



## 人力资源：年度报告

### 执行委员会规划、预算和行政委员会 向第七十五届世界卫生大会提交的报告

1. 秘书处介绍了关于人力资源的年度报告<sup>1</sup>，并解释说，已采取许多举措维护人力资源战略的三大支柱，即吸引人才、留住人才和促进有利的工作环境。工作重点仍然是建立和维护一个安全和互相尊重的工作环境，促进多元化、公平和包容等主要原则。
2. 为表彰工作人员在冠状病毒病（COVID-19）大流行期间的努力，世卫组织人力队伍年已延长至 2022 年。职工精神卫生和福祉仍然是特别关注领域，已经采取了许多措施来保护长时间远程工作的职工，并根据全球工作模式变化调整本组织的灵活工作方法。
3. 委员会对报告表示欢迎，对秘书处为吸引人才和促进整个组织多样化、公平和包容所作的努力表示赞赏。它欢迎关于虐待行为的新政策，并敦促秘书处确保充分落实关于防止和应对性剥削、性虐待和性骚扰的强制性培训。
4. 在答复委员会对采用更灵活工作安排所表示的关切时，秘书处澄清说，将借鉴在 COVID-19 疫情期间吸取的经验教训，应用这种灵活性的方式将取决于工作性质。
5. 委员会认可世卫组织职工在 COVID-19 疫情期间的专心工作，并支持职工福祉是实现本组织目标的基础这一原则。秘书处确认，在甄选和招聘过程中，确保最高标准的效率、能力和诚信是首要考虑因素。
6. 委员会赞扬在提升本组织三个层级的性别平等和地域代表性水平方面所取得的进展。但是，委员会仍然感到关切的是，某些引人注目的领导职位仍然空缺，例如世卫组织驻刚果民主共和国代表的职位。在这方面，秘书处告知委员会，已经确定一名世卫组织驻刚果民主共和国代表候选人，不久将收到该国主管部门对填补该职位人选的最后批准。

---

<sup>1</sup> 文件 A75/31。

7. 秘书处还告知委员会，已经制定一个程序，将联合国关于种族主义的调查纳入世卫组织打击工作场所歧视的工作；将在理事机构之后的会上提供更多最新情况。秘书处确认，全球职工流动模拟演练已经结束，将向高级管理层提出通过演练总结的建议，供其进一步指导和批准。
8. 委员会注意到 COVID-19 大流行导致实习规划停止，要求提供进一步资料说明何时重新开始。秘书处解释说，如条件允许，将于 2022 年晚些时候恢复实习规划，并将特别注意确保实习生到场。
9. 关于报告附件提出的总干事住房津贴问题，一些会员国提醒秘书处文件迟发，表示需要更多时间来审议该提案，欢迎秘书处提供更多资料。与此同时，人们承认，总干事需要在日内瓦这个高成本工作地点有适当的住房，特别是从秘书处提出的安全角度来看。
10. 总干事强调在高级领导层实现性别平等和地域代表性的进展，并确认将继续采取行动确保所有职类取得同样进展。他还强调已启动世卫组织青年专业人员规划，将为世界各地有能力的青年提供在本组织内工作的机会。

## 向卫生大会提出的建议

11. 委员会代表执委会建议卫生大会注意该报告，并提议指导秘书处在执行现有任务时应：
  - (a) 继续尽一切努力改善地域代表性；
  - (b) 继续努力在本组织各级实现性别平等；
  - (c) 努力确保充分落实关于防止和应对性剥削、性虐待和性骚扰及其他形式虐待行为的强制性培训；
  - (d) 致力填补世卫组织代表职位空缺；
  - (e) 进一步投资于向工作人员提供社会心理支持，特别是在国家一级；
  - (f) 继续努力促进雇用残疾人；
  - (g) 考虑联合国关于种族主义的调查结果，以便在世卫组织内落实适当措施，同时充分尊重世卫组织《组织法》第 35 条。

12. 委员会建议，文件 A75/31 附件所载总干事住房津贴申请提案，以及文件 A75/5 所载总干事合同草案相应修正案，应推迟审议并通过执委会第 152 届会议和执委会规划、预算和行政委员会第 37 次会议提交第七十六届世界卫生大会。

13. 委员会进一步建议，鉴于特殊情况，在第七十六届世界卫生大会作出决定之前，第七十五届世界卫生大会应向总干事提供每月 5000 美元的临时津贴。

= = =