|  |  |
| --- | --- |
| **议项：ADM 2** | **文件 C23/57-C** |
| **2023年6月12日** |
| **原文：英文** |
|  |  |
| 秘书长的报告 |
| 联检组关于2021-2022年联合国系统范围内问题的报告和说明及向行政首长与立法机构提出的建议 |
| **目的**本文件包括与联检组2021年工作计划报告和2022年工作计划说明的关联。它还详细介绍了向行政首长和管理机构提出的一系列建议，以及国际电联秘书处和行政首长理事会的意见（如有）。请理事会**注意**接受和执行联检组全系统报告/说明中向国际电联行政首长提出的建议的总体情况，并**批准**接受向立法机构提出的两项建议（JIU/REP/2021/6联合国系统各组织的业务连续性管理的**建议6**和JIU/REP/2021/5联合国系统道德规范职能审议的**建议2**），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：**与联检组关于审议道德规范职能或业务连续性的报告有关的建议不产生额外的人力资源或财务影响。联检组根据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审议得出的建议将产生一些人力资源和财务影响。这些影响主要涉及到SAP的变化、职员时间、学习模块的获取和行动计划的实施。**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****参考文件** |

**2021-2022年联检组关于联合国系统范围内的报告**

**建议的接受和落实情况**

**（截至2023年3月23日）**

|  |
| --- |
|  **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的措施和机制的审议：为实现组织效力而进行管理](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_note_2022_1_rev.1.pdf)** **– 国际电联联系人Ulrika Martinius*** [**审议要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-note-2022-1_review_highlights_and_complementary.pdf)
 |
| **建议** | **是否接受建议** | **落实情况** | **意见** |
| **面向行政首长** | **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 | 接受 | 不接受 | 不相关 | **行政首长理事会（CEB）的意见 – 无****\_\_\_****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行政首长应在CEB的框架内开展合作，在2024年6月前建立一套共同的人员自愿自我认同的类别，以便监督、分析、评估和报告在实现平等、公平、多样性和包容的目标方面应对种族主义和种族歧视的进展和成功。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 国际电联将在CEB的框架内进行合作，以解决这一问题。财务影响体现在SAP的变化和职员时间方面。 |
| **建议2：**联合国系统各组织的行政首长应指示各自的培训和学习部门制定和实施影响较大的综合课程，以提高认识、加强学习和业绩，满足不同职能、类别和级别人员的需要，以应对工作场所中一切形式和形态的种族主义和种族歧视。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 国际电联已经实施了针对多样性和包容性以及歧视对创新、业绩等影响的学习。但是，国际电联还没有开办与种族主义和种族歧视有关的具体课程。国际电联将调查在其他联合国实体成功实施的举措，并审议查其在国际电联的成功潜力。财务影响体现在获取学习模块和职员时间方面。 |
| **建议3：**联合国系统各组织的行政首长如果尚未行动，应提供足够的资源，支持在执行处理种族主义和种族歧视的行动计划方面取得确定的成果。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 一旦计划设计完成，将对财务和人力资源影响进行评估。 |
| **建议4：**联合国系统各组织的行政首长作为CEB成员，应共同建立一个高级别机构间常设机制，并为其提供资源，以团结各组织，利用其现有能力和相对附加值进行合作，共同应对整个联合国系统在处理种族主义和种族歧视方面的近期和长期需求，并解决必要的转型变革，以加强组织和全系统层面各种努力的持续相关性和价值。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 由于这将由联合国高级别管理问题委员会（HLCM）提供，因此除了人员费用外，没有财务影响。 |
| **建议5：**联合国系统各组织的行政首长应在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成果、结果和关键业绩指标，并定期向其立法机关和/或理事机构报告在实现预定成果方面取得的进展。 | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 这是HLCM的责任，根据问责框架，国际电联将评估费用。 |
| **建议6：**联合国系统各组织的行政首长应加强所有人员在人力资源管理方面的机会平等分配。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 将对人力资源和财务影响进行评估。国际电联的政策已经确保机会平等。 |
| **JIU/REP/2021/6[联合国系统各组织业务连续性管理](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_chinese.pdf)** **– 国际电联联系人：Mathieu Baunin*** [**审议要点**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_review_highlights_0.pdf)
 |
| **建议** | **是否接受建议** | **落实情况** | **意见** |
| **面向行政首长** | **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 | 接受 | 不接受 | 不相关 | **行政首长理事会（CEB）的意见：[CEB意见](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_77_256_add1_c.pdf)– 见此处****\_\_\_****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：**联合国系统各组织行政首长应在2023年底之前审议其业务连续性管理框架，确保本报告确定的核心要素得到确立并为相关利益攸关方所拥有，以便有效协调业务连续性进程和做法，在其实施过程中建立一致性，并促进各级的问责制。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 根据理事会2017年会议对国际电联ORMS（组织复原力管理系统）项目的批准，BCM（业务连续性管理）框架的核心要素已确定并记录在案。关于实施活动，国际电联目前正在完成总部、区域、地区和联络处的所有业务连续性计划，应于2023年9月底前完成。框架要素和业务连续性计划都可供高级管理层审议。无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议2：**联合国系统各组织的行政首长应在2023年底前确保通过一致和严格的方法实施其业务连续性计划的维护、实施和审议内容，以确认这些计划仍然相关和有效。 | **X** |  |  |  |  |  | **X** | 国际电联的ME&R（维护、演练和审议）方法是基于：– 年度业务连续性计划（BCP）测试和审议时间表；– 在重大活动（大型集会）前进行系统的桌面演练；– 与CMT（危机管理团队）成员进行年度桌面演练;– 全球人数和应急通信演习战略。无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议3：**联合国系统各组织的行政首长应在2023年底前加强学习机制，通过要求在破坏性事件发生后进行事后分析，并对其业务连续性管理框架进行定期内部管理审议，以促进组织复原力。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 重大事件发生后，会进行事后审查。此外，正在规划一个在线信息概览，以实施国际电联整体自动在线复原力管理，特别关注ME&R的状况和结果。在线信息概览的云迁移或应用开发可能会产生财务影响。 |
| **建议4：**联合国系统各组织的行政首长应在2024年底前向其立法机关和管理机构报告实施机构复原力管理系统政策及其经修订的业绩指标的进展情况，并强调良好做法和经验教训，特别是在业务连续性管理领域。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 最后报告应提交理事会2024年会议。无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议5：**2023年，联合国系统各组织的行政首长应对COVID-19疫情期间业务活动的连续性进行一次内部管理评估，以查明差距、促进因素、良好做法和经验教训，并调整政策、进程和程序，特别是在人力资源、信息通信技术管理以及职业安全和健康等领域，并指出必要的措施，以便更好地准备和应对未来的破坏性事件。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 正如第217号决议（2022年，布加勒斯特）在进一步忆及（b）段下所确认的那样，国际电联管理机构一直在跟进COVID-19的影响：“秘书长向理事会2021年会议理事磋商会虚拟会议（VCC）提交的关于新冠肺炎（COVID-19）疫情给国际电联的运作和活动造成的影响的报告，突出强调了早期所采取的一系列确保在疫情期间国际电联各项服务的业务连续性的广泛措施，包括远程工作、许多关键会议对虚拟平台的使用以及确保职员安全和稳妥的措施；”无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议6：**联合国系统各组织的立法机关和管理机构应尽早审议各自组织行政首长编写的关于COVID-19疫情期间业务连续性的内部管理评估结论，并在此基础上作出适当决定，解决已查明的差距和风险，确保业务与运作的连续性。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 国际电联利用ORMS机制，特别是2019年进行的维护、演练和审议（就绪）的输出成果，积极主动地应对COVID-19危机。秘书长在2021年6月理事国虚拟磋商会议期间的报告（C21/74-E）“概述了关于新冠肺炎（COVID-19）疫情对国际电联某些活动领域和运作的影响的初步分析，陈述了已有的事实，强调了汲取的教训，重点说明了未来可考虑的一些方面。”无更多人力资源或财务影响。 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **JIU/REP/2021/5****[审查联合国系统的道德操守职能](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_chinese.pdf) – 国际电联联系人：Cecile Divino*** **[审议要点](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_review_highlights_0.pdf)**
 |
| **建议** | **是否接受建议** | **落实情况** | **意见** |
| **面向行政首长** | **面向立法/管理机构** | 接受 | 不接受 | 不相关 | 需进一步 | 接受 | 不接受 | 不相关 | **行政首长理事会（CEB）的意见：**[**CEB意见**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a-77-258-add.1_c.pdf)**– 见此处****\_\_\_****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行政首长如果尚未这样做，应立即确保新任命的道德规范办公室主任的合同是全职的。 |  |  | **X** |  |  |  |  | 不相关，因为道德规范官员是在2019年被任命的，任期2年（可延长），不是新任命的。无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议2：**联合国系统各组织的立法机关和管理机构如果尚未这样做，应要求各组织在2023年底前更新各自审计和监督委员会的职责范围，必要时纳入有关道德规范的规定，并将道德规范作为委员会新成员的一个理想专业领域。 | **X** |  |  |  |  |  | **X** | 通过批准第162号决议及其修订的附件（独立管理顾问委员会的职责范围），在PP-22上得到实施。无更多人力资源或财务影响。 |
| **建议3：**联合国系统各组织的行政首长如果尚未这样做，应确保从2023年起，每三年为各自组织的所有职员和非职员（不论其资历、类别和级别如何），定期举办道德规范复习课程，作为必修课程。 | **X** |  |  |  |  | **X** |  | 目前正在制定强制性的道德规范培训，计划在2023年推出。正在考虑进行强制性的定期复习，但可能要到最初的道德规范培训推出后才会推出。随着新的道德规范政策的出台，其他强制性道德规范培训亦将得到开发。对于目前正在开发的培训，没有额外的人力资源或财务影响。 |
| **建议4：**联合国系统各组织的行政首长如果尚未这样做，应在各自组织的道德规范职能部门的支持下，至迟于2025年评价其财务披露和利益申报计划的效力和效率，包括是否“物有所值”，并根据评价结果酌情提出对相关政策的修改建议。 | **X** |  |  |  |  |  | **X** | 该建议没有明确说明任何评估的范围或衡量标准。然而，在2020年推出新政策后，最近于2022年1月修订了利益申报政策。作为政策审议的一部分，对其有效性和效率进行了评估。无更多人力资源或财务影响。 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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