



世卫组织职工协会代表的发言

主席先生，尊贵的执行委员会委员，尊敬的代表们，同事们：

1. 世卫组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构的职工协会很荣幸有机会向执行委员会提出职工对一系列重要问题的观点，这些问题对职工有直接影响。我们希望这份发言以及未来以职工协会名义所作的发言能够提供给规划、预算和行政委员会，因为该委员会负责审查职工政策并就这些政策向执行委员会委员提供指导和建议。
2. 我们希望重提我们在 2016 年 5 月的执行委员会会议上所作发言中提出的一些关切，具体涉及职工与管理层之间的关系，包括需要促进相互尊重的工作场所；世卫组织突发卫生事件规划及其工作队伍；以及世卫组织的内部司法系统。
3. 为了精简程序和做法，我们建议允许所有区域职工协会在其各自区域委员会会议上向会员国发言，美洲区域办事处和欧洲区域办事处已经在这样做。这将有助于统一方法并促进职工协会与会员国之间的对话。如果你们能支持这一建议，我们将不胜感谢。
4. 我们在此提醒大家，当选的世卫组织职工代表与会员国在执委会上进行互动是经 1976 年 EB57.R8 号决议批准的一项长期做法。谢谢你们在反馈中确认，我们的发言为你们提供了相关信息，使你们能了解改革如何影响本组织的工作方式以及对其职工造成的各种影响。

职工与管理层之间的关系

5. 总体上，全组织范围职工与管理层之间的关系仍然是建设性和互利互益的。在总部可能比在区域有更多机会同行政管理层进行交流。不过，各区域的职工协会也定期与其各自的行政管理层举行会议。

6. 各主要办事处行政管理层和职工协会的代表每年都齐聚于全球职员管理理事会的会议，讨论职工政策和相关主题。他们还在全年当中通过电话会议进行讨论，为理事会的年度会议做准备。理事会商定的职工/管理层联合建议提交给总干事批准。令我们感到关切的是，这之后提交全球政策小组核可的建议可在无任何解释的情况下被搁置，几乎不考虑行政管理层和职工协会所做的大量准备工作。

要点和成就

7. 世卫组织在性别平等方面落后于其它国际组织，这尤其体现于 P5 级及以上职位。2015 年，总部职工协会设立了一个性别平等问题职员——管理层联合智囊团，以制定一项战略，促进实现《联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划》的性别平等目标。该智囊团提出了 18 项建议，涉及世卫组织为实现性别平等目标需要采取的行动。目前已建立了一个全组织实施问题咨询小组，以便在 2017 年年底之前在各级落实建议。

8. 相互尊重的工作场所倡议是职工——管理层之间开展的另一项联合努力，获得本组织各级的支持。这项倡议正在推动创造一种贯穿全组织的机构环境，使其中每个人在工作中都感受到尊重与安全，同时认识到必须在工作与生活之间保持平衡。需要进一步关注的一个密切相关的问题是远程办公，这在其它国际组织中是常见做法，除其它外，尤其可以保护国家和区域办事处职员的健康与安全。我们强烈建议由目前的或至少下一届行政管理层在本组织各级作出安排以促进这种现代工作方式。

9. 最后，我们完全支持联合国大会在 70/244 号决议（2015 年）中所作决定，将在职人员的法定离职年龄延长至 65 岁。我们谨请行政管理层于 2018 年 1 月 1 日执行这项具有约束力的决议，不加拖延。

世卫组织突发卫生事件规划及其工作队伍

10. 2016 年 5 月会员国为新建立的世卫组织突发卫生事件规划批准了 4.85 亿美元预算额度，这值得赞赏，但为该规划充分配备人员所需的资金尚未兑现。相反，目前，特别是区域一级，正在从其它规划的计划活动转拨资金来满足建立世卫组织突发卫生事件规划的最后期限。这种状况不仅威胁到世卫组织有效应对突发事件的能力，也会因资金重新定向而威胁到开展计划活动的的能力。因此，世卫组织职工协会敦促会员国为世卫组织的新建突发卫生事件规划及其核心人员配备提供充分资金，使世卫组织真正有机会改革自己，在领导应对突发事件方面满足国际社会的期望。

内部司法系统

11. 2016 年初，执行委员会批准了对《人事条例》和《职员细则》的修正案，涉及建立全球申诉委员会和实行行政审查程序，完成审查程序是向全球申诉委员会提出上诉的先决条件。我们借此机会寻求你们的支持，以确保全球申诉委员会主席和副主席的独立性，并确保在内部司法系统实施第一年后对其进行审查，两年后进行适当评价，以便能采取任何纠正措施。此外，根据 2014 年 10 月对世卫组织内部司法系统进行审查的外部顾问的主要建议，我们呼吁在区域一级招聘完全独立的专职监察员，以加强非正式解决程序，同时为职工协会办公室增设一名法律顾问，以加强本组织的预防系统。我们赞赏行政管理层能公开讨论为落实这些建议提供资金的最佳途径。

12. 目前正在努力建立一个更加迅速有效的机制来处理心理骚扰案件。请务必记住，处理心理骚扰需要采用不同于性骚扰，身体攻击或欺诈案件的调查方法。这些努力符合本组织对骚扰的零容忍政策，希望你们给予支持。

13. 一项载有我们大部分建议的调解政策自 2016 年 11 月 1 日起生效。我们希望它有助于在早期阶段解决职工冲突。目前正在与行政管理层讨论是否需要对冲突“热点”进行全球监测并及时采取有效行动。为了能更好地预防和避免冲突升级，需要所有相关利益攸关方协调一致作出努力。

对执行委员会的要求

14. 主席先生，尊贵的执行委员会委员，尊敬的代表们，同事们，总而言之，我们谨请执行委员会的委员们：

- 全力支持我们的建议，使区域职工协会有机会在其各自的区域委员会会议上发言，或使区域委员会能够与区域职工协会就影响其特定区域的职工问题进行更有针对性的讨论；
- 要求全球政策小组向职工书面解释将 2016 年 10 月全球职员管理理事会会议上商定的任何职工——管理层联合建议进行搁置的理由；
- 要求行政管理层按照联合国大会 70/244 号决议（2015 年）的要求，于 2018 年 1 月 1 日实施将在职人员的法定离职年龄延长至 65 岁的决定，不加拖延；

- 充分资助新建立的世卫组织突发卫生事件规划及其核心人员配置，以避免转拨分配给其它活动的世卫组织资金；
- 支持建立健全的内部司法系统，包括设立充分独立的全球申诉委员会主席和副主席，区域一级完全独立的专职监察员以及职工协会办公室的法律顾问，同时在实施第一年进行审查，第二年进行适当评价；
- 根据本组织对骚扰的零容忍政策，支持采取适当的骚扰调查方法和程序。

15. 请放心，我们职工协会保证全力与行政管理层继续进行建设性的对话以保障职工的权利与福祉并由此积极促进完成本组织的任务。

16. 再次感谢能够给予我们这一机会。

= = =