



世界卫生组织

执行委员会  
规划、预算和行政委员会  
第三十七次会议  
临时议程项目 2.1

EBPBAC37/2  
2023 年 1 月 10 日

---

## 独立专家监督咨询委员会的报告

总干事谨此向执行委员会规划、预算和行政委员会转交独立专家监督咨询委员会主席提交的报告（见附件），供委员会第 37 次会议审议。

## 附 件

### 独立专家监督咨询委员会（监咨委） 提交规划、预算和行政委员会的报告，2023 年 1 月

#### 背景

1. 本报告涵盖分别于 2022 年 6 月/7 月和 2022 年 10 月举行的监咨委第 38 次和第 39 次会议，后者包括委员会对东南亚区域办事处和印度国家办事处的访问。这两次会议主要是面对面进行的，主要建议如下。
2. 参加上述会议的监咨委成员（亲自出席或以上线上方式出席）包括：J. Christopher Mihm 先生（主席）、Greg Johnson 先生、Bert Keuppens 先生、Beatriz Sanz Redrado 女士和 Darshak Shah 先生。
3. 委员会从管理层那里得到了必要的支持。
4. 在每次会议开幕时，委员会每位成员都提交了利益申报，以确保与其目前的任务不存在冲突。

#### 预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰

5. 委员会定期收到关于预防和应对性剥削和性虐待的管理层回应计划执行情况的最新情况，以及目前在这一领域正在进行的调查。在此之前，负责调查刚果民主共和国北基伍省和伊图里省应对第十次埃博拉病毒病疫情期间性虐待和性剥削指控的独立委员会提交了报告。
6. 委员会赞扬了世卫组织在这一领域所做的工作，并对迄今取得的进展印象深刻。不过，保持这一进展并在此基础上再接再厉对于确保在整个组织灌输必要的文化改革至关重要。此外，委员会还高兴地获悉，正在定期监测《管理层回应计划》的执行情况，并每周向总干事和高级管理层报告进展情况（包括潜在风险）。此外，委员会还注意到，虽然正在尽一切努力进行预防，但在出现新案例时秘书处必须继续迅速采取行动。
7. 正如委员会在访问世卫组织东南亚区域期间能够核实的那样，加强了与世卫组织国家办事处负责人的沟通，以确保解决预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰问题成为世卫

组织核心任务的一部分；正在建立这一领域的初步能力；并认识到，筹措资金与本组织加强这方面的工作有关。在这方面，必须指出，虽然世卫组织各级别能够为改善组织文化和行为做更多的工作，但真正的进展也需要会员国政府积极合作，参与所采取的行动，并且需要按计划推出政策框架。

8. 根据监咨委先前的建议，世卫组织高级管理层支持在未来几周内启动关于不当性行为的脉动调查，并且应定期重复开展。另外，人力资源司也将按照委员会的建议，开展更广泛的世卫组织全体工作人员观念调查。关于工作人员不当性行为脉动调查的结果将为正在制定的三年战略提供参考。**与此同时，委员会注意到世卫组织进行了多种工作人员调查，建议对这些调查进行合理化，或者进行合并。**

9. 委员会同意秘书处的意见，即今后报告的指控数量将会增加。这未必是一种负面解读，因为它证实组织文化正在发生转变，工作人员在提出问题感到更加舒服，得到了更多的支持。**同时，委员会指出，需要稳定和维持处理不当行为的调查职能。在这方面，也需要加强人力资源和人才管理司的能力。**

10. 委员会承认秘书处在预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面面临与执行伙伴有关的挑战。在这方面，秘书处强调指出，世卫组织已加入联合国伙伴门户网站，能够获得各机构的伙伴信息。委员会对在完成相关政策方面取得的进展以及秘书处为了解这些政策是否得到遵守而采取的后续行动表示赞赏。它还指出，需要确定管理层回应计划中计划安排的各项活动的先后次序，并说明这些活动之间的相互依存关系。

11. 委员会讨论了今后在预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面必须拥有可持续的资金问题（超过目前核准的 5000 万美元），并且必须能够吸引和留住拥有适当技能的工作人员。

12. 最后，委员会希望强调，它参与了对编写本组织性剥削、性虐待和性骚扰指控调查政策和程序独立审计报告的监督工作。报告完成后，委员会将对管理层对调查结果和建议的回应情况进行监测。在这方面，委员会了解到，普华永道公司对世卫组织内部监督服务司和世卫组织合规、风险管理和道德操守司处理性剥削、性虐待和性骚扰案件的独立审计提出的建议已被纳入管理层回应计划。委员会也考虑了与调查主管和高级顾问就未结案的预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰案件进行的闭门讨论。特别是就目前的调查职能分工问题征求了委员会的意见，委员会表示支持秘书处将这些职能放在内部监督服务司下属同一机构内的提议。

## 对东南亚区域办事处和印度国家办事处的访问

13. 作为委员会定期访问世卫组织区域办事处和国家办事处的一部分，委员会于 2022 年 10 月 10 日至 14 日对东南亚区域办事处和印度国家办事处进行了访问。在访问期间，区域主任 Poonam Khetrpal Singh 博士和区域高级管理层欢迎委员会的来访，并详细介绍了本区域的情况及其面临的挑战。

14. 该区域有 11 个会员国<sup>1</sup>和 11 个国家办事处。与此同时，该区域还拥有 20 多亿人口，占到全球人口的 26%，全球贫困人口 30% 和全球疾病负担的 26%。另外，它还是一个自然灾害多发的区域。在分配给该区域的预算中，约有 80% 专门用于国家支助和业务运营。在应对 COVID-19 疫情期间，这一比例增加到 90%。另一方面，各战略重点的资金供应不均衡仍是一个问题，正在通过战略对话加以解决。目前，世卫组织正在全球范围内努力根据不同国家的需求来匹配和调整专项资金。

15. 在总部与各区域之间的工作协调方面，区域办事处解释说，一段时间以来，一直在有意识地转向作为同一个健康组织开展工作。总干事提出的各种倡议（包括全球政策小组定期会议和各种转型倡议）是在一个结构分散的组织内实现“这种多样性中的统一”的正确步骤。

16. 在区域规划重点方面，区域主任和高级管理层解释说，东南亚区域已在 2014 年确定了八个旗舰级重点<sup>2</sup>。这些重点与可持续发展目标以及世卫组织的“三个十亿”目标完全一致。尽管 COVID-19 疫情为本区域带来了挑战，但在公共卫生方面所做目标明确的努力还是取得了显著的成绩，包括在消除疾病方面，并且在防范和管理突发卫生事件方面取得重大进展。

17. 委员会对区域领导及其关于如何通过旗舰倡议促进公共卫生成果的清晰愿景印象深刻。此外，委员会还对该区域的主要业绩指标（未提交的直接财务合作报告、逾期的捐助方报告、遵守绩效管理和发展系统最后期限、规划预算执行情况等）进行了审查，并对出现比其他主要办事处积极的趋势表示欢迎。另外，该区域没有长期逾期的内部审计意见。此外，在对该区域办事处的审计情况进行审查时，委员会注意到，审计员的报告得出结论认为，为减轻该办事处的主要风险而实施的内部控制的业务有效性被评估为满意，没有发现残余风险很高的无效控制。在风险管理方面，委员会注意到，在区域一

---

<sup>1</sup> 孟加拉国、不丹、朝鲜民主主义人民共和国、印度、印度尼西亚、马尔代夫、缅甸、尼泊尔、斯里兰卡、泰国、东帝汶。

<sup>2</sup> 孕产妇和儿童健康；麻疹和风疹；全民健康覆盖；被忽视的热带病；非传染性疾病；抗微生物药物耐药性；突发卫生事件；终止结核病（<https://www.who.int/southeastasia/about/flagships>，2022 年 12 月 14 日访问）。

级也存在在总部发现的网络安全和资金短缺等主要风险。它还注意到，该区域现有的风险管理制度可以在区域和国家办事处两级向更成熟的水平发展。

18. 作为议程的一部分，世卫组织驻斯里兰卡代表就当前政治局势、金融危机及其对国家办事处业务的影响问题提出了一项国家案例研究。委员会对采取各种创新解决方案与卫生部和联合国其他机构及卫生伙伴进行有效协调以及重视工作人员的福利问题表示赞赏。此外，还就朝鲜民主主义人民共和国和缅甸的当前局势和面临的业务挑战问题进行了讨论。

19. 关于预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰问题，东南亚区域办事处确认已向所有工作人员明确传达了对这一问题采取零容忍的态度。这一态度与《全组织中期管理层回应计划》及其配套的《实施计划》完全一致，分为三大支柱：(a) 加强应对和预防政策的实施；(b) 加强领导和问责制；(c) 扩大政策，促进更平等的性别文化。及时完成预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面的强制员工培训目标已经实现，并达到了 100% 合规。根据委员会的建议，区域办事处已与联合国伙伴机构进行了联系，以交流经验教训和分享工具。

20. 委员会听取了该区域目前正在调查的案件的最新情况。与此同时，委员会注意到，随着用于预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰问题的组织战略和工具得到改进，在不久的将来可能会发现更多的案例。委员会对该区域在此方面所做的工作及其影响表示赞赏。考虑到实施规划所涉及到的挑战，采取基于风险的方法（特别是在突发事件中）特别有帮助。比较困难的问题之一是实施伙伴对预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰问题的宣传和参与。

21. 对世卫组织东南亚区域的访问也为委员会成员访问世卫组织印度国家办事处提供了一个机会，并在那里听取了世卫组织代表 Roderico Ofrin 博士的通报。Ofrin 博士根据卫生和福利部的国家重点概括介绍了该国家办事处及其业务方面的情况。应当指出，印度国家办事处在德里设有两个中央办事处，在全国设有 275 个外地办事处。

22. 世卫组织代表还详细介绍了向卫生和福利部提供的支助情况，包括在 COVID-19 大流行期间所做的工作，并介绍了脊灰过渡规划的最新情况。此外，还对德里的一些卫生机构进行了实地考察，并在印度首都郊区的一个社区开展了免疫接种运动。这一经验突出了政府必须主导和负责维持无脊灰状态并将其纳入公共卫生规划的重要性。与委员会见面的政府官员对世卫组织在战略和业务方面提供的支持表示高度赞赏。

23. 在国家办事处面临的各种挑战中，有办事处对 COVID-19 大流行期间工作人员的福祉和心理健康以及采购（包括应急采购）的准备时间较长问题表示关切。此外，还有办事处提到一些需要进一步改进的领域，包括加强遵守工作人员考绩截止日期，这一点受到了所需 COVID-19 应对工作和需要吸引人才的影响。委员会对国家办事处遵守指标的情况进行了审查，结果表明内部控制框架运行良好。关于国家办事处对预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰政策的执行情况，委员会获悉国家办事处正在为培训和提高包括执行伙伴在内的所有工作人员的认识做出重大努力。

24. 总的说来，委员会确认区域主任在遵守和持续监测主要业绩指标方面投入了很大精力，并对尽管在招聘和吸引人才方面存在挑战，但为应对主要风险而采取的内部控制措施仍然能够有效发挥作用表示赞赏。此外，委员会还赞扬该区域采取对所有国家的相同主要业绩指标进行统一监测并定期向国家办事处通报最新情况从而激励其努力遵守指标的做法。

## 任命新的外审计员

25. 根据执行委员会第 150 届会议<sup>1</sup>通过的经修订的职权范围，监咨委对有关邀请会员国提名一名候选人担任世卫组织外审计员的通函草案进行了审查，并应总干事要求在规定的截止日期（2022 年 11 月 24 日）之前对收到的提名进行审查，以便向 2023 年 5 月举行的第七十六届世界卫生大会提出意见。总干事将把这些意见列入其就任命外审计员问题向第七十六届世界卫生大会提出的报告。

26. 委员会将在审查时考虑在与秘书处讨论后在上述通函中要求提交的以下资料：

(a) 独立性——证明在履行职责和责任时具有独立于政府其他机构的自主性、廉正精神和客观态度，有能力自行决定审计范围，同时说明外审计员能在多大程度上依靠内部审计工作来支持其审计活动，以最佳使用有限的审计资源。

(b) 工作队伍的资格和能力——专业资格和技能的范围，以及工作队伍的规模和经验；国际公认的会计或审计机构的成员资格；说明工作队伍的语言技能，证明熟练掌握本组织六种正式语言中的一种或多种，并具有很好的英语工作知识；说明工作人员的持续专业教育规划；以及质量改进规划。

(c) 经验和能力——具有对联合国组织和国际非政府组织进行审计的经验；拥有使用企业资源规划系统（如 Oracle 和 Workday）对大型组织进行审计的经验；确定指

---

<sup>1</sup> 见 EB150(16)号决定。

导其工作的审计标准和道德规范，如国际审计与鉴证准则理事会或联合国外聘审计团；拥有对依据国际公共部门会计准则编制的财务报表进行审计的经验；以及具备对世卫组织和非合并实体进行年度审计的机构能力。

(d) 人员配置战略——被提名审计长（或拥有同等职衔或地位的官员）和被提名世卫组织审计总管的简历摘要；为在拟议的四年审计期间保持审计团队连续性的人员配置战略；以及在审计团队中尽可能实现性别均衡和多样化的计划。

(e) 审计方法和策略——确保对世卫组织所有资源进行充分审计的全面工作计划，以及审计计划（包括任务）样本；开展财务和合规审计以及资金效益审计。

(f) 成本——2024 年到 2027 年每年开展审计工作的具有竞争力的总括费用。

(g) 交接——说明关于信息以及查阅离任外审计员的审计工作文件方面的请求的性质、范围和时间，同时保证被提名人在任命完成后，也能给予合作，满足即将入职的下一任外审计员的类似信息请求。

27. 通函中要求提供的资料应能够对候选人进行高级别技术审查。此外，根据联合国系统其他组织和专门机构的经验教训，委员会将与会员国进行协商，并与秘书处合作，以便提出优化世卫组织外审计员未来任命程序的提案。

28. 这些提案将通过规划、预算和行政委员会和执行委员会提交卫生大会今后的会议，以期为接下来的 2027 年外审计员任命通过一个新的程序。委员会先前曾建议秘书处应强调审查外审计员候选人资格时应考虑的资料，并高兴地注意到秘书处采纳了这项建议。

29. 秘书处将与委员会协商，提议对外审计员的任命程序进行更广泛的修改，以便提交卫生大会，并及时供下一个周期（2027 年）使用。

### 内部审计：更新

30. 委员会定期与内部监督服务司司长举行会议，包括举行非公开会议，并听取 2022 年内部审计工作计划、2022 年审计和咨询报告的主要结论以及对一些反复提出的审计建议的根本原因所作的初步分析的最新情况。委员会对已结案审计建议的数目比上次报告有所增加表示欢迎。此外，与 2020 年相比，2021 年整体控制有效性水平稳定在 69%。在这方面，委员会希望在今后的会议上获得更多关于尚未落实的内部审计建议的资料和解释。

31. 在根本原因分析方面，初步结论显示，各受访者为不合规行为辩护而提出的主要问题仍然是对世卫组织监管框架的了解不够，监督效力和后续行动不足。委员会强调了高层在确保遵守规则方面的重要性。它还呼吁为增加工作人员对监管框架的了解做更多的工作。此外，管理层还需要仔细评估遵守问题，以确定是否存在其他原因以及如何解决这些问题。

32. 内部监督服务司司长还概括介绍了与经济犯罪有关的调查情况以及为该小组适当配备人员所作的努力。提供的统计数据显示，与前几年相比，报告需要调查的案件数量有所增加，其中最大的类别是欺诈和骚扰。最后，委员会高兴地获悉，内部监督服务司没有提出与其获取资料或独立性有关的问题。

**33. 委员会高兴地看到对一些反复提出的审计建议的根本原因进行了初步分析，并期待由内部监督服务司和管理层共同完成这项工作。管理层应根据其分析结论采取缓解行动。**

**34. 委员会建议，内部监督服务司司长和管理层应在即将举行的委员会会议上联合介绍情况，以确定正在就根本原因分析的结论采取哪些行动。**

### **转型：变革管理的最新情况**

35. 委员会收到了世卫组织转型议程实施进度的最新报告以及其下一步工作方案的概述。在重申对大量转型举措表示关切的同时，委员会对秘书处提出的关于重点关注现有关键举措并对其进行分类和确定先后次序而非建立新的举措或完全重新构建转型进程的拟议做法表示支持。此外，委员会还欢迎继续强调按照委员会先前的建议在国家一级实施转型和考虑转型的先后次序（并加强其影响）<sup>1</sup>。

36. 委员会进一步指出，转型对于帮助世卫组织应对 COVID-19 疫情至关重要且及时，并认识到在更好地协调整个组织内的结构、机制和进程方面取得了重大进展，从而确保了在全球范围内保持一致的先后次序和规划实施步伐。在这方面，监咨委鼓励秘书处继续致力于本组织的三级运作模式，以期在国家一级建立一种明确和一致的运作模式，同时审查区域办事处和总部向各国提供支助的方式。此外，它还建议加强给国家办事处的授权，建立确保规划实施和实行问责制的机制。这应该包括激励和承担后果的措施。此外，委员会还强调秘书处需要考虑转型核心举措与其他举措（如预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰）之间的相互联系和协同增效，从而最大限度地在国家一级发挥影响。

---

<sup>1</sup> 文件 EBPBAC36/2。



37. 委员会很高兴地从秘书处获悉，将按照监咨委先前的建议进行工作人员调查，并计划在 2023 年 3 月发布调查结果<sup>1</sup>。就此而言，委员会建议，工作人员调查还应该对工作人员的变革疲劳进行评估，包括评估工作人员对文化变革的期望，并经常进行评估，以便查明趋势并采取纠正行动，不断改进。最后，委员会建议，对转型举措的定期监测和报告还应包括收集和报告关于转型如何对人们的健康产生影响的成功事例。

### 处理和调查严重指控的过程，包括对总干事的指控

38. 会员国通过其经修订的职权范围<sup>2</sup>责成委员会对有关不当活动的指控以及处理和调查严重指控的程序（包括对总干事的指控）进行审查并通过规划、预算和行政委员会向执行委员会提出意见<sup>3</sup>。因此，正如其在向规划、预算和行政委员会第 36 次会议提交的报告中所指出的，监咨委已开始与秘书处讨论可能的调查方式以及监咨委、规划、预算和行政委员会和执行委员会在调查针对总干事的指控方面各自的作用<sup>3</sup>。

39. 鉴于所涉问题的敏感性以及任何此类调查都可能涉及理事机构的事实，委员会决定与会员国进行协商，并联系其他联合国机构、基金和方案，以学习它们在这方面的经验。在已经进行这些初步互动的基础上，委员会已在 2022 年 12 月磋商之前于 11 月向会员国提交了一份提案草案。在编写该提案时考虑到了保密、调查独立性和保护受影响个人和世卫组织利益的基本原则。在编写本报告时，还不知道这一磋商进程的结果。因此，委员会将向规划、预算和行政委员会第 37 次会议提供最新情况。

### 委员会审查的其他事项

40. 在落实联合检查组提出的旨在为监督和道德操守职能负责人设定任期限制的建议方面，在对秘书处提出的拟议办法进行审查并提出意见之后，委员会高兴地报告，总干事对这两个职位实行了最长任期七年（不可连任）的限制。这与联合检查组的建议<sup>4</sup>以及联合国其他专门机构、基金和方案的良好做法经验保持一致。这一任期限制将通过在这两项职能的员额说明、空缺通知和工作人员合同中列入新的条款的方式来予以执行。将对《内部监督服务司章程》进行更新，以便提及任期限制。该任期限制不适用于这两个职位的现任者。

41. 委员会希望确认，它有机会与印度主计审计长公署外审计员的代表定期举行会议，以讨论其工作计划、意见和建议。委员会赞赏这种互动的合作精神。还与委员会举行了

---

<sup>1</sup> 文件 EBPBAC36/2。

<sup>2</sup> EB150(16)号决定。

<sup>3</sup> 文件 EBPBAC36/2。

<sup>4</sup> 文件 JIU/REP/2010/3、JIU/REP/2021/5 和 JIU/REP/2020/1。

非公开会议。在访问世卫组织东南亚区域办事处和印度国家办事处时，委员会会见了印度主计审计长，并讨论了落实建议的机制问题，特别是如何确定正在拟订的各项建议的先后次序问题。双方商定，在今后的报告中，外审计员将优先考虑各项建议，以便更好地突出其重要性，并且也将对未落实的不再相关的建议进行审查，以便结束这些建议。

## 委员会的成员组成

42. J. Christopher Mihm 先生的任期将于 2022 年 12 月 31 日届满。委员会感谢 Mihm 先生对独立专家监督咨询委员会工作所作的重要贡献，并任命 Darshak Shah 先生为其主席，任期两年，从 2023 年 1 月 1 日开始。委员会还欢迎其新成员 Rob Becker 先生（荷兰），任期也从同日开始<sup>1</sup>。

## 委员会第 38 和 39 次会议重点提出的建议摘要

43. 委员会注意到世卫组织内的多种工作人员调查，建议对这些调查进行合理化，或者进行合并。

44. 委员会建议需要稳定和维持处理不当行为的调查职能。在这方面，也将需要加强人力资源司的能力。

45. 秘书处将与委员会进行协商，提议对外审计员的任命程序进行更广泛的修改，以便提交卫生大会，并及时供下一个周期（2027 年）使用。

46. 委员会欢迎在今后的会议上获得更多关于尚未落实的内部审计建议的资料和解释。

47. 委员会高兴地看到对一些反复提出的审计建议的根本原因进行了初步分析，并期待由内部监督服务司和管理层共同完成这项工作。管理层应该根据其分析结论采取缓解行动。

48. 委员会建议，内部监督服务司司长和管理层应在即将举行的一次委员会会议上联合介绍情况，以了解正在就根本原因分析的结论采取哪些行动。

---

<sup>1</sup> 文件 EB149/9 Add.1 和 EB149(2)号决定（2021 年）。

49. 秘书处应制定一份有明确时间表的行动计划，并且应根据敏捷精干会员国专题工作组决议，报告所需改革的进展情况。秘书处应将这些行动与目前正在进行的其他举措结合起来。
50. 委员会期待获得更多的资料，以便了解会员国在敏捷精干会员国专题工作组中的具体任务、如何使用各种资金以及确定先后次序的计划。
51. 委员会注意到小额赠款的管理工作十分繁重，鼓励秘书处对这一问题进行分析，并努力精简这项工作。
52. 明确描述不同类型资金的作用及其影响(如有)，或者如果没有达到所要求的水平，则缺乏影响。
53. 委员会欢迎就风险偏好声明提供更多的细节，包括推动风险偏好评估工作的矩阵。
54. 委员会要求就如何落实风险说明提供更多细节。需要按照明确的时间表加快落实。
55. 委员会建议，应按照良好做法，对评价制度和结构进行一次独立的同行评议。
56. 委员会建议应邀请评价办公室主任参加今后的会议，以提供与委员会有关的所采取行动的更多细节。

**Darshak Shah 先生（主席）、Rob Becker 先生、Greg Johnson 先生，**

**Bert Keuppens 先生和 Beatriz Sanz Redrado 女士。**

## 附 录

## 委员会以往建议的落实现状

通过新推出的跟踪建议落实情况的综合平台及其在线看板，委员会了解其以往各项建议的最新落实情况。自 2015 年以来，监咨委发布了 122 项供秘书处采取行动的建議。

它高兴地注意到，截至 2022 年 12 月底，自 2015 年以来发布并正在接受监测的建议中有 62% 已经结案，其余 38% 正在实施。除一项建议外，2020 年之前发布的所有建议均已得到落实。下表介绍了自监咨委上一次在 2021 年 5 月向执行委员会规划、预算和行政委员会介绍最新情况以来各项建议的落实情况以及所有正在实施的建議的信息<sup>1</sup>。

编号	源报告	建议	世界卫生组织秘书处的评论	现状
IEO2017_PB26_1	EBPBAC26/2	本组织需要全面的业务连续性计划。	正在散发业务连续性管理框架草案，以便在本组织的三个级别征求意见。	正在落实
IEO2018_PB28_1	EBPBAC28/2	完成对风险管理程序的现状、方向和实施情况的高级别外部审查或评价。	秘书处企业风险管理、合规和内部控制方面进行了多次审查（2021 年、2022 年）。这些审查突出了一些需要改进的领域。企业风险管理战略草案提到了这些问题。	已落实
IEO2019_PB30_3	EBPBAC30/2	管理层应制定一项计划，并对报告逾期的根本原因进行分析，制定解决问题的策略，并为下一步工作进展设定明确的阶段性目标。	2018 年，秘书处在内部进行了根本原因的分析，并借鉴了 2017-2018 年多边组织业绩评估网的评估结论。每个月都会提醒所有赞助款管理人员注意捐助者报告和财务利用方面未完成的行动。	已落实
IEO2019_PB30_6	EBPBAC30/2	委员会建议管理层通过采用全组织信息技术、数据和网络安全方针，进一步改进资源的协调和统一。	秘书处已在这些领域采取全系统的工作方法。对网络安全和业务管理系统进行投资就是这方面的例子。另外，这也将是一种开放式的考虑因素。	已落实
IEO2020_AC31_1a	IEOAC31	<ul style="list-style-type: none"> <li>如果有新信息或在新信息出现时，高级管理层应持续更新关于成员组成变更的情景计划。</li> <li>在合理的可能范围内，情景计划应包括财务影响以外可能发生的第二轮影响。</li> </ul>	在编制 2022-2023 年规划预算以及在制定 2024-2025 年规划预算方案的计划时，还采用了进一步的情景计划。	已落实

<sup>1</sup> 文件 EBPBAC34/2。

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2020_AC31_2	IEOAC31	监咨委建议核准内部监督服务司三名人员（调查组组长、调查组首席调查员、调查组首席支持），并立即开始招聘程序。监咨委建议遴选小组中应包括一名独立的外部专家。	2021 年 2 月，总干事核准了内部监督服务司的总体招聘计划和办法，以解决积压问题和加强旨在应付目前工作量的基本能力。在 2021 年 4 月的会议上，监咨委审议了有关加强调查职能的行动和计划。普华永道审计部（2022 年 9 月）对加强内部监督服务司的必要性进行了审查。2022 年 10 月，总干事批准了更新后的内部监督服务司的结构，并为全职工作人员确定了额外资源以及快速部署能力。为了解决案件积压问题，预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰调查小组在 2022 年得到了加强，并且聘请了更多的调查员。另见 IEO2022_PB35_2。	已落实
IEO2020_AC31_4	IEOAC31	高级管理层应确保继续与世卫组织工作人员开展双向对话，这样才能不会丧失转型精神，各级工作人员对转型有主人翁意识，并能听到所有人的关切。	世卫组织正在对这一建议以及对转型工作的独立评价、外部审计和监咨委第 36 次会议所提相关建议的实施情况进行跟踪。世卫组织将在 2022 年开展一次新的工作人员调查，人力资源和人才管理司和精神卫生和物质滥用司正在为解决更广泛的工作人员疲劳问题采取多项行动。世卫组织将为制定一个路线图而进行一次评估。见 IEO2021_PB33_2	正在落实
IEO2020_AC31_5	IEOAC31	监咨委建议，根据联合国系统其他组织和私营部门的经验，继续重点关注采购欺诈问题。	请注意，这是一项“开放式”建议。秘书处与合规、风险管理和道德操守司以及业务管理系统项目合作，对采购和欺诈风险进行了一次审查。审查结论已被纳入并将继续纳入现有进程和新的全组织资源规划系统。世卫组织采取了尽职调查、模板和风险评估程序，并根据联合国和私营部门的良好做法采取了明确的内部控制程序。世卫组织还制定了将要自动实施的控制措施，并且现已成为业务管理系统业务流程设计阶段的一部分，包括“系统”控制措施，以消除欺诈风险。	已落实
IEO2020_AC31_6	IEOAC31	监咨委建议在对流程和组织结构实行转型和相关改革之后对相关的反欺诈政策进行定期更新。	在 2022 年 7 月发布了一项新的全球反欺诈和反腐败政策。实施工具正在开发中。	已落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2020_AC31_7	IEOAC31	监咨委鼓励高级管理层对模拟和数字工具进行系统性强化,以供国家办事处在实际工作中防范欺诈。	世卫组织已在 2022 年 7 月更新并发布了经过修订的欺诈预防政策。世卫组织正在将一种适合的反欺诈/反腐败数据分析功能纳入下一代全组织资源规划系统。这应该有助于加强偏远工作地点对欺诈的防范工作。	正在落实
IEO2020_AC31_8	IEOAC31	监咨委鼓励高级管理层继续或加大努力,强化零容忍文化,并特别强调国家一级的培训和教育。	启动了旨在建设国家办事处和区域办事处能力的“培训师培训”培训规划。还在编写旨在支持在三个级别识别危险信号、反洗钱/资助恐怖主义风险的指导文件。	正在落实
IEO2020_AC31_9	IEOAC31	监咨委建议,作为整个计划周期的一部分,对信息技术总支出在收入中所占的比例进行一次审查。监咨委建议对“世卫组织改革”在信息技术方面支出在“世卫组织运营”费用中所占的比例进行审查,并考虑增加在“变革”方面的投资。监咨委建议在世卫组织全球管理系统现代化过程中利用其他联合国组织的现有系统和平台,并考虑将企业资源规划系统与联合国系统其他组织全面整合,而不是仅仅整合企业资源规划系统中共同使用某些功能的那些部分。	在 2021 年期间,秘书处对经常性成本进行了一次调查,并且正在努力落实其中确定的各项必要行动。信息技术和业务管理系统项目的资金需求将被列入 2024-2025 年规划预算方案,以供在 2023 年 5 月举行第七十六届世界卫生大会审议。	正在落实
IEO2020_AC31_10	IEOAC31	监咨委建议继续对信息技术和网络安全进行投资,以便为本组织提供防护,尽管缺少此类投资的“业务论证”。	对信息技术和网络安全的投资继续通过信息技术基金进行。	已落实
IEO2020_AC31_11	IEOAC31	监咨委建议将经过调整和现代化的世卫组织问责框架作为问责职能加强项目的基石。	已向规划、预算和行政委员会第三十六次会议报告了在加强世卫组织问责制度方面的进展情况。正在努力修订几项附属政策(例如,已完成预防欺诈政策的修订工作)。联合检查组正在对联合国问责框架进行审查;最后报告应在 2023 年第一季度提交。	正在落实
IEO2020_AC31_12	IEOAC31	监咨委建议将内部监督服务司建议纳入高级管理人员契约,以确保及时落实这些建议。		正在落实
IEO2020_AC32_1	IEOAC32	请高级管理层考虑采取替代和/或强化方式,以解决工作人员远程参与、工作疲劳和心理健康方面的问题。	关于弹性工作安排的新政策已在 2022 年发布;世卫组织正在根据联合国战略实施一项精神卫生战略,并在 2022 年 5 月启动了一个精神卫生平台。	已落实
IEO2020_AC32_4	IEOAC32	高级管理层应考虑引入正式的绩效管理校准机制,包括对当前的 5 级评级制度进行审查,以便在目前做法的基础上形成更实用的评级制度。	秘书处已在 2022 年第三季度完成了对绩效管理系统的审查工作。将在 2023 年 1 月向全球政策小组提出建议以供其审查。	正在落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2020_AC32_5	IEOAC32	高级管理层应考虑公布世卫组织内部工作人员总体评分的分布情况，以便为工作人员个人提供一个基准和透明度。	秘书处已在 2022 年第三季度完成了对绩效管理系统的审查工作。将在 2023 年 1 月向全球政策小组提出建议以供其审查。	正在落实
IEO2020_AC32_6	IEOAC32	内部监督服务司应考虑将欧洲区域办事处辖区内地理上分散的办事处纳入 2021 年审计规划。	在与欧洲区域办事处的高级管理层讨论之后，决定不将地理上分散的办事处的审计工作纳入 2021 年内部审计规划。没有向内部监督服务司报告与地理上分散的办事处有关的高风险领域。从区域办事处管理层收到的与 2022 年工作计划活动有关的反馈意见也不包括地理上分散的办事处。它们已被视为内部监督服务司年度风险评估程序的一部分，并将在 2023 年再次作为标准风险评估程序的一部分进行重新评估。	已落实
IEO2020_AC32_7	IEOAC32	欧洲区域办事处应对地理上分散的办事处进行一次成本效益分析，并重点关注加强其相互之间协作的必要性。	欧洲区域办事处正在就我们如何支持这些国家办事处问题进行全面的国家办事处审查。这将包括对地理上分散的办事处及其运转方式进行审查。对欧洲区域办事处的审查也将提交内部监督服务司，以便它可以在今年的日程表中安排对一到两个地理上分散的办事处进行审计。	正在落实
IEO2020_AC32_8	IEOAC32	高级管理层继续把《与非国家行为者交往的框架》作为与非国家行为者互动的主要工具，并特别强调其促进性而非禁止性要素。采用这种方法可能需要确定具体的良好做法和案例研究，以帮助考虑个别情况。		已落实
IEO2020_AC32_9	IEOAC32	欧洲区域办事处应继续在关注有效性的同时关注效率问题，并进一步加强数字流程支持和总体数字基础设施，以及进一步使产出与成果保持一致。	欧洲区域办事处应继续在关注有效性的同时关注效率问题，并进一步加强数字流程支持和总体数字基础设施，以及进一步使产出与成果保持一致。	正在落实
IEO2020_AC32_10	IEOAC32	国家办事处应确保及时对经过认证的实施伙伴进行定期审计。	财务、合规和采购股正在与土耳其境内的其他机构合作，以简化保障程序。与土耳其的非授予协议书也是我们内部审计和审查内容的一部分。	已落实
IEO2020_AC32_12	IEOAC32	在国家一级，世卫组织应继续努力实现转型，最重要的是应确保掌控对整个过程和目标的自主权。	下一阶段的转型工作将侧重于在国家一级实施《转型议程》。在 2022 年 12 月的全球管理会议之后，全球转型小组将开始解释这意味着什么，制定工作计划和监测框架，以评估在国家一级实现转型目标方面的进展情况。	正在落实



编号	源报告	建议	世界卫生组织秘书处的评论	现状
IEO2020_PB31_1	EBPBAC31/2	作为世卫组织转型工作的一部分，委员会敦促高级管理层继续把重点放在变革管理工作以及管理工作人员疲劳和倦怠风险上。	将把变更管理工作纳入每一项举措之中（例如，业务管理系统拥有专门的变革管理战略/计划）。在深入研究这些举措和制定监测框架之后，工作还将侧重于如何实施变革。这项工作将针对每一项预期变革进行量身定制，必须让整个组织的所有工作人员越来越多地参与进来。因此，整个全球转型小组都应该为此而做出努力。	正在落实
IEO2020_PB31_3	EBPBAC31/2	委员会建议，世卫组织应从高级别全组织风险偏好声明开始，明确体现本组织各级一系列风险偏好声明的等级体系以及适当的措施和限制。	世卫组织制定了其制定和使用风险偏好声明的方法，并将为新的风险管理战略提供参考。已经起草风险偏好声明，并且已将其纳入全组织风险管理战略草案。目前，帮助世卫组织工作人员实施风险偏好声明的工具正在开发中。	正在落实
IEO2020_PB31_4	EBPBAC31/2	委员会建议在风险管理过程中特别注意合规风险，并希望强调合规的重要性，因为世卫组织依赖会员国和捐助方的自愿捐款和善意。此外，也需要将气候变化对健康的影响作为世卫组织风险管理考虑的核心因素。	加强合规的机会将成为新的风险管理合规战略的一部分。对于影响合规和廉正的风险，风险偏好声明草案提到了可以接受的最低风险水平。虽然气候变化是一种间接风险，但将在世卫组织主要风险的定义中得到体现。见建议 IEO2020_PB32_5	正在落实
IEO2020_PB31_8	EBPBAC31/2	此外，关于非洲区域，委员会建议世卫组织管理层探讨与区域各国的国家最高审计机构建立伙伴关系，以加强公共问责制，确定改进机会，并找出解决问题和缩小能力差距的可行办法。塞拉利昂审计署在 2014 年 10 月在该国应对埃博拉病毒病方面所做的工作堪称楷模，表明这种伙伴关系可以带来巨大的互惠。		正在落实
IEO2020_PB31_10	EBPBAC31/2	委员会建议，合同审查委员会注意到的所有既成事实案例均应向高级管理层报告，以便进行审查并采取适当追责行动，并建议每年向委员会提交一份报告，包括管理层为解决问责问题而采取的行动。	财务司正在更新加强采购问责制的程序，包括豁免程序。	正在落实
IEO2020_PB32_2	EBPBAC32/2	委员会建议尽快更新 2015 年发布的世卫组织问责框架，以便所有利益攸关方了解其在问责方面的责任。	已向规划、预算和行政委员会第 36 次会议报告在加强世卫组织问责制度方面的进展情况。正在努力修订几项附属政策（例如，已完成预防欺诈政策的修订工作）。联合检查组正在对联合国问责框架进行审查；最后报告应在 2023 年第一季度提交。随后将立即考虑更新问责框架。	正在落实



编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2020_PB32_5	EBPBAC32/2	委员会再次要求提交一份世卫组织高级别风险偏好声明，以阐明本组织在实施其战略时愿意承担的风险。	见建议 IEO2020_PB31_2，世卫组织已制定其制定和使用风险偏好声明的方法，并将为新的风险管理战略提供参考。已经起草风险偏好声明，并且已将其纳入全组织风险管理战略草案。帮助世卫组织工作人员实施风险偏好声明的工具正在开发中。	正在落实
IEO2021_AC33_1	IEOAC33	建议高级管理层继续加强有关保障工作人员心理健康和福祉的措施。建议通过脉动调查等沟通方法与团队内和全球工作人员保持持续的接触。	世卫组织已根据联合国战略实施了一项精神卫生战略，并在 2022 年 5 月启动了一个精神卫生平台	正在落实
IEO2021_AC33_4	IEOAC33	高级管理层应继续努力，以便为职工健康保险提供合理的中期资金。	高级管理层已与参与实体一起，为改善供资情况实施了三项战略：1.确保每年的缴款额超过资金需求，直到全部资金到位（积累资产，以帮助弥补现有精算赤字和所需的新增应计养恤金）；2.费用控制（通过与卫生保健服务提供者定期举行谈判以限制医疗费用增长、病例管理和计划设计审查）；3.实现稳健的长期投资回报。关于拟议战略的更多信息可访问外部审计 SharePoint 的支持链接。	已落实
IEO2021_AC33_5	IEOAC33	世卫组织应考虑到工作人员疲劳问题，因为实施各种转型活动导致需要做的工作量增加，同时还涉及到要应对 COVID-19 大流行问题。	关于弹性工作安排的新政策已在 2022 年发布，将为工作时间管理提供多种选择；世卫组织制定了旨在为加班和密集活动提供补偿的措施；本组织正在实施一项精神卫生战略，并且也在加强职业健康活动。	已落实
IEO2021_PB33_1	EBPBAC33/2	鉴于当前的大流行疫情和采用弹性工作安排，请高级管理层考虑采取替代和/或强化方法，解决工作人员在远程参与、工作疲劳和心理健康方面面临的挑战。此外，由于网络安全方面的威胁越来越大，应继续对这一领域进行投资。	关于弹性工作安排的新政策已在 2022 年发布；世卫组织正在根据联合国战略实施一项精神卫生战略，并在 2022 年 5 月启动了一个精神卫生平台。加强网络安全的工作仍在继续。	已落实
IEO2021_PB33_2	EBPBAC33/2	在国家一级，委员会建议世卫组织继续努力实现转型，最重要的是确保掌控整个过程和目标的自主权。鼓励高级管理层确保继续与世卫组织工作人员开展双向对话，以确保不会丧失转型精神。	世卫组织正在对这一建议以及对转型工作的独立评价、外部审计和监咨委第 36 次会议所提相关建议的实施情况进行跟踪。世卫组织将在 2022 年开展一次新的工作人员调查，人力资源和人才管理司和精神卫生和物质滥用司正在为解决更广泛的工作人员疲劳问题采取多项行动。世卫组织将为制定一个路线图而进行一次评估。见 IEOAC 2020_AC31_4	正在落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2021_PB33_3	EBPBAC33/2	关于内部监督，监咨委强烈建议增加额外的有时限的项目能力，以处理积压的调查，并为有关项目制定一个阶段性目标计划。	世卫组织已加强其调查能力（包括预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰的能力）。已向第七十五届世界卫生大会报告进展情况。在对世卫组织针对预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰案件的管理层回应进行例行更新方面也取得了进展。	已落实
IEO2021_PB33_4	EBPBAC33/2	在采购领域，监咨委建议继续关注采购欺诈问题，并建议定期修订相关的反欺诈政策。它鼓励世卫组织系统地加强防止欺诈的模拟和数字工具，以供国家办事处实地使用，并继续或扩大努力，加强零容忍文化。	在 2022 年 7 月发布了一项新的反欺诈政策。导致发布该政策的原因包括对采购收益进行了更多的欺诈风险评估；吸取的经验教训正在全组织资源规划的设计以及对内部控制和风险管理框架的未来改进中得到进一步体现。	正在落实
IEO2021_PB33_5	EBPBAC33/2	监咨委建议，与大流行应对相关的程序和流程应在完美和速度之间达成适当的平衡。	世卫组织突发卫生事件规划始终以高效的方式针对正在发生和新出现的事件开展应对活动。目前，经修订的《世卫组织紧急情况应对框架》即将完成，并且考虑到了以往的经验（例如刚果民主共和国的埃博拉病毒流行病应对和 COVID-19 大流行应对经验）。也已对世卫组织《电子手册》第十七节（涉及应急行动程序）进行更新。世卫组织还利用从 COVID-19 的独立和内部审查中吸取的经验教训，为进一步加强世卫组织的突发卫生事件/大流行应对和对未来事件的防范提供参考。	已落实
IEO2021_PB34_1	EBPBAC34/2	关于外部审计建议，委员会敦促高级管理层继续跟踪并及时处理所提出的各项建议，并在必要时采取纠正措施。	高级管理层正在积极监测和跟进外审计员通过外部审计 SharePoint 和审计看板（PowerBI）网站发布的所有建议的落实情况。每半年（在每个审计周期内）向外审计员通报一次建议的落实现状，以供其审查和结案。	已落实
IEO2021_PB34_2	EBPBAC34/2	委员会对评定会费在世卫组织筹资总额中所占比例下降表示关切，并鼓励会员国和高级管理层继续和加快建设性对话，以提高世卫组织筹资的可持续性。	可持续筹资工作组发布了其最后报告，其中包括将评定会费所占份额逐步提高到 50%，并且已在第七十五届世界卫生大会上获得会员国批准。	已落实
IEO2021_PB34_3	EBPBAC34/2	委员会敦促管理层继续关注内部控制制度的正常运行，以减轻与合同服务特别是医疗用品和材料采购相关的风险。	作为一项“开放式”建议，世卫组织无法对该建议进行量化跟踪，也无法结束该建议。不过，世卫组织已对采购事务实施了内部控制制度，包括使用预防欺诈模块（使用联合国标准方法）。	已落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2021_PB34_4	EBPBAC34/2	关于内部监督，委员会重申其此前关于处理积压调查的建议，这是确保在合理的时间框架内完全结案所必需的，在这方面，应根据对调查结果进行审查后吸取的经验教训，制定适当的基准。	世卫组织加强了其调查能力（包括对预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰案件的调查能力）。已向第七十五届世界卫生大会报告进展情况。在对世卫组织针对预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰案件的管理层回应进行例行更新方面也取得了进展。	已落实
IEO2021_PB34_5	EBPBAC34/2	委员会还建议，世卫组织内部监督应包括将针对世卫组织基金会的一次审查纳入其未来 24 个月的工作计划。此外，与世卫组织基金会的协议也应包括适当的审计条款，以确保世卫组织有权对该基金会进行定期审计。	作为一个独立的瑞士基金会，世卫组织基金会必须有明确的审计政策和制度。如果基金会希望要求世卫组织内部监督服务司进行审计，它将会作出积极的回应。	正在落实
IEO2021_PB34_6	EBPBAC34/2	关于新的全组织资源规划系统，委员会建议管理层继续努力尽量减少系统的定制化，并接受其内部流程的改变。	这项建议是业务管理系统（新的全组织资源规划实施规划）的一项指导原则。由业务运作事务助理总干事担任主席的业务管理系统规划委员会对定制化工作进行监测和审查，并向委员会报告。	已落实
IEO2021_PB34_7a	EBPBAC34/2	在风险管理方面，监咨委敦促管理层：(a) 就主要风险的风险容忍度以及如何将这些容忍度转化为业务层面决策问题发布指南。	新的风险偏好框架确定了将会转化为风险阈值和相关指标的风险可接受水平。这些机制已被纳入风险偏好声明草案之中。正在为支持实施风险偏好和管理方法开发具体的工具。风险偏好框架是即将完成制定工作的新全组织风险管理战略的一部分。	正在落实
IEO2021_PB34_7b	EBPBAC34/2	(b) 确保更新风险列表中的所有主要风险，并确保风险委员会定期举行会议以更新和审查世卫组织的风险管理工作。	全球风险管理委员会定期举行会议，世卫组织每年发布其主要风险清单。主要风险将通过一个目录纳入业务管理系统的未来风险工具之中。	已落实
IEO2021_PB34_7c	EBPBAC34/2	(c) 确保不是孤立地针对风险或感知风险作出决策，需要权衡风险和回报。	风险偏好声明包括这种方法。	已落实
IEO2021_PB34_8	EBPBAC34/2	监咨委建议世卫组织应突出那些侧重于欺诈和腐败行为的风险，这应成为规划实施的一部分，以改善规划的总体实施情况。	世卫组织制定了基于 ISO31000 的欺诈风险评估方法。这一方法已被纳入关于欺诈和腐败的“培训师培训”规划的课程。	已落实

编号	源报告	建议	世界卫生组织秘书处的评论	现状
IEO2021_PB34_9	EBPBAC34/2	监咨委建议世卫组织在合理指定的时间框架内确定其活动的先后次序，目的是确保非重点举措的实施不会以牺牲本组织的关键规范职能作为代价。	三级计划制定程序使世卫组织能够根据国家需要和要求，从战略角度确定其工作的先后次序。这包括制定国家支助、关于规范/标准的技术产品、数据和研究以及领导职能的计划。就 2020-2021 年规划预算而言，总部各司确定了高级管理层定期跟踪实施进度的战略可交付成果。中期和双年度期末审查以及定期工作计划和预算审查可以对工作规划调整和重新确定先后次序，以确保付高度优先的项目和举措得到实施。另见 <a href="https://cms.who.int/about/accountability/results">https://cms.who.int/about/accountability/results</a> 和 <a href="https://intranet.who.int/homes/prp/planning/">https://intranet.who.int/homes/prp/planning/</a> (均于 2022 年 12 月 15 访问)。	已落实
IEO2022_PB35_1	EBPBAC35/2	在信息技术管理领域，监咨委建议采取集中管理方式，以避免工作重复，提高工作效率。	秘书处已经尽可能采用一种共同办法，包括业务管理系统、网站、内联网、数字工作场所。此外：2008 年：引进一个企业资源规划系统；2022 年：实施新的企业资源规划系统。单一内联网项目和合并后的因特网站点。	已落实
IEO2022_PB35_2	EBPBAC35/2	在信息技术特别是在网络安全方面，监咨委鼓励会员国将这些领域视为关键投资，并探讨是否有可能根据世卫组织的明确业务论证进行一次补充投资。	为 2023 年申请的经常性网络安全费用已被列入修订后的 2022-2023 年规划预算文件，并在 2022 年 5 月世界卫生大会上获得批准。当前和未来对网络安全的投资计划已被列入内部信息技术基金拨款之中。另见 IEOAC2020_AC31_2	已落实
IEO2022_PB35_3	EBPBAC35/2	委员会建议世卫组织确保其数据分析战略支持以本组织力求回答的主要政策和规划问题为中心的全组织范围学习议程。		正在落实
IEO2022_PB35_4	EBPBAC35/2	委员会建议，防止性剥削和性虐待问题协调中心的部门管理人应认识到这些协调中心的额外责任，以确保为这项任务充分分配必要的时间和资源。	发布了针对管理人员特别是世卫组织代表的指导说明；各区域的规划管理主任积极参与。	已落实
IEO2022_PB35_5	EBPBAC35/2	委员会还建议世卫组织加快与性剥削和性虐待有关的案件调查工作，同时确保平衡地分析双方提供的资料。监咨委重申需要一个强有力的报告系统来帮助所有受害者。	特别调查小组加紧调查，承诺在规定的 120 天内完成调查工作。与联合国内部监督事务厅的协定。	已落实
IEO2022_PB35_6	EBPBAC35/2	需要继续努力建设国家公共卫生系统的能力，包括收集和分享世卫组织各区域之间的良好做法。	作为一项“开放式”建议，世卫组织无法对该建议进行量化跟踪，也无法结束该建议。	正在落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB35_7a	EBPBAC35/2	东地中海区域将在如何管理临时资金增长及如何与私营部门内非国家行为者合作（这是一个新兴领域）方面获得指导。	应东地中海区域主任的要求，并根据管理层对《<与非国家行为者交往的框架>初步评价》的回应，合规、风险管理和道德操守办公室/尽职调查和非国家行为者处(CRE/DAN)举办了为期三天的能力建设会议，以便为东地中海区域/合规和风险管理小组以及世卫组织也门国家办事处协调中心提供支持。这些会议讨论的建议主要侧重于：改善和加强沟通；加强能力；建立更好的监测、评价和学习机制；以及制定与非国家行为者交往战略。	已落实
IEO2022_PB35_7b	EBPBAC35/2	更广泛地说，世卫组织秘书处应考虑组建由经过各种职能部门认证的合格人员组成的快速反应小组。这些小组可以在突发事件期间进行部署，并负责对地方/区域小组进行培训。	世卫组织制定了应急标准操作程序，以便在突发事件期间迅速招募和部署快速反应人员；还建立了一个内部系统，以便采用多技能团队方法为突发卫生事件快速部署快速反应人员。	已落实
IEO2022_PB35_8	EBPBAC35/2	具体而言，需要审查世卫组织总部、区域和国家办事处之间的人力资源能力，以确保保持适当的平衡，重点关注落实建议所需的资源，以应对整个组织日益增加的责任和报告要求。	人力资源和人才管理司正在牵头完善与招聘和留住工作人员相关的三级模式。审查工作将于 2022 年底开始，以便统一和协调整个组织内的职位说明（估计将在 2023 年第三或第四季度完成）。目前正在非洲区域办事处进行试点，以使三个级别的招聘工作与总部保持一致（至少需要六个月）。	正在落实
IEO2022_PB36_1	EBPBAC36/2	委员会建议将 2021 年财务报表提交规划、预算和行政委员会第 36 次会议，然后提交第七十五届世界卫生大会。	截至 2021 年 12 月 31 日的年度经审计的财务报表已提交规划、预算和行政委员会第 36 次会议和第七十五届世界卫生大会。	已落实
IEO2022_PB36_2	EBPBAC36/2	鉴于包括离职后健康保险负债在内的职工健康保险总负债对所用精算假设的高度敏感性，以及对财务报表的重要影响，建议秘书处继续监测精算师用于计算这项负债的基本假设的变化情况，并就使用不同的适当假设来确定供资情况达成一致。	世卫组织与联合国系统合作，为精算师确定了联合国系统的假设，并参与了关于在世卫组织内运用这些假设问题的讨论。	已落实
IEO2022_PB36_3	EBPBAC36/2	委员会敦促高级管理层继续及时持续地跟踪和处理所提出的所有外部审计建议，并在必要时采取纠正措施。	财务司开发了一个用来跟踪外部（和内部审计）建议的内部看板。它还管理了一个 SharePoint，供企业主根据经过外审审计员一致审查的建议做出响应/更新行动。	已落实



编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB36_30	EBPBAC36/2	委员会建议，对促进性职能的投资和支出每两年进行一次监测，以确保世卫组织的系统和程序符合目的，并向所有利益攸关方提供所需的服务水平。它还建议世卫组织向财务和预算网络提议定期调查全系统数据。	财务司完成了对照标准对联合国和世卫组织促进性职能的支出进行评估的工作。向监咨委第 37 次会议提交了报告（2022 年 4 月）。	已落实
IEO2022_PB36_4	EBPBAC36/2	委员会建议，当审计无法令人满意或部分令人满意并需要重大改进时，甚至是损害调查结果时，本组织应对已建立的风险列表建立定期环回机制。		正在落实
IEO2022_PB36_5	EBPBAC36/2	委员会建议，关于世卫组织风险偏好声明，本组织应制定一项与主要利益攸关方的社交计划，并且该计划应为其后续落实风险偏好声明提供依据。此外，还应向监咨委提供这些社交计划。	已在三个级别为讨论该框架组织协商，且明年将继续这项工作。	正在落实
IEO2022_PB36_6	EBPBAC36/2	委员会建议，防止性剥削和性虐待问题协调中心的部门管理人应认识到这些协调中心的额外责任，以确保为这项任务充分分配必要的时间和资源。	因为工作人员流动；否则已经完成。	正在落实
IEO2022_PB36_7	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织继续努力实施各项程序，对交付伙伴和承包商的雇员进行适当的背景调查和尽职调查。	现在，秘书处已全面执行雇用前针对所有工作人员、承包商、特别服务协议的就职调查（使用 ClearCheck 和联合国难民事务高级专员）。	已落实
IEO2022_PB36_8	EBPBAC36/2	委员会赞同这些努力，并建议世卫组织继续探索扩大与联合国系统内在外地开展工作的其它组织的伙伴关系，以分享在解决性剥削、性虐待和性骚扰问题方面的经验和良好做法。		已落实
IEO2022_PB36_9	EBPBAC36/2	委员会建议，首先，世卫组织就与性剥削、性虐待和性骚扰相关的专题和其它有关信任、沟通、员工参与和工作环境的问题对其各级工作人员进行调查。第二，委员会还建议世卫组织致力于维持定期进行此类调查的时间安排，以评估一段时间内的变化情况，并帮助准确确定需要关注的领域。第三，委员会建议世卫组织在需要更即时的信息来衡量特定领域的进展情况时，考虑对工作人员进行简短、有针对性的“脉动调查”。	秘书处散发了一份与预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰相关的文化调查（2022 年 12 月）。	正在落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB36_10	EBPBAC36/2	无论在第七十五届世界卫生大会召开之前是否完全解决性剥削、性虐待和性骚扰调查的积压问题，委员会都建议世卫组织继续努力尽快解决这些案件。	世卫组织已在第七十五届世界卫生大会前解决了性剥削、性虐待和性骚扰案件调查的积压问题。已经建立一个用于跟踪案件进展情况的实时持续进程。一个新的内部监督机构已获得批准，其中包括加强调查能力。目前正在征聘更多的调查员，并且已编制快速增援能力名册。	已落实
IEO2022_PB36_11	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织明确记录并公布它是如何确定在 120 天内结束性剥削、性虐待和性骚扰调查是一个适当且始终可以实现的目标。	联合国难民事务高级专员和牛津饥荒救济委员会确定了 120 天的基准，并且被一些会员国所采用。世卫组织的实践表明，该基准已经达到（经过全面严格的调查），并将在内部监督服务司调查标准操作程序（2023 年第一季度）中记录在案。	已落实
IEO2022_PB36_12	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织在执行上诉和纪律程序的过程中密切监测其性剥削、性虐待和性骚扰调查的结果，以确保其调查保持最高质量，并确保对及时性的强调不会导致出现有损调查质量的不合理激励措施。		正在落实
IEO2022_PB36_13	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织制定一项计划，说明今后将如何管理性剥削、性虐待和性骚扰调查。	一个新的内部监督服务司机构已获批准（2022 年 10 月），其中包括加强调查能力。目前正在征聘更多的调查员。	已落实
IEO2022_PB36_14	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织继续投入必要的工作人员和资源，以实现必要的变革，并认识到这种规模的改革需要最高管理层和组织各级工作人员的持续承诺。	预防和应对性剥削司已完成调查，而不是所有问责部门。	正在落实
IEO2022_PB36_15	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织在内部监督服务司的支持下，对长期未落实建议背后的原因进行根本原因分析，并采取适当行动。	内部监督服务司对反复提出的审计建议的根本原因进行了初步分析，并计划（在 2023 年第二季度之前）完成分析。	正在落实
IEO2022_PB36_16	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织制定用于处理审计建议的激励措施，并对不合规行为采取措施。	内部监督服务司对审计建议的落实情况进行了严格跟踪。业务运作事务助理总干事正在进行额外的监督。  全组织风险管理战略草案要求将与风险管理和合规有关的责任纳入业绩管理系统。	正在落实

编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB36_17	EBPBAC36/2	委员会建议内部监督服务司对全组织资源规划系统的实施情况进行一次中期审计,以评估项目计划的进展情况,从而为管理层提供进一步指导。	内部审计部门目前正在对业务管理系统治理情况进行审计,审计报告计划于 2023 年 1 月发布。该审计包括对照整体项目计划对当前进度以及相关风险进行评估。外审计员还计划在 2023 年第一季度对业务管理系统进行一次审计。我们认为,本次审计将更侧重于业务管理系统实施的技术方面(即数据迁移)。内部审计部门将考虑在这两项审计之后对业务管理系统实施情况进行进一步审计。	正在落实
IEO2022_PB36_18	EBPBAC36/2	委员会建议办事处继续优先关注定于 2022 年 9 月结束的成果管理制评价的完成情况。	该项评价工作已于 2022 年 12 月完成。	已落实
IEO2022_PB36_19	EBPBAC36/2	委员会建议,在制定双年度评价工作计划时,应适当考虑使用既定的选择标准和利益攸关方的建议,并与本组织的学习议程、优先需求和差距保持一致。	在制定 2022-2023 年两年期评价工作计划时,已将利益攸关方的建议纳入计划,并在选择主题时适用了“要求”(通过理事机构决议/决定)、“重要性”和“效用”标准。对于 2024-2025 两年期工作计划,将考虑采取一种更具战略性的方法,确保更广泛和更平衡地涵盖其《工作总规划》中确定的本组织各项战略目标。	正在落实
IEO2022_PB36_20	EBPBAC36/2	委员会建议开展评价,以确保世卫组织从当前的 COVID-19 大流行应对措施中汲取经验教训以及利用这些经验教训为今后需要采取哪些措施来更好地防范突发卫生事件提供参考。	已为综合各种 COVID-19 应对评价报告中的主要经验教训做了一些准备工作。不过,采取这种全方位方法的增加值受到质疑。相反,建议对选定的工作流程进行更深入的评价,例如疫苗接种,以确保评价的效用。这方面的协商将在 2023 年继续进行,以反映本组织的需求和这项工作的作用。	正在落实
IEO2022_PB36_21	EBPBAC36/2	按照上述关于学习议程的建议,委员会建议,评价办公室工作的核心部分应当是为各级管理人员提供指导和培训,以协助他们(1)确定评价有助于应对的规划问题的类型,以及(2)如何利用评价结果来改善规划成果。	已推出整个世卫组织的工作人员评价的新学习议程。评价办公室与负责评价工作的其他办事处和部门(从区域办事处开始)的工作人员进行了磋商,以评估学习需求,并在 2022 年组织了一些学习活动。今后将把这项工作扩大到那些正在考虑将评价作为一种需要获得的专门知识的人。评价办公室还在编写一套新的材料,以指导那些需要委托和管理评价工作的人。新的《规划管理人和评价工作人员评价实用指南》将包括关于设计评价(包括如何提出评价问题)以及利益攸关方参与、传播和后续行动的指导,以加强评价结果的使用。	正在落实



编号	源报告	建议	世卫组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB36_22	EBPBAC36/2	委员会建议秘书处迅速采取行动，征聘一名高级评价干事(P5)，以填补这个已经获总干事批准的职位。	评价办公室已完成首席评价干事(P6)和高级评价干事(P5)员额的征聘和甄选工作。	已落实
IEO2022_PB36_23	EBPBAC36/2	委员会建议评价办公室考虑扩大其评价能力，探索与大学和其它外部组织合作的机会，包括通过增加实习机会；加强与联合国其它组织的协调以开展联合或协调评价；特别是在国家和区域两级，建立地方一级机制，以协助世卫组织回答其在能力可能特别有限的地方遇到的规划问题。	已采取措施与更广泛的外部合作者团体进行接触。在个人顾问方面，已在 2022 年第二季度编制了新的征集名册。在机构和公司方面，已在 2022 年第三季度要求表达对签订长期协议的兴趣，遴选过程预计将在 2023 年初完成。由于这些全球征集活动没有吸引来自发展中国家的大量合作者，因此，计划在进行个别评价特别是国家一级的评价过程中以及通过评价网络进行的有针对性的调查中，将一些合作者增补到这些名册中。评价办公室还积极参与了与联合国其他机构的联合评价和联合活动，包括在与初级卫生保健和人道主义行动有关的专题方面。	正在落实
IEO2022_PB36_24	EBPBAC36/2	委员会建议评价办公室聘请适当的外部方开展同行评议，并在今后定期开展后续审查，例如每三至五年进行一次。	评价办公室探讨了开展联合国评价小组同行评议的可能性。不过，由于在 2022 年开始采取了多项举措，特别是在开展全组织范围的分散评价和在与外部合作者交往方面，管理层认为，如果在这些举措已经开始产生具体成果的时候进行评议，本组织将受益更多。鉴于同行评议将在包括会员国和管理层在内的用户有强烈兴趣且非常支持时最为有用，评价办公室将在 2023 年底前寻找进行这项工作的机会。鉴于评议将会涉及与治理和监督有关的问题，会员国表示有兴趣也将对这项工作有帮助。	正在落实
IEO2022_PB36_25	EBPBAC36/2	委员会建议各办公室之间继续进行协调。可以探讨的一种备选方案是试行编写简短的专题“实况报道”，为会员国和其它各方综合各监督实体关于具体规划领域或监督专题的主要调查结果和建议。	评价办公室和内部监督服务司之间的协调由来已久，并且评价办公室在设计新的评价会与内部监督服务司进行协商，以查明现有经验教训/趋势。希望加强与内部监督服务司的关系，包括分享工作计划，以确保加强与审计部门的协调，以免让接受审计和评价的部门负担过重，并对实地调查等进行协调。另外，还考虑根据审计报告来确定分散评价需求以及利用审计结果来加强评价的证据基础。	正在落实

编号	源报告	建议	世界卫生组织秘书处的评论	现状
IEO2022_PB36_26	EBPBAC36/2	委员会建议，作为推出工作的一部分，本组织与管理人员和会员国举行信息会议，讨论了其如何利用该系统获取信息并更好地为其决策提供依据问题。委员会还建议本组织定期对用户进行调查，以确定可能的改进。委员会还建议，该系统最终不仅会记录和报告建议的落实情况，而且随着信息的获取，还会记录和报告影响——这些行动是否对基本调查结果进行了处理以及带来了哪些具体的改进？	截至 2022 年 11 月，第一版合并平台的开发工作已经完成，1.1 版的软件开发和发布工作将于 2022 年 12 月完成。PowerBI 看板“沙盒”的外部版本已于 2022 年 7 月分发给会员国，并在 2022 年 5 月、10 月和 11 月向会员国作了几次情况介绍。	正在落实
IEO2022_PB36_27	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织在区域和国家两级开展工作，以制定一套具体的案例来说明对数据投资的价值。在这种情况下，价值不仅应被定义为对数据质量和可用性的提高，还应被定义为数据如何引导做出让人们的生活更加美好的决策。		正在落实
IEO2022_PB36_28	EBPBAC36/2	委员会建议世卫组织确保其数据分析战略支持以本组织力求回答的主要政策和规划问题为中心的全组织范围学习议程。		正在落实
IEO2022_PB36_29	EBPBAC36/2	委员会鼓励世卫组织继续努力加强国家影响力，并实施外部评价和绩效审计提出的不同建议。	转型小组已经作出对转型评价的管理层回应，并且担任落实外审计员对转型的审计及其建议的业务负责人。见上文相关回应(IEO2020_AC32_12)。此外，下一阶段转型的高级别设计工作旨在落实监咨委、审计和评价建议。正在对这些建议进行跟踪，因为它们为塑造下一阶段的转型实施工作提供了良好的投入。例如，转型评价的建议 3 已为确定下一阶段转型工作的关注点提供了依据，以便在国家一级产生影响。	正在落实

= = =