



执行委员会规划、预算和 行政委员会的报告

1. 规划、预算和行政委员会第三十五次会议在 Nickolas Steele 阁下（格林纳达）主持下于 2022 年 1 月 19 日至 21 日在日内瓦举行¹。委员会在删除了项目 3.6（因为没有对《财务条例》和《财务细则》提出修订）以及项目 3.10 下的第二个圆点（因为独立专家监督咨询委员会的成员将由执行委员会审议）之后通过了其议程²。此外，委员会还商定了其工作日程。
2. 总干事在开幕致辞中表示，由于会员国和其他捐助方提供的资源，以及世卫组织在全球各地工作人员令人难以置信的努力，使本组织能够执行了比最初通过的 2020-2021 年规划预算远远更多的预算，使其不仅能够应对 2019 冠状病毒病（COVID-19）大流行，而且能够继续开展工作，帮助各国应对无数卫生挑战，如加强卫生系统、提高疫苗接种覆盖率和应对健康问题的决定因素等。
3. 2022-2023 年规划预算和《2019-2023 年第十三个工作总规划》各项战略重点的成功落实取决于能否提供充足和有质量的资金，因此，下一个预算周期需要增加供资。事实上，大流行防范和应对独立小组和独立专家监督咨询委员会都已认识到，世卫组织的筹资方式不可持续，必须改变。会员国也非常重视灵活和可持续的筹资问题，因为资金短缺削弱了我们制定长期计划的能力，并动摇了工作队伍的稳定性。世卫组织的专家们更愿意致力于支持各国并制定指南，而不是将大量时间用于筹款。
4. 可持续筹资工作组在提交执行委员会第 150 届会议的报告³中建议，到 2028-2029 双年度，使评定会费逐步增加到核准的基本规划预算的 50%；总干事希望规划、预算和行政委员会以及执行委员会都支持这一提议，因为这一增加将为所有会员国带来巨大的投资回报。

¹ 与会者名单载于文件 EBPBAC35/DIV./1。

² 文件 EBPBAC35/1。

³ 文件 EB150/30。

5. 总干事进一步阐明，规划、预算和行政委员会面临的第二个重要问题是预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰。本组织的立场是明确的，即对性剥削、性虐待和性骚扰行为零容忍，并承诺在此类行为发生时立即采取行动。为解决刚果民主共和国第十次埃博拉病毒病疫情期间针对其工作人员提出的指控，秘书处宣布成立了独立调查委员会，这是联合国系统首次采取这种做法，他希望这能够为未来提供范例。在收到为审查这些指控而制定的性剥削和性虐待指控报告后的两周内，秘书处起草了世卫组织《管理层应对计划》，目前正在开展工作，以实施其中概述的 150 多项活动。尽管如此，要落实该《计划》要求的变革将需要时间和资源，因此，在对 2022-2023 年规划预算的拟议增加中，包括为预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰而增加的 5000 万美元。

议程项目 2. 供本委员会参阅或需采取行动的事项

2.1 独立专家监督咨询委员会的报告（文件 EBPBAC35/2）

6. 独立专家监督咨询委员会主席介绍了该报告，特别赞扬正在进行的加强网络安全和数据分析的工作。
7. 规划、预算和行政委员会对咨询委员会的工作表示赞赏，并支持其报告中所载的建议，鼓励秘书处在网络安全和数据分析领域取得的进展基础上再接再厉。
8. 在这方面，咨询委员会主席指出，加强网络安全是本组织的一项具体的一次性战略投资，需要辅之以衡量其成功的框架，从而使世卫组织能够更容易地评估此类活动的投资回报。
9. 关于网络安全，秘书处确认其致力于进行商业论证，以支持在该领域增加投资。
10. 在数据分析方面，秘书处概述了建立世界卫生数据中心后取得的进展，以及“三个十亿”目标概览在帮助跟踪“三个十亿”目标和可持续发展目标实现情况方面的重要性。
11. 在咨询委员会审查东地中海区域办事处和约旦国家办事处的后续行动中，东地中海区域主任概述了该区域面临的主要挑战，并强调了为应对这些挑战正在采取的行动。
12. 关于与正在进行的日内瓦大楼翻修战略有关的世卫组织总部工作人员空间短缺问题，秘书处澄清说，鉴于目前为应对 COVID-19 大流行而实施的限制，以及要求不参与业务连续性活动的工作人员远程工作，办公空间的减少并不构成问题。随着限制的解除和更多工作人员返回办公场所，将实行灵活的工作安排。

13. 在回答委员会关于独立专家监督咨询委员会先前建议落实情况的问题时，秘书处确认，已经设计了一个工具来确定、跟踪和报告此类事项。秘书处正在研究今后如何尽可能地向世卫组织会员国提供实施方面的最新信息。

委员会注意到独立专家监督咨询委员会的报告。它还提议，作为秘书处执行现有任务的指导，秘书处应继续努力落实报告中所载的建议，特别是将促进性职能的预算水平作为整个联合国系统总预算的一部分进行基准测试，并应在今后的会议上报告这些事项。

议程项目 3. 供执行委员会审议和/或向其提出建议的事项

3.1 2020–2021 年规划预算的筹资与实施和 2022–2023 年规划预算的筹资前景（文件 EB150/27）

14. 秘书处向委员会介绍了截至 2021 年 12 月 31 日的 2020–2021 年规划预算的筹资与实施的最新情况，并指出 2020-2021 年的最终数字将在世卫组织结果报告和经审计的财务报表中提供，这些报告将提交 2022 年 5 月第七十五届世界卫生大会审议。

15. 委员会欣见经批准的规划预算的筹资情况有所改善，从核心自愿捐款和专题资金获得的供资有所增加。秘书处感谢会员国和其他捐助者对所有预算部分的持续支持。

16. 委员会关切地注意到，在支持某些规划预算结果，特别是与战略重点 3（健康和福祉得到改善的人口新增 10 亿人）有关的结果方面，以及在各主要办事处之间，筹资一直不均衡，并且继续严重依赖指定用途的捐款。委员会强调了正在进行的关于资金可持续性的讨论的重要性。与此同时，委员会赞扬秘书处采取步骤，通过各种机制解决这一问题，包括资源分配委员会和捐助者参与管理系统。

17. 针对委员会的评论意见，秘书处指出，捐助者参与管理系统确保整个组织都能看到每一份捐助协议，资源分配委员会承诺其分配的资金有 80%将用于各区域，以解决本组织三个层级之间筹资不均衡的问题。很大一部分捐款很晚才收到，这使得很难向工作人员提供长期合同；这就产生了影响实施的人员配置可预测性问题。

18. 秘书处重申其对十分积极地努力调动资源的承诺，指出又有 15 个会员国捐助方加入了 COVID-19 呼吁，以及 COVID-19 团结应对基金等创新举措，这些举措吸引了包括公众在内的新来源的资金。然而，这些资金是不可预测的，需要更可持续的长期资金。

19. 针对委员会对报告内容详细程度的评论，秘书处确认，经审计的财务报表中载有进一步的信息（如按支出类型、按资金类型分列的实施情况）。它还提请委员会注意通过世卫组织规划预算门户网站提供并每季度更新的详细预算和筹资信息。

20. 就 2022–2023 年规划预算而言，秘书处认为前景看好，预计供资水平为 87%。

委员会建议执行委员会注意该报告；它进一步提议，作为秘书处执行现有任务的指导，秘书处应：

(a) 继续采取步骤，改善规划预算结果和主要办事处之间持续存在的筹资不均衡状况；

(b) 提交一份报告，分析纠正本组织三个层级之间资源分配长期不公平的备选方案。

3.2. 2022-2023 年规划预算（文件 EB150/28 和 EB150/29）

21. 秘书处对文件 EB150/28 作了介绍，并解释说，4.844 亿美元的拟议预算增加额与 WHA74.4 号决议（2021 年）的成本计算相一致，此外，还纳入了用于加强世卫组织内部问责制、合规性和风险管理的 5000 万美元，特别注重加强预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰。报告中提出的拟议预算修订反映了各审查机构和小组提出的建议；在拟议预算修订中所占的最大份额为区域和国家办事处。

22. 委员会对该报告表示欢迎，并对秘书处介绍中提供的补充信息表示赞赏。此外，本组织正在执行的任务日益艰巨，委员会呼吁各会员国共同致力于加强本组织。委员会还欢迎世卫组织承诺解决预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰问题。与此同时，委员会支持拟议的预算修订，但强调增加的预算应得到可持续的资助。

23. 委员会要求提供关于预算成本计算和规划要素的更多细节，并认为秘书处应提交一份修订版供第七十五届世界卫生大会审议，并在该次会议之前与会员国就修订问题进行协商。

24. 还有评论说，需要分析在修订的规划预算方面可能产生的效率节约，并进一步考虑在世卫组织这样的组织中透明度和问责制的总成本，以确保这些职能得到充分落实。

25. 秘书处同意提交 2022-2023 年规划预算拟议修订的最新草案，其中将包括：(i) 拟议修订的更详细成本计算；以及(ii) 关于战略重点 1 和 3 以及支柱 4 的指示性额外投资。

26. 秘书处承诺根据正在进行的联合国改革工作，向会员国报告效率问题。总干事重申了世卫组织对问责制和透明度的承诺，二者都是世卫组织转型的关键要素，并请会员国与秘书处合作，确定加强这一工作领域的具体行动。

《2019-2023 年第十三个工作总规划》延期至 2025 年

27. 秘书处介绍了关于《2019-2023 年第十三个工作总规划》延期至 2025 年的文件 EB150/29，强调该文件为缩小在实现“三个十亿”目标和与卫生相关的可持续发展目标方面的差距提供了机会，包括实施从 COVID-19 大流行中吸取的经验教训。

28. 委员会表示支持延期，同时要求进一步提供财务和业务影响方面的信息，特别是战略重点 1 和 3 以及支柱 4。委员会还建议，作为延期工作的一部分，应努力量化 COVID-19 大流行对普通人群健康的直接和间接影响。

29. 秘书处为此确认，在实现“三个十亿”目标和与卫生相关的可持续发展目标方面取得的进展将反映在“三个十亿”目标概览中。秘书处正在努力量化 COVID-19 大流行对普通人群健康的影响，包括实现与卫生相关的可持续发展目标，并将在适当时候与会员国分享这项工作的结果。

委员会建议执行委员会注意载于文件 EB150/28 和 EB150/29 中的报告，并通过载于文件 EB150/29 中的决议草案。它进一步提议，作为秘书处执行现有任务的指导，秘书处应：

- 在第七十五届世界卫生大会之前，就 2022-2023 年规划预算的修订问题与会员国进行磋商；并
- 向第七十五届世界卫生大会提交与经修订的 2022-2023 年规划预算有关的成本计算、规划要素和可能产生的效率节约分析情况的更多细节。

3.3 可持续筹资：工作组的报告（文件 EB150/30）

30. 可持续筹资工作组主席介绍了该工作组的报告，并指出，尽管工作组已就几项建议达成共识，但由于时间不足，工作组无法最终完成工作，例如，无法就主席团提出

的建议达成共识，该建议是从 2024-2025 双年度开始，在八年内逐步增加评定会费，为基础预算部分的 50% 提供资金。

31. 委员会为迄今取得的实质性进展向工作组主席表示感谢，并赞同工作组的结论，即本组织供资模式的现状是不可接受的。它指出，关于可持续筹资的讨论必须与关于治理改革的讨论齐头并进，加强预算纪律、问责制和透明度对于实现可持续筹资不可或缺。

32. 在委员会的讨论中，有人评论说，在部分由于 COVID-19 大流行导致财政持续紧张的情况下，有必要对会员国的财政负担保持敏感；同时，其他评论意见则表示支持工作组的建议。委员会一致认为，如果本组织不想失去其作为全球卫生领导组织的地位，在这个问题上取得进展至关重要。

33. 委员会还表示普遍支持将工作组的任务期限延长至第七十五届世界卫生大会的提议。此外，委员会充分承诺就悬而未决的问题探索一个中间解决办法，以得到所有会员国的同意，并保证，如果工作组的任务期限得到延长，将积极参与和全力支持工作组。

34. 工作组主席注意到，会员国承诺保持目前的势头，寻找解决这一长期挑战的办法，并指出，不能达成共识就等于维持现状，将使世卫组织处于弱势地位，限制其实现自身目标和可持续发展目标的能力。

35. 总干事强调会员国需要在不失去势头的前提下找到中间立场，并重申秘书处对进一步加强问责制和透明度的充分承诺。他敦促会员国在本组织努力在治理、透明度和问责制问题上取得进展的同时，继续致力于改善可持续筹资。

委员会建议执行委员会注意该报告，并在该文件所载建议草案的基础上，就前进方向提供指导。委员会还注意到，会员国承诺在可持续筹资问题上取得进展，包括提议执行委员会考虑延长可持续筹资工作组的任务期限，以期通过规划、预算和行政委员会第三十六次会议代表执行委员会向第七十五届世界卫生大会提交报告。

3.4 2022-2023 年摊款比额表（文件 EB150/31）

36. 秘书处提交了关于 2022-2023 年摊款比额表的报告。

委员会建议执行委员会注意该报告，并通过其中所载的决议草案。

3.5 征收评定会费的状况，包括欠交会费程度达到可援引《组织法》第七条规定的会员国：关于 2020 年的情况（文件 EB150/32）

37. 秘书处介绍了关于征收评定会费状况的报告。

38. 委员会强调，所有会员国都必须继续缴纳会费，以确保本组织即使在财政困难时期也能取得成果。

委员会建议执行委员会注意该报告，并通过其中所载的决议草案。

3.7 防止性剥削、性虐待和性骚扰（文件 EB150/33 和 EB150/34）

39. 世卫组织突发卫生事件规划独立监督和咨询委员会预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰小组委员会和秘书处提交了各自的报告，以及一份关于分配用于预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰的 5000 万美元预算的解释和细目。

40. 委员会感谢秘书处和小组委员会提交这两份报告。它认可迄今为止总干事为回应独立委员会关于应对刚果民主共和国第十次埃博拉疫情期间的性虐待和性剥削指控的报告而采取的行动；并赞赏最近世卫组织内部设立了一个预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰司。

41. 委员会支持划拨 5000 万美元的初步核心预算，用于资助采取全组织办法，预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰。委员会大力鼓励秘书处继续执行《世卫组织管理层应对计划》的实施计划。它支持小组委员会报告中的所有建议，并敦促秘书处将其纳入《管理层应对计划》，以便及时加以落实。委员会特别强调，它支持在性剥削、性虐待和性骚扰案件中采取以幸存者和受害者为中心的办法。在这方面，它要求提供更多信息，说明已设立的受害者援助基金的情况。

42. 在性别和权力动态相结合的地方，更有可能发生性剥削和性虐待。因此，委员会强调，必须在更大程度的机会平等的基础上，进行必要的体制文化变革，要让更多的妇女担任领导职务，特别是在应急行动中。委员会注意到，秘书处致力于尽一切努力，在 120 天之内完成对指控的性剥削、性虐待和性骚扰案件的调查。它强调，任何政策，如果不产生后果，便会软弱无力，并强调必须消除各种程度的有罪不罚现象。

43. 委员会大力强调，在性剥削、性虐待和性骚扰问题上，问责制至关重要。必须能够在不担心报复的情况下进行举报，并对不作为行为实行零容忍政策。高级管理层有责任在本组织范围内建立信任和问责制，并须促进一种讲求透明度的文化。委员会要求秘书处定期提供最新信息，说明在处理性剥削、性虐待和性骚扰问题方面取得的进展，并建议秘书处加强其风险管理、合规和调查职能。

44. 秘书处重申其致力于加强透明度和问责制并对性剥削、性虐待和性骚扰实行零容忍政策。它告知委员会，受害者援助基金旨在支持受害者的康复，而非提供赔偿。最初划拨给预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰工作的 5000 万美元的资金将需要通过在区域办事处和一系列国家招聘预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰专家来加强本组织三个层级的能力。

45. 总干事向委员会保证，高级管理团队已承担起创建一种追求透明度和问责制的文化这项责任。零容忍将是本组织防止性剥削、性虐待和性骚扰政策的主要基础。不过，虽然有必要将施害者绳之以法，但也必须重视预防性剥削、性虐待和性骚扰。

委员会建议执行委员会注意这两份报告；它进一步提议，作为秘书处执行现有任务的指导，秘书处应：

- **建立坚实有效的内部司法和控制系统，采用以受害者/幸存者为中心的办法，管理所有风险，包括性剥削、性虐待和性骚扰及其他严重不当行为，并纳入调查、举报制度和受害者支持；**
- **审查先前各项关于性剥削、性虐待和性骚扰的建议和遵守情况以及适用的联合国联合检查组的各项建议，实施风险管理战略，定期提供最新进展情况，并继续与会员国、联合国系统各实体及其他国际行为者和机构积极交往；**
- **今后，确保为预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰工作提供坚定且可持续的能力和资金，同时，能力和资金的使用应做到清晰、透明并受到强有力的监督；**
- **推行零容忍政策，确保明确界定预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面的问责制，并进行能力和制度建设，以应对各项挑战；**
- **进一步加强努力，以增进性别均衡，改善地域分配，特别是在本组织的高级管理层和应急行动中；**

- 在第七十五届世界卫生大会之前提供《管理层应对计划》的最新实施计划，并在其中纳入规划、预算和行政委员会的上述建议以及世卫组织突发卫生事件规划独立监督和咨询委员会预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰小组委员会报告中的各项建议。

3.8 评价：最新情况和 2022-2023 年工作计划方案（文件 EB150/35）

46. 秘书处介绍了该报告，提供了本组织三个层级在实施 2020-2021 年评价工作计划方面的最新情况，以及关于 2022-2023 年工作计划方案的信息。

47. 委员会感谢秘书处提供的最新情况，赞扬了其工作，并支持 2022-2023 年工作计划方案，该计划涉及了许多关键问题。委员会要求澄清某些要点，其中包括：将评价摘要翻译成本组织各种正式语文的可能性；管理层针对顾问聘用和“执行工作协议”使用情况的评价建议采取的后续行动；将某些评价从前一双年度结转到当前双年度（2022-2023 年）的理由；以及世卫组织《抗微生物药物耐药性全球行动计划》的评价现状。委员会指出，任何专题规划评价都应跨越本组织的三个层级。委员会欢迎计划进行的与转型议程有关的评价，并希望知道，鉴于工作计划的宏大范围，是否能够在其时限内完成，以及是否获得了足够的资金。委员会欢迎关于性别平等、公平和人权的评价工作，强调其重要性和跨领域性质，并敦促秘书处及时采纳和执行这些建议。此外，建议今后的相关评价应考虑纳入对各国数字鸿沟的影响分析。委员会还欢迎对七个国家的规划评价综述，这些评价为加强世卫组织国家办事处的绩效和影响提供了经验教训。

48. 委员会指出，将《2019-2023 年第十三个工作总规划》延长两年的建议可以为全面评价该工作规划提供极好的机会，以便吸取经验教训，为制定下一个工作总规划提供信息。此外，还建议，关于数据和行动对《第十三个工作总规划》以及世卫组织转型工作的实施和影响的贡献的拟议评价应侧重于《第十三个工作总规划》的卫生衡量框架，包括：卫生数据的可得性；在无数据情况下使用的分析和估算方法；会员国和合作伙伴在处理相关数据方面的作用；以及可加强会员国伙伴关系和卫生信息能力以及其影响的手段。关于世卫组织应对 COVID-19 大流行工作的可能评价，秘书处建议综合从各种 COVID-19 相关评价和审查中获得的经验教训，为加强世卫组织防范和应对突发卫生事件工作组提供信息。

49. 秘书处在回答时向委员会保证，将考虑翻译评价结果摘要的可能性，同时指出，关于计划在 2020-2021 年进行的国家规划评价，由于 COVID-19 大流行疫情，无法执行

必要的出差任务来完成评价工作。秘书处告知委员会，对《抗微生物药物耐药性全球行动计划》的评价已经完成，管理层答复即将定稿。此外，还指出，一些计划进行的评价工作将共同就转型工作的发展提供经验教训和见解。秘书处相信，2022-2023年工作计划能够在其时限内完成。关于评价职能的资源配置，秘书处告知委员会，2022-2023年分配给总部和区域办事处的相关预算有所增加。未来预算和人员编制的增加将根据“同类最佳”研究进行。

50. 秘书处强调，目前对性别平等、公平和人权给予高度重视。本组织各级已经仔细审查了评价结果和建议，制定了管理层应对计划，并已开始实施各种评价建议。为了加强这一跨领域工作的组织能力和一致性，正在设立一个专门的部门，并促进三级联络点网络。现有的性别平等、公平和人权小组目前正在努力制定战略和行动计划以及相关政策。

51. 关于继续及时贯彻各项建议和支持全组织学习的要求，委员会获悉，每年在理事机构5月届会之前，会将一份汇总了管理层对各项评价的所有答复的实质性文件上传到世卫组织评价办公室的公共网站上。此外，秘书处还制定了新的全组织学习方法，包括建立了一个机制，使高级管理层能够审查具有交叉性、重复性和系统性的重点问题及其根源，以便制定创新解决方案并跟踪进展情况。目前正在对新建立的一个用于管理和跟踪来自多种渠道的建议及相应管理层答复的同类最优内部数字平台进行最终测试，很快便可推出。

委员会建议执行委员会注意该报告，并批准 2022-2023 年全组织范围评价工作计划。此外，作为对秘书处执行现有任务的指导，委员会进一步提议秘书处：

- **就计划在数据和行动对《第十三个工作总规划》以及世卫组织转型工作的实施和影响的贡献方面进行的评价，考虑关于完善该评价的范围的建议；**
- **将评价摘要翻译成联合国各种正式语文；以及**
- **继续让区域和国家办事处参与评价工作。**

3.9 与非国家行为者交往

- **《与非国家行为者交往的框架》执行情况报告（文件 EB150/38）**

52. 委员会收到了关于《与非国家行为者交往的框架》的第六份年度报告，其中包含了世卫组织所有区域的最新情况。

53. 委员会认识到该框架为加强交往提供了坚实基础，并指出需要扩大和加强可对公共卫生产生积极影响的交往，同时平衡风险和预期收益。

54. 报告显示，COVID-19 大流行继续导致对与非国家行为者交往的需求大幅增加。委员会支持秘书处努力开发更精简的手段，用于在紧急情况下与非国家行为者交往，并呼吁在此种情形下，应迅速开展尽职调查和风险评估。

55. 委员会强调，必须确保以连贯一致的方式在本组织所有三个层级执行《与非国家行为者交往的框架》。委员会欢迎发起“《与非国家行为者交往的框架》去神秘化”的内部举措，以加强对该框架作为扶植政策的共同认识，并欢迎重新启用《与非国家行为者交往的框架》归口单位网络，以确保采取简化办法，在本组织范围内减少潜在风险和促进学习。

56. 针对委员会就鼓励与非国家行为者特别是与私营部门和非政府组织（包括民间社会）交往以促进全球公共卫生的其他战略的状况提出的问题，秘书处指出，COVID-19 大流行加强了与非国家行为者的对话，并为加深交往提供了新的机遇。秘书处将适时就在这方面取得的进展提供进一步的更新。

- **与世卫组织有正式关系的非国家行为者**（文件 EB150/39 和 EB150/39 Add.1）

57. 委员会获悉，与世卫组织有正式关系的非国家行为者包括非政府组织、国际工商协会和慈善基金会，它们已经并将继续持续、系统地参与推进本组织的公共卫生使命。

58. 委员会注意到，已对与世卫组织有正式关系的所有非国家行为者进行尽职调查，并在目前的三年期延长期内，审查了过去和今后拟议与 72 个实体合作的计划。另外两个实体的审查工作依执委会第 148 届会议的决定¹有所推迟，也对这两个实体进行了审查。建议确认延续所审查的 74 个非国家行为者中 71 个行为者的地位。已向委员会提供这 71 个非国家行为者的名单。

¹ 见 EB148(8)号决定（2021 年）。

59. 从非国家行为者那里收到了四份要求建立正式关系的完整申请，并对其进行了审查，以确保符合《框架》规定的既定标准和要求，包括开展尽职调查。这四个实体 - 全球卫生保健信息网络 C.I.C.、国际仿制药和生物类似物协会、洛克菲勒基金会和全球妇女卫生工作者组织 - 皆符合既定标准，并已提交供审议。

60. 建议将对两个实体，即 Albert B. 萨宾疫苗研究所和国际癌症登记协会的审查推迟到 2023 年 1 月的执行委员会第 152 届会议期间，以免影响与有关非国家行为者的现有合作。

61. 关于另外两个实体，即国际粮食政策研究所和欧洲药物组织，建议终止与它们的正式关系，以便探讨未来的交往机会。

委员会建议执行委员会注意文件 EB150/38 所载的报告，并通过文件 EB150/39 所载的决定。

3.10 独立专家监督咨询委员会

- **职权范围**（文件 EB150/43）

62. 独立专家监督咨询委员会主席介绍了规划、预算和行政委员会第三十四次会议授权的独立专家监督咨询委员会职权范围的审查过程¹。他特别强调了与会员国进行的广泛非正式磋商。

63. 委员会感谢独立专家监督咨询委员会，并对其工作表示大力支持。此外，委员会对拟议的经修订的职权范围表示广泛支持，该版本进一步明确了咨询委员会的任务规定。

64. 另外，委员会建议在经修订案文第 7 段明确规定审查职权范围的时间框架，通常的审查周期为三至五年。委员会请独立专家监督咨询委员会继续加强对内部审计的审查，并确定反欺诈和反腐败职能及其范围。

65. 委员会建议谨慎对待独立专家监督咨询委员会与外审计员工作的关系（经修订的咨询委员会的职权范围第 4(g) 段），以确保外审计员享有充分的独立性。委员会强调，

¹ 见文件 EB149/2。

咨询委员会必须就外审计员和内审计员的工作计划发挥协调作用，但不得限制其行动。委员会确认，咨询委员会本身作为一个审计机构，将充分尊重外审计员职能的独立性。

66. 委员会还提出了一个问题，即独立专家监督咨询委员会的专长主要在财务和审计领域，这是否使其有能力在预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰领域发挥咨询作用。咨询委员会主席在其答复中确认，独立专家监督咨询委员会将把其预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰的干预措施限制在监督《世卫组织管理层应对计划》的实施及世卫组织已核准政策的适当执行的范围内。此外，如果咨询委员会需要特定专门知识来支持其工作，它可以聘请外部专家。

67. 委员会欢迎经修订的咨询委员会的职权范围第 10(d)段，其中规定将有一个小组参与遴选咨询委员会的新成员，委员会鼓励总干事进一步界定该小组的组成。

68. 秘书处感谢委员会的指导和支持，同时强调秘书处有必要视需要实施经修订的案文，进而解决会员国提出的最终问题。

委员会建议执行委员会审查和确认同意经规划、预算和行政委员会修正的独立专家监督咨询委员会的修订职权范围，并通过以下决定草案：

执行委员会，审议了关于经修订的独立专家监督咨询委员会职权范围的报告¹，并审议了执委会规划、预算和行政委员会的报告²，

决定确认同意经规划、预算和行政委员会修正的独立专家监督咨询委员会提交执行委员会的报告²附件所载的职权范围。

3.11 世卫组织职工协会代表的发言（文件 EB150/INF./3）

3.12 监察员的报告（文件 EB150/INF./4 和 EB150/INF./5）

3.13 人力资源：最新情况（文件 EB150/45）

¹ 文件 EB150/43。

² 文件 EB150/5。

3.14 《人事条例》和《职员细则》修订款（文件 EB150/46 Rev.1 和 EB150/46 Add.1）

3.15 国际公务员制度委员会的报告（文件 EB150/47）

69. 职工协会代表说，世卫组织工作人员为完成本组织的使命，在 COVID-19 大流行期间继续表现出勤恳和高度奉献精神，以远程办公方式从事了日益繁重的工作。在这种情况下，秘书处必须更加重视工作人员的精神、心理和情感健康，并在考虑到区域和国家流行病学评估的情况下，继续制订重返办公室工作的指导方针。

70. 关于心理健康和通常照管责任，应进一步努力照顾工作人员的心理健康，特别是那些曾经面临或正面临骚扰问题的工作人员的心理健。还应采取行动，增加现有辅导人员人数，并保证所有参加职工健康保险的人，不论身在何处，都能平等获得医疗服务。

71. 成立全球申诉委员会值得欢迎。确保所有工作人员有平等诉诸司法的机会至关重要，为此应该划拨额外资源，以维护内部司法系统的高效和有力运作。

72. 在针对全球流动政策进行模拟后，秘书处应向工作人员通报有关结果和反馈。将职业发展与流动挂钩将对职业发展产生影响。因此，秘书处必须建立统一的标准化政策机制，为灵活机动的持续职业发展铺平道路。

73. 委员会赞扬世卫组织所有工作人员在当前异常艰难的情况下开展的辛勤工作。它还确认了世卫组织职工协会为本组织工作人员做出的令人赞赏的努力。过去两年对工作人员的心理健和福祉造成了沉重影响。在此方面，委员会鼓励秘书处为本组织三个层级的工作人员进一步提供良好咨询和心理健康服务的机会。

74. 委员会欢迎世卫组织高级管理层与工作人员之间进行了公开和积极交流，并赞扬总干事通过与职工协会定期会面等行动为促进对话和提高透明度做出的努力。

75. 监察员介绍了文件 EB150/INF./4 所载的报告和建议，并举例说明会员国重视监察员工作能为世卫组织带来真正和积极的变化，并能促进委员会与监察员和调解事务办公室之间进行更密切互动。与此同时，持续的 COVID-19 大流行疫情仍然影响工作人员的健康和福祉以及团队凝聚力。高级管理层应考虑做出新的努力，激励和鼓励工作人员，营造包容和开放的工作环境，消除工作人员对表达真实感受的顾虑。他指出，在将《世卫组织价值观契约》所载各项原则纳入决策进程和培训项目方面需要取得更多

进展。他还建议进一步努力将工作人员、特别是国家办事处工作人员置于这方面工作的中心。应探索新颖想法，例如在本组织各级建立联络人网络。

76. 委员会确认，包括关于防止骚扰和处理虐待行为的建议在内，过去报告中提出的大多数建议已经执行或正在执行中。委员会对在 COVID-19 大流行疫情中保护工作人员的福祉和心理健康表示关切，并要求秘书处根据监察员的相关建议与各级主管分享最佳监督做法。

77. 监察员在答复其他一些评论时指出，大流行疫情加剧了监察员在前几份报告中指出的问题，有时主管们过于微观管理工作人员，或通过虚拟平台进行低效交流。大流行还导致一种新的趋势，出现了工作人员因工作量增加而疲惫不堪现象。监察员本次报告所列的统计数字比以前的报告少，这是因为虽然各区域办事处征聘了专业监察员，但他们最近才就职，因此无法提供一整年的数据。报告仅反映了总部的活动情况，这是不适当的。与总部监察员办公室联系的工作人员人数略有下降，2019 年有 329 人，2020 年降至 323 人，2021 年降至 296 人。与联合国系统其他实体相比，这一数字仍然很高。而总部监察员办公室只有两名监察员，资源极为紧张。

78. 秘书处介绍了文件 EB150/45、EB150/46 Rev.1 和 EB150/47 所载的报告。它强调了特别在 2019 冠状病毒病大流行期间工作人员心理健康对本组织的重要性，并说明了为解决这一问题正在采取的行动。

79. 委员会就这些报告向秘书处表示感谢，并重申支持人力资源战略的各现有支柱（吸引人才、留住人才、营造有利的工作环境）。它赞扬为改善工作人员、特别是高级管理层的两性均等而采取的行动。它建议将广泛的两性平等主题作为委员会议程上的一个经常项目，以努力在世卫组织所有规划中实现两性平等目标。

80. 令委员会感到关切的是，一些国家在世卫组织工作人员队伍中仍然无人任职或任职人数仍然不足，另外，近年来聘用的顾问和设立的高级管理职位数有所增加。秘书处介绍了为吸引无额国和缺额国候选人而作出的努力，包括区域办事处参与这方面工作的情况。许多区域办事处也开展了外联招聘活动。关于顾问，秘书处解释说，最近颁布的顾问专题新政策就区分编内人员和编外人员职能提供了指导，规定了顾问时限，并确定了公布和审查候选人的程序，其中规定应审查能否在内部获得所寻求的技能和专门知识。关于高级职位的增加问题，总干事强调指出，必须考虑到设立这些职位的基本理由。

81. 秘书处确认，提交委员会审议的决议修订了《人事条例》和《职员细则》，这些修订款符合 2021 年国际公务员制度委员会的报告和联合国大会 2021 年 12 月 24 日第 76/240 号决议。秘书处还概述了该决议和国际公务员制度委员会报告的要点，特别是概述了以下事项：工作地点差价调整数；日内瓦和其他总部工作地点的生活费调查；调整教育补助金滑动报销表和寄宿补助一笔总付数额；外地服务条件。

82. 委员会强调了国际公务员制度委员会在联合国系统中发挥的关键作用，并鼓励秘书处继续遵循国际公务员制度委员会的指导方针。此外，它请秘书处继续努力加强国家办事处，并审查本组织三个层级的工作人员队伍。委员会还请秘书处在今后报告中提供关于预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰活动的最新情况。

83. 秘书处答复说，流动性模拟工作刚刚结束，此外，正推进对绩效管理的审计工作。将尽快通报这两项工作的结果。

84. 关于残疾人就业问题，秘书处解释说，2022 年 1 月颁布的新政策规定应在招聘/甄选时和就业期间为残疾人提供合理的便利，并为此设立了一个基金以支付相关费用。关于预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰活动专题的强制性培训，秘书处澄清说，报告中提供的数字反映了具体时期的培训率，并称已就未完成培训问题采取了后续活动，以确保 100% 合规率。

委员会建议执行委员会注意载于文件 EB150/45、EB150/46 Rev.1 和 EB150/47 的报告，并通过载于文件 EB150/46 Rev.1 的三项决议草案。它进一步提议，作为秘书处执行现有任务的指导，秘书处应：

- 提供最新资料，列明要求监察员服务的工作人员人数以及秘书处为解决相关问题而采取的行动；
- 进一步努力在机构文化变革行动中落实《世卫组织价值观契约》；
- 继续努力改善世卫组织工作人员的地域分配和性别均衡，特别是注重增加妇女在 P-4 及以上级别以及应急行动管理职位中的人数；
- 在今后报告中通报顾问的地域分配和性别均衡情况；

- 继续努力实现 100% 工作人员获得预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰活动专题强制性培训；
- 进一步投资于工作人员的心理健康和福祉；
- 执行残疾人就业新政策。

议程项目 4. 通过报告和会议闭幕

85. 委员会通过了其报告。

附件

经修订的独立专家监督咨询委员会的职权范围

独立专家监督咨询委员会的目的

1. 独立专家监督咨询委员会（下称“委员会”）以专家咨询方式，就履行治理职责，包括确保世卫组织财务报告的完整性及其内部控制系统、风险管理、问责职能和治理程序的有效性，通过规划、预算和行政委员会，向执行委员会提供独立的专家咨询意见。
2. 委员会努力通过加强世卫组织内部问责制和治理结构发挥增值作用。
3. 委员会应根据请求，就其任务范围内的事项向总干事、执行委员会及其规划、预算和行政委员会提供咨询意见。

职能

4. 委员会的具体职责包括审查全组织下列事项，并通过规划、预算和行政委员会就这些事项向执行委员会提供咨询意见。
 - (a) 内部审计：审查内部审计职能的人员配置、资源和业绩及其适当的独立性，包括：就内部监督服务司司长的甄选和业绩向总干事提供咨询意见；审查和批准内部监督服务司的监督工作计划，并确保其监督工作计划与其他监督机构的计划相一致；监测及时、有效和适当落实所有审计结果和建议的情况。
 - (b) 评价：审查评价职能的人员配置、资源和业绩，包括就评价处处长的甄选和业绩以及评价活动的两年期工作计划向总干事提供咨询意见；监测及时、有效和适当落实所有审计结果和建议的情况。
 - (c) 机构风险管理、内部控制和合规：世卫组织内部控制、合规和机构风险管理系统的有效性，包括：(i)相关的内部治理做法、资源和人员配置；(ii)审查管理层对本组织主要风险敞口的评估；(iii)审查财务报表中所载的总体内部控制声明；(iv)确定重大缺陷和相关合规问题，并制定纠正行动计划。
 - (d) 反欺诈和反腐败：世卫组织现行系统的有效性以及本组织为预防、发现和应对欺诈和腐败行为而采取的措施的有效性。

- (e) 财务报表：世卫组织经审计的财务报表（包括社会健康保险）的完整性，以及外审计员在与世卫组织管理层和执行委员会讨论经审计的财务报表草案后向世卫组织管理层和执行委员会转呈的报告。
- (f) 会计：会计政策、准则和披露措施的适当性以及这些政策的任何变化和风险；《财务条例》和《财务细则》修订款。
- (g) 外部审计：外审计员的工作计划和报告，包括供外审计员在独立确定工作计划和报告时考虑的任何意见，及其与内部监督服务司审计计划之间的协调，其中应适当考虑到外审计员职能的独立性。委员会可应邀就外审计员的任命事宜向世界卫生大会提供咨询意见，例如所提供服务的费用和范围、外审计员的费用、按需延长审计工作或增加外审计员的工作等。委员会还可监测及时、有效和适当落实外审计员所有审计结果和建议的情况。
- (h) 价值观和伦理道德：世卫组织为维护和促进遵循国际公务员价值观和道德原则而建立的制度，遵守高标准的诚信和道德操守情况，以及用于管理个人利益冲突和报复行为的程序。
- (i) 涉嫌从事不当活动：重大指控（包括对总干事的指控）的处理和调查程序。
- (j) 对监督活动范围的限制：外审计员和内部监督服务司在开展监督活动过程中遇到的任何困难，例如工作范围受限，获得的所需信息有限，或资源不足以充分开展工作等。
- (k) 对业绩进行年度自我评估，并通过规划、预算和行政委员会向执行委员会报告有关情况。
- (l) 编写一份关于其活动、结论和建议的报告，由委员会主席通过规划、预算和行政委员会提交执行委员会和世界卫生大会。

权力

5. 委员会应拥有履行其职责所需的一切必要权力，包括有权获得信息、记录、设施和工作人员。委员会获取特种资料和机密资料的机会应与《世界卫生组织财务条例》

给予外审计员获取特种资料和机密资料的机会相同。管理层应及时向委员会提供最新情况。

6. 内部监督服务司司长、评价处处长、合规、风险管理和道德操守司司长以及外审计员应能在不受限制和保密情况下与委员会接触。

7. 执行委员会、总干事和委员会应采取必要行动，确保定期（**每三年至五年一次**）审查这些职权范围。任何拟议修订案应通过规划、预算和行政委员会提交执行委员会批准。

8. 委员会是咨询机构，无管理决策责任、行政权力或其他业务职责。

9. 委员会应为其与外审计员、内部监督服务司、合规、风险管理和道德操守司、评价处和管理层提供畅通的沟通渠道，并应至少每年一次与这些当事方分别会晤。

委员会组成和成员遴选

10. 委员会的组成及其成员资格如下：

(a) 委员会应由具有健全人格和客观态度且经证明在职权范围所涉领域内具有能力和担任资深职务的五名成员组成。

(b) 关于委员会成员，应尽可能在发达国家国民与发展中国家国民之间、公共部门经验与私营部门经验之间以及男女之间保持平衡。应适当考虑公平地域代表性原则。来自世卫组织任何会员国的成员不得超过一人。

(c) 至少应有一名当选成员具有在联合国系统或另一国际组织内担任资深专业监督员或资深财务管理人的资格和经验。成员应具有近期相关的财务经验。

(d) 应根据委员会成员遴选程序设立遴选小组。委员会推选的一名现任成员将视需要为遴选小组提供咨询意见。

(e) 总干事应在与会员国协商后向执行委员会提出委员会成员候选人。委员会成员应由执行委员会任命。

(f) 委员会的作用是提供客观的咨询意见，因此，成员应独立于秘书处和执行委员会，而且不应有任何实际存在的或被视为存在的利益冲突。

(g) 委员会成员：

(i) 不在与世卫组织保持业务关系的公司中担任职务，或以其他方式从事可能损害或看来损害其作为委员会成员履行职能的独立性的活动；

(ii) 目前或在被任命为委员会成员之前的五年内未被世卫组织或世卫组织执行委员会代表团雇用或为其从事工作，或没有直系亲属为世卫组织或世卫组织执行委员会代表团工作或与之有合同关系；

(iii) 自委员会任职最后一天起，至少在五年内无资格在世卫组织就业。

(h) 委员会成员应以个人身份任职，他们不得就其在委员会中的工作寻求或接受任何政府或世卫组织以外或内部其他当局的指示。

(i) 所有成员均应按照世卫组织这方面的惯例签署一份利益声明和一份保密协议。

(j) 为有效发挥作用，委员会成员应具有以下领域最新的相关知识、技能和资深经验：

(i) 财务和财务报告；

(ii) 审计、调查和评估；

(iii) 组织治理和问责结构；

(iv) 机构风险管理和反欺诈/反腐败；

(v) 资深管理经验；

(vi) 联合国系统和（或）其他政府间组织的机构安排、结构和运作。

(k) 各成员应熟悉或了解世卫组织的目标、使命、治理和问责结构以及世卫组织规则。

任期

11. 委员会成员任期为三年，仅可连任一次，任期三年。
12. 委员会主席应由委员会成员选举产生，任期两年。若主席不能出席会议，与会成员应选举一名代理主席。
13. 委员会成员可以通过书面形式向执行委员会和总干事辞职。

行政安排

14. 应适用以下安排：
 - (a) 委员会成员应无偿提供服务。
 - (b) 按照适用于执行委员会成员的世卫组织程序，委员会成员参会期间有每日生活津贴，并应有资格报销参会旅费。应为居住在日内瓦州或邻近法国地区的委员会成员报销会议期间合理的伙食费和其他费用。
 - (c) 委员会应每年至少举行三次会议。每年开会确切次数取决于所商定的工作量和审议经委员会确定的具体事项的最适当时间安排。它可以通过视频会议或电话会议方式开会。
 - (d) 委员会应制定年度工作计划，以确保有效履行其责任和实现年度目标。应与世卫组织秘书处分享并通过规划、预算和行政委员会与执行委员会分享年度工作计划。
 - (e) 委员会会议法定人数应为三名成员。委员会通常应在协商一致基础上开展工作。若不能达成一致，应由参加会议的过半数成员作出决定。
 - (f) 总干事、办公厅主任、内部监督服务司司长、评价处处长、主管业务运作的助理总干事、财务司司长、合规、风险管理和道德操守司司长或其代表应委员会邀请出席会议。还可邀请具有与议程项目有关职能的世卫组织其他官员出席会议。外审计员也可在获得委员会邀请后出席会议。

- (g) 除非另行决定，提交委员会或由委员会获得的所有机密文件和信息均应予以保密。委员会成员在获任时应以书面形式确认这一义务。
- (h) 除职权范围规定的情况以外，委员会关于会议进程的掌握和通过决定的工作应在适当变通后在《执行委员会议事规则》的指导下进行。
- (i) 委员会可征求独立咨询意见或求助于其他外部专家；按既定程序，未列入委员会预算的相关支出须经适当批准。
- (j) 委员会主席可随时将其认为需要注意的任何严重治理问题通报执行委员会。
- (k) 委员会成员不应因为提供独立意见受损。如果他们因作为委员会成员在履行职责过程中本着诚意和尽责态度所开展的活动而受损，则应获得赔偿。
- (l) 世卫组织秘书处将向委员会提供秘书处支持。
- (m) 委员会新成员应获得世卫组织的全面入门培训，此培训类似于为执行委员会新成员在参加第一次会议之前安排的入门培训。

= = =