



世卫组织职工协会代表的发言

1. 世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构职工协会很高兴代表 9000 多名职工向执行委员会作本次发言。本报告强调了职工在本组织至关重要的一些问题上的看法。为补充本报告，我们将在执行委员会第 146 届会议期间向执行委员会作口头发言。
2. 我们职工协会赞赏总干事和高级管理层为培育健康的职工——管理层关系做出的努力。总干事承诺定期会见职工代表，并积极与我们接触，表明他愿意立即以及从中长期角度找到对本组织及其雇员都有利的解决办法。
3. 我们在弹性工作制和远程工作方面做出的共同努力就是这种协调与协作的证明：世卫组织总部职工协会提请总干事和高级管理层注意关于远程工作对绩效和创新产生积极影响的研究和证据。令我们感到高兴的是，行政部门对有关审查现行远程工作政策的要求做出了积极回应，同意在已经允许每月三天远程工作的基础上再增加一天，并将这项政策扩大到适用所有一般事务人员。行政部门还承诺审查和更新该政策并使其与时俱进，这将丰富职工的工作经验，对本组织有利。我们还赞赏行政部门决定对到 2019 年 9 月 1 日已在本组织工作满 10 年或以上的职工予以表彰，奖励他们一天补休假。
4. 本着职工代表与行政部门之间的这种协作精神，我们要强调职工关心的四个问题，我们的会员们认为这些问题需要全面解决：全球地域流动性、骚扰（包括性骚扰）、世卫组织转型和国际公务员制度委员会。

全球地域流动性

5. 关于全球地域流动性问题，总干事明确表示，职工调动要负责任，要确保世卫组织到 2023 年能够顺利履行在《第十三个工作总规划》中做出的承诺。世卫组织总部职工协会一直在与总干事和高级管理层以及其他职工协会持续讨论这一问题。

6. 为审查现行流动性政策成立了一个流动性专题小组，以期找到能够吸收联合国其他实体在职工地域流动性方面最佳做法的方式。世卫组织总部和一些区域的职工代表积极参与了该专题小组的工作。我们一贯指出，尽管世卫组织在制定全面和可实施的政策方面走在正确的轨道上，但仍有很多问题需要解决：

(a) 应在所有主要办事处建立统一的职位说明和分类制度，列出每个职能和职等所需的技能清单，以确保本组织内同工同酬。

(b) 应在第一波强制流动之前建立支助机制。

(c) 应为职工流动提供一系列激励措施，并且应设定明确的时间期限。

(d) 应采取措施，确保流动性政策对所有专业职类中的性别、国籍、宗教、族裔和残疾等问题有敏感的认识，包括：

- 实施已经核准的 2018 年全球职员/管理层理事会关于地域流动性的建议¹；
- 向性别、平等和人权司和卫生人力司（如有必要，向外部专家）咨询，以征求他们对涉及高级专业职位等问题的建议；
- 确保地域流动性管理的标准（包括针对个人豁免和延期的考虑因素）广泛透明且得到充分理解，确保特殊案件以透明和系统性方式处理；和
- 提供以下数据供总干事（和职工协会）审查：有资格流动的职工人数（按职等、区域和艰苦工作地点分列）、在政策计划实施日期逾期未流动的职工人数，以及“复杂”案件的指示性数字（获得认可的伴侣、家庭、有子女的分居或离婚职工以及有复杂健康需求的职工或其家庭成员）。

(e) 应与职工协会协商，为总部和所有区域的专业职位制定透明和可持续的人力资源计划。

(f) 应开发适当的信息管理系统，该系统要能够收集关于职工需求的相关信息（如家庭状况、残疾状况、先前在工作地点变更方面的经历）以及关于工作地点如何满足这些需求的相关信息。

¹ 全球职员/管理层理事会建议是世卫组织管理层和世卫组织所有职工协会达成一致且经总干事签署的建议。

7. 在总干事审查和批准上述建议后，职工协会呼吁人力资源管理部门（负责修订流动性政策）确保将这些建议纳入修订后的政策中。
8. 此外，我们还强烈建议全球职员/管理层理事会下次会议应该讨论修订后的流动性政策。必须讨论流动性专题小组在地域流动性实施计划（包括实施时间表）方面所做的工作，以便理事会能够向总干事和全球政策小组提出建议。

骚扰（包括性骚扰）

9. 世卫组织目前正在实行的防止骚扰政策可以追溯到 2010 年。在过去两年中，职工代表和行政部门讨论了如何加强政策以便更有效地预防一切形式骚扰以及在可能已经发生骚扰时迅速采取行动的问题。目前，行政部门正在制定修订后的性骚扰和性暴力政策，以便与联合国系统行政首长协调理事会关于性骚扰的示范政策保持一致。在编写本报告时，关于预防和处理性骚扰和性暴力的政策和程序草案刚刚与职工协会分享，以征求其意见。
10. 虽然这样很好，但还不够。处理一切形式的骚扰必须是本组织的最高优先事项，必须尽一切努力确保职工在有利的支持性环境中工作，并且能够将其全部精力用于实现人人都能过上健康和有意义的生活的世界愿景。我们对修订该政策花费太长时间感到关切。我们还担心修订后的政策草案只侧重于性骚扰问题，因此，我们呼吁行政部门确保该政策也涉及其他形式的骚扰。我们希望在向执行委员会的口头发言中报告在此领域内的进一步进展情况。

世卫组织转型

11. 职工期待整个组织采取透明进程，进行明确沟通和协商，与我们保持接触并向我们通报转型议程。
12. 通过参加几个与转型有关的专题小组，职工代表们提请总干事注意两个问题：缺乏将技能与部门工作职能相匹配的透明标准；人力和财政资源不足以监测和评价部门一级工作的事实。关于缺乏透明度问题，我们请总干事批准拟议的组织结构图，该组织结构图反映了协商一致，并为希望申请更高职位的合格职工提供了平等机会。其他问题包括：确保让真正有能力的好职工担任领导职务；尽量减少内外部法律挑战的机会；加强包括

临时任用人员在内所有职工的工作保障。我们还希望保持业务连续性和员工在新的组织结构图中的公平再分配。

13. 我们呼吁执行委员会确保世卫组织有足够的财政和人力资源，使职工能够充分和透明地监测和评估到目前为止已做的转型工作。职工还希望管理层确定他们能够对后续阶段的转型工作进行监测，以确保本组织能够完成任务，实现“三个十亿”的目标。

下一步工作

14. 我们期待继续建设和丰富我们与行政部门已有的建设性关系，特别是在全球职员/管理层理事会范围内。除上述事项以外，我们还将讨论职工们关心的其他关键问题，包括：

- 职工健康保险。不仅仅对世卫组织总部职工来说，对所有职工来说，这都是一个重要领域。由于职工与管理层的积极参与，这也是我们多年来取得很大进步的一个领域。我们希望在这些进展的基础上再接再厉，确保全民健康覆盖原则适用于世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构的所有职工、受抚养人和退休人员，无论其职等或工作地点如何。
- 与行政部门共同努力，确保根据联合国秘书长在 2018 年 10 月启动的《联合国系统精神卫生和健康战略》，在整个组织内实施精神卫生政策。我们感谢总干事对这一重要议题的承诺，并随时准备与他合作，支持本组织履行其照管责任。

国际公务员制度委员会

15. 所有职类的职工都认为，国际公务员制度委员会需要改革；劳工组织行政法庭关于减薪问题的裁决明确地表明了这一点。因此，我们呼吁会员国要求对联合国职工薪金和福利的确定方法进行审查，以便对该委员会进行改革。这将大大有助于增进职工对该委员会建议的信任，并尽量减少基于联合国职工薪酬的法律挑战。我们还要求执行委员会考虑授权国际公务员制度委员会针对全球一般事务人员的薪金问题采取某些平等措施，并在东道国货币不稳定和受到浮动和通货紧缩影响的情况下缩小国际专业人员 and 一般事务人员之间的薪金差额。

= = =