



世卫组织职工协会代表的发言

1. 世界卫生组织、联合国艾滋病规划署和国际癌症研究机构职工协会代表荣幸地代表 9000 多名职工在执行委员会发言。本报告重点阐述职工对世卫组织转型议程、拟议修订《国际劳工组织行政法庭规约》以及处理骚扰和性剥削行为政策的看法，并扼要阐述影响职工在履行共同任务方面能力的四个问题，即灵活的工作安排、相互尊重的工作场所、远程办公和地域流动性问题。我们将在执委会第 145 届会议上作口头发言，以补充本报告的内容。

2. 职工协会确认，高级管理层正在继续努力解决与多样性和性别平等有关的人员配置缺口问题。我们还确认在拟订职业发展和管理事务政策和原则草案方面作出的努力，例如采取措施表彰优良工作表现，修订职位空缺通知中的要求，扩大在晋升职位竞争过程中选拔职工的范围，以及重新安置在艰苦或边远工作地点服务的职工等。

转型

3. 2019 年 3 月 7 日，总干事与各位区域主任一道向职工宣布了世卫组织总部新的组织结构。各主要办事处也将根据这一新的组织结构进行结构调整。我们注意到，最高管理层齐心协力，共同阐述了本组织将采用新的工作方式努力实现《2019-2023 年第十三个工作总规划》所列的“三个十亿”目标的愿景。职工还赞赏总干事作出的关于职工近期不会因本组织转型而失业的承诺。

4. 及时和透明的沟通对避免职工过度紧张至关重要。目前，就转型可能如何影响职工进行的沟通往往有选择性，并且存在拖拉和迟缓现象。

国际劳工组织行政法庭规约拟议修正案

5. 今年是世卫组织接受国际劳工组织行政法庭管辖权的第 70 年。已向国际劳工组织理事会第 335 届会议提交了对《行政法庭规约》的拟议修正案，其中包括作出规定，确保打算退出的组织列明退出的理由和说明是否已与职工代表事先协商。

6. 国际劳工组织理事会未能就拟议修正案达成协议，它决定延至 2019 年秋季理事会下一届会议讨论这一议程项目。我们感谢谭德塞博士提供的支持。

骚扰和性剥削

7. 包括国际癌症研究中心和联合国艾滋病规划署在内，世卫组织各职工协会的代表都一再表达了职工对世卫组织骚扰、滥用权力和性剥削政策草案的关切。我们还征求了各技术单位的意见，特别是生殖卫生和研究司从事基于性别暴力问题工作的同事们的意见。最近一次于 2018 年 10 月举行的全球职员/管理层理事会会议就修订与此专题相关的职员细则和人事条例提出了建议。

8. 我们对管理层的意见和要求如下：

- 不再认为必须首先采用非正式处理方案解决工作场所骚扰问题；
- 使世卫组织内部政策与本组织为外部世界提出的循证建议相一致；
- 根据世卫组织合规和道德操守办公室提出的、已获得全球职员/管理层理事会同意的意见，改进提交给联合国秘书长设立的联合国系统行政首长协调理事会处理联合国系统内性骚扰问题工作队的政策草稿；
- 明确管理层、证人和其他受影响方可在何种情况下触发调查，包括澄清直接受影响方不想启动或以其他方式援用正式程序的情况；
- 为完成调查程序和全球骚扰投诉咨询委员会的工作设定最后期限，并承诺跟踪这些机制的各项“主要绩效指标”，促进在保证质量和正当程序的同时，更及时地获得结果；
- 在性骚扰案件中，考虑到内部和外部均认为其他决策者无法保持中立，因此，除总干事、区域主任和人力资源司长外，其他决策者应一律退出调查指挥链；
- 在政策文件中明确区分骚扰案件的程序和性骚扰案件的程序。

9. 在 2018 年第一季度与总干事的定期会晤中，我们承认管理层和人力资源管理司为满足我们的一些要求所做的努力，但也坦率表示我们期望世卫组织带头全面解决骚扰问题。

10. 我们还获悉，鉴于 2018 年上半年出现了关于一些联合国机构中许多性骚扰事件的报道，联合国秘书长要求由包括世卫组织在内的所有联合国机构的代表组成的联合国系统行政首长协调理事会工作队提出一项示范政策，作为联合国各机构的最低限度标准。根据联合国秘书长这一指示，在总干事主持下，世卫组织职工协会与管理层达成一项协议，决定在工作队发布性骚扰问题“示范政策”之前，暂停讨论世卫组织骚扰和性骚扰问题政策。我们还得知，联合国将开展性骚扰专题调查。我们讨论了职工安全和福祉以及数据安全等重大问题。性骚扰调查正在进行中。我们对最近向职工通报结果表示满意。

11. 在全球职员/管理层理事会中，世卫组织职工协会还敦促管理层不要等到调查结果出来后才提出工作场所骚扰问题的修订政策草案。工作场所骚扰问题更为普遍，很多职工都曾遭受此种骚扰。职工还敦促管理层在更新世卫组织性骚扰问题政策过程中，继续与相关技术单位（即生殖卫生和研究所）的职工磋商。

12. 关于接下来如何修订骚扰问题政策，职工协会的立场是：

- 工作场所骚扰政策草案应补充经修订的世卫组织性骚扰问题政策；
- 作为卫生领域领导机构，世卫组织应针对工作场所骚扰和性骚扰问题制定高标准政策；
- 我们反对管理层征求所有职工对骚扰政策的意见，因为这会使管理层能够挑选可能偏向管理层而不利于职工的条款。应与正式选出的职工代表进行有意义的协商，并应听取技术部门同事们的意见。

相互尊重的工作场所和内部司法

13. 创建相互尊重的工作场所是世卫组织转型五大要素中的一个分项目，但每个主要办公室的处理方式完全不同。各区域办公室文化一向不同，另外，随着流动性的增加，更需要妥善管理人力资源，而不仅仅是处理人力资源行政事务。

14. 在总干事和高级管理层的全力支持下，总部职工协会和世卫组织行政部门正密切合作。我们认为根据职工/管理层相互尊重的工作场所联合倡议开展活动是实施转型议程的关键内容。特别是，本组织职工和管理层正一道努力采取切实可行的方法，确保《价值观契约》不仅成为本组织的一份重要文件，而且具体落实在本组织日常工作中。监察

员办公室的作用是建立相互尊重的工作场所的一项必不可少的内容。该办公室自成立以来一直发挥着重要作用。

15. 开展公平、积极和不偏不倚的人事管理工作是进行专业管理和发挥领导能力的一项最基本职能。为确保妥善管理员工，避免滥用权力、偏袒、个人偏见、骚扰、不公平和不公正的待遇和其他不良管理做法，以及处理任何不公平、不平等和不诚实对待职工的行为，具有独立、运作良好和透明的内部司法系统至关重要。

16. 有必要进一步明确世卫组织内部司法系统各项服务的作用，但与此同时，职工应有更多选择，因为针对某一特定问题，不同的同事可能会采用不同的处理方法。面临任何令人关注问题的同事可以选择与非正式服务部门咨询，例如职工可与管理人员进行非正式讨论，并可以咨询职工心理学家、职工顾问、职工健康和福祉服务处、人力资源管理部门、监察员办公室、职工协会等。为此有必要充分协调这些服务，并向同事们适当讲解这些选择及其差异。我们注意到，最近在宣布转型方案后，全球转型团队正召集职工们可能咨询的有关人士或部门讨论如何最妥善处理在本组织转型后职工的问题。我们希望即使在转型工作完成后也能继续这样做，因为这是很好的工作方法，而且这可能是及时处理职工关切问题的有效方法，并有助于采取补救措施，避免情况恶化。

17. 总体而言，正如总干事委托开展审查工作的外部专家小组指出的那样，内部司法系统的大多数服务是补救性服务。

18. 为处理所发生的问题，并为改善内部司法系统铺平道路，我们建议采取以下措施：

- 建立一个全组织协调和应对委员会负责分析和支持开展落实工作，监督总干事和区域主任商定的全组织各项建议的实施情况；
- 由评价处定期评价内部司法系统新实施的和现有的正式和非正式服务内容；
- 确保监察员向总干事报告冲突趋势，确定冲突高发的处、司和部门，同时注意保密；
- 继续向执行委员会及其规划、预算和行政委员会提供监察员报告，其中将阐述总体趋势；
- 将管理问题和解决冲突问题纳入内部审计员对世卫组织实体的审计工作范围。

灵活的工作安排

19. 职工会认识到，世卫组织管理层正努力使世卫组织做法与联合国系统其他机构的做法保持一致（例如最近对出差政策的修订、实施减薪的理由、修订骚扰政策的计划等）。职工会认为，世卫组织管理层应按照全球职员/管理层理事会 2017 年提出的建议，根据联合国日内瓦办事处的灵活工作安排政策(2003 年 5 月 30 日，文件 IC/Geneva/2003/28)，采用全面的远程办公政策。该政策¹应取代目前的“偶尔远程办公”政策，例如规定可在做出适当安排后，在商定了工作产出和联络手段的情况下，每周可多达两天在办公室以外的其他工作地点工作。职工会和联合国其他机构认识到，现代工作场所应实行灵活的工作安排，这是提高生产力和更好地平衡员工的职业和个人生活需求的一个重要工具。

流动性

20. 流动是转型议程的一项主要内容，如果实施得当，会有助于本组织培养和留住能够胜任工作的现代员工队伍。我们同意总干事的说法，即我们属于全世界，需要在最需要我们知识、技能和专长的地方提供服务。但如何在 2019 年及以后具体实行流动计划，将是对本组织如何并能否增强职工能力的考验。但必须认识到，在各区域和总部内部以及在各主要办事处之间，已有越来越多职工在流动。

21. 2018 年职工调查结果显示，如果考虑到职工的个人和家庭情况，并为职业发展提供机会，各层级和各区域的同事总体上是赞成流动的。但职工告诉我们，他们对即将实行的强制流动知之甚少，感到自己被排斥在外，得不到相关信息，不知道流动对他们究竟意味着什么。他们期望有合乎伦理道德的强制流动原则，并期望本组织透明和公平实行流动。

22. 值得称赞的是，管理层和职工代表在 2018 年 10 月全球职员/管理层理事会上商定了流动原则和先决条件。但从制定一般原则到采取具体行动，还有很长的路要走。长期以来封锁信息和暗箱作业的做法有害无益。我们仍在等待行政管理部门的路线图和实施计划以及将于 2019 年晚些时候开始对第一批职工强制流动所适用的运作机制和标准。

23. 2019 年 1 月发布的世卫组织自愿阶段地域流动政策总结评估报告²阐明了为优化世卫组织顺利、有效和公平地域流动机会而需要满足的各项要求。该报告的许多调查结果与职工的关切相吻合。特别是，地域流动不应是机械僵硬的人员轮换，不应强迫人们为

¹ 见 <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (2019 年 4 月 10 日访问)。

² 可自 <https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation/corporate-evaluations/thematic-evaluations> 获取 (2019 年 4 月 10 日访问)。

流动而流动，或强迫他们在家庭与职业之间做出选择。它应是一个战略工具，有助于丰富职业生活和增强职业技能，加强工作地点交付成果和促进履行世卫组织任务的能力。应实行精心设计的、渐进的、相互尊重的和基于证据的地域流动，只有这样，才能带来双赢结果，满足世卫组织会员国、管理人员和职工共同的合理期望。

24. 我们同意评价人员的意见，认为需要循序渐进地培育地域流动文化，并应鼓励宣传在将地域流动纳入考绩标准和职业发展计划方面的成功事例。

25. 令我们感到关切的是，世卫组织在国际专业人员队伍总体状况方面遇到挑战。本组织各级特定专业领域/工作类别的专家网络应在关于推出流动的决定中发挥重要作用。

26. 很明显，为反映《第十三个工作总规划》的新实施框架，并考虑到伴随转型而来的组织变革，必须调整几年前制定的政策。必须在职工和管理层密切协商下，按照这一新框架实行流动计划，以便：

- 将地域流动纳入连贯一致的人员配置战略，支持世卫组织的全组织战略，同时注意保护和培养职工；
- 为职工提供职业发展和管理、人才管理和知识管理、继任计划和绩效管理等一系列激励措施；
- 制定世卫组织国际专业工作框架，采用统一连贯的职称和职位说明、职等和职业路径制度，包括确定某些地点特有的专家职位；
- 商定协助搬迁、在新生活环境中定居和上岗的措施；
- 保证以完全透明和公平的方式选择谁应流动、何时流动和流动至何处；
- 确保全球实行流动政策，并涵盖世卫组织所有办事处。

27. 开诚布公地阐明如何进行流动对维护本组织的声誉至关重要。只有当职工相信本组织会顾及职工权益，通情达理地安排流动工作，并为职工提供成功的职业发展路径，他们才会追随和参与。

28. 职工协会期望执委会成员关注世卫组织和相关实体职工的福祉，使职工能够继续发挥最大作用，推动本组织再接再厉，更上一层楼。

= = =