



供参考

联合国儿童基金会

执行局

2025 年年度会议

2025 年 6 月 10-13 日

临时议程* 项目 3

儿基会关于联合检查组建议的报告

摘要

根据执行局第 2001/4 号决定，本报告概述了儿基会对 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日发布的联合检查组(联检组)报告和说明所载建议的回应。在此期间公开发布的七份报告中，六份报告载有与儿基会直接相关的建议。其中，一份报告是给联合国开发计划署(开发署)/联合国人口基金(人口基金)/联合国项目事务厅(项目厅)、联合国儿童基金会(儿基会)和联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)执行局的多机构报告。全系统报告和多机构报告共提出 43 项建议，其中 32 项是针对儿基会的：其中 17 项建议针对儿基会的行政首长，15 项建议针对作为儿基会立法机构的执行局。本报告提供了儿基会管理层对相关建议的回应，并通报了联检组 2024 年之前发布的报告所载建议的最新执行情况。儿基会非常赞赏联检组提出的见解及其报告中所载的相关意见与建议。

执行局不妨注意到本报告，包括管理层对联检组拟请执行局审议的 15 项建议的回应。

* [E/ICEF/2025/11](#)。

说明：本文件全文由儿基会处理。



一. 概述

1. 联合检查组(联检组)向接受其章程的联合国各组织行政首长发出报告、说明和致管理当局函。每份报告或说明都载有供各组织行政首长或立法/理事机构审议的建议。致管理当局函载有提请所有参与组织行政首长注意的建议，供其酌情采取行动。

2. 儿基会向执行局提交的这份报告简要概述了儿基会对联检组在 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间公开发布的相关报告的回应¹，以及对联检组向儿基会提出的建议的评论意见(见附件一)。联检组的完整报告和任何其他附件和评论意见(例如联合国系统行政首长协调理事会(首协会)提出的意见)可通过联检组网站或第二节所列每份报告的超链接标题获取。

3. 自儿基会向执行局 2024 年年度会议提交联检组 2023 年报告(E/ICEF/2024/13)以来，儿基会已与联检组合作开展了多项审查工作。儿基会管理层继续优先执行联检组的建议，并通报执行进展。作为首协会的成员组织，儿基会还为联合国全系统对联检组报告的综合回应做出了贡献。

4. 2024 年，联检组发布了 7 份报告。一份单一组织报告，题为“对联合国促进性别平等和增强妇女权能署的管理和行政事务审查”，因此不适用于儿基会。一份多机构报告，针对开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执行局。五份全系统报告和一份多机构报告共载有 43 项建议，其中 32 项与儿基会有关(15 项针对儿基会执行局，17 项针对儿基会行政首长)。截至 2025 年 1 月 31 日，32 项建议的接受和执行情况见附件一，可归纳如下：

- (a) 儿基会接受了 12 项建议，其中 10 项已经落实，2 项正在执行中；
- (b) 有 1 项建议未被接受；
- (c) 有 9 项建议与儿基会无关或超出其专属执行权限范围；
- (d) 儿基会执行局正在审议与治理和监督有关的 10 项建议。

5. 附件二详细说明了截至 2025 年 1 月 31 日，联检组在 2024 年之前提出的 11 项尚在执行中的建议的落实情况。总结如下：

- (a) 5 项已落实；
- (b) 6 项正在推进中(1 项于 2022 年提出，5 项于 2023 年提出)。

¹ 联合检查组(联检组)在 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间发布了七份报告，其中六份与儿基会相关。在执行局 2025 年年度会议上，儿基会将对 2023 年 12 月 31 日之后发布的、属于联检组 2022 年、2023 年和 2024 年工作方案一部分的报告发表评论。

二. 2024 年发布的联检组报告要点

6. 以下概述了六份与儿基会相关并附有建议的报告。有关相关建议的更多评论意见，请见附件一。

A. 联合国系统各组织的弹性工作安排(JIU/REP/2023/6)²

7. 联检组的报告《联合国系统各组织的弹性工作安排》(JIU/REP/2023/6)，对包括儿基会在内的联合国各实体的弹性工作安排(FWA)政策及做法进行了详细分析。这份报告应各方在新冠疫情后提出的普遍意见而编写，疫情促使各组织探讨如何将所汲取的经验教训用于改进弹性工作安排，并支持新的工作方式。弹性工作安排被定义为员工与管理层之间商定的对标准工作时间或工作地点的自愿调整，旨在帮助员工平衡其职业和个人责任。该报告阐述了弹性工作安排的现状、使用情况、影响及机遇，并展示了参与组织内的良好做法。

8. 报告对儿基会的做法和程序给予了肯定，这些做法和程序在 2022 年进行了修订，最近一次修订是在 2025 年 2 月。儿基会是少数为员工和管理人员都提供弹性工作安排培训的组织之一，使各团队能够高效落实此类安排。在接受调查的 28 个机构中，儿基会是仅有的两个拥有较完善弹性工作安排数据的机构之一，满足附件九《收集弹性工作安排数据的系统和工具》中的所有标准(首协会的评论意见见 A/79/693/Add.1)。

B. 对联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅、联合国儿童基金会以及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的审查(JIU/REP/2023/7)

9. 根据儿基会执行局第 2022/21 号和 2023/13 号决定，2023 年 2 月，开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执行局的主席们要求联检组对各执行局履行其治理和监督职能的情况进行评价。这一要求旨在确保这些职能符合国际标准和最佳做法。经审议后，联检组将该审查纳入其 2023 年工作方案。最终形成的报告对开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执行局进行了联合评估。

10. 该报告包含 10 项正式建议和 21 项非正式建议，旨在加强开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执行局的治理和监督职能。报告得出结论，落实这些建议的过程“必须完全透明，且由执行局成员亲自牵头推进”。儿基会赞同该报告的观点。根据开发署/人口基金/项目厅执行局第 2024/12 号决定，成立了一个联合工作组，负责对联检组的报告进行研究并提交报告。儿基会执行局决定参加这一联合工作组。

11. 根据第 2024/15 号决定第 10 段的要求，儿基会在提交给儿基会执行局的关于联检组第 JIU/REP/2023/7 号报告的情况说明，³ 以及儿基会各独立办事处关于

² 联检组报告文号与发布年份不对应。

³ 参见：www.unicef.org/executiveboard/media/29421/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Management-UNICEF-EN.pdf。

联合检查组题为《对联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅、联合国儿童基金会以及联合国促进性别平等和增强妇女权能署执行局治理与监督情况的审查》(JIU/REP/2023/7)的联合情况说明⁴中，提供了对该联检组报告的初步评论意见。

C. 《对联合国系统各组织使用编外人员及相关合同方式的审查》(JIU/REP/2023/8)

12. 儿基会欢迎并赞赏联检组关于联合国系统各组织使用编外人员及相关合同方式的报告(JIU/REP/2023/8)。儿基会认为，对参与组织使用编外人员情况的全面概述，有助于儿基会确定在编外人员使用方面的挑战、经验教训以及良好做法。

13. 该报告除了向参与组织的立法和/或理事机构以及行政首长通报联合国系统使用编外人员及相关合同方式的政策和做法现状外，还借此机会对各组织雇用编外人员的做法进行了全面审查。这样做的目的是指导当前和未来与员工队伍相关的举措。

14. 一些重要的调查结果和建议包括：“编外人员”在全系统没有通用的职能定义，各组织应采用全系统统一的术语；整个联合国系统雇用编外人员的主要原因是，与工作人员合同相比，编外人员具有相对灵活性且成本较低；虽然数据收集和定期报告工作已有所改进，但仍需加强定期审查。有一项建议超出了儿基会的专属职权范围(建议 7)；其余六项建议均被接受。儿基会已完成所接受的全部六项建议的落实工作，并致力于利用这些调查结果，不断加强整个组织在编外人员使用方面的工作(首协会的评论意见载于 A/79/694/Add.1)。

D. 《对联合国系统各组织医疗保险计划的质量、成效、效率和可持续性的审查》(JIU/REP/2023/9)

15. 这项审查旨在响应各审计委员会提出的提高服务质量、效率和财务可持续性的要求，对联合国各组织在职和退休工作人员可参加的医疗保险计划进行评价。审查涵盖了 26 个主要医疗保险计划，并强调了参保人数在不断增加。主要调查结果显示，不同组织之间缺乏协调，导致医疗保险承保范围和费用存在差异，这可能会阻碍工作人员的流动，并造成福利待遇不平等。该报告对这些医疗保险计划的运作成效和效率进行了全面分析，重点评估了监测和报告机制的特点、财务绩效以及防欺诈措施。报告强调，许多组织会聘请第三方管理机构(TPA)来管理其保险计划，并强调了自保型保险计划的重要性。尽管在某些计划中发现了一些有效的做法，但报告指出，理事机构普遍缺乏与医疗保险相关的治理措施和积极主动的政策制定。

16. 这项审查提出了七项正式建议，旨在改善联合国系统内的医疗保险计划。首先，管理医疗保险计划的各组织行政首长应确保到 2026 年底，包括当地征聘工作人员和退休人员在内的所有参保群体，均应在管理监督委员会中获得代表

⁴ 参见：www.unicef.org/executiveboard/media/29426/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Independent-offices-UNICEF-EN.pdf。

席位。其次，鼓励各组织研究取消取消对次级受抚养家属及非亲属同住者的保费补贴，强调不应将这些人员的风险与主被保险人的风险混在一起。此外，建议家庭成员参加离职后医疗保险的前提是，他们至少已参加缴费型医疗保险计划五年。这些建议还呼吁大会要求国际公务员制度委员会提出指导方针，以加强在适用诸如代际团结和支付能力等原则方面的一致性。报告特别强调了对医疗保险相关数据的保护，要求对这些数据的处理进行严格控制，以保障受益人的隐私权及其他合法权利。另一项关键建议是，各组织应确保从 2026 年起自愿性缴款能够覆盖捐助方供资项目工作人员的离职后医疗保险债务。最后，敦促联合国各组织的立法机构制定一项长期战略，为新招聘工作人员的离职后医疗保险债务提供资金。此外，该报告还包括 33 项非正式建议，力求进一步改进，包括提高医疗保险计划的透明度，取消可能会阻碍工作人员流动的限制性资格规定，以及根据实际退休人员养恤金对缴款计算进行标准化，以使费用更好地与受益人的支付能力相匹配。

17. 儿基会已接受并落实了建议 2 和建议 5，并指出，虽然这两项建议均要求儿基会采取行动，但一方面，儿基会不为任何不属于工作人员正式配偶和/或受抚养子女的家庭成员或次级受抚养人补贴任何保险费。应当指出，儿基会沿用了联合国秘书处现有的医疗保险体系。儿基会同意应停止这种做法。另一方面，儿基会已通过其第三方管理机构或保险公司，确保为工作人员及其受抚养人的医疗保险相关数据提供最高标准的数据保护。在与第三方管理机构/保险公司签订的合同协议中，儿基会要求第三方管理机构确认将使用适当的安全和加密措施来保护联合国数据的机密性(首协会的评论意见载于 [A/79/695/Add.1](#))。

E. 《对联合国系统各组织对联检组报告和建议的审议及采取行动情况的审查》(JIU/REP/2024/2)

18. 这项审查评估了包括儿基会在内的联合国系统各组织对联检组报告和建议的审议情况及采取的行动。审查研究了在落实联检组建议方面的现有流程、挑战以及有待改进的方面。审查概述了各组织如何跟踪、回应联检组的调查结果，并将结果纳入业务运作中，以提高问责制和效率。

19. 该报告提出了若干建议，以提高联检组与参与组织互动的有效性。这些建议包括提高对联检组建议作出回应的及时性，加强对落实情况的内部监测机制，以及基于评价反馈培养持续改进的文化。对于儿基会而言，这项审查得出的见解尤为宝贵，因为它们肯定了儿基会目前的做法，并为进一步加强其对联检组工作流程的参与提供了指导。通过遵循这些建议，儿基会能够继续加强其在联合国系统内的问责制和运作效率(首协会的评论意见载于 [A/79/717/Add.1](#))。

F. 《联合国系统各组织的预算编制》(JIU/REP/2024/3 第一部分)(JIU/REP/2024/3 第二部分)

20. 儿基会欢迎联检组的报告《联合国系统各组织的预算编制——第一部分：比较分析》，该报告在 1989 年审查的基础上，对联合国系统各组织的预算编制程序和做法进行了最新审查。该报告为立法机构和行政首长提供了对主要预算编

制方法的见解，确定了其中的挑战、经验教训和最佳做法。值得注意的发展情况包括 20 世纪 90 年代后期采用的成果预算制和成果管理制，工作重点从活动转向成果，以及实施国际公共部门会计准则，这提高了财务报告的一致性。

21. 报告强调了一些最佳做法，例如通常为四到五年的中期规划框架，以此指导预算编制工作。虽然两年期预算周期仍然很常见，但包括儿基会、开发署和人口基金在内的一些组织已采用了四年期预算并进行中期审查，以确保面对不断变化的需求有更大的灵活性和响应能力。通过梳理当前的预算编制程序并提供比较数据，该报告为寻求加强联合国系统内财务规划和资源分配的利益攸关方提供了关键参考资料。

22. 作为对这一分析的补充，“第二部分：参考表格”提供了一套完整的 15 张表格，按照 1989 年审查的相同格式，详细列出了联检组各参与组织的各种预算编制方法。这种结构便于对预算政策和做法进行比较分析，使利益攸关方能够追踪随时间推移而发生的重大变化。第二部分通过提供详细的、针对各组织的具体数据，增进了对整个系统内预算框架的理解，促进了知识共享，确定了最佳做法，并推动了预算编制流程的改进。报告的这两个部分共同为加强财务管理以及确保整个联合国系统采用更有效且协调一致的预算编制方法提供了宝贵的的基础。

23. 该报告提出了三项供儿基会采取行动的建议，重点在于加强预算编制方法、使财务规划与全系统的最佳做法保持一致，提高资源分配的透明度。儿基会认为建议 2 和建议 3 已得到落实，因为儿基会根据《联合费用回收政策》(DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1)采用了统一的费用回收方法，该政策是公开的，且由联合国开发计划署、联合国人口基金、联合国项目事务厅和联合国妇女署共同采用。该政策于 2024 年通过《联合费用回收政策全面审查》(DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1)完成更新，并已获各组织相应立法机构的批准(首协会的评论意见暂未提供)。

附件一

2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，联检组向儿基会提出的
建议的落实情况概要

相关建议

备注

联合国系统各组织的弹性工作安排 (JIU/REP/2023/6)¹

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 4

联合国系统各组织的立法机关和理事机构应在 2025 年底前要求各行政首长，作为人力资源管理报告的一部分，定期提供有关弹性工作安排和远程办公政策实施情况的最新信息，包括按性别及其他相关维度分类的统计数据，以便确保在弹性工作安排管理方面做出以数据为驱动、以证据为依据的决策。

已接受并执行

儿基会指出，这项建议是针对儿基会执行局提出的，执行局负责确定报告义务。

如报告第 74 段所强调的，在回答与工作生活平衡相关的问题时，儿基会会向其执行局提供有关弹性工作安排(FWA)的最新信息，作为对组织文化整体描述的一部分。

此外，所有儿基会工作人员都可查看弹性工作安排数据仪表盘，且该仪表盘每季度更新一次。

儿基会赞同联合国系统行政首长协调理事会(首协会)在秘书长关于本次审查的说明(A/79/693/Add.1)中的一般性评论和具体建议评论。

2. 向行政首长提出的建议

建议 1

尚未采取行动的联合国系统各组织的行政首长应尽早，或在既定的内部政策审查程序框架内，确保将弹性工作安排的通用定义纳入儿基会的政策指导文件中，以便明确界定该政策的适用范围，并将此类安排与其他形式的弹性工作区分开来。

已接受，正在执行

儿基会的弹性工作安排程序 (PROCEDURE/DHR/2022/003 版本，2025 年 2 月 4 日) 概述了工作人员可能适用的弹性工作安排模式的范围和资格条件。儿基会认可联检组报告中关于审查从弹性工作安排政策中删除“兼职工作”这一做法的建议，并将相关内容纳入另一份内部监管文件中。

在下次程序审查过程中，儿基会将重新审议从弹性工作安排框架中删除“兼职工作”这一做法，并会在一份单独的内部监管文件中对此加以阐述。

建议 2

联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年底前制定相关方法，用以衡量弹性工作安排所带来的预期益处以及意外后果的影响，包括长期远程办公模式所产生的影响，以确保现行的弹性工作安排符合工作人员和组织的最大利益。

已接受并执行

在儿基会，弹性工作安排由工作人员自愿申请，而批准所申请模式的依据是该模式与岗位职能的适配性。儿基会的《弹性工作安排程序》(PROCEDURE/DHR/2022/003 版本，2025 年 2 月 4 日) 进一步规定：“如果出现任何因弹性工作安排而导致的绩效或其他问题，主管和工作人员应进行讨论，并

¹ 联检组报告的编号与发布年份不对应。

对该安排进行修订或取消。如果出于儿基会的利益有此需要，工作人员或主管可中断、修订或终止该安排。”

儿基会已通过全球工作人员调查和即时调查，制定了相关方法和措施，以评估弹性工作安排影响，特别是在工作与生活平衡方面的影响。儿基会建立了一个监测系统来跟踪弹性工作安排的实施情况。儿基会随时准备分享其经验和方法，以支持在整个联合国系统内形成最佳实践。

儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/693/Add.1)中的一般性评论和具体建议评论，并注意到其他组织所强调的局限性。

建议 3

联合国系统各组织的行政首长应将弹性工作安排相关考量纳入儿基会下一版人力资源管理战略中，以确保采用战略性的方式来处理弹性工作安排事宜。

已接受并执行

儿基会《2022-2025 年人力资源战略》包括对新工作模式(包括弹性工作，该方面政策在 2022 年进行了全面修订，并在 2023 年和 2025 年进行了小幅度修订)的政策进行审查，以及共同开创儿基会未来的工作模式。儿基会人员与文化司仍致力于审查和调整包括弹性工作安排在内的工作模式，以保持其作为理想雇主的地位，并借鉴联合国共同制度内的最佳实践经验。

建议 5

尚未采取行动的联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年前确保，在儿基会关于总部和外地工作地点弹性工作安排的政策指导文件中纳入“通勤距离”的可量化定义，以更好地满足服务供给紧急要求。

行政首长应确保，在驻地协调员的主持下，与实际派驻在国家一级的所有联合国系统实体密切合作，酌情确定并审查外地工作地点的通勤距离。

已接受，正在执行

正如报告第 93 段所强调的，作为在工作地点以外实施远程办公的最佳实践，儿基会的《弹性工作安排程序》对于工作人员在超出规定的最长时限后，在工作地点以外进行远程办公时对其薪酬、福利及应享权利的影响以及可能做出的调整，有明确的规定，包括相关附件内容。此外，儿基会通过具体规定可量化的细节来定义“通勤距离”，例如以公里或英里为单位的通勤距离和(或)以小时为单位的通勤时间，报告第 98 段指出，此为一项良好做法。对于外地工作而言，儿基会明确规定“每个外地办事处负责人应确定在通勤距离内可考虑进行远程办公的区域”。

儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/693/Add.1)中的一般性评论和具体建议评论，即鉴于通勤距离通常是在国家层面定义的，且可能由东道国规定，因此并非总能对所有工作地点采用一刀切的通勤距离定义。

建议 6

尚未采取行动的联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年前审查与弹性工作安排数据收集和分析相关的管理系统和工具，并确保根据需要对其进行升

已接受并执行

儿基会的弹性工作安排数据已完全整合到儿基会集中存储数据的企业资源规划系统(VISION/Fiori - SAP)中，报告第 125 段强调称，此为一项良好做法。弹性

相关建议

备注

级，使其符合用途，以支持以数据为驱动的、有效的弹性工作安排管理。

工作安排数据存储 in 考勤记录系统中，并可通过内部仪表盘上的电子工具获取，供各办事处和部门根据需要使用。各办事处可根据需求进一步提取和监测数据。正如报告中所指出的，“数据以必要的详细程度进行集中收集和汇总，并且该系统具备按区域、性别和工作人员类别生成报告的能力。”此外，根据关于“收集弹性工作安排数据的系统和工具”的附件九的内容，儿基会是唯一满足联合检查组所有标准的组织。

《对联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅、联合国儿童基金会以及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的审查》(JIU/REP/2023/7)

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 1

各执行局应要求经济及社会理事会澄清大会第 48/162 号决议中所概述的新举措的定义，并确定一个程序，必要时通过经社理事会将此类举措提交大会批准。

审议中

根据联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅执行局第 2024/12 号决定，成立了一个联合工作组，负责对联检组的报告进行研究并提交报告，儿基会执行局决定参与其中。

应儿基会执行局的要求(第 2024/15 号决定，第 10 段)，儿基会管理层和各独立监督办公室在《提交儿基会执行局关于联检组第 JIU/REP/2023/7 号报告的情况说明》以及《儿基会各独立办公室就联检组题为〈对联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅、联合国儿童基金会以及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的审查〉的报告(JIU/REP/2023/7)提交的联合情况说明》中，提出了对联检组报告的初步评论意见。

在第一届常会上，儿基会执行局通过了第 2025/5 号决定，该决定通过了关于联合检查组“对联合国开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅、联合国儿童基金会以及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的审查”报告(JIU/REP/2023/7)的工作组职权范围，并欢迎根据第 2024/15 号决定对工作组成员的提名。

儿基会明白这一过程由会员国指导，因此全力致力于为执行局提出的与落实这些建议相关的任何要求提供支持，并迅速做出回应。

建议 2

各执行局应制定职权范围，全面描述其治理职责，并遵循与联合检查组基准相关的最佳做法，然后将其提交经济及社会理事会和大会批准。

审议中

见建议 1 下的备注。

相关建议	备注
<p>建议 3</p> <p>各执行局应根据自身已批准的职权范围，制定与联合检查组基准相符的执行局成员职权范围，包括主席团成员等专门职位的职权范围。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 4</p> <p>各执行局应在其整体架构内，考虑设立适当的委员会并制定相应的职权范围。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 5</p> <p>各执行局应落实联合检查组在其 2019 年关于审计和监督委员会的报告中提出的建议，包括通过让监督委员会直接向执行局汇报工作来加强其独立性。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 6</p> <p>各执行局应要求其各自的秘书处协作，为所有执行局秘书处编写统一的职权范围，使其符合联合检查组的基准，并提交各自的执行局批准。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 7</p> <p>各执行局应评估其现行议事规则和工作方法，以促进所有执行局成员更积极地参与，并采用更高效、更有效的方式进行讨论和决策。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 8</p> <p>各执行局应指示其各自的组织，确保独立职能、咨询职能以及各委员会的章程、框架和职权范围体现执行局的作用和职责，包括在汇报关系、与执行局接触以及就人力和财政资源进行磋商等方面，以确保独立性。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 9</p> <p>各执行局应指示其各自的组织，确保执行局在风险管理方面的作用和职责在组织的风险管理政策中得到适当体现。</p>	<p>审议中</p> <p>见建议 1 下的备注。</p>
<p>建议 10</p> <p>到 2024 年底，每个执行局应设立一个特设委员会，以评估本次审查中的各项建议(正式建议和非正式建议)，并制定一项行动计划来处理 and 落实这些建议，包括设定目标日期并定期汇报进展情况。</p>	<p>审议中</p>
<p>2. 没有向行政首长提出建议</p>	<p>见建议 1 下的备注。</p>

审查联合国系统各组织编外人员的使用情况和相关的合同模式 (JIU/REP/2023/8)

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 5

联合国系统各组织的立法和(或)理事机构应要求尚未这样做的行政首长，在其人力资源报告中纳入与使用编外人员相关的数据和信息，例如编外人员的数量、服务年限、受雇地点、国籍和性别。

不相关

儿基会已通过执行主任年度报告和综合成果与资源框架，为执行局建立了人力资源报告机制。鉴于这些现有的方式，儿基会管理层认为这项建议与执行局无关。

如果执行局认定需要额外的报告格式，儿基会随时准备根据现有报告框架相应调整其报告做法。

在内部，儿基会已建立了一个可跟踪工作人员和编外人员情况的报告机制。一份季度员工队伍报告已分发给所有儿基会工作人员，提高了员工队伍构成的透明度。此外，在全系统层面，首协会负责汇编和发布整个联合国系统的人员数据。儿基会仍准备应要求与首协会分享编外人员数据。

此外，儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/694/Add.1)中的一般性评论和具体建议评论。

2. 向行政首长提出的建议

建议 1

尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年底前采用“编外人员”这一术语，作为全系统通用的术语，用以指代所有被视为非工作人员的工作合同持有者类别，并在 2027 年底前将该术语纳入其相关政策文件中。

已接受并执行

自 2024 年 7 月 1 日起生效的儿基会《监管框架政策》(POLICY/OED/2024//001)包含了“编外人员”这一术语及其定义。

建议 2

联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年底前，采用以下表述作为对所有不被视为工作人员的各类合同持有人的全系统通用定义：“由联合国系统某一组织聘用，在有限时间内或在与特定项目相关的一段时间内从事工作或提供服务，且其合同关系不受根据各自组织的工作人员条例和细则签发的任用书所规范的任何个人。”

已接受并执行

自 2024 年 7 月 1 日起生效的儿基会《监管框架政策》(POLICY/OED/2024//001)包含了“编外人员”这一术语及其定义。因此，儿基会认为这一建议已得到落实。

在应要求在机构间层面倡导全系统通用定义方面，儿基会已做好分享经验教训的准备。

建议 3

联合国系统各组织的行政首长应定期审查其编外人员合同方式，以便在资金允许的情况下，确定具有持续性的关键职位，考虑将其转为工作人员职位。

不相关

自 2022 年 12 月 1 日起生效的儿基会《顾问和个体订约人程序》(PROCEDURE/DHR/2022/007)已禁止为属于工作人员职责范围的职责以及具有类似工作人员关键职能的持续性职责聘用顾问。考虑到上述情况，该建议既不适用，也不适合采取行动。

建议 4

考虑到雇佣关系原则，联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年底前，制定适用于履行持续性职能的编外人员的社会福利政策或计划，并明确其实施准则。

建议 6

尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长，应将编外人员纳入其常规工作队伍评估范围，以便确定在使用编外人员方面所实施的政策和做法是否有效且高效。

建议 7

考虑到各组织任务规定的不同、编外人员合同的多样性，以及业务环境的多样化，作为首协会成员的联合国系统各组织的行政首长，应要求管理问题高级别委员会人力资源网对联合国系统各组织常用的编外人员合同方式进行审查，并设定最低标准和原则，以期在 2028 年底前提提高全系统的一致性和协调性。

审查联合国系统各组织医疗保险计划的质量、成效、效率和可持续性 (JIU/REP/2023/9)

1. 没有向立法机构/执行局提出建议
2. 向行政首长提出的建议

建议 2

尚未采取相关行动的联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年底前，研究停止对次级受扶养家庭成员、非受扶养家庭成员以及无亲属关系同住者的保险费进行补贴的做法，同时停止将这些人员的风险与主被保险人的风险共同分摊的做法。

建议 5

到 2026 年底，尚未采取行动的联合国系统各组织的行政首长应确保给予所有受益人与医疗保险相关的数据最高级别的保护，这些数据包括医疗报告、处方、检查结果和报销金额等，并且与医疗保险相关的个人数据的披露、传输、处理和存储需得到相关人员的书面同意，同时任何可能的例外情况都应在相关政策中明确阐明。

不相关

自 2022 年 12 月 1 日起生效的儿基会《顾问和个体订约人程序》(PROCEDURE/DHR/2022/007)已禁止为属于工作人员职责范围的职责以及具有类似工作人员关键职能的持续性职责聘用顾问。考虑到上述情况，该建议既不适用，也不适合采取行动。

不相关

自 2022 年 12 月 1 日起生效的儿基会《顾问和个体订约人程序》(PROCEDURE/DHR/2022/007)已禁止为属于工作人员职责范围的职责以及具有类似工作人员关键职能的持续性职责聘用顾问。考虑到上述情况，该建议既不适用，也不适合采取行动。

不相关

根据自 2022 年 12 月 1 日起生效的儿基会《顾问和个体订约人程序》(PROCEDURE/DHR/2022/007)，禁止为属于工作人员职责范围的职责以及具有类似工作人员关键职能的持续性职责聘用顾问，因此编外人员合同方式的最低标准和原则不适用于儿基会。

尽管如此，为了推动在联合国全系统范围内逐步规范淘汰此类合同方式，儿基会将支持在机构间层面开展此类审查。

不相关

儿基会不为任何不属于工作人员正式配偶和(或)受扶养子女的家庭成员或次级受扶养人补贴任何保险费。应当指出，儿基会沿用了联合国秘书处现有的医疗保险体系。因此，儿基会认为这项建议已经执行。鉴于儿基会没有采取这种做法，该建议既不适用，也不适合采取行动。

不相关

在与第三方管理机构(TPA)和保险公司签订的合同协议中，儿基会要求第三方管理机构确认将使用适当的安全和加密措施来保护联合国数据的机密性。第三方管理机构或保险公司负责确保为工作人员及其受扶养人与医疗保险相关的数据提供最高标准的数据保护。鉴于儿基会已在其合同协议中纳入了数据保护条款，这项建议既不适用，也无需采取行动。

此外，儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/695/Add.1)中的具体建议评论。

审查联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)的管理和行政工作 (JIU/REP/2024/1)

1. 没有向儿基会提出建议。

审查联合国系统各组织审议联合检查组的报告和建议的情况以及就这些报告和建议采取的行动 (JIU/REP/2024/2)

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 2

联合国系统各组织的立法机关和理事机构应在 2025 年底前，酌情参考本报告中确定的良好实践范例，重新审视其审议联检组报告和建议的程序，包括在这方面的决策过程，以及对联检组往年建议执行情况的监测。

不相关

由于根据儿基会执行局的授权，已经建立了一套既定的报告机制，且该机制与联检组报告中概述的最佳实践相符，儿基会认为执行局没有必要重新审视审议联检组报告和建议以及就此做出决策的程序。

儿基会关于联检组建议的报告是执行主任年度报告项下议程中的一个常设项目。该报告已分发给儿基会执行局供其参考，鼓励执行局在其决定中提及该报告。如有适用情况，执行局将特别要求对需要管理层特别关注的审查事项采取后续行动。

儿基会关于联检组建议的报告包括上一年发布的所有相关联检组报告、说明和致管理当局函的清单、首协会评论的链接、联检组网站及摘要，以及已发布建议和往年建议的落实情况。联检组报告在许多情况下都将儿基会作为其他参与组织的最佳实践范例予以强调。因此，儿基会认为这项建议已得到落实。

儿基会将遵守执行局要求对先前存在的报告和决策格式进行的任何更改。

2. 向行政首长提出的建议

建议 3

联合国系统各组织的行政首长应与首协会其他成员组织的行政首长协商，最好在首协会机构间协调机制的框架内采取个别或集体行动，在 2025 年底前修订首协会目前有关联检组建议的术语，目的是使其与联检组所使用的标准相符，以便根据首协会各实体的评论，在秘书长关于联检组报告的说明中提供有关接受联检组建议的符合事实的正确信息。

不接受

儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/717/Add.1)中提出的一般性评论和具体建议评论。

儿基会赞赏“能够通过此类分类方式在秘书长的说明中体现对建议的‘部分支持’”这一机制。儿基会赞同其他参与组织的观点，即“与首协会秘书处分享的评论是各成员组织管理层对一份全系统报告的初步集体看法和反应”。

建议 5

尚未采取行动的联合国系统各组织的行政首长应立即且持续地在联检组基于网络的跟踪系统中，就已接受建议的落实情况提供详细评论和适当信息，以

已接受并执行

在联检组基于网络的跟踪系统中，酌情就所有已接受、不接受或不相关的建议的落实情况提供落实细节，这已成为标准做法。正如本报告通篇所强调的，

及佐证材料，以便对这些建议的全面落实情况进行监测。

儿基会已建立了一套完善的系统，用于跟踪、监测和跟进建议的落实情况。这一系统在适用的标准程序中有详细说明。

在编写《儿基会关于联合检查组建议的年度报告》时，会对建议的落实状况进行核实。在执行局做出决定后，会收集详细评论、适当信息以及酌情收集佐证材料，并将其提供给联检组基于网络的跟踪系统。

各部门主管对确保建议得到落实负有责任。备注/评论会在组织内部的多个层级进行审核/批准，包括主计长、主管管理事务的副主任、办公厅主任和执行主任。

儿基会赞同首协会在秘书长关于本次审查的说明(A/79/717/Add.1)中的一般性评论以及对具体建议评论，并且“鉴于基于网络的跟踪系统具有开放性，在共享佐证材料时，会考虑到数据保密性和保护问题，根据需要提供评论和信息”。

建议 6

联合国系统各组织的行政首长应立即且持续确保，对于在联检组基于网络的跟踪系统中标记为“不接受”或“不相关”的所有联检组建议，都要提供详细信息和理由说明，并将这些信息纳入其向各自立法机关和理事机构提交的定期报告中。

已接受并执行

儿基会的既定做法是，在提交给儿基会执行局的“儿基会关于联检组建议执行情况的年度报告”中，列入有关“不接受”和“不相关”建议的详细信息和理由说明。按照执行局的规定，报告每年提交一次。儿基会执行局在其年度会议上作出决定后，所有联检组建议的状态都将录入联检组基于网络的跟踪系统中。

联合国系统各组织的预算编制 (JIU/REP/2024/3 第一部分)(JIU/REP/2024/3 第二部分)

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 2

联检组各参与组织的立法机关和理事机构应要求各自组织的行政首长以首协会成员的身份，在 2027 年底前更新《标准支出用途分类》，并予以公开，特别是作为预算编制的参考文件使用。

已接受并执行

尽管这项建议是向儿基会执行局提出的，但考虑到既定做法，儿基会认为这项建议已得到落实。儿基会支出用途分类由联合费用回收政策(DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1)确定。该政策由开发署/项目厅/人口基金、妇女署和儿基会联合通过，并由各组织执行局批准。2024 年，通过对联合费用回收政策的全面审查(DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1)对该政策进行了更新，并由儿基会执行局第二届年度会议根据第 2024/5 号决定予以核准。开发署管理层注意到该建议是向立法机关/理事机构提出的，并考虑到既定做法，认为该建议已得到执行。

建议 3

联检组各参与组织的立法机关和理事机构应要求各自组织的行政首长，从下一个预算周期开始，不要

已接受并执行

尽管这项建议是向儿基会执行局提出的，但考虑到既定做法，儿基会认为这项建议已得到落实。

相关建议	备注
<p>降低目前在预算审议过程中所提供信息的详细程度，以确保决策过程具有实际意义。</p>	<p>儿基会在费用回收方面与联合国开发计划署/联合国项目事务署/联合国人口基金以及联合国妇女署采取了协调一致的办法，该办法提供了费用类别的详细信息。这种费用回收办法作为一个积极范例得到了联检组报告的认可 (JIU/REP/2024/3 第一部分)。</p>
<p>2. 向行政首长提出的建议</p>	
<p>建议 1</p>	<p>超出儿基会的专属职权范围</p>
<p>联检组各参与组织的行政首长应以首协会成员的身份，在 2027 年底前更新《财务和预算术语汇编》，并予以公开，特别是作为预算编制的参考文件使用。</p>	<p>由于这项建议需要机构间的协作和达成共识，这超出了儿基会的专属职权范围。</p> <p>儿基会支持并将倡导更新《财务和预算术语汇编》，包括将其公开以供用作预算编制的参考文件。</p>

附件二

联合检查组 2024 年之前向儿基会提出的所有已获接受但尚未落实的建议的状况摘要

联检组报告文号	建议(数目)和摘要文本	建议对象	当前状态
JIU/REP/2021/4 ¹ 审查联合国系统各组织实施伙伴的管理情况	(6) 到 2023 年底，将执行伙伴的风险纳入儿基会的风险管理框架。	行政首长	正在执行
JIU/REP/2021/5 审查联合国系统的道德操守职能	(4) 到 2025 年，在儿基会道德操守职能部门的支持下，评价财务披露和利益申报方案的有效性和效率，包括“资金效益”，并根据评估结果酌情提出修改相关政策的建议。	行政首长	已执行
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 对联合国系统各组织应对种族主义和种族歧视的措施及机制的审查：为实现组织效能而进行管理	(6) 联合国系统各组织的行政首长应加强所有人员在人力资源管理方面的机会均等。	行政首长	正在执行
JIU/REP/2023/4 审查联合国系统各组织的心理健康和福祉政策与做法	(2) 在 2025 年前，针对儿基会人员的心理健康和福祉，制定一种基于证据且以数据为驱动的全组织方法，设计一份职场行动计划，并将该计划的原则体现于儿基会的企业管理流程、职业健康与安全框架以及人力资源战略之中。	行政首长	正在执行
	(3) 联合国系统各组织的立法机构和/或理事机构应要求行政首长在 2026 年底前，就根据基于证据且以数据为驱动的全组织方法制定的关于心理健康和福祉的职场行动计划的制定和实施情况提供最新进展报告。	立法机构	已执行
	(4) 在 2024 年底前，审查有关人员重返工作岗位的管理规定，包括为便利重返工作岗位过程而给予合理便利的条款，以确保将与心理健康相关的因素纳入考量，并制定明确界定包括决策在内的角色和职责的标准操作程序。	行政首长	已执行
	(5) 在 2024 年底前，行政首长应利用由联合国工作人员/压力咨询顾问专题组编制并得到联合国系统行政首长协调理事会人力资源网络认可的咨询顾问职业标准指南，以及联合检查组在本报告中强调的关键要素，评估并找出儿基会在咨询顾问职能方面存在的任何差距或有待改进的领域。	行政首长	正在执行

¹ 联检组报告文号与发布年份不对应。

联检组报告文号	建议(数目)和摘要文本	建议对象	当前状态
	(8) 在梳理所有地点现有的社会心理支持能力方面开展合作，并在设计职场行动计划时考虑全系统的能力，利用共享服务、费用分摊以及其他模式，以实现经济高效的服务提供。	行政首长	正在执行
	(9) 在 2025 年底前，确保设计出有关人员心理健康和福祉的职场行动计划，并找出在获取社会心理支持服务方面存在的障碍，包括通过心理健康知识普及举措、外展活动和健康促进措施，将减少污名化列为优先事项。	行政首长	正在执行
	(10) 为了实现投资回报最大化，联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年前，确保将福祉方案和活动纳入儿基会基于证据且以数据为驱动的心理健康和福祉方法中并作为其补充，并对这些方案和活动进行定期监测和评估。	行政首长	已执行
	(11) 在 2024 年底前，探索将心理健康和福祉方面的考量纳入培训方案，尤其是针对管理人员的培训方案，以此提供便于开展讨论和加强学习的机会，并为有心理健康问题的员工提供支持。	行政首长	已执行