



人力资源最新情况，包括全球实习生规划

总干事的报告

引言

1. 除了 2018 年 10 月 24 日在世卫组织网站上提供的截至 2018 年 7 月 31 日的人力数据¹之外，本报告还概述世卫组织人力、继任计划和人力资源政策方面的最新进展情况。另外，本报告载有关于全球实习生规划的一份附件（附件）。

人力趋势

2. 截至 2018 年 7 月 31 日，世卫组织职员总数为 7933 人（见人力数据表 1），与 2017 年 7 月 31 日的数字（8029 人）相比略有减少。其中总部雇用职员比例为 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，2017 年 1 月至 7 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 19）为 1173 人（占总人力的 14.6%），2018 年 1 月至 7 月期间降至 1078 人（占总人力的 13.6%）。经修订的顾问行政管理政策和程序预计将于 2019 年 1 月 1 日生效。这是对联检组和审计部门建议的直接回应。联检组和审计部门认为，顾问应被视为工作队伍成员，并应作为本组织人力资源而不是作为服务采购项目予以管理。系统化核实聘用顾问情况有助于确保全组织做法的一致性和确保符合世卫组织政策。

4. 2018 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间，职员及其它人事费用为 4.42 亿美元，占本组织 11.07 亿美元总支出的 40%（而 2017 年同期为 38%）。

¹ 见 <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2018 年 11 月 12 日访问）。

5. 截至 2018 年 7 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 44.7%（见人力数据表 2），自 2017 年 7 月以来增加了 1 个百分点（原为 43.7%）。高级管理层重视性别平衡，并在对外联络、选拔、政策和问责方面积极努力，加快了人员公平配置工作的进展，12 个月期间专业及以上职类女性人数增加了 1%，P4 及以上级别女性人数增加了 1.4%。总干事致力于实现男女均等，尤其是高级职位男女均等。2018 年 7 月 31 日时，在 D1 和 D2 级职员中，女性占 35%，自 2017 年 7 月 31 日以来增加了 5%。正进一步努力增加国家办事处负责人名册中合格女性数目，这将有助于改进男女均等状况；截至 2018 年 7 月 31 日，33% 的国家办事处负责人为女性。

6. 截至 2018 年 7 月 31 日，32% 会员国为无额国或缺额国（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（41% 为长期任用职员）。在全组织范围，31% 的 D1 和 D2 级职员来自发展中国家；在总部，这两个级别的职员占 13.8%，自 2017 年 7 月 31 日以来增加了 1.3%。总干事已将任命发展中国家人士担任高级职务定为一项重点。《2019-2023 年第十三个工作总规划》确定了多元化目标，力争在总部至少三分之一司长由发展中国家人士担任。

7. 除了努力吸引更多候选人外，对国际专业职位的选拔程序进行了修订，以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，内容涉及选拔过程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量化评价，而是指明每位候选人属于以下哪一个范围：“不适合”，“改进后适合”，“适合”或“非常适合”。同一范围内的所有候选人被视为具有同等水平。因此，在具有同等水平的候选人之中进行最终挑选时，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。在采取这些措施后，性别平衡和地域代表性状况有所改善。在 2018 年 10 月宣布任命的总部五名司长（未列入截至 2018 年 7 月 31 日的人力数据）中，三名是女性，其中一名来自缺额国，两名来自发展中国家。

8. 经过若干年谈判，世卫组织与联合国志愿人员方案于 2018 年 6 月 28 日签署了一份谅解备忘录，确定了世卫组织为加强其专业人力而在其所有办事处部署联合国志愿人员所应遵循的条件。自签署这份谅解备忘录以来，向各区域办事处介绍了最好如何在本区域招聘联合国志愿人员，各区域和国家办事处在这方面的兴趣普遍提高。迄今为止在此方面采取的最引人注目的行动是，世卫组织驻巴基斯坦国家办事处目前正招募大约 100 名联合国志愿人员收集麻疹疫苗接种运动情况和监测疫苗接种运动的开展情况。此外，

正讨论世卫组织与联合国志愿人员就联合国青年志愿人员方案进行合作的可能性，目的是通过确保持续制定继任计划，建立卫生领域未来领导人的能力。

制定退休人员继任计划

9. 近年来，秘书处每年开展继任计划工作，主管提前一年计划如何处理下一年退休职员腾出的职位。他们可以取消这些职位，或用新职位取代，或将其降级，使本组织能够根据其各项新重点，灵活调整人力资源计划。

10. EB141.R2 号决议（2017 年）确认了总干事对《职员细则》第 410 条和第 1020 条的修订，修订款自 2019 年 1 月 1 日起生效。修订款将 2019 年 1 月 1 日后法定离职年龄延至 65 岁。但在 2014 年 1 月 1 日之前加入联合国合办工作人员养恤基金的职员仍按养恤基金原先规定的既定权利，可以选择在 60 岁或 62 岁时退休，也可选择到 65 岁退休。因此，总部和区域人力资源部门在询问主管打算如何处理 2019 年退休人员腾出的职位之前，与 2019 年达到退休年龄的每位职员进行了联系，询问他们计划何时退休。在发给个人的函件中指明，如果他们不回复，就假定他们打算在 65 岁时退休。如果他们决定提前退休，需提前三个月通知。

11. 在根据联合国合办工作人员养恤基金规则将于 2019 年达到退休年龄的 170 名职员中，34.7% 职员作了回复。回答选择到 65 岁离职的职员，加上未回复的职员（除非这些职员提前三个月通知，否则假定他们计划到 65 岁离职），在 2019 年达到退休年龄的 170 名职员中，有 91.2% 的人打算到 65 岁离职（170 人中的 155 人）；5.3% 的人计划在 2019 年退休（170 人中的 9 人）；3.5% 的人打算在 60 岁或 62 岁与最高 65 岁离职年龄之间的某一日期退休（170 人中的 6 人）¹。总之，2019 年继任计划涵盖 13 名职员，这些职员打算在 2019 年退休（10 人）或在达到 65 岁法定离职年龄时退休（3 人）。

12. 在根据联合国合办工作人员养恤基金规则于 2018 年达到或将达到退休年龄的 207 名职员中，最初有 29 名职员质疑本组织延迟到 2019 年 1 月 1 日、而不是按联合国大会第 70/244 号决议（2015 年）的要求于 2018 年 1 月 1 日执行将法定离职年龄延至 65 岁的规定。其中 17 名职员在收到对其行政复议申请的答复后向全球上诉委员会上诉。全球上诉委员会将这些上诉案汇总到一份统一上诉案中。随后，又有 8 名职员提出申请，

¹ 按职类、性别和主要办事处分类，详见人力数据表 9 (<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>, 2019 年 11 月 12 日访问)。

要求对其离职函予以行政复议（其中 6 人是已上诉的 17 名职员的一部分）。在 8 项行政复议申请中，有 7 项申请除了质疑本组织延迟执行日期之外，还声称本组织非法拒绝例外延长其退休年龄。

预防骚扰、性骚扰和性剥削¹

13. 为在世卫组织内培养相互尊重文化这一核心价值，并为进一步预防骚扰、性骚扰和性剥削行为，为所有职员开设了两门联合国强制培训课程：一是预防骚扰、性骚扰和滥用权力专题课程，二是题为“自豪提供服务——绝不容忍职工的性剥削和性虐待行为”的课程。现职工作人员必须在三个月内完成这两门课程。完成率很高（截至 2018 年 10 月 1 日，第一门课程的完成率为 94.80%，第二门课程的完成率为 91.70%）。新职员必须在本组织报到后三个月内参加这两门课程。本组织开展了大张旗鼓的宣传活动，以防性剥削和性虐待。此外，秘书处将与联合国全球人力资源服务中心合作，确保在包括世卫组织在内的联合国系统内不向被认定犯有性剥削或性骚扰行为的申请人提供任何种类的工作。

14. 联合国系统行政首长协调理事会正审查对 2010 年防止骚扰和性骚扰政策的修订本，预计将在 2018 年底之前核准关于预防性骚扰问题的示范参考政策，供包括世卫组织在内的联合国各专门机构参照执行。将由秘书处合规、风险管理和道德操守办公室牵头开展政策起草工作，职员代表、监察员和调解服务处、内部监督事务司和人力资源管理司等有关各方都将参与这项工作。

15. 联合国系统于 2018 年 11 月初启动了性骚扰认识调查，供各参与组织持各种合同的所有雇员填写。这项调查由联合国秘书处委托一家知名咨询管理公司进行管理和分析。世卫组织、泛美卫生组织和艾滋病规划署等 30 多个组织以费用分摊方式参与调查。根据此项调查的设计安排，可与其他类似研究进行对比，以确定：(a)联合国系统内性骚扰发生率以及对联合国系统内处理事件方式的看法；(b)风险指标，包括易受伤害的人员类别和潜在的高风险环境；(c)报告率、挑战 and 经历；(d)职员和编外人员对现有报告和支助机制的认识程度；(e)本组织如何能够加强其预防、保护和应对工作并更有效地满足受害者需求。最终报告将于 2018 年 12 月底提交各参与组织，以便各组织加强对性骚扰的预

¹ 另见文件 EB144/INF/3。

防和应对工作，并筹划和重点采取后续措施。秘书处将在 2019 年 1 月理事机构会议上提供最新情况。

流动性

16. 2017 年 1 月至 7 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长期职员人数为 165 人，2018 年 1 月至 7 月略减至 140 人，占这些职类长期职员的 6.5%（见人力数据表 14 和 15）。从一个主要办事处调至另一主要办事处的调动占比增加，占比为 49%，2017 年同期为 36%。

17. 总干事致力于推动职员流动。与高级管理团队讨论后，他于 2018 年 10 月提出了关于在 2019 年实施强制流动政策的指导原则，作为全球职员/管理委员会会议的讨论基础。总干事强调指出，随着秘书处更多职员获得广泛经验，世卫组织将能更好地履行使命；增强职员流动性有助于增强多样性和发挥世卫组织的优势；流动政策必须符合本组织的总体需求，能够协助增强在国家级的影响。在 2016 年政策的基础上，考虑到对自愿阶段头两年工作的评估和全球职员/管理委员会的反馈，打算将在 2019 年调整政策和逐步实施，具体安排如下：将交错轮换那些工作年数超过标准任务期限的国际专业职员，以确保各主要办事处的业务连续性；将制定客观标准，以确定哪些超过标准任务期限的职员预计将在 2019 年期间轮换至另一工作地点；将询问他们愿意调动到哪个重点国家/区域；将适当提前通知，以便进行筹划和顺利轮换；将制定客观和透明的程序来解决疑难情况；出于公平和关怀考虑，将优先考虑那些在艰苦工作地点（D 类、E 类以及统一不带家属的工作地点）超过标准任务期限的国际专业职员。

18. 根据对自愿阶段流动情况的评估报告，正在探讨年度职位汇编的替代方案。此外，将修订世卫组织遴选和晋升政策，更加重视职员的流动。修订政策时还将考虑到职员代表在 2019 年 10 月全球职员/管理委员会会议上提出的建议以及理事会随后提出的建议。秘书处将在 2019 年 1 月理事机构会议上提供政策制定和实施工作的最新情况。

执委会的行动

19. 请执委会注意本报告。

附件

全球实习生规划

1. 在以前实习生规划的基础上，并在最近作出调整后，2018年5月卫生大会通过了关于全球实习生规划改革的WHA71.13号决议。根据决议第4段的要求，本附件：

- (a) 报告本组织所有三个层级为落实该决议所定目标而采取的措施；
- (b) 提供申请人和已招收的实习生性别和原籍国等统计数据；
- (c) 介绍关于向需要协助的已招收的实习生提供经济和实物支持机制的最新进展情况。

2. 该规划的战略目标是，通过在全组织提供专业培训和能力建设机会，培养公共卫生领域的未来带头人。该规划有以下三大支柱：吸引人才，确保提供高质量培训和积累专业经验，建立年轻有为专业人才库。它遵循以下三项总原则：性别平衡，地域多样性，本组织内外交流与合作。分三个阶段实施该规划。

- **第一阶段。**活动内容有：开发基础架构、结构和工具；收集基线信息；查明挑战，提供最低限度支持；制定资金扶助计划；与潜在合作伙伴讨论。
- **第二阶段。**对所选定的需要协助的实习生充分提供资金和实物支持，同时持续监测执行情况和既定目标实现情况，并调整现有措施。
- **第三阶段。**秘书处将稳步提高该规划的质量，并考虑实习生来源大学的多样性及其原籍国的多样性。

3. 将对这三个阶段进行监测和评估，特别应注重性别平衡和地域多样性。本组织内外的交流与合作对于确保该规划的可持续性至关重要。

4. 自WHA71.13号决议通过以来，已采取了若干措施。首先，为便于监测并确保世界各地学生都能平等和透明获得实习机会，于2018年3月15日建立了一套统一申请系统，

并在全组织内逐步推广了这套系统。所有感兴趣的候选人都可通过中央门户网站在线提交申请，然后，本组织根据所收到的申请择优录用。选拔工作由技术部门进行，由负责监督整个招聘过程的人力资源司实习联络点提供支持。目前仍在考虑资金扶助问题。已迅速加大了实物支持力度。2018年5月，秘书处为全组织所有实习生提供了事故和医疗保险。实习生每月享有2.5天的休假。在日内瓦、哥本哈根和布拉柴维尔以及一些最昂贵的工作地点，向实习生提供了午餐券。

5. 为提高该规划的质量，主管应列明具体任务和学习目标。正在制定相当正规化的培训课程。实习生在世卫组织报到之前会收到一系列材料。另外，正在安排上岗培训。在总部，新实习生参加每月一次的上岗培训，由司长级官员向他们介绍重要专题，包括介绍《第十三个工作总规划》。上岗培训工作由人力资源管理司协调，在每次培训后对实习生进行系统评估，评估结果用于完善上岗培训课程。人力资源管理司还于2018年6月和8月为85名实习生举办了简历专题讲座。实习生全年都可参加午餐时间技术研讨会。他们还可使用世卫组织在线培训设施，并需要参加关于预防骚扰、性骚扰和滥用权力以及预防性剥削和性虐待问题的在线培训课程。

6. 世卫组织实习生统计数据见人力数据表16、17和18¹。在2018年3月15日（世卫组织新招聘制度出台之日）至2018年7月31日之间，全世界共有4688人申请实习，其中56%为女性，57%来自低收入和中等收入国家。在2018年1月1日至7月31日期间，世卫组织招收了520名实习生，其中74%为女性，25%来自发展中国家，而2017年1月1日至7月31日期间分别为76%和24%。在同一时期，与2017年相比，实习生人数减少了11%（2017年7月31日时有585名实习生），所代表的国家数目从86个减少到73个。本组织继续努力加强区域和国家办事处实习计划。与2017年同期相比，2018年区域和国家办事处招收的实习生总人数增加了5%。

7. 如果提供生活津贴，就能较易实现50%选定实习生来自低收入和中等收入国家这一目标。目前正在安排发放津贴工作。在世卫组织内联网实习生页面上提供每月地域多样性监测情况，并发送给有关主管。

8. 正在探索向已招收的实习生提供与其需求相称的资金和实物支持机制，并正为实行这一机制奠定基础。关于实物支持，根据本组织全民健康覆盖目标，将继续为世卫组织

¹ 见 <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>（2018年11月13日访问）。

所有实习生提供事故和医疗保险。还将继续在最昂贵工作地点提供午餐券和午餐补助金。关于资金支持，秘书处正在考虑各种方案，包括考虑根据联合检查组 2018 年 9 月对联合国系统实习规划的审查结果提供资金补贴¹。

9. 为支付津贴，正考虑各种方案。例如：要求本组织内每个计划接收实习生的技术部门直接编列实习生预算并提供资金。这需要技术部门预先筹划，将实习生费用列入其规划预算和针对国家能力建设工作进行筹资。已向总部和区域办事处的所有司长以及世卫组织国家办事处的所有负责人发送了一份初步调查，以评估主管们从其活动预算中支付实习生津贴的能力。调查结果表明，一些办事处可以从其技术预算中拨款支持实习生。

10. 另一个方案是筹资支付实习生津贴。回复的两个区域办事处、所有国家办事处和总部 53 个司中的 14 个司表明，他们需要获得额外资金。威廉信托基金会将成为向全球实习生规划提供资金的第一个合作伙伴。它承诺在 3 年期间每年为来自低收入和中等收入国家的 50 名实习生（总共 150 名实习生）提供在总部、非洲、东南亚和西太平洋区域办事处的实习机会。

11. 为更好地评估实习生所需的资金支持，人力资源管理司和总部实习委员会于 2018 年 9 月对日内瓦现有实习生进行了一项调查。40% 的受访者表示他们接受实习机会是因为能够获得资金支持，48% 的人表示在接受实习机会之前已获得资金支持，60% 的人在实习期间获得了某种形式的经济支持。单一资金支持渠道通常不足以支付所有费用。受访者表示他们依靠多种支持渠道，包括奖学金、大学贷款和/或需要偿还的私人贷款、个人信用卡和/或家人支持，68% 的人在实习期间依靠本人积蓄。

12. 与实习生协商后，正考虑采取以下做法：

(a) 世卫组织所有技术部门都应周密筹划可以接纳的实习生人数，并确定每个实习职位的具体任务；

(b) 这些职位将每年两次在世卫组织中央平台上公布，公布时间有限，申请人可在世卫组织任何办事处申请最多三个职位；

¹ 文件 JIU/REP/2018/1 (https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2018_1_english.pdf, 2018 年 11 月 13 日访问)。

- (c) 在既定申请期结束后，人力资源联络点将向技术部门提供表示有兴趣实习的候选人名单；
- (d) 技术部门将按程序择优选拔（审查简历和申请书并面谈）；
- (e) 在完成选拔程序后，候选人将填写一份诚信申报文件，表明是否需要资金支持。候选人必须申报从其大学获得的任何补助金或奖学金。秘书处将评估任何潜在的利益冲突；
- (f) 世卫组织将根据诚信申报文件提供津贴。如果候选人出示证明显示所获补助金/奖学金低于津贴额，世卫组织将补齐差额。

= = =