



人力资源

人力资源：最新情况

总干事的报告

引言

1. 除了 2022 年 11 月 8 日在世卫组织网站上公布的截至 2022 年 7 月 31 日的人力数据¹之外，本报告概述截至 2022 年 7 月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组成部分。此外，在 2022 年继续围绕世卫组织职工年主题，重点开展了与世卫组织转型进程的文化变革目标相关的活动和举措。将向第七十六届世界卫生大会提交一份涵盖 2022 年日历年的人力资源报告。
2. 本报告载有拟议向总干事提供住房补贴的两个附件：附件 1 详述了联合国其他组织为其行政首长提供住房补贴的背景信息；附件 2 拟议修改卫生大会已在 WHA75.4 号决议（2022 年）中批准的总干事合同的相关内容。

人力趋势

3. 截至 2022 年 7 月 31 日，世卫组织职员总数²为 8733 人（见图 1 和人力数据表 1），与 2021 年 12 月 31 日的数字（8688 人）相比增加了 0.5%。同期，总部雇用的职员百分比从 32.7% 增至 33.5%，区域办事处占比从 24.1% 降至 24%，国家办事处占比从 43.2% 降至 42.5%（见图 2）。同期，总部持专业及以上职类长期任用合同的职员占比从 49.6% 增至 49.9%，区域办事处从 30.4% 降至 30%，国家办事处从 20% 增至 20.1%。长期职员占职员总数的 77%。

¹ 见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>（2022 年 11 月 8 日访问）。

² 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联合国其他机构的职员。

4. 2022年1月1日至6月30日期间，职员费用为5.97亿美元，占本组织15.96亿美元总支出的37%，占比有所减少（2021年1月至6月期间为38%）。

5. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2021年1月至7月期间与2022年同期相比，顾问或根据执行工作协议（APW）聘用的人数有所增加：顾问从1839人增至2730人，在执行工作协议下聘用的人数从774人增至1052人（见人力数据表20）。同时，特别服务协议下雇用的人数从4187人（2021年1月至7月）增至4601人（2022年1月至7月）。

图 1. 截至 2022 年 7 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况

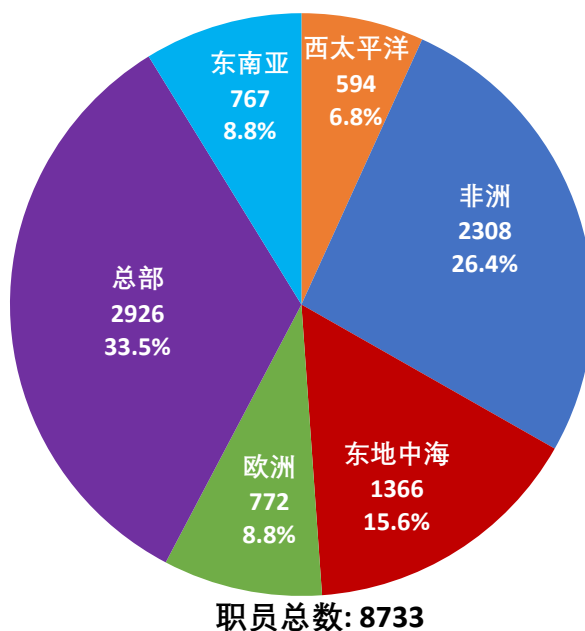
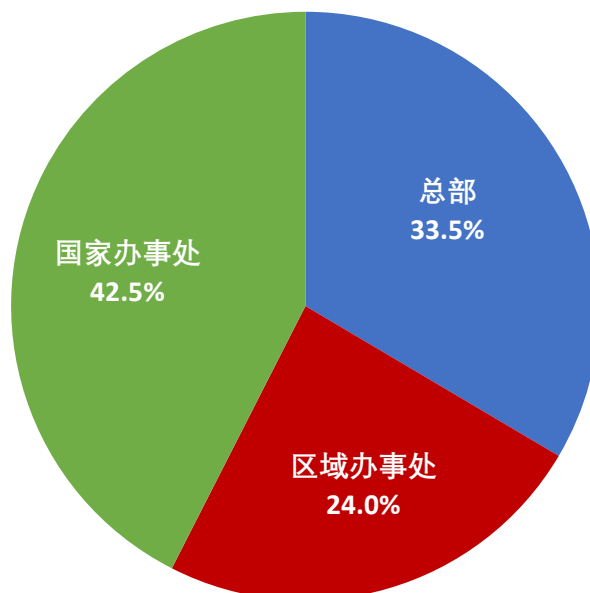


图 2. 截至 2022 年 7 月 31 日世卫组织总部、区域和国家职员分布情况



6. 更新了人力数据表，以进一步纳入性别平衡信息。截至 2022 年 7 月 31 日，本组织人员配置基本达到性别平衡，在各类合同中，女性职员占 49.9%，男性职员占 50.1%；一般事务职类中女性职员占比超过 50%，而本国专业干事和国际专业人员职类的女性占比低于 50%（见人力数据表 3a；关于各主要办事处各类职员的级别详情，见人力数据表 3b）。

7. 截至 2022 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 47%（见人力数据表 3c），略高于 2021 年 12 月水平（46.8%）。

8. 同期，全组织 P4 及以上级别女性占比从 44.2% 增至 44.5%。世卫组织 2017 年 1 月发布的人员配置性别平等政策确定了以下目标：从 2017 年起，今后 5 年 P4 及以上职类女性职员占比增加 1.5%。2022 年指标为 45.5%，到 7 月已基本实现全年指标。将于 2022 年 12 月报告该项指标的最终实现情况，并将更新政策和设定新目标。

9. 2022 年 7 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 36.1%，与 2021 年 12 月的 36.4% 相比略有下降，但自 2017 年 7 月（31.4%）以来增加了 4.7 个百分点（见图 3）。自 2017 年以来，P5 级女性占比也显著增加，到 2022 年 7 月，从 40.3% 增至 46.6%。

10. 由于总干事致力于实现男女均等目标，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。截至 2022 年 7 月 31 日，在国家办事处负责人中，女性占 36.3%，

与 2021 年 12 月（38.2%）相比有所下降。不过应指出的是，过去 5 年总体呈积极趋势，女性占比高于 2017 年水平（35%）。

11. 在 2021 年遴选工作中，为增加国家办事处负责人名册上的女性候选人数作出了额外努力。在 2022 年继续进行这方面努力。2021 年，女性申请人为 30%，占成功通过评估并被列入名册候选人的 50%。2022 年，在进入预筛阶段的申请人中，女性占 25%，在进入评估阶段的候选人中，女性占 35%。评估中心于 9 月至 11 月进行评估，最终结果将于 2023 年初公布。

图 3. 2017 年 7 月至 2022 年 7 月期间性别均等趋势

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	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	2017 年 7 月至 2022 年 7 月期间的变化情况
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%	46.8%	47%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.3 个百分点
P4 及以上职等女性职员百分比	41.1%	41.9%	42.5%	43.4%	43.5%	43.5%	43.8%	43.5%	43.7%	44.2%	44.5%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.4 个百分点
担任国家办事处负责人的女性百分比	35.0%	33.3%	33.1%	35.8%	39.3%	37.4%	37.9%	37.1%	38.7%	38.2%	36.3%	自 2017 年 7 月以来增加了 1.3 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%	36.4%	36.1%	自 2017 年 7 月以来增加了 4.7 个百分点

12. 截至 2022 年 7 月 31 日，28.9%的会员国（即 197 个会员国中的 57 个）¹为无额国或缺额国（见图 4 和人力数据表 4），与 2021 年 12 月（29.9%，即 197 个会员国中的 59 个）相比有所减少。六个会员国移入或移出了理想占额幅度。

¹ 包括三个准会员。

图 4. 按地域代表性显示的 2022 年 7 月 31 日时世卫组织会员国分布情况

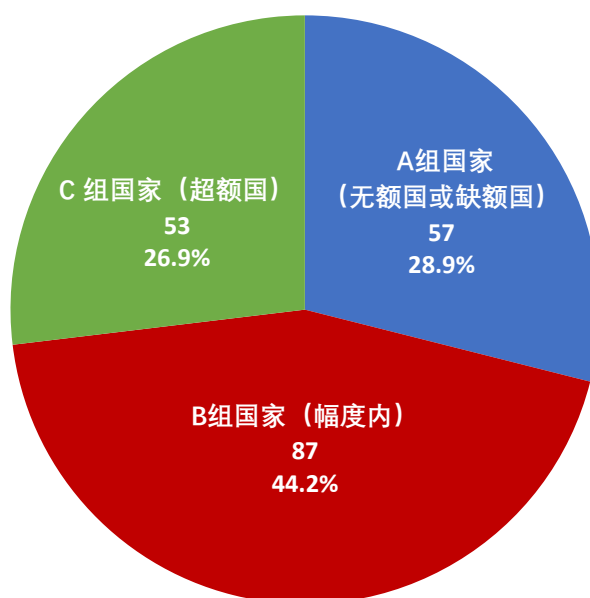


图 5. 2017 年 7 月至 2022 年 7 月期间世卫组织会员国地域代表性趋势

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	截至 2021 年 12 月	截至 2022 年 7 月	2017 年 7 月至 2022 年 7 月期间的变化情况
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%	29.9%	28.9%	自 2017 年 7 月以来减少了 3.2 个百分点
来自发展中国家的专业及以上职类人员 (包括临时合同职员) 百分比	43.0%	43.0%	42.8%	42.5%	43.4%	44.5%	44.1%	44.2%	44.1%	44.1%	44.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 1.4 个百分点
来自发展中国家的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%	44.9%	45.5%	自 2017 年 7 月以来增加了 4.7 个百分点
来自发展中国家的全组织 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%	39.1%	38.8%	自 2017 年 7 月以来增加了 6.6 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%	18.7%	18.1%	自 2017 年 7 月以来增加了 5.6 个百分点

13. 自 2017 年 7 月以来，来自发展中国家的专业及以上职类职员，特别是 D1 和 D2 级人员占比有所增加。2021 年 12 月至 2022 年 7 月期间，来自发展中国家的专业及以上职类长期任用人员的占比从 44.9% 增至 45.5%（见图 5）。2021 年 12 月至 2022 年 7 月期间，在全组织以及总部，来自发展中国家的 D1 和 D2 级职员占比略有下降，但自 2017 年 7 月以来总体占比大幅上升。

14. 人力数据表 11 显示女性候选人申请趋势，表 11b 显示候选人地域代表性类别的趋势。这些表格显示，在过去四年中，全球女性申请人百分比普遍增加，但在增加无额国或缺额国候选人的申请方面进展甚微（需指出的是国家本身的分类也随着时间推移而发生了变化）。本组织各级为缩小性别差距做出了重大努力，并进一步扩大了宣传和物色范围，包括加大投资力度以改善地域代表性。

15. 按照世卫组织转型工作的战略方向，2017 年 7 月至 2022 年 7 月期间，P6 及以上高级管理职员人数从 275 人增至 298 人（+8%）（见图 6）。

图 6. 2017 年 7 月至 2022 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	2022 年 7 月	2022 年 对比 2017 年	2017 年 7 月	2022 年 7 月	2022 年 对比 2017 年	2017 年 7 月	2022 年 7 月	2022 年 对比 2017 年	2017 年 7 月	2022 年 7 月	2022 年 对比 2017 年
非洲	41	33	-20%	1	5	400%	1	1	0%	43	39	-9%
东南亚	23	20	-13%	2	3	50%	1	1	0%	26	24	-8%
欧洲	25	29	16%	1	2	100%	1	1	0%	27	32	19%
东地中海	28	30	7%	4	12	200%	1	1	0%	33	43	30%
西太平洋	16	19	19%	2	2	0%	1	1	0%	19	22	16%
总部	86	78	-9%	29	41	41%	12	19	58%	127	138	9%
总计	219	209	-5%	39	65	67%	17	24	41%	275	298	8%

吸引人才

物色和外联

16. 本组织与会员国继续合作开展了一些外联活动，以改善地域代表性和性别均等。按照与外部服务提供商签署的协议，开展了有针对性的外联和招聘活动，以便根据多样性目标改善业绩，特别是在性别均等和改善地域代表性方面。此外，本组织继续通过职业咨询、辅导和领导能力培训规划开展有针对性的活动，努力提高初级女性职员的能力，使她们为获得更高级别的管理职位做好准备。

17. 世卫组织人力资源和技术人员继续通过社交媒体渠道和平台广泛通报空缺职位，并定期向常驻联合国日内瓦的代表团和技术网络提供最新信息。本组织评估了这些活动和职业活动，以便重点采取能产生最佳结果的措施。

18. 世卫组织向 2022 年第七十五届世界卫生大会通报¹，本组织于 2021 年下半年针对最不发达国家的候选人启动了青年专业人员规划。一外部服务提供商开展了外联活动，针对符合条件的候选人举办了多次讲习班，讲解如何撰写简历，介绍世卫组织遴选程序，以及如何准备能力面试等。外联活动产生了良好效果，30%的推荐候选人和 36%的最终选定候选人参加了该项活动。促成外联活动取得良好效果的两个特别因素是：所举办的活动专门针对符合资格者，协助举办了关于如何申请和围绕世卫组织甄选程序做好准备的专题讲习班。在筹备青年专业人员规划的外联工作时，发现并清除了可能会影响成功申请的障碍。建议今后青年专业人员规划作出类似的努力，并总结经验教训，以便更广泛地开展外联工作。在编写本报告时，来自 13 个最不发达国家的 13 名选定候选人已分别进入本组织就职。经过严格的竞聘和择优选拔程序，第一批青年专业人员于 2022 年 11 月中旬悉数入职。

招聘和遴选

19. 根据世卫组织转型议程，主要通过改进候选人筛选服务，确定应在 112 个日历日（或 80 个工作日）内完成招聘程序的目标。

20. 2019 年和 2020 年全球招聘平均时间为 187 个日历日，2019 年为 17 至 963 日，2020 年为 25 至 627 日。2021 年全球平均招聘时间减至 141 日，从 29 日至 376 日不等。根据 2022 年 1 月 1 日至 7 月 31 日的招聘数据（2022 年前 7 个月公布了 250 份招聘通告），全球招聘的平均时间减至 121 个日历日，从 9 日至 251 日不等。这明显好于前两年情况。目前正在开发一个新的管理看板，以改进对招聘数据的分析和报告。

21. 采用了 **Stellis** 工具支持招聘和甄选工作。但由于各主要办事处在推进使用这一工具实行系统招聘程序方面存在差异以及其他问题，**Stellis** 带来了许多挑战。正围绕所遇到的问题总结经验教训并据此开发新的企业资源规划系统。新系统将取代 **Stellis**，确保世卫组织对所有合同类型采用一致和统一的全组织招聘办法，并改进报告和评估招聘工作业绩的能力。

¹ 见文件 A75/31。

22. 在 2022 年继续根据遴选程序填补新设的全球物色和招聘团队的职位。预计将在今年下半年再次呼吁联合国国际志愿人员加入。新团队已开始运作，但在 2022 年年中仍在进行能力建设。

全球实习生规划

23. 全球实习生规划自 2020 年 7 月起因 COVID-19 大流行疫情而暂停，于 2022 年 10 月重新启动。已编写了一份关于该规划的单独报告¹供执行委员会审议。

留住人才

业绩管理

24. 于 2022 年 5 月开始评估世卫组织绩效管理，目前正在编写最终报告。将根据行业最佳做法和世卫组织具体情况，就改进相关政策、制度和程序提出建议。评估工作考虑到了采用基于 Workday 的新业务管理系统 (BMS) 带来的机会、在新系统绩效管理功能基础上优化相关业务流程以及大规模远程办公对绩效管理的具体挑战等因素。通过“征集建议书”程序选定的外部服务提供商审查并主导了协商评估工作，本组织三个层级的主要利益攸关方为此提供了协助。

25. 评估范围包括：本组织三个层级在绩效管理职能方面的现行安排和管理；现有政策，包括绩效管理发展框架、处理低绩效和表彰卓越表现等政策；包括应急人员在内的世卫组织全体职员（职员和编外职员）管理程序；以及现有工具（eWork）和新工具（BMS/Workday）及其功能。

26. 进行了一项全球调查，征求本组织各级职员对业绩管理挑战的意见和提出改进建议。与主要利益攸关方举行了重点访谈，讨论了现行业绩管理制度和方法的缺陷以及可采取的解决办法。

27. 业务管理系统项目含有绩效管理模块。目前正与新的企业资源规划服务提供商举行相关工作会议。该模块将取代现有工具（eWork）。将在上述评估工作基础上设计此模块。

¹ 文件 EB152/50。

职员学习和发展

28. 继续在各主要办事处举办由非洲区域办事处牵头的“发挥领导作用”培训课程。2022年期间，来自欧洲区域办事处的20名学员和来自法语国家的27名妇女完成了这一课程。于2022年9月启动了非洲区域办事处/欧洲区域办事处25名学员联合培训课程。非洲区域办事处对参与该培训课程的40名学员进行了第二轮360度反馈调查，提高了这些学员对个人发展的认识。如下所述，总部在2022年期间借鉴非洲区域办事处360度反馈流程在总部发起了360度反馈活动。

29. 在2020-2021双年度期间，世卫组织资助世界各地200多名各级职员（来自各区域的44名P5及以上级别高级管理人员、71名P4/P5级女性职员、44名本国专业干事和P2/P3级职员以及55名行政服务人员）参加了联合国系统职员学院举办的领导能力和管理培训课程。此外，还为辅助服务职能部门的88名职员提供了关于其他行政专题的若干课程，例如有效的写作技巧、如何协助开展虚拟活动、教员要领和知识管理等课程。

30. 世卫组织继续与联合国系统职员学院进行卓有成效的合作。目前已有245名世卫组织职员参加了职员学院的课程，其中包括：

- 39名P5及以上职等高级管理人员参加了“联合国行政管理”课程；
- 34名P4/P5级女性职员参加了“领导力、妇女与联合国”课程；
- 27名P2和P3级职员参加了“联合国新兴领导人”电子课程；
- 24名G5及以上职等职员参加了“辅助和行政岗位领导技能”课程；
- 31名行政助理参加了“行政助理技能”课程。

31. 2021年底，全球学习与发展委员会批准了2022-2023双年度23项全球学习计划和35项区域学习计划，其中包括英国特许人事与发展协会为人力资源专业人员开设的课程；项目管理课程；LinkedIn（领英）学习平台提供的5000多个短期课程；全球采购课程；绩效管理课程；辅导管理人员；以及关注残疾问题和包容残疾人专题课程。区域项目包括：加强世卫组织代表的的能力；调动资源和接触捐助方；制订国家战略计划；管理冲突。

32. 对于世卫组织目前的强制性培训，每门课程的完成率如下。世卫组织采取后续行动，定期提醒职员完成强制性培训并提高完成率。已提议对强制性培训政策进行新的修订，以便将课程完成情况与总体考绩评级联系起来。

- **预防性剥削和性虐待培训：**于 2021 年 11 月 3 日要求世卫组织所有职员（超过 1.5 万人）参加此项培训。2022 年 2 月 3 日前必须完成；当前完成率：93%。
- **“全组织相互尊重：预防性骚扰和其他违禁行为”课程：**于 2022 年 3 月 16 日分配给世卫组织所有职员（超过 15800 人；无监督权人员普通版：13 320 名职员；具有监督职能的管理人员版：2 610 名职员）。2022 年 6 月 16 日前必须完成；当前完成率：普通版为 91%，管理人员版为 89%。
- **联合国 BSAFE 安全意识培训课程（10 239 多名现有职员已完成）：**于 2022 年 10 月/11 月分配给所有职员，以便在所有三个层级进行跨部门全面合规监测。
- **网络安全要点和防止网络钓鱼培训课程：**91% 完成率。
- **网络安全进修培训课程：**93.5% 完成率。

33. 还将举办其他强制性培训，例如将于 2022 年底/2023 年初推出世卫组织“增强道德操守意识”强制性培训。

34. 截至 2022 年 7 月，共有 1785 名职员参加了阿拉伯文、中文、英文、法文、德文、葡萄牙文、俄文和西班牙文课程：30% 学员来自非洲区域，10% 来自东南亚区域，7% 来自欧洲区域，13% 来自东地中海区域，5% 来自西太平洋区域，35% 来自总部。我们扩大了语言课程内容，增加了新的主题和授课方式。大约 430 名职员参加了写作和沟通相关软技能专门培训课程。全球语言规划资助 136 名候选人参加了 2022 年联合国语言能力考试。

35. 延续了 2020-2021 年的趋势，职员对阿拉伯文、中文和俄文的兴趣继续增长：2022 年，注册学习这些语言的人数比上一个双年度增加了 25%（2020 年有 169 人，2021 年有 178 人，2022 年有 220 人）。

36. 截至 2022 年，已有大约 400 名职员应邀参加总部在线上岗培训计划。培训转为网课后，未限制受邀者数量。如果受邀者无法实时参与，他们随时可以调取课程实录。为确保在世卫组织任何地点任用的所有新征聘职员都能获得关于本组织职员所需的相同

信息，将设计和制定一项全球上岗培训计划，在全球提供模块化电子学习方式，以充实每个主要办事处现有的上岗培训计划。

37. 于 2022 年推出了 360 度员工发展反馈流程，为职员提供发挥优势和充分实现潜力的机会。这是世卫组织转型进程的一部分，旨在提高本组织效力、透明度和绩效。预计这将有助于在全组织建立信任和反馈文化，加强各级绩效和问责制，并为职员提供宝贵的学习和发展信息。该流程于 2022 年第一季度末分阶段推出，总部第一批职员由来自各部门的 466 人组成，其中包括司长、管理人员以及其他职员。以网络研讨会、视频和书面材料形式向所有职员提供了交流工具和信息。收到反馈意见后，向每位参与者发送一份单独报告，并为各位参与者安排与外部顾问的单独交流活动。正收集经验教训，以便推进和进一步改进这一流程。正考虑在全组织扩展此项工作。将编写反馈收集工作汇报总报告，并在此基础上制订策略，支持职员的职业发展以及具体的学习和发展计划。

辅导

38. 根据全组织发展方针，实行了世卫组织全球辅导规划，以支持职员职业发展、在职学习、知识共享和能力建设。现有导师人数为 180 人；这些是来自世卫组织各区域级别不一的职员以及一些世卫组织退休人员。继续为导师举办培训活动和向其通报情况，支持他们与学员进行“自信的职业发展对话”，以促进讨论职业发展事宜。

39. 自 2022 年 1 月以来，全球各地职员继续采用此项辅导计划，与此同时，还通过职业管理和发展团队提供的在线研讨会或个人课程接受培训和指导。2022 年，国际培训中心继续开展协作辅导活动，有 10 名世卫组织职员作为导师或学员加入了国际培训中心的妇女辅导项目。该项目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。于 2022 年 5 月组织了一次全球速成辅导活动，为 16 名职员提供了辅导并讲解结对辅导的好处。

40. 非洲区域办事处利用虚拟平台推出了一项为期六个月的辅导计划。初级和高级职员按相应标准结对。于 2022 年 10 月发起了第四批辅导活动。迄今为止，来自世卫组织非洲区域的 300 名学员和来自包括世卫组织总部在内的世卫组织各主要办事处的 140 名导师已成功结对，辅导计划取得了重要成果。该项计划被公认为根据职员的专业需要和职业发展进行能力建设的最佳举措之一。对第一批和第二批辅导活动的评估显示，分别有 90% 和 80% 的学员感到有动力和归属感，85% 和 83% 的导师感到加深了对本组织的了解。

41. 非洲区域办事处根据世卫组织能力框架和世卫组织《价值观契约》制定了团队绩效规划。其目标是为各级职员提供适当的工具和技能，以提高其专业能力；通过提供全面

支持和个性化辅导，在整个组织内建立团队合作能力；职员进一步遵循世卫组织价值观，培养协作文化。它由 32 个培训模块和个人辅导课程组成，提供广泛的工具。它通过基于实践的共同发展研讨会和虚拟培训课程，重视强化自我意识和团队意识、人际沟通和有效使用时间等因素，促进员工发展。迄今共有 45 名一般事务人员和 20 名国际专业人员参加了 11 个量身定制的发展讲习班、102 次个人辅导活动和 4 次集体辅导活动。

职业路径和职业发展

42. 建立和更新了高级职业管理框架。框架重点是两大类职业发展方向：公共卫生类和业务类。在各主要办事处参与下，与业务类司长级官员进行了面谈。目前正通过开展进一步深入面谈征求意见。已在总部开始与公共卫生领域司长级官员进行面谈，在各主要办事处同事支持下，不久将在区域级和国家级安排面谈。为了让世卫组织所有职员了解这一领域取得的进展，于 2022 年 7 月制作并与全体职员分享了一份在线职业路径和发展通讯稿。

43. 2022 年，继续以远程方式或面对面方式开展职业管理活动、辅导、指导、情商培训和团队建设课程以及职业咨询服务。于 2022 年实施了新的职业发展项目（“Advance”），努力促进女性发挥领导作用，同时解决女性本国专业干事和一般事务人员的具体职业发展需求和挑战。该项目第二期活动将于 2023 年 1 月初开始。世卫组织内部一些合格教练为此提供辅助指导服务。于 2021 年 10 月至 2022 年 6 月远程开展了与其他 11 个国际组织共同开发的“EMERGE”新版项目，世卫组织 P3 级本国专业干事参加了这一领导能力开发项目，以改善职业发展机会。

44. 于 2022 年 6 月举办了一次由一位国际知名演讲人主持的在线互动大师班，全球各地员工积极参与并探讨了混合工作环境中的职业发展专题。

45. 在新的企业资源规划系统新的人才管理平台的业务流程优化阶段，首先确定了关键要求、技术特征和流程步骤。

流动性

46. 2022 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 142 人，2021 年同期为 168 人，2021 年 1 月至 12 月期间总人数 225 人（见人力数据表 14 和 15）。2022 年，从一个主要办事处流动到另一个主要办事处的职员在流动总人数中的占比有所增加：截至 2022 年 7 月为 42%，2021 年为 38%。

47. 于 2020 年 10 月启动的验证现有职员和职位数据的准确性并试行拟议政策和治理机制主要内容的模拟演练工作现已完成。最后报告列入了从参加模拟工作的职员那里得到的广泛反馈意见，并在这些广泛反馈意见基础上提出了实施计划。模拟工作于 2021 年 12 月结束。模拟演习的经验教训和建议已被纳入 2022 年 6 月编写的报告，报告已提交高级管理层。

创建有利的工作环境

多样性、公平性和包容性

48. 2022 年 5 月《电子手册》中公布了世卫组织人力资源多样性、公平性和包容性议程及相应的行动计划。人力资源议程旨在为采取措施吸引和留住多样化人力资源奠定基础，并创造有利于所有人的工作环境，使人人都能感到自己受到重视并发挥最佳绩效。根据“倾听、学习和共同行动”计划，世卫组织聘请了一些专家为本组织提供有关建议。将参照专家建议进一步更新人力资源议程和行动计划。

49. 世卫组织于 2022 年初更新并公布了残疾人就业政策。这项政策符合世卫组织职员多样性、公平性和包容性议程。残疾人就业政策规定，所有残疾人充分和平等享有所有人权和自由，不受任何歧视。残疾人就业政策的目标是，通过采取合理的便利措施等，促进残疾人在世卫组织平等获得就业、晋升和留用机会。征聘和维持反映社会多样性的、包括残疾人在内的多样化熟练员工队伍符合世卫组织的利益。于 2022 年制定和发布了关于提供合理便利的标准操作程序和指导方针。

防止滥用行为，包括防止性骚扰

50. 自世卫组织于 2021 年 3 月采用关于预防和处理滥用行为的政策以来，推出了实施计划，包括开展强有力的宣传运动和传播新的宣传材料和资源，不断提醒职员在预防和处理滥用行为方面的职责。针对各种对象的需要，我们开发了新的可供选修的或强制性的培训课程，并在本组织三个层级提供这些课程。除其他工具外，我们特别重视使用“清白背景调查”数据库（Clear Check）进行背景核查。这是联合国全系统的电子数据库，可用于筛选候选人以及分享关于性骚扰或性剥削和性虐待指控得到证实的前职员的信息。还建立了一个系统，以确保所有办事处根据该政策采取预防措施。正在制定背景核查的新标准业务程序。已委托联合国全球人力资源服务中心（联合国系统通用共享服务中心）提供新的扩大核查和甄别服务。

51. 正采取行动，将性骚扰纳入世卫组织关于不端性行为的新的全面政策。将相应更新世卫组织关于预防和处理滥用行为的政策。

内部司法制度

52. 秘书处继续监测 2016 年启动的内部司法制度改革工作。已作出多项改进，包括更为重视以非正式方式解决争端。结果，申诉数量大幅减少。秘书处选定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。审查工作于 2022 年 1 月 17 日开始，于 2022 年 4 月 17 日结束。编写了一份审查报告。报告认为，2016 年推出的改革“已取得成功”，“世卫组织/联合国艾滋病规划署已建立了必要的内部司法机制以正式或非正式方式处理与工作有关的纠纷”。报告提出了在非正式处理、调查和纪律程序、诉诸司法、法律援助和保护举报人等领域改进内部司法系统的一系列建议。目前正在讨论制订关于执行这些建议的一项工作计划。

53. 此外，联合检查组已开始对 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具体做法，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。

灵活工作安排

54. 在总干事为审查灵活工作安排而设立的世卫组织工作队编制并经全球政策小组于 2021 年 5 月批准的框架的指导下，人力资源和人才管理司于 2022 年 7 月发布了一项政策，在本组织各级全面实施灵活工作安排。考虑到各主要办事处的具体情况，在对系统做出某些方面改进后，灵活工作安排政策于 2022 年 9 月 1 日生效。

合同模式

55. 2020 年 11 月，成立了一个全球三级工作队，审查世卫组织现有合同安排的使用情况，以确定如何更有效地设计、调整或使用这些安排；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，同时保持本组织生产力，并响应全体员工和关键利益攸关方的需求。该工作队已完成工作并于 2022 年第四季度编写了最终报告。

人力资源全球业务处

56. 人力资源全球业务处是秘书处人力资源和人才管理工作的一部分，由设在吉隆坡全球服务中心内的人力资源专门服务中心组成。人力资源全球业务处在秘书处努力实现世卫组织人力资源服务的现代化和标准化方面发挥着重要作用。

57. 人力资源全球业务处为员工统一提供服务，处理 130 多种人力资源活动，包括职员合同管理、法定差旅、自助人事管理、事件管理、主数据管理和年度合规工作。2021 年，人力资源全球业务处开始提供职员入职、薪资级别确定、修订后的离职调查、协助在任命、调动和离职时安排运送个人物品以及报销与 COVID-19 相关的检测和隔离费用等新服务。2022 年，人力资源全球业务处总结了经验教训和收集了数据，稳定提供了这些新服务。它将继续进一步协助改进这些领域的工作。

58. 2021 年，人力资源全球业务处为联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署设立了一个专门服务台，提供与任用、离职和法定差旅有关的服务。人力资源全球业务处于 2022 年完成了一年工作并进行了绩效评估。

59. 2022 年，人力资源全球业务处恢复了与世卫组织各区域办事处同事的季度会议，收集对服务的宝贵意见，并探讨如何可以一道改进工作。该处还继续为世卫组织紧急行动随时提供专门服务，包括在工作日两班倒、周日值班以及在周六和法定假日待命。

60. 人力资源全球业务处于 2022 年 2 月推出了一项新的统一服务，为在总部工作的新入职职员提供应享待遇专题入职培训，就新职员的所有应享待遇提供了全面指导。

职工健康和福祉

61. 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关键因素。世卫组织认识到，只有职员身体健康才能取得更多成就，因此正在根据各层级新的运作模式调整健康和福祉战略，确保人人享有良好的工作环境。

62. 为创建健康的工作环境，秘书处协助开展了各种计划和举措，其中包括：联合国医务主任网络；由世卫组织主持的联合国全系统职业健康和安全论坛；振兴和重塑了本组织的健康、安全和福祉委员会；并协助世卫组织精神卫生工作队实施联合国系统精神卫生和福祉战略。

63. 2022 年，精神卫生工作队拟订并协助开展了支持和促进工作场所精神卫生活动。它围绕一系列专题，协助提供了个人支持、互动网络研讨会和团队支持服务。精神卫生工作队委托开发了为世卫组织职员提供安康资源的一项应用程序，并于 2022 年 5 月启用了这项应用程序。

64. 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，保护和增进了世卫组织全球员工的健康和福祉。在当前 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、人力资源、楼宇管理和通信合作伙伴协作制定了职业安全与健康措施和指导意见；并为员工提供持续的医疗、心理和社会支持，包括在 COVID-19 大流行期间追踪接触者并采取额外措施保护和促进员工健康。在疫情期间，该司继续协助处理阿富汗、刚果民主共和国、埃塞俄比亚（提格雷和埃塞俄比亚北部地区）、几内亚和乌克兰等国发生的其他三级突发事件。

65. 此外，作为全球 COVID-19 应对措施的一部分，秘书处在全球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。医疗后送系统全天候运作，支持联合国和人道主义援助工作者在大流行期间留守执行任务。自 2020 年 5 月以来，该处已在世卫组织六个区域的 69 个国家中执行了 441 次医疗后送任务。工作队最近将 COVID-19 医疗后送机制延至 2022 年 12 月 31 日，每个季度进行一次审查。

66. 在职工健康和福祉领域，秘书处继续在部署之前、期间和之后提供支持。尽管取得了进展，但仍需提供额外的人力和财政资源，确保本组织三个层级职员获得平等支持。一名心理学家在一名心理学顾问协助下，继续为总部职员提供专门的工作场所心理健康协助。全球员工还可以获得关于在工作场所维护精神健康的培训。

67. 2022 年 9 月，秘书处启动了一项新的员工援助计划，在 70 个国家中，以 48 种语言为全球员工全天候提供咨询服务。可通过电话、电子邮件或应用程序获得该项服务。

68. 2022 年，总部职工顾问职位转入人力资源和人才管理司。自 2022 年 1 月以来，世卫组织增加了这一领域的资源，为职员提供进一步支持。东地中海区域区域办事处征聘了首位长期的区域职工顾问。

69. 在 2022 年上半年，职工顾问向乌克兰提供了紧急支持，包括访问了乌克兰国家办事处，向实地工作的职员提供咨询，并向高级管理层提出建议和可以采取的后续行动。

70. 职工顾问在一名顾问的协助下，通过自助小组和举办心理社会问题互动网络研讨会，向个人和团队提供了持续支持。

执行委员会的行动

71. 请执行委员会注意本报告及其附件，并审议关于总干事住房补贴的以下决议草案：

执行委员会，

审议了人力资源的最新情况¹，

建议第七十六届世界卫生大会通过下述决议：

第七十六届世界卫生大会，

注意到执行委员会关于总干事住房补贴的建议，

1. **确定**为总干事提供每月 7 000 美元的住房补贴，并每年参照日内瓦的消费物价指数进行调整；
2. **决定**这一住房补贴将取代可能适用于世卫组织职员的任何其他住房补助安排；
3. **决定**相应修改总干事的合同；
4. **决定**住房补贴于 2023 年 6 月 1 日生效，取代 WHA75(13)号决定(2022 年)批准的临时补贴。

¹ 文件 EB52/47。

附件 1

总干事住房补贴

背景

1. 第七十五届世界卫生大会审议了总干事的报告¹，并审议了文件 A75/31 附件所载执行委员会规划、预算和行政委员会提交第七十五届世界卫生大会的关于拟向总干事提供住房补贴的报告²，以及文件 A75/5 所载的对总干事合同草案的相应修正，在 WHA75(13) 号决定（2022 年）中决定：

(1) 推迟就拟议向总干事提供住房补贴的提案做出决定，通过执委会第152届会议和执委会规划、预算和行政委员会第三十七次会议提交2023年第七十六届世界卫生大会，由该届世界卫生大会做出决定；

(2) 鉴于特殊情况，向总干事提供每月5000美元的临时补贴。

2. 本附件提供了关于拟议总干事住房补贴的补充资料，供执行委员会第 152 届会议和执行委员会规划、预算和行政委员会第三十七次会议审议。

3. 住房补贴是联合国系统各组织行政首长可获得的一揽子报酬的一项内容。它是薪金净额、工作地点差价调整数和应酬津贴之外的补贴。补贴方式和金额由有关组织的理事机构核准。

4. 根据 WHA15.4 号决议（1962 年），执行委员会第三十一届会议审议了关于向总干事提供住房补贴或住房的报告³，并通过了 EB31.R23 号决议（1963 年）。执行委员会在 EB31.R23 号决议中决定暂时继续审议这一事项，并要求总干事在能够提出较具体建议时编写一份报告。

联合国系统其他组织的情况

5. 在各工作地点，联合国系统各组织对行政首长租金补贴做法不一，例如：直接提供住所；按联合国共同制定的福利标准提供租金补贴；单独提供住房补贴；全额支付租金。

¹ 文件 A75/31。

² 文件 A75/57。

³ 文件 EB31/32。

但也有些联合国组织并不提供任何补贴。以下是 2022 年 1 月时其他专门机构向行政首长提供补贴概况：

- 联合国粮农组织：直接租赁适当住房并承担相关费用
- 国际劳工组织：提供 100% 的月租金并承担固定费用
- 联合国教科文组织和国际农业发展基金：提供一套公寓并承担相关费用
- 国际原子能机构、国际电联、世界知识产权组织、联合国工发组织、世界旅游组织、世界粮食计划署：提供住房补贴
- 国际民航组织、万国邮联、联合国项目事务署、联合国妇女署：酌情提供租金补贴
- 国际货币基金组织、国际海事组织、世界银行集团、世界气象组织：未列明住房补贴

6. 驻日内瓦的专门机构直接为其行政首长提供住房补贴或支付住房费用具体情况如下：

机构	每年金额 (原货币)	每年金额 (美元)	每月金额 (美元)
国际劳工组织	144 000 瑞郎 (最高)	156 769 美元 (最高)	13 064 美元 (最高)
世界知识产权组织	77 145 瑞士法郎*	83 986 美元	6 999 美元
国际电联	71 400 瑞士法郎	77 731 美元	6 478 美元

*每年根据日内瓦的消费物价指数更新。

7. 因此，参照其它类似专门机构的做法，提议向世卫组织总干事每月提供 7000 美元的住房补贴，并每年参照日内瓦的消费物价指数¹进行调整。

¹ 日内瓦的消费物价指数由日内瓦州统计局发布。

附件 2

拟议修改总干事合同^{1,2}

关于住房补贴，考虑到附件 1 提供的信息，如果执行委员会建议卫生大会同意在总干事合同中确定每月向总干事提供 7000 美元住房补贴，将对总干事合同第 II 节第 2 段和第 III 节内容修改如下。

现有案文	拟议修改案文
<p>.....</p> <p>II.</p> <p>.....</p> <p>(2) 除按《职员细则》规定领取正常地区差额调整费和津贴外，自二〇二二年八月十六日起，总干事每年还可领取 21 000 美元或用合同双方同意的其它货币付给等值的社交津贴费，按月支付。社交津贴费完全由总干事自行支配，用于同其职务有关的社交活动。总干事有权领取和报销赴任、工作调动、任期届满的旅行津贴补助和搬家费用，以及因公出差和回籍假旅行津贴。</p> <p>.....</p> <p>III. 根据执委会的建议，卫生大会可审议和调整本合同中有关薪金额和社交津贴费的条款，经与总干事磋商后，使之与卫生大会可能决定的适用于在职职员聘任条件的任何规定相一致。</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>II.</p> <p>.....</p> <p>(2) 除按《职员细则》规定领取正常地区差额调整费和津贴外，自二〇二二年八月十六日起，总干事每年还可领取 21 000 美元或用合同双方同意的其它货币付给等值的社交津贴费，按月支付。社交津贴费完全由总干事自行支配，用于同其职务有关的社交活动。自二〇二三年六月一日起，总干事每月领取 7000 美元住房补贴。总干事还有权领取和报销赴任、工作调动、任期届满的旅行津贴补助和搬家费用，以及因公出差和回籍假旅行津贴。</p> <p>.....</p> <p>III. 根据执委会的建议，卫生大会可审议和调整本合同中有关薪金额和、社交津贴费和住房补贴的条款，经与总干事磋商后，使之与卫生大会可能决定的适用于在职职员聘任条件的任何规定相一致。</p> <p>.....</p>

¹ 总干事合同见文件 WHA75/2022/REC/1 附件 1。

² 拟删除的内容以删除线显示，拟添加的内容以黑体显示。