



监察员的报告

监察员的建议：实施进展

总干事的报告

1. 本文件概述了秘书处为落实监察员在提交执行委员会的报告中提出的各项建议而采取的行动¹。关于人力资源最新情况的文件²提供了补充资料，介绍了为进一步应对监察员在报告中提到的挑战和落实所提建议而采取的行动和举措。
2. 监察员办公室确定，有三个系统性领域需要秘书处酌情进一步审议和采取行动：
 - (a) 为包括管理人员在内的个人提供更大的支持；
 - (b) 促进持续改进业绩讨论；以及
 - (c) 需要采用恢复程序。

为包括管理人员在内的个人提供更大的支持

3. 监察员的报告指出，管理人员（特别是新加入本组织的管理人员）需要得到更多的支持，以有效利用业务规划流程来审查工作量，并确保人力计划符合目的，有明确的优先次序、明确的备选方案以及对不同级别的能力和筹资产生影响。在这方面，将结合目前的“发挥领导作用”培训课程大纲对管理人员的能力建设进行审查，并将确定需要纳入该课程大纲的额外管理培训领域。另外，还编写了一项旨在扩大辅导服务的提案，并将通过2024-2025双年度业务规划提出。将审查关于扩大和改进世卫组织全球指导规划的建议，以便纳入下一双年度计划。

¹ 见文件 EB154/INF./3。

² 见文件 EB154/47。

促进持续改进业绩讨论

4. 与人力资源和人才管理司、监察员办公室和世卫组织职工健康和福祉司合作，为各区域管理人员举办了旨在解决业绩问题的讲习班。计划在 2024-2025 年做出更大的努力，根据外部审查提出的建议，并与各主要办事处的利益攸关方开展合作，更新业绩管理系统、政策和指导文件。将通过制定下一双年度的综合工作计划，听取所有利益攸关方的意见，重点关注集体优先事项，包括加强评价、同行和同事关系，对促进建设相互尊重、安全和健康的工作环境作出进一步的投资。

需要采用恢复程序

5. 本组织意识到，需要确保对所有类型的指控迅速展开调查，确保已采取行动，不仅要在政策层面将各种标准和基准纳入政策框架，而且要在业务层面采用电子手段，有效监督和管理纪律案件。

6. 本组织新制定的《关于防止和处理报复的政策》与其他国际组织在界定报复行为和缩小在保护举报人方面存在的差距方面的最佳做法保持一致。这项政策侧重于将内部监督服务司作为所有类型指控的切入点，以确保调查过程无缝进行，同时保留道德操守部门在建议采取有效措施以防止报复方面的作用。调查、道德操守和人力资源部门之间的密切合作是确保及时采取保护措施以及为举报人提供有效保护的关键。

7. 本组织坚决反对任何形式的虐待行为和不正当性行为。在采取行动防止和处理不当行为时，本组织遵循的指导原则是，必须遵守所有各方的正当程序权利，确保程序透明和及时，并通报结果和决定。相关政策还包括与处理滥用程序和恶意提出索赔有关的规定，这对确保本组织程序的公信力至关重要。

8. 根据监察员的建议，正在与所有利益攸关方密切合作，采取行动为受到纪律程序不利影响的工作人员恢复相互尊重的工作场所文化，并尽量减少这些程序造成的所有意外后果。

前一份监督员的报告所提建议的后续行动¹

非正式解决在内部司法系统中的地位：非正式优先

9. 在工作人员通过内部司法系统提出申诉之前解决其关切，努力让他们采用非正式解决手段，其中包括由人力资源和人才管理司主持和制定个案解决方案，特别是在业绩管理和与工作场所冲突有关的申诉方面。在这方面，正在采取若干举措，例如：

(a) 正在进行非正式和正式司法系统以及相互尊重的工作场所方面的培训，以提高对职工权利和非正式解决的好处的认识；

(b) 建议设立一个职工关系干事职位，帮助职工以非正式方式解决与工作有关的冲突。已与世卫组织职工协会讨论了该提案，目的是要落实一位外部顾问在 2022 年上半年期间进行世卫组织/艾滋病署内部司法系统和附属实体审查时提出的一项建议；以及

(c) 与来自人力资源和人才管理司、总干事办公室、合规、风险管理和道德操守办公室、监察员办公室以及职工健康和福祉司的代表定期举行会议，处理与工作场所冲突和（或）就业相关问题有关的具体案件。这样以来，可以在找到长期解决方案之前探讨缓解冲突的各种方案。

10. 在做出这些努力的同时，如果职工因提交行政审查申请而正式诉诸内部司法系统，行政审查小组可在与职工协商后，同时探讨非正式解决方案。2022 年，有超过 14% 的行政审查申请是通过与相关职工进行友好协商解决的，并致使其撤回申请。

一支员工队伍：一个相互尊重的工作场所

11. 应总干事要求在 2020 年 11 月成立的全球工作队审查了世卫组织现有合同方式的使用情况及其对员工队伍的影响，监察员也参加了该工作队。该工作队在 2022 年 12 月提交了其最后报告，当中载有 6 项总体建议及 27 项子建议。

12. 工作队的建议是相互依存的，目前正在通过以下两种方式加以处理：

(a) 适当采用现有合同方式并达到其预期目的。在这方面，特别考虑了精简职位和合同类型以及如何促进从临时任用向定期任用过渡的问题。这方面的一个关键因素始终是为世卫组织制定一个简单明了的拟议新合同框架，以便为管理人员采用适当

¹ 见文件 EB152/INF./3。

