

## 计划和预算委员会

### 第三十七届会议

2024 年 6 月 10 日至 14 日，日内瓦

#### 联合检查组（联检组）建议的落实进展报告

秘书处编拟

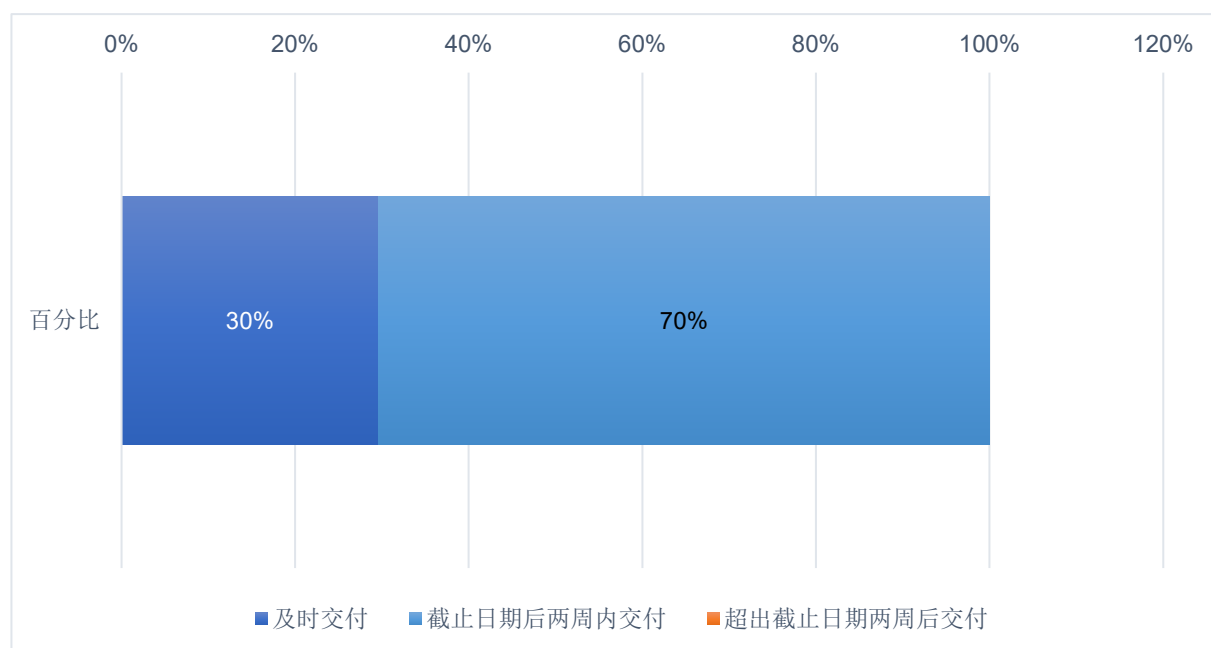
1. 本文件概述了向世界知识产权组织（产权组织）立法机构以及产权组织行政首长提交的未完成建议的落实情况，这些建议产生于联合检查组（联检组，JIU）在 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 2 月 29 日期间开展的各项审查。2019 年 1 月 1 日之前的所有建议均已结案。
2. 本文件附件一载有向联合国系统各组织立法机构提出的 10 项建议，这些建议被认为应由产权组织采取行动（其中 8 项是新的）。各项建议目前的接受/落实情况反映了秘书处的建议和评估，供成员国审议。
3. 本文件附件二载有向产权组织行政首长提出的 29 项建议，这些建议被认为应由产权组织秘书处采取行动（其中 25 项是新的）。各项建议目前的接受/落实情况反映了秘书处的建议和评估，供成员国审议。
4. 在发布的 11 项与联检组审查 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”有关的建议中，9 项被联检组标记为与产权组织相关。在这 9 项建议中，有 6 项建议已被接受或正在审议之中，1 项建议被评估为与产权组织主要作为一个基于总部的实体的情况不相关，2 项建议未被产权组织接受。对所有建议现状的解释见本文件附件一和附件二。
5. 本文件附件三载有截至 2024 年 2 月 29 日涉及产权组织的联检组 8 项有效报告的清单，包括有效的联检组详细报告的适当链接。

6. 自上次就同一主题向成员国提交报告（W0/PBC/35/2）以来，发布了 5 份涉及产权组织的新审查报告（JIU/REP/2023/8 “审查联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”、JIU/REP/2023/6 “联合国系统各组织的灵活工作安排”、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”、JIU/REP/2023/3 “联合国审查联合国系统各组织的问责制框架”和 JIU/REP/2023/2 “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”）。

7. 产权组织出席并积极参与了 2023 年 9 月 19 日至 20 日在日内瓦万国宫举行的联检组参与组织协调人两年期会议。会议涉及联检组和参与组织感兴趣的各种主题，包括 2024 年初步工作计划、COVID 和 COVID 之后的经验和挑战、联检组建议的跟踪和落实。联检组还提交了一份联检组自我评估检查的摘要。

8. 要指出的是，除跟进未完成的联检组建议外，秘书处继续努力促进和协调对联检组正在进行的和新的审查相关的问卷、调查和访谈的及时回应（参见下表总结看板——回应及时性）。

图 1. 总结看板——回应及时性



9. 以下审查产生的建议未列入本文件，因为这些审查或者正在进行之中，或者其报告是在第1段指明的截止日期之后发布的：

表 1. 2024 联检组计划进行的与产权组织相关的审查

A466 - 审查联合国系统各组织接受和落实联检组建议的情况，联检组参与组织处理联检组报告的程序及其立法/理事机构的审议情况	2022 年工作计划
A467 - 审查联合国系统各组织医疗保险制度的质量、效果、效率和可持续性	2022 年工作计划
A471 - 联合国系统的卫生服务	2024 年工作计划
A473 - 联合国系统各组织的预算编制	2024 年工作计划
A474 - 单一审计原则和捐助者额外监督要求的影响	2024 年工作计划
A475 - 审查联合国系统内部实施相互承认原则的情况	2024 年工作计划
A476 - 审查联合国系统各组织预防和应对性剥削和性虐待的政策和做法	2024 年工作计划

10. 截至 2024 年 2 月 29 日，本报告中所载的建议如获成员国核可，将有 7 项给产权组织立法机构的建议以及 10 项给行政首长的建议为未完成。所有其他建议均为已完成（已落实、认为与产权组织不相关或者未接受）。

图 2. 联检组向立法机构提出的建议  
截至 2024 年 2 月 29 日的情况

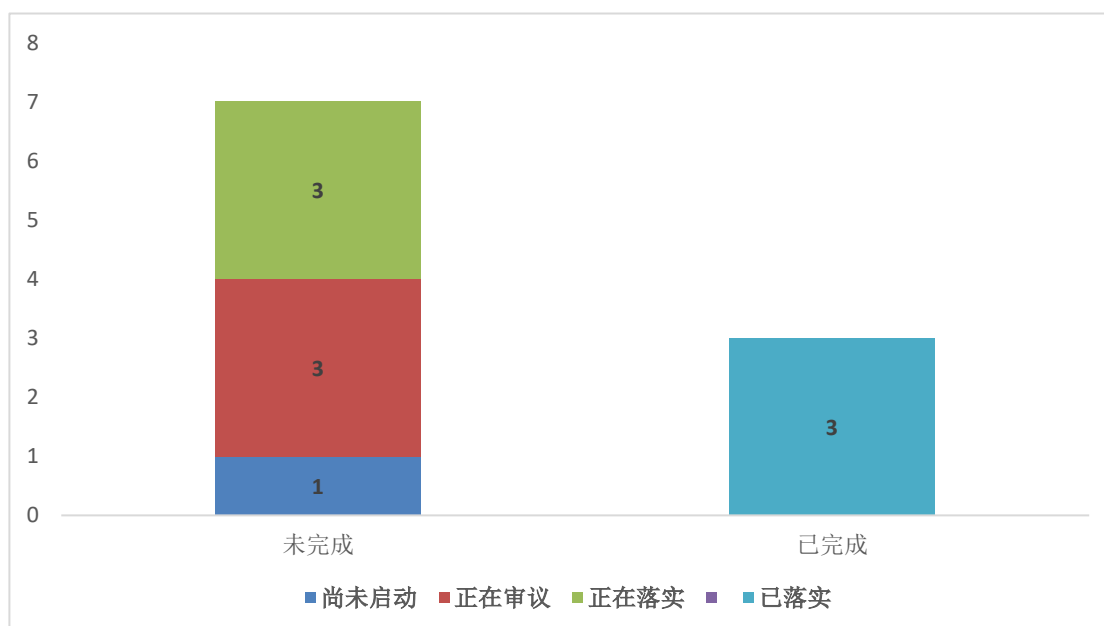
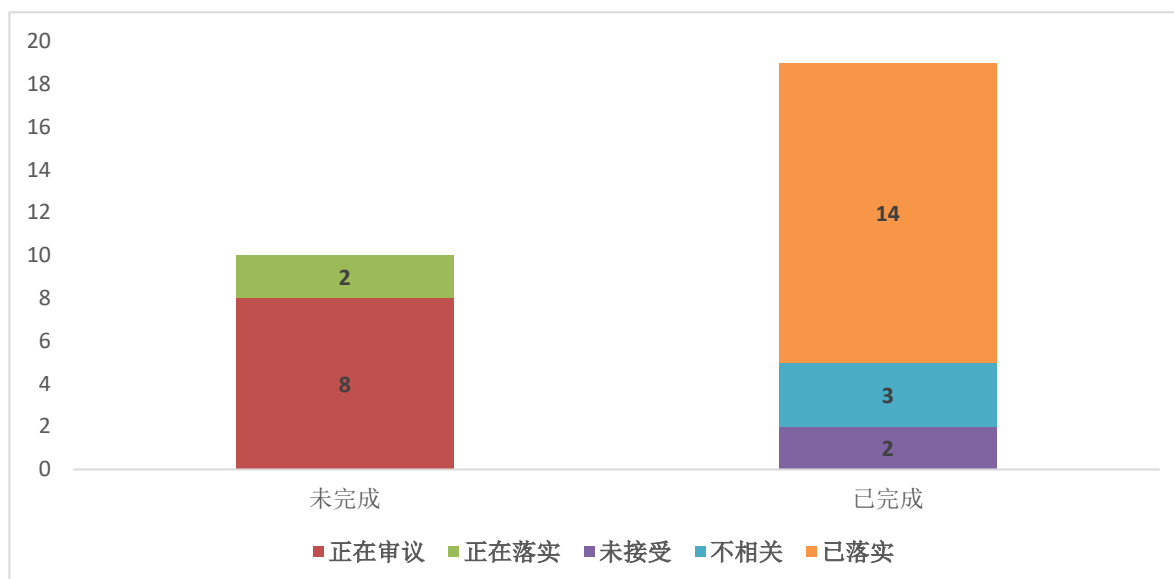


图 3. 联检组向行政首长提出的建议  
截至 2024 年 2 月 29 日的情况



11. 提议决定段落措辞如下。

12. 计划和预算委员会 (PBC) :

(i) 注意到本报告 (文件 W0/PBC/37/6 Rev.) ;

(ii) 欢迎并核可秘书处对本报告所载的下述建议落实情况的评估:

- JIU/REP/2023/8 (建议 3、4、5 和 6)
- JIU/REP/2023/6 (建议 1、3、5 和 6)
- JIU/REP/2023/4 (建议 1、2、4、5、8、10 和 11)
- JIU/REP/2023/2 (建议 1、3、4、6 和 7)
- JIU/REP/2019/8 (建议 4)
- JIU/REP/2018/4 (建议 10) ;

(iii) 请秘书处就未完成的联合检查组 (联检组) 建议提出评估意见, 供成员国审议。


[后接附件]

## 联检组向联检组参与组织立法机构提出的建议 ——截至 2024 年 2 月 29 日的情况

### 一、联检组在 2023 年开展的审查中提出的建议


#### JIU/REP/2023/8 “审查联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”[链接](#)


本报告由联检组于 2024 年 3 月 4 日发布。因此，就本报告而言，建议是新建议。

 <b>建议 5</b>	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关于人力资源的报告中列入关于编外人员使用情况的相关数据和信息，如编外人员的人数、服务年限、就业地点、国籍和性别。
<b>管理层/联络点评估</b>	关于服务年限，产权组织个体订约人服务（ICS）编外人员模式下的合同有时间限制。我们目前报告国籍和性别情况，这种报告被认为是充分的。如有必要，报告将根据成员国的要求进行调整。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	中央事务司司长

#### JIU/REP/2023/6 “联合国系统各组织的灵活工作安排”[链接](#)


本报告由联检组于 2024 年 2 月 19 日发布。因此，就本报告而言，建议都是新建议。

 <b>建议 4</b>	建议 4：联合国系统各组织的立法机构和理事机构应要求行政首长在 2025 年底前，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讯，包括按性别和其他相关维度分列的统计数据，以确保在+灵活工作安排管理方面作出以数据为驱动、以证据为基础的决策。
<b>管理层/联络点评估</b>	立法机构和理事机构已通过年度人力资源报告的形式获得了一系列有关人力资源问题的信息，这些信息侧重于战略层面的问题。  对于符合本报告战略意图和基调的灵活工作安排和远程办公政策纳入该报告的问题，将进行全盘考虑。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	人力资源管理部（人力部）部长

 <b>建议 5</b>	尚未这样做的联合国系统各组织行政首长应确保到 2025 年将“通勤距离”的量化定义纳入其组织关于总部和外地工作地点灵活工作安排的政策指导中，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，与联合国系统在国家一级有实体存在的所有实体密切合作，酌情确定和审查外地工作地点的通勤距离。
<b>管理层/联络点评估</b>	2023 年 10 月 1 日生效的产权组织工作人员条例 1.10（“居住地”）要求，工作人员的主要住所应在其工作地点所在地区内。距产权组织房舍公路距离 100 公里以内、陆路交通不超过 1.5 小时的地点，通常视为在工作地点所在地区内。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	中央事务司司长


#### 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”[链接](#)


本报告由联检组于 2023 年 8 月 29 日发布。因此，就本报告而言，建议是新建议。

 <b>建议 3</b>	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。
<b>管理层/联络点评估</b>	产权组织秘书处通过其年度人力资源报告，向立法机构和理事机构提供有关人力资源问题的战略综述。将根据成员国审议所需的信息，对报告中提供的战略信息采取综合办法。在这方面，成员国认为相关并要求提供的信息将在职业安全与卫生框架下报告。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	人力资源管理部（人力部）部长

#### JIU/REP/2023/3 “审查联合国系统各组织的问责制框架”[链接](#)


本报告由联检组于 2023 年 7 月 5 日发布。因此，就本报告而言，建议都是新建议。


 <b>建议 1</b>	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 年底前对照修订版联检组参考问责制框架评估组织的问责制框架，并视需要加以调整。
<b>管理层/联络点评估</b>	问责框架的修订/更新计划于 2024 年进行，因此评估将在修订/更新过程中进行。将对照修订版联检组参考问责制框架对产权组织的问责制框架进行评估，并在 2025 年向领导机构提供任何调整的最新情况。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	正在落实
<b>负责人</b>	助理财务主任

 <b>建议 2</b>	从 2025 年开始，联合国系统各组织的立法机关及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。
<b>管理层/联络点评估</b>	自 2024 年 1 月 1 日起，监督司将每年对本组织主要控制措施的设计、实施和运行效果进行测试，这些控制措施源自《财务细则与条例》以及《工作人员细则与条例》的主要规定。从截至 2025 年 12 月 31 日的年度起，内部监督司将对《内部控制说明》发表正式的独立意见。除此之外，监督司将继续执行其基于风险的年度监督计划及其执行工作，同时酌情与本组织的外聘审计员等其他保证提供者密切协作，各自负责问责制框架。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	内部监督司（监督司）司长

### JIU/REP/2023/2 “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”[链接](#)

本报告由联检组于 2023 年 10 月 31 日发布。因此，就本报告而言，建议都是新建议。

 <b>建议 4</b>	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 年就向立法机关和理事机构作出报告。
<b>管理层/联络点评估</b>	在相对近期已对内部司法系统进行了一次重大审查，消除了重复的层级。新系统于 2014 年实施，并在随后几年中进一步完善，最终发展成为现在的系统。因此，对于产权组织来说，2014 年所做的工作以及随后的进一步完善已经落实了这一建议。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	法律顾问

 <b>建议 5</b>	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。
<b>管理层/联络点评估</b>	可以向产权组织立法机构和理事机构提供关于正式内部申诉机制运作情况的信息。“总干事年度司法报告”和“产权组织申诉委员会年度报告”已提供给工作人员，今后也可提供给成员国。除其他外，这些文件提供了案件的数量、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。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	尚未启动
<b>负责人</b>	法律顾问

## 二、联检组在 2021 年开展的审查中提出的建议

### JIU/REP/2021/3 “联合国系统各组织的网络安全”[链接](#)

<b>建议 2</b>	联合国系统各组织的立法和理事机构应审议行政首长编写的关于有助于提高网络复原力的要素的报告，并在必要时对将在各自组织实施的进一步改进提供战略指导。
<b>管理层/联络点评估</b>	将及时向 PBC 2024 年会议提交报告，其中将按 PBC 在 2023 的商定，包括有关 ISO 27001 认证审计和内部监督司其他审计活动的详细情况。
<b>接受情况</b>	已接受 <span style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; padding: 2px 10px;">与之前状态相比无变化</span>
<b>落实情况</b>	正在落实
<b>负责人</b>	首席安保官

## 三、联检组在 2020 年开展的审查中提出的建议

### JIU/REP/2020/7 “区块链在联合国系统的应用：进入准备状态”[链接](#)

<b>建议 6</b>	联合国系统各组织的理事机构应鼓励会员国与联合国国际贸易法委员会合作，就区块链在数字经济和数字贸易这一更广泛背景下所涉法律问题开展探索和筹备工作，包括探讨如何解决争议，以减少该领域的法律风险。
<b>管理层/联络点评估</b>	产权组织秘书处打算鼓励产权组织成员国按照将于 2024 年 9 月举行的产权组织标准委员会第十二届会议的建议，与联合国国际贸易法委员会（UNCITRAL）合作，就区块链在数字经济和数字贸易这一更广泛背景下所涉法律问题开展探索和筹备工作。
<b>接受情况</b>	已接受 <span style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; padding: 2px 10px;">与之前状态相比无变化 评估已更新</span>
<b>落实情况</b>	正在落实
<b>负责人</b>	首席信息官

[后接附件二]





联检组向联检组参与组织行政首长提出的建议  
——截至 2024 年 2 月 29 日的情况


一、联检组在 2023 年开展的审查中提出的建议


JIU/REP/2023/8 “审查联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”[链接](#)


本报告由联检组于 2024 年 3 月 4 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。


 <b>建议 1</b>	<p>尚未采用“附属人员”一词作为全系统通用术语的联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底前采用该词，以指代不被视为工作人员的各类合同持有者，并在 2027 年底前将该词纳入其相关政策文件。</p>
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>正在审议。与建议 2 一样，产权组织认为关于采用“附属人员”一词并在所有相关政策文件中反映后者的建议规定性太强，不符合产权组织为某项要求确定最合适资源的方法，包括利用通过外包获得的个人，如来自临时工机构的行政人员，或通过专门机构供应商获得的个人专家。</p> <p>这一定义是否适用于由联合国系统派出组织管理的借调人员，或通过联合国系统另一组织（开发署、项目厅、国际商会等）聘用并由其管理的人员，也不明确。例如，产权组织初级专业干事由开发署管理并受其工作人员条例和细则的约束，而产权组织则将他/她们视为工作人员，与借调人员并无不同。</p>
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	中央事务司司长和人力部部长

 <b>建议 2</b>	<p>联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底之前采用以下关于不被视为工作人员的各类合同持有者的全系统共同定义：“联合国系统各组织聘用的在有限时间内或在与具体项目挂钩的一段时间内从事工作或提供服务的任何个人，其合同关系不受任用书的制约，但须遵守各自组织的工作人员条例和细则。”</p>
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>正在审议。与建议 1 一样，产权组织认为将不被视为工作人员的各类合同持有者作为全系统定义的建议规定性太强，不符合产权组织为某项要求确定最合适资源的方法，包括利用通过外包获得的个人，如来自临时工机构的行政人员，或通过专门机构供应商获得的个人专家。</p> <p>这一定义是否适用于由联合国系统派出组织管理的借调人员，或通过联合国系统另一组织（开发署、项目厅、国际商会等）聘用并由其管理的人员，也不明确。例如，产权组织初级专业干事由开发署管理并受其工作人员条例和细则的约束，而产权组织则将他/她们视为工作人员，与借调人员并无不同。</p>
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	中央事务司司长和人力部部长

 <b>建议 3</b>	联合国系统各组织的行政首长应定期审查其编外人员的合同模式，以便在资金允许的情况下，确定可能设立工作人员职位的连续性关键职位。
<b>管理层/联络点评估</b>	这项工作已经在更广泛的组织两年期规划和工作场所规划框架内进行。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	中央事务司司长和人力部部长


 <b>建议 4</b>	考虑到雇用关系原则，联合国系统各组织行政首长应在 2026 年底前制定适用于履行连续性职能编外人员的社会福利政策或计划，并制定明确的实施准则。
<b>管理层/联络点评估</b>	产权组织编外人员模式下的合同有时间和范围限制，不包括使用合同编外人员履行连续性工作人员职能。
<b>接受情况</b>	不相关
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	中央事务司司长和人力部部长


 <b>建议 6</b>	联合国系统各组织的行政首长如果尚未将编外人员纳入其员工队伍的定期评估，则应将其纳入评估范围，以确定其与使用编外人员有关的政策和做法的效力和效率。
<b>管理层/联络点评估</b>	这在更广泛的工作场所规划框架内进行。我们在计划与预算工作计划中专门规划实习生/研究员和个体订约人服务的资源。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	人力部部长


 <b>建议 7</b>	考虑到不同的组织任务和编外人员合同的多样性，以及不同的业务环境，联合国系统各组织行政首长作为联合国系统行政首长协调理事会（首协会）的成员，应要求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通用的编外人员合同模式的最低标准和原则，以期在 2028 年底之前加强全系统的一致性和统一性。
<b>管理层/联络点评估</b>	这将在管理问题高级别委员会人力资源网内提出，产权组织将积极参与此事。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	人力部部长


JIU/REP/2023/6 “联合国系统各组织的灵活工作安排”[链接](#)

本报告由联检组于 2024 年 2 月 9 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

 <b>建议 1</b>	尚未这样做的联合国系统各组织行政首长应尽早或在既定的内部政策审查过程中，确保在其组织的政策指导中纳入灵活工作安排的通用定义，以明确规定政策的范围，并将这些安排与其他形式的灵活工作区分开来。
<b>管理层/联络点评估</b>	产权组织 2021 年 10 月 15 日第 19/2021 号办公指令“工作时间和灵活工作安排政策”已经对此作出了定义。这项政策于 2023 年 3 月 15 日被《人力资源手册》中“工作时间和灵活工作安排”的章节所取代。最后，修订后的灵活工作安排政策于 2024 年 1 月 1 日生效。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	人力部部长


 <b>建议 2</b>	联合国系统各组织行政首长应在 2026 年底前制定方法，衡量灵活工作安排的假定益处和意外后果的影响，包括长期远程工作模式的影响，以确保现有安排符合人员和组织的最佳利益。
<b>管理层/联络点评估</b>	本建议与建议 6 重叠，因为二者缺一不可。  虽然产权组织的 ERP 系统已经可以系统地收集与灵活工作安排使用情况有关的数据，但仍应共同制定全系统的指导意见和明确规定，以指导和支持各组织如何以协调一致的方式衡量质量方面的问题。  产权组织从 COVID-19 大流行和远程办公普及化过程中汲取了经验教训，颁布了修订后的灵活工作安排政策，自 2024 年 1 月 1 日起生效，以便在工作人员的灵活性与继续建设创新、团队合作、学习和社区文化的必要性之间找到更好的平衡，而这种文化只能通过面对面的联系与合作来实现。  2023 年还出台了一项新的工作人员条例，规定工作人员的主要住所必须在办公场所的通勤距离之内，这是从过去的远程办公做法中吸取的经验教训。  然而，产权组织在现阶段无法全面支持这一建议，因为没有上述全系统的明确理解和指导，而这更适合在联合国共同制度层面制定。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	人力部部长


 <b>建议 3</b>	联合国系统各组织行政首长应将灵活工作安排方面的考虑纳入本组织下一轮人力资源管理战略，以确保对灵活工作安排采取战略性办法。
<b>管理层/联络点评估</b>	产权组织在其现行人力资源战略中明确提及混合工作环境，并辅之以一项与《工作人员条例与细则》相一致的全面的《灵活工作安排政策》。这一组合记录了灵活工作安排的战略方针。因此，本建议被认为已落实。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	人力部部长


 建议 6	尚未这样做的联合国系统各组织行政首长应在 2025 年之前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，并确保对其进行必要的升级，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。
管理层/联络点评估	本建议与建议 2 重叠，因为二者缺一不可。  但是，产权组织已经使用 Oracle PeopleSoft HCM，通过员工自助服务来管理灵活工作安排。数据是通过 PeopleSoft 查询提取的，可以临时提取。此外，目前正在建立分析功能和仪表盘，以实现实时数据报告。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	人力部部长


#### 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”[链接](#)


本报告由联检组于 2023 年 8 月 29 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。


 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。
管理层/联络点评估	自联合国精神卫生和健康战略委员会成立以来，产权组织就派其工作人员顾问参加该委员会，并派其人力资源业务负责人参加战略执行委员会，积极参与委员会的工作。产权组织认识到派代表参加执行委员会的重要性，这不仅是为了获得关于机构间发展的最新信息，以协助本组织的执行工作，而且也是为了确保本组织的特殊性也得到委员会的适当承认和考虑。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	人力部部长


 <b>建议 2</b>	<p>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、职业卫生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。</p>
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>产权组织了解联合国精神卫生和健康战略的主要原则，计划在适当时候将相关内容纳入更广泛的职业安全与卫生行动计划。应当指出，目前的产权组织人力资源战略反映了产权组织对这些原则的支持。</p> <p>虽然产权组织完全支持在精神卫生和健康问题方面采取循证和数据驱动的方法，但也认识到在确定评估具体影响所需的衡量标准方面存在的挑战。目前的联合国精神卫生和健康战略记分卡仍侧重于报告活动而非影响。</p> <p>需要更多的指导和合作，以便在联合国共同制度层面制定有意义的指标，作为有效证据，支持采用真正有影响的数据驱动方法，评估精神卫生和健康的有效性，而不是计数活动。</p> <p>因此，产权组织无法接受这项在近期内无法以有影响和有意义的方式加以落实的建议。</p>
<b>接受情况</b>	未接受
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	人力部部长


 <b>建议 4</b>	<p>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。</p>
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>产权组织已经制定了重返工作岗位指导方针，并正在实施。目前正在考虑将这些指导方针纳入即将出台的更广泛的合理便利政策。</p>
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	人力部部长

 <b>建议 5</b>	<p>联合国系统各组织行政首长最迟应于 2024 年底，利用联合国工作人员/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。</p>
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>产权组织认识到这一建议在更广泛的联合国共同制度背景下的重要性，希望强调，每个组织的工作人员顾问职能在很大程度上受该组织的具体情况和任务的影响，因此并非所有顾问专业标准指导文件中的所有内容都适用于所有组织的情况。产权组织设有一名工作人员顾问，为所有管理人、工作人员、编外人员、家属和退休人员提供咨询服务，同时还提供更广泛的工作人员福利服务。产权组织工作人员顾问每月接受专业督导，并根据联合国工作人员/精神压力辅导员小组关于顾问专业标准的指导文件，定期接受专业培训。</p>
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	人力部部长

	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率的方式提供服务。
建议 8	
管理层/联络点评估	产权组织作为基于总部的组织，虽然这项建议不完全适用于产权组织，但产权组织正在通过其代表经由联合国精神卫生和健康战略执行委员会与联合国系统各组织充分接触。
接受情况	不相关
落实情况	
负责人	人力部部长


	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。
建议 9	
管理层/联络点评估	产权组织将适当考虑在获得社会心理支持服务方面存在的障碍，并在适当时候通过普及精神卫生知识举措和促进卫生措施，优先减少污名化，作为更广泛的职业安全与卫生行动计划的一部分（见对建议 2 的答复）。不过，产权组织将不会制定一项单独的精神卫生计划，而是倾向于采取一种涵盖职业安全与卫生的整体方法。通过将这些倡议纳入职业安全与卫生行动计划，建议的精神将得到落实。
接受情况	正在审议
落实情况	
负责人	人力部部长


	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。
建议 10	
管理层/联络点评估	虽然充分认识到衡量影响的必要性，但建议 2 中已经表明挑战依然存在。目前的联合国精神卫生和健康战略记分卡仍侧重于报告活动而非影响。  需要更多的指导和合作，以制定有意义的指标，作为有效的证据，支持真正有影响的数据驱动做法，评估精神卫生和健康倡议的有效性，而不是计数活动。因此，产权组织秘书处将在联合国共同制度层面更加成熟时重新考虑这一建议，因为在真空中制定此类指标不会提供任何有价值的信息。
接受情况	未接受
落实情况	
负责人	人力部部长


	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。
建议 11	
管理层/联络点评估	与人力资源部（人力部）合作，每年定期组织精神卫生和健康培训。人力部为本组织的整体解决方案指定了协调人，WIPO 学院正在相应地实施各级培训。 2023 年，举办了三期精神卫生健康培训： 一）2023 年 3 月 7 日，精神卫生和健康简介——“精神卫生是每个人的事”。320 多名工作人员参加。 二）“管理人员精神卫生和健康培训”（面向一小组管理人员，12-18 名工作人员参加），2023 年 3 月。 三）“精神卫生——培养你的抗压能力”，正在报名通知中，40 名员工参加，将于 2023 年 12 月初举行。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	人力部部长和 WIPO 学院执行主任

### JIU/REP/2023/3 “审查联合国系统各组织的问责制框架”[链接](#)

本报告由联检组于 2023 年 7 月 5 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。


	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及理事机构报告问责制框架的执行情况及为其主要成分支出的费用。
建议 3	
管理层/联络点评估	产权组织需要评估这种方法是否能为领导机构带来附加值。 汇总问责制框架主要成分的费用，是一项相当手工和复杂的工作。因此，估计费用充其量只是一个很好的估算。因此，这项工作对本组织的价值是值得怀疑的。这些估算也不容易与其他组织的估算相比较。
接受情况	正在审议
落实情况	
负责人	计划绩效和预算司司长


	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，参照修订版联检组参考问责制框架制定联合国系统共同参考问责制框架的成熟度模型。
建议 4	
管理层/联络点评估	该进程涉及机构间机制，该建议的落实不完全由产权组织控制。将根据适当机构间机制在这一问题上取得的进展提供最新情况。
接受情况	正在审议
落实情况	
负责人	助理财务主任

 <b>建议 5</b>	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及理事机构分享评估结果，供其参考。
<b>管理层/联络点评估</b>	该进程涉及机构间机制，该建议的落实不完全由产权组织控制。将根据适当机构间机制在这一问题上取得的进展提供最新情况。
<b>接受情况</b>	正在审议
<b>落实情况</b>	
<b>负责人</b>	助理财务主任

### JIU/REP/2023/2 “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”[链接](#)

本报告由联检组于 2023 年 10 月 31 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

 <b>建议 1</b>	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。
<b>管理层/联络点评估</b>	《产权组织工作人员条例与细则》已经规定，对审查请求作出答复的时限为 60 个日历日，该时限适用于所有工作人员，无论其被派往产权组织总部还是驻外办事处（见工作人员细则 11.4.3(a)）。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	法律顾问

 <b>建议 3</b>	联合国系统各组织的行政首长应酌情在 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。
<b>管理层/联络点评估</b>	主席和副主席的职权范围以及秘书的职务说明规定了所需的资格，包括法律专业知识、职能和报告关系，为他/她们的独立和公正提供了必要的保障。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	已落实
<b>负责人</b>	法律顾问



<b>新</b> 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。
管理层/联络点评估	根据《产权组织工作人员条例与细则》，适用于行政当局在内部申诉程序不同阶段作出答复的时限是合理和强制性的。只有在“特殊情况”的狭义情况下，才能延长这些时限（见工作人员细则 11.4.1(c)、11.4.2、11.4.3 和 11.5.3(i)）。  必须以“特殊情况”作为延长时限的理由，这就提供了必要的保障，以确保行政当局提交答复的时间不被无故拖延。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	法律顾问

<b>新</b> 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 年年底前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。
管理层/联络点评估	根据产权组织的监管框架，工作人员选择自己法律代表的权利不受限制。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	法律顾问

## 二、联检组在 2021 年开展的审查中提出的建议

### JIU/REP/2021/3 “联合国系统各组织的网络安全”[链接](#)

建议 1	联合国系统各组织的行政首长应当作为优先事项，至迟于 2022 年编写一份关于其组织网络安全框架的全面报告，并尽早提交给各自的立法和理事机构，报告中应涵盖本报告审视的有助于提高网络复原力的要素。
管理层/联络点评估	将及时向 PBC 2024 年会议提交报告，其中将按 PBC 在 2023 年的商定，包括有关 ISO 27001 认证审计和内部监督司其他审计活动的详细情况。
接受情况	已接受
落实情况	正在落实
负责人	首席安保官

与之前状态相比无变化

## 三、联检组在 2019 年开展的审查中提出的建议

JIU/REP/2019/8 “审查联合国系统各组织工作人员交流和类似机构间人员流动措施”[链接](#)

<b>建议 4</b>	各行政首长应在 2021 年底之前修订 2012 年《协定》，规定对根据该协定条款调到另一个组织的工作人员所受不当行为指控的处理程序。
<b>管理层/联络点评估</b>	<p>2012 年《协定》是一项全系统协定，因此应在与参与组织的人力资源和法律网络进行事先磋商后，在首协会高管会框架内审议这一建议（原定于 2022 年成立一个重点小组，以启动关于这一问题的讨论，但这一工作尚未取得进展）。</p> <p>2023 年，产权组织再次向首协会秘书处提出这一问题。经证实，进展甚微，原因很简单，人力资源网对审查《协定》的整体兴趣或胃口并不明显。</p> <p>最近，产权组织通过首协会秘书处与其他参与组织进行了核实，并与其中许多组织一致认为，在采取联合举措对 2012 年《协定》进行全面审查之前，产权组织认为这项建议不相关，指出这项建议的落实不完全取决于产权组织的行动。</p> <p>然而，如果要进行审查，产权组织将致力于积极参与并促进 2012 年《机构间协定》的修订工作。</p>
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	不相关
<b>负责人</b>	人力部部长

JIU/REP/2019/5 “管理联合国系统的云计算服务”[链接](#)

<b>建议 1</b>	联合国各组织的行政首长应确保在业务连续性规划中纳入战略和措施，减少云服务提供商未能提供合同规定服务的风险。
<b>管理层/联络点评估</b>	概念说明和文件第一版已准备就绪，将在将于内罗毕举行的数字与技术网络会议（2024 年 11 月 27 至 29 日）上介绍。
<b>接受情况</b>	已接受
<b>落实情况</b>	正在落实
<b>负责人</b>	首席信息官

## 四、联检组在 2018 年开展的审查中提出的建议

JIU/REP/2018/4 “关于联合国系统各组织举报人政策和做法的审查”[链接](#)






建议 10	在 2019 年底前，联合国系统各组织的行政首长确保所有主管和管理人员必须接受关于举报政策以及如何适当应对并处理针对不当行为/错失行为和报复的举报的具体培训。
管理层/联络点评估	2022 年 11 月推出的新的强制性培训“产权组织的道德操守与廉正”经过修订，也包括以下方面的具体课程：(i) 防止报复；(ii) 道德榜样的素质（管理人/主管）；(iii) 对管理人/主管的其他具体指导，使其认识到在收到不当行为举报时，他/她们有更大的责任以道德方式行事并采取正确步骤。因此，该建议被视为已终结。道德操守办公室将继续通过量身定制的准则和要求与管理人/主管不时进行的公开论坛讨论，加强上述信息。
接受情况	已接受
落实情况	已落实
负责人	首席道德操守官

之前为“正在落实”

[后接附件三]

截至 2024 年 2 月 29 日涉及产权组织的联检组有效<sup>1</sup>报告清单

本附件用以提供涉及产权组织的联检组有效报告的链接。所有联检组报告、说明和管理建议书可通过联检组网站查看或获得。[链接](#)

报告文号	联检组报告链接	未完成建议数量 (立法机构和行政首长) <sup>2</sup>	首协会评论意见	其他文件
 JIU/REP/2023/8	<a href="#">审查联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式</a>	3 行政首长	尚未提供	
 JIU/REP/2023/6	<a href="#">联合国系统各组织的灵活工作安排</a>	1 行政首长	尚未提供	
 JIU/REP/2023/4	<a href="#">联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查</a>	1 立法机构 1 行政首长	<a href="#">首协会评论意见</a>	
 JIU/REP/2023/3	<a href="#">联合国审查联合国系统各组织的问责制框架</a>	2 立法机构 3 行政首长	<a href="#">首协会评论意见</a>	
 JIU/REP/2023/2	<a href="#">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</a>	1 立法机构	尚未提供	
JIU/REP/2021/3	<a href="#">联合国系统各组织的网络安全</a>	1 立法机构 1 行政首长	<a href="#">首协会评论意见</a>	<a href="#">报告要点</a>
JIU/REP/2020/7	<a href="#">区块链在联合国系统的应用：进入准备状态</a>	1 立法机构	<a href="#">首协会评论意见</a>	<a href="#">报告要点</a>
JIU/REP/2019/5	<a href="#">管理联合国系统的云计算服务</a>	1 行政首长	<a href="#">首协会评论意见</a>	<a href="#">报告要点</a>

[附件三和文件完]

<sup>1</sup> 载有未完成建议的联检组报告，包括本报告所载的所有建议。

<sup>2</sup> 向产权组织立法机构和行政首长提出的建议需获成员国核可。