|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 天气 气候 水 | **世界气象组织****观测、基础设施与信息系统委员会****第二次届会**2022年10月24至28日，日内瓦 | **INFCOM-2/文件9** |
| 提交者：会议主席2022.10.27**APPROVED** |

**议题9： 性别问题**

# 关于解决INFCOM性别和多样性问题的拟议行动

|  |
| --- |
|  |
|  |

# 总体考虑

### INFCOM性别和多样性问题

 性别平衡

 继任规划

 代表性不足的领域和/或地区的参与

2022年夏初，来自28个国家的约60位代表齐聚参加首次INFCOM性别研讨会。启动介绍会是一种独特的工作，旨在积极解决INFCOM专家组的性别平衡问题并启动INFCOM圈概念。

INFCOM性别组认为，由Sheryl Sandberg（不久前担任脸书CEO）设计的“励媖圈”模式作为适合INFCOM的女性会面、讨论问题、建立人脉、了解机会和相互支持的第一步。

通过做报告和互动分组讨论，产生了许多理念，成为未来讨论的潜在主题。总之，研讨会反响热烈。有许多国家参会。

鉴于需要促进能力发展来消除均衡性别参与面临的障碍，并推广多元化的良好做法，随后在夏末举办了“职场盟友”研讨会，此次研讨会颇受好评，最终形成了男性和女性在其任职部门和INFCOM团队中采取行动的各项具体的坚定承诺。

此后，为了创建、维系和逐步扩展女性专家网络，建立了七个INFCOM圈（其中每个有10位女性），以继续满足建立及培养女性科学家和技术专家网络的需求。

# 决定草案

## 决定草案9/1 (INFCOM-2)

### 关于改进INFCOM性别平衡和多样性的拟议行动

**观测、基础设施与信息系统委员会，**

**忆及**关于通过提供符合女性和男性具体需求和社会经济环境的性别敏感型天气、水文和气候服务从而实现性别平等和建立复原力的目标，

**进一步忆及**WMO承诺推进可持续发展目标10“减少不平等”具体目标10.2，该目标旨在到2030年，增强所有人的权能，促进他们融入社会、经济和政治生活，而不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他任何区别，

**确信**多样性和包容性包括SDG10所要求的所有要素，其有助于现代组织促进创新、提高绩效、促进改善治理以及更好地服务社会；

**重申**INFCOM性别联络人的八个优先重点，**决定：**

(1) 推出INFCOM圈作为一种持续的机制，在WMO及其会员的女性团体（包括青年专家）中建立联系、开展交流并给予指导，并根据需要修改材料，以扩大文化的地域吸引力，促进区域多样性；

(2) 根据职场盟友研讨会的结果制定建议，同时调整其内容，以扩大其在WMO范围内的实用性，并能够定期举办此类研讨会；

(3) 从参与WMO专家组的女性中收集和宣传成功的范例以及参与专家组是如何帮助她们提升技能、信心、领导力以及给其各自单位带来的效益；

(4) 推动本决定[附件](#_Annex_to_draft)中所述的INFCOM性别联络人八个优先重点的实施情况；

(5) 确保INFCOM的性别活动和优先事项与WMO战略计划（2024-2027）、WMO性别平等政策和最新的WMO性别行动计划的目标保持一致。

(6) 将INFCOM每次管理组会议上关于现状和进展情况的审议列为常设议题；

(7) 向INFCOM届会反馈关于性别和多样性问题的现状和进展情况；

**要求**会员在EC-76之前为WMO专家网络注册其部门中代表性不足群体的专家，特别是女性专家，以解决委员会当前的性别失衡问题；

**还要求**会员鼓励包括青年专家在内的更多女性及其他多元化团体自愿加入专家组，在必要时确定和消除内部障碍和偏见；

**提请**会员任命女性代表参与INFCOM的；

**另提请**会员在其部门中增进性别平等以及其他多元化团体的参与；

**提请**P/INFCOM推进扩大“职场盟友”社区的成员，并鼓励INFCOM、SERCOM和研究理事会之间的合作，以加强各委员会在性别平等和区域包容性方面的经验教训和良好做法，从而支持提高妇女参与WMO所有技术委员会活动的目标。

**提请**P/INFCOM与P/SERCOM和RB主席合作，协调制定一项联合建议提交EC-76，以便在最后确定WMO战略计划（2024-2027）“具体目标5.3 促进平等、有效和包容地参与治理、科学合作及决策”时予以考虑。

**提请**秘书长在《WMO公报》特刊中专栏介绍性别平等问题，在WMO网址的[性别平等页](https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality)面上公布女性参与WMO所有方面活动的更多范例，并在《WMO公报》特刊中收录着重于性别平等的精选文章。

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

做出决定的理由：[决议82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9832#page=258) – 性别行动计划，[决议1 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9832#page=14) – WMO战略计划2020-2023年，[决定55 (EC-70)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5182#page=213) - WMO性别平等政策和行动计划的实施，[决定25 (INFCOM 1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10939#page=186) – 基础设施委员会工作中的性别平衡和赋予女性权力。尤其要求更多女性的参与，以便实现WMO设定的40%的目标。

注：本决定取代[决定25 (INFCOM-1)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10939#page=186)，后者不再有效。

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

[附件：1](#annex)份

## 决定草案9/1 (INFCOM-2)的附件

## INFCOM性别组的优先重点

### 1. 需要提名女性专家

1.1 INFCOM官员和专家包括：由63个成员（共115个成员）提名的511名专家和由20个合作伙伴提名的88名专家。其中女性仅占24%。

1.2 平均而言，INFCOM常设委员会和研究组中的女性占35%，高于指定的24%的基线，但低于设定的40%的目标参与度。

1.3 需要为专家数据库提名更多的女性专家。

### 2. 需要促进常设委员会和研究组中的性别平衡

2.1 在九个INFCOM常设委员会和研究组中，仅有四个可达到WMO设定的40%女性参与的目标。随着原来的团组解散而新的团组组建，这一失衡情况必须予以解决。

2.1 达到40%基准的专家组比例甚至更低。

**3. 性别平衡的八个重点领域**

(1) 协助并监测WMO性别行动计划在INFCOM的成功实施，特别是世界气象大会在其第十八次届会（Cg-18）上确定的2020-2023年优先行动；

(2) 通过在《WMO公报》和《MeteoWorld》及其他在线通信工具上定期发表文章，使服务于INFCOM的女性的独特贡献和杰出成就有更高的曝光度，以鼓励尤其是此领域以及代表性不足地区的年轻女科学家；

(3) 根据实际步骤，构思消除障碍和偏见并提高妇女平等参与INFCOM工作的战略，包括考虑工作-生活平衡、树立榜样、推广在新冠疫情期间获得的经验，以及普遍推广促进性别平等和赋权女性的两性平衡良好做法。这些做法应具有可展示的成果、有定量和/或定性的影响证据并有可能在别处成功采纳和推广；

(4) 创建、维持并逐步扩大参与INFCOM所有领域工作的女性专家网络，重点是促进成功利用科学、技术、工程和数学(STEM)等计划的会员分享最佳做法，以协助稳固未来的人力资源，并确保WMO及其会员提供的天气、水和气候服务的开发者和用户能服务于全球社会，同时认识到女性和男性受到的天气和气候影响有所不同；

(5) 通过INFCOM的活动和工作，推进妇女的能力发展，包括但不限于促进和推动组织区域和次区域性别平等会议、研讨会、论坛和活动，以促进和增加妇女参与观测、基础设施和信息系统，并加强妇女，特别是年轻专家*[BCT]*作为天气、水和气候服务科学家、技术人员和用户的地位，从而促进妇女更多地参与天气和气候决策和政策制定；

(6) 促进和监测促进性别平等的天气、水文、气候和环境基本基础设施和服务的生产，酌情与其他联合国机构合作，探讨如何确保更广泛地参与和了解用户需求，同时认识到，由于基于性别的劳动分工、流动形态和社会预期的行为模式，妇女可能以不同方式获取相关信息，并有不同的需求和不同的资源获取途径；

(7) 定期汇编关于INFCOM内实施性别主流化的统计数据、对之进行分析并撰写报告，通过已确定的WMO具体目标指导实施的进程；

(8) 促进妇女从内部晋升到INFCOM领导职位上有更高的区域代表性和机会平等。

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