



联合国儿童基金会

执行局

2024 年年会

2024 年 6 月 11 日至 14 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联合检查组（联检组）于 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日发布的报告和说明中所载建议的回应。在此期间公布的 5 份报告中，有 3 份报告载有与儿基会直接有关的建议。还发布了一份说明，其中包括向儿基会管理层提出的六项建议。在全系统报告和说明中提出的总计 29 项建议中，有 21 项提交给儿基会：17 项提交给儿基会管理层，4 项提交给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，并包括联检组于 2023 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的见解并感谢报告中所载的相关意见和建议。

执行局不妨对本报告加以重视，包括管理层对联检组提出的、供执行局审议的 4 项建议的回应。

*E/ICEF/2024/10.

说明：本文件全文由儿基会负责处理。



一. 概述

1. 联合检查组（联检组）发布报告、说明和致管理当局函并提交给已接受《联检组章程》的联合国各组织行政首长。每份报告或说明都载有相关建议，供各组织的行政首长或立法/理事机构审议。致管理当局函载有提请所有参与组织的行政首长注意的建议，以便酌情采取行动。
2. 儿基会向执行局提交的本报告提供了儿基会对联检组于 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日¹公开发布的相关报告所作回应的简要概述，以及对联检组向儿基会提出的建议的评论（见附件一）。完整的联检组报告和说明以及任何其他附件和评论，例如联合国系统行政首长协调理事会（首协会）的评论，可通过联检组网站或通过第二节中每份报告标题的超链接查阅。
3. 自儿基会向执行局 2023 年年会提交 2022 年联检组报告（E/ICEF/2023/11）以来，儿基会与联检组合作进行了各种审查。儿基会管理层继续优先执行联检组建议并通报执行情况。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各份报告的综合回复做出了贡献。
4. 2023 年，联检组发布了五份报告和一份说明。其中有两份是单一组织报告，即“审查联合国人口基金的管理和行政工作”和“审查联合国粮食及农业组织的管理和行政工作”，因此不适用于儿基会。三份全系统报告和一份说明共载有 29 项建议，其中 21 项与儿基会有关（4 项是给儿基会执行局的建议，17 项是给儿基会行政首长的建议）。截至 2024 年 1 月 31 日，21 项建议的接受和执行情况见附件一，总结如下：
 - (a) 儿基会接受了 16 项建议，其中 7 项已执行，9 项正在执行；
 - (b) 一项建议未被接受；
 - (c) 有 4 项建议不相关或不在儿基会唯一执行职权范围内。
5. 附件二详细列出联检组于 2023 年之前提出的 7 项建议的执行状态，截至 2024 年 1 月 31 日仍在执行中。总结：
 - (a) 5 项建议已执行；
 - (b) 2 项建议（2022 年发布）正在执行。

二. 2023 年发布的联合检查组报告摘要

6. 载有与儿基会相关建议的三份报告和一份说明概述如下。附件一载有对相关建议作出的补充评论。

¹ 联合检查组（联检组）在 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间发布了 4 份报告，其中有 3 份报告与儿基会有关。在执行局 2024 年年会上，儿基会将对 2022 年 12 月 31 日之后发布的、属于联检组 2021 年和 2022 年工作方案一部分的报告进行评论。截至本文件起草之时，联检组 2023 年工作方案尚未发布任何报告。

A. 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：为实现组织效力而进行管理（JIU/NOTE/2022/1/Rev.1）²

7. 审查审视了联合国系统各实体如何在自己的机构中维护在联合国主持下建立的法律和政策框架的规定，以解决会员国存在的种族主义和种族歧视问题。审查描述和分析了整个联合国系统内的种族表达和种族结构以及种族主义和种族歧视问题，并为加强联合国系统各组织在预防和解决种族主义和种族歧视问题方面的有效性、一致性、持续相关性和可持续性而采取和实施的措施和机制。

8. 审查发现，虽然联合国系统的某些部分取得了进展，但联合国系统各组织中的种族主义和种族歧视仍是重大问题，而且没有得到充分重视，亟需采取全系统的应对措施。种族主义和种族歧视在整个联合国系统普遍存在，种族主义和种族歧视在普遍性、形式和影响方面的证据表明，这些问题相当严重。如果对种族和种族主义没有一个明确的指导性定义，联合国系统仍然无法对种族和种族主义问题进行必要的评估和分析，以采取有效的行动、监督和问责。工作人员缺乏信心，他们大多选择不利用现有的申诉机制，因为他们认为使用这些机制很难产生令人满意的结果。

9. 审查提出了六项建议，涉及对问责制和透明度制度的支持；业务活动；以及在努力实现全系统共同目标方面的协调、一致和协作。

10. 儿基会没有参加 2022 年初审查中的工作人员调查部分，因为该调查中的许多问题与儿基会已经规划好的工作人员调查雷同。不过，在非常全面的整个审查过程中，儿基会提供了大量信息。

11. 2022 年，儿基会担任管理问题高级别委员会多样性、公平和包容工作组的主席，审查提出的一些建议可在该工作组下得以落实。这些建议包括建立一个解决种族主义和种族歧视问题的问责框架；开设一个综合课程来提高认识、加强学习和改善表现，满足不同职能、职类和职等人员的需求，从而解决工作场所一切形式和组合的种族主义和种族歧视问题。儿基会认为，利用从联合国系统促进性别平等、残疾包容和地域代表均衡性的工作中汲取的经验教训，采用跨部门方法将能最好地执行审查提出的所有建议。

B. 审查可供联合国系统各组织工作人员使用的内部上庭前阶段上诉机制（JIU/REP/2023/2）

12. 儿基会欢迎联检组关于内部上庭前上诉机制的报告，该报告对联合国系统各组织的上诉机制进行了全面评估。报告重点介绍了联合国系统内许多组织在过去十年中为确保工作人员能够利用公正、有效的争端解决机制而进行的改革。

13. 报告审视了处理一般行政决定的内部上诉机制，以及处理技术性较强领域（如绩效评估和医疗鉴定）的专门机制。报告提请注意各组织流程中的改进机会，以确保工作人员能够利用有意义的审查流程，并指出可能需要进一步研究的领域。报告重点介绍了各组织在处理申诉方面遵循的良好做法，包括儿基会处理涉及行

² 联检组报告的识别号与联检组的工作方案相对应，而不是与发布年份相对应。

政决定和绩效评估的上诉方面的结构和程序。此外，报告指出，儿基会是每年处理上诉方面效率第二高的组织（仅次于联合国秘书处）。这些评论反映了儿基会致力于为工作人员提供独立、公正的机制，以高效和有效地解决争议，并且也是一个积极的指标，表明为回应 2019 年工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力问题独立工作队报告而做出的改变加强了儿基会的制度。

14. 大多数建议不适用，或者不是针对儿基会的。尽管如此，报告让儿基会有机会以其他组织为基准来衡量其程序，并审视其程序中有待改进的领域。（无行政首长协调理事会评论。）

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

15. 审查是联检组 2011 年关于联合国系统问责制框架报告的后续行动，该报告是联大于 2010 年要求编写的。审查的目的是：(a) 审查 2011 年联检组报告所载建议的接受和执行情况；(b) 更新 2011 年联检组参考问责制框架；(c) 将现有问责制框架与更新后的 2023 年联检组参考问责制框架进行比较；(d) 审查各组织如何监测其框架的效率和效果；(e) 审查联合国与问责制有关的联合活动。儿基会认为该报告非常有用，对联合国的问责制度有深刻见解。

16. 在联检组审查期间，应儿基会执行局的要求，儿基会正在更新 2009 年执行局核准的问责制框架。儿基会在联检组报告草稿发布之前，于 2022 年 9 月向执行局提交了儿基会问责制报告。联检组报告通篇提到儿基会，将其作为符合联检组若干基准的良好做法的范例。（行政首长协调理事会评论可参阅 [A/78/595/Add.1](#)。）

D. 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](#)）

17. 儿基会欢迎联检组关于审查联合国系统各组织精神卫生和福祉政策和做法的报告，该报告旨在为管理问题高级别委员会提供关于联合国系统精神卫生和福祉战略的重要见解和建议。报告强调，联合国系统人员的精神卫生和福祉不断下降，与工作有关的独特社会心理风险因素加剧了这一状况，2019 冠状病毒病疫情又使这一状况更加严重，报告呼吁全系统承诺优先重视精神卫生和福祉，并提出了若干建议。

18. 这些建议强调，需要在联合国系统内对精神卫生和福祉进行强有力的治理、问责，并采取以证据为基础、以数据为驱动的方法。重点领域包括：将精神卫生和福祉纳入组织战略和流程；加强社会心理支持服务，特别是在高风险工作地点；将精神卫生考量纳入重返工作岗位政策和培训计划，特别是针对管理人员的培训计划。儿基会是精神卫生战略委员会的积极成员，正在积极落实许多所提出的建议，其中大多数工作人员福祉优先事项已纳入儿基会《2022-2025 年 OneHR 战略》，这表明儿基会致力于加强整个组织的精神卫生和福祉战略及做法，并与联合国伙伴进行协调。此外，儿基会认识到对福祉采取以证据为基础、以数据为驱动的方法的重要性，并将继续努力加强这方面的工作。（行政首长协调理事会评论可参阅 [A/78/695/Add.1](#)。）

附件一

2023年1月1日至12月31日联检组对儿基会提出的
建议的现况概览

有关建议

说明

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：为实现组织效力而进行管理（JIU/NOTE/2022/1/Rev.1）¹

1. 向立法机构/执行局提出的建议

说明不包括向立法机构/执行局提出的任何建议。

2. 向行政首长提出的建议

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。

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。

建议 3**不在唯一职权范围内**

这项建议不在儿基会的唯一职权范围内。作为机构间多样性、公平和包容工作组的三个共同主席之一，儿基会将继续倡导尽可能在机构间一级执行这一建议。

已接受，并已执行

儿基会根据其内部反种族主义和歧视工作组的建议，正在采取交叉方法学习非歧视和包容性行为。儿基会正在开发一个多样性、公平和包容性综合学习课程，涵盖一切形式的歧视，包括种族歧视。这些学习模块强调通过成长型思维方式来解决无意识的偏见，从而影响行为的改变。

儿基会已通过其人力资源司为管理人员和主管人员开设了若干学习课程。其中包括侧重于多样性、公平和包容能力建设的模块，如管理大师班课程、ASPIRE 课程和副代表领导力倡议。作为补充，2024 年初推出了一项管理人员支持课程，增加了关于解决工作场所种族主义和种族歧视问题的学习模块，作为多样性、公平和包容总主题的一部分。儿基会所有管理人员都必须在 24 个月内完成管理人员支持课程，在此期间，将有约 6000 名管理人员参加学习该课程。

此外，儿基会已经开发并计划在 2024 年推出一个新的电子学习课程，面向所有工作人员，内容涉及无意识偏见和成为包容倡导者。

联合国系统职员学院开设了关于多样性、公平和包容等不同方面的若干课程，最好能让所有联合国工作人员都能更方便地学习这些课程（例如，降低费用或将课程翻译成联合国所有正式语文）。

儿基会工作人员还可以利用 Agora 培训平台提供的各种课程，其中包括联合国其他实体和其他知名组织开发的课程。

已接受，并已执行

¹ 联合检查组报告的识别号不与发布年份相对应。

有关建议

说明

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。

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。

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。

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。

自 2022 年起，儿基会一直有一个专门小组从事组织文化及多样性、公平和包容等方面的工作。种族主义和其他形式的歧视是该小组努力解决的问题之一。

不在唯一职权范围内

这项建议不在儿基会的唯一职权范围内。儿基会欢迎围绕种族歧视问题加强机构间协调的呼吁，并支持利用管理问题高级别委员会人力资源网络领导的多样性、公平和包容问题工作组等现有有效机制，而不是设立一个平行机构。儿基会担任该工作组共同主席，任期至 2023 年底，之后仍将继续作为积极成员，倡导执行这项建议。

已接受，并已执行

自 2021 年以来，儿基会一直在根据反种族主义和歧视内部工作组的建议实施一项全面的行动计划。该行动计划包括解决种族主义和歧视问题方面应实现的成果。相关行动旨在以全面综合的方式解决一切形式的歧视，而不是仅针对种族歧视。儿基会本着合作、交流学习和标杆对照的精神，与联合国其他组织分享了其行动计划。

作为一个常设议程项目，儿基会每年都向执行局报告在多样性、公平和包容以及组织文化等领域取得的具体进展。

已接受，正在执行

根据儿基会《2022-2025 年 OneHR 战略》以及“人力资源交付模式和人力资源战略”，儿基会已将多样性、公平和包容作为其贯穿各领域的优先事项之一。2024 年，人力资源司正在为所有工作人员制定一个综合人才发展框架，以及一项新的人才战略。儿基会跟踪人力资源、儿童保护、教育等各职能领域的多样性，因此能够了解在哪些方面可能需要采取特别措施，以增加代表人数不足群体的代表人数，如 2022 年在 P-5 职等为妇女所采取的措施。此外，正如 2023 年向执行局报告的那样，儿基会在 2024 年正在推出一个新的办法，以增加工作人员队伍的多样性。

儿基会将继续监测不同群体、区域、职等和职能领域的代表性，作为其常规人力资源系统和报告的一部分。

审查联合国人口基金（人口基金）的管理和行政工作（JIU/REP/2023/1）

1. 没有向儿基会提出建议

审查可供联合国系统各组织工作人员使用的内部上庭前阶段上诉机制（JIU/REP/2023/2）

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机关和理事机构应要求尚未向其报告的各自行政首长从 2025 年起，每年向其报告各自组织正式内部上诉机制，包括专门申诉机制的运作情况。报告应详细说明上诉的数量、事由和结果，包括被认为不可受理的案

已接受，并已执行

儿基会在正式内部上诉机制方面有成熟的报告模式。具体而言，关于管理评价请求机制，儿基会每年在议程项目“联合国内部司法”下向大会提交报告。秘书长的报告载有儿基会提供的关于管理评价请求数量及其结果的数据。虽然报告没有列明关于人口统计信息或事由的信息，但鉴于儿基会收到的管理评

有关建议

说明

件、申请人的人口统计信息以及原决定是否得到维持或修改的信息，并酌情按程序类型分列。

价请求数量有限，关于工作人员人口统计的信息可能会损害上诉程序的保密性，而不会提供任何有意义的信息。关于业绩管理抗辩机制，儿基会每年在其内联网上公布抗辩案件的数量，以及胜诉和败诉案件的百分比。出于保密原因，儿基会不公布每个案件的简要说明，也不公布申请人的人口统计信息。

2. 没有向行政首长提出建议

审查联合国系统各组织的问责制框架（JIU/REP/2023/3）

1. 向立法机构/执行局提出的建议

建议 1

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。

已接受，并已执行

应儿基会执行局第 2022/16 号决定的要求，儿基会于 2022 年向执行局提交了儿基会问责制报告。为了补充该报告，儿基会编写了《儿基会组织纲要》，其中概述了儿基会的结构，并载有关于国家、区域和总部办事处支持其儿童任务的职能和责任的最新说明。此外，儿基会还编写了儿基会问责制和组织摘要，这是执行局报告和《儿基会组织纲要》的提要。这些文件概述了儿基会确保问责的结构，强调了儿基会对业绩管理和决策的承诺，这得到有效风险管理的支持，并以儿基会的核心价值观为基础。

在对联检组模式评估了最近更新的儿基会问责框架和相应文件后，确定儿基会符合大多数基准。在联检组的整个报告中，儿基会也被列为最佳做法的范例。儿基会将继续加强与联检组模式和基准的接轨。

建议 2

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。

已接受，并已执行

儿基会认为这项建议已得到执行，因为这一做法符合 2022 年提交执行局的最新儿基会问责框架。

内部审计和调查办公室根据基于风险的工作计划开展内部审计，该工作计划定期更新，以选择进行相关审计，涵盖实现儿基会目标所面临的最大残余风险。问责制的要素及其基本组成部分属于该办公室进行的定期风险评估的审计范围。自 2024 年起，该办公室开始向执行局通报年度审计工作计划的依据和理由，从而使执行局能够清楚地了解审计范围和可能存在的主要差距。

与内部审计和调查办公室类似，评价办公室根据其独立分析结果以及内部和外部协商结果来规划评价工作，以涵盖其认为对儿基会具有最高战略优先地位的领域。结合儿基会的订正评价政策（2023 年），评价办公室将逐步采用另一种方式来开展四年期和年度评价规划进程。这不仅要像内部审计和调查办公室那样要涵盖残余风险，还要考虑到未来可能应用评价视角的机会。

同样，道德操守办公室向执行局提交定期报告，概述根据其任务规定开展的活动，以及所需的参数和优先事项。在每份报告的结尾，道德操守办公室都会列出下一年的战略优先事项。这些优先事项是通过各种诊断方法来确定的，包括与其他办事处一起设计的风险摸底工具，以及在儿基会内部进行的定期工作人员调查。此外，该办公室还负责管理儿基会为工作人员制定的年度利益冲突和财务披露方案，该方案的目的

有关建议

说明

2.向行政首长提出的建议

建议 3

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 4

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 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。

的是查明和管理参与该方案的工作人员的个人关系、财务利益或外部活动可能产生的任何利益冲突。

未接受

儿基会赞同秘书长关于审查联合国系统各组织问责制框架的说明——[A/78/595/Add.1](#)。

按照儿基会问责制报告的规定，儿基会已经通过预先建立的报告机制，在执行局每年的三次正式会议期间向执行局报告与问责制有关的事项。这些会议的文件可在儿基会执行局网站上查阅。这些报告对问责制作了很好的阐述，因此另外增加一份年度报告属于重复工作。

关于问责制框架主要成分支出的费用，儿基会在提交执行局的文件中报告了问责制主要成分的具体费用。然而，并非问责制的所有成分都可以计算费用，因为许多内部控制机制贯穿于儿基会的各种流程和做法。

不在唯一职权范围内

这项建议不在儿基会的唯一职权范围内。由于儿基会是最近审查其问责制框架的组织之一，如果建立了这样一个机制，儿基会就准备通过机构间协商参与其中和分享经验。

不在唯一职权范围内

这项建议不在儿基会的唯一职权范围内。这项建议取决于建议 4 的执行情况。如果在机构间一级制定了联合国系统共同问责制参考框架成熟度模型，儿基会将参与其中，包括对照共同模型评估自己的问责制框架。

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）

1.向立法机构/执行局提出的建议

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。

2.向行政首长提出的建议

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。

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

已接受，正在执行

儿基会支持这项建议，以确保整个联合国系统的治理和问责。儿基会精神卫生和福祉优先事项反映在儿基会《2022-2025 年 OneHR 战略》的战略成果领域 3 下。在儿基会执行主任提交执行局的年度报告中，报告了与精神卫生和福祉有关的主要成就、挑战、经验教训和举措。人力资源司的年度报告详细介绍了 OneHR 战略和工作计划的最新制定和实施情况。

已接受，并已执行

自联合国系统精神卫生和福祉战略执行委员会成立以来，儿基会一直派代表担任委员会成员。

已接受，正在执行

儿基会通过《2022-2025 年 OneHR 战略》的战略成果领域 3，确定了儿基会解决精神卫生和福祉问题的方法。五项优先行动

有关建议

说明

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、职业健康和安全管理框架以及人力资源战略中反映行动计划的各项原则。

与《联合国 2024 年及以后精神卫生与福祉战略》保持一致，并采用了《联合国系统工作场所精神卫生与福祉战略实施指南》简编中规定的四步方法（工作场所评估、规划、实施和评价）。

儿基会确定了一种循证和数据驱动的方法，利用现有调查的数据（如全球工作人员调查和工作场所文化脉动检查调查、全球工作人员顾问小组提供的人力资源相关数据和趋势）以及循证工具的结果，确定基线措施并评估具体的工作场所精神卫生问题。儿基会将继续努力加强循证方法，并在全组织风险管理流程中体现这些原则。

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。

已接受，正在执行

儿基会已开始内部讨论是否有必要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。儿基会通过联合国心理健康和福祉战略委员会在机构间一级发挥积极作用，并将继续倡导将心理健康相关因素纳入有关工作人员重返工作岗位的规则。

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。

已接受，正在执行

儿基会的咨询顾问已经遵守了联合国工作人员/压力咨询顾问专题组关于联合国咨询顾问的专业标准，是有执照或已注册的心理健康从业者，并可获得由儿基会支付费用的每月个人临床督导。儿基会还为咨询顾问提供进一步接受专业培训的机会。

儿基会正在努力加强工作人员咨询小组的全球协调，同时改进报告制度，以更好地发现系统性问题。

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。

已接受，正在执行

儿基会支持这项建议，并将配合联合国安全和安保部突发事件应激反应管理科领导的任何摸底调查工作。工作人员福利处处长是机构间突发事件应激反应管理工作组的成员，该工作组正在考虑绘制一份社会心理支持热图，作为其 2024 年工作计划的一部分。这项工作的结果将为儿基会探索工作人员咨询顾问员额的费用分摊和其他模式奠定坚实的基础，这些员额的工作重点是支持紧急工作地点的工作人员。

建议 9

联合国系统各组织行政首长应确保将在 2025 年底之前制定关于工作人员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。

已接受，正在执行

儿基会工作人员福利小组的优先事项之一是通过心理健康知识普及培训和改善沟通来加强对心理健康问题的认识，从而减少耻辱感。儿基会通过脉动检查调查中的心理健康问题，制定了解决污名化问题和普及心理健康知识的基线措施。

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。

已接受，正在执行

正如在对建议 2 的答复中所概述的那样，在福祉方案和活动中使用循证和数据驱动的方法已经记录在案。对方案和活动的监测和评估反映在儿基会人力资源司的年度报告中。

作为《联合国 2024 年及以后精神卫生和福祉战略》的一部分而制定了指标记分卡，用于每年对照规定的 12 项指标报告进展情况。

有关建议

说明

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。

已接受，正在执行

儿基会《2022-2025 年 OneHR 战略》的精神卫生和福祉优先事项之一是加强管理人员的能力，将其作为支持团队心理健康的关键合作伙伴，同时关注管理人员的福祉。在 2024 年初推出的管理人员支持课程中，有一个模块侧重于帮助管理人员支持其团队的福祉。此外，儿基会在联合国精神卫生和福祉战略委员会工作组中发挥积极作用，该工作组正在开发联合国职员学院领导和学习课程第二阶段管理人员心理健康单元。

附件二

2023 年以前联合检查组向儿基会提出的所有已获接受但尚未落实的建议的现况概览

联检组报告符号	建议（编号）和文字摘要	收件人	现况
JIU/REP/2019/8² 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	(8) 使联合国系统所有工作人员能够在与其自身机构的工作人员确定的同等基础上竞争空缺职位，同时考虑缩编情况、员额和职位的裁撤，以及轮调安置的管理。	行政首长	已执行
JIU/REP/2020/5 机构风险管理：联合国系统各组织内的方法和效用	(1) 至少每年一次将机构风险管理纳入会议，并根据组织的任务授权、驻地网络和风险敞口情况确定实质性讨论的范围。 (2) 对照本报告所概述的联合检查组（联检组）基准 1 至基准 9，对其机构风险管理实施情况进行全面审查。 (4) 对照联检组基准 1 至基准 9，报告对机构风险管理实施情况进行的全面审查的结果。	立法机构 行政首长 立法机构	已执行 已执行 已执行
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	(5) 确保在所有征聘和甄选过程以及考绩制度采纳环境可持续性理念及行为方式，充分予以重视，并从 2023 年起向其立法机关和理事机构报告执行情况。	行政首长	已执行
JIU/REP/2021/4 联合国系统各组织的实施伙伴管理审查	(6) 在 2023 年底前将执行伙伴风险纳入本组织的风险管理框架。	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) 在本组织道德操守职能部门的支持下，在 2024 年之前评价其财务披露和利益申报方案的效力和效率，包括“资金效益”，并根据评价结果，酌情对相关政策提出修改建议。	行政首长	正在执行

² 联合检查组报告的识别号不与发布年份相对应。