（DHMOSH）批准之后开始实施。职业安全健康（OSH）管理系统实施已启动。在新冠肺炎疫情（Covid-19）期间，医疗服务室在确保工作人员的健康和安全方面发挥了重大作用，向危机管理团队提出了一些措施，这些措施在国际电联控制病毒传播方面非常成功。 |
|  |  | 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 运作良好的道德规范办公室和服务已经就绪 | • 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 |  | 2021-2022年 | 2022年1月制定并批准了一项新的解决骚扰问题的政策，包括性骚扰、滥用权力和歧视。国际电联的政策是以联合国和其他姐妹组织的政策为基准的（其中许多组织最近修订了其政策）。该政策现在明确提到歧视是一种应受到制裁的行为，并强调了可利用的非正式方法。新政策还澄清了一些概念，并明确规定国际电联对骚扰行为的零容忍态度，包括性骚扰、滥用权力以及工作场所内或与代表本组织开展的工作有关的任何形式的歧视。 |
| 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 |  | 正在进行 | 根据联合国大会第71/243号决议和相互承认声明，国际电联持续推进调整其关于家庭地位定义的政策。 |
| 4.3 | 员工调查 | 开展工作人员调查和问卷调查，征求关于工作人员健康和福祉的反馈意见，以便管理人员在确定当前工作的优先事项时获得有益见解，从而确定未来的社会心理和福祉战略及干预措施 | • 定期年度员工调查 | HRMD职员顾问职工委员会ISD | 每年 | 2021年4月，福祉调查：在隔离封闭期间进行远程办公时增加了对数字技术的利用。国际电联的福祉调查有434名参与者，有英文和法文两种版本，工作人员有机会分享他们对在新冠肺炎疫情期间所实施的封闭政策带来的远程办公导致的数字技术的使用增多的有关看法。选择了两中国际认可的工具来评估工作人员的心理压力（PSM-9）和福祉情况（WHO-5）。问卷是研究报告的一部分（包括定性数据），目的是提供一个基于证据的方法来加强内部服务，并更好地支持工作人员的福祉。 这项研究的结果显示，在使用数字工具时，压力和福祉之间有很强的相关性。PSM-9结果显示，52%的人感到比一般人更有压力，7%的人感到压力极大。WHO-5福祉指数显示，与2020年进行的福祉调查相比，工作人员的福祉感略有下降（从72%降至67.5%），福祉感较差的人有所增加（从28%增至32.5%）。与CoCo分享了定性分析，强调了关切的领域及相关建议，下一步是与职工委员会和所有工作人员分享这些结果。 |
| 4.4 | UNSMIS健康保险 | 将国际电联投保人融入UNSMIS |  | HRMD - SSBW & ISD - ERP | 2020年 | 这已成功实施，并在2021年提供了持续的后续服务。整个被保险人口现在都已适当地迁移到了UNSMIS。共包括2 987名被保险人的被保险人口成功融入了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。2021年，实施了相关系统，对财务交易和主数据进行了适当的检查和平衡。  |

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