



联合国开发计划署、
联合国人口基金和
联合国项目事务署
执行局

Distr.: General
28 March 2024
Chinese
Original: English

2024 年年度会议

2024 年 6 月 3 日至 7 日，纽约

临时议程项目 7

开发署 2022-2025 年战略计划中期审查，
包括署长 2023 年年度报告

开发署关于 2023 年联合检查组各项建议的报告

摘要

根据由大会 2004 年 12 月 23 日第 59/267 号决议提出、经大会 2008 年 4 月 3 日第 62/246 号决议重申的要求，本报告概述开发署管理层对联合检查组(联检组)的建议作出的回复，并提请注意向联合国系统各组织立法机构提出的建议。

本报告重点关注联合检查组与开发署有关的四份审查报告，它们是开发署在 2023 年年度会议上向执行局介绍关于 2022 年联合检查组各项建议的报告(DP/2023/14/Add.1)之后，才公开印发的。本报告讨论了联合检查组在四份审查报告中向开发署提出的总共 21 项建议：17 项给开发署管理层，4 项给开发署立法机构——执行局。本报告载有开发署管理层对 21 项建议的回复，还包含联合检查组 2022 年和 2021 年印发的审查报告所载建议的最新执行情况。

决定要点

执行局不妨表示注意到本报告，包括管理层对联合检查组向执行局所提 4 项建议作出的回复。



一. 联合检查组 2023 年印发的报告概览

1. 2023 年，联合检查组(联检组)印发了一份说明和六份报告。其中，一份专门针对联合国人口基金(人口基金)，一份针对联合国粮食及农业组织(粮农组织)，一份针对多个组织，¹ 其余三份报告和一份说明属于系统范围审查。本报告简述了联检组在本报告撰写之际印发的三份全系统报告和一份全系统说明。² 它们均与开发署有关。本报告内有开发署管理层就报告中针对开发署提出的全部 21 项建议作出的回复，以及联合检查组 2022 年和 2021 年印发的报告所载相关建议的执行情况。联合检查组的完整报告、额外附件以及联合国系统行政首长协调理事会(首协会)的评论意见可通过以下方式查阅：浏览联检组网站(<http://www.unjiu.org>)，或者点击第二章里每份报告的超级链接。本报告还囊括了在报告起草时首协会业已发表的评论意见。

2. 说明和报告分别是：(a) 审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)；(b) 审查可供联合国系统各组织工作人员使用的上庭前阶段内部申诉机制(JIU/REP/2023/2)；(c) 审查联合国系统各组织的问责制框架(JIU/REP/2023/3)；(d) 联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查(JIU/REP/2023/4)。

二. 联合检查组 2023 年相关报告和建议概要和相应审查情况

3. 管理层对联合检查组说明和报告中的相关建议，包括由立法机构审议的各项建议均作出了回复，具体见下文。附件一简要统计了联检组 2023 年报告所含与开发署有关的建议的执行情况。附件二总体介绍了本报告所列联检组报告中与开发署有关、向开发署立法机构——执行局提出的建议。附件三和附件四简要统计了联检组 2022 年和 2021 年印发的报告所载相关建议的执行情况。

A. 审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

4. 联检组的这份审查报告考察了联合国系统各实体如何在各自的机构中，坚守为解决会员国的种族主义和种族歧视问题、由联合国主持建立的法律和政策框架中的各项规定。报告陈述并分析了种族、种族主义和种族歧视在整个联合国系统有着怎样的表现和构造，以及为加强联合国系统各组织在防止和处理种族主义和种族歧视问题方面的有效性、一致性、持续相关性和可持续性，采取和实行了什么措施和机制。

¹ 审查联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务署执行局、联合国儿童基金会执行局和联合国促进性别平等和增强妇女权能署执行局的治理和监督情况(JIU/2023/7)——根据审查报告，到 2024 年底，每个执行局均应组建一个特设委员会，对审查报告中的(正式和非正式)建议进行研判，并制定行动计划以处理和执行建议，包括设定目标日期、定期报告进展情况。

² 联检组报告识别号对应的是联检组工作方案的所在年份，而不是联检组审查报告的印发年份。

5. 报告包含向开发署等联合国系统各组织行政首长提出的六项建议。它们分为三组：(a) 为问责制度和透明制度提供的支持，建议 1 和 5；(b) 业务活动，建议 2、3 和 6；(c) 在朝着全系统共同目标开展工作时进行的协调和协作，建议 4。
6. 开发署积极参加关于多样性、公平和包容问题的跨专业协调人小组，该小组由首协会管理问题高级别委员会选定的多样性专家组成，可落实审查报告提出的某些建议，比如建立问责框架来处理种族主义和种族歧视问题，开发综合课程以改善认识、学习和业绩，响应不同职能、职类、职级人员的需求，从而应对工作场所一切形式和构造的种族主义和种族歧视现象。
7. **建议 1. 联合国系统各组织行政首长应在首协会框架内协作，最迟于 2024 年 6 月建立一套共同的类别，供人员自愿进行自我宣示，以监测、分析、评价、报告在解决种族主义和种族歧视问题方面，朝着平等、公平、多样性和包容性目标取得的进展和成就。**在 2022 年 4 月 6 日举行的第四十三届常会上，首协会管理问题高级别委员会成立了关于多样性、公平和包容问题的跨专业协调人小组。它由多样性专家组成，力求以共同价值观和原则为基础，在整个系统采取协调一致的办法，实现所期望的严谨、长期文化转型。小组受命通过管理问题高级别委员会-人力资源网，协助委员会采取共同办法，解决联合国系统内的种族主义和种族歧视问题，使用[秘书长的战略行动计划](#)作为组织之间相互协调与协作的基准。
8. 开发署是管理问题高级别委员会-人力资源网多样性、公平和包容工作组的积极成员，支持在机构间层面上执行这项建议。值得注意的是，开发署在工作组发挥了引领作用，会继续就反对种族主义和包容残疾等专门领域为工作组提供支持。鉴于这项建议从本质上涉及到联合国整个系统，并非开发署的专属职权，开发署将继续遵循全系统的进程和决定，并指出这项建议正在审议中。
9. 开发署已采取步骤，争取在人力资源分析工具中使用自愿自我宣示类别。如[“面向 2030 年的人才：第二阶段进展报告”](#)所述，开发署于 2023 年 1 月推出了首个涵盖 2023-2025 年这个期间的多样性、公平和包容战略。为推动开发署成为一个积极反对种族主义的组织，2023 年参与度调查纳入了新的自愿种族和族裔自我宣示类别(它们以联检组的分类为基础)，以便对数据进行交叉分析。经对开发署最近一次参与度调查的结果进行检查，发现参与度结果并未因种族或族裔而出现统计差异。2024 年 3 月，开发署要启动一项包容性调查，在其中纳入同样的自愿种族和族裔自我宣示类别，以便实施类似的分析，确定种族或族裔是否对整个开发署的包容度产生了影响。
10. **建议 2. 联合国系统各组织行政首长应指示各自的培训和学习部门开发、实施影响力大的综合课程，以改善认识、学习和业绩，响应不同职能、职类、职级人员的需求，从而应对工作场所一切形式和构造的种族主义和种族歧视现象。**联合国系统职员学院已经[就这个主题开发了一门课程](#)，供开发署和联合国系统其他组织使用。除这门课程外，开发署在[《面向 2030 年的人才战略》](#)中，还面向各职类、各职级人员提供持续性好、针对性强的学习机会，以加强关键能力，争取把开发署打造成一个多元、包容、公平的机构。这与开发署的胜任能力框

架彼此呼应，胜任能力框架涵盖了**人员管理能力**和**核心行为能力**，后者囊括了以实现多样性和包容性为重点的核心能力。

11. 学习内容包括与多样性、公平、包容有关的广泛资源和学习工具，比如特意开辟了一个资源页面来培养反种族主义技能，在里面提供学习材料，收录了使用联合国所有三种核心语文提供的视频、播客、书籍和文章，还收录了一本独特的专门自我指导练习册，题为“培养反种族主义技能”，由开发署多样性、公平和包容小组开发和设计。作为反种族主义机构间协调小组成员，开发署向联合国其他组织提供了这份资料以及另外三套关于多样性、公平和包容的自学手册。此外，开发署参加了机构间倡议，包括联合国消除种族歧视和保护少数群体网络实践社区为提倡反种族主义行为而组织的会议。考虑到自己在促进多样性、公平和包容、反对种族主义方面的既有资源、工具和学习机会，开发署指出自己遵从了这项建议，认为这项建议已经执行。

12. **建议 3. 联合国系统各组织行政首长如尚未提供充足的资源，用来夯实在执行消除种族主义和种族歧视行动计划方面取得既定成果，则应为此提供充足的资源。**如管理层对建议 2 的回复所述，开发署挖掘资源，加快努力，巩固自己作为一个反种族主义组织的立场。早在 2020 年，开发署署长就指派了一个核心工作人员团队，作为开发署反种族主义咨询小组的一部分，在整个开发署协助就种族主义和种族歧视开展了一系列透明、诚恳的讨论。小组提交了一份附有建议的报告，开发署管理层制定并核可了一项行动计划，力图确保开发署顺利成为一个积极反对种族主义的组织。《反种族主义行动计划》的实施起到了重要的催化作用，若干举措由此产生，正在随着开发署《多样性、公平和包容战略》的执行加速落实。

13. 开发署欣见反种族主义咨询小组于 2022 年 8 月发布了关于开发署未来多样性、公平和包容图景的最终报告。此份报告对开发署今后的方面给出了明确的建议，包括成立全球多样性、公平和包容暨反种族主义和不歧视委员会。2024 年 1 月，委员会在副署长的高层支持下开始工作。此外，开发署已经把当前的重大反种族主义举措纳入《2023-2025 年多样性、公平和包容战略》，其内容包括开发一个工具，让开发署工作队伍更加的多元，在工作队伍与服务对象社区之间建立更强的联系。该工具可以使国家办事处根据服务对象社区确定工作人员的构成，吸引各种人才申请开发署的工作。此外，开发署在#UNDPListens(“开发署在倾听”)下的所有开发署雇员调查中，引入了自愿提供种族和族裔人口数据的功能。这包括开发专门用于培养反种族主义技能的学习资源。在《多样性、公平和包容战略》的驱使下，“开发署发声文化：安全空间”倡议应运而生，在 2024 年试行。此项倡议包括采取行动以增进信任感、归属感和心理安全感，而且推出了一个新的“安全空间”平台，为开发署人员提供非正式机制，以处理偏见、微攻击和其他类型的排斥事件，比如植根于种族主义的排斥事件。额外采取的举措之一是确保将反对种族主义融入开发署的核心方案拟订工作。开发署确认，在朝着成为一个真正反种族主义组织前进的道路上，已经并将继续投入充足的资源，而且正取得进展，因此接受这项建议，认为这项建议已经执行。

14. 建议 4. 联合国系统各组织行政首长作为首协会的成员，应共同设计出一个高级别机构间常设机制并为之提供资源，该机制旨在团结各组织，利用其现有能力和相对附加值来开展协作，一起努力响应关于整个联合国系统解决种族主义和种族歧视问题的近期和长期需求，并且进行必要的转型变革，从而增进在各组织和全系统层面上所作努力的持久意义和价值。开发署持续参与机构间为促进多样性、公平和包容所作的努力。这包括在内凭借高级管理会议、在外依托管理问题高级别委员会-人力资源网多样性、公平和包容工作组对讨论加以引导，并且通过参与非正式机构间反种族主义协调小组对讨论加以引导。

15. 开发署欢迎关于就种族歧视问题进行更多机构间协调这项呼吁，支持使用工作组等现有运作机制，而不是创建一个平行机制。开发署已经在发挥重要作用，支持管理问题高级别委员会的协调机制，加强机构间多样性、公平和包容工作的统一性。鉴于这项建议从本质上涉及到联合国整个系统，并非开发署的专属职权，开发署支持尽可能在机构间层面上执行这项建议。开发署将继续遵循全系统的进程和决定，同时指出这项建议正在审议中。

16. 建议 5. 联合国系统各组织行政首长应最迟于 2024 年建立一个问责框架，在里面设置预期成果、结果和主要业绩指标，以便处理种族主义和种族歧视问题，并且应定期向立法机关和(或)理事机构报告在实现预设成果方面取得的进展。开发署同意这项建议，但指出与消除种族主义有关的成果和承诺不应是孤立的，而应在多样性、公平和包容这个更广大的组织背景下加以考虑，领导有义务创造并呵护一个崇尚包容的工作场所、一个明确禁止任何形式歧视的工作场所。开发署已凭借《2023-2025 年多样性、公平和包容战略》在这方面采取了步骤，《战略》中有一套全组织业绩指标，指标与成熟度模型挂钩，从而确保能对照商定结果保持进展。开发署将继续遵循执行局与提交进展报告有关的要求，确保酌情保持一致。有鉴于此，开发署接受这项建议，指出这项建议正在执行。

17. 建议 6. 联合国系统各组织的行政首长应在人力资源管理方面更好地为所有人员平等地分配机会。包括高级职位人员在内的所有人员均享有平等的机会和职业发展，是开发署人力资源政策和做法的核心。《面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略》重点领域 8(把开发署建设成一个多元、包容和公平的实体)显示，开发署将继续(1) 提倡打造一支多元的工作队伍，挖掘、重视和奖励多维度、真实、独特的知识、现实经验和复原能力；(2) 加强以归属感、信任感为基础建立的包容性、无歧视、无骚扰、无偏见职场文化；(3) 促进工作场所的公平，确保所有人特别是代表性不足的群体真正享有平等的机会。开发署指出其确立了政策和做法以促进机会平等，认为这项建议已经执行。

B. 审查可供联合国系统各组织工作人员使用的上庭前阶段内部申诉机制 (JIU/REP/2023/2)

18. 联检组的这份审查报告对比了整个系统正式内部申诉机制现行模式的优缺点，强调了良好做法，突显了在可能的情况下，通过调整当前机制和程序来增进效力和一致性的机会。

19. 联合调查组的报告全面审查了不同组织的内部司法制度，简要陈述了各种制度及其运作方式。开发署赞赏这份报告，因为它介绍了就提供求助渠道而言，不同内部司法模式具体如何运作，列出了不同模式的优缺点，指出了需要改进的领域。开发署有意确保可资工作人员利用的内部申诉机制能提供充分求助渠道和正当程序保障，让大家相信开发署有实现法定目标的能力。审查报告内含七项建议，其中只有一项(建议 5)对开发署适用。此项建议已交开发署执行局审议，载于本报告附件二。

C. 审查联合国系统各组织的问责制框架(JIU/REP/2023/3)

20. 联检组的这份审查报告是针对联检组 2011 年关于联合国系统问责制框架报告的后续跟进。审查的目标是：(a) 研究联检组 2011 年报告所载建议的接受和执行情况；(b) 更新联检组 2011 年问责制参考框架；(c) 将现有问责制框架与更新后的 2023 年联检组问责制参考框架进行对比；(d) 审查组织如何监测各自框架的效率和效果；(e) 审查就联合国问责制共同开展的活动。审查报告中所有五项建议系针对开发署提出：建议 3、4 和 5 向署长提出；建议 1 和 2 向执行局提出，供执行局审议。

21. 开发署赞同秘书长关于这份审查报告的说明(A/78/595/Add.1)中首协会的一般性评论和对于具体建议的评论。开发署希望指出，由于联合国系统各组织的任务规定、工作方式和业务模式不同，联合国一些组织(包括开发署)可能不得不调整联检组建议的办法，包括问责参考框架和基准，使之顺应所适用的环境。开发署会努力尽可能吸取各项建议和经验教训。

22. 建议 3. 从 2025 年起，联合国系统各组织行政首长应定期向其立法机关和(或)理事机构报告问责制框架的执行情况及其为其主要成分支出的费用。开发署向执行局提交的问责相关报告和报告时间安排已在开发署的**问责制框架**中确定，作为执行局一个日历年三届会议的一部分执行。开发署管理层指出此为既有做法，认为这项建议已经执行。

23. 建议 4. 联合国系统各组织行政首长应在 2024 年底前通过适当机构间机制进行协商，参照修订版联检组问责制参考框架，制定联合国系统共同问责制参考框架的成熟度模型。如任何机构间机制业已建立，开发署愿通过这种机制开展协作，制定联合国系统共同问责制框架成熟度模型，期待首协会在认为适当时，协调此项工作，将之纳入工作议程。有鉴于此，开发署指出这项建议正在审议中。

24. 建议 5. 联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底前对照联合国系统共同问责制参考框架成熟度模型，就各自问责制框架的成熟度编写评估报告，并与各自的立法机关和(或)理事机构分享评估结果，供其参考。这项建议的执行取决于建议 4 的执行，而且应当考虑管理层对建议 4 的评论中提到的挑战。有鉴于此，开发署指出这项建议正在审议中。

D. 审查联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法(JIU/REP/2023/4)

25. 联检组的这份审查报告研究了组织处理人员精神卫生和健康问题的办法，同时铭记业务模式和任务规定塑造了各个组织的内部文化、风险状况和业务要求。审查的目标是：(a) 研究与联合国系统各组织工作人员精神卫生和健康有关的战略、政策和做法；(b) 分析组织结构和职能，确保在精神卫生和健康方面采取预防和保护措施；(c) 审查相关全系统机制和机构间举措；(d) 查明联合国系统各组织内部和各组织之间的相关良好做法和经验教训。

26. 开发署赞同秘书长关于这份审查报告的说明(A/78/695/Add.1, 第 2、3 和 4 段)中首协会的一般性评论和对于具体建议的评论。开发署欢迎这份审查报告，完全认可对开发署乃至联合国系统精神卫生政策和做法的建议及审查结果。开发署也认可《2024 年及其后联合国系统精神卫生和健康战略》中给出的建议。这两份文件属基本步骤，有助于营造这样一个工作环境：不仅能促成最佳精神卫生状态，而且能确保一有需要即随时提供关键支持。确保人员的健康、安全和福祉始终都是开发署的首要优先事项，这在《面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略》中得到了巩固。开发署将继续以贯彻落实《联合国系统精神卫生和健康战略》和《开发署职业健康、安全和福祉战略》为抓手，积极主动地履行这一承诺。

27. 审查报告包含 11 项建议，其中 9 项系针对开发署提出。建议 1、2、4、5、8、9、10 和 11 向署长提出。建议 3 向执行局提出，供执行局审议。许多建议已经是开发署的既有做法。

28. 建议 1. 尚未参加联合国系统精神卫生和健康战略执行委员会的联合国系统各组织行政首长，最迟应于 2024 年执行委员会第一次会议时，提名一名代表参加执行委员会。开发署已提名一位代表定期参加联合国系统精神卫生和健康战略执行委员会的会议和讨论。开发署指出此为既有做法，这项建议已经执行。

29. 建议 2. 尚未确定处理工作人员精神卫生和健康问题的循证和数据驱动组织做法、尚未制定工作场所行动计划并在其企业风险管理流程、职业健康与安全框架和人力资源战略中体现其原则的联合国系统各组织行政首长，最迟应于 2025 年底确定这种组织做法和行动计划。开发署已通过《开发署职业健康、安全和福祉战略》和《面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略》，确定了关于精神卫生 and 健康的组织方法。这包括凭借“面向 2030 年的人才”成果框架每年跟踪和更新的执行计划。开发署指出此为既有做法，认为这项建议已经执行。

30. 建议 4. 联合国系统各组织行政首长最迟应于 2024 年底审查有关工作人员重返工作岗位的规则，包括为重返工作岗位提供便利的规定，以确保精神卫生相关考虑具有包容性，并制定标准作业程序，明确规定作用和责任，包括决策的作用和责任。开发署将与联合国共同制度其他相关利益攸关方一道审查相关监管框架，评估为开发署人员重返工作岗位提供便利的备选方案。有鉴于此，开发署接受这项建议，指出这项建议正在执行。

31. 建议 5. 联合国系统各组织行政首长最迟应于 2024 年底，利用由联合国工作人员/精神压力辅导员小组编写并经联合国系统行政首长协调理事会人力资源网核可的辅导员专业标准指南，并利用联合检查组在本报告中强调的关键要素，评估和确定其组织范围内辅导职能存在的任何差距或可改进领域。开发署的辅导员已在遵循由联合国工作人员/精神压力辅导员小组编写并经联合国系统行政首长协调理事会人力资源网核可的辅导员专业标准指南。开发署将进一步研究这份指南，找出一切差距，藉此为开发署的辅导小组提供支持。有鉴于此，开发署接受这项建议，指出这项建议正在执行。

32. 建议 8. 联合国系统各组织行政首长应确保其组织协作进行所有地点现有社会心理支持能力摸底，并在设计工作场所行动计划时考虑全系统的能力，利用共享服务、费用分摊和其他模式，以具有成本效益和高效的方式提供服务。开发署支持这项建议，正在与联合国工作人员/压力咨询顾问专题组和危急事件应激反应管理科/危急事件应激反应工作组内的其他全系统机构协作。开发署为国家办事处层面上的当地费用分摊预算提供了部分资金，对危急事件应激反应管理科聘用的咨询顾问给予支持。开发署将继续与其他机构共同开展工作，加强这一协作，将之作为《2024 年及其后联合国系统精神卫生和健康战略》执行过程的组成部分。开发署指出此为既有做法，而且这项建议从本质上涉及到联合国整个系统，认为这项建议已经执行。

33. 建议 9. 联合国系统各组织行政首长应确保最迟于 2025 年底制定工作人员精神卫生和健康工作场所行动计划，并确保行动计划指明在获得社会心理支持服务方面存在的障碍，包括通过普及精神卫生知识举措、外联和促进卫生措施，优先减少污名化。开发署已在通过内部沟通渠道，比如健康内联网页面、健康应用程序、播客、公告、全球网络研讨会、国家办事处和小组会议，提倡关于健康和精神卫生的心理教育。开发署将对照世界卫生组织准则和全球精神卫生主要调查结果、活动和建议，通过所有活动以及与高级管理层的进一步接触，继续加大对消除污名工作的强调。开发署指出此为既有做法，认为这项建议已经执行。

34. 建议 10. 为实现投资回报最大化，联合国系统各组织行政首长最迟应于 2026 年确保将健康方案和活动纳入本组织循证和数据驱动精神卫生和健康做法，并对其进行例行监测和评估。如管理层对建议 2 的回复所述，开发署已凭借《开发署职业健康、安全和福祉战略》和《面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略》，确定了关于精神卫生和健康的组织办法。而且，制定了关键衡量标准和指标来展示方案的效果和效用，将之用于监测开发署健康方案的效力。开发署指出此为既有做法，认为这项建议已经执行。

35. 建议 11. 联合国系统各组织行政首长应探讨最迟于 2024 年底将精神卫生和健康考虑纳入培训方案，特别是纳入针对管理人员的培训方案，以此为手段，为促进讨论和加强学习提供机会，并向有精神卫生状况的工作人员提供支持。开发署已启动了将精神卫生和健康方案纳入开发署各项领导力方案的进程。开发署正在为管理人员安排全球“领导和学习”培训，进一步对管理人员进行精神卫生和健康培训。有鉴于此，开发署接受这项建议，指出这项建议已经执行。

三. 开发署执行联合检查组所提建议的情况

36. 联合检查组在 2023 年印发的一份说明和三份报告中，对开发署提出了 21 项建议。其中，11 项已接受并执行(52%)；4 项正在进行中(19%)；5 项正在审议中(24%)；1 项不相关(5%)。在已接受并执行的 11 项建议中，有 2 项系针对执行局提出(说明载于本报告附件二)。它们包括：(a) “审查可供联合国系统各组织工作人员使用的上庭前阶段内部申诉机制” (JIU/REP/2023/2)中的建议 5 和“审查联合国系统各组织的问责制框架” (JIU/REP/2023/3)中的建议 2。其余 9 项已接受建议系针对行政首长——署长提出，管理层回复载于本报告第二章。

37. 有 5 项建议正在审议中，包括：(a) “审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理” (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)中的建议 1 和 4，向行政首长——署长提出；(b) “审查联合国系统各组织的问责制框架” (JIU/REP/2023/3)中的建议 1，向执行局提出(说明载于本报告附件二)；(c) “审查联合国系统各组织的问责制框架” (JIU/REP/2023/3)中的建议 4 和 5，向行政首长——署长提出。1 项建议被认为不相关，向执行局提出，是“联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查” (JIU/REP/2023/4)中的建议 3。说明载于本报告附件二。

38. 大会第 60/258 号决议请联合检查组加强与各参加组织的对话，并加强其建议的执行工作。根据此项决议，开发署在本报告附件三和四中概述了联检组于 2021 年和 2020 年印发的报告所载相关建议的执行情况。联检组的网基跟进系统登载了关于最新情况的完整说明，可供会员国查阅。

39. 联检组在 2021 年印发的报告和致管理当局函(附件三)中，对开发署提出了 26 项建议。其中，开发署接受并执行了 20 项建议(77%)，未接受 1 项建议(4%)，认为 5 项建议(19%)不相关。

40. 联检组在 2020 年印发的报告(附件四)中，对开发署提出了 44 项建议。其中，开发署接受并执行了 27 项建议(61%)，未接受 3 项建议(7%)，认为 14 项建议(32%)不相关。

41. 开发署致力于跟进自己认为与开发署相关的建议的执行情况，将继续为联合检查组今后的各项举措作出贡献。

联合检查组在 2023 年印发的与开发署相关的报告摘要(截至 2024 年 2 月 28 日)

文号	标题	建议总数	向开发署 提出的建议	其中： 向执行局 提出的建议	向开发署所提建议的执行情况				
					已接受		审议中	未接受	不相关
					已执行	执行中			
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理	6	6	—	3	1	2	—	—
JIU/REP/2023/2	审查可供联合国系统各组织工作人员使用的上庭前阶段内部申诉机制	7	1	1	1	—	—	—	—
JIU/REP/2023/3	审查联合国系统各组织的问责制框架	5	5	2	2	—	3	—	—
JIU/REP/2023/4	联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查	11	9	1	5	3	—	—	1
共计		29	21	4	11	4	5	—	1

联合检查组在本报告编写时间范围之外印发的报告

- [JIU/REP/2023/6](#)：联合国系统各组织的弹性工作安排
- [JIU/2023/7](#)：审查联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务署执行局、联合国儿童基金会执行局、联合国促进性别平等和增强妇女权能署执行局的治理和监督情况
- [JIU/REP/2023/8](#)：审查联合国系统使用编外人员情况及相关合同模式

联合检查组在 2023 年印发的、与开发署无关的报告

- [JIU/REP/2023/1](#)：审查联合国人口基金的管理和行政
- [JIU/REP/2023/5](#)：审查联合国粮食及农业组织的管理和行政

附件二

联合检查组在 2023 年提出供执行局审议的相关建议审查情况

建议	说明
<p>审查可供联合国系统各组织工作人员使用的上庭前阶段内部申诉机制 (JIU/REP/2023/2)</p>	
<p>建议 5</p>	
<p>联合国系统各组织的立法机关和理事机构应要求尚未向其报告正式内部申诉机制(包括专门申诉机制)运作情况的各自行政首长,从 2025 年开始每年报告上述情况。报告应详细说明申诉的数量、事由和结果,包括被认为不可受理的案件、申诉人的人口统计资料以及遭申诉决定是维持不变还是作出修改,并酌情按程序类型分列。</p>	<p>关于向会员国报告联合国正式内部申诉机制的情况,已有成熟的报告模式。它们分别是:秘书长就联合国内部司法每年向联合国大会提交的报告;联合国内部司法办公室在内部司法网站设立的公共线上判例法判例数据库。开发署每年与其他基金、方案以及联合国秘书处一道,通过“秘书长关于联合国内部司法的报告”向联合国大会第六委员会(法律)作报告。秘书长在联合国大会年度会议上介绍报告内容。报告对会员国开放,可通过联合国数字图书馆(https://digitallibrary.un.org,可按联合国大会届次检索)和联合国正式文件系统(https://documents.un.org/prod/ods.nsf/home.xsp)查阅。向联合国大会第七十八届会议提交的最新报告见 https://undocs.org/A/78/156。此外,联合国内部司法办公室在内部司法网站设立了公共线上判例法判例数据库 www.un.org/internaljustice/oaj,里面有联合国争议法庭(争议法庭)和联合国上诉法庭(上诉法庭)的判例。这个门户网站收录了争议法庭和上诉法庭 3 000 多份公开判决,涉及各种与不当行为、业绩管理、骚扰、任用、福利和应享权利等有关的工作场所争议。它还具备搜索功能,可按关键词和元数据过滤参数,比如判决结果、联合国实体(包括开发署)、适用法律、案件类别和判决日期进行搜索。在搜索结果中,提供判决摘要快照,以及判决全文和案件分析的链接。开发署管理层考虑到经联合国大会向会员国报告的既有模式,并注意到这项建议系针对立法机关/理事机构提出,认为这项建议已经执行。</p>

建议	说明
审查联合国系统各组织的问责制框架(JIU/REP/2023/3)	
建议 1 联合国系统各组织的立法机关及理事机构应请其行政首长在 2024 年底对照修订版联检组问责制参考框架评估组织的问责制框架，并视需要加以调整。	开发署谨指出，联检组 2023 年更新的问责制框架和基准是一个有用的良好做法框架，但是这项建议如能为各个机构留出空间来调整自己的问责框架，以最好地满足自己的需要，则不无裨益。在建议案文中添加“尽可能”一语，对此会有帮助。这项建议系针对立法机关/理事机构提出，目前正在审议中。
建议 2 从 2025 年开始，联合国系统各组织的立法机关和(或)理事机构应确保内部监督办公室的监督计划在合理时间框架内涵盖各自问责制框架的所有要素；如涵盖不全，应说明理由。	开发署指出，这一做法符合已得到执行局核准的 问责制框架 。开发署审计和调查处根据风险评估方法和基于风险的年度工作计划，对开发署的系统 and 流程实施了内部审计，开发署的系统 and 流程纳入了开发署 问责制框架 中的问责制要素(第 16 段)。开发署管理层注意到这项建议系针对立法机构提出，考虑到既有做法，认为这项建议已经执行。
组织精神卫生和健康政策和做法审查(JIU/REP/2023/4)	
建议 3 联合国系统各组织立法机构和/或理事机构应要求行政首长最迟于 2026 年底提供最新资料，说明根据关于这一事项的循证和数据驱动组织做法制定和实施精神卫生和健康工作场所行动计划的情况。	开发署已经把精神卫生和健康纳入《 面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略 》的重点领域 9(爱护人才)。为公开关于精神卫生和健康政策执行工作的最新情况定期说明，开发署在网站上发布了以下《 面向 2030 年的人才战略 》执行进展报告：关于《 面向 2030 年的人才第一阶段(2019-2021 年)战略 》的“ 面向 2030 年的人才成就报告，2019-2021 年 ”：2023 年 10 月关于《 面向 2030 年的人才：2022-2025 年第二阶段战略 》的“ 面向 2030 年的人才：第二阶段进展报告 ”。开发署通过署长在执行局年度会议上提交的年度报告，向执行局提供《 面向 2030 年的人才战略 》执行高级别报告。开发署管理层注意到这项建议系针对立法/理事机构提出，虽在议程上就此作出决定属于执行局的权限，但考虑到既有报告做法，认为这项建议与执行局无关。

附件三

联合检查组在 2021 年联检组报告和致管理当局函所含与开发署有关的建议的执行情况 (截至 2024 年 2 月 28 日)

文号	标题	建议总数	向开发署 提出的建议	其中： 向执行局 提出的建议	向开发署所提建议的执行情况				
					已接受		审议中	未接受	不相关
					已执行	执行中			
JIU/ML/2021/1	关于确保联合国系统各组织文件、记录和档案完整性的致管理当局函	1	1	—	1	—	—	—	—
JIU/REP/2021/2	审查联合国系统对内陆发展中国家执行《维也纳行动纲领》的支持	9	3	1	2	—	—	1	—
JIU/REP/2021/3	联合国系统各组织的网络安全	5	2	1	2	—	—	—	—
JIU/REP/2021/4	联合国系统各组织的执行伙伴管理审查	10	10	2	8	—	—	—	2
JIU/REP/2021/5	审查联合国系统的道德操守职能现状 ³	4	4	1	2	—	—	—	2
JIU/REP/2021/6	联合国系统各组织的业务连续性管理	6	6	1	5	—	—	—	1
共计		35	26	6	20			1	5

联合检查组在 2021 年印发的、与开发署无关的报告

- [JIU/REP/2021/1](#)：审查世界气象组织的管理和行政

³ [JIU/REP/2021/5](#) 中的建议 3 已更新为“不相关”。联合检查组的网基跟进系统登载了有关的管理层回复说明，可供会员国查阅。

附件四

联合检查组在 2020 年联检组报告中所含与开发署有关的建议的执行情况 (截至 2024 年 2 月 28 日)⁴

文号	标题	建议总数	向开发署 提出的建议	其中： 向执行局 提出的建议	向开发署所提建议的执行情况				
					已接受		审议中	未接受	不相关
					已执行	执行中			
JIU/REP/2020/1	审查调查职能的状况：联合国系统各组织在加强调查职能方面取得的进展	10	7	6	6	—	—	1	—
JIU/REP/2020/2	支持学习的政策和平台：提高一致性、协调性和趋同性	9	6	1	5	—	—	—	1
JIU/REP/2020/3	联合国共同房地：当前实践和未来前景	8	7	1	1	—	—	1	5
JIU/REP/2020/5	机构风险管理：联合国系统各组织内的方法和效用	4	4	2	3	—	—	1	—
JIU/REP/2020/6	联合国系统使用多种语文情况	7	6	3	1	—	—	—	5
JIU/REP/2020/7	区块链在联合国系统的应用：进入准备状态	8	6	2	3	—	—	—	3
JIU/REP/2020/8	审查联合国系统各组织将环境可持续性纳入主流的情况	10	8	1	8	—	—	—	—
共计		56	44	16	27	—	—	3	14

联合检查组在 2020 年印发的、与开发署无关的报告

- [JIU/REP/2020/4](#)：审查拉丁美洲和加勒比经济委员会的管理和行政

⁴ 联合检查组的网基跟进系统登载了有关的管理层回复说明，可供会员国查阅。