



世界卫生组织

执行委员会

第一五五届会议

临时议程项目 4

EB155/2

2024年5月27日

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四十次会议在Feng Yong先生（中国）主持下于2024年5月22日至24日在日内瓦举行¹。主席回顾说，委员会成员最近举行了一次非正式虚拟会议，为委员会采取新办法进行更深入和包容的讨论做准备。
2. 总干事在开幕词中概述了本组织在转型道路上取得的进展和本组织面临的挑战。他强调使可持续发展目标的进展回到正轨的前进道路，特别是通过2025-2028年《第十四个工作总规划》草案，该草案建立在2019-2025年《第十三个工作总规划》奠定的坚实基础上。他强调，为了实施这一战略，世卫组织必须获得可持续的资金，并配备一支胜任其职的工作人员队伍。在执行委员会于2024年1月批准完整计划后²，投资回合将于下周启动。
3. 委员会通过了议程³，但删除了项目3.6（解决欠费的特别安排）；3.7（接纳新会员国和准会员）；4.2，第一个项目符号（世卫组织担任正式伙伴关系代管方的建议），4.5（《人事条例》和《职员细则》修订款）；和4.6（《财务条例》和《财务细则》修订款），并商定了工作方案和方法。

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：年度报告（文件 EBPBAC40/2）

4. 独立专家监督咨询委员会主席介绍了该委员会的报告，其中涵盖其2024年3月举行的第四十三次会议。
5. 委员会欢迎该报告，并感谢咨询委员会的工作及其与内部监督服务司、外审计员和联合国系统联合检查组的建设性合作。此外，它赞同咨询委员会对关于世卫组织

¹ 与会者名单载于文件 EBPBAC40/DIV./1。

² 见 EB154(1)号决定。

³ 文件 EBPBAC40/1。

2023年12月31日终了年度财务报表的无保留审计意见的赞赏。委员会还高兴地注意到，在预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面取得了进展。

6. 根据咨询委员会报告所载结论，委员会请秘书处继续加强评价领域的相关框架和程序。此外，委员会赞赏增加调查职能的人员配置，鉴于案件数量不断增加，这一点很重要。

7. 咨询委员会建议将道德操守职能部门设立为一个完全独立的独立办公室，委员会对此表示大力支持。

8. 秘书处对咨询委员会的意见和建议表示赞赏，并表示赞同。在答复委员会关于业务管理系统的问题时，秘书处向会员国保证，已采取风险管理办法，并采取了步骤确保对规划进行强有力的管理监督和治理。它还确认，该系统的推出将取决于能否部署一套预先商定的最低功能。

9. 最后，委员会感谢即将离任的咨询委员会成员Bert Keuppens先生的服务，并欢迎新任成员Aseya Galadari女士。

委员会注意到独立专家监督咨询委员会的报告；作为对秘书处执行现有任务的指导，它还建议秘书处与相关利益攸关方协商，为实施报告所载建议设定切实可行的时间表。

2.2 实现《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的进展 (文件 EBPBAC40/3)

10. 秘书处概述了在实现《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》（《联合国全系统行动计划》）方面取得的进展，指出世卫组织在2023年实现了81.25%的绩效指标达标率，评级为“达到”或“超过”要求，高于2022年的63%，高于联合国平均水平。

11. 委员会赞扬秘书处在2023年达到或超过了几乎所有绩效指标的要求，并鼓励秘书处维持目前的评级，保护所取得的进展。它赞扬将性别平等纳入2025-2028年《第十四个工作总规划》草案的主流，并表示再次支持在本组织各级开展相关培训。委员会还表示支持世卫组织秘书处推进性别平等、人权和卫生公平以在国家产生影响的新路线图。

12. 展望未来，委员会敦促秘书处优先考虑在满足其余绩效指标要求方面取得的进展，并继续监测工作人员的遵守情况，适当考虑世卫组织各办事处的反馈意见；将其努力扩大到支持世卫组织的附属工作人员，特别是在育儿假方面；努力在本组织所有三个层级的高级管理层实现性别均等；确保执行《防止和处理不正当性行为的政策》。

13. 秘书处在答复委员会的评论和问题时指出，性别平等、权利和公平司发挥了技术催化剂的作用，提供专门知识，并采用协作方式支持世卫组织在性别平等、权利和公平方面的工作。2023年12月发布的促进性别平等、人权和卫生公平的内部路线图反映了世卫组织在本组织所有三个层级上在这方面的承诺。

14. 该司负责报告《联合国全系统行动计划》，并为此与本组织其他部门合作，组织检查组审查进展和/或实施情况，并最终验证每个指标取得的成果。该司审查了所有数据，妇女署对报告进行了进一步核实。在报告方面仍然存在一些挑战，特别是提交期限。

15. 关于其余的绩效指标，采用新的性别标记系统将能够在2026年报告2024-2025双年度的资金捐助情况。目前正在努力实现全组织的性别均等。世卫组织代表的甄选过程通过一个评估中心进行，秘书处优先考虑该中心评估的女性候选人，以增加女性候选人的人数。预计新制定的能力发展计划将在2025年前带来显著改善。

委员会注意到该报告；作为对秘书处执行现有任务的指导，委员会还提议秘书处：

(a) 为特别是在较高职等/决策职位以及区域和国家办事处实现性别均等制定更宏伟的目标和更快的实施时间表；

(b) 加强有效执行新的《关于防止和处理不正当性行为的政策》，并在新框架下处理对此类不正当行为的举报和相关报复行为；

(c) 继续监测世卫组织工作人员对多样性、包容、工资平等和育儿假的看法，特别是在世卫组织总部以外，包括世卫组织附属机构和临时工作人员；

(d) 分配财务和人力资源，以支持实施性别平等、人权和卫生公平路线图，并加强所有工作人员的能力发展，以便在世卫组织所有规划中实施性别平等方法，包括性别平等和权利主流化及相关行动；

- (e) 优先实现《联合国全系统行动计划》的三个未实现指标；
- (f) 确保所有区域和国家办事处在通过和适用新政策方面保持一致；
- (g) 加紧努力，按性别、年龄和其他不平等方面分列数据。

2.3 合规、风险管理和道德操守：年度报告（文件 EBPBAC40/4）

16. 秘书处概述了最近开展的工作，包括修订《道德守则》和制定世卫组织关于防止和处理报复的新政策；制定关于外部活动和利益申报的新指南；起草新的《全组织风险管理战略》和《风险偏好框架》；并开展一系列活动，解开《与非国家行为者接触的框架》的神秘面纱，并加强其实施。

17. 委员会对该报告表示欢迎，并对秘书处为建立一种强大的风险管理文化所做的努力表示赞赏，同时呼吁继续努力提高对风险管理战略的认识，并将其规定纳入世卫组织的工作。在这方面，委员会还强调了加强《风险偏好框架》的重要性。

18. 根据独立专家监督咨询委员会的报告，委员会表示大力支持改组合规、风险管理和道德操守办公室，并使道德操守职能部门成为一个完全独立的办公室，直接向总干事报告。秘书处澄清说，独立专家监督咨询委员会即将举行的会议将进一步审议这一事项。关于使用一个强大的案件管理系统的建议，委员会表示，这一系统必须能够保证保密性，同时所有相关职能部门有效运作。

19. 秘书处向委员会保证，在最近公布了本组织的《主要风险》之后，正在开展工作，根据2025-2028年《第十四个工作总规划》草案编写相应的风险偏好说明。目前正在努力将《风险管理战略》充分纳入本组织的工作。

委员会注意到该报告；作为对秘书处执行现有任务的指导，它还建议秘书处在2024年底之前的独立专家监督咨询委员会未来会议上提交一份重组道德操守职能部门的计划，同时考虑到咨询委员会关于建立一个完全独立的道德操守办公室的现有建议。

2.4 联合检查组的报告（文件 EBPBAC40/5）

20. 联合检查组主席介绍了联检组的工作，并赞扬秘书处的接受率和落实率远远高于联合国系统的平均水平。秘书处注意到委员会将审议的联合检查组关于联合国系统各

组织的报告的四个主题，包括向理事机构提出的供其审议的建议，涉及：处理种族主义和种族歧视问题；诉诸法庭前可用的内部申诉机制；问责框架；以及心理健康和福祉政策和做法。

21. 委员会欢迎该报告以及秘书处为实施各项建议所作的努力和承诺，特别是确认世卫组织在建立多样性、公平和包容处方面的领导作用，以及在提供精神卫生政策和做法方面的最佳做法以及对整个联合国系统具有启发意义的诉诸法庭前可用的内部申诉机制方面的领导作用。

22. 委员会鼓励秘书处利用联合检查组的参考问责框架成熟度模型审查其问责框架，整合世卫组织现有的单独框架，例如防止不正当性行为的框架，并在2025年提供最新进展情况。委员会还鼓励制定明确的定义，说明延长与诉诸法庭前可用的内部申诉机制有关的程序时限的条件。它赞赏秘书处与联合检查组的合作，并鼓励联合检查组与独立专家监督咨询委员会继续定期合作。

23. 秘书处指出，通过其努力，迄今为止已落实了联合检查组所有建议的90%。它重申致力于解决种族主义和种族歧视问题，并改善内部司法系统。秘书处还向委员会保证，它认识到推行心理健康政策和做法的重要性，包括最后确定有关心理健康的政策和管理人员培训手册。秘书处注意到，本组织参加了联合国全系统支持联合检查组的标准费用分摊机制。

委员会注意到该报告；作为对秘书处执行现有任务的指导，它还提议秘书处继续密切关注联合检查组报告中的建议，并酌情予以充分实施。

议程项目4：供执行委员会审议和/或向其提出建议的事项

4.1 评价：年度报告（文件EB155/4）

24. 评价办公室介绍了其年度报告，包括对在规模或结构上与世卫组织相似的联合国系统实体与世卫组织评价职能和覆盖范围进行比较研究的结果和建议。

25. 委员会欢迎该报告，并承认评价职能在确保结果问责制、学习和结果管理制方面的关键作用。

26. 委员会注意到在《2024-2025年全组织评价工作计划》方面取得的进展，并赞扬在此期间采取综合方法与各区域办事处合作开展评价工作以及对秘书处在个别国家为加强组织学习所作的贡献进行评价。

27. 委员会表示，支持为扩大整个秘书处的评价范围而采取的措施，并注意到加强评价职能以及与联合国系统中类似机构的评价标准保持一致的重要性。

28. 针对独立专家监督咨询委员会关于为更新评价政策的关键领域制定一项行动计划的建议¹，委员会鼓励秘书处继续设法分享经验教训，进一步改进评价职能。

29. 秘书处表示致力于支持更新评价政策和加强评价职能，并指出将在本组织的三个层级发起一项调查，以查明其他办事处已经开展的评价相关活动，并查明需要加强协调和改进的领域。秘书处已在建设能力和审查整个组织的评价计划制定过程以及制定一项经过成本核算的工作计划以确保为本组织各层级的评价职能分配充足的资源方面采取行动。

委员会建议执行委员会注意该报告，并通过报告中所载的决定草案。此外，作为对秘书处执行现有任务的指导，委员会还建议秘书处应：

- (a) 通过为关键领域制定明确的覆盖规范，扩大评价覆盖范围，包括分散评价；**
- (b) 探讨和寻找供资方案，包括通过使用自愿捐款，为世卫组织总部和各区域办事处的评价工作提供充足的人力和财政资源；**
- (c) 加强世卫组织各区域的评价能力。**

4.2 代管的伙伴关系

- 代管的伙伴关系报告（文件EB155/5）**
- 审查代管的伙伴关系（文件EB155/6）**

30. 委员会对该报告及其审查工作表示赞赏。委员会注意到四个代管伙伴关系的重要性及其增值作用和承诺，并注意到代管伙伴关系的做法有助于加强治理和提高效率，有助于世卫组织实现其目标。

31. 委员会强调，不仅需要优化与代管的伙伴关系交往的业务框架，而且需要定期审查其对实现全面健康覆盖和卫生相关可持续发展目标等世卫组织相关目标的贡献。

¹ 见文件 EBPBAC40/2。

32. 秘书处向委员会保证会在全球卫生领域与已有伙伴关系开展良好合作。每年向执行委员会提交的报告采用了2014年推出的定期审查业务框架¹。除了代管的伙伴关系外，世卫组织还管理了很多网络，并参加了外部伙伴关系，以促进其工作。所有这些都代表着加强合作、发挥增值作用、协同增效和降低交易成本。

委员会建议执行委员会注意文件EB155/5和EB155/6中所载的报告。

4.3 世卫组织职工协会代表的发言（文件EB155/INF./1）

33. 世卫组织、国际癌症研究机构、泛美卫生组织和联合国艾滋病规划署职工协会的代表在发言中强调了职工的主要关注领域：保障工作人员的福祉和心理健康；职工流动；工作地点分类和工作人员薪酬；职工健康保险；合同条件和职业发展机会；内部司法系统。

34. 委员会感谢职工协会代表的发言，并对职工协会的工作表示赞赏。委员会赞扬了所有职工的工作，还赞扬了世卫组织管理层愿意与职工协会合作解决所提出的各种问题。

35. 委员会注意到对以下方面提出的关切：需要为工作人员提供更好的工作条件和心理健康支持，包括提供咨询；借鉴自愿实施阶段的经验教训，改进现行职工流动政策；一些工作地点的购买力下降，需要减少自费支出，同时需要加强职工健康保险计划；合同安全性差；需要优化整个组织的工作条件，以改善工作人员的生活；高度专业化的工作人员缺少职业发展机会；在所有区域设立监察员职位；以及在D类和E类工作地点提供工作人员顾问。

36. 针对各种评论和问题，秘书处强调，世卫组织的转型议程正在解决所提出的许多问题，可持续筹资对于支持旨在解决这些问题的各项举措至关重要。

37. 总干事重申工作人员是世卫组织最重要的资产，强调秘书处密切关注其工作人员的心理健康问题，并正在采取措施预防和解决所有问题。职工流动政策将得到公平执行，并将考虑到职工的具体情况。该政策不会对本组织的技术工作产生负面影响，并将根据经验以及具有长期职工流动政策的其他机构的经验教训进行发展。总干事强调了流动性对世卫组织工作人员能够满足人类卫生需求的重要性，无论这种需求出现在世界何处。秘书处还注意到流动性在将拥有实地经验的工作人员的专业知识引入总部

¹ 见文件 EBPBAC19/8。

规范职能方面的作用。总干事证实，已开始与国际公务员制度委员会讨论一些本地工作人员面临的薪金浮动问题。

38. 关于本地薪金问题，秘书处还强调，这一问题需要会员国的帮助，以确保其在联合国大会等其他论坛得到处理。

39. 委员会鼓励秘书处继续定期与职工协会进行接触；请秘书处学习其他国际组织和政府实体的经验，并考虑到世卫组织职工的人口统计数据；要求秘书处与联合国系统有关实体进行协商，重新考虑本地工作人员的薪酬方法；并敦促秘书处考虑在所有区域设立一个监察员职位，在D类和E类工作地点设立一个工作人员顾问职位。

4.4 与非国家行为者交往

- **与世卫组织有正式关系的非国家行为者**（文件EB155/7、EB155/7Add.1和EB155/7Add.2）

40. 主席解释说，执行委员会在EB154(12)号决定（2024年）中要求规划、预算和行政委员会进一步讨论关于接纳两个实体（国际罕见疾病组织和生殖权利中心）的建议，并向执行委员会第155届会议提出建议。

41. 主席还表示，他已在秘书处的支持下与各区域集团进行了一系列磋商，并在过去几周内与相关代表团进行了双边讨论，以期就该事项达成协商一致。他补充说，他已与秘书处密切合作，以找到一种建设性办法。他随后向委员会成员介绍了一项“主席提案”，目的是促进达成一致。

42. 委员会感谢会员国和秘书处所做的大量工作，并重申非国家行为者在促进公共卫生方面发挥了重要作用。委员会回顾了其第三十九次会议的报告¹，并注意到《与非国家行为者交往的框架》在规范世卫组织在这一领域的交往行为方面的重要性。不过，对于接纳这两个实体以建立正式关系的拟议决定仍然存在不同意见，因此，没有提出任何建议。

委员会重申，它信任秘书处在适用资格标准、尽职调查和相关程序方面没有任何问题。委员会注意到秘书处的结论，即这两个实体都符合标准；不过，委员

¹ 文件 EB154/4。

会认为，由于存在意见分歧，委员会没有就接纳下列非国家行为者与世卫组织建立正式关系的决定提出建议：国际罕见疾病组织和生殖权利中心。

议程项目5：通过报告和会议闭幕

43. 委员会通过了其报告。

= = =