



人力资源：年度报告

总干事的报告

引言

1. 除了 2023 年 4 月 4 日在世卫组织网站上公布的截至 2022 年 12 月 31 日的人力数据之外，本报告概述截至 2022 年 12 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¹。世卫组织转型进程报告所列的人力资源重大适当举措是世卫组织转型议程的一部分。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。
2. 本报告载有关于拟为总干事提供住房津贴的附件。

人力趋势

3. 2022 年 12 月 31 日，世卫组织职员总数为 8983 人（见本报告图 1 和可在线查阅的人力数据表 1），与 2021 年 12 月 31 日的数字（8688 人）相比增加了 3.4%²。2021 年 12 月至 2022 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：从 2021 年 12 月到 2022 年 12 月，总部职员占比从 32.7% 增至 33.1%；2021 年 12 月至 2022 年 12 月期间，各区域办事处职员占比从 24.1% 降至 23.7%；2021 年 12 月至 2022 年 12 月期间，国家办事处占比保持不变，为 43.2%（图 2）。2021 年 12 月至 2022 年 12 月期间，长期任用职员占比（77.6%）保持不变。2022 年 12 月（括弧中为 2021 年 12 月数据），长期任用职员占主要办事处职员总数的百分比如下：总部占 72.9%（73.3%），非

¹ <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>，（2023 年 4 月 18 日访问）。

² 所有数字均涵盖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。它们不包括泛美卫生组织职员（见泛美卫生组织人力资源管理报告的以下链接：<https://www.paho.org/en/documents/spba1710-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>，2023 年 4 月 17 日访问）。

洲区域占 87.3% (85.1%)，东南亚区域占 80.7% (79.2%)，欧洲区域占 67.4% (76.6%)，东地中海区域占 68% (66.1%)，西太平洋区域占 96.1% (95%)。

4. 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，职员费用为 11.61 亿美元，占本组织 38.04 亿美元总支出的 31%，占比有所减少（2021 年 1 月至 12 月期间为 32%）。

5. 关于其他合同安排，按等同专职员工数统计，2022 年 1 月至 12 月期间与 2021 年同期相比，根据顾问安排或根据执行工作协议聘用的人数有所增加：顾问从 1407 人增至 2033 人，在执行工作协议下聘用的人数从 700 人增至 753 人（见人力数据表 20）。此外，特别服务协议下雇用的人数从 5239 人（2021 年 1 月至 12 月）减至 5113 人（2022 年 1 月至 12 月）。

图 1. 截至 2022 年 12 月 31 日世卫组织各主要办事处的职员分布情况

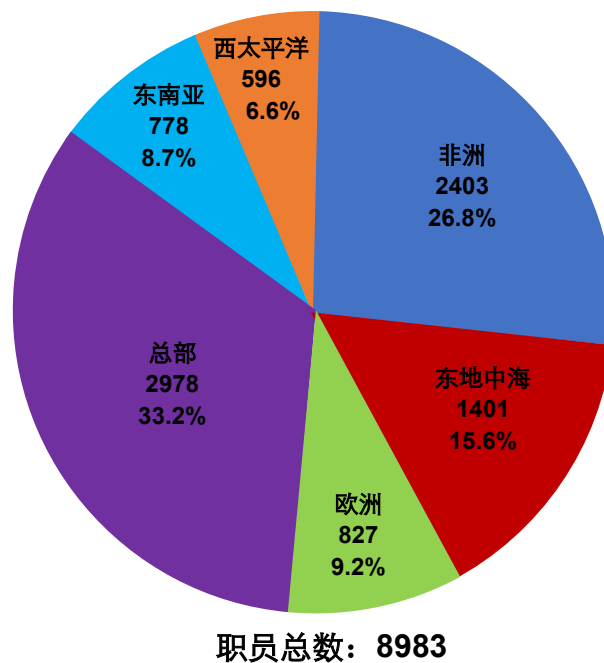
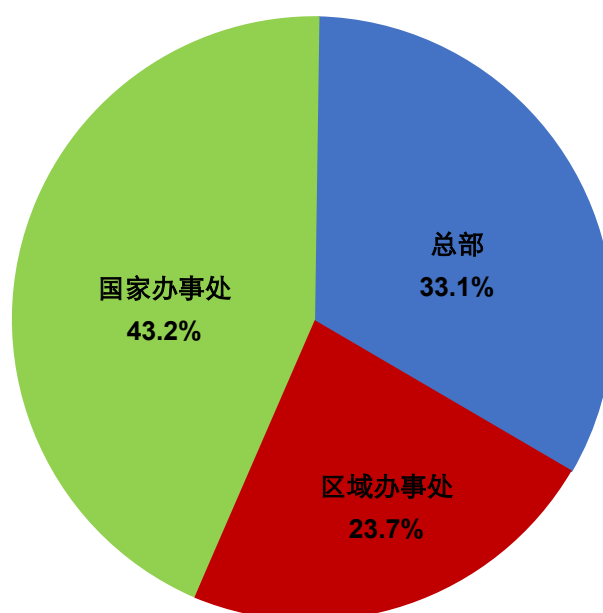


图 2. 截至 2022 年 12 月 31 日世卫组织各层级的职员分布情况



6. 自 2023 年 3 月 1 日起，世卫组织新的性别均等政策（2023-2026 年）取代了 2017 年 1 月发布的世卫组织人员配置性别平等政策。新政策带来的主要变化包括：确定每个专业职等的目标；全面重视多样性因素；招聘人员采取临时措施；定期报告高级管理人员契约履行情况，加强问责制；更加注重按性别分类数据；人力资源系统在招聘每个环节通报国籍和残疾情况；制订今后两年的相应实施计划。将自 2023 年起开始采用新数据报告新政策和实施计划的落实情况。

7. 本报告所列的人力数据表于 2022 年更新，其中纳入了有关本组织性别平衡情况的更多信息。截至 2022 年 12 月，世卫组织长期任用职位达到总体性别均等，在长期任用职位中，50.1%为女性，49.9%为男性，女性职员在一般事务类中的占比高于 50%，而在本国专业干事和国际专业人员中，占比低于 50%（见人力数据表 3a）。截至 2022 年 12 月 31 日，考虑到所有合同类型，在各类合同中，本组织已实现总体性别平衡，女性占 49.6%，男性占 50.4%。

8. 总体而言，从 2017 年到 2022 年，各项显示指标，在实现性别均等方面取得了进展。但仍需作出进一步努力和高度重视这一问题，继续推进这方面工作，并使这些进展具有可持续性。所有主要办事处各类职位按职等进一步细分情况见人力数据表 3b。

9. 同期，从 2021 年 12 月到 2022 年 12 月，全组织 P4 及以上级别女性占比从 44.2% 降至 44.1%，这低于 2017 年世卫组织人员配置性别平等政策确定的 45.5% 的目标。同时

应指出的是，自 2017 年以来，在五年期间，全组织 P4 及以上级别女性占比增加了 3.1 个百分点。

10. 2022 年 12 月 31 日时，在 P6、D1 和 D2 级职员中，女性占 35.7%，与 2021 年 12 月的 36.4% 相比略有下降，但自 2017 年 7 月以来增加了 4.3 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 12 月，从 40.3%（2017 年 7 月）增至 46%。

11. 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。过去五年呈总体积极趋势，但截至 2022 年 12 月 31 日，仅 36.3% 的国家办事处负责人是女性，低于 2021 年 12 月数据（38.2%）。不过这一数字仍然高于 2017 年水平（35%）。

12. 在 2022 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进一步努力。在 2023 年继续进行这方面努力。2022 年，在受邀参加视频面试的候选人中有 33% 是女性，进入评估中心的候选人中有 35% 是女性。总体而言，2022 年，进入名册的女性申请人占比为 25%，但成功完成评估中心流程并被列入名册的所有候选人中有 46% 是女性。目前正在招募一新伙伴设计和建立世卫组织代表评估中心。一旦确定了新伙伴，将宣布启动世卫组织全球代表名册申请。评估中心将于 2023 年底建立。

图 3. 2017 年 7 月至 2022 年 12 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	截至 2022 年 12 月	2017 年 7 月至 2022 年 12 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%	46.8%	自 2017 年 7 月 以来增加了 3.1 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%	44.1%	自 2017 年 7 月 以来增加了 3 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%	36.3%	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%	35.7%	自 2017 年 7 月 以来增加了 4.3 个百分点

13. 截至 2022 年 12 月 31 日，28.4% 的会员国（即 197 个会员国中的 56 个）¹ 为无额国或缺额国（见图 4 和人力数据表 4）。这一百分比与 2021 年相比有所改善。2021 年有 29.9% 的会员国为无额国或缺额国（197 个会员国中的 59 个）。六个会员国移出或移入了理想占额幅度。将在今后报告中反映最新地域代表性数据。

¹ 包括三个准会员。

图 4. 按地域代表性显示的 2022 年 12 月 31 日时世卫组织会员国分布情况

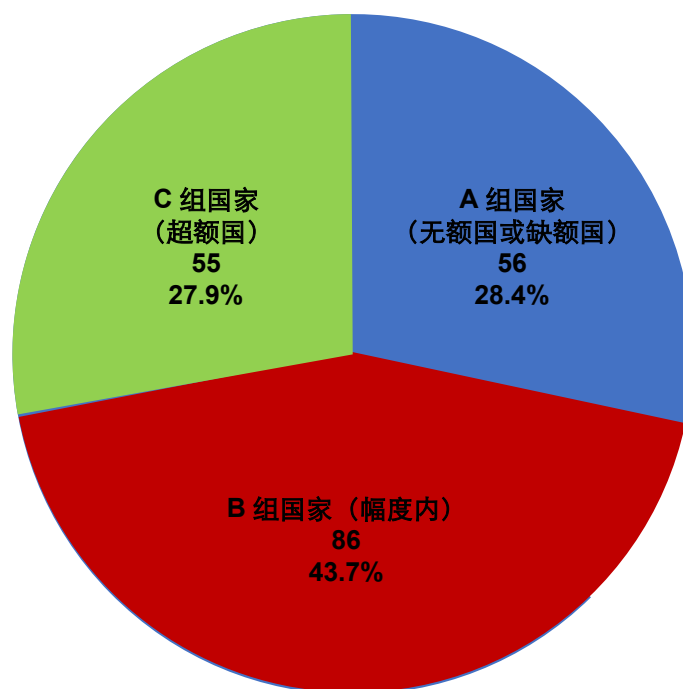


图 5. 2017 年 7 月至 2022 年 12 月期间世卫组织会员国地域代表性趋势

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	截至 2022 年 12 月	2017 年 7 月至 2022 年 12 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%	28.4%	自 2017 年 7 月以来减少了 3.7 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%	44.4%	45.4%	自 2017 年 7 月以来增加了 2.4 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%	46%	自 2017 年 7 月以来增加了 5.2 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%	39.6%	自 2017 年 7 月以来增加了 7.4 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%	17.6%	自 2017 年 7 月以来增加了 5.1 个百分点

14. 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。具体而言，2021 年 12 月至 2022 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 44.9% 增至 46%（图 5）。2021 年 12 月至 2022 年 12 月期间，在全组织范围，来自发展中国家的 D1 和 D2 级职员的百分比略有增加。2021 年 12 月至 2022 年 12 月期间，来自发展中国家的总部 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。将在今后报告中用低收入和中等收入国家取代发展中国家这一分类。

15. 人力数据表 11a 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，女性申请人数普遍增加，但百分比并未增加，另外，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，但还需要进一步开展宣传和推广工作，特别是应重点改善地域代表性。将总结过去一年在实行青年专业人员规划和世卫组织全球代表名册等具体规划方面的经验教训，开展更广泛的招聘工作。

16. 按照世卫组织转型工作的战略方向，2017 年 7 月至 2022 年 12 月期间，长期或短期任用的 P6 及以上高级管理职员人数从 275 人增至 290 人（+5%）（见图 6）。

图 6. 2017 年 7 月至 2022 年 12 月各主要办事处高级管理职员人数变化情况

主要办事处	P6/D1			D2			不叙级			合计		
	17 年 7 月	22 年 12 月	2022 年与 2017 年相比	17 年 7 月	22 年 12 月	2022 年与 2017 年相比	17 年 7 月	22 年 12 月	2022 年与 2017 年相比	17 年 7 月	22 年 12 月	2022 年与 2017 年相比
非洲	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
东南亚	23	21	-9%	2	3	50%	1	1	0%	26	25	-4%
欧洲	25	29	16%	1	1	0%	1	1	0%	27	31	15%
东地中海	28	27	-4%	4	12	200%	1	1	0%	33	40	21%
西太平洋	16	17	6%	2	2	0%	1	1	0%	19	20	5%
总部	86	80	-7%	29	43	48%	12	10	-17%	127	133	5%
总计	219	209	-5%	39	66	69%	17	15	-12%	275	290	5%

吸引人才

物色和外联

17. 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。

18. 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。本组织评估了这些活动，以便重点采取能产生最佳结果的措施。

19. 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。来自 14 个最不发达国家的 14 名入选者于 2022 年 11 月初入职并开始工作。该项规划于 2023 年 2 月正式启动。正开展该规划第一期工作，并正总结第一批遴选工作的经验教训。正筹划启动第二期工作。

招聘和遴选

20. 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。

21. 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少到 141 日，范围为 29 至 376 日。自 2022 年上半年以来，招聘数据持续改善，但全年数据显示，平均招聘时间为 163 日，范围为 9 至 405 日。尽管与 2019 年和 2020 年相比，2022 年情况有所改善，但仍需做出不懈努力，以维持现有成果。

22. 影响征聘时间的主要因素是申请人筛选、遴选小组成员齐备和最后决策的及时性。目前正在开发一个新看板，以改进对征聘数据的分析和报告。目前正就提供筛选服务和开发新的候选人评估工具开展两项新的征集建议书工作。将于 2023 年选定服务机构。

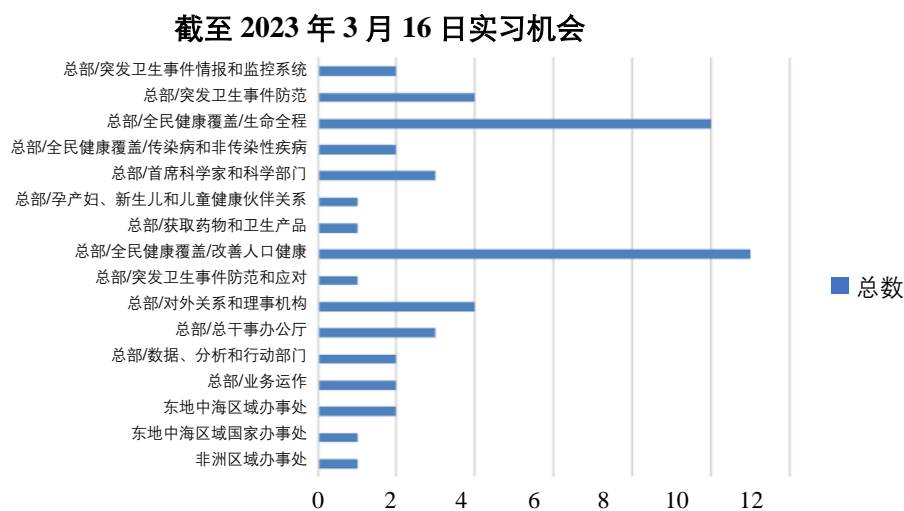
23. 采用了 **Stellis** 工具支持招聘和甄选工作。但由于各主要办事处在推进使用这一工具实行系统招聘程序方面存在差异以及其他问题，**Stellis** 带来了许多挑战。正围绕所遇到的问题总结经验教训并据此开发新的企业资源规划系统。新系统将取代 **Stellis**，确保世卫组织对所有合同类型采用一致和统一的全组织招聘办法，并改进报告和评估招聘工作业绩的能力。

¹ 见文件 A75/31。

24. 于 2021 年年中设立了全球物色和招聘团队。在 2022 年继续招募该团队成员，并在下半年再度征集联合国国际志愿人员参与该团队的工作。

全球实习生规划

25. 全球实习生规划自 2020 年 7 月起因 COVID-19 大流行而暂停，于 2022 年 10 月重新启动。自重新启动以来，已提供了 54 个实习机会。下图列明提供这些机会的主要办事处和/或总部各部门。



26. 2023 年第一季度，选出了 16 名实习生，其中 81% 以上为女性，87% 以上来自低收入和中等收入国家。秘书处继续监测在实现 WHA71.13 号决议（2018 年）所确定的来自低收入和中等收入国家入选实习生至少达到 50% 目标方面的趋势和进展，并实施三项关键改革措施，为实习生提供方便。

27. 向执委会第 152 届会议提交了一份关于全球实习规划的专门文件¹，并在提交第七十六届世界卫生大会的综合报告中提到了该文件²。秘书处还在另一份报告中请求卫生大会更新关于实现低收入和中等收入国家实习生占比达 50% 的目标日期³。

¹ 文件 EB152/51。

² 文件 A76/7。

³ 文件 A76/28。

留住人才

业绩管理

28. 2022 年 5 月至 2023 年 1 月期间，一外部承包商对世卫组织绩效管理进行了评估。根据行业最佳做法和世卫组织具体情况，该外部承包商就改进相关政策、制度和程序提出了多项建议。评估工作考虑到了采用新的业务管理系统（BMS）带来的机会，以利用新系统的业绩管理功能，优化业务流程，并解决大规模远程办公对业绩管理的具体挑战。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）及其功能。

29. 进行了一项全球调查，征求本组织三个层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。还举行了一次圆桌讨论，以收集联合国各机构的意见和最佳做法。

30. 主要建议有：澄清绩效管理进程中的作用和责任，更明确列明责任；实行调整制度，在业绩管理中采用 360 度流程，并改进后果管理；开展文化变革和引入绩效管理思维；明确人力资源绩效管理专家的作用并提高其能力；提升主管人员的技能；设计和开展内部沟通活动。

31. 业务管理系统项目含有绩效管理模块。目前正与新的服务提供商举行相关工作会议。该模块将取代现有工具 eWork。正根据上述评估结果设计这一模块。

32. 非洲区域办事处采用团队业绩反馈制度收集和分析各利益攸关方对某团队在以下六个领域工作绩效情况的反馈：世卫组织价值观；团队效力；可交付成果的质量；成本意识和整合；协作和整合；以及敏捷程度和变革管理。利用所收集的数据改善与技术伙伴、会员国以及世卫组织同事的关系。非洲区域办事处共有 12 个处、两个部门以及四个国家办事处采用团队业绩反馈制度，努力深化变革。

职员学习和发展

33. 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 52 名学员（47 名世卫组织代表和 5 名业务干事）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，发起了 360 度反馈活动。

34. 在 2020-2021 双年度期间，世卫组织出资向世界各地 200 多名各级职员提供了联合国系统职员学院主办的领导能力和管理培训专业课程。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、如何协助开展网络虚拟活动、教员要领和知识管理等课程。

35. 世卫组织与联合国系统职员学院继续在 2022-23 双年度进行卓有成效的合作。已有 245 名职员报名参加 2022 年职员学院的课程，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。

36. 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。全球学习计划包括：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。区域课程包括：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。此外，世卫组织还加入了联合国系统职员学院蓝线平台。该平台通过不同途径向世卫组织全体职员免费提供 40 多个领导能力和管理课程。

37. 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 月要求世卫组织所有职员参加此项培训。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（普通版和管理人员版）**：于 2022 年 3 月分配给世卫组织所有职员（无监督权人员普通版和具有监督权的管理人员版）。当前完成率：普通版为 92%，管理人员版为 91%。
- **联合国 BSAFE 安全意识培训课程**：在 2022 年 10 月/11 月起分配给职员。当前完成率：92%。
- **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。

38. 还将举办其他强制性培训，例如将于 2023 年 4 月推出世卫组织“增强道德操守意识”强制性培训，以及根据世卫组织预防和处理不正当性行为新政策提供关于防止性剥削和性虐待专题培训（“全组织相互尊重”培训）。

39. 2022 年，共有 2141 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：29% 学员来自非洲区域，11% 来自东南亚区域，7% 来自欧洲区域，13% 来自东地中海区域，6% 来自西太平洋区域，34% 来自总部。我们扩大了语言课程，增加了新的主题和授课方式。大约 606 名职员获选参加了相关软性沟通技能专题培训课程。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。

40. 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 50%（2020 年有 169 人，2021 年有 178 人，2022 年有 272 人）。

41. 2022 年，约有 580 名职员应邀参加了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，正与联合国系统职员学院合作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。

42. 世卫组织学院将在建设全球卫生人力（包括世卫组织职员）的能力方面发挥关键作用。这不仅有助于建设一支经验更丰富、更合格、更有才华的世卫组织人力，而且还有助于创造一个能够让我们的员工成为并做到最好的工作场所。该学院汇集世卫组织所有学习产品和服务，将成为世卫组织的主要学习中心。2022 年，对学院课程进行了审查，努力为学员提供满足其终身学习需求的统一平台，并提供连贯的学习计划和证书。这些课程和证书将成为全球标准。它还将为全球卫生人力提供一系列高质量外部学习机会。课程目录将考虑到重大的全球卫生挑战和卫生工作者的需求。将与世卫组织各合作中心

和国际学术界一道联合制作课程，并将加快制作速度，同时发挥“品牌”效应，确保高质量、信誉和国际知名度。在质量委员会的指导下，将根据世卫组织学院的质量控制程序，对伙伴机构制作的培训产品进行质量监控。

43. 360 度职员发展反馈流程于 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 399 人组成，其中包括司长、管理人员以及其他职员。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，并为职员提供发挥优势和充分实现潜力的机会。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。

44. 于 2022 年 7 月完成了填写问卷阶段，整个流程（包括提交反馈报告和进行一对一交流）于 2023 年 1 月结束。总体而言，工作进行得很顺利，参加者普遍反应良好，他们尤其对在外部教练指导下进行一对一交流表示满意。总结了经验教训，以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。

辅导

45. 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。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。

46. 自 2022 年 1 月以来，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和面对面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。于 2023 年 2 月启动了管理人员和导师辅导技能在线培训计划。来自本组织三个层级各工作地点的 40 名导师和管理人员参加了培训。于 2023 年 1 月 17 日启动了一项新的系统化辅导计划，127 名职员（包括一些退休人员）报名成为新导师和学员。这项计划在本组织三个层级引起高度重视，世卫组织各区域导师-学员新结对数达到 52 对。为使职员了解最新情况，我们编制了辅导简报，通过在线职业门户向所有职员提供重要信息和工具。

47. 非洲区域办事处辅导计划是使用虚拟平台进行的为期六个月的项目。于 2022 年 10 月发起了第四批辅导活动，初级和高级职员按相应标准结对。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。

48. 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；培养协作文化，职员进一步遵循世卫组织价值观。它由 34 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

49. 建立和更新了高级职业管理框架。框架重点是关注世卫组织两大类职业发展方向：技术类和业务类。与总部的司长以及区域办事处的行政和财务司长和规划管理司长进行了总共 45 次深入访谈，以确定职业发展原则，并收集意见，协助确定各工作领域和职等的职业路径。目前正根据经修订的职业管理框架建立新的企业资源规划系统的职务构架和目录。针对不同的工作系列初步确定了 35 条职业路径，目前正在进行修订，以统一职位说明并采用核心可预测国家活动方针。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。将进一步安排信息通报活动。

50. 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 年第四季度实施了新的职业发展项目（“Advance”），并于 2023 年 2 月和 3 月开始另一期工作，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。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。我们组织了由国际知名演讲人主持的各种职业发展主题大师班，所有职员均可在线参加。

51. 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

52. 2022 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 252 人，2021 年同期为 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：2022 年为 41.3%，2021 年为 38.2%。

53. 正在根据流动模拟操练的结果以及高级领导人、管理层和职员的进一步意见修订流动政策。计划于 2023 年年中实施经修订的流动政策。启动世卫组织全球流动规划将为职员和本组织带来益处，它有助于个人和团队进一步利用专业成长和发展机会，体现价值观，在需要世卫组织职员服务的所有地点提供服务，推动实现本组织的各项战略目标。

创建有利的工作环境

多样性、公平性和包容性

54. 2022 年 5 月在《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。人力资源议程为采取措施吸引和留住多样化人力资源奠定了基础，能够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。

55. 世卫组织于 2022 年初更新了残疾人就业政策。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。关于提供合理便利的具体标准操作程序和指南已于 2022 年完成，在 2023 年初推出。

56. 世卫组织通过一系列旨在评估和改善工作场所的调查、报告和研究（包括“倾听、学习和共同行动——让我们谈论 2021 年调查”），大力协助实行多元化、公平和包容方针。这些行动引发了一些与人力资源、内部司法、领导作用、协作和沟通等相关主题。秘书处已启动实施计划，努力将这些主题、趋势和建议转化为具体行动，它将在今后人力资源报告中继续通报有关情况。

防止滥用行为，包括防止性骚扰

57. 自世卫组织于 2021 年 3 月订立关于预防和处理虐待行为（涵盖骚扰、性骚扰、歧视和滥用权力行为）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，我们在本组织三个层级提供了可供选修的或强制性的培训课程。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。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。正在探索进一步扩大和加强核查和筛选服务新办法。

58. 于 2023 年 3 月 8 日批准了世卫组织预防和处理不正当性行为的政策。在此之前，世卫组织预防和处理虐待行为的政策涵盖了预防和处理不正当性行为的政策。目前正为此更新世卫组织预防和处理虐待行为的政策。

内部司法制度

59. 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。秘书处已选定一名外部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制度的一系列建议。在与各利益攸关方密切协调下制定了一项工作计划，确定在 2023-2024 年期间落实这些建议。

60. 此外，联合检查组审查了 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，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。联合检查组预计将于 2023 年发布报告。

灵活工作安排

61. 在总干事为审查灵活工作安排而设立在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

62. 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、调整或使用合同安排；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。工作队于 2022 年 12 月完成了工作并提交了最终报告。正在制订详细的实施计划。将于 2023 年启动具体的近期行动。

人力资源全球业务处

63. 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。

64. 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。目前正考虑向全组织扩展这些服务。

65. 2021 年，人力资源全球业务处为联合国艾滋病病毒/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。

66. 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。

67. 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。目前正考虑向全组织扩展这项服务。

68. 2023 年，人力资源全球业务处将开发和推出用于客户支持的视听辅助工具，以减少客户查询和交易拒绝率。

职工健康和福祉

69. 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。

70. 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管理论坛；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。

71. 世卫组织精神卫生工作队继续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。

72. 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。在整个大流行疫情期间，该司持续保护和促进职员健康和福祉，其具体活动包括追踪接触者、医疗后送、调整工作场所、定期检查、社会心理支持、疫苗接种、献血和各种健康促进活动。

73. 随着流行病状况的改善，根据联合国系统医疗后送工作队（MEDEVACs）的决定，于 2022 年 12 月 31 日关闭了 COVID-19 医疗后送医务协调处，并于 2023 年 1 月底将加纳 COVID-19 野战医院移交给加纳卫生部和加纳总统。2020 年 5 月至 2022 年 12 月期间，总共完成了从 69 个国家运送到 26 个国家的 356 次 COVID-19 医疗后送任务，患者来自 51 个联合国机构和执行伙伴。

74. 职工健康和福祉司与各区域在编医生一道继续在部署处理 2 级和 3 级突发事件之前、期间和之后提供支持。尽管取得了进展，仍需提供更多的人力和财政资源，以确保在本组织三个层级为世卫组织职员提供同等支持。

75. 该司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心理健康的培训。

76. 2022 年 9 月，职工健康和福祉司与业务运作部门一道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。

77. 自 2022 年 1 月以来，世卫组织增加了职员咨询资源。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。目前正在考虑在其他主要办事处设立类似职位。

78. 2022 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。

79. 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。

卫生大会的行动

80. 请卫生大会注意本报告及其附件，并请卫生大会讨论和就以下问题提供指导：

- 为进一步改善地域分配和性别均等，特别是在高级管理职位方面的地域分配和性别均等，会员国建议做出哪些额外努力？
- 秘书处应重视报告所列的哪些优先领域？

81. 还请卫生大会通过执行委员会在 EB152.R5 号决议中提出的决议草案。

附件

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(文件 A75/31),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(文件 A75/57),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) 推迟就文件 A75/31 附件所载的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. 执行委员会第 152 届会议在 EB152.R5 号决议(2023 年)中,建议第七十六届世界卫生大会确定,自 2023 年 6 月 1 日起,为总干事提供每月 7000 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。此住房补贴取代 WHA75(13)号决定(2022 年)批准的临时补贴。

3. 本附件载有关于拟向总干事提供住房补贴的信息,供第七十六届世界卫生大会审议。

4. 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。

5. 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。

¹ 文件 EB31/32。

联合国系统其他组织的情况

6. 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 2022 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
- 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：提供住房补贴
- 国际民用航空组织和万国邮联：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

7. 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 瑞郎*	83 986 美元	6 999 美元
国际电联	71 400 瑞郎	77 731 美元	6 478 美元

*每年根据日内瓦的消费物价指数更新。

8. 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 日内瓦消费物价指数由日内瓦州统计局发布。