



## 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三十一次会议于 2020 年 1 月 29 日至 31 日在日内瓦举行。会议主席是 Björn Kümmel 先生（德国）<sup>1</sup>。委员会默哀一分钟以悼念已故的世卫组织全民健康覆盖—生命周期部门执行主任 Peter Salama 博士，随后通过了会议议程<sup>2</sup>。由于对《财务条例和财务细则》没有拟议修正案，因此删除了议程项目 3.8，并商定了会议工作日程。
2. 总干事介绍了中国应对新型冠状病毒（2019-nCoV）感染疫情的最新情况，并告知委员会，他已根据《国际卫生条例（2005）》再次召集了有关新型冠状病毒的突发事件委员会。该委员会将于次日开会，就疫情是否构成国际关注的突发公共卫生事件提出建议。将与委员会不断分享最新情况<sup>3</sup>。
3. 总干事强调，这次疫情说明了为何需要进一步加强卫生系统，这就是为何世卫组织高度重视转型（包括结果框架这一世卫组织转型的主要内容）。第二天关于这一主题的情况通报以及在执行委员会第 146 届会议的讨论过程中将提供转型工作的更多进展细节。
4. 委员会完全致力于实现世卫组织转型目标，并赞赏该组织为“从循环往复的改革转向持续改进的可持续规划”所做的努力<sup>4</sup>。委员会希望有一个专门讨论转型议程进展情况的议程项目。鉴于转型对世卫组织所有行动的核心作用，应使世卫组织理事机构对此充分了解，了解本组织各级的具体改革情况，包括那些意味着与联合国改革完全保持一致并参与其中的改革。

**委员会建议，执行委员会应要求通过执行委员会第 148 届会议向 2021 年第七十四届世界卫生大会全面提供有关转型的最新情况<sup>5</sup>，并按时间表进行改革，在此之前向 2020 年各区域委员会会议提交最新情况。**

<sup>1</sup> 与会者名单载于文件 EBPBAC31/DIV.1。

<sup>2</sup> 文件 EBPBAC31/1 Rev.1。

<sup>3</sup> 总干事于 1 月 30 日宣布，他已决定该疫情为国际关注的突发公共卫生事件。

<sup>4</sup> 文件 A72/48，第 5 段。

<sup>5</sup> 以往工作详情曾以文件 A72/48 和 A72/49 提交理事机构。

## 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 EBPBAC31/2）

5. 委员会主席对任期即将结束的独立专家监督咨询委员会主席 Jeya Wilson 女士的工作表示感谢。
6. 独立专家监督咨询委员会主席介绍了该报告。
7. 委员会欢迎该报告，并赞扬非洲区域在实施世卫组织转型议程方面取得的进展，指出该区域可以提供关于最佳做法的有益范例。委员会承认，旷日持久的突发卫生事件和持续的冲突妨碍了世卫组织规划的实施，而应对紧急情况也给本组织的资源带来压力。委员会全力支持独立专家监督咨询委员会提出的建议。
8. 在转型背景下，委员会对报告中提出的世卫组织组织结构图制作逾期表示关切。它很高兴从秘书处获悉，总干事准备在适当时与委员会一道会商新的组织结构图。
9. 秘书处在回答所提出的问题时解释说，拟订风险容受声明和确定风险承受水平的工作正在取得进展。关于更多地采用直接实施的问题，鼓励最后完成正在进行的政策修订，以及使用新技术和采取最佳做法，以尽量减少使用现金的风险。涵盖预防欺诈等主题的简短培训视频正在推出。在非洲区域，人们充分认识到，必须从一开始就具备处理紧急情况的必要行政能力。本组织正在努力改善其资助在该区域实施方案的环境。已经制定了行动计划，以弥合 30 多个国家在防范工作上的差距，尽管缺乏执行这些计划的资金。在该区域，也正在作出努力，推动建立集中和免于碎片化的数据系统。
10. 在整个世卫组织，数据整合和建立中央数据库是转型的关键要素。正在讲成果和影响框架与可持续发展目标各项指标相协调。转型议程基本上得到实施，有一整套完整的当前双年度预算。
11. 委员会表示，整个世卫组织需要建立强有力的监督和风险职能。在这方面，它请独立专家监督咨询委员会评估世卫组织的反欺诈和反腐败工作。

**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，它还建议秘书处应：**

- (a) 继续努力在各规划和主要办事处之间公平分配资金，并着手制定与组织风险管理进程相关连的战略情景计划；**

- 
- (b) 继续实施世卫组织转型议程，同时确保更加重视管理人员感觉的变革疲劳，包括为此与工作人员进行明确沟通和协商；
  - (c) 发布世卫组织高级别风险容受声明，继续灌输组织风险管理文化，这一文化应符合本组织的政府间性质，意识风险，但不规避风险；并且，在风险管理过程中，特别注意合规风险；
  - (d) 继续加强内部控制和问责制，以增强捐助者的信心；
  - (e) 确保本组织所有三个层级的成果框架和关键绩效指标更趋一致；
  - (f) 对本组织采用直接实施进行根本原因分析，并考虑审查其在国家一级的筹资机制；
  - (g) 加快实施世卫组织网络安全路线图；
  - (h) 建立中央卫生数据库，以创立“单一的真相来源”；
  - (i) 支持各国加强公共卫生数据的收集和存储；
  - (j) 采取步骤，确保制定明确的标准操作程序，针对那些处于应急反应和正常业务之间的国家，避免在从应急反应转向应急准备时与现有的非应急规划重叠；
  - (k) 请独立专家监督咨询委员会在今后的报告中继续监测和报告《与非国家行为者交往的框架》的执行情况，以及《框架》评价建议的落实情况；
  - (l) 探讨会员国和独立专家监督咨询委员会在今后闭会期间的可能的互动模式。

## 2.2 问责概况

12. 秘书处介绍了会前分发的问责制概述（白皮书）。该文件总结了迄今为止已采取的举措，以及目前正在采取和计划采取的步骤，旨在：加强机构问责制；加强世卫组织作为以人为本、受价值观驱动的组织特征；并为工作人员创造有利环境，提高机构绩效。

13. 委员会欢迎该报告，并支持秘书处采取行动，作为转型的最重要因素之一，全面纳入问责制。它全力支持世卫组织作为一个价值观驱动型组织的愿景，并支持其争取“业界最优”的愿望。

14. 秘书处申明，世卫组织采取的方针在很大程度上是本组织与其会员国之间协同努力的一项事业。委员会要求提供更多信息，说明世卫组织履行问责职能的各项工作之间的联系，以及它们将如何开展合作。需要有适当的制度，以便为工作人员创造有利环境。世卫组织的问责制应与联合国全系统的问责努力相结合，并纳入这一努力中。鉴于所讨论问题的重要性，委员会欢迎进一步报告进展情况。就此，秘书处表示，它目前正在审查各种问责与组织诚信职能之间的联系，并将重视与会员国就此进行的定期对话。在这方面，对世卫组织的调查职能进行了“业界最优”审查，秘书处正在努力提高该职能的质量和效力。

15. 委员会得出结论认为，需要采取强有力的行动来解决性骚扰和性暴力问题，对通过举报机制提出的投诉必须及时作出回应。关于性骚扰，世卫组织正在将联合国其他实体和联合国系统行政首长协调理事会处理联合国系统内性骚扰问题工作队发布的政策作为其行动的依据和出发点。世卫组织正在寻找方法，以与会员国交流关于预防和处理性骚扰和性暴力的政策草案，并在文本公布之前进行进一步磋商。

**委员会注意到白皮书的更新和内容；作为对秘书处执行现有任务的指导，它还建议秘书处应：**

- (a) 保持与会员国就问责制和组织诚信进行持续对话；**
- (b) 明确定义问责制和组织诚信，阐明因过于保守、规避风险的业务方针而导致的不交往风险；**
- (c) 努力加强世卫组织各调查机制的协调和整合**
- (d) 在文本公布之前，探讨是否有可能让会员国参与目前对防止和处理性骚扰和性暴力政策的更新；**
- (e) 继续促进问责文化；**
- (f) 确保建立适当的机制并配备足够的工作人员来处理一切形式的不当行为，包括腐败和欺诈；**
- (g) 从 2020 年开始，定期向规划、预算和行政委员会 5 月份会议报告问责制问题，清楚描述为促进问责制而建立的机制如何作为一个系统进行运作。**

### 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 人力资源：最新情况（文件 EB146/48 Rev.1）

16. 委员会收到了秘书处关于本组织人力趋势、吸引和留住人才的措施以及创造有利工作环境的最新情况报告。秘书处提请委员会注意，女性职员和发展中国家职员在工作队伍中的比例有所增加，另外，秘书处为防止性骚扰和性暴力以及促进和保护职员健康和福祉采取了进一步措施。

17. 委员会获悉，联合国大会在“不亏不盈”基础上，通过了国际公务员制度委员会关于修订专业及以上职类以及不叙级职员和总干事基薪/底薪表的建议。为修订薪金表，需要对世卫组织《职员细则》附录 1 进行修订。

18. 委员会对该报告表示欢迎，并赞赏为增加专业及以上职类妇女人数、从 2020 年 1 月起向实习生提供津贴、增进各地所有职员的健康和福祉以及向大多数职员提供防止性骚扰问题培训而做出的努力。

19. 但委员会对任命的高级别职员人数增加和本组织聘用大量顾问表示关切。此外，它鼓励本组织落实防止性骚扰政策。

20. 秘书处解释说，所有新任命的高级职位（例如首席科学家职位）都与实施《2019-2023 年第十三个工作总规划》有关。针对各项规划和管理层制定了关键绩效指标，高级管理团队的每位成员将在年底向总干事报告性别均等和地域代表性等问题。

21. 委员会敦促秘书处采取更有力的行动，聘用更多妇女担任高级职位，并确保改善世卫组织职员的地域代表性。与此同时，委员会强调需要确保在所有级别和所有办事处实行公平和透明的择优录取招聘程序。秘书处答复说，预计本组织在实行新的统一招聘程序后，地域代表性和性别平等情况将获得改善。正采取进一步措施鼓励妇女申请职位。另外，正在制订关于灵活工作安排的新政策。

22. 关于流动性，委员会注意到，总部大量职员都符合轮换到本组织其他工作地点的标准，这可能对本组织产生不利影响。它要求秘书处澄清第一波流动人数的现实目标、用于支持实施流动政策的人力资源能力水平以及确保工作连续性的措施。

委员会建议执行委员会注意该报告；它还提议指导秘书处履行现有职能，要求秘书处：

- (a) 提供更多信息，说明 D2 及以上级别高级职员任命人数的增加以及相关费用，并确保实行透明、公开和竞争性的甄选程序；
- (b) 继续特别注意顾问和特别服务协议的使用以及相关费用，并确保透明的甄选程序；
- (c) 恢复在世卫组织网站上公布问责契约的政策；
- (d) 确保各级和各办事处择优录取，实行公平和透明的招聘程序；
- (e) 加紧努力实现性别均等和公平地域代表性；
- (f) 加紧确定防止一切形式骚扰的新政策；
- (g) 继续努力制定和实施地域流动政策，包括开展计划中的模拟演习工作，确保将适当职员安置在适当职位上，并在使用专家和使职员能够调动到新职位之间进行平衡；
- (h) 继续改善工作环境，改善职员的健康和福祉，并继续鼓励职员参与学习和职业发展规划；
- (i) 确保世卫组织职员在其工作场所的安全；
- (j) 在世卫组织的人力资源政策和实践中落实联合国残疾包容战略以及联合国系统精神健康和福祉战略；
- (k) 继续监测实习生规划的透明度和费用，并提供更多信息。

### 3.2 世卫组织职工协会代表的发言（文件 EB146/INF/1）

23. 职工协会代表介绍了该报告内容，对以下问题表示关注：流动性；转型；一切形式的骚扰；在招聘和填补员额方面依赖自愿捐款造成的后果，例如通过更多地使用合同和特别服务协议来应付持续增加的工作量问题。

- 
24. 委员会注意到该报告，对职工协会的参与及其与高级管理层的良好工作关系表示欢迎，并注意注意到职工协会对实施转型议程的贡献。全球职员/管理层理事会应继续定期开会。
25. 委员会确认，秘书处关于防止骚扰的订正政策应列入包括滥用权力在内的一切形式骚扰行为。
26. 委员会对休病假职员人数越来越多和病假时间越来越长表示关切，要求秘书处在今后报告中提供这方面信息。它要求澄清文件第 12 段中提到的“好职工”。此外，委员会敦促提供足够职员和相关资金来监测转型工作实施情况。关于流动性，委员会认为其目的是满足本组织的需要，并建议以公平、平衡和符合伦理的方式分阶段实行。需要进一步研究这个问题。
27. 秘书处回答了关于职员任命透明度的问题，告诉委员会说，在招聘工作中，择优录取是最重要因素。

**委员会提议指导秘书处履行现有职能，要求秘书处：**

- (a) 将一切形式的骚扰纳入经修订的防止骚扰政策；
- (b) 跟踪职员病假持续时间以及所涉职员人数的变化，并向执行委员会报告情况；
- (c) 根据联合国系统精神和福祉战略更新秘书处的精神健康政策；
- (d) 继续将全球地域流动作为全球职员/管理层理事会会议的一个主要议题；
- (e) 继续注重实施转型议程，与职员进行明确沟通和协商。

**3.3 监察员的报告（文件 EB146/INF./2 和 EB146/INF./3）**

28. 监察员在介绍其报告和总干事的报告时，对获准首次向委员会说明其职责表示感谢。
29. 委员会重视监察员的工作。它欢迎其所提出的建议，并承认高层管理部门，特别是高层管理人员的参与应成为实施世卫组织新近定义的组织价值观的楷模。需要就落实世卫组织的核心价值观进行深入讨论，包括需要确定本组织目前的哪些做法造成了潜在障碍；应审查政策并商定标准操作程序。委员会还欢迎提及改善工作环境。

30. 委员会得出结论认为，早期发现问题至关重要，并赞同 EB146/INF./2 号文件第 17 段中载明的建议。此外，它支持需要建立明确的机制，解决面临进退两难状况的工作人员的重新派任问题，并提高管理技能。它呼吁加强区域监察员与世卫组织区域委员会之间的协调。

31. 委员会对落实以往建议的努力进展缓慢表示失望。它建议世卫组织突发卫生事件规划的工作场所多样性问题工作小组的工作应继续下去。

32. 在回答关于工作人员访问次数增加的问题时，监察员得出结论认为，访问次数的增加是因为工作人员之间的外联和信任有所改善。高层管理人员与监察员之间的良好合作有助于提高世卫组织活动中的组织诚信。先前确定的问题已经得到解决，但需要积极的后续行动。

**委员会建议执行委员会注意该报告；作为对秘书处执行现有任务的指导，它还建议秘书处应：**

- (a) 采取监察员建议的行动，推动世卫组织走上新的组织文化之路；**
- (b) 从根本上解决系统性问题和功能失调的工作环境问题；**
- (c) 设计一个在特殊情况下和无法维持的职位上支持工作人员并予以重新派任的程序，并明确对受影响办事处的期望；**
- (d) 紧急跟进监察员以往提出的仍未落实的建议，并向执行委员会报告；**
- (e) 提供世卫组织突发卫生事件规划工作场所多样性问题工作小组的最新工作成果；**
- (f) 加强区域和总部两级监察员之间的沟通，鼓励区域监察员定期向区域委员会报告；**
- (g) 为世卫组织所有监察员职位制定标准化职权范围。**

#### **3.4 《人事条例》和《职员细则》修订款（文件 EB146/49 Rev.1 和 EB146/49 Rev.1 Add.1）**

33. 委员会收到了关于世卫组织《人事条例》和《职员细则》修订款的报告。正如秘书处在介绍议程项目 3.1 时指出的那样，修订款反映了联合国大会最近批准的共同制度薪



金的变化<sup>1</sup>。委员会要求今后更详细介绍这一问题。秘书处就此做了答复，承诺在今后报告中深入介绍和解释对本组织的具体影响。

34. 秘书处强调，世卫组织是联合国共同制度的成员，本组织按“不亏不盈”原则对薪金做出调整。不叙级职员和总干事薪酬的拟议变动需要获得卫生大会批准。

**委员会建议执行委员会通过文件 EB146/49 Rev.1 所载的两项决议草案。**

### 3.5 国际公务员制度委员会的报告（文件 EB146/50）

35. 秘书处请委员会注意国际公务员制度委员会的报告。秘书处简要介绍了该报告，并概述了联合国大会第七十四届会议通过的与国际公务员制度委员会工作有关的各项决议和决定。委员会提请注意联合国大会 74/255A 号和 74/255B 号决议，这两项决议再次呼吁联合国共同制度所有组织在薪金、津贴和服务条件等有关事项上与国际公务员制度委员会合作。特别是，联合国大会指出，并非所有决定都得到了一致落实。

36. 委员会表示总体支持国际公务员制度委员会的工作，并敦促秘书处确保本组织的政策和做法符合国际公务员制度委员会的决定。委员会注意到国际劳工组织行政法庭 2019 年在第 128 次庭审中作出的关于公务员制度委员会根据其 2016 年日内瓦生活费用调查结果确定的工作地点差价调整数乘数的判决，同时敦促秘书处根据联合国大会相关决议全面落实国际公务员制度委员会的各项建议。

37. 法律顾问指出，本组织负有执行国际劳工组织行政法庭判决的法律义务，并已履行了这项法律义务。法律顾问还称世卫组织承诺就共同制度问题与联合国系统其他机构合作。

**委员会建议执行委员会注意该报告。**

### 3.6 2020–2021 年规划预算（文件 EB146/28 Rev.1）

38. 委员会收到了一份关于衡量《2019-2023 年第十三个工作总规划》结果框架的报告，制定该框架的目的是使数据与实现“三个十亿”目标和与卫生相关的可持续发展目标相

---

<sup>1</sup> 74/255A 号和 74/255B 号决议（2019 年）。

一致，并跟踪世卫组织各项结果的进展。秘书处指出，继 2019 年 5 月在第七十二届世界卫生大会上介绍了情况后，应会员国的要求开展了以下工作：

- 在世卫组织各区域委员会会议期间，与会员国系统地审查了该框架，随后与来自 20 多个国家卫生部和国家统计组织的代表、专家以及世卫组织所有三个层级的工作人员进行了全球技术磋商；
- 纳入从这些磋商中获得的反馈和意见以进一步完善衡量系统，同时证明加强国家数据和卫生信息系统的必要性；
- 结果框架提供了对世卫组织总体影响的整体看法，包括三个组成部分：影响衡量、产出计分卡和国家案例定性研究。影响衡量工作以可持续发展目标为依据，在三个层级衡量进展，所用工具包括：
  - 涵盖一系列卫生问题的 46 项成果指标（39 项与可持续发展目标有关，9 项与卫生大会决议有关），
  - 衡量“三个十亿”目标的三个指数，
  - 可对预计在健康状态下的生活年数进行量化的健康预期寿命，作为人口整体健康的衡量标准。
- 产出计分卡评估了秘书处对实现成果和影响的贡献（即产出）。它衡量了技术支持、领导和规范工作的六个层面。关于结果框架的未来步骤如下：关于影响衡量，正在接受试点测试的结果将在提交 2020 年第七十三届世界卫生大会之前得到审查和分享；关于产出计分卡，将在各国家办事处进行试用，结果层面的先行指标将得到最终确定并得到进一步试点测试，此外将就独立验证机制作出决定，并就会员国的参与问题力求达成共识，还将为推行工作做好准备，计分卡将得到应用并将在 2020 年对其进行中期审查，而后于 2021 年 5 月向第七十四届世界卫生大会提交报告。

39. 委员会注意到正在制定衡量框架，并且性别平等、公平和人权问题已被纳入 2020-2021 年规划预算和产出计分卡各层面。委员会强调，成功实施将需要投入大量人力和财政资源。

40. 委员会对影响衡量和成果指标与可持续发展目标指标保持一致表示赞赏。促请秘书处不要增加各国的报告负担。委员会认为，如能成功，结果框架的衡量，特别是产出计分卡，可以加强秘书处对会员国的问责，并可以成为联合国其他组织的模式。秘书处表示，衡量影响可以加强国家跟踪卫生相关可持续发展目标实现进展的能力。

41. 委员会对许多会员国的数据不可得，难以完成影响衡量和相关的成果指标和指数表示关切。虽然会员国承诺要就卫生相关可持续发展目标进行报告，但委员会担心，各国将根据其各自优先事项选择成果指标进行报告，这可能不利于报告工作的标准化。关于《2019-2023 年第十三个工作总规划》的方法报告提供了使用不同成果指标评估各国进展情况的详细信息。

**委员会建议执行委员会注意该报告；同时为指导秘书处执行现有任务，建议秘书处：**

- (a) 保持对性别平等、公平和人权问题以及资金效益的高度关注；
- (b) 公布从《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》获得的数据；
- (c) 确保对结果的报告与关于可持续发展目标的报告协调一致，并尽量避免给各国带来额外的报告负担；
- (d) 确保会员国大力参与对结果框架的试点衡量；
- (e) 在所有三个层级提高数据管理的能力和一致性；
- (f) 考虑逐步推行报告框架；
- (g) 应请求，帮助加强国家数据和卫生信息系统的能力，并提供及时、可靠和可操作的数据以推动产生影响。

### **3.7 2018-2019 年规划预算的筹资与实施和 2020-2021 年规划预算的筹资前景（文件 EB146/29 和 EB146/30）**

42. 秘书处利用截至 2018-2019 双年度结束时关于 2018-2019 年规划预算的筹资和实施状况以及 2020-2021 双年度前景的初步数字和分析，向委员会提供了最新情况，并指出关于 2018-2019 年的最终数字将于 5 月提交给第七十三届世界卫生大会。

43. 委会欢迎该报告和最新数字，这些数字表明，与 2016-2017 年的相应数据相比，各类别和主要办事处的筹资状况都有所改善，而且也更加公平。委员会还注意到对自愿捐款的指定用途程度有所降低。

44. 与此同时，委员会对某些类别（如非传染性疾病和世卫组织突发卫生事件规划）资金普遍不足以及各主要办事处之间分配不均的状况表示关切。

45. 委员会还强调了对少数主要捐助者的过度依赖问题以及在确保可预测资金方面的困难。需要继续努力扩大捐助者群体，降低资金的指定用途程度，减少捐助者协议的数量，并简化报告要求。

46. 关于 2020-2021 年规划预算，委员会欢迎重新纳入疫情和危机应对这个预算部分，以及从针对具体疾病的结果转向更加综合的框架。

47. 秘书处告知委员会，它正在与会员国合作，确保提高资金的灵活度，以实施《2019-2023 年第十三个工作总规划》。此外，委员会获悉，世卫组织承诺实施其资金效益战略，这也将有助于提高效率，包括在采购和差旅等领域。

## 筹资

48. 秘书处介绍了根据关于 2020-2021 年规划预算的 WHA72.1 号决议（2019 年）编制的世卫组织 2020-2021 年规划预算筹资战略。

49. 委员会注意到，目前本组织获得的自愿捐款一半以上不是来自会员国，而是来自其他来源，因此支持对世卫组织的筹资采取更加协调和有策略的办法。委员会欢迎关于使用集中筹资机制，扩大捐助者基础和增加灵活资金比例的提议；敦促秘书处提供关于在四大支柱之间筹措、分配和使用资金计划的更多详情。此外还呼吁加强在国家一级的筹资工作。

50. 委员会要求进一步详细了解拟议成立的世卫组织基金会情况，包括与联合国系统其他组织相关的类似基金会的例子，并要求定期让会员国充分了解其发展和问责情况。在接受捐助方的资金时，有必要谨慎行事，时刻铭记《与非国家行为者交往的框架》的规定。委员会要求提供更多信息，说明创新筹资和创收活动的备选方案，以及实施筹资战略的目标和里程碑。

51. 秘书处指出已经就拟议的世卫组织基金会为代表团举办了一次情况介绍会，并表示将安排第二次介绍会，并请基金会候任主席出席，以回答其余问题。秘书处还指出，世卫组织的筹资工作将不仅仅侧重于总部，还将侧重于其他办事处。例如，一些投资实体可能不向世卫组织总部提供资金，但却希望世卫组织能就有建设性的投资领域提出建议。将对各级工作人员进行培训，使其知道如何去联系具体的捐赠来源。若干新的捐助者已开始通过应急基金向世卫组织提供资金。关于在涉及非国家捐助者情况下理事机构的作用问题，已经开展了一些讨论，任何决定都将与会员国一道做出。

**委员会建议执行委员会注意这两份报告。关于 2020-2021 年规划预算的筹资与实施，为指导秘书处执行现有任务，进一步建议秘书处：**

- (a) 努力在各类别和主要办事处之间更公平地分配灵活的资金；
- (b) 在会员国中鼓励提供多年期资金和集合资金；
- (c) 更加注重供资不足的规划，包括针对非传染性疾病和突发卫生事件的规划；
- (d) 加强秘书处和世卫组织伙伴之间的伙伴关系，以解决各领域和类别供资不均衡的问题；
- (e) 在今后的报告中纳入信息，说明实现各项目标，包括效率目标的进展情况；
- (f) 在向卫生大会报告时，定期更新关于《联合国供资契约》的执行情况。

**关于世卫组织筹资战略，为指导秘书处执行现有任务，委员会建议其：**

- (a) 加强和扩大区域和国家两级的筹资活动，通过与会员国合作并根据国家支持计划提供充足且目标明确的资源；
- (b) 在今后向会员国提供的最新信息中，提供有关各种筹资方案，包括创新性筹资和创收活动的进一步信息；
- (c) 为了就是否建立世卫组织基金会作出决定，在 2020 年 5 月理事机构会议之前，就这一提议与会员国进行及时和全面的磋商，并提供关于该基金会的充分信息，包括其性质、与世卫组织的可能关系以及为促进世卫组织利益和维护本组织声誉采取的措施等；

- (d) 将新的集中战略方法与"联合国一体化"方法联系起来；
- (e) 在筹资方面酌情适用《与非国家行为者交往的框架》；
- (f) 与会员国和捐助方合作，提供更可预测和灵活的资金；
- (g) 继续努力扩大捐助者群体并使其多样化；
- (h) 通过规划、预算和行政委员会向执行委员会报告新战略的关键里程碑和目标；
- (i) 探索与主要捐助方举行结构化透明对话的方式，以弥补资金缺口；
- (j) 按照独立专家监督咨询委员会的建议，进行战略情景预测；
- (k) 在与会员国确定的优先事项充分保持一致的前提下，制定一种平衡的说法，以便于与捐助方沟通，包括确保秘书处工作人员对战略性筹资达成一致认识。

### 3.9 与非国家行为者交往（文件 EB146/34、EB146/35、EB146/35 Add.1 和 EB146/38 Add.2）

52. 秘书处介绍了这些报告，并告知委员会，在本组织三个层级进行协商后，将提供管理层对文件 EB146/38 Add.2 所载《与非国家行为者交往的框架》初步评价的全面回应。应当指出的是，评价并非针对《框架》，而是针对其实施情况。这是一项前瞻性评价，列出了实施差距和挑战，但将这些差距和挑战作为可以推动今后实施工作改进的经验教训。

53. 委员会对这些报告表示欢迎，并支持评价报告第 42 至 47 段中提出的所有六项建议。委员会注意到该框架作为联合国系统内旨在规范与非国家行为者交往的唯一工具的独特性。委员会赞扬秘书处面对评价中查明的挑战，努力实施该框架。

54. 委员会还注意到，该框架的实施是在世卫组织根据转型议程发生巨大变化的时期进行的。在这方面，委员会赞赏世卫组织工作人员在实施过程中作出的努力，但对这些努力可能导致变革疲劳表示关切。委员会要求提供关于世卫组织中与非国家行为者有关的借调人数和零薪酬合同的更多信息。

55. 委员会对缺乏一个总体交往战略表示关切，并强调加强内部和外部就《框架》进行沟通的重要性。它敦促秘书处确保为实施工作提供足够的资金。委员会还呼吁秘书处保持尽职调查，但在与非国家行为者交往时避免采取风险厌恶态度，因为它认识到与非国家行为者在卫生领域的交往可以给世卫组织带来好处。它对世卫组织非国家行为者登记簿表示赞赏，但认为登记簿应提供更多信息，并且应该更加方便用户查阅。委员会要求随时了解《框架》的实施进展情况。

56. 在回答委员会的问题时，秘书处解释说，为了确保整个组织采取一致的办法，将在应于今年晚些时候发布的最新顾问合同政策中纳入关于在《与非国家行为者交往的框架》下管理零薪酬合同的具体指导。该政策将包括针对第三方参与和付款的尽职调查程序。

57. 主席通知委员会，除了 EB146/35 号文件第 20 段所述一个非国家行为者的名称已经更改外，IOGT 国际如今被称为“Movendi 国际”。两个实体都提供了必要的证据和文件来支持这些更改，秘书处将更改其记录中的名称。这些实体没有其他变化。

**委员会建议执行委员会注意 EB146/34、EB146/35、EB146/35 Add.1 和 EB146/38 Add.2 号文件所载的报告，并通过 EB146/35 号文件第 21 段所载的决定草案。作为对秘书处执行现有任务的指导，委员会还建议秘书处：**

- (a) 采取措施，以完全透明的方式加强《与非国家行为者交往的框架》的实施；
- (b) 迅速着手执行 EB146/38 Add.2 号文件第 42 至 47 段所载的建议，特别要注意建议 1、4 和 6；
- (c) 确保传播实施《框架》的最佳做法，以及与区域和国家办事处分享这些做法；
- (d) 为本组织所有三个层级的工作人员提供关于实施该框架的适当培训；
- (e) 为本组织所有三个层级实施该框架分配足够的资金；
- (f) 扩大世卫组织非国家行为者登记簿中现有信息的范围并提高信息的质量和可用性；
- (g) 管理层对评价作出全面回应，并通过规划、预算和行政委员会定期向执行委员会报告《框架》的实施进展情况；以及

**(h) 执行 EBPBAC31/2 号文件第 35 段概述的独立专家监督咨询委员会的建议。**

**3.10 评价：最新情况和 2020-2021 年工作计划方案（文件 EB146/38 和 EB146/38 Add.1）**

58. 委员会收到了 EB146/38 号文件的导言，其中介绍了在执行 2018-2019 年评价工作计划和 2020-2021 年工作计划方案方面取得的进展。建议执行委员会第 146 届会议更加充分地考虑审议对过去 40 年国家一级实施初级卫生保健情况的审查（载于 EB146/38 Add.1 号文件）。

59. 委员会对这些报告表示欢迎，赞扬评价办公室的工作，包括参与机构间工作，并表示支持 2020-2021 年评价工作计划。该工作计划雄心勃勃，但应提供衡量国家一级影响的有用标准。委员会尤其欢迎对《全球抗微生物药物耐药性行动计划》执行情况、《国际卫生条例（2005）》下突发事件委员会和审查委员会以及《2016-2020 年非洲区域艾滋病毒/艾滋病行动框架》的拟议评价。另外还提出了两项评价，评价着眼于顾问的聘用和履行工作协议的使用；以及将性别平等、公平和人权纳入秘书处工作的主流。委员会热切期待通过 2018-2019 年工作计划进行的评价的结论，并敦促系统地执行评价提出的建议。秘书处确认，世卫组织合作中心评价报告正在定稿，而国际癌症研究机构评价报告已提交给科学委员会，并将于 2020 年 5 月由该机构理事会审议。

60. 委员会期待着完成对世卫组织合作中心的工作和世卫组织在国家一级的规范职能的评价，并就此提出报告。它还要求执行委员会参与转型议程评价。

61. 委员会认识到，评价工作，包括将一些评价续延至 2020-2021 双年度，需要为评价办公室提供足够的资源。它注意到已经提供了一些额外的工作人员。迄今尚未提供 2020-2021 年工作计划预算，因为预计委员会将希望增加更多评价，而持续的“一流”研究可能会为评价职能的预算和能力提供更多指导。秘书处还澄清了拟议评价的理由。

62. 关于对每年汇总评价建议的要求，委员会获悉，所有细节将列入其 5 月届会的会议文件，所有数据，包括管理层对评价的回应，将在世卫组织网站上公布。

63. 秘书处澄清说，对机构间常设委员会全球卫生部门的分散评价将由世卫组织突发卫生事件规划委托进行和管理，由评价办公室提供技术支持和质量保证。

**委员会建议执行委员会注意这些报告，并核准 EB146/38 号文件所载的 2020-2021 年全组织范围评价工作计划，但在该工作计划中再增加两项评价：(i)关于本组**



织越来越多地聘用顾问和使用履行工作协议的评价；(ii)关于将性别平等、公平和人权纳入本组织工作的评价。委员会还提议，作为对秘书处执行现有任务的指导，秘书处：

- (a) 向评价办公室提供充足的资金，使其能够执行 2020-2021 年全组织评价工作计划；
- (b) 在整个组织的所有三个层级推动评价文化；以及
- (c) 让会员国参与转型议程执行情况评价。

### 3.11 基础设施基金最新情况（文件 EB146/40、EB146/41 和 EB146/41 Add.1）

#### 信息管理和技术

64. 委员会对本组织的信息管理和技术战略表示赞赏，该战略已得到修订，以反映对数字化转型、网络安全、数据和分析以及改善治理和流程的日益重视。

65. 委员会欢迎增加云技术运用和加强网络安全的工作。委员会敦促秘书处确保会员国能够使用新的数字平台，并向数字资源有限的国家提供支持，包括培训和资源，以利用安全的基于云的系统。

66. 秘书处解释说，世卫组织突发事件小组正在试用针对突发事件的综合数字平台，该小组已经在刚果民主共和国进行了一些测试。

67. 关于改善网络安全的工作，秘书处表示，其目前的行动包括对工作人员进行大规模的网络钓鱼方面的培训。本组织成立了一个专门的网络安全小组，并正在与知识产权组织等其它联合国组织合作，根据安全评估和审计建议实施各种网络安全措施。

#### 日内瓦建筑整修战略

68. 委员会收到了一份关于世卫组织总部大楼计划整修和世卫组织园区内新大楼建设的报告。委员会对该报告表示欢迎，并要求提供关于费用和时间安排以及会员国咨询委员会作用的最新情况。秘书处确认，该项目在最初指明的预算范围内按时进行。此外，

它指出，供暖和制冷系统的费用完全由东道国的初始贷款支付，不需要任何额外的预算或资金。

69. 关于会员国咨询委员会，秘书处确认，该委员会在 2019 年举行了三次会议。

70. 由于新大楼计划于 2020 年竣工，秘书处同意在 2021 年，而不是最初提议的 2022 年，向执行委员会和卫生大会提交一份关于该项目的报告。

71. 秘书处报告说，项目完工后可以提供大约 2800 个工位。在新大楼开建后的主楼整修期间，将安排临时办公空间。

**委员会建议执行委员会注意 EB146/40 号文件所载的报告，并审议 EB146/41 号文件所载的决定。作为对秘书处执行现有任务的指导，委员会还建议秘书处：**

- (a) 继续开发基于云的技术；**
- (b) 确保基于云的技术适合本组织所有层级的目的；**
- (c) 继续注重国家一级的信息技术需求和影响；**
- (d) 继续监测建设项目的成本和时间安排；以及**
- (e) 2021 年向执行委员会和卫生大会报告整修项目的进展情况**

#### **议程项目 4 通过报告和会议闭幕**

72. 委员会通过了其报告。

= = =