|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 天气 气候 水 | **世界气象组织****世界气象大会****第十九次届会**2023年5月22日至6月2日，日内瓦 | **Cg-19/文件4.5(1)** |
| 提交者：全会主席2023.6.2**APPROVED** |

**议题4： 支持长期目标的技术战略**

**议题4.5： 平等、有效和包容性参与**

**《WMO性别问题行动计划》的更新**

|  |
| --- |
|  |
|  |

# 决议草案

## 决议草案4.5(1)/1 (Cg-19)

世界气象大会，

**忆及：**

(1) [决议 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5256#page=524) - 性别平等和赋权女性，

(2) [决议82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9832#page=258) - WMO 2020-2023年性别问题行动计划，

**重申**本组织的目标是通过提供对性别敏感的天气、水文和气候服务来实现性别平等和建设复原力，这些服务能够满足男女的特殊需求和社会经济状况，

**满意地注意到：**

(1) 妇女在WMO组成机构领导层(主席、副主席、联合主席)中的参与度有积极进展，从2019年旧结构的平均31%增加到了2021年新结构的39%，

(2) 参加技术委员会附属机构的妇女总比例也有所上升，在SERCOM和研究理事会中达到或超过了Cg-18设定最低目标的40%，

(3) 各技术委员会主席和研究理事会的主席坚定承诺在性别、地域代表性和科学学科方面建立更加平衡的治理机构，

**进一步注意到：**

(1) INFCOM中女性专家的比例仍较低(24%)，仍然需要更多的努力，

(2) 女性在区域协会附属机构中的比例仍持续较低，特别是在二区协和三区协，

(3) 34%的女性代表参加了Cg-Ext (2021)，与Cg-18相比增加了6%，但仍低于40%的最低预期目标，

(4) 在女性参加执行理事会届会方面几乎没有任何变化，

(5) 区域协会届会上女性代表的比例仍较低(平均为26%，尽管各区域有所不同)，

(6) 科学咨询组中的女性比例低得令人失望(18%)，

(7) 秘书处在专业职位（P1-P4）上实现了性别平等，但在高级管理层（29%）上没有达到目标，

**认识到**面临的各种挑战和需要做出具体、有针对性的努力，让更多来自发展中国家、最不发达国家和小岛屿发展中国家的专家参与进来，

**另认识到**需要确保多样化和性别平衡的结构，这一点在“[决议4.5(2)/1](https://meetings.wmo.int/Cg-19/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bB0ABB6DE-9D0A-42F2-90F5-5530D8EF5A6D%7d&file=Cg-19-d04-5(2)-EQUAL-EFFECTIVE-INCLUSIVE-PARTICIPATION-draft1_zh.docx&action=default) - 促进包容、透明和环境可持续治理的措施”中有所涉及，

**决定**批准最新的《WMO性别问题行动计划》和已确定的2024-2027年优先重点，详见本决议的[附件](#_决议草案4.5(1)/1_(Cg-19)的附件)，

**重申**区域协会、技术委员会和研究理事会工作结构中女性成员至少占40%的最低目标，

**要求**执行理事会：

(1) 监督该《行动计划》和2024-2027年优先事项的实施；

(2) 审查经[决议 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5256#page=524)通过的《WMO性别平等政策》，并在必要时向大会提交更新内容；

**要求**各区域协会(在区域办公室的协助下)和区域中心：

(1) 在区域协会的工作结构中纳入一个性别协调员，并在其职责范围中纳入以下任务，通过分析行动计划的适用性和相关性，确定区域需求和优先重点以及协调区域实施，将行动计划降尺度到区域和国家层面；

(2) 提高会员对性别平等问题和与国家气象水文部门（NMHS）有关行动的认识，并加强其实施行动计划的能力，

(3) 促进多样化和平衡的专家网络，保持对话，并通过定期会议和讨论等相关活动促进交流，建立一个性别和区域代表性方面的实践社区；

(4) 向执行理事会和大会报告进展，

(5) 确保在区域一级任命协调性别活动的联络人；

**要求**各技术委员会、研究理事会及其它相关WMO机构：

(1) 在其职责区域内继续实施该行动计划，

(2) 继续大力建设和培养女科学家和女技术专家网络，并对其能力进行投资，

(3) 通过报告或案例研究与会员分享这些工作的成果；

(4) 确保所有结构和工作计划中的区域和性别平衡和包容性，详见其职责范围，

(5) 向执行理事会和大会报告进展，

**建议**会员任命女性代表作为其在组成机构的代表。

**敦促**会员：

(1) 根据其在国家和区域层面的需求和背景，参考该“行动计划”以获取指导并采取行动，

(2) 确保任命在国家层面协调性别问题活动的联络员，

(3) 确保在NMHS内部制定和实施符合国家立法和WMO性别平等政策的性别主流化政策，

(4) 支持并授权国家性别平等联络人有力和高效地协调实施行动计划的相关方面，

(5) 维持并定期审查按性别分列的就业、管理、参与能力建设、研究等统计数据，

(6) 积极参与WMO性别调查以及旨在加强国家和区域层面性别主流化活动的任何其他相关工作，

(7) 自愿向“WMO性别问题活动信托基金”捐款，用于执行该“行动计划”中未通过经常预算供资的活动；

(8) 向秘书处通报每个NMHS负责性别平等协调的人员名单；*[全会主席]*

**要求**秘书长：

(1) 继续领导该“性别行动计划”的实施，监督进展并向执行理事会和大会报告，

(2) 根据需要，并提供适当的指导材料，支持组成机构和会员实施该“行动计划”和所确定的2024-2027年优先重点，

(3) 维护所有机构和结构的性别构成统计，为各项政策和决策提供信息。

[附件：1](#_决议草案4.5(1)/1_(Cg-19)的附件)

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

注： 本决议取代“决议82 (Cg-18) - WMO 2020-2023年性别问题行动计划”。

## 决议草案4.5(1)/1 (Cg-19)的附件

## 第十九财期WMO性别问题行动计划

|  |
| --- |
| 合理性为什么要在WMO治理、战略、计划和决策中实施性别平等？ 提高绩效 尊重和重视性别平等和多样性的组织可以吸引和留住有才能的员工并提高绩效。这些组织的员工满意度更高，表现出更好的治理，并且更有利于创新。  促进创新和伙伴关系性别多样化的团队为讨论带来了更多不同的视角，对问题进行了更全面的分析，并促进了更大的努力，从而改善了决策。性别平等促进与联合国机构和国际组织、学术界和其他行动者建立了有效的伙伴关系。女性团体和界别团体与NMHS在实地一级开展的两性平等倡议也证明可以促进创新和创造型的方式来调整服务并更有效地传播这些服务。  赋予女性权利并重视其独特的贡献多个例子强调了女性在科学、气候变化适应、备灾和恢复、海洋和自然生态系统保护等方面的领导作用和重要贡献。应适当重视和鼓励这些倡议。 制定以人为本的解决方案为所有用户服务性别响应型天气、水文和气候服务扩大了对社区的影响，提高了受影响最大者的适应能力，并有可能挽救生命、生计和资产。服务考虑了男女不同群体在性别差异方面的脆弱性、能力和需求。 为更有效的响应和恢复做好准备平等地获取、使用天气、水文和气候服务并平等从中受益有助于用户更好地了解风险，预测和管理极端事件，或利用有利的气候条件，并适应变化。 对其他可持续发展目标（SDG）产生倍增效应性别平等是一个贯穿各领域的问题，而性别主流化有可能促进多个可持续发展目标取得进展，包括可持续发展目标13（妇女减缓和适应气候变化的倡议，以及气候智能型政策和规划）、可持续发展目标3（应对灾害期间和灾后妇女与健康有关的需求）、可持续发展目标2（增加女性小农户获取和使用适应型农业天气信息）、可持续发展目标14（支持妇女参与海洋观测、科学和保护）等。 |

| **行动** |
| --- |
| **A. WMO秘书处** | **B. WMO组成机构** | **C. WMO会员** |
| **1. 治理** |
| **1.1. 建立包容性和多元化的治理结构** |
| 1.1.1(a) 鼓励会员： (i) 提名来自NMHS或其他国家级机构的女性专家参加WMO治理机构及其工作结构(ii) 增加出席届会代表团中的女性代表[[1]](#footnote-2)iii) 使用“观察员”身份，以便更广泛地参与并熟悉WMO的进程 | 1.1.1 (b) 鼓励会员： (i) 提名来自NMHS或其他国家级机构的女性专家参加WMO治理机构及其工作结构(ii) 增加出席届会代表团中的女性代表[[2]](#footnote-3) | 1.1.1(c) 通过以下方式增加妇女的参与：(i) 确定并提名NMHS或其他国家机构的女性专家参与WMO治理机构及其工作结构的工作(ii) 寻求各次届会代表团的组成平等(iii) 为那些对WMO感兴趣的人提供机会，以便在网上或实体观摩各种活动和会议，以熟悉WMO的进程，并鼓励参与专家组 |
| 1.1.2(a) 在所有组成机构的职责中纳入性别平衡，包括其管理和工作结构 | 1.1.2(b) 努力实现所有组成机构成员的性别平衡，包括其管理和工作结构 | 1.1.2(c) 努力实现所有组成机构成员的性别平衡，包括其管理和工作结构 |
| 1.1.3(a) 制定建立/加强组成机构中女性专家网络的战略 | 1.1.3(b) 鼓励所有组成机构、其管理和工作结构中的女性成员发挥积极作用 | 1.1.3(c) 鼓励和支持女性专家网络 |
| 1.1.4(a) 增加妇女在整个秘书处工作人员中的代表性，与工作人员协会和人力资源部门密切合作，确保职务说明和合同条款中不含性别偏见，并考虑到性别问题，包括非全日制和灵活工作（允许远程工作） |  | 1.1.4(c) 鼓励制定辅导方案，以提高女性在领导岗位上的参与度，并利用已经在管理岗位上的女性来宣传这种方案 |
| **1.2 加强政策对话** |
| 1.2.1(a) 确保在组成机构会议的规划、运作和讨论中考虑性别平等 | 1.2.1(b) 继续将性别平等作为议程上的永久议程，至少每个财期一次 | 1.2.1(c) 在所有组成机构及其工作结构的会议上为性别平等的审查和讨论作出建设性贡献 |
| 1.2.2(a) 如果相关，在各项决议、决定和声明中系统地、强有力地倡导性别平等 | 1.2.2(b) 必要时通过或更新关于性别平等的决议和/或决定 | 1.2.2(c) 采取措施，与有关利益相关方合作实施已通过的性别平等决议 |
| **1.3建立和维持适当的性别架构，促进实施WMO性别平等政策和行动计划** |
| 1.3.1(a) 加强性别主流化委员会的工作，并促进其更多地参与GAP的实施 | 1.3.1(b) 确保执行理事会监督、建议和促进WMO性别平等政策和行动计划的实施  | 1.3.1(c) (i) 指定一个性别平等联络员，作为与秘书处及其负责机构的对接者，并确保在NMHS内符合该“计划”1.3.1(c) (ii) 对列入WMO专家数据库中会员国的专家进行定期审查，以确保其中既有男性专家也有女性专家，并特别关注早期职业的专业人士。 |
| 1.3.2(a) 协助新设治理机构在开展的工作中有一项任务是性别平等 | 1.3.2(b) 在每个组成机构中指定一个性别平等联络人，确定具体的职责和工作计划 |  |
| 1.3.3(a) 建立机制，确保所有组成机构在会议之前指定性别平等监督人 | 1.3.3(b) 确保为所有会议指定一个性别平等监督人，以便：（1）筛选议程和文件，（2）确定性别平等和多样性方面的相关切入点，（3）确保对其进行审议和讨论，以及（4）确保设施是性别友好的 | 1.3.3(c) 鼓励NMS在其结构中纳入一个负责确保组织内性别平等的人员 |
| 1.3.4(a) 制定NMHS性别平等联络人的职责并要求对其重新指定 |  | 1.3.4(c) 指定NMHS性别平等联络人 |
| 1.3.5(a) 通过定期交流信息、分享良好做法和要求采取有针对性的行动，加强性别平等联络人网络 | 1.3.5(b) 鼓励各组成机构的性别平等联络人之间的互动，包括联合活动，分享良好做法并巩固学习成果 | 1.3.5(c) 支持并授权性别问题联络人开展NMHS一级的活动并促进GAP的实施，包括提供国家性别行动计划的案例研究和范例 |
| **1.4 将性别平等作为本组织的一项关键可交付成果** |
| 1.4.1(a) 根据需要在Cg-20之前审查和更新WMO性别平等政策和/或性别行动计划 | 1.4.1(b) 制定关于在各自责任范围内实施WMO性别平等政策和GAP的性别行动计划 | 1.4.1(c) 制定、更新和实施与WMO框架或该主题的国家政策相关的NMHS性别平等政策和行动计划 |
| **2. 战略规划、监测和遵守**  |
| **2.1. 将性别主流化纳入战略规划过程** |
| 2.1.1(a) 确保在对战略计划和运行计划（2028–2031年）进行任何更新时保留针对性别的战略目标。该目标应包括力争和设定在WMO秘书处、组成机构和工作组中妇女代表性达到至少40％的具体目标。 | 2.1.1(b) 确保在对战略计划和运行计划（2028–2031年）进行任何更新时保留针对性别的战略目标。该目标应包括力争和设定在WMO所有组成机构和工作组中妇女代表性达到至少40％的具体目标。 |  |
| 2.1.2(a) 协助组成机构将性别主流化观点纳入关键的区域/技术战略、政策和计划 | 2.1.2(b) 强调性别平等是一项优先重点，并相应地将其纳入战略、政策和计划 | 2.1.2(c) 强调性别平等，将之作为优先事项，并相应地在战略、政策和计划中主流化 |
| **2.2 将性别主流化纳入各项计划和项目** |
| 2.2.1(a) 正在制定的所有计划和项目应纳入性别主流化，包括在质量保证审查期间 |  | 2.2.1(c) 在制定新的计划和项目提案时收集按性别分列的数据，开展性别分析并讨论性别问题 |
| 2.2.2(a) 根据《项目管理手册》，系统性地促进项目周期各阶段的性别主流化 |  | 2.2.2(c) 将性别主流化考虑因素纳入计划和项目实施、监测和评估 |
| 2.2.3(a) 确保在完成项目后，报告详细说明性别标记结果，包括与性别有关的产出、活动和按性别分列的数据 |  | 2.2.3(c) 确保计划和项目报告涉及与性别有关的结果、产出和活动，并按性别分列的数据列出 |
| 2.2.4(a) 为秘书处工作人员组织有关性别刻板印象和偏见的培训，并制定关于将性别问题纳入计划和项目管理的工具 |  | 2.2.4(a) 为NMHS组织有关性别刻板印象和偏见的培训，并制定关于将性别问题纳入计划和项目管理的工具2.4.4(c) 为会员并在区域一级组织关于性别平等的课程 |
| **2.3. 收集、使用和分析按性别分列的数据** |
| 2.3.1(a) 确保所有关键数据按性别分列，包括计划和项目层面的数据，如未按性别分列要说明特定原因，向UN妇女署SWAP报告提供这些数据 | 2.3.1(b) 确保所有EC小组和组成机构在监测、评估和报告其活动时收集和使用按性别分列的数据 | 2.3.1(c) 编制按性别分列的统计数据，特别是在治理、人力资源和服务提供等方面 |
| 2.3.2(a) 开发性别报告版面，提供有关所有组成机构和工作结构中性别构成的详细统计数据 | 2.3.2(b) 汇编关于女性和男性参加组织机构会议、结构和活动的统计数据 | 2.3.2(c) 定期更新国家概况数据库中的NMHS能力部分，提供按性别分列的人员配置数据 |
| **2.4. 监测各级WMO性别平等政策和GAP实施情况** |
| 2.4.1(a) 定期向大会、EC和EC相关机构报告SO 5.3、性别平等政策和GAP的实施情况目标：至少分别每4年和每2年一次 | 2.4.1(b) 向大会和EC报告在实施性别平等政策和GAP方面取得的进展目标：至少分别每4年和每2年一次 | 2.4.1(c) 通过以下方式在国家层面建立监测机制（1）调整WMO性别监测指标或（2）使用现有的国家框架 |
| **2.5. 评估将性别平等纳入WMO系统和业务的优势和挑战** |
| 2.5.1(a) 根据联合国评价小组（UNEG）的规范和标准，继续将性别考虑纳入项目/计划评价的各个阶段（职责、分析范围、方法、结果和建议） | 2.5.1.(b) 通过自我选择，对各组成机构在性别主流化方面取得的进展开展“深入”分析，并将成果纳入下一次更新的GAP  |  |
| 2.5.2(a) 定期进行性别审核（例如每5年一次），并酌情评估和强调其他审核业务中与性别平等相关的风险 |  |  |
| **3.** **能力开发[[3]](#footnote-4)** |
| **3.1评估和发展WMO工作人员、组成机构和会员在技术主题和性别主流化方法等方面的能力** |
| 3.1.1(a) 协助组成机构组织关于性别平等、无意识偏见和包容性领导力的研讨会和会外活动，旨在提高各常任代表（PR）、NMHS局长、主席等的意识、知识和能力。 | 3.1.1(b) 确保在组成机构会议和活动的间歇组织关于性别平等、无意识偏见和包容性领导力的研讨会和会外活动 | 3.1.1(c) 应用包容性领导力原则并分享有关该主题的有效做法 |
| 3.1.2(a) （1）将性别问题纳入每次教育培训办公室（ETR）会议的议程，包括研讨会、区域培训中心（RTC）主任会议、全球学校、培训师课程和女性参与者比率报告等（2）开展与性别有关的课程或支持促进性别平等的能力发展计划，进行监测并报告结果 | 3.1.2(b) 更新WMO能力开发战略和实施计划，旨在让其重视性别问题 | 3.1.2 (c) (i) 主动查找WMO培训课程或分享的良好做法，为包容性领导力活动提供信息3.1.2(c) (ii) 开发并广泛提供关于领导层包容性团队的培训材料 |
| 3.1.3(a) 使用2019年工作人员意见调查来评估工作人员在性别平等、多样性和包容性等方面的能力，特别是有关性别的问题 | 3.1.3(b) （1）将与性别有关的问题添加到能力发展小组会议议程，以及管理和培训培训师课程中；（2）增加女性参加小组和其他会议 | 3.1.3(c) 评估NMHS工作人员、服务提供方和用户进行性别相关培训的能力和需求 |
| 3.1.4(a) 将性别平等问题（包括WMO政策、GAP、在线培训和性别网页的链接、关键活动的信息）纳入WMO入职培训 | 3.1.4(b) 将性别平等问题（包括WMO政策、GAP、在线培训和性别网页的链接、关键活动的信息）纳入组成机构新设管理小组的入职培训 | 3.1.4(c) 将性别平等问题（包括但不仅限于WMO政策、GAP、在线培训和性别网页的链接、关键活动的信息）纳入新任PR和NMHS工作人员的入职培训 |
| 3.1.5(a) 加强以下方面的能力：（1）工作人员在性别分析、性别与WMO任务之间的联系、项目中的性别主流化、无意识偏见等方面的能力；（2）高级管理人员在性别响应型和包容性领导力、无意识偏见等方面的能力。 | 3.1.5(b) (i) （1）调整现有的性别平等培训资源，并提供给所有RTC；（2）在RTC审查标准中纳入性别政策 | 3.1.5(c) 通过培训和讲习班培养NMHS工作人员在无意识偏见、包容性领导力、性别主流化和提供性别响应型服务等方面的能力 |
| 3.1.6(a) 根据联合国范围内的职场性骚扰和基于性的骚扰安全空间调查的结果，对WMO工作人员继续进行反骚扰培训，重点是创造有利环境，以促进安全、无歧视和支持性工作场所 |  | 3.1.6(c) 考虑提供与工作场所基于性别的骚扰和暴力有关的培训 |
| **3.2在WMO建立一个女性领导人员库** |
| 3.2.1(a) 通过妇女领导力研讨会和其他活动，继续协助组成机构培养会员国女代表和专业人员的领导能力 | 3.2.1(b) 继续为会员国女性代表和专业人员的领导能力提供投资，包括通过妇女领导力研讨会和组成机构会议期间的其他活动 | 3.2.1(c) 提名更多女性参与者参加培训活动，包括女性领导力研讨会 |
| 3.2.2(a) 在与会员通信方面（特别是在通函中），增加标准语言，鼓励女性参加奖学金、培训、研讨会、讲习班，并监测和报告女性/男性的参与情况 | 3.2.2(b) （1）RTC和ETR合作伙伴在其课程和奖学金公告中纳入关于性别平等和鼓励提名女性候选人的声明；（i2）在为教育培训机会挑选候选人时考虑到性别平等 | 3.2.2(c) 鼓励女性获得气象、水文、气候和相关领域的教育培训，包括通过与先进的NMHS达成协议，为女性工作人员提供短期访问科学家计划 |
| 3.2.3(a) 为WMO女性专业人员参与领导力计划分配资金，如UNSCC领导力计划、联合国领导人计划、联合国新兴领导者经验等。 |  |  |
| 3.2.4(a) 为试点的WMO中级女性专业人员研究、设计和管理辅导计划，以鼓励更多的申请人获得空缺的P5及以上职位 | 3.2.4(b) 与RTC合作，为具有领导潜力的女性专业人士制定辅导计划 | 3.2.4(c) 为具有领导潜力的女性专业人士制定辅导计划并鼓励男性和女性导师的参与 |
| 3.2.5 (a) 在Cg-19期间组织专家组，展现并突出在WMO内部女性领导者发展方面的指导和盟友关系贡献和活动 |  |  |
| 3.2.6(a) 开发一个男性盟友网络，了解并支持改善性别平等 |  | 3.2.6 (c) 支持并奖励参加性别同盟计划的男性 |
| **3.3 让青年（特别是女孩）接触气象、水文和气候专业** |
| 3.3.1(a) 为进行性别平衡的STEM（科学、技术、工程和数学）宣传制定指导方针和工具，在国际妇女参与科学日或国际信息通信年轻女性日与WIPO和ITU合作。  | 3.3.1(b) 在有关组成机构会议和专家研讨会期间，邀请当地学校的学生参加有关气象、水文和气候的国家、区域和国际方面的重点会议，在特别科学活动中辅导学生， | 3.3.1(c) 开展宣传活动，例如：（i）学校访问NMHS和观测站点（ii）参加大学的招聘会(iii) 开展庆祝国际妇女节和国际科学界妇女与女童日的活动，强调妇女在气象、气候和水文中的作用；(iv) 在NMHS新入职工作人员培训课程中加入性别平等的模块 |
| 3.3.2(a) 继续收集NMHS和国家STEM宣传方的良好做法 | 3.3.2(b) 在国际和区域贸易展览会、气象/技术活动中设置一个在NMHS中STEM职业的展位。 | 3.3.2(c) 制定和实施模范宣传计划，供其他会员复制 |
| **3.4加强年轻专业人员，特别是女性的能力** |
| 3.4.1(a) 为年轻专业人员提供实习、借调和初级专业官员（JPO）职位等机会，并积极监督性别平等，以确保平等、公平和区域平衡 | 3.4.1(b) 鼓励会员提名女性参加WMO奖学金，包括使用已完成奖学金的组成机构中的其他人作为榜样 | 3.4.1(c) 通过主办或提名人员（特别是女性）参与WMO奖学金计划，并在提名其他教育培训机会以及职业发展活动时考虑性别平等 |
|  | 3.4.2(b) 支持和鼓励青年合作平台，如年轻地球系统科学家，并促进女性成员的积极作用 | 3.4.2(c) 为年轻专业人员（特别是女性）提供实习机会，并轮流从气象部门借调人员 |
|  | 3.4.3(b) 为专家组和其他组成机构的会议提供混合参会和观察员地位，以便增加参与和能力建设，特别是妇女、新员工和跨区域人员 | 3.4.3(c) 鼓励并使新员工和妇女能够作为观察员出席WMO组成机构会议 |
| **3.5 制定培训和能力开发工具** |
| 3.5.1(a) 与RTC合作开发关于性别、天气、水、气候和相关环境条件的培训模块 | 3.5.1 (b) 设计关于天气、水和气候中的性别主流化以及包容性领导力的培训模块，并纳入课程（RTC） | 3.5.1 (c) 记录国家层面上的成功案例和相关工具，并与WMO沟通，以丰富用于技术计划和培训的材料和工具 |
| 3.5.2(a) (a) 制定指导方针：（1）秘书处工作人员如何将性别主流化纳入其工作（2）会员如何使天气、水文和气候服务更具性别响应性 |  |  |
| 3.5.3(a) 制定并向专家组组长/联合组长分发关于领导层包容性团队的最佳做法 |  |  |
| **4. 人力资源** |
| 4.1. 努力实现各级的性别平等；4.2. 确保WMO的招聘和甄选过程具有性别响应性；4.3. 将性别响应的就业工具应用于留用和晋升；4.4. 在工作场所营造一个有利于女性的环境（考虑非全日制和灵活工作）；4.5. 评估WMO就业政策对多元化的长期影响，包括性别平衡；4.6 撰写招聘公告，吸引不同的应聘者，并确保面试/评估标准重视主题知识和建立/领导层包容性团队有关上述战略的具体行动可在WMO秘书处的单独文件中找到。鉴于各地区和国家/地区的政策/流程范围广泛且多样，会员将酌情根据其需求和背景制定和实施相关行动。 |
| **5. 沟通和伙伴关系** |
| **5.1 向外部受众（例如媒体、联合国合作伙伴、公众）强调WMO对性别平等的贡献** |
| 5.1.1(a) 定期在WMO公报、MeteoWorld和其他宣传材料（至少每年一次）中通过以下方式说明与性别有关的问题：（1）强调女性在气象、水文和气候中的作用，（2）促进女性榜样，（3）倡导性别响应型天气和气候服务 | 5.1.1(b) 促进女性的独特贡献，包括通过表彰女性在气象/水文/气候学方面的杰出成就 | 5.1.1(c) 通过邮件列表、WMO网站和性别平等网页链接、Facebook（脸书）帖文和推文，广泛使用和传播WMO秘书处开发的宣传材料和工具 |
| 5.1.2(a) 继续组织专门的性别日和其他小组、会议和会外活动（单独举办和与主要会议一起） | 5.1.2(b) 计划和组织小组、会议、会外活动和专门的性别日（单独举办和与主要会议一起） | 5.1.2(c) （合作）组织和举办与性别有关的活动 |
| 5.1.3(a1) 开发信息图和多媒体资源（1）强调女性在气象、水文、和气候中的作用；（2）天气、水和气候的性别影响；（3）倡导性别响应型天气、水文和气候服务5.1.3 (a2) 在新网站上增加天气、气候和水领域杰出妇女的简介部分，以此显化妇女的作用 |  | 5.1.3(c) 开发和传播宣传材料（1）强调女性在气象、水文、和气候中的作用；（2）促进女性榜样；（3）倡导性别响应型天气、水文和气候服务 |
| 5.1.4(a) 继续积极参与性别平等网络，如UN-SWAP、国际性别倡导者等。  | 5.1.4(b) 在与技术委员会和区域协会工作相关的STEM领域探索性别网络并与其合作 | 5.1.4 (c) 与国际组织的外地办事处合作，如联合国妇女署、UNDP等。 |
| 5.1.5 (a) 鼓励会员为各级奖项确定可信的女性候选人 |  | 5.1.5 (c) 积极寻求并确定可信的女性候选人参加各级奖项的评选 |
| **5.2确保沟通材料/工具强调性别问题并避免性别偏见** |
| 5.2.1(a) 在文件中使用性别包容性语言，包括职位描述/广告和员工培训，并相应更新WMO风格指南 |  | 5.2.1(c) 尽可能在文件中使用性别包容性语言，包括职位描述/广告和员工培训 |
| 5.2.2(a) 在文件中使用性别包容性语言，包括职位描述/广告和员工培训 |  | 5.2.2(c) 鼓励（在可能的情况下）男女在所有通讯中的平等代表权（例如新闻稿中的照片、宣传服务） |
| 5.2.3(a) 继续汇编从事气象、水文和气候工作的女性的图像，并尽可能多地用于宣传材料和我们的新网站 |  | 5.2.3(c) (i) 鼓励（在可能的情况下）男女在所有通讯中的平等代表权，包括照片(ii) 促进妇女在媒体和机构中作为NMHS发言人的作用 |
| 5.2.4(a) 提高女性榜样的可见度，例如通过网络访谈和视频、励志演讲者的计划，重点新闻稿和工作人员成就的内部通讯。在WMO网站上开发一个关于WMO性别平等的网页，以促进我们的行动 |  | 5.2.4(c) 提高女性榜样的知名度，并提供有关女性对WMO成就文章的信息 |
| 5.2.5(a) 与记者和天气节目主持人合作，更好地传达性别相关问题，包括从教育到服务提供 |  | 5.2.5(c) 与记者和天气节目主持人合作，更好地传达性别相关问题，包括从教育到服务提供 |
| **5.3通过关于性别主流化的激励措施和定期信息，促进政策对话和实施** |
| 5.3.1(a) 在高级管理人员的支持下，向所有负责部门传达WMO性别主流化的理由和益处 |   | 5.3.1(c) 通过关于性别平等和性别响应型气候服务益处的研讨会/宣传活动，促进将性别主题纳入NMHS主流的理由，包括受益于此类计划的人员的参与（“性别平等大使”） |
|  |  |  |
| 5.3.3(a) 汇编和传播性别主流化的有效做法，包括服务提供 | 5.3.3(b) 收集和分享关于性别主流化的案例研究和有效做法，并就应用WMO性别平等政策、准则和行动计划提供反馈意见 | 5.3.3(c) 开展研究并向秘书处提供性别主流化的案例研究、故事和实例（包括提供服务），以编订有效做法纲要。 |
| **5.4确保沟通材料/工具利用适合不同性别受众的多种模式、方法和渠道** |
| 5.4.1(a) 更新WMO战略，为沟通渠道、方法、模式等提供多种选择。利用新型现代工具（如Tik Tok等社交媒体）接触年轻人。在不同的社会平台上宣传我们的科学家 |  |  |
| **6. 资源跟踪和分配** |
| **6.1 开发和使用财务资源跟踪机制来量化资金的支付** |
| 6.1.1(a) 确保符合WMO新的ERP系统中的性别标识，以便能够收集所有与性别相关的信息 | 6.1.1(b) 适用时在战略规划和计划中使用性别标记报告 |  |
| 6.1.2(a) 对性别标记结果进行分析，并为相关会议和报告提供意见 |  |  |
| 6.1.3(a) 制定方法、技术解决方案和机制，将性别标记应用于经常预算活动 | 6.1.3(b) 考虑预算需求，以支持计划一级的性别平衡 |  |
| **6.2确保通过常规预算规划和自愿捐款提供资金** |
| 6.2.1(a) 确保在常规预算中为秘书处工作人员和会员的性别问题相关活动分配预算 | 6.2.1(b) 确保在常规预算中为性别问题相关活动分配预算 | 6.2.1(c) 通过自愿捐款为WMO性别问题相关活动信托基金捐款 |
| 6.2.2(a) 在提交给捐助者的提案中纳入性别组成部分 | 6.2.2(b) 为性别平等和赋予妇女权力的资源分配设定财务基准 |  |
| **7. 服务提供** |
| **7.1建立对天气、水文、气候和环境服务的性别特定方面的理解** |
| 7.1.1(a) （合作）组织关于天气、水和气候的几个[牙买加]语言性别特定方面的区域和次区域气候和/或水文论坛或研讨会 | 7.1.1(b) 组织关于天气、水和气候的性别特定方面的区域和次区域性别平等大会、论坛或活动 | 7.1.1(c) 在国家和社区层面也举办性别平等会议、论坛和活动 |
| 7.1.2(a) 制定关于天气、水和气候的性别影响的工具并编写出版物 |  | 7.1.2(c) 开展以下方面的研究和分析（1）天气、水和气候的性别影响（2）女性和男性如何获取、释用和使用天气、水文和气候服务（3）如何使用天气、水和气候信息 |
| 7.1.3(a) 综合关于天气、水和气候的性别影响出版物 |  | 7.1.3(c) 在社区层面举办的讲习班期间，对天气、水和气候的性别影响进行调查 |
| **7.2 制作和传播性别响应型天气、水文、气候和环境服务** |
| 7.2.1(a) 将性别观点纳入“全民预警”、气候风险与预警系统（CREWS）倡议、系统观测融资机制(SOFF)倡议以及WMO其他倡议和所有预算外项目的各组成部分 | 7.2.1(b) 制定和修改相关规章性材料 | 7.2.1(c) 为天气和气候服务专业人员、推广和救援人员组织培训、开发通信方法和工具，确保男女平等获得天气、水文和气候服务（通过当地语言翻译，使用多种媒体渠道等）。 |
| 7.2.2(a) 确定NMHS将性别主流化纳入服务提供的战略和机制 | 7.2.2(b) 确定将性别主流化纳入服务提供的战略和机制，并由NMHS实施 | 7.2.2(c) 利用参与性和性别响应型工具吸引女性和男性收集、记录和分析信息 |
| **7.3确保男女平等获取、释用和使用天气、水文、气候和环境信息和服务** |
| 7.3.1(a) 确保男性和女性都平衡参与小组讨论和活动。这将包括开展具体工作也确保男性参与有关性别问题的会议和活动 | 7.3.1(b) 制定和修改相关规章性材料 | 7.3.1(c) （1）根据女性和男性的特殊需要和作用定制天气和气候服务（2）提供教育和培训，使女性用户能够获取和使用天气和气候信息及产品 |
|  | 7.3.2(b) 确保WMO资料政策具有性别响应性 | 7.3.2(c) 增加女性参与服务提供的用户论坛 |
| **7.4确保女性更多地参与提供服务** |
|  |  | 7.4.1(c) 通过关于赋权职场女性的制度规定（如灵活的工作时间，远程办公，产假/陪产假 |
|  |  | 7.4.2(c) 在制作和提供天气、水文和气候服务方面努力实现性别平衡 |
|  |  | 7.4.3(c) 确保女性参与社区灾难响应团队 |

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

1. *2024–2027年优先行动用红色标出；代表了需要技术委员会性别问题联络员进一步开展工作、制定行动的2020–2023年优先重点以及与实施战略和运行计划SO 5.3有关的行动。* [↑](#footnote-ref-2)
2. 组成机构的行动也适用于研究理事会。 [↑](#footnote-ref-3)
3. 针对女性和男性用户以及服务提供方和中介机构的能力开发行动见第7节：服务提供 [↑](#footnote-ref-4)