



A37-WP/345
EX/78
1/10/10

大会第 37 届会议

执行委员会

关于议程项目 19 和 20 的报告草案

所附关于议程项目 19 和 20 的材料供执行委员会审议。

议程项目 19：人力资源管理

19.1 执行委员会第五次会议审议了 WP/38 号文件，其中概述为在整个组织内改进人力资源管理，推动道德操守、效率和透明度，而正在采取的举措。

19.2 通过全面审查《国际民航组织服务守则》，使征聘政策和流程现代化，制订新的业绩管理制度，以及增加使用新技术来加强行政流程，在人力资源管理领域已经取得重大进展。强调的重点是人力资源管理必须不断改革和现代化，并强调必须促进道德操守、效率和透明度。正在拟定关于工作场所道德操守的整体框架，将成为《国际民航组织服务守则》的一部分，于 2011 年 7 月实施。

19.3 执行委员会赞赏地注意到 WP/38 号文件所述成就，请大会：

- a) 核准秘书处采取的措施和理事会提出的方向，以持续改进本组织的人力资源管理；
- b) 确认吸引、保留和激励一支既能干又多样化的工作人员队伍的重要性，通过持续评估和表扬他们对实现本组织各项目标所做的贡献，使他们能够实现最高标准的成果；和
- c) 要求秘书处继续努力，使其人力资源管理政策、流程和系统现代化，通过有效的业绩衡量和工作人员发展，支持建立以成果为导向的文化。

议程项目 20：人力资源管理

20.1 执行委员会第五次会议审议了关于国际民航组织工作队伍状况的 WP/39 号文件。该文件介绍了 2007 年、2008 年和 2009 年国际民航组织的工作队伍状况，包括公平地域代表性（ERG）和两性平等状况、对专业及以上职类任命的分析及其对公平地域代表性和两性平等的影响、以及关于年龄、工作年资和退休预测等人力资源（HR）数据等。文中还提供了根据统计数据提出的意见，并概述了关于工作队伍规划、公平地域代表性和两性平等方面未来的行动。

20.2 执行委员会注意到工作文件提供的信息，赞扬为改进公平地域代表性和两性平等所作的努力。对于两性平等，委员会注意到妇女在专业及以上职类的代表性和地位方面的积极发展和向上趋势，截至 2009 年 12 月 31 日已达到 31.5%，是国际民航组织有史以来的最高纪录。不过，在同一日期提出关于两性平等报告的 30 个联合国组织中，国际民航组织的成绩排在第 26 位。因此，国际民航组织秘书处和成员国必须继续共同努力，改进妇女在秘书处的代表性。

20.3 对于公平地域代表性，有人提到地区办事处专业职位工作人员的国籍问题。有人指出，这些职位的征聘不应该只限于该地区国家的人。

20.4 为了实现和保持一个多样、机动和积极主动的工作人员队伍，执行委员会请大会核准报告所述的未来行动如下：

- a) 工作队伍规划，包括制定人员接替规划战略和相关指南；
- b) 寻求成员国协助，从没有代表性和低于理想水平的国家找出和鼓励合格候选人以及合格的妇女候选人到国际民航组织申请职位；
- c) 加强内部监测程序和问责，以便在公平地域代表性和两性平等方面实现多样化的目标；和
- d) 为来自没有代表性或低于理想水平的国家的候选人以及女性候选人，探索学习和发展的机会。