|  |  |
| --- | --- |
| **议项：PL 2** | **文件 C24/17-C** |
| **2024年5月6日** |
| **原文：英文** |
|  |  |
| 秘书长的报告 | |
| 落实“国际电联是一家”的概念 | |
| **目的**  本报告涉及“国际电联是一家”概念的落实情况并已根据2022年全权代表大会（PP-22）的建议提交理事会2024年会议。  **理事会需采取的行动**  根据PP-22的指示，请理事会**审议**该报告并向下届全权代表大会（PP-26）**报告**“国际电联是一家”概念的落实情况。  **与《战略规划》的关联**  《战略规划》是国际电联体现三个部门、区域代表处和总秘书处为确保组织内部的协调一致而共同努力的主要手段。  **财务影响**  在已划拨的2024-2025年预算范围之内。  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **参考文件**  全权代表大会[第71号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-071-C.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）、[第25号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-025-C.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）、[第191号决议](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-191-C.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版）、[第5号决定](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/DEC-005-C.pdf)（2022年，布加勒斯特，修订版） | |

**有关落实“国际电联是一家”概念的报告**

# 1 引言

背景信息

2022年全权代表大会（2022年，布加勒斯特）授权秘书长与各局主任协调，向理事会2024年会议提交有关落实“国际电联是一家”概念的报告。

同时责成理事会对该报告做出评估并向下届全权代表大会（PP-26）报告“国际电联是一家”概念的落实情况。

在线磋商和“国际电联是一家”的定义

根据PP-22的建议，理事会财务和人力资源工作组（CWG-FHR）内部于2023年8月至9月进行了在线磋商。此次磋商就成员如何看待国际电联以及如何有效落实“国际电联是一家”概念提出了宝贵见解（见[CWG-FHR-16/13(Add.1)](https://www.itu.int/md/S23-CWGFHR16-C-0013/en)号文件）。

磋商得出的“国际电联是一家”定义如下：

“**‘国际电联是一家’**是国际电信联盟（ITU）内部在**三个部门、区域代表处**和总秘书处**之间加强协调、合作与统一的一种战略的段**。这一概念致力于通过**避免重复**工作、形成最大合力和**实施统一的战略规划**，在日新月异的全球电信环境中**推进实现该组织的总体目标和具体目标**，从而**更加有效和高效地履行国际电联的使命**。”

在线磋商表明，成员认为“国际电联是一家”的方式对落实国际电联战略规划和为所有成员提供支持从而建设一个卓越的组织，具有重要意义。

# 2 以“国际电联是一家”的方式工作

从实际角度而言，“国际电联是一家”呼吁国际电联在所有工作领域开展更好的协调。

这其中包括信息共享、各局（包括总秘书处）之间及时相互响应并在总部和各驻地（区域代表处）开展跨部门团队协作。

秘书处以“国际电联是一家”方式开展工作的实例包括：

a) 协调委员会（CoCo）定期召开会议 – 实施战略层面的协调并为管理协调组（MCG）（包括区域代表处主任 – MCG+）进行项目层面的协调。

b) 通过跨部门协调任务组（ISC-TF）加强三个局与总秘书处之间的协调与协作，以避免内部重复工作并优化资源的使用。该任务组已确定了需要进行跨部门协调的40多项主题，并已召集跨部门小组开展了协调工作。

c) 跨部门小组为国际电联各种全球性大会、国际电联的变革、财务规划和管理、人力资源流程和程序、组织内部的变革管理以及性别和青年问题任务组提供支持。

d) 筹备理事会和理事会工作组会议，在此期间秘书处为起草文稿收集跨部门输入意见，然后由秘书长和选任官员向会议提交。

e) 年度高级管理层务虚会使来自国际电联各局和总秘书处的近五十位高级管理人员聚集一堂，在为期两至三天的会议中，讨论并解决诸如规划和确定工作重点以及职员福利等重要问题。– 今年的务虚会依据联合国职员福祉调查（针对国际电联）的结果，重点探讨职员福祉和改善办工场所的问题。

f) 定期召开职工沟通会，使员工了解组织的发展近况，同时听取他们的关切和改进建议。

g) 电信标准化局（TSB）区域代表处的工作人员协助为成员国提供实地支持。

2024年高级管理层的承诺

如上所述，国际电联高级管理层每年举行一次会议，审议工作进展情况，确定新的挑战以及应对挑战的最佳方法。2024年3月围绕“通过领导力、问责制和组织文化建设，打造与时俱进的国际电联”展开了讨论，且高层管理层承诺：

• 确定工作重点并为工作重点调配资源；

• 确定共同/经深思熟虑的价值观并让整个国际电联都知晓这一价值观；

• 坦率地探讨令人不快和困难的话题；和

• 通过信任和恰当的人员管理方式为员工赋能，为所有人打造一个安全的心理  
环境。

# 3 落实“国际电联是一家”

《战略规划》阐述的推动因素反映了国际电联履行使命、实现总体目标和工作重点的方式。秘书处将继续通过这种方式高效及时地完成任务并生成可靠的标准化数据。下文提供了一些示例：

• 卓越的人力资源和组织创新：

– 国际电联的**变革者计划**，是针对国际电联近年来开展的多次诊断性审核推出的举措，该计划确定了需要改进以实现组织卓越性的领域。2023年4月，国际电联不同部门员工自愿加入该计划，为从内部重塑国际电联，实施了10项变革。

– 每年向理事会呈送与职员相关的实时信息概览，内容包括员工性别和地域分布以及各部门驻地（区域代表处）员工工作取得的进展（见[C24/INF/4](https://www.itu.int/md/S24-CL-INF-0004/en)号文件）。

– 持续开展统一流程的工作，如招聘和特别服务协议（SSA）管理、绩效管理以及经审核的轮岗政策 – 这是国际电联变革者计划提出的一项变革方案。

– 采用通用的风险管理方法，更新风险管理政策和流程以及风险登记的内容（见[C24/49](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0049/en)号文件）。

– 成立一个新的变革团队，为制定并实施变革路线图提供支持，并为现有项目配备更好的能力和资源（见[C24/52](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0052/en)号文件）：

• 统一大会和活动的组织工作，为用户提供更好、统一的体验—国际电联变革者计划提出的一个变革案例。

• 统一和改进文件处理，包括用户体验—国际电联变革者计划提出的一个变革案例。

• 内部流程的数字化—国际电联变革者计划提出的一个变革案例。

– 能力和人才发展，制定了国际电联范围内的组织培训指导原则，并将国际电联学院这一平台用于国际电联各项内外部培训。此平台将与“学习实验室计划”一道，为国际电联职员提供体验式学习的机会，促进开展专业知识共享和实践培训。

– 制定战略，使国际电联网站更加安全、便于搜索、多语文化、更加统一并以用户为本，与此同时确保业务的连续性、对成员和用户友好且节约成本。

• 制定面向整个国际电联的资源筹措战略，以改善组织的财务状况，这也是理事会财务和人力资源工作组正在讨论的问题。

• 伙伴关系和国际合作：国际电联的旗舰会议平台、人工智能惠及人类峰会和每年一届的WSIS论坛；伙伴关系促进互联互通数字联盟和数字可持续发展目标，均是通过新伙伴关系和投资推动实现战略目标的工具。

• 致力于环境可持续性：

– 国际电联的环境可持续性政策和行动计划旨在根据联合国可持续发展战略第1阶段的需求不断改进运作。

– 衡量各局开展的气候活动和各局输出成果所产生影响的绿色数字行动举措，以及尝试在国际电联内设立气候基金。

• 多元化和包容性：

– 作为联合国大家庭的一部分，国际电联承诺遵守[联合国行为守则](https://www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf)，正如每次会议、重大活动和/或一般活动展示的那样，这些守则既适用于员工也适用于国际电联成员。

– [国际电联的无障碍获取政策](https://www.itu.int/en/action/accessibility/Documents/ITU%20Accessibility%20Policy.pdf)旨在为残疾人和有具体需求人士（包括因年龄致残的残疾人）建立无障碍获取框架和流程；并进一步加强三个部门开展的无障碍获取活动、取得更多的输出成果和成果。

– [性别平等与将性别平等观点纳入主要工作](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx)以及目前整个国际电联协调统一的妇女联谊会（如ITU-R、ITU-T和ITU-D的妇女联谊会）。

– 青年任务组为三个部门和总秘书处的青年职员提供空间并赋予其发言权。

– 现已成立了一个侧重于性别和青年问题的新单位（见[C23/125](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/en)号文件），侧重于将性别平等观点纳入主流工作和为青年赋权的问题，并负责协调整个国际电联的妇女联谊会活动（见[C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/)号文件）。

• 区域代表性

– 根据国际电联《战略规划》落实各区域的行动计划，以促进实现国际电联战略目标这一总体目标，同时要考虑地域多样性和相关区域的具体需求，从而确保国际电联的工作得到有效体现（见[C24/25](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0025/en)号文件）。

– 协调活动的组织工作，以避免在区域层面出现重复。

• 成员驱动

– [理事会网站](https://council.itu.int/2024/en/networking/resources/)提供部门成员信息概览，按类别和部门列出部门成员的参与情况。

– [跨部门协调组（ISCG）](https://www.itu.int/en/general-secretariat/Pages/ISCG/default.aspx)，作为成员的工具，需就优化三个部门与总秘书处之间的协调与协作提出建议。

– 研究组的目标是统一各项工作、开展内部协调并优化资源使用（如[ITU-R第75号决议](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.75-2023-MSW-C.docx&wdOrigin=BROWSELINK)）

采用“国际电联是一家”的方式统一财务和运作规划

每年向理事会提交一份与国际电联财务报表相对应的国际电联《战略规划》实施报告。

只有通过三个局与总秘书处之间的密切合作，国际电联才能充分结合这些要素，在确保财务管理透明度和问责制的同时，全面阐述在实现战略目标方面取得进展。

# 4 评估、进展监督和今后的步骤

理事会[C24/35](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0035/en)号文件展示了“国际电联是一家”的工作方式，并介绍了国际电联《战略规划》落实工作的进展。此文件突出展示了各项成就、挑战，以及与主题工作重点、提供产品和服务、推动因素相关的需改进的领域。

就指导国际电联的活动而言监督具体目标和评估成果亦很重要，这可以使国际电联的工作和实现国际电联《战略目标》所取得的进展得以体现。

# 5 结论

本报告重点介绍的示例和方式，展示了国际电联如何以“国际电联是一家”的方式开展工作。

展望未来，2024年不仅是新战略周期（《国际电联2024-2027年战略规划》）的开始，亦为在新的战略规划框架内聚焦于工作重点、实现协调和统一提供了机遇。“国际电联是一家”呼吁建立有效的规划和报告机制，国际电联可以通过这种方法，进一步协调一致、实现良好治理并努力拟定健康且可持续的预算。

请国际电联理事会审议本报告并提出改进落实进程的建议，确保在2026年全权代表大会之前实现“国际电联是一家”的愿景。

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