



世界卫生组织

执行委员会

规划、预算和行政委员会

第四十次会议

临时议程项目 2.4

EBPBAC40/5

2024 年 4 月 15 日

联合检查组的报告

总干事的报告

1. 本报告介绍自秘书处向委员会提交上次报告以来联合国系统联合检查组（联检组）发布的报告和说明¹。本年度审查周期涵盖 2022 年 10 月至 2023 年 12 月。2022 年底，联检组发布了一份说明，2023 年发布了五份报告²，其中两份与世卫组织无关³。此外，联检组在 2024 年发布了三份新报告（尽管其编号属于 2023 系列），其中一份与世卫组织无关。被认为与世卫组织有关的两项建议将在秘书处提交 2025 年 5 月规划、预算和行政委员会第四十二次会议的报告中介绍。

2. 秘书处注意到，2022 年期间联检组在完成审查方面出现延误，因为冠状病毒病（COVID-19）大流行的影响意味着工作放缓或暂停，因此几项审查在 2023 年才完成。

3. 自秘书处提交 2023 年报告以来，与世卫组织有关的 2022 年说明和 2023 年报告已发布，并包含在本报告中，具体如下：《审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织效能进行管理》（JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 号文件）；《审查联合国系统各组织工作人员诉诸法庭前可用的内部申诉机制》（JIU/REP/2023/2 号文件）；《审查联合国系统各组织的问责框架》（JIU/REP/2023/3 号文件）；以及《审查联合国系统各组织的精神卫生和福祉政策和做法》（JIU/REP/2023/4 号文件）。

4. 秘书处还向联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）提供其对最近发布的联检组报告的初步评论，行政首长协调会随即将这些评论作为联合国各机构综合

¹ 文件 EBPBAC38/6。

² 所有联检组报告和说明均可在 <https://www.unjiu.org/zh/content/reports-and-notes> 查阅（2024 年 3 月 26 日访问）。

³ 文件 JIU/REP/2023/1（审查联合国人口基金（人口基金）的管理和行政）和 JIU/REP/2023/5（审查联合国粮食及农业组织的管理和行政）。

评论的一部分纳入其随后印发的一份文件，该文件可在联检组网站报告页面的“评论”下找到¹。

向秘书处提出的各项建议的落实情况

5. 下文第 6 至 27 段概述秘书处对联检组 2022 年 10 月至 2023 年 12 月期间发布的报告中向联合国系统各组织行政首长提出的与本组织直接相关的建议的审议情况以及在相关情况下落实这些建议的进展情况。

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织效能进行管理 (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 号文件)

6. 联检组建议 1：联合国系统各组织行政首长应在行政首长协调会的框架内开展合作，在 2024 年 6 月前制定一套供工作人员自愿自我鉴定的通用类别，以监测、分析、评价和报告在处理种族主义和种族歧视问题方面实现平等、公平、多样性和包容性目标的进展和成功情况。秘书处指出，这项建议不属于世卫组织的专属职权范围。欢迎在联合国系统内制定一套供工作人员自愿自我鉴定的通用类别，这将有助于源于这项建议的任何机构间举措。秘书处将等待行政首长协调会的进一步指导，并指出随后可能需要进一步进行机构间讨论。

7. 联检组建议 2：联合国系统各组织行政首长应指示各自的培训和学习单位开发并实施影响力大的综合课程，以提高认识、加强学习和改善表现，满足不同职能、职类和职等人员的需要，以应对工作场所一切形式和形态的种族主义和种族歧视。秘书处将与联合国其他组织合作，开办关于文化能力和反种族主义的必修培训课程，以改善认知和表现，并处理工作场所一切形式和表现的种族主义和种族歧视。自 2018 年以来，招聘遴选小组的成员对无意识的偏见变得敏感。世卫组织的电子学习平台还提供关于反种族主义的在线自学课程。世卫组织还计划将多样性、公平和包容原则、重点事项和目标纳入其他适用的培训课程，并为工作人员提供更多的能力建设机会，例如关于种族平等和不歧视的讲习班。

8. 联检组建议 3：尚未这样做的联合国系统各组织行政首长应提供足够的资源，支持在实施处理种族主义和种族歧视问题的行动计划方面取得既定成果。秘书处 2023 年初在性别平等、权利和公平司成立了多样性、公平和包容处，以制定多样性、公平和包容战略，支持战略实施工作，监测、跟踪、评估和报告进展情况，并为世卫组织工作人员调整战略，以考虑不断变化的需求和挑战。即将推出的战略以联合国的《联合

¹ 见关于联检组个别报告的“行政首长协调会评论”，载于 <https://www.unjju.org/zh/content/reports-and-notes> (2024 年 3 月 26 日访问)。

国秘书处内部消除种族主义和促进人人享有尊严战略行动计划》为基础，将指导目前的种种努力，确保需要的地方分配到充足的资源。秘书处还制定了一项反种族主义政策，供主要利益攸关方协商。在秘书处内，一个全球多样性、公平和包容网络、负责实施的利益攸关方（包括工作人员领导的多样性、公平和包容促进小组）和一个亲和团体“团结起来反对种族主义”帮助扩大和支持在本组织内为工作人员实施该战略。创建亲和团体的目的是减少种族主义和基于族裔的歧视的流行和影响，从而促进多样性、公平和包容。秘书处还建立了一个相互尊重、安全和健康的工作环境规划和平台，以促进团结、高效的努力，加强积极的职场文化，倡导信任、专业、诚信、协作和关怀等基本价值观。

9. 联检组建议 4：联合国系统各组织行政首长作为行政首长协调会的成员，应共同开发一个高级别的机构间常设机制并向其提供资源，该机制旨在联合各组织，利用其现有能力和相对附加值，开展协作，共同努力，满足整个联合国系统处理种族主义和种族歧视问题的近期和长期需要，并应对必要的变革，以提高组织和全系统两级各种努力的持续相关性和价值。2023 年初，世卫组织向行政首长协调会管理问题高级别委员会有时效、多学科的多样性、公平和包容问题协调中心工作组提供了实物技术支持，以提供词汇表、原则和最佳做法。秘书处指出，它在这方面有所保留，并且这项建议所设想的机制在费用分摊方面有所限制。2023 年 10 月，世卫组织签署了一项日内瓦反对种族主义联盟联合宣言，重申致力于打击种族主义和种族歧视¹。该联盟的目标是在各组织之间分享良好做法，以解决工作场所的种族主义和种族歧视问题，并协调正在进行的活动或计划采取的举措，以最大限度地发挥其应有的影响。2024 年 3 月，世卫组织承诺履行通过该联盟处理种族主义问题的 16 项商定承诺。

10. 联检组建议 5：联合国系统各组织行政首长应在 2024 年之前建立一个问责框架，规定处理种族主义和种族歧视问题的预期结果、成果和主要业绩指标，并定期向其立法机关和/或理事机构报告在实现预定结果方面取得的进展。秘书处指出，其多样性、公平和包容战略和拟议的反种族主义政策和行动计划构成了规范性框架，以便：推进本组织正在进行的反种族主义活动；促进全组织范围的协作努力；以及作为监测和问责的基础。作为这项努力的一部分，秘书处正在确定明确的改进领域、活动和业绩指标，以及衡量进展的目标。秘书处将每年向联合国日内瓦办事处反种族主义办公室报告日内瓦反对种族主义联盟的承诺，并指出在三年内完全实现这些承诺的目标。

11. 联检组建议 6：联合国系统各组织行政首长应在人力资源管理方面加强为所有工作人员平等分配机会。秘书处指出，工作人员队伍的地域构成更加平衡的问题仍在其

¹ 联盟秘书处由联合国日内瓦办事处反种族主义办公室管理，见 <https://www.ungeneva.org/en/engage/campaigns/united-against-racism>（2024 年 4 月 10 日访问）。

人力资源议程上。从无人任职和任职人数不足的国家以及低收入和中等收入国家招聘人才将有助于实现多样性，以实现公平的地域代表性。将通过外联和审查人力资源政策以及征聘、流动、入职培训、职业支持和绩效管理流程来进一步改进，确保不存在可能因员工原籍地而对其产生不同影响的规定。

审查联合国系统各组织工作人员诉诸法庭前可用的内部申诉机制 (JIU/REP/2023/2 号文件)

12. 联检组建议 1：联合国系统各组织行政首长如果尚未将行政当局对管理当局评价请求或行政审查请求作出答复的时限统一设定为最少 45 个日历日和最长 60 个日历日，则应在 2025 年年底前统一设定这一时限，不论请求是由总部还是外地的工作人员提出；或提出设定统一时限的建议，供其立法机关或理事机构作出决定。秘书处落实了这项建议。秘书处在建议的 60 个日历日内答复行政审查请求，不论请求是由总部工作人员提出，还是由区域或国家办事处工作人员提出（《职员细则》1225.3 至 1225.5）。在 2023 年，平均答复时间为 55.5 个日历日。不过，秘书处倾向于基于合理的理由维持目前最多 90 个日历日的延长期。这考虑到了当事方不反对延期的情况，例如为了可以以非正式方式解决问题。最长延长期满足了迅速处理案件的要求，同时又可以全面解决问题。

13. 联检组建议 2：联合国系统各组织行政首长如果尚未在监管框架中纳入一项规定，即在初步证据显示决定非法、事实错误、特别紧急或执行决定可能造成无法弥补的损害的情况下，须依职权或应申诉人请求在其诉诸法庭前暂停执行有争议的决定，则应在 2025 年年底前纳入此项规定；或提出纳入上述规定的建议，供其立法机关或理事机构作出决定。秘书处已落实这项建议的主要方面，因为所列事项已作为行政审查程序的一部分得到处理。原则上可在任何时候酌情暂停执行一项决定。

14. 联检组建议 3：联合国系统各组织行政首长应酌情在 2025 年年底前制定同行审议机构主席和秘书职位的职权范围或类似文书，规定职位所需资格，包括法律专业知识、职能和报告关系，为其结构独立性和公正性提供必要保障。秘书处落实了这项建议。联检组在其报告中指出，世卫组织是仅有的两个“通过聘用具有法律背景的外部主席，并由受过法律培训的全职秘书或秘书处工作人员提供支持，使同行审议机制专业化”的组织之一¹。

15. 联检组建议 6：联合国系统各组织行政首长如果尚未审查正式内部申诉机制的程序规则，包括在内部申诉程序不同阶段适用于行政当局的答复时限，则应在 2025 年年

¹ 文件 JIU/REP/2023/2，第 195(a)段。

底前进行审查，并具体规定延长时限的条件，以期减少相关延误，增强法律确定性和问责制。秘书处落实了这项建议。世卫组织《职员细则》和世卫组织电子手册规定了适用于世卫组织管理层在内部申诉程序不同阶段作出答复的时限。世卫组织在 2022 年对其内部司法系统的相关性、效率、有效性和独立性进行了独立审查，发现“平均诉讼时间与程序期限一致，作出裁决的时间限制得到遵守”。世卫组织认为有必要留有余地，在有正当理由的特殊情况下延长这些时限，因为有时需要延长时限（甚至是工作人员要求延长时限），以便以非正式方式解决问题。

16. 联检组建议 7：联合国系统各组织行政首长如果尚未调整本组织的监管框架并取消对工作人员在内部司法程序中法律代理方面的所有限制，则应在 2025 年年底作出调整并取消限制，以使工作人员能够不受限制地自由选择法律顾问。秘书处落实了这项建议。世卫组织的监管框架对工作人员在内部申诉程序中的“法律代表没有任何限制”。

审查联合国系统各组织的问责框架（JIU/REP/2023/3 号文件）

17. 联检组建议 3：联合国系统各组织行政首长应自 2025 年起，向其立法机关和/或理事机构提交关于问责框架实施情况及其主要组成部分费用的定期报告。秘书处指出，它已经在向立法机关报告问责和监督职能及工作的进展情况了，并酌情定期提供最新情况，报告总体问责、个别问责和监督部门的情况。秘书处目前正在审议联检组新的参考问责框架，以期更新本组织的全面问责框架，包括关于报告的明确指导。

18. 联检组建议 4：联合国系统各组织行政首长应在 2024 年底前，通过在适当的机构间机制中举行的协商，编制一个联合国系统共同参考问责框架成熟度模型，同时考虑到联检组最新参考问责框架。秘书处欢迎有机会与联合国其他机构合作，建立“联合国系统共同参考问责框架成熟度模型”，但指出，这项建议由联合国系统适当机构（行政首长协调会、其管理问题高级别委员会或其他机构）管理控制。

19. 联检组建议 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参考问责框架成熟度模型，编写一份对本组织问责框架成熟度的评估报告，并与各自立法机关和/或理事机构分享评估结果，以供参考。如上文第 18 段所述，秘书处欢迎有机会与联合国其他机构合作，建立“联合国系统共同参考问责框架成熟度模型”。这项建议的落实将完全取决于关于商定模型的建议 4 方面的工作结果。与此同时，本组织将对照新的联检组参考问责框架审查其目前的全面问责框架。

审查联合国系统各组织的精神卫生和福祉政策和做法 (JIU/REP/2023/4 号文件)

20. 联检组建议 1: 尚未参加联合国系统精神卫生和福祉战略执行委员会的联合国系统各组织行政首长应在 2024 年委员会第一次会议之前提名一名代表担任委员会成员。秘书处表示它已经落实了这项建议。世卫组织一直是联合国全系统各精神卫生工作队的成员, 包括联合国系统精神卫生和福祉战略执行委员会, 根据其任务规定, 世卫组织一直是该委员会技术支持的主要提供者。这种支持包括世卫组织工作场所精神卫生和福祉政策简报和指南, 这是《联合国工作场所精神卫生和福祉战略》的基础。世卫组织在执行委员会中已有一名代表。

21. 联检组建议 2: 联合国系统各组织行政首长, 如果尚未这样做, 应确定一个基于证据和数据驱动的组织办法, 以促进其工作人员的心理健康和福祉, 并在 2025 年底之前设计一个工作场所行动计划, 在其全组织风险管理流程、职业健康和安全框架以及人力资源战略中反映其原则。秘书处已经制定了一项《工作人员精神卫生和福祉战略》实施计划。全面实施将取决于能否获得必要的内部资源, 包括用于制定一个作为其组成部分的全球心理社会风险评估和缓解计划的资源。

22. 联检组建议 4: 到 2024 年底, 联合国系统各组织行政首长应审查有关工作人员重返工作岗位的规则, 包括为简化返岗流程提供便利的规定, 以确保纳入与心理健康有关的考虑因素, 并制定标准操作程序, 明确确定角色和责任, 包括决策。秘书处已落实这项建议, 制定了标准操作程序, 并不断进行相应的更新和修订, 以确保提供便利。

23. 联检组建议 5: 在 2024 年底之前, 联合国系统各组织行政首长应利用联合国工作人员/压力咨询顾问专题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咨询顾问专业标准指南以及联合检查组在本报告中强调的关键要素, 评估并确定在本组织范围内改进咨询职能的任何差距或领域。秘书处落实了这项建议。世卫组织过去和现在都是这两个网络的积极参与者, 并根据其专门知识和任务规定提供关键的技术支持。

24. 联检组建议 8: 联合国系统各组织行政首长应确保其组织在对所有工作地点现有的心理社会支持能力进行摸底调查方面开展合作, 并在设计工作场所行动计划时考虑到全系统的能力, 利用共享服务、费用分摊和其他具有成本效益和效率的交付模式。秘书处目前正在审议这项建议。世卫组织指出, 这是一个不断发展的重要领域, 联合国系统各组织之间在这一领域的合作有助于分享在确保向工作人员提供咨询和工作规划方面吸取的经验教训。然而, 建议的案文似乎假定国家一级已经实行了共享服务和费用分摊。虽然这对今后的规划很重要, 但联检组的报告和建议都没有具体说明各实

体将如何实施共享服务或费用分摊。在共享服务和费用分摊方面，特别是在查明联合国各基金和方案与专门机构在国家一级开展业务方式的差异方面，仍有一些未解决的问题和一些疑问。鉴于世卫组织已经向联合国各机构提供了大量实物技术支持，而且针对这些分摊费用的预算编制工作存在更广泛的问题，世卫组织对这一工作领域的全系统费用分摊感到关切。

25. 联检组建议 9：联合国系统各组织行政首长应确保将在 2025 年底之前制定的关于工作人员的心理健康和福祉的工作场所行动计划查明获得心理社会支持服务的障碍，包括通过心理健康知识普及举措、外联和健康促进措施优先减少污名化。秘书处指出，这项建议正在落实中。作为其《精神卫生和福祉战略》工作计划的一部分，它为工作人员举办了关于心理健康知识普及的网络研讨会。

26. 联检组建议 10：为了最大限度地提高投资回报，联合国系统各组织行政首长应在 2026 年之前确保福祉方案和活动纳入并补充本组织对精神卫生和福祉采取的循证和数据驱动的办法，并定期进行监测和评估。秘书处已将这项建议的内容纳入其《精神卫生和福祉战略》，并将根据现有人力资源予以充分执行。

27. 联检组建议 11：联合国系统各组织行政首长应探索在 2024 年底之前将精神卫生和福祉方面的考虑因素纳入培训方案，特别是管理人员的培训方案，以此为手段提供促进讨论和强化学习的机会，并为有心理健康问题的员工提供支持。秘书处目前正在审议这项建议，并指出，它已将这项建议的内容纳入其《精神健康和福祉战略》实施工作计划。鉴于现有资源，不计划在 2024 年实施。

联检组建议的接受率和落实率

28. 联检组的报告就联检组审查所涉主题对整个联合国系统的良好做法和基准进行了有价值的综合。规划、预算和行政委员会在以前的会议上请秘书处进一步详细说明在落实联检组以往报告中所提建议方面取得的进展情况，并继续密切注意联检组报告中所载各项建议的落实情况¹。秘书处继续确保落实所有相关的联检组建议。

29. 秘书处在联检组基于 web 的跟踪系统电子平台、世卫组织内部跟踪和管理建议综合平台以及相关看板中记录联检组所提各项建议的最新情况。与世卫组织有关的联检

¹ 见文件 EB147/2，第 24 段。EB151/2，第 29 段；和 EB153/2，第 24 段。

组建议的完整清单，以及秘书处的落实情况和采取的行动可通过世卫组织网站会员国门户网站上的建议综合看板查阅¹。

30. 在过去一年里，世卫组织继续在落实 2017 至 2023 年期间发布的联检组报告中所提各项建议方面取得良好进展（见本报告附件中说明建议接受率和落实率的图表）。

31. 截至 2024 年 3 月 5 日，世卫组织已落实了联检组在 2017-2023 年期间提出的 90% 的已接受建议²，超过了联合国系统所有组织 76% 的总体落实率³。在同一时期，世卫组织对联检组建议的接受率仍然高达 86%，而联合国机构的平均接受率为 70%。此外，在过去一年里，世卫组织还全面落实了在 2016 至 2021 年期间发布的 6 份联检组报告，并且已结案⁴。截至撰写本报告时，世卫组织已完全落实截至 2017 年底和 2019 年发布的联检组报告中所有尚未落实的建议。表 1 列出了两年多以前发布的报告，其中载有与世卫组织有关的尚未落实的建议，这些建议正在落实之中。

表 1：2018-2021 年联检组报告中尚未落实的建议清单

年份	报告	未落实建议数 (与世卫组织有关的建议总数)
2018	JIU/REP/2018/6-改善残疾人参加联合国系统各种会议的无障碍环境	1 (共 10 项)
2020	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	4 (共 10 项)
2021	JIU/REP/2021/4-审查联合国系统各组织实施伙伴的管理情况	1 (共 9 项)
2021	JIU/REP/2021/5-审查联合国系统的道德操守职能	1 (共 4 项)
2021	JIU/REP/2021/6-审查联合国系统各组织的业务连续性管理。	1 (共 6 项)

¹ <https://www.who.int/about/governance/member-states-portal> (2024 年 3 月 25 日访问)。

² 世卫组织完全落实的建议百分比为：2017 年和 2019 年联检组报告的 100%；2018 年报告的 97%；2020 年报告的 90%；2021 年报告的 88%；2023 年的报告的 60%。2022 年没有发布与世卫组织相关的报告，但联检组关于种族主义和种族歧视的说明（JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 号文件，2023 年发布）除外；落实该说明所载各项建议的工作要么正在进行中，要么尚未开始。

³ 目前报告的落实率为 90%，与世卫组织报告的 2017 年至 2022 年期间发布的联检组报告建议的落实率 82% 相比有所提高，这一点在 EBPBAC38/6 中有所记录。

⁴ 文件 JIU/REP/2016/10（联合国系统的知识管理），JIU/REP/2019/8（审查联合国系统各组织的工作人员交流和类似机构间流动措施），JIU/REP/2019/9（审查联合国系统各组织将服务外包给商业服务提供者的当代做法），JIU/REP/2020/3（联合国系统的共同房地：当前做法和未来前景）、JIU/REP/2020/6（联合国系统的多种语文）和 JIU/REP/2020/7（区块链在联合国系统的应用：进入准备状态）。

32. 鉴于联检组针对联合国系统各组织的建议具有广泛性，秘书处在世卫组织的范围内和在落实建议方面解释个别建议的意义和相关性。最近发布的报告的落实率始终比较低。秘书处还指出，联检组的一些建议超出了世卫组织的职权范围/管理控制范围（行动往往在管理问题高级别委员会的管理控制之下）；在这些情况下，秘书处可认为这些建议与世卫组织无关。秘书处还为联检组的建议指定了实施目标日期，这与在其他办公室提出的监督建议方面遵循的程序是一致的。这确保了对联检组建议的有效监测和报告，并有助于对实际逾期未落实的建议进行评估。

33. 关于表 1，正在通过最后确定业务管理系统内的一个新的会议和活动模块来处理关于加强残疾人参加各种会议的无障碍环境的未落实建议，该模块将包括标准化的无障碍环境要求。关于需要制定蓝图使世卫组织到 2030 年实现碳中和，从而将环境可持续性纳入主流，秘书处和理事机构已在这一领域取得进展，执行委员会第 154 届会议对此进行了审议，预计第七十七届世界卫生大会将通过一项决议¹。关于审查实施伙伴管理工作的剩余一项未落实建议，秘书处将在 2024 年继续审查其管理实施伙伴政策的各个方面，并根据需要加以修订，秘书处还加入了联合国伙伴门户网站。针对联检组关于道德操守职能的报告及其关于对利益申报和财务披露规划进行“物有所值”研究的建议，秘书处在开展分析和加强其内部利益申报规划以确保该规划处于最先进水平并符合世卫组织的任务规定方面取得了重大进展。为了落实联检组关于业务连续性管理的报告中剩下的一项建议——实施机构复原力管理系统及其订正业绩指标——秘书处正在根据其核准的业务连续性管理框架进一步开发这一系统，预计将于 2024 年底完成。

34. 根据会员国分别在规划、预算和行政委员会第三十四次和第三十六次会议上提出的要求和意见²，并认识到执行委员会第 150 届会议核准的修订后的独立专家监督咨询委员会的任务规定，独立专家监督咨询委员会向规划、预算和行政委员会第三十八次会议提交了关于处理对总干事的潜在指控的最终程序草案³。执行委员会在其第 153 届会议上决定请加强世卫组织预算、规划和筹资领域治理工作的敏捷精干会员国专题工作组的前任共同召集人推进会员国磋商，以最终确定该程序⁴。前任共同召集人向执行委员会第 154 届会议提交了一份进展报告⁵。

¹ 见文件 EB154/25 和 EB154/CONF./12。

² 文件 EB149/2，第 25(c)段和文件 EB151/2，第 26 段。

³ 见文件 EBPBAC38/2，第 49-54 段和附件 A。

⁴ EB153(1)号决定。

⁵ 见文件 EB154/35。

35. 在规划、预算和行政委员会第三十六和三十八次会议上，委员会请独立专家监督咨询委员会根据联检组 2020 年关于联合国系统各组织调查职能的报告中的建议⁸¹审议一项处理对内部监督服务司司长的潜在指控的程序²。独立专家监督咨询委员会完成了向规划、预算和行政委员会第三十九次会议提交的报告所反映的工作，执行委员会第 154 届会议对该报告表示认可³；总干事在 2023 年 12 月批准了经修正的独立监督服务司《章程》⁴。

立法/理事机构的行动

36. 2022 年 10 月至 2023 年 12 月期间联检组所发布报告中包括以下针对联合国系统各组织立法/理事机构的建议。

《审查联合国系统各组织工作人员诉诸法庭前可用的内部申诉机制》 (JIU/REP/2023/2 号文件)

37. 联检组建议 4：联合国系统各组织的立法机关和理事机构应要求尚未彻底审查内部专门申诉机制的监管框架和做法的各自行政首长进行彻查，以评估这些框架和做法在更广泛的内部申诉机制框架内是否持续有效并充分发挥作用，包括为提高程序效率而消除重复或模糊的程序路径，并不迟于 2025 年就此向立法机关和理事机构作出报告。秘书处指出，世卫组织已经履行了该建议的要求。2022 年，世卫组织委托对其内部司法系统进行了独立审查，审查确定，2016 年对该系统的改革“已取得成功”，“世卫组织/联合国艾滋病规划署已建立了必要的内部司法机制，以便以正式或非正式方式处理与工作有关的纠纷”⁵。报告提出了在非正式解决、调查和纪律程序、诉诸司法、法律援助和保护举报人等领域改进该系统的一系列建议。世卫组织目前正在落实这些建议。

38. 联检组建议 5：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。秘书处每年向其理事机构报告内部司法系统的运作情况。联检组列举了包括世卫组织在内的四个组织的“同行审议机构收集的信息类型”，作为“其他组织可

¹ 见文件 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）。

² 见文件 EB152/4，第 11 段和 EB153/2，第 7 段。

³ 见文件 EBPBAC39/2 和 EB154/4，第 8 段。

⁴ 见 <https://www.who.int/publications/m/item/ios-charter>（2024 年 3 月 25 日访问）。

⁵ 文件 EB152/47，第 52 段。

以效仿的有益范例”¹。从 2024 年开始，世卫组织还将每年发布一份简编，概述行政审查决定产生的一般趋势，并以匿名方式总结其全球申诉委员会的建议。

审查联合国系统各组织的问责框架（JIU/REP/2023/3 号文件）

39. 联检组建议 1：联合国系统各组织的立法机关和/或理事机构应请其行政首长在 2024 年底前对照经过更新的联检组参考问责框架评估本组织的问责框架，并作出必要调整。秘书处正在审议联检组新的参考问责框架，以及最近进行的其他问责和监督职能基准研究，并将进一步修订本组织 2015 年的问责框架。

40. 联检组建议 2：自 2025 年起，联合国系统各组织的立法机关和/或理事机构应在合理的时限内确保内部监督办公室的监督计划涵盖各自问责框架的所有要素，如果覆盖面不完整，应提供理由。秘书处正在审议联检组新的参考问责框架，以及最近进行的其他问责和监督职能基准研究，并将进一步修订本组织 2015 年的问责框架。

审查联合国系统各组织的精神卫生和福祉政策和做法（JIU/REP/2023/4 号文件）

41. 联检组建议 3：联合国系统各组织的立法和/或理事机构应要求行政首长在 2026 年底前提供根据其循证和数据驱动的组织办法制定的关于精神卫生和福祉的工作场所行动计划的最新制定和实施情况。秘书处指出，它将向理事机构和工作人员报告其《精神卫生和福祉行动计划》。此外，世卫组织《工作人员精神卫生和福祉战略》的实施计划与联合国精神卫生和福祉执行委员会的报告要求和每项活动的记分卡相互关联。

规划、预算和行政委员会的行动

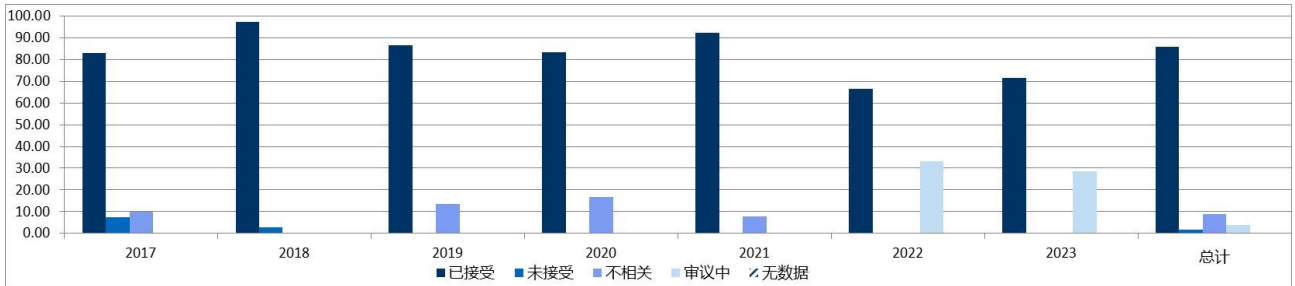
42. 请委员会注意本报告；还请委员会审议联检组报告中要求世卫组织立法/理事机构采取行动的建议并就此提出指导意见。

¹ 文件 JIU/REP/2023/2，第 319 段。

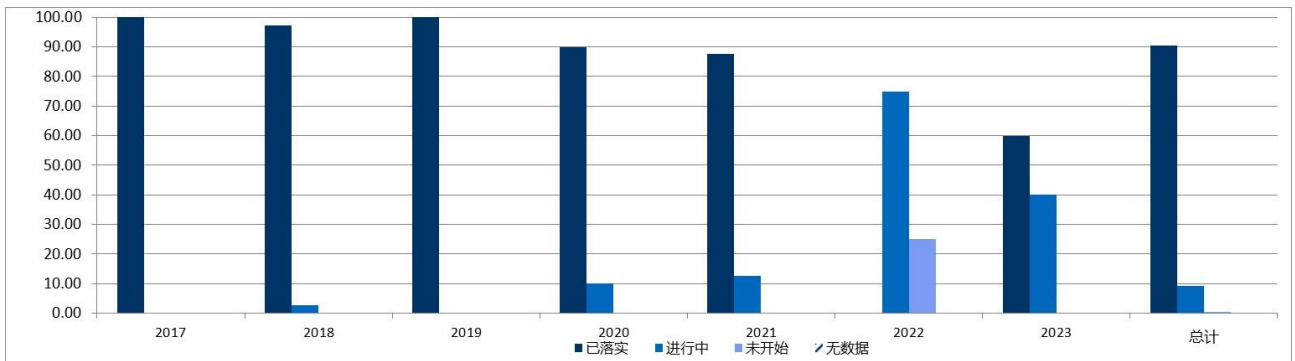
附件

按时期分列的建议接受率和落实率（百分比）¹

接受



落实



= = =

¹ 信息摘自联检组基于 web 的跟踪系统（2024 年 3 月 8 日访问）。