世界卫生组织

第七十一届世界卫生大会 **A71/35**

临时议程项目 17.1 **2018 年 4 月 30 日**

人力资源：年度报告

总干事的报告

引言

1. 除了 2018 年 3 月在世卫组织网站上提供的 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的人力数据之外[1]，本报告还概述世卫组织人力、人才招揽和人力资源政策方面的最新进展情况。

世卫组织的人力趋势

2. 截至 2017 年 12 月 31 日，世卫组织职员总数为 8027 人（见人力数据表 1），与 2016 年 12 月 31 日的数字（7916 人）相比略有增加。其中总部雇用的职员比例为 30%，区域办事处为 25%，国家办事处为 45%。持专业及以上职类长期任用合同的职员[2]分布情况如下：总部 51%，区域办事处 32%，国家办事处 17%。

3. 按等同专职员工数统计，2016 年 1 月至 12 月期间，持非职工合同的人员（即顾问和签署开展工作协议者，见人力数据表 18）数量为 970 人（占总人力的 12.2%），2017 年 1 月至 12 月期间则下降至 936 人（占总人力的 11.7%）。

4. 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，工作人员及其它人事费用为 9.66 亿美元，占本组织 26.76 亿美元总支出的 36%（而 2016 年 1 月至 12 月期间为 37%）。

5. 截至 2017 年 12 月 31 日，在持有专业及以上职类长期任用合同的人员中，女性占 44.4%（见人力数据表 2），自 2016 年 12 月以来增长了 1.6%（原为 42.8%）。高级管理层重视性别平衡，并在外联、选拔、政策和问责方面做出积极努力，加速了人员公平配置工作的进展，仅 12 个月就使妇女人数增加了 1.6%。高级职位男女均等趋势也很明

[1] 人力资源：人力数据（截至 2017 年 12 月 31 日）。见："关于世卫组织"栏目下的"预算"网页。日内瓦：世界卫生组织；2018 年（http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/，2018 年 3 月 18 日访问）。

[2] 包括连续任用和定期任用合同，但不包括临时任用合同。

显，改进幅度甚至超出了 2017 年 1 月颁布的男女职员配置平等政策所规定的目标，该政策要求今后五年 P4 及以上级别女职员人数每年增加 1.5%。而事实上，P4 及以上级别女性人数在 12 个月内增加了 2.2%。新总干事更是表明了对性别均等的重视，在其任命的不叙级高级职员中，60%为女性。还将需要进一步努力使国家办事处负责人（截至 2017 年 12 月 31 日，女性占有关人员的 33%）以及 D1 和 D2 级职员（截至 2017 年 12 月 31 日，女性占该类别人员的 31%）的性别更加均等。

6. 在地域代表性方面，取得的进展少于性别均等方面的进展：截至 2017 年 12 月 31 日，世卫组织会员国中 32%为无额国或缺额国（见人力数据表 3）。专业及以上职类职员中约 43%（包括临时合同职员）来自发展中国家（仅 41%为长期任用职员）。在全组织范围，32%的 D1 和 D2 级职员来自发展中国家；在总部，这两个级别的职员只占 10.9%。总干事将任命发展中国家人士担任高级职务定为其重点之一。《2019-2023 年第十三个工作总规划》草案确定了一个多元化目标，即总部的司长至少三分之一来自发展中国家。

人才招揽

7. 为了提高兴趣并促使世界各地的合格候选人提交更多申请，开展了新的外联努力。除了每周向常驻日内瓦各代表团发送世卫组织各级的最新职位空缺信息外，世卫组织还定期使用 LinkedIn，Devex 和 ImpactPool 等一系列专门的招聘用外联平台，以及 Facebook 和 Twitter 等社交媒体平台。知名医学杂志和其它相关期刊的网站也被用来招聘高级职位。世卫组织的工作机会以自动或手动方式发布，以便为特定外联系统所涉及的目标用户提供更高的可见度。此外，还通过世卫组织合作中心、专门技术网络和专业协会、非政府组织、性别多元化人才库以及联合国和发展机构的网络公布职务和空缺职位分布情况。最后，秘书处的新招聘平台 Stellis 可以向已表明其优选工作领域的候选人发送相关空缺职位通知。

8. 除了努力吸引更多的候选人外，对国际专业职位的选拔程序进行了修订，旨在改善性别平衡和地域代表性。在遴选小组第一次会议上会播放由国际移民组织设计的五分钟视频，内容涉及选拔中存在的下意识偏见问题。选拔过程中进行的评估最终不再形成一个对候选人的数值评价，而是指明每位候选人属于以下哪一范围：“不适合”，“改进后方适合”，“适合”或“非常适合”。同一范围内的所有候选人均被认为具有同等水平。因此，在具有同等水平的候选人中进行最终挑选时，可考虑所涉区域办事处或总部部门中可能存在的性别和地域代表性不足问题，并加以解决。

9. 秘书处将向理事机构未来一届会议报告增加外联努力和修订选拔方法是否促使改善了本组织各级的性别平衡和地域代表性。

10. 经过几年谈判，世卫组织与联合国志愿人员方案一致同意签署一份谅解备忘录，确定世卫组织为加强其专业人力在其所有办事处部署联合国志愿人员所应遵循的条件。世卫组织目前在其各国家办事处拥有约 40 名联合国志愿人员，并意图在未来两到三年内使这一数字增加一倍或两倍，目的是以充足的专业知识加强国家能力并在突发事件中提供扩增能力。此外，联合国大会正式要求联合国志愿人员方案通过志愿工作让青年人参与发展与和平建设，据此，该方案的《2014-2017 年战略框架》着重关注青年人并努力将联合国青年志愿者方案作为取得一致和切实进展的手段。通过与联合国志愿人员方案一道就青年志愿者方案开展工作，世卫组织可表明其承认青年人是推动长期发展的动力，并将主要注重确保持续制定继任计划，以便建设卫生领域未来领导者的能力。

11. 世卫组织实习生规划是总干事的一项首要重点，目前正在修订。总体目标是扩大世卫组织的服务范围，使本组织具备更好的技能以实现其使命，同时也使实习生有机会为此做出贡献。制定该规划是为了确保符合三个具体标准，即：(i)提供公正和公平的实习机会；(ii)保证高质量的经验；和(iii)创建一支可能支持世卫组织工作的人员队伍。目前正在分阶段实施。第一阶段（2018 年 1 月至 5 月）期间，重点是建立一个全球招聘系统，增加世卫组织内部和外部对实习生规划的了解和兴趣，并探索减少实习生经济负担的可能性。2018 年 3 月 15 日，通过世卫组织共同招聘系统启动了全球申请征集程序。现在可以从这个全球候选人员库中挑选合适者并向其提供实习机会，此方法适用于所有实习机会，不论是在总部、区域办事处还是国家办事处。该系统使得有可能对实习生的多样性进行简单实时监测和报告，因此可以根据需要进行有针对性的宣传。为负责招聘的管理人员规定了标准的职权范围，以指导他们为实习生创造高质量的环境和提供适当的工作。与此同时，正在努力减轻实习生的经济负担。每年有超过 500 名实习生在日内瓦总部工作，那里的生活费用特别高，实习生每天能获得价值 10 瑞郎的代金券，用于支付午餐费。考虑到发达国家的一些实习生能从其大学领取津贴，因此已开始同合作伙伴一起探讨为发展中国家实习生提供津贴的可能性，以便增加多样性。这个目标将在第二阶段进一步拟定。秘书处正在开展的其它工作包括制定标准的上岗培训包，确定对实习生有利的共同培训活动以及提供实习结束证书。

人力资源政策最新情况

12. 2016 年 1 月至 12 月期间从一个工作地点调至另一工作地点的专业及以上职类职员人数为 162 人，2017 年 1 月至 12 月增至 200 人（见人力数据表 13 和 14）。也就是说，2017 年当中，9.3%的专业及以上职类职员异地调动。此外，2017 年 1 月至 12 月期间，从一个主要办事处调至另一主要办事处的调动占 200 名调动职员总数的 36%（72 人）。

13. 总干事多次表明要坚定不移地致力于全面实施《世卫组织地域流动政策》，尤其要以此来分配资源（例如，技术专长），从而使资源更接近世卫组织工作的受益者，同时加强本组织内部的多样性，并在职员中进行公平派任。除了策划世卫组织切合目的的人员配置结构（旨在确保国家处于世卫组织运作模式的中心）之外，正在开展工作，为 2019 年流动政策的强制实施阶段做好准备。将向管理层和职员征求意见以探讨如何对 2016 年公布的《地域流动政策》进行调整[1]，确保从战略角度实施对本组织及其职员都有益的流动计划。为此，将考虑《地域流动政策》第二次年度评价提出的建议。秘书处将在 2018 年 5 月理事机构会议上提供最新情况。

14. 总干事对职员问题的高度重视体现在世卫组织转型和文化变革行动计划中。通过举办公开会议听取职员的意见和经常会见职工代表并听取其意见，还通过分析监察员和调解事务办公室的调查结果和建议以及 2017 年秋季进行的文化调查结果，总干事确定了一系列重点事项，旨在确保世卫组织的工作队伍切合目的、精明能干、积极肯干、表现出色且能力更强，从而为实施《第十三个工作总规划》作好充分准备。

15. 在这些重点事项中，将特别关注职员的绩效管理：除了现有的政策和工具之外，将加强后果和问责文化，由此可增加高绩效职员的机会以及对专业发展和学习工具的使用。此外，将提供职业咨询和伴有各种学习机会的职业道路图。将为管理人员提供培训，以发展他们的辅导技能，并帮助他们提供有建设性的反馈意见，开发其员工的潜能和解决工作场所冲突。此外，正在考虑使用 360 度反馈。目前已提供面向职员和管理人员的辅导计划、职业发展研讨会和辅导课程，但现在需要加以扩大，以覆盖本组织各级目标受众。此外，颁布了促进职业发展的短期派任新政策，为本组织各级职员提供了职业丰富和职业发展机会，特别是一般事务类职员和国家专业官员。这除了可提高工作人员的能力和技能之外，还可使接受单位能应付其临时需求，包括与应对突发事件相关的需求，作为招聘外部候选人来满足短期需求的替代方案。接受单位以及工作人员返回后，派放单位均可从此过程中受益，因为这使各办事处之间能够交流经验、知识和技能，从而改进流程、发展网络并提高世卫组织各级的一致性。

16. 现已充分认识到，只有世卫组织内部将相互尊重视为一项核心价值观，方能取得进展，建立一种注重高绩效、问责制、合作和创新的文化。职员–管理层联合发起的相互尊重工作场所倡议旨在促进建立相互尊重的工作场所，鼓励信任、责任、问责、相互尊重和公开交流，并维护每个人的尊严和多样性，结合该倡议举办了关于“价值观在实际中作用”的培训课程，以协助在共同价值观和透明沟通的基础上作出决策。此外，伴随强制性培训政策的发布，为所有职员制定了两项强制性培训课程，即：联合国关于防止

[1] 《世卫组织地域流动政策》。日内瓦：世界卫生组织；2016 年（http://www.who.int/employment/WHO-mobility-policy. pdf，2017 年 10 月 27 日访问）。

骚扰、性骚扰和权力滥用的培训以及联合国题为“以服务于联合国组织为骄傲——对联合国工作人员的性剥削和性虐待问题零容忍”的培训。这之后不久将就世卫组织《道德操守和职业行为守则》进行强制培训（目前正在设计当中）。

17. 最后，在所有利益攸关方，包括职工代表和联合国监察员和调解事务办公室的参与下，正在修订 2010 年防止骚扰和性骚扰的政策。新内容包括：不论合同的类型或期限，该政策适用于世卫组织工作队伍中的任何人；采取更多选择方案，特别是通过监察员和调解事务办公室来支持防止骚扰和采取非正式解决办法，以及通过诚信热线报告关切和指控；建立一个由职工代表及监察员和调解事务办公室组成的机构，负责查明和处理与骚扰有关的系统性问题和政策问题。

18. 为了建立一支优秀的工作队伍，世卫组织员工不仅要切合目的并遵守道德标准，还必须身心健康。这正是《2018-2023 年职工健康与福利战略》以及区域职工医生网络的目标。该战略的关键要素包括：预防，为职员提供关爱和社会心理支持，防范突发事件以及支持被派去应对突发事件和疫情的职员。此外，总部和各区域的职工健康和福利单位以及职工健康、安全和福利委员会将根据 2017 年开展的第一次职工健康风险调查的结果制定建议，目前正在根据进行了同一调查的其它联合国机构的标准对此次调查进行衡量。

19. 新的内部司法制度于 2016 年 11 月 1 日生效。世卫组织早就有解决就业争端的正式和非正式机制。但我们认识到需要进一步重视在本组织各级预防争端，分担在维护工作场所相互尊重环境方面的责任，努力以非正式的方式处理申诉。关于正式解决程序，新的内部司法系统已将行政审查程序制度化。完成这一程序是向全球申诉委员会提出申诉的一项先决条件。对行政复议和申诉程序实行全球管理，以确保所有职员无论在何处工作，都可平等获得司法救助服务。在世卫组织布达佩斯中心增添了人力，以确保更加有效和迅速履行正式程序。

20. 新的内部司法系统第一年实施情况表明，这套系统的运作符合预期。在 2016 年 11 月 1 日至 2017 年 9 月 30 日期间，收到了大约 50 项行政复议申请，其中一项行政复议申请由 27 名工作人员[1]分别提出，内容涉及执委会作出的关于将 65 岁强制性离职年龄生效期延至 2019 年 1 月 1 日的决定。所有行政复议决定均在 60 天规定时限内作出，这提高了司法系统的速度和公平性。关于其中 61%的决定，当事人没有进一步提出申诉。新的全球申诉委员会处理了世卫组织 27 名职员的申诉，其中 16 项申诉是在行政复议决定后提出的新申诉，其余是总部申诉委员会和区域申诉委员会遗留旧案或者由国际劳工

[1] 在 2018 年达到退休年龄的 169 名世卫组织职员中占 15%。

组织行政法庭转交世卫组织内部司法系统的申诉案。全球申诉委员会的所有建议均在 90 天规定时限内向总干事提出，这表明，与以前由 5 名成员构成的申诉机构相比，由一名全职专业主席主持的三人全球申诉委员会较易召集，且工作更有效率。

卫生大会的行动

21. 请卫生大会注意本报告。

= = =