



## 人力资源：最新情况

### 总干事的报告

#### 引言

1. 以下各节更新了提交 2021 年 5 月第七十四届世界卫生大会的 2020 年人力资源年度报告<sup>1</sup>。2021 年人力资源年度报告将于 2022 年 5 月提交第七十五届世界卫生大会。

2. 除了 2021 年 11 月 10 日在世卫组织网站上公布的截至 2021 年 7 月 31 日的人力数据<sup>2</sup>之外，本报告概述世卫组织人力趋势以及围绕人力资源战略三大支柱（吸引人才、留住人才和创造有利的工作环境）开展的相关活动情况。人力资源方面的重大举措是世卫组织转型议程的一个必要组成部分，在关于世卫组织转型进程的报告中得到阐述。人力资源战略与以下领域的主要转型工作流程保持一致：(1) 一项注重影响，以数据驱动的战略，通过绩效管理程序，使所有职员的日常工作与《2019-2023 年第十三个工作总规划》保持一致；(2) “同类最佳”流程，包括招聘和绩效管理(3) 三级一致的新运作模式，采取新的人力资源服务提供模式；(4) 确保员工队伍积极进取并胜任其职的措施，涵盖所有三个支柱下的多项举措，特别是在留住人才和创造有利的工作环境方面。此外，2021 年被定为世卫组织职工年，侧重与转型进程的文化变革目标相关的活动和举措。

#### 人力趋势

3. 截至 2021 年 7 月 31 日，世卫组织职员<sup>3</sup>总数为 8539 人（见本报告图 1 和网上公布的人力数据表 1），与 2020 年 12 月 31 日时的总数（8447 人）相比增加了 1.1%。2020 年 12 月至 2021 年 7 月期间，本组织三个层级每一级雇佣的职员数占总人数的百分比变化如下：总部雇佣的职员百分比从 2020 年 12 月的 31.2% 增加到 2021 年 7 月的 32%；

<sup>1</sup> 人力资源：年度报告（文件 A74/25）。

<sup>2</sup> 见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021>（2021 年 11 月 18 日访问）。

<sup>3</sup> 所有数字均包括由世卫组织代管的特别规划和合作安排下的职员。但不包括泛美卫生组织、国际癌症研究机构或由世卫组织提供行政管理服务的任何机构的职员。

各区域办事处雇用的职员百分比在 2020 年 12 月至 2021 年 7 月期间保持不变，为 24.5%；在国家办事处，这一百分比从 2020 年 12 月的 44.3% 略微降至 43.5%（图 2）。同期，总部持专业及以上职类长期任用合同的职员比例有所增加。2021 年 7 月时分布情况如下（括弧内为 2020 年 12 月数据）：总部 49.1%（48.2%），区域办事处 31.4%（32%），国家办事处 19.5%（19.8%）。

4. 2021 年 1 月 1 日至 7 月 31 日期间，职员费用为 5.65 亿美元，占本组织 14.85 亿美元总支出的 38%（而 2020 年 1 月至 12 月期间为 39%）。

5. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2020 年 1 月至 7 月期间签署了执行工作协议的顾问和个人共有 1834 人，2021 年 1 月至 7 月期间增至 2613 人（见人力数据表 20）。同时，特别服务协议下雇用的人数从 4073 人（2020 年 1 月至 7 月）增至 4187 人（2021 年 1 月至 7 月）。

图 1. 截至 2021 年 7 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况

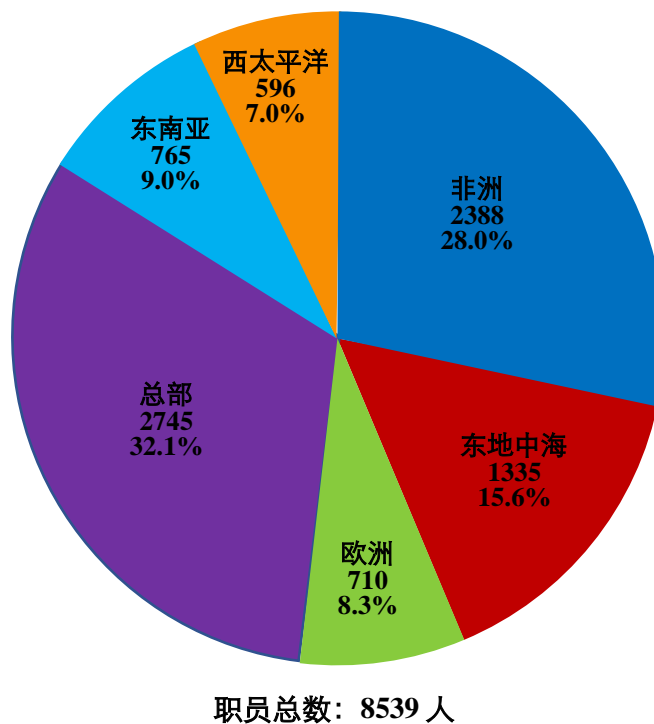
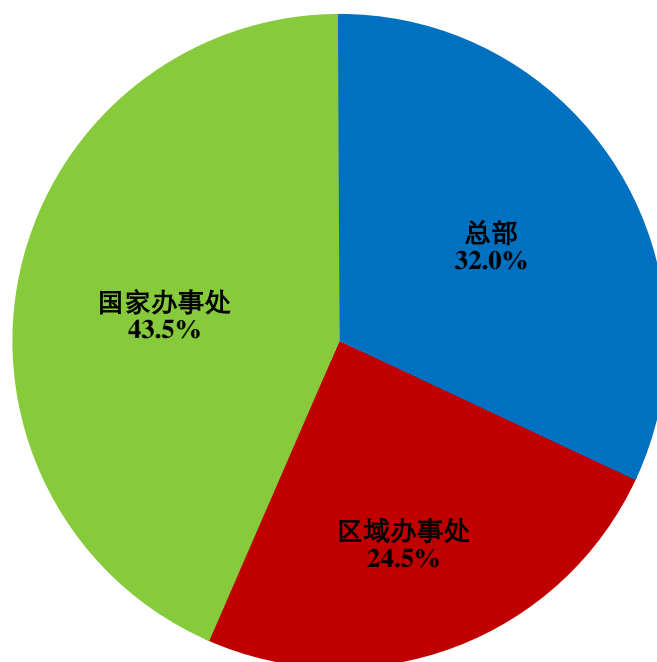


图 2. 截至 2021 年 7 月 31 日世卫组织各层级的职员分布情况



6. 截至 2021 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 46.4%（见图 3 和人力数据表 3），与 2020 年 12 月的 45.9% 相比有所增加。同期，本组织各级 P4 及以上级别女性人数从 2020 年 12 月的 43.5% 增加到 2021 年 7 月的 43.7%。自 2017 年以来，P5 级女性的比例也显著上升，从 2017 年 7 月的 40.3% 上升到 2021 年 7 月的 45.5%。由于总干事致力于实现男女均等目标，因此秘书处继续采取措施增加国家办事处负责人名册中的合格女性人数。2021 年 7 月 31 日时，38.7% 的国家办事处负责人为女性，与 2020 年 12 月时的 37.1% 相比有所改善。2021 年 7 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 35.8%，与 2020 年 12 月的 35.5% 相比略有增加，不过应注意的是，自 2017 年以来已增加了 4.4 个百分点（见图 4）。

图 3. 各主要办事处专业及以上职类女性职员百分比

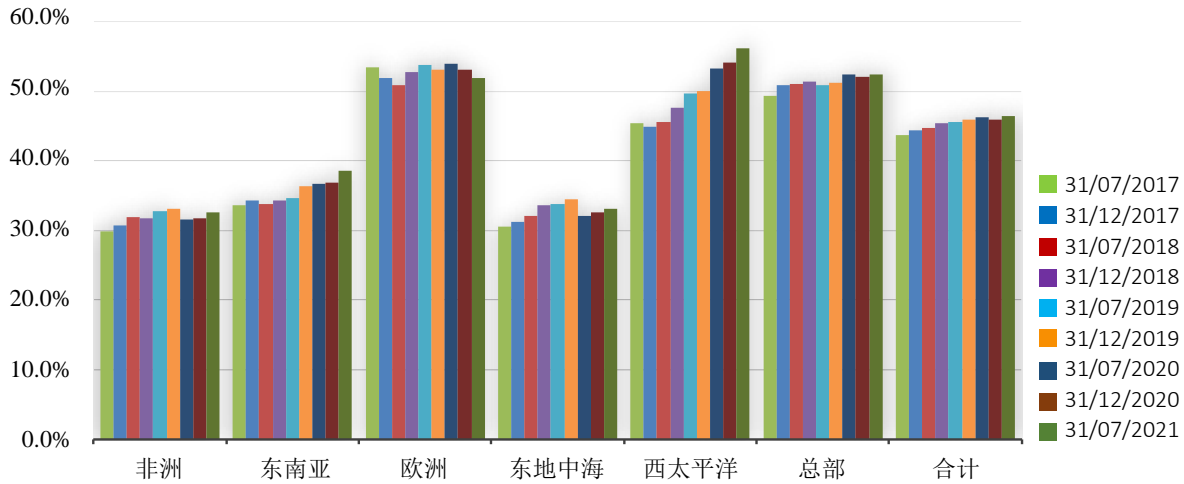


图 4. 性别均等——2017 年 7 月至 2021 年 7 月的趋势

| 指标                    | 截至 2017 年 7 月 | 截至 2017 年 12 月 | 截至 2018 年 7 月 | 截至 2018 年 12 月 | 截至 2019 年 7 月 | 截至 2019 年 12 月 | 截至 2020 年 7 月 | 截至 2020 年 12 月 | 截至 2021 年 7 月 | 2017 年 7 月至 2021 年 7 月的变化情况 |
|-----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------------|
| 持有专业及以上职类长期任用合同的女性百分比 | 43.7%         | 44.4%          | 44.7%         | 45.4%          | 45.6%         | 45.8%          | 46.2%         | 45.9%          | 46.4%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 2.7 个百分点  |
| P4 及以上级别女性职员百分比       | 41.1%         | 41.9%          | 42.5%         | 43.4%          | 43.5%         | 43.5%          | 43.8%         | 43.5%          | 43.7%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 2.6 个百分点  |
| 担任国家办事处负责人的女性百分比      | 35%           | 33.3%          | 33.1%         | 35.8%          | 39.3%         | 37.4%          | 37.9%         | 37.1%          | 38.7%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 3.7 个百分点  |
| P6、D1 和 D2 级别女性职员百分比  | 31.4%         | 35.1%          | 37%           | 35.4%          | 37.5%         | 35.7%          | 36.1%         | 35.5%          | 35.8%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 4.4 个百分点  |

7. 截至 2021 年 7 月 31 日，29.6% 的会员国（即 196 个会员国中的 58 个）为无额国或缺额国（见图 5 和人力数据表 4）。这一百分比与去年相比有所改善。去年有 30.1% 的会员国为无额国或缺额国（196 个会员国中的 59 个）。关于变化情况，五个会员国或移出或移入了理想占额幅度。

图 5. 按地域代表性显示截至 2021 年 7 月 31 日时世卫组织会员国占额情况

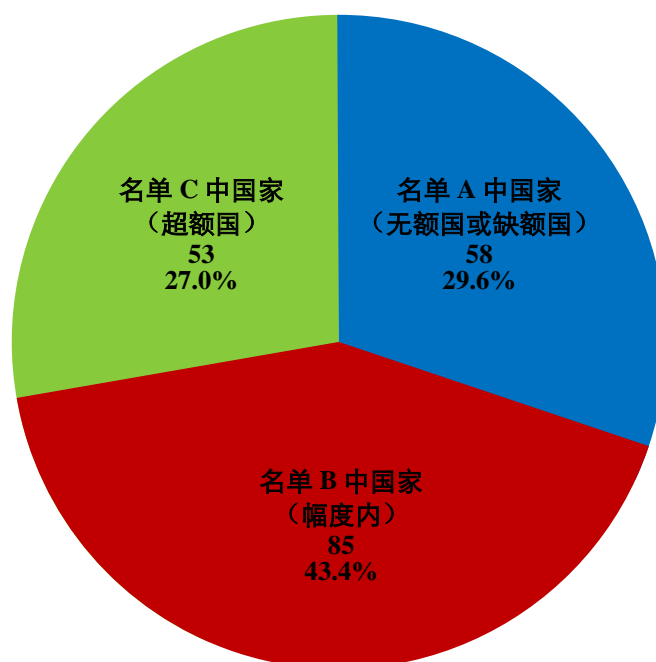


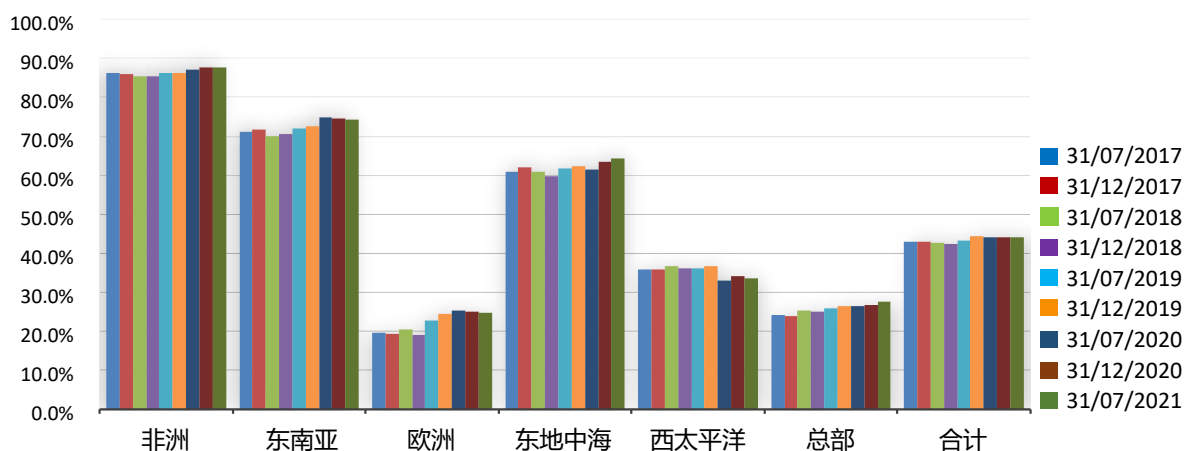
图 6. 地域代表性——2017 年 7 月至 2021 年 7 月的趋势

| 指标                               | 截至 2017 年 7 月 | 截至 2017 年 12 月 | 截至 2018 年 7 月 | 截至 2018 年 12 月 | 截至 2019 年 7 月 | 截至 2019 年 12 月 | 截至 2020 年 7 月 | 截至 2020 年 12 月 | 截至 2021 年 7 月 | 2017 年 7 月至 2021 年 7 月的变化情况 |
|----------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------------------|
| 无额或缺额的会员国百分比                     | 32.1%         | 32.1%          | 31.6%         | 32.1%          | 31.6%         | 31.6%          | 30.6%         | 30.1%          | 29.6%         | 自 2017 年 7 月以来减少了 2.5 个百分点  |
| 来自发展中国家的专业及以上职类职员 (包括临时合同职员) 百分比 | 43%           | 43%            | 42.8%         | 42.5%          | 43.4%         | 44.5%          | 44.1%         | 44.2%          | 44.1%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 1.1 个百分点  |
| 来自发展中国家持有专业及以上职类长期任用合同的职员百分比     | 40.8%         | 40.7%          | 41.1%         | 41.1%          | 41.7%         | 42.6%          | 43.3%         | 43.8%          | 44.3%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 3.5 个百分点  |
| 全组织范围来自发展中国家的 D1 和 D2 级职员百分比     | 32.2%         | 31.7%          | 30.8%         | 33.5%          | 33.8%         | 34.6%          | 35.9%         | 37.3%          | 38%           | 自 2017 年 7 月以来增加了 5.8 个百分点  |
| 总部来自发展中国家的 D1 和 D2 级职员百分比        | 12.5%         | 10.9%          | 13.8%         | 16.4%          | 15.9%         | 15.6%          | 19.1%         | 21.1%          | 18.7%         | 自 2017 年 7 月以来增加了 6.2 个百分点  |

8. 自 2017 年 7 月以来，来自发展中国家的专业及以上职类职员的比例有所增加，特别是 2020 年 12 月至 2021 年 7 月之间长期任用职员从 43.8% 增加到了 44.3%（图 6）。在全组织范围，来自发展中国家的 D1 和 D2 级职员的百分比从 2020 年 12 月的 37.3% 增加到 2021 年 7 月的 38%。图 7 按主要办事处显示了 2017 年 7 月至 2021 年 7 月来自发展中国家的国际专业类职员百分比变化情况。

9. 人力数据表 11 得到了扩展，增加了表 11b，以便能对表 11 中女性候选人的申请以及表 11b 中基于候选人地域代表性类别的申请进行趋势分析。这些表格显示，在过去四年中，全球女性申请人的百分比有所增加，但在增加无额国或缺额国候选人的申请方面进展甚微（因为国家本身的分类也随着时间推移而变化）。虽然本组织各级已为缩小性别差距做出了巨大努力，但仍计划从 2021 年开始进一步扩大范围，包括加大投资以改善地域代表性（见下文第 11 至 16 段）。

图 7. 按主要办事处显示了 2017 年 7 月至 2021 年 7 月来自发展中国家的国际专业类职员百分比变化情况



10. 高级管理职员（P6 及以上）的数量从 2017 年 7 月的 275 人增加到 2021 年 7 月的 294 人（+7%）（图 8），体现了世卫组织转型的战略方向。

图 8. 2017 年 7 月至 2021 年 7 月各主要办事处的高级管理职员人数变化情况

| 主要办事处 | P6/D1      |            |                      | D2         |            |                      | 不叙级        |            |                      | 总计         |            |                      |
|-------|------------|------------|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|----------------------|
|       | 2017 年 7 月 | 2021 年 7 月 | 2021 年 7 月 对比 2017 年 | 2017 年 7 月 | 2021 年 7 月 | 2021 年 7 月 对比 2017 年 | 2017 年 7 月 | 2021 年 7 月 | 2021 年 7 月 对比 2017 年 | 2017 年 7 月 | 2021 年 7 月 | 2021 年 7 月 对比 2017 年 |
| 非洲    | 41         | 32         | -22%                 | 1          | 4          | 300%                 | 1          | 1          | 0%                   | 43         | 37         | -14%                 |
| 东南亚   | 23         | 22         | -4%                  | 2          | 2          | 0%                   | 1          | 1          | 0%                   | 26         | 25         | -4%                  |
| 欧洲    | 25         | 28         | 12%                  | 1          | 0          | -100%                | 1          | 1          | 0%                   | 27         | 29         | 7%                   |
| 东地中海  | 28         | 29         | 4%                   | 4          | 12         | 200%                 | 1          | 1          | 0%                   | 33         | 42         | 27%                  |
| 西太平洋  | 16         | 13         | -19%                 | 2          | 2          | 0%                   | 1          | 1          | 0%                   | 19         | 16         | -16%                 |
| 总部    | 86         | 79         | -8%                  | 29         | 47         | 62%                  | 12         | 19         | 58%                  | 127        | 145        | 14%                  |
| 合计    | 219        | 203        | -7%                  | 39         | 67         | 72%                  | 17         | 24         | 41%                  | 275        | 294        | 7%                   |

## 吸引人才

### 物色和外联

11. 迄今为止，与会员国合作实施了一些外联举措，以改善地域代表性和加强性别均等。此外，继续通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划开展有针对性的努力，以提高女性初级职员的能力，使她们为更高级别的管理职位做好准备。在与外部服务提供商的新协议方面增加了投资，以开展有针对性的外联和招聘活动，从而根据多样性目标改善绩效，特别是在性别均等和改善地域代表性方面。

12. 从 2020 年底开始，世卫组织秘书处扩大了与会员国和外部服务提供商的合作，参加了虚拟招聘活动，以便接触女性候选人、来自缺额国和无额国的候选人以及年轻专业人员。

13. 2021 年上半年，秘书处参加了五次虚拟全球职业活动，专门针对妇女、年轻专业人员和来自代表性不足国家的国民。计划在 2021 年秋季举办更多活动。

14. 2021 年 4 月，世卫组织启动了一个新的全球就业机会网站，通过有吸引力的叙述概括介绍世卫组织的工作环境、工作和合同类别、人才规划以及职业发展机会。该网站 (<https://www.who.int/zh/careers>) 收录了来自本组织各级和许多国家的世卫组织工作人员的励志感言，并将在未来几个月中进一步扩大。该网站提供多种语言，可通过各种设备访问，方式多样且包容。

15. 世卫组织继续在社交媒体渠道和平台上，以及通过定期向常驻联合国日内瓦的各代表团和技术网络提供最新信息，与广泛的人力资源和世卫组织技术人员分享空缺职位。外部服务提供商支持对部分选定职位进行了有针对性的外联。对这些活动和职业活动进行了评价，以便着重采取能产生最佳结果的措施。

16. 2021 年下半年，世卫组织启动了青年专业人员规划，以增加人力资源的多样性。第一批青年专业人员预计将于 2022 年上半年开始与世卫组织的工作。

17. 世卫组织现正在更新其关于残疾人就业的政策，并已采取临时措施，确保在招聘程序和工作环境中提供合理的便利。

## 招聘和遴选

18. 作为世卫组织转型议程的一部分，对招聘程序进行了分析，以确定可以精简和改进的领域。2019 年初开始了一项试点招聘举措，目标是通过改善候选人筛选服务，将总体招聘时间从平均 156 个日历日减少到 112 个日历日（或 80 个工作日）。到 2020 年，情况已有所改善，招聘时间在 36 到 216 个日历日范围内，平均减少到 126 个日历日。目前正在记录从试点举措中吸取的经验教训，之后将连同关于下一阶段试点工作的建议一起提交总干事。下一阶段将探索更多新工具，包括人工智能和心理测试，以及解决瓶颈的方法。

19. 为新成立的物色和招聘团队填补职位的遴选程序已于 2021 年下半年完成。新团队目前正在接受培训，预计将于 2021 年底全面投入运作。

## 全球实习生规划

20. 根据卫生大会 WHA71.13 号决议（2018 年）的要求，在人力资源年度报告中列出了申请实习者和获接受的实习生的性别和原籍国等统计数据。世卫组织实习生统计数据见人力数据表 16、17 和 18。由于 2019 冠状病毒病（COVID-19）的全球大流行，世卫组织实习生规划于 2020 年被搁置，至今一直如此。由于 2021 年没有招聘实习生，本报告有意将表 16、17 和 18 留为空白。

21. 尽管如此，审查 2018 年至 2021 年 9 月期间在执行 WHA71.13 号决议方面取得的进展仍然很重要。在实习生规划暂停期间（从 2020 年至今），仍继续努力更新程序和流程，以确保规划一旦恢复，便能切合目的，并确保世卫组织所有区域之间更加协调一致。有待不断审查和更新的领域包括：世卫组织《电子手册》；生活津贴和每日午餐券的财务标准操作程序；法律方面的考虑；医疗保险；招聘和入职流程；招聘信息技术平台；内部和外部网页；沟通；培训和就职；以及职业安全、健康和福祉。

22. 此外，还必须认识到，2019 年底在世卫组织总部进行的重组工作为等待最后确定各司处的新结构而推迟了对 2020 年总部一级实习的计划和招聘工作。虽然一些实习生在 2020 年 1 月至 3 月期间抵达了各自的工作地点并完成了实习，但与 COVID-19 相关的封锁措施和对国际旅行的限制，以及随后该规划的暂停，导致取消了 2020 年所有其他计划的实习机会。在 2021 年第一季度，鉴于全球大流行疫情，决定暂停实习规划，直至另行通知，并继续监测疫情情况。在编写本报告时，暂停规划的决定仍然有效，世卫组织照例不建议提供远程实习机会。



23. 一旦实习规划能够恢复，所有司处都将评估其各自工作领域的情况，并结合在暂停期间发生的任何结构变化，根据需要计划新的实习机会。实习职位的设立将与最新需求和能力保持一致。所有实习机会都将公布在外部网站上。

## 留住人才

### 绩效管理

24. 绩效管理对于建设为实现《2019-2023 年第十三个工作总规划》的宏伟目标所需的优秀人力队伍至关重要。有效的绩效管理须以强大的绩效文化和健康的工作场所生态系统为基础，并得到个人和管理层的能力及问责制的支持。对世卫组织在关键绩效管理领域的做法进行的分析性审查（2019 年 3 月，作为转型过程中进行的流程分析之一发布了一份报告）显示，对照其他组织的标准，仍然存在诸多挑战。

25. 2021 年，继续执行 2019 年 3 月报告中提出的建议。绩效管理发展系统中的团队目标已成为强制性目标，并与相互尊重的工作场所主题保持一致。此外，2021 年 3 月还举办了“目标周”活动，允许职员和主管制定与《2019-2023 年第十三个工作总规划》相挂钩的目标。2021 年 10 月启动了 2021 年卓越奖规划，总干事将于 2021 年 12 月宣布获奖者（个人和团队）名单。由非洲区域牵头的领导能力培训规划正在实施中，不过由于 COVID-19 疫情，向所有主要办事处推广的工作在某些地区被推迟。

26. 人力资源和人才管理司于 2021 年 8 月就全球绩效管理审计发出了建议征集书。目标是通过在本组织所有三个层级进行协商，审查所有相关政策、系统和程序，并根据吸取的经验教训采取纠正行动。这项审查还将考虑世卫组织突发卫生事件规划独立监督和咨询委员会向 2019 年第七十二届世界卫生大会提出的建议<sup>1</sup>，以及独立专家监督咨询委员会 2021 年第三十一和第三十二次会议报告中提出的建议<sup>2</sup>。审计工作预计将于 2022 年 6 月完成。

27. 业务管理系统项目包括一个关于绩效管理的模块，目前正在与新的全组织资源规划服务提供者举行这一领域的工作会议。该模块将取代现有工具（eWork），并将参考全球绩效管理审计提供的信息。

---

<sup>1</sup> 见文件 A72/6。

<sup>2</sup> 文件 EBPBAC33/2。

## 职员学习和发展

28. 在 2020-2021 双年度期间，除领导能力培训规划外，世卫组织还向世界各地各级职员提供了联合国系统职员学院组织的下列领导能力培训课程：

- 执行管理方案：44 名 P5 及以上级别高级管理人员；
- 领导力、妇女与联合国课程：71 名 P4/P5 级女性职员；
- 联合国新兴领导人经验：33 名国家专业官员级别以及 P2 和 P3 级职员；和
- 方案支助和行政职能方面的领导技能：55 名行政支助级别的职员。

29. 在强制性培训方面，世卫组织的完成率保持如下：

- 联合国防止工作场所骚扰、性骚扰和滥用职权方案（完成率 90%）；
- 联合国题为“自豪地服务——对性剥削和性虐待行为零容忍”的在线培训（完成率 92.5%）；
- 联合国 BSAFE 安全意识培训（迄今已有 12 070 多名职员完成）；以及
- 网络安全基础知识课程（完成率 89%）。

30. 未来的强制性培训举措包括“防止性剥削和性虐待”强制性培训（2021 年第四季度）、世卫组织的“全组织相互尊重”强制性培训（2021 年第四季度）和世卫组织“道德操守”强制性培训（2021 年第四季度/2022 年第一季度）。

31. 总干事的播放列表举措于 2021 年启动，旨在根据全组织范围的世卫组织职工年主题来精选内容。与 2020 年相比，2021 年期间，学习材料的消费量增加了 72% 以上：世卫组织职员观看课程的次数超过 32 000 次，观看视频的次数超过 25 万次。最受欢迎的主题包括：成长意识，情商，Power 商业智能（Power BI）套件，建立自信以及多样性和包容性等。

## 辅导

32. 世卫组织全球指导规划是组织发展方法的一部分，旨在支持职员的职业发展，在职学习、知识共享和能力建设。该规划于 2019 年 12 月正式在全球推出，总干事出席了启动仪式。自那时以来导师人数已经超过 180 人，世卫组织所有区域各种职级工作人员都参加了该规划。此外，为支持与学员进行“自信的职业发展对话”，向导师提供了培训，旨在通过师资培训促进职业发展方面的讨论。64 名导师和管理人员参加了这方面培训，其中包括辅导方法，该培训是促进富有成效的职业和发展对话的有用工具包。

33. 自 2020 年以来，辅导关系显著增加，自 2021 年 1 月以来，有 36 名职员开始建立辅导关系，自 2020 年初以来，共有 78 名员工建立了联系。其中许多对师生通过职业管理和发展团队提供的在线讲习班接受培训和指导。2021 年，还开展了合作辅导举措：2021 年 2 月，通过与联合国秘书处的合作，世卫组织首批 25 名职员有机会参加了联合国“携手并进（Together）”辅导方案，从而为我们的全球员工拓展了联网和发展机会。2021 年 3 月，世卫组织导师和学员首次加入了国际贸易中心的女性辅导方案。该方案旨在通过一对一辅导、循环辅导以及向学员提供各种学习活动和讲习班，促进两性均等，并在职业生涯的各个阶段增强妇女权能。

34. 在非洲区域，针对非领导职务工作人员的补充发展规划旨在加强组织实效，转变组织文化，并制定强有力的领导能力培训规划。此后，制定了两项以人为本的举措。第一项举措是世卫组织非洲区域办事处的指导规划，根据该规划，由资深或更有经验的工作人员支持初级工作人员实现专业发展并帮助提高其绩效。该规划的目标是既加强工作人员之间的合作，又增强初级工作人员的权能。第一批（2020 年 7 月至 12 月）包括 33 名高级职员导师，已成功接受了培训，并与 65 名初级职员结成师生关系。该指导规划是一个使用虚拟平台进行的为期六个月的项目。第二批人员于 2021 年 2 月加入该规划。115 名导师（包括来自其他区域的职员）和 249 名学员接受了培训，并已根据其选定的个人和专业标准进行了结对。第二项举措是团队绩效规划。以世卫组织的能力框架为基础，包括 32 个培训模块和个人辅导课程。该规划旨在发展高绩效团队，加强非洲区域办事处和相关国家办事处在技术领域内部及之间的合作。迄今为止，已有 58 名职员受益于这一能力建设举措。此外，已为 21 名技术和业务人员举办了 4 次讲习班和 30 次个人辅导。

## 职业道路和职业发展

35. 目前已经开发了高级职业管理框架，着重于两类可能的职业发展方向，即：公共卫生类和业务类。2021 年 2 月/3 月对世卫组织全体员工进行了一项全球调查，收到的意见和反馈已用作阐明这两大职业发展方向中的职业路径的例子。各主要办事处中对

该调查作出答复的工作人员数量空前多，2021 年 7 月与世卫组织全体员工分享了一份关于主要调查结果的报告。目前正在与业务类职业方向的各位负责人进行面谈，之后将与本组织三个层级的职工代表进行专题小组讨论，以确认从调查中收集的信息，从而更详细地规划职业路径。为了使世卫组织全体职员了解这一领域的最新进展，目前定期向全体员工发送在线版职业道路和发展通讯。

36. 2021 年，继续远程提供职业管理活动，辅导，指导，情商培训和团队建设课程以及职业咨询服务，促进实现真正的全球覆盖。根据 2019 年职业道路和能力建设工作队的建议，2021 年推出了一项名为“Advance”的新职业发展课程并提供了两期，目的是提升女性的领导地位，同时解决女性国家专业官员和一般事务职员的具体职业发展需求和挑战。作为对该课程的补充，由世卫组织内部一组合格教练提供了辅导服务。

37. 已经选定了一个人才管理平台，准备纳入新的全组织资源规划系统，该平台有能力满足人才集中管理要求。业务流程的优化阶段已经开始，在此期间将定义关键要求，技术特征和流程步骤。

## 流动

38. 2021 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 168 人，已经超出 2020 年 1 月至 12 月期间的总人数 162 人（见人力数据表 14 和 15）。迄今为止，从一个主要办事处到另一个主要办事处的流动百分比有所下降：2021 年上半年流动率为 44%，相比之下，2020 年全年总流动率为 47%。但是，预计这一百分比将继续变化。

39. 总干事于 2019 年 4 月设立了一个由本组织三个层级职员组成的流动问题工作队。其目标是根据世卫组织地域流动政策制定强制流动做法指南。该工作队与职员们进行了广泛协商，参照联合国其他机构和伙伴的政策和做法进行了对标衡量，并编写了有关建议。世卫组织全球各地人力资源部门以及全球职员/管理层理事会审查了这些建议，并将其作为更新地域流动政策的基础供全球政策小组审议。2020 年 10 月启动了模拟演练，以验证现有关于职员和职位的数据的准确性，并试行拟议政策和治理机制的主要内容。2021 年底将报告模拟演练的结论。

40. 在改进人力资源流动一览表工具方面进行了额外投资，该工具提供了关于职员及其流动数据的最新信息。2020 年 10 月初，举行了一次全体职员流动问题会议，随后邀请全球 1051 名已达到或超过其标准派任期限的职员参加了模拟演练。其中，128 名职员接受了邀请并在 2020 年 11 月至 2021 年 1 月期间参与了申请和延期程序。流动问题

咨询委员会将于 2021 年第四季度举行会议，就模拟演练提出反馈意见，并起草对高级管理层的建议。参加模拟演练的职员提供了广泛的反馈，这将为最终的实施计划提供信息。

## 创造有利的工作环境

### 多样性、公平和包容

41. 2020 年，编制了关于世卫组织人力资源多样性、公平和包容方针的初稿及相应的行动计划。该方针旨在为采取措施吸引和留住多样化人力资源奠定基础，并创造一个有利于所有人的工作环境，使每个人都感到自己受到重视，并能够实现最佳绩效。本组织聘用了多样性、公平性和包容性方面的专家，在这一领域为世卫组织提供咨询意见。目前正在对该方针和行动计划进行进一步审查，以便与专家提供的建议保持一致。计划于 2022 年发布该方针和行动计划的第一版。

### 防止滥用行为，包括性骚扰

42. 2021 年初，世卫组织公布了关于预防和处理滥用行为的政策，涵盖骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力行为。该政策修订和更新了本组织以前的骚扰问题政策，加强了申诉程序的一致性，同时考虑到性骚扰问题需要得到特别关注和升级。目前正在推出实施计划，其中包括向工作人员传播新的宣传材料和资源，根据不同受众的需要制定和提供新的培训课程，以及更新相关的人力资源文书和程序。尤其强调要确保在全组织各级提供必要的培训和其他形式的支持。目前正在建立制度，以确保在所有办事处实施该政策中的预防措施。此外，还在与新成立的预防和应对性剥削和性虐待以及性骚扰问题工作队协调采取行动，建设机构能力，确保有效预防和应对性骚扰问题。

### 内部司法制度

43. 秘书处继续监测 2016 年启动的内部司法制度改革。迄今已作出多项改进，包括更为重视以非正式方式解决争端，这使申诉数量大幅减少。秘书处期待对 2016 年内部司法制度改革进行审查，以便根据经验教训作出更多改进。秘书处已选定了一名顾问负责审查内部司法制度的相关性、效率、效力和独立性。审查工作预计将于 2021 年底开始，历时三个月。此外，联合检查组正计划对 2021 年 9 月至 2022 年 12 月期间联合国系统各组织的内部司法制度进行审查，以了解各种内部司法机制的办法，并评估这些机制是否足以和有能力实现适用的各种监管框架中规定的目标。

## 灵活的工作安排

44. 总干事为审查灵活的工作安排而设立的世卫组织工作队于 2021 年 5 月就获得全球政策小组批准的各种方案提出了一个框架。在这一框架的指导下，人力资源和人才管理司正在制定一项政策，以便采取整体办法，在本组织各级实施灵活的工作安排，同时相应改进系统，并考虑到主要办事处的具体特点。目前特别注意通过适用灵活的工作安排来确保持续支持员工的福祉和身心健康。

## 合同模式

45. 2020 年 11 月，成立了一个三级全球工作队，以审查世卫组织现有合同安排的使用情况，目的是：确定如何更有效地设计、调整或利用这些安排；确定如何进一步改进相关流程，以支持本组织的业务需求；支持负责招聘的管理人员选择最符合其需求的方法；确保为世卫组织打造支持性和促进性工作环境，同时保持其生产力，并响应人力资源和关键利益攸关方的需求。该工作队预计将在 2021 年第四季度完成其工作并提出建议。

## 人力资源全球业务

46. 人力资源全球业务是从吉隆坡全球服务中心操作的人力资源司的服务项目，推出了几项新的行政服务。人力资源全球业务在秘书处努力使世卫组织人力资源服务现代化和标准化的进程中发挥着重要作用。2021 年推出的改进和新服务包括：采取措施加强世卫组织的招聘门户网站 **Stellis**，将遴选和入职服务分开，以确保数据安全和职责划分；为总部业务提供入职和职档确定服务，并有可能扩展到其他主要办事处；为艾滋病署设立一个专门的服务台，提供与任用、离职和法定旅行有关的服务。对于驻日内瓦的世卫组织职员，人力资源全球业务现提供由组织协助的托运服务，并计划为世卫组织新职员提供个性化的应享福利介绍服务。此外，人力资源全球业务现负责协调对所有离职工作人员的最新在线离职调查，并正在为今后的决策和政策制定工作积累重要数据。

## 职工健康和福祉

47. 职工健康和福祉是本组织实现其战略目标能力的基础，也是本组织成功开展工作的要素。世卫组织认识到，只有职工身体健康才能取得更多成就，因此正在根据其各层级新的运作模式调整健康和福祉战略，以确保人人享有良好的工作环境。

---

48. 为创建健康的工作环境，世卫组织职工健康和福祉司协助开展了各种规划和举措，包括由世卫组织主持的联合国全系统职业健康和安全论坛，还帮助振兴和重塑了本组织的健康、安全和福祉委员会，并促进了联合国系统精神卫生和健康战略的实施。

49. 世卫组织职工健康和福祉司在疫情和突发事件应对活动中发挥至关重要的作用，努力保护和促进世卫组织全球员工的健康和福祉。在当前的 COVID-19 大流行疫情期间，该司协助制定了世卫组织总部的业务连续性计划；与技术专家合作制定了职业安全与健康措施及指导文件；并为工作人员提供持续的医疗和心理支持。

50. 此外，作为全球应对 COVID-19 工作的一部分，职工健康和福祉司在联合国全系统医疗后送工作队中发挥了主导作用，牵头设立了医疗后送医务协调处。自 2020 年 5 月以来，该处一直全天候运作，监督后送工作的临床和业务管理。工作队最近将 COVID-19 医疗后送机制延长至 2021 年 12 月。

51. 职工健康和福祉司继续在部署之前、期间和之后提供支持。

## 执行委员会的行动

52. 请执委会注意本报告。

= = =