



2025 年 4 月 10 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）发布的报告所提建议¹。最近一个年度审查周期涵盖 2024 年 1 月至 2024 年 12 月²。2024 年，联检组发布了六份报告³，其中两份与世卫组织无关⁴。
2. 供规划、预算和行政委员会审议的相关报告包括：联合国系统的灵活工作安排（JIU/REP/2023/6 号文件）；审查联合国系统各组织编外人员的使用情况及相关合同模式（JIU/REP/2023/8 号文件）；审查联合国系统各组织医疗保险计划的质量、效力、效率和可持续性（JIU/REP/2023/9 号文件）；审查联合国系统各组织对联检组报告和建议的审议情况和采取的行动（JIU/REP/2024/2 号文件）。
3. 根据以往惯例，作为围绕联检组的总体工作的一部分，秘书处对联检组最近发布的报告提供初步评论，作为联合国系统行政首长协调理事会（首协会）管理的联合国全系统调查问卷的一部分。首协会将联合国各组织的评论合并在一份文件中，随后由秘书长印发，可在联检组网站报告网页上的“评论”下查阅，附在联检组各报告旁边⁵。

¹ 文件 EBPBAC40/5。

² 虽然时间段是 2024 年，但联检组的编号包括 2023 年，因为其中包含被列入联检组早期工作计划但在 2024 年发布的报告。

³ 所有联检组报告和说明均可在[联检组报告和说明](#)查阅（2025 年 3 月 31 日访问）。

⁴ 文件 JIU/REP/2023/7（开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执委会治理和监督情况）和 JIU/REP/2024/1（审查联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）的管理和行政情况）。

⁵ 见关于联检组个别报告的“首协会评论”，载于[联检组报告和说明](#)（2025 年 3 月 31 日访问）。

向秘书处提出的各项建议的落实情况

4. 下文第 5-21 段概述了秘书处对联检组就 2024 年 1 月至 2024 年 12 月期间发布的报告向总干事（“联合国系统各组织的行政首长”）提出的与世卫组织直接相关的建议的审议情况以及相关的实施进展情况。

联合国系统的灵活工作安排（JIU/REP/2023/6 号文件）

5. 联检组建议 1：尚未这样做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中确保将灵活工作安排的通用定义纳入本组织的政策指导，以便明确规定政策的范围，并将这种安排与其他形式的灵活工作区分开来。秘书处已经落实了这一建议，因为它自 2022 年 9 月以来一直有一项政策，其中也包括灵活工作安排的定义。

6. 联检组建议 2：联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年年底前制定方法，用于衡量灵活工作安排的假定效益和意外后果的影响，包括长期远程工作模式的影响，以确保现有安排符合工作人员和组织的最佳利益。秘书处的目标是监测该政策的影响，尽管这样做仍然具有挑战性。可以确定一个衡量影响的全系统方法，以获得可比基线数据。

7. 联检组建议 3：联合国系统各组织的行政首长应将灵活工作安排方面的考虑纳入本组织的下一版人力资源管理战略，以确保对灵活工作安排采取战略性办法。秘书处将在下一个人力资源管理战略中考虑灵活工作安排。

8. 联检组建议 5：尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应确保在 2025 年前将“通勤距离”的可量化定义纳入本组织关于总部和外地工作地点灵活工作安排的政策指导，以更好地满足提供服务的迫切需要。行政首长应确保在驻地协调员的主持下，与在国家一级实际存在的联合国系统各实体密切合作，酌情确定和审查外地工作地点的通勤距离。秘书处将继续审查适当的通勤距离，并注意到联合国各组织的定义及其适用情况可能各不相同。

9. 联检组建议 6：尚未审查与灵活工作安排的数据收集和分析有关的管理系统和工具的联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年前进行审查，并确保视需要对系统和工具进行升级并使其符合目的，以支持对灵活工作安排进行数据驱动的有效管理。秘书处指出，其新的全组织资源规划系统正在 2025 年至 2026 年期间逐步启用，并将包括这项建议的内容。

审查联合国系统各组织编外人员的使用情况及相关合同模式（JIU/REP/2023/8 号文件）

10. 联检组建议 1：尚未采用“附属人员”一词的联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年年底前采用这一术语，作为全系统的通用术语，用以指不被视为职员的各类合同持有人，并在 2027 年年底前将该术语纳入相关政策文件。秘书处表示它在 2024 年年初落实了这项建议。

11. 联检组建议 2：联合国系统各组织的行政首长应在 2025 年年底前采用以下内容作为不被视为职员的各类合同持有人的全系统通用定义：“联合国系统一组织雇用的在有限时间内

或在与某一具体项目有关的一段时间内从事工作或提供服务的任何个人，其合同关系不受须符合各组织的人事条例和细则的任用书的制约”。在审查合同方式的框架内，秘书处正在研究对拟议措辞作出调整的可能性，目的是明确保留职员合同与编外人员合同之间的区别。

12. 联检组建议 3：联合国系统各组织的行政首长应定期审查编外人员合同方式，以确定具有持续性的关键职位，以便可能的话在资金允许的情况下设立编内职位。秘书处已经在进行这种审查，作为其正常业务和人力规划周期的一部分。

13. 联检组建议 4：考虑到雇用关系原则，联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年年底前制定适用于履行连续性职能的编外人员的社会福利政策或计划，并制定明确的实施准则。世卫组织正在审查其合同模式的框架内考虑如何在保持职员合同与附属人员合同之间区别的同时解决这一问题。

14. 联检组建议 6：联合国系统各组织的行政首长如尚未将编外人员纳入其定期人力评估，应将其纳入，以确定与使用编外人员有关的政策和做法的有效性和效率。总干事设立了一个工作队，负责审查整个组织的合同模式；工作队于 2020 年年底开始工作，并于 2022 年年底提交报告及建议。该工作队发布了一份全球调查报告，并分发给全体员工。

15. 联检组建议 7：考虑到各组织的任务规定和编外人员合同的多样性以及业务环境的多样性，联合国系统各组织的行政首长应以联合国系统行政首长协调理事会（首协会）成员的身份，请管理问题高级别委员会人力资源网审查并制定联合国系统各组织常用的编外人员合同模式的最低标准和原则，以期在 2028 年年底前加强全系统的一致性和协调性。秘书处指出，这项建议超出了其管控范围。虽然世卫组织愿意与其他联合国组织合作，在人力资源网范围内实现统一，但应当指出，由于各组织在任务规定和业务模式方面存在差异，完全统一可能不可行。

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

16. 联检组建议 2：尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年年底前探索停止补贴二级受扶养家庭成员、非受扶养家庭成员和非亲属关系家庭成员保费的做法，以及与主要成员共担风险的做法。秘书处指出，目前正在与世卫组织职工健康保险规划的理事机构讨论这一问题，随后将向总干事提出建议，供其作出决定。

17. 联检组建议 5：到 2026 年年底，尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应确保所有受益人的医疗保险相关数据，包括医疗报告、处方、检测和报销金额，得到最高程度的保护，并确保披露、传输、处理和存储与健康保险相关的个人数据须经当事人书面同意，任何可能的例外情况都应在相关政策中明确说明。秘书处已经在遵守这项建议了。世卫组织职工健康保险规划正在为索赔处理和数据储存开发新的信息技术系统，并将确保这一新系统完全符合要求。

18. 联检组建议 6：从 2026 年起，尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应确保自愿捐款足以涵盖与在该自愿捐款供资的规划或项目中工作的工作人员有关的今后应计的离职后

健康保险负债。秘书处已落实这项建议，自 2012 年以来已有一项经核准并实施的计划，为涉及所有参保人的离职后健康保险负债提供充足资金。

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动 (JIU/REP/2024/2 号文件)

19. 联检组建议 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，采取单独或集体行动，在 2025 年年底前修订首协会目前与联检组建议有关的术语，目的是使其符合联检组使用的标准，以便在秘书长关于联检组报告的说明中提供基于首协会各实体的评论的关于联检组建议接受情况的与事实相符的信息。秘书处指出，这项建议最终应由首协会秘书处和联检组审议。不过，世卫组织认为目前在使用首协会问卷的术语方面没有任何问题，也没有混淆不同术语以及联检组和首协会各自的用法，认识到问卷对于各组织的观点并无倾向性表述。此外，首协会合并所有答复，但不注明出处，而每个组织则将其数据正式输入联检组的在线跟踪系统。

20. 联检组建议 5：联合国系统各组织的行政首长如尚未在联检组在线跟踪系统中提供关于已接受建议落实情况的详细评论和适当信息以及佐证，应立即持续提供，以便监测这些建议的全面落实情况。秘书处已经落实了这项建议，而且十多年来一直是这样做的。据观察，世卫组织是一贯向联检组在线跟踪系统输入最详细信息的一个机构之一。

21. 联检组建议 6：联合国系统各组织的行政首长应立即并持续确保在联检组在线跟踪系统中为所有被标记为“未接受”或“不相关”的联检组建议提供详细信息和理由，并将这一信息纳入向立法机关和理事机构提交的定期报告。秘书处已经落实了这项建议，而且十多年来一直是这样做的。秘书处还支持联检组的相关非正式建议，即将“不相关”这一类别改为“不适用”。

联检组建议的接受率和落实率

22. 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标杆管理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所载各项建议的落实情况⁶。秘书处继续确保落实所有相关的联检组建议。

23. 秘书处在联检组的在线跟踪系统电子平台、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中会员国门户网站上的综合建议看板查阅⁷。

⁶ 见文件 EB147/2，第 24 段；EB151/2，第 29 段；和 EB153/2，第 24 段；以及 EB155/2，第 23 段。

⁷ 见[会员国门户网站](#)（2025 年 3 月 31 日访问）。

24. 过去一年，秘书处在接受和实施 2017 年至 2023 年期间发布的联检组报告中提出的建议方面继续取得良好进展（见附件）。

25. 截至 2025 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⁸，超过了联合国系统所有组织 77% 的总体落实率⁹。在同一时期，世卫组织对联检组建议的接受率仍然高达 87%，而联合国各组织的平均接受率为 72%。此外，在过去一年里，世卫组织还全面落实了在 2021 年发布的 2 份联检组报告所提建议，并且已结案¹⁰。截至撰写本报告时，世卫组织已全面落实截至 2017 年年底和 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. 联检组 2018-2023 年报告中尚未落实的建议

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/2018/4—审查联合国系统各组织的举报人政策和做法	1（共 11 项）
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/2020/1—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。	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	1（共 10 项）
2021	JIU/REP/2021/6—联合国系统各组织的业务连续性管理。	1（共 6 项）
2022	JIU/NOTE/2022/1—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	3（共 6 项）
2023	JIU/REP/2023/3—审查联合国系统各组织的问责框架	2（共 5 项）
2023	JIU/REP/2023/4—审查联合国系统各组织心理健康和福祉政策和做法	4（共 11 项）

26. 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和/或管理控制范围（行动往往在首协会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不相关。秘书处还为联检组的建议指定了落实建议的目标日期，这与在其他办公室

⁸ 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 100%；2018 年报告 95%；2020 年报告 95%；2021 年报告 96%；2023 年的报告 66%。2022 年发布了一份与世卫组织有关的报告（联检组关于“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”的说明），其中 60% 的建议得到落实。

⁹ 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，正如 EBPBAC38/6 号文件所述。

¹⁰ 文件 JIU/REP/2021/4（联合国系统各组织的实施伙伴管理审查）和 JIU/REP/2021/5（审查联合国系统内道德操守职能）。

提出的监督建议方面遵循的程序是一致的。这种做法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。

27. 正在通过最后确定世卫组织全组织资源规划系统（业务管理系统）中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。关于将环境可持续性纳入外地办事处工作主流的必要性，秘书处正在努力收集更多的信息，并与联合国系统的其他组织一起进行规划。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完成这一系统的开发，预计将在 2025 年年底之前完成。

28. 在处理联检组关于种族主义和种族歧视问题的报告时，秘书处正在剩余三项尚未落实的建议的每一项方面取得进展，其中一项建议主要属于首协会的责任范围（一套供工作人员自愿自我鉴定的通用类别）。另外两项建议涉及征聘、培训和提高认识，在这方面，世卫组织的征聘程序遵循统一的甄选程序准则，这些准则强调本组织各级的客观性、透明度、多样性和问责制。关于问责框架报告，秘书处在修订《世卫组织问责框架》（2015 年）时使用所建议的新框架作为指导。世卫组织为联检组关于精神健康和福祉的报告提供了重要的技术支持。它正朝着正式通过《联合国工作场所精神健康和福祉战略》并将其作为组织框架的一个组成部分的方向迈进，在所有地点规划和进一步落实心理社会支持能力，逐步将精神健康和福祉纳入管理人员和员工队伍的学习和发展举措。

29. 两项尚未落实的建议，一项来自 2018 年举报人政策报告，另一项来自 2020 年调查职能报告，内容相同，涉及由会员国推动的进程，以商定处理和管理针对总干事的潜在指控的程序。根据执行委员会第 156 届会议的决定¹¹，执行委员会主席和规划、预算和行政委员会主席正在编写该程序的最后草案，牵头与会员国进行包容和透明的磋商，并将通过规划、预算和行政委员会本次会议向第七十八届世界卫生大会提交经过更新的最后草案。

30. 2024 年 1 月，联检组发布了一份报告，首次审查了开发署/人口基金/项目厅、儿基会和妇女署执行委员会的治理和监督情况¹²。虽然该审查不涉及世卫组织，但考虑到由敏捷精干会员国专题工作组的前召集人领导的各种改革措施，审查结果与世卫组织理事机构正在进行的工作有关¹³。

立法/理事机构的行动

31. 2024 年 1 月至 2024 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。

¹¹ EB156(2)号决定（2025 年）。

¹² 文件 JIU/REP/2023/7。

¹³ 文件 EB156/29、EB154/34、EB154/33 和 EB154/33 Add.1。

联合国系统的灵活工作安排（JIU/REP/2023/6 号文件）

32. 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在 2025 年年底前要求行政首长作为人力资源管理报告的一部分，定期提供关于灵活工作安排和远程工作政策执行情况的最新资料，包括按性别和其他相关方面分列的统计数据，以确保就灵活工作安排管理作出数据驱动的循证决策。秘书处指出，它一贯向卫生大会提交人力资源年度报告，并向执行委员会提供最新情况。两者都包括关于灵活工作安排的报告。

审查联合国系统各组织编外人员的使用情况及相关合同模式（JIU/REP/2023/8 号文件）

33. 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请尚未这样做的行政首长在其人力资源报告中列入关于使用编外人员的相关数据和资料，如编外人员的人数、服务年限、就业地点、国籍和性别。秘书处已经在其每半年向理事机构提交一次的人力资源报告中列入了关于其职员和编外人员的数据（可在世卫组织网站中的会员国门户网站上查阅）。此外，秘书处将考虑作出改进，以反映该建议所述的详细程度，作为新的全组织资源规划系统中将启用的最后模块的一部分。与此同时，如捐助者报告的情况一样，可应要求提供这种详细程度的资料。

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动（JIU/REP/2024/2 号文件）

34. 联检组建议 2：联合国系统各组织的立法机关和理事机构应在 2025 年年底前重新审查其审议联检组报告和建议的程序，包括就此作出决策和监测联检组往年建议落实情况的程序，酌情考虑到本报告所确定的良好做法实例。秘书处指出，在过去几年中，它加强了后续行动以落实以往的建议，取得了相当大的成功，并增加了向规划、预算和行政委员会报告未落实和已落实的建议以及趋势分析的细节。此外，自 2024 年以来，独立专家监督咨询委员会定期审查有关秘书处对联检组报告的回应的实施进展情况，以及围绕联检组报告和/或其工作计划的任何相关问题。

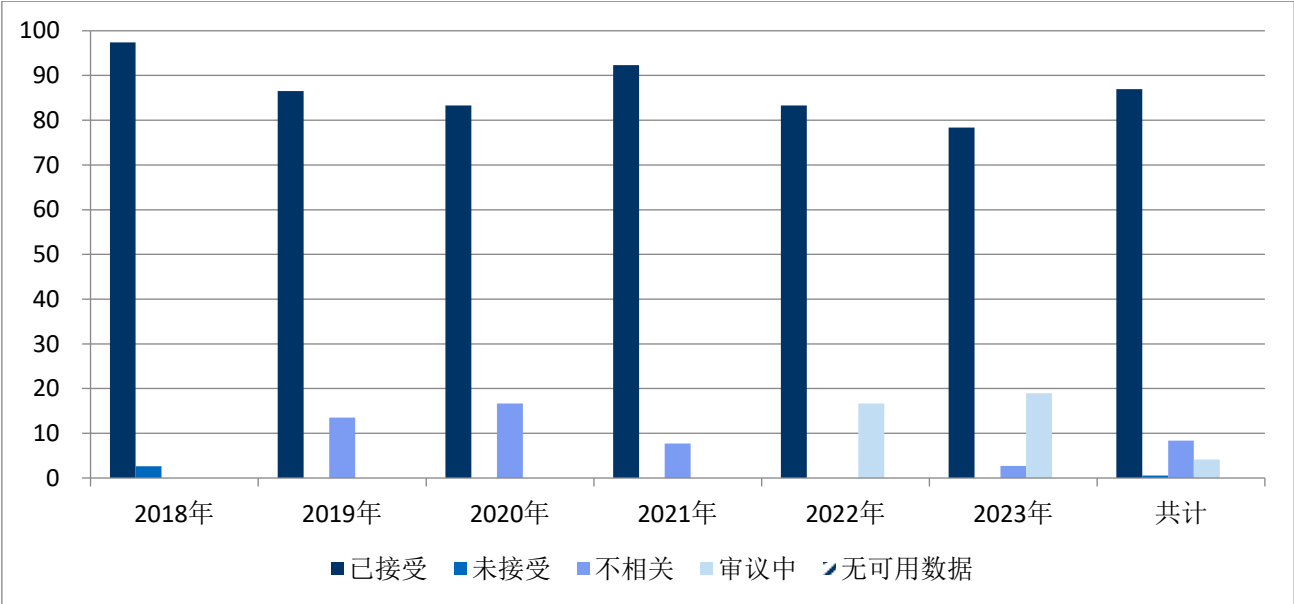
规划、预算和行政委员会的行动

35. 请委员会注意本报告；并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、提供指导并提出任何后续建议（第 32-34 段）。

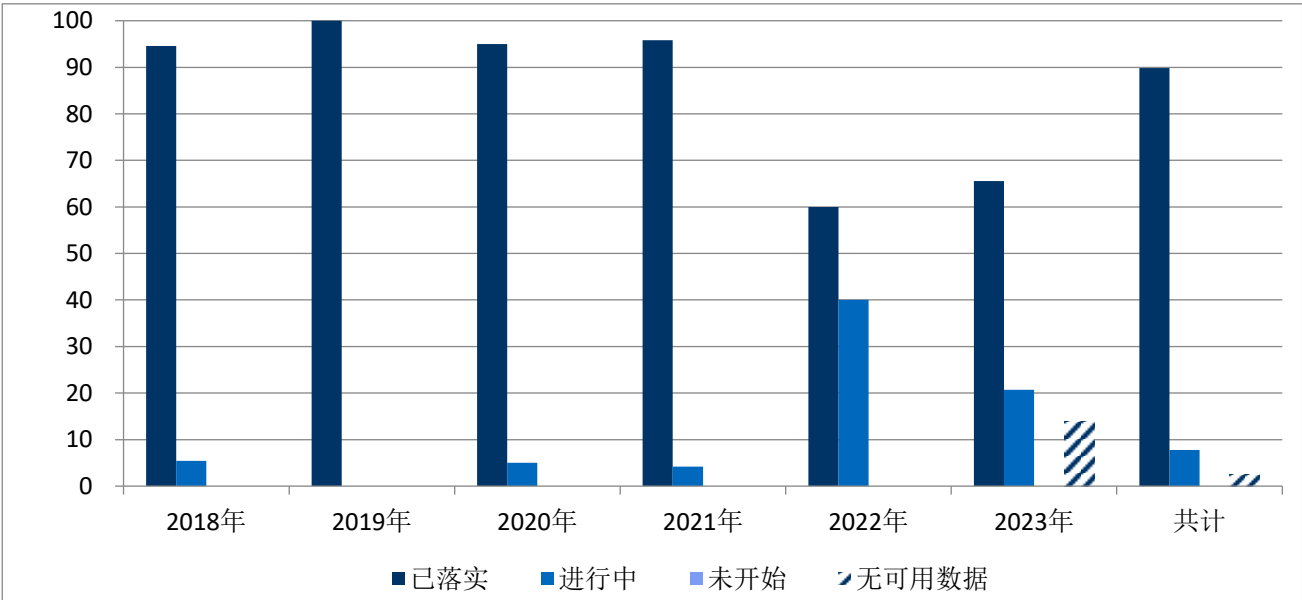
附件

2017-2023 年按年份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[联检组在线跟踪系统](#)（2025 年 3 月 26 日访问）。