



人力资源：年度报告

总干事的报告

引言

1. 世卫组织于 2022 年 4 月 22 日在本组织网站上公布了截至 2021 年 12 月 31 日的人力数据¹。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。世卫组织转型进程报告所列的人力资源重大举措是世卫组织转型议程的一部分。根据人力资源战略，采用了下述主要转型工作流程：(1)实行一项注重影响的以数据驱动的策略，通过绩效管理程序，使所有职员日常工作与《2019-2023 年第十三个工作总规划》保持一致；(2)实行包括招聘和绩效管理在内的“同类最佳”流程；(3)采用三个层级一致的新运作模式，实行新的人力资源服务提供模式；(4)采取措施确保员工队伍积极进取并胜任其职，并在三大支柱下采取多项举措，特别是设法留住人才和创造有利的工作环境。此外，2021 年是世卫组织职工年，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。

2. 本报告附件提议修改总干事的合同草案，为总干事提供住房补贴²。

人力趋势

3. 截至 2021 年 12 月 31 日，世卫组织职员³总数为 8688 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 2.9%。2020 年 12 月至 2021 年 12 月期间，本组织三个层级每一级职员人数占总人数的百分比变化如下：总部职员百分比从 2020 年 12 月的 31.2% 增加到 2021 年 12 月的 32.7%；各区域办事处职员百分比在 2020 年 12 月至 2021 年 12 月期间从 24.5% 降至 24.1%；在国家办事处，这一百分比从 2020 年 12 月的 44.3% 降至 43.2%（图 2）。总部职位比例相对增加

¹ 见 <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2021>（2022 年 5 月 2 日访问）。

² 另见文件 A75/5。

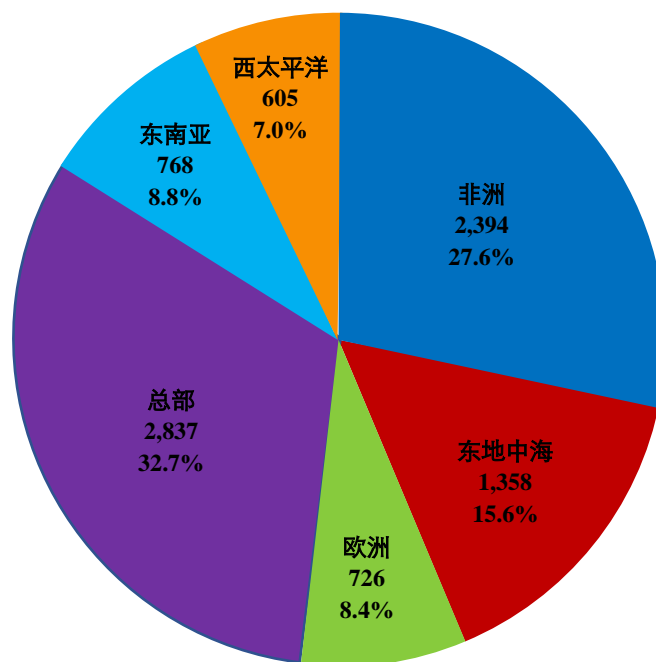
³ 所有数字均包括由世卫组织代管的特别规划和合作安排下的职员。但不包括泛美卫生组织、国际癌症研究机构或由世卫组织提供行政管理服务的任何机构的职员。

的部分原因是，随着消灭脊灰行动缩减规模，裁撤了职位，特别是在国家级裁撤了职位。同期，持有专业及以上职类长期任用合同的人数有所增加。2021年12月，此类职员分布情况如下（括弧内为2020年12月数据）：总部49.6%（48.2%），区域办事处30.4%（32%），国家办事处20%（19.8%）。

4. 2021年1月1日至12月31日期间，职员费用为11.85亿美元，占本组织37.18亿美元总支出的32%（2020年1月至12月期间占比为39%）。

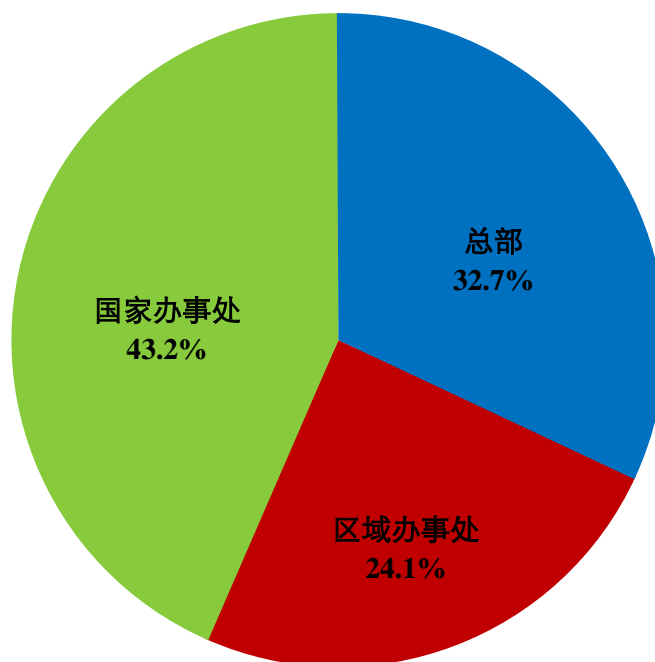
5. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2020年1月至12月期间签署了执行工作协议的顾问和个人共有1674人，2021年1月至12月期间增至2107人（见人力数据表20）。同时，特别服务协议下雇用的人数从4408人（2020年1月至12月）增至5239人（2021年1月至12月）。

图 1. 截至 2021 年 12 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况



职员总数：8688

图 2. 截至 2021 年 12 月 31 日世卫组织各层级的职员分布情况



6. 截至 2021 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 46.8%（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 12 月的 44.2%。2021 年 12 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 36.4%，与 2020 年 12 月的 35.5% 相比有所增加。应指出的是，自 2017 年以来女性占比已增加了 5 个百分点（见图 4）。自 2017 年以来，P5 级女性职员的比例也显著上升，从 2017 年 7 月的 40.3% 上升到 2021 年 12 月的 46%。总干事致力于实现男女均等目标。在他领导下，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 12 月 31 日时，38.2% 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。

图 3. 各主要办事处专业及以上职类女性职员百分比

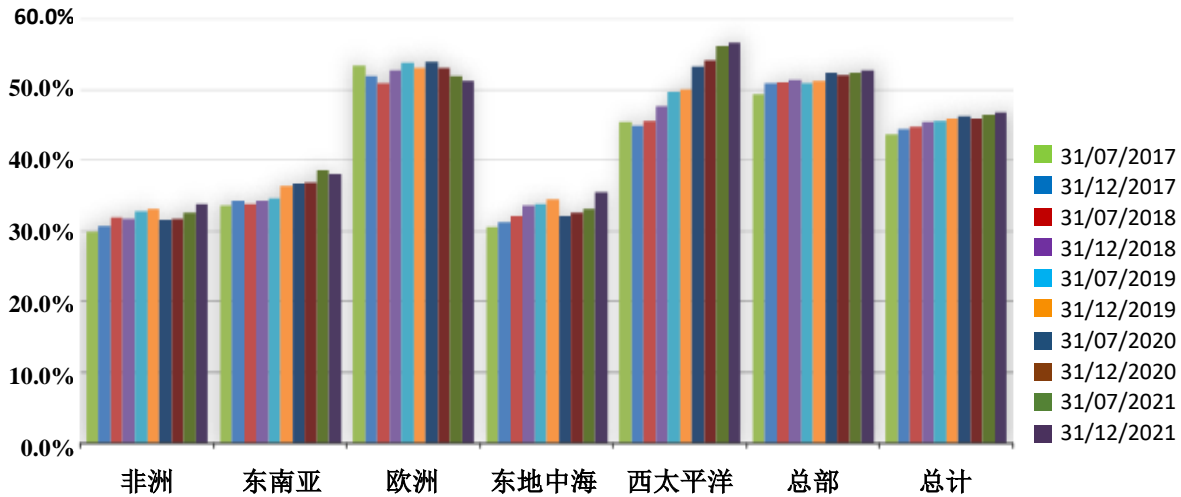


图 4. 性别均等：2017 年 7 月至 2021 年 12 月的趋势

指标	2017 年 7 月	2017 年 12 月	2018 年 7 月	2018 年 12 月	2019 年 7 月	2019 年 12 月	2020 年 7 月	2020 年 12 月	2021 年 7 月	2021 年 12 月	2017 年 7 月至 2021 年 12 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%	46.8%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.1 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%	44.2%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.1 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%	38.2%	自 2017 年 7 月以来增加了 3.2 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%	自 2017 年 7 月以来增加了 5 个百分点

7. 截至 2021 年 12 月 31 日，29.9%的会员国（即 197 个会员国中的 59 个）¹为无额国或缺额国（见图 5 和人力数据表 4）。这一百分比与 2020 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，9 个会员国移出或移入了理想占额幅度。

¹ 包括三个准会员。

图 5.按地域代表性显示的 2021 年 12 月 31 日时世卫组织会员国占额情况

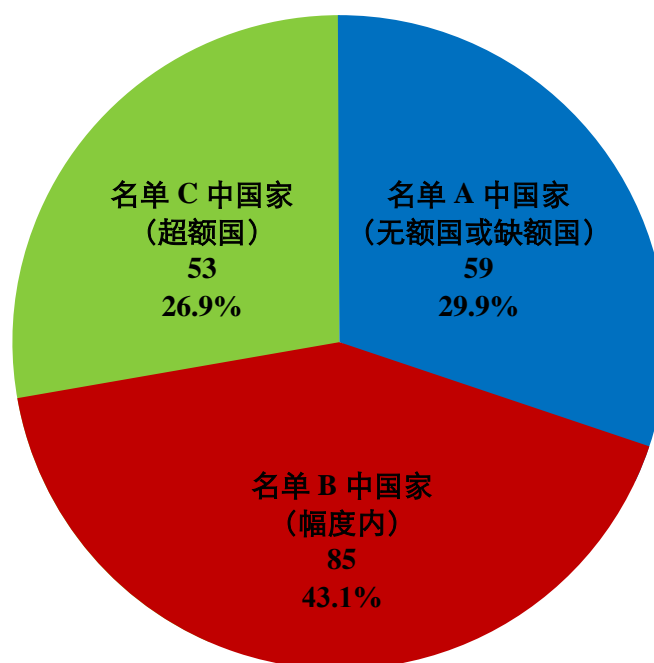


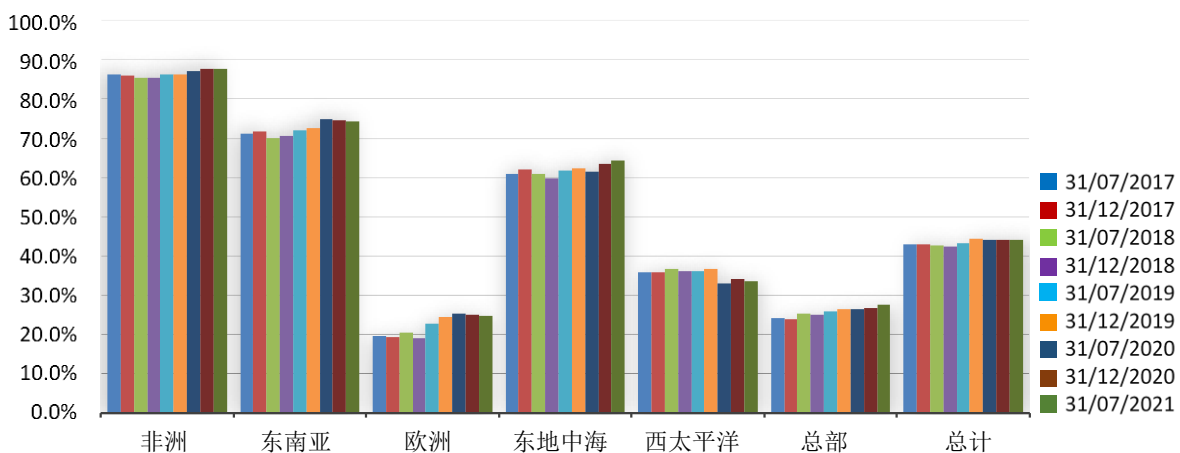
图 6. 地域代表性：2017 年 7 月至 2021 年 12 月期间的趋势

指标	2017 年 7 月	2017 年 12 月	2018 年 7 月	2018 年 12 月	2019 年 7 月	2019 年 12 月	2020 年 7 月	2020 年 12 月	2021 年 7 月	2021 年 12 月	2017 年 7 月至 2021 年 12 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%	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人员（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%	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%	自 2017 年 7 月以来增加了 4.1 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%	自 2017 年 7 月以来增加了 6.9 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%	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工作人员，特别是 D1 和 D2 级人员占比有所增加。具体而言，在 2020 年 12 月至 2021 年 12 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 43.8% 增至 44.9%（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 12 月的 39.1%。图 7 按主要办事处显示了 2017 年 7 月至 2021 年 12 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 显示女性申请人的长期趋势，表 11b 显示申请人地域代表性趋势。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，并计划从 2021 年开始进一步扩大宣传和物色范围，包括加大投资力度以改善地域代表性（见下文第 11 至 16 段）。

图 7. 按主要办事处显示的 2017 年 7 月至 2021 年 12 月来自发展中国家的国际专业类职员百分比变化情况



10. 按照世卫组织转型工作的战略方向，2017 年 7 月至 2021 年 12 月期间，高级管理人员（P6 及以上）人数从 275 人增至 295 人（+7%）（图 8）。

图 8. 2017 年 7 月至 2021 年 12 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 对比 2017 年	2017 年 7 月	2021 年 7 月	2021 年 对比 2017 年	2017 年 7 月	2021 年 7 月	2021 年 对比 2017 年	2017 年 7 月	2021 年 7 月	2021 年 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%
总计	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，与会员国合作开展了一些外联活动，以改善地域代表性和加强性别均等。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。利用与外部服务提供商的新协议，我们开展有针对性的外联和招聘活动，努力围绕多样性目标改善绩效，特别是实现性别均等和改善地域代表性。

12. 自 2020 年底以来，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，参加了多次网上招聘活动，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，秘书处在线参加了专门针对妇女、年轻专业人员和/或来自缺额国国民的九次全球职业活动。人力资源和人才管理司参与提供世卫组织访客服务，并应要求提供了有关就业和青年专业人员规划的信息。

14. 2021 年 4 月，世卫组织启动了一个新的全球就业机会网站，在网站上生动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/careers>) 指出世卫组织是有吸引力的雇主，并介绍了世卫组织公共卫生使命、核心价值观和工作环境。网站直观简便，向潜在候选人介绍了世卫组织的工作领域、最低就业要求、合同类型和说明，并提供了各项人才规划的链接。职业网站内容以世卫组织所有语言提供，列有所有全球通用职业内容，并与世卫组织所有区域和国家外联网站以及世卫组织职位空缺网站无缝链接。它使用方便，并具包容性和多样性。

它展示了世界各地世卫组织职员队伍，向来自无额国和缺额国的潜在候选人、年轻人和妇女展现了多样化职员以及他们在世卫组织的真实经历。

15. 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各代表团和技术网络提供最新信息。针对部分职位，外部服务商协助开展了有针对性的外联活动。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。

16. 2021年下半年，世卫组织启动了针对最不发达国家35岁以下候选人的青年专业人员规划。于2021年11月和12月公布了14个空缺职位。世卫组织通过Instagram、Twitter和LinkedIn网站开展了外联活动，包括与46个目标国家的国家办事处负责人、世卫组织图书馆网络和技术网络进行了外联活动。此外，ImpactPool还专门为青年专业人员项目安排了一次职业活动。该活动专门针对符合条件的候选人，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。还提供了与人力资源专家进行一对一互动的机会。这一活动的影响超越青年专业人员规划的范围，有助于候选人应聘世卫组织各地职位。一项直接影响是，在这次职业活动前夕，青年专业人员规划最初6个空缺职位的合格女性申请人占31%，而到申请截止时，合格女性申请人增加到38%。同期，符合国籍和年龄标准的合格候选人从59%增加到68%，申请人来自42个符合条件的国家（总共有46个符合条件的国家）。第一批青年专业人员预计于2022年上半年开始在世卫组织工作。将借鉴青年专业人员规划的外联活动经验，在2022年进一步广泛开展外联工作。

17. 世卫组织于2022年初更新了残疾人就业政策。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。招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。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。

招聘和遴选

18. 根据世卫组织转型议程，我们分析了招聘程序，确定了可以精简和改进的领域。世卫组织于2019年初推出了一项试点招聘计划，主要通过改善候选人筛选服务，将总招聘时间从平均156个日历日减少到112个日历日（80个工作日）。到2020年，情况已获改善，招聘时间在36到216个日历日范围内，平均减至126个日历日。我们总结了试点项目的经验教训并提交了最后报告，其中提出了对下一阶段试点项目的建议。将在下一阶段试点中探索使用更多新工具，包括使用人工智能和心理测试工具，并探索瓶颈问题的解决方法。

19. 试点项目涵盖总部招聘工作。在总部之外，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。可能由于借鉴了试点项目的经验教训，2021 年全球平均招聘时间减至 141 日，招聘时间范围为 29 至 376 日。我们将进一步分析 2021 年数据。

20. 为新成立的全球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 2022 年下半年全面投入运作。

全球实习生规划

21. 根据卫生大会 WHA71.13 号决议（2018 年）的要求，我们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 年搁置至今。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。

22. 尽管如此，审查 2018 年至 2021 年期间在执行 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），我们仍在继续努力更新程序和流程，确保该规划一旦恢复，便能适当运作，并确保世卫组织所有区域之间更加协调一致。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；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。

23. 在编写本报告时，暂停规划的决定仍然有效。世卫组织不建议提供远程实习机会。一旦恢复实习规划，将在外部网站上公布所有实习机会。

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》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，并须加强个人和管理层的能力及问责制。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（在转型工作期间于 2019 年 3 月进行了流程分析并发布了一份报告）显示，对照其他组织，世卫组织仍然面临诸多挑战。

25. 2021 年，我们继续执行 2019 年 3 月报告中提出的各项建议。绩效管理发展系统中的团队目标是强制性目标，它们与相互尊重的工作场所主题保持一致。职员和主管继续根据《2019-2023 年第十三个工作总计划》制订相关目标。于 2021 年 12 月成功实施了 2021 年卓越奖规划。

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工作发出了建议征集书。其目标是，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，并吸取经验教训和采取纠正行动。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¹，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²。评价委员会审查了收到的审计投标书，并向高级管理层提供了建议。审计工作预计于 2022 年 4 月开始，在 2022 年第三季度结束。

27. 业务管理系统项目包括一个绩效管理模块。目前我们正在与新的全组织资源规划服务提供商举行这一领域的工作会议。该模块将取代现有工具 eWork。将参考全球绩效管理审计结果设计这一模块。

职员学习和发展

28. 我们在继续实施由非洲区域牵头的领导能力培训规划。2021 年期间，为讲法语的女职员专门举办了领导能力培训，并在欧洲区域推广了该项规划。计划在其他主要办事处实施此规划，但由于 COVID-19 大流行，实施工作推迟。

29. 在 2020-2021 双年度期间，世卫组织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 P2 和 P3 级国家专业官员；以及
- 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。

¹ 见文件 A72/6。

² 文件 EBPBAC33/2。

30. 根据联合国系统职员学院的行政人员培训项目，143 名职员参加了以下领域的在线和虚拟培训课程：生动的现场虚拟培训；有效的写作技巧；知识管理基本技能；方案支助和行政职能方面的领导技能；在联合国系统从事职业生涯；监督技能：人员和绩效管理；培训师的基本技能；方案支助和行政人员协助举办虚拟活动的技巧。联合国系统职员学院将在 2022 年继续提供各种培训课程。

31. 此外，截至 2021 年底，全球学习与发展委员会批准了 2022-2023 双年度 23 项全球学习项目和 35 项区域学习项目。全球学习项目包括：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；LinkedIn 学习平台提供的 5000 多个短期课程；全球采购；绩效管理；对管理人员的辅导；以及关注残疾问题和包容残疾人。区域项目包括：加强世卫组织代表的能力；调动资源和接触捐助方；制订国家战略计划；管理冲突。

32. 世卫组织强制性培训完成率如下：

- 预防性剥削和性虐待专题培训：于 2021 年 11 月 3 日要求世卫组织所有职员（15000 多人）在 2022 年 2 月 3 日之前完成培训。截至 2021 年 12 月 31 日，共有 5671 名职员和编外人员完成了培训；
- 联合国“自豪地服务——对性剥削和性虐待行为零容忍”在线培训（92.5% 完成率）；应指出的是，该课程于 2021 年 10 月停止，由预防性剥削和性虐待专题培训取代；
- 题为“预防骚扰、性骚扰和滥用职权”的联合国培训课程（90% 完成率）；应指出的是，该课程于 2021 年 1 月停止，于 2022 年 3 月由题为“全组织相互尊重：预防性骚扰和其他违禁行为”的新课程取代；
- 联合国 BSAFE 安全意识培训（迄今已有 12260 多名职员完成）；
- 网络安全要点和防止网络钓鱼培训课程（89% 完成率）；
- 网络安全进修培训课程（84% 完成率）。

33. 还将举办其它强制性培训，例如世卫组织“全组织相互尊重”强制性培训（于 2022 年第一季度推出）和世卫组织道德操守强制性培训（将于 2022 年第四季度推出）。

34. 在 2020-2021 双年度，共有 3225 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：40%学员来自世卫组织总部，23%来自非洲区域，13%来自东南亚区域，12%来自东地中海区域，6%来自欧洲区域和西太平洋区域。我们扩大了语言课程，增加了新的主题和授课方式。大约 300 名职员参加了强化课程，135 名职员参加了相关软性沟通技能的专题培训课程。通过全球语言规划，2020 年和 2021 年期间，共有 236 名职员参加了语言能力考试，与上一个双年度相比，考生人数增加了 27%。

35. 由于 COVID-19 疫情，自 2020 年以来，以在线方式开展了总部入职培训规划。为此不得不调整了入职培训，改为虚拟方式提供，并缩短了培训时间。这也带来了机会：在 2020-2021 双年度，由于不限参加人数，平均每次有 75 人应邀参加培训课，而前几年只有 20-30 人被邀参加面对面入职培训。此外，入职培训课有视频记录，如果学员无法实时参与，可以事后查看视频。

36. 于 2021 年 12 月聘用了一家咨询公司，负责在全球范围内推出 360 度反馈流程，以促进员工发展，为他们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。预计这一进程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。它将于 2022 年第一季度末分阶段推出。第一批职员由总部各位司长牵头，每个司最多有 7 名职员参加。将采用交流工具，在启动 360 度反馈程序之前向所有职员介绍情况。在收到反馈后，将向每位职员提供一份报告，并将针对报告所列结果安排职员与一名外部顾问单独会面。

辅导

37. 根据全组织发展方针，实行了世卫组织全球辅导规划，以支持职员的职业发展、在职学习、知识共享和能力建设。目前共有 177 名导师。所有职等和世卫组织所有区域的职员都参加了该项规划。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”，促进讨论职业发展事宜。

38. 自 2021 年 1 月以来，共有 42 名职员建立了辅导结对关系。其中许多结对师生通过职业管理和发展团队提供的在线讲习班接受了培训和指导。2021 年，还开展了合作辅导项目。2021 年 2 月，通过与联合国秘书处的合作，世卫组织首批 25 名职员参加了联合国“携手并进(Together)”辅导项目，为本组织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国际培训中心的女性辅导项目。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。

39. 在非洲区域，制订了针对非领导职务工作人员的补充发展规划，以加强组织实效，转变组织文化，并实行强有力的领导能力培训规划。此后，采取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，由资深或较有经验的职员支持初级职员实现专业发展并帮助提高其绩效。该规划的目标是加强职员之间的合作，并增强初级职员的权能。第一批（2020年7月至12月）33名高级职员导师完成了培训，并与65名初级职员结成师生关系。该指导规划是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月参与该规划。115名导师（包括来自其它区域的职员）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结成伙伴关系。第二项举措是团队绩效规划。该规划基于世卫组织的能力框架，提供32个培训模块和个人辅导课程。其目的是发展高绩效团队，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，还为21名技术和业务人员举办了4次讲习班和30次个人辅导。

职业路径和职业发展

40. 已开发了高级职业管理框架，框架重点是两类可能的职业发展方向：公共卫生类和业务类。2021年2月和3月期间对世卫组织全体职员进行了一项全球调查，根据所收到的意见和反馈查明了这两大职业发展方向的职业路径。各主要办事处答复该项调查的职员人数空前多。于2021年7月向总干事、高级管理层以及世卫组织全体职员提供了一份主要调查结果报告。于2021年10月开始与业务类职业方向的各位负责人面谈，之后将与本组织三个层级的职工代表集中讨论，以便更周密地规划职业路径。为了使世卫组织全体职员了解这一领域的最新进展，在2021年期间向全体职员在线发送了5篇职业路径和发展专题通讯稿。

41. 2021年，继续远程开展职业管理活动、辅导、指导、情商培训和团队建设课程以及职业咨询服务，促进真正覆盖全球各地职员。根据2019年职业路径和能力建设工作队的建议，于2021年推出并提供了两期名为“Advance（前进）”的新职业发展课程，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。世卫组织内部一些合格教练为此提供了辅导服务。该课程于2021年12月在米兰举行的职业发展圆桌会议上获得了职员参与创新奖。将于2022年安排新的学员参加此课程。

42. 2021年期间，与国际知名人士一起举办了五期在线互动大师班，全球2000多名职员积极参加了关于营建工作场所相互尊重的文化、领导力、沟通和变革管理技能相关主题的讲座。

43. 已选定人才管理平台，准备将其纳入新的全组织资源规划系统，以满足集中管理人才要求。已着手开展业务流程优化阶段工作，努力确定关键要求、技术特征和流程步骤。

流动性

44. 2021 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长期职员人数为 225 人，高于 2020 年 1 月至 12 月期间的 162 人（见人力数据表 14 和 15）。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下降：2020 年为 47%，2021 年降至 38%。

45. 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，负责根据世卫组织地域流动政策制订强制流动做法指南。该工作队与职员们进行了广泛协商，参照联合国其它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提交全球政策小组审议。增加了在改进人力资源流动一览表工具方面的投资，提供了关于职员及其流动数据的最新信息。

46. 于 2020 年 10 月启动了一项模拟演练工作，以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的主要内容。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模拟演练。其中 128 名职员应邀在 2020 年 11 月至 2021 年 1 月期间参与了申请和安置程序。安置小组委员会于 2021 年第二季度召开会议，审理了模拟安置申请，并向流动咨询委员会提交了建议。流动咨询委员会于 2021 年第四季度召开会议，就模拟安置安排提出建议，并就模拟演练提供了反馈意见。根据本组织和有关职员最佳配置原则，模拟安置了 65 人。将在最后报告中反映这些参加模拟演练的职员的广泛反馈意见，以协助制订实施计划。模拟工作于 2021 年 12 月结束，将于 2022 年报告这次模拟演练活动的经验教训和建议。

创造有利的工作环境

多样性、公平性和包容性

47. 2020 年期间，编制了关于世卫组织人力资源多样性、公平性和包容性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，并指

导开展“倾听、学习和共同行动”。进一步审查了该方针和行动计划，以便与专家提出的建议保持一致。计划于 2022 年发布初步方针和行动计划，今后将根据“倾听、学习和共同行动”结果予以更新。

防止滥用行为，包括性骚扰

48. 2021 年 3 月，世卫组织推出了关于预防和处理滥用行为的政策。滥用行为涵盖骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力行为。该政策适用于世卫组织所有职员、编外人员和在世卫组织工作的其他个人，加强了申诉程序的一致性，同时还规定需要特别注意和升级与性骚扰有关的指控。自制定该政策以来，我们推出了实施计划，其中包括开展强有力的宣传运动和传播新的宣传材料和资源，定期提醒职员在防止和处理滥用行为方面的职责。还制定了世卫组织活动外部参与者行为守则，其中规定了参与者在处理滥用行为方面的义务以及从事此类行为的后果。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。除其它工具外，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。此外，我们建立了一项制度，确保所有办事处实施该政策所列的预防措施。此外，正与负责预防和应对不端性行为事务司协调采取行动，以便建设机构能力，确保有效预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰现象。

内部司法制度

49. 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进一步改进。秘书处已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。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做法，并评估这些机制是否足以和有能力和能力实现适用的各种监管框架中规定的目标。

弹性工作安排

50. 根据由总干事设立的负责审查弹性工作安排的世卫组织工作队确定的、已于 2021 年 5 月获得全球政策小组批准的框架，人力资源和人才管理司制订了关于在本组织各层级全面实施弹性工作安排的一项政策草案。该政策目前处于正式磋商和批准程序的最后阶段，我们争取在采取必要的系统改进措施并考虑到各主要办事处特点的情况下，于 2022 年第三季度开始实施。正在拟订有关配套措施。

合同模式

51. 2020 年 11 月，成立了全球三个层级工作队，审查世卫组织现有合同安排的使用情况，以便：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。该工作队预计将在 2022 年完成工作并提出建议。

人力资源全球业务

52. 人力资源全球业务处隶属人力资源和人才管理司，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。在秘书处努力促进世卫组织人力资源服务现代化和标准化的进程中，人力资源全球业务处发挥着重要作用。

53. 2021 年期间，除了常规交易处理服务外，人力资源全球业务处继续为各项 COVID-19 大流行相关过渡措施提供支持。采用了多种复杂的业务方案，以确保在艰难情况下能够顺利运作。

54. 人力资源全球业务处于 2021 年推出的改进措施和新颖服务包括：采取措施加强世卫组织的招聘门户网站 **Stellis**，将甄选和入职服务分开，以确保数据安全和职责分离；为总部业务提供入职和职档确定服务，并可将此种做法扩展到其它主要办事处；为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划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，人力资源全球业务处现在提供由本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，人力资源全球业务处现在负责协调对所有离职工作人员的最新在线离职调查，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

55. 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。

56. 为创建有益健康的工作环境，世卫组织职工健康和福祉司协助开展了各种规划和举措，其中包括协助联合国医务主任网络和由世卫组织主持的联合国全系统职业健康和安安全论坛，还帮助振兴和重塑了本组织的健康、安全和福祉委员会，并促进世卫组织精神卫生工作队实施联合国系统精神卫生和健康战略。

57. 2021 年，精神卫生工作队提出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。将于 2022 年启用该工作队委托开发的为世卫组织职员提供安康资源的一项应用程序。

58. 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了至关重要的作用，努力保护和促进世卫组织全球员工的健康和福祉。在当前 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；并为职员提供了持续的医疗、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增进职员健康。在大流行期间，该司继续为应对其他 3 级突发事件提供支持，包括在阿富汗、刚果民主共和国、埃塞俄比亚（提格雷和埃塞俄比亚北部）以及几内亚提供支持。

59. 此外，在全球应对 COVID-19 工作中，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。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 70 个国家中执行了 445 次医疗后送任务。联合国全系统医疗后送工作队最近将 COVID-19 医疗后送机制延至 2022 年 12 月，每季度进行一次审查。

60. 职工健康和福祉司继续在部署之前、期间和之后提供咨询和支持。尽管取得了进展，但仍需提供更多的人力和财政资源，确保在本组织三个层级为世卫组织职员提供同等支持。

卫生大会的行动

61. 请卫生大会注意本报告，考虑附件中提出的关于向总干事提供住房补贴的建议，确认文件 WHA75/5 所载的对总干事合同草案的相应修订，向总干事每月提供 7000 美元住房补贴。

附件

总干事住房补贴

背景

1. 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，替代所有国际职员有权获得的租金补贴。补贴方式和金额由有关组织的理事机构核准。

世卫组织的情况

2. 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¹，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。在提交这样一份报告之前，实行了通常的租金补贴规定。

3. 根据这些规定，将助理总干事及以上职等人员的最高合理租金水平（即为计算个人租金补贴额而予以考虑的最高租金）上调 20%（《电子手册》III.3.14.240）。根据租金补贴方案，每月实际应付租金补贴额取决于薪资以及家庭规模和核准的相应卧室数量。

4. 按照该方案，过去未向总干事支付租金补贴或仅支付微不足道的租金补贴。现任总干事迄今无资格获得租金补贴。

联合国系统其它组织的情况

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：直接提供住房；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。有些联合国组织不提供补贴。以下是 2021 年 1 月时其它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

¹ 文件 EB31/32。

- 联合国教科文组织：提供一套公寓并承担相关费用
- 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：提供住房补贴
- 国际农发基金、万国邮联、世界气象组织：提供租金补贴
- 国际民航组织、国际货币基金组织、国际海事组织、世界银行集团：未列明住房补贴

6. 与世卫组织具有类似规模和复杂程度或类似地点的专门机构为其行政首长直接提供住房补贴或支付住房费用的具体情况如下：

机构	每年金额	每年金额（美元）	每月金额（美元）
联合国粮农组织	180 000 欧元（最高）	200 160 美元（最高）	16 680 美元（最高）
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 瑞郎	83 986 美元	6999 美元
国际电联	71 400 瑞郎	77 731 美元	6478 美元

注：根据 2022 年 3 月 1 日汇率计算。

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。

= = =