|  |  |
| --- | --- |
| **议项：ADM 2** | **文件 C24/57-C** |
| **2024年4月9日** |
| **原文：英文** |
|  |  |
| 秘书长的报告 | |
| 联检组关于2022-2023年联合国系统范围内问题的报告 及向行政首长与立法机构提出的建议 | |
| **目的**  本文件介绍了自理事会上次会议以来联检组提交的2022/2023年工作计划报告，其中详细介绍了向国际电联管理机构提出的一系列建议，以及秘书处（视情况）和行政首长协调委员会的评论意见（如有）（提供链接）。  **理事会需采取的行动**  请理事会**审议**并**批准**接受向立法机构提出的**六项建议**（审查灵活工作安排的建议4、审查联合国系统各组织的精神健康与福祉政策及做法的建议3、审查联合国系统各组织问责制框架的建议1和2，以及关于审查内部庭前申诉机制的建议4和5），如下表所示。  **与《战略规划》的关联**  卓越的人力资源和组织创新。  **财务影响：**  在2024-2025年划拨预算范围内。  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **参考文件** | |

**2022-2023年联检组关于联合国系统范围内的报告[[1]](#footnote-1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JIU/REP/2023/6** [**联合国系统各组织的灵活工作安排**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_6.pdf) **– 国际电联联系人：Ulrika Martinius**  • [**审查要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_6_review_highlights.pdf) | | | | | | | | |
| **建议** | **是否接受建议** | | | | **落实情况** | | | **意见** | |
| **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 审议 | 未开始 | 进行中 | 已落实 | **行政首长协调委员会（CEB）的意见  – 尚未提供**  **\_\_\_**  **国际电联关于相关性以及财务和人力资源影响的意见**  **（见下文）** | |
| **建议4**：联合国系统各组织的立法机关和管理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，定期提供灵活工作安排和远程工作政策实施的最新情况，包括按性别和其他相关层面分列的统计数据，确保就灵活工作安排管理做出以数据为驱动和循证的决策。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 无财务影响，将在现有财务和人力资源范围内实施。 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JIU/REP/2023/4** [**审查联合国系统各组织的精神健康与福祉政策及做法**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_4_english.pdf) **– 国际电联联系人：Roza Van der Heide**  • [**审查要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-4_review_highlights_0.pdf) | | | | | | | | | |
| **建议** | **是否接受建议** | | | | **落实情况** | | | | **意见** |
| **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 审议 | 未开始 | | 进行中 | 已落实 | **[行政首长协调委员会（CEB）的意见](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_78_695_add_1_en.pdf) –**  **\_\_\_**  **国际电联关于相关性以及财务和人力资源影响的意见**  **（见下文）** |
| **建议3**：联合国系统各组织的立法和/或管理机构应要求各行政首长在2026年底之前提供最新情况，说明根据其循证和数据驱动的组织方法制定的精神健康和健康工作场所行动计划的制定和实施情况。 | **X** |  |  |  | |  | **X** |  | 无财务影响，将在现有财务和人力资源范围内实施。 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JIU/REP/2023/3** [**审查联合国系统各组织问责制框架**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_3_chinese.pdf) **– 国际电联联系人：Catalin Marinescu, Martin Philibert**  • [**审查要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-3_review_highlights.pdf) | | | | | | | | |
| **建议** | **是否接受建议** | | | | **落实情况** | | | **意见** |
| **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 审议 | 未开始 | 进行中 | 已落实 | [**行政首长协调委员会（CEB）的意见**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_78_595_add.1_0.pdf)  **\_\_\_**  **国际电联关于相关性以及财务和人力资源影响的意见**  **（见下文）** |
| **建议1**：联合国系统各组织的立法机关和（或）管理机构应要求其行政首长在2024年底之前根据联检组最新的参考问责制框架评估其组织的问责制框架，并在必要时进行调整。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | **CEB**：“各组织注意到，此建议是针对立法和管理机构的。各组织非常重视更新其问责制框架[...]，并赞赏联检组在提出更新参考模型和基准方面所做的工作[...]，但是，各组织指出不存在“万全之策”，[各组织]在将联检组模式作为参考时需要考虑自身特点。由此，各组织可能会寻求连接和构建现有的交付、业绩和报告机制，而不是创建一个单独的系统。[...]各实体建议给出一个更长的时间范围（例如，2026年底），以便[...]有足够的时间来评估其现有框架，进行内部磋商[和]与各管理和咨询机构进行磋商，更新框架并获得必要的批准加以落实。”  **国际电联：**理事会2022年会议最近批准了新的国际电联问责模式和框架（ITU AF）。理事会可能希望在今后的理事会会议上能够对照联检组的新参考模型进行这一基准评估。这种评估可侧重于新的参考模型中最“契合”并最能服务于国际电联职权和运作环境的要素。 |
| **建议2**：从2025年开始，联合国系统各组织的立法机构和/或管理机构应确保内部监督办公室的监督计划在合理时间范围内涵盖其各自问责框架的所有要素，如果覆盖面不完整，则应说明理由。 |  | **X** |  |  | **X** |  |  | **CEB**：“各组织注意到，此建议是针对立法和管理机构的。一些组织认为，[...]确保内部监督覆盖问责框架的所有要素与基于风险的方法背道而驰，该方法指导将[...]监督工作引向高风险领域以及监督[...]建议产生最大回报的领域。[...]各组织进一步强调，内部监督[...]在监督规划中应保持独立性，而问责框架应成为需要考虑的因素之一。[...]各实体认为拟议的时间表不切实际，并建议将其修改为“2027年初”。”  **国际电联：**理事会2023年会议批准成立一个新的监督处。将向理事会2024年会议提交一份内部监督章程，其中很可能特别规定监督职能的独立性并根据国际内部审计师协会的标准开展审计工作，这要求基于风险的方法和计划，以帮助国际电联实现其战略目标（可包括或不包括AF的所有组成部分）。因此，根据理事会2023年会议的决定，包括2023年10月CWG-FHR有关内部审计章程的讨论，理事会可能会认为没有必要接受此项建议。 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JIU/REP/2023/2** [**审查联合国系统各组织职员可利用的内部法庭前上诉机制**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf)  **国际电联联系人：Maria Traficanti，人力资源管理部主任**  • [**审查要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-2_review_highlights.pdf) | | | | | | | | |
| **建议** | **是否接受建议** | | | | **落实情况** | | | **意见** |
| **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步审议 | 未开始 | 进行中 | 已落实 | **行政首长协调委员会（CEB）的意见 – 尚未提供**  **\_\_\_**  **国际电联关于相关性以及财务和人力资源影响的意见**  **（见下文）** |
| **建议4**：联合国系统各组织的立法机关和管理机构应要求尚未如此行事的各自组织的行政首长对其内部专门申诉机制的监管框架和做法进行彻底审查，以评估这些机制在更广泛的内部申诉机制框架内的持续效用和充分运作情况，包括为提高程序效率而消除重复或模糊的程序途径，并最迟于2025年就此向立法机关和管理机构做出报告。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 在收到适当资源后，国际电联同意，如本建议所述，彻底审查有关内部专门申诉机制（如与养老金相关的索赔、纪律措施索赔）的监管框架和做法对于国际电联的内部司法系统具有价值。  进行这样的评估会带来一定程度的复杂性，需要在短期内分配额外的人力资源。 |
| **建议5：**联合国系统各组织的立法机关和管理机构应要求尚未如此行事的各自组织的行政首长从2025年开始每年向其报告各自组织的正式内部申诉机制、包括专门申诉机制的运作情况。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、申请人的人口统计资料，以及被申诉的决定是否得到维持或修订的信息，并酌情按程序类型分列。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 国际电联接受此项建议，并计划就正式的内部申诉机制的运作情况做出报告。根据建议(4)的实施情况，有关专门申诉机制的报告可能需要更多时间。  鉴于国际电联职员数量相对较少，在报告时将适当注意职员的保密性。  对国际电联情况进行这种补充评估不需要额外的财力或人力资源；这项工作可以由国际电联职员作为其现有职能的一部分来完成。 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 注：2024年4月9日的联检组网站未能提供本文件提及的一些建议的国际电联其他语文的正式译文（见[联检组报告](https://www.unjiu.org/content/reports)）；在没有译文时，国际电联提供预发的非正式译文。 [↑](#footnote-ref-1)