



世卫组织职工协会代表的发言

1. 我谨代表世界卫生组织、国际癌症研究机构、泛美卫生组织和联合国艾滋病规划署职工协会在执行委员会发言。这些职工协会代表联合国系统 1 万多名职工的意见。我们在这里表达工作人员的关切并阐述在解决过去 12 个月期间发现的当前系统性问题方面取得的进展。这些问题事关工作人员履行共同使命（增进健康、维护世界安全和为弱势群体服务）的能力。
2. 职工协会首先祝贺总干事谭德塞博士。我们热烈欢迎执行委员会提名他连任世卫组织总干事职务。
3. 我们重申赞赏高级管理层和总干事在维护工作人员与管理层良好关系以及合作解决与工作人员相关问题方面作出的承诺、发挥的领导作用和提供的支持。总干事继续承诺定期会晤和积极接触职工代表，表示愿意寻求有利于本组织及其雇员的解决办法。
4. COVID-19 大流行对包括我们工作人员在内的全球各国人民的健康和福祉带来了前所未有的挑战。工作前景正在发生变化。作为联合国共同制度中负责公共卫生事务的主管机构，世卫组织一直极为注重应对全球卫生危机。这场不断变化的大流行疫情对我们所有人产生了种种影响。面对大流行疫情带来的不确定性，需要建立新的或更强大的支持机制，帮助工作人员妥善适应新的工作环境和有效应对现有挑战。新常态有时加剧了现有挑战。
5. 我们将在这里重点阐述以下七个关键领域和令人关切的问题以及进一步合作的机会：
 - (1) 工作人员健康和福祉。
 - (2) 多样性、公平和包容。
 - (3) 相互尊重的工作环境。
 - (4) 种族主义和种族歧视。

- (5) 预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰。
- (6) 内部司法制度。
- (7) 合同规定的工作条件。

工作人员健康和福祉

6. 工作人员的健康和福祉对于本组织实现其战略目标的能力至关重要。大流行疫情充分显示，需要提供更有针对性的关怀和在工作场所提供支持，大力支持工作人员履行世卫组织的任务。我们注意到，2021年期间，精神卫生司以及工作人员健康和福祉司在三个层级采取了一些举措，支持各级工作人员。但本组织三个层级工作人员仍不易获得专业咨询服务。作为公共卫生主管机构，世卫组织可以进一步向所有工作人员提供各种社会心理支持方案，特别是在国家级和区域级提供相关服务。大流行仍在世界各地肆虐。此外，我们还面临其他挑战，例如若干区域仍存在冲突问题。本组织比以往任何时候都更需要和更有责任高度重视员工的精神、心理和情感健康。职工协会为此呼吁进行持续投资和筹资，支持提供精神卫生服务，确保所有工作人员，特别是在不易获得这些服务的区域中，获得良好的精神卫生服务。

7. 可以采取简单易行的措施，例如鼓励休整，使工作人员认识到休整是可以接受的行为，可以根据需要适当休息。领导人可在确保为所有工作人员提供健康的工作环境方面发挥表率作用。领导以身作则和体恤下情很重要。

多样性、公平和包容

8. 我们注意到，世卫组织最近致力于改善多样性和包容性，于2021年6月启动了为期一年的“倾听、学习和共同行动”项目。世卫组织还为此推出了工作人员多样性、公平性和包容性人力资源议程及其行动计划。我们一如既往，坚定致力于与管理层合作，创造多样性、公平性和包容性的良好环境。如果严格遵循和尊重多样性和公平性并确保包容性，就能建立信任，创造一支朝气蓬勃的员工队伍。不应强迫任何工作人员在工作场所遮掩本人身份和特点。我们呼吁在此方面做出一切努力，采取有意义的、大胆的、实用的、可持续的、最领先的和可操作的行动，避免任何官样文章。世卫组织需要培育和维持相互尊重的工作场所文化。

9. 职工协会建议高度重视在此领域作出持续努力并为此提供专项资金、资源和能力。

10. 为促成行为改变和使工作场所变成有利于所有员工茁壮成长的环境，我们建议人力资源和人才管理司在以下方面发挥领导作用：

- 谴责一切形式的歧视。确保世卫组织具有包容性，禁绝任何形式的歧视、骚扰和欺凌。
- 明确意图：必须制订政策，确保零容忍一切形式的歧视。人力资源和人才管理司应编写专题文件，阐述并详细说明遇到种族主义和种族歧视问题的工作人员如何寻求支持和获得补救。
- 确保建立适当的法律框架，防止一切形式的歧视并支持受害者。必须作为优先事项迅速调查和处理歧视指控。
- 收集与此专题相关的人力资源数据，以便制定基准、设定目标和通报进度。
- 认识到每个人经历不同。价值观、生活经历以及个人对结构性歧视和系统性歧视的理解因人而异。
- 管理人员和领导层发挥领导作用并负责在此领域取得进展。例如，他们可以采取行动，制定绩效管理发展系统（PMDS）目标，要求各级主管积极促进包容，为所有人提供公正和平等机会，并主导持续开发多元人才。

相互尊重的工作环境

11. 相互尊重的工作场所指的是在工作场所建立信任，使全体员工受到尊重，权利得到保护，获得公平待遇，并能够充分发挥潜力。在相互尊重的工作场所，多样性价值能够得到赞赏，有顺畅、公开和礼貌的沟通渠道，并有积极主动和相互合作的文化。

12. 职工协会一如既往，在总干事和高级管理层的全力支持下，坚定致力于根据“职工/管理层相互尊重的工作场所联合倡议”组织有关活动。特别是，确保在这些活动中处理多样性、公平和包容问题，预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰，预防和处理滥用行为，并促进建立用于解决骚扰、歧视、种族主义和偏见问题的系统和机制。

13. 我们呼吁为此提供可持续的资源 and 资金，确保在世卫组织各级长期、一致地开展这些活动。

14. 我们进一步呼吁各区域所有工作人员和管理层积极推动建立进一步相互尊重的工作环境。我们期望管理层与职工协会协商，并酌情与我们一道共同主持执行这方面的工作计划。

对歧视和种族主义实行零容忍

15. 我们都有责任在工作场所禁绝任何形式的歧视，包括种族歧视、骚扰、冒犯、滥用权力和权威等行为。人人都需在制止这类行为方面发挥作用。一旦发生这类行为，应迅速采取适当的纠正行动。我们还必须支持受害者，保护他们免遭因寻求补救而遭受任何形式的报复。

16. 我们注意到，联合国秘书长于 2022 年 1 月发布了《关于在联合国秘书处解决种族主义和促进所有人尊严的战略行动计划》。这项战略行动计划指出，联合国工作场所的种族主义现象包括骚扰、滥用职权、排斥、边缘化、侮辱和缺乏尊重、隐性偏见和冒犯等¹。此外，令我们关切的是，迄今为止，世卫组织尚未开展联合国系统内种族主义调查工作。有几个联合国机构已在 2020 年和 2021 年进行了这项调查。我们大力鼓励行政管理部门将此作为一项战略重点。

17. 联合国以及本组织的基本原则是，尊重人的尊严和价值，人人享有平等人权和基本自由，不分种族、性别、语言、族裔或民族血统。种族歧视和种族主义违背《联合国宪章》和世卫组织价值观，影响工作人员士气，有损我们履行使命。反种族主义是整个联合国系统雇员的核心价值观。需要坚定、长期地采取反种族主义措施，并需要在每个社会、每个层级和日常生活中采取行动²。解决工作场所的种族主义和种族歧视问题，需要各级参与和发挥领导作用。围绕种族主义问题开展对话很重要。努力了解不同观点和视角可为创建进一步相互尊重的工作场所奠定基础。

18. 我们确认并感谢总干事为帮助消除多种形式的骚扰和歧视而提供的资源和做出的努力，例如开展强制性培训和宣传运动。职工协会希望本组织鼓励大力提供培训和防止一切形式的歧视，包括种族歧视、种族主义、骚扰、冒犯以及滥用权力和权威等行为。为进一步营造相互尊重的和谐工作环境，我们建议：

- **禁止一切形式的歧视**

歧视问题对工作人员造成深远影响。平日反复遭受冒犯和歧视造成的创伤可能对受害者的身心健康产生严重影响。歧视还影响本组织声誉。本组织不得不为此花时间处理这些问题和进行调查。

¹ 《关于在联合国秘书处解决种族主义和促进所有人尊严的战略行动计划》，2022 年 1 月。（战略行动计划信息图表摘要（un.org），2022 年 4 月 12 日访问）。

² 联合国秘书长在消除种族歧视国际日的讲话，2022 年 3 月（<https://www.un.org/sg/en/node/262463>，2022 年 4 月 8 日访问）。

- **培养畅所欲言的文化**

各级工作人员能够畅所欲言，有安全空间在不必担心遭到报复的情况下妥善表达意见并得到倾听，对于建立强大的世卫组织至关重要。指出有问题的行为有助于我们积极建立信任和营建相互尊重的工作场所。各边缘化人群应该能够安全接触相关渠道。

- **开发有针对性的培训**

为培养信任文化，进行公开对话和培训如何掌握积极观察和消除无意识偏见的技能将使所有工作人员受益。

- **承担责任**

高级管理层应对歧视采取零容忍政策。应提供关于各办事处多样性和包容性数据。

- **加强内部司法程序**

必须确保员工能够利用种族主义和种族歧视问题申诉解决机制，同时提高调查申诉的能力，使工作人员能够迅速获得司法救助。

- **采取措施防止招聘程序中的偏见现象**

应本着包容性精神，建立机制，避免团队偏狭现象，特别是在招聘时注意这一点，并应促进包容和创新。

- **收集数据，以协助制定基准和设定目标**

收集基线多样性数据，每年报告、衡量和比较这些数据，以查明趋势。设定基准有助于评估今后绩效和查明现有障碍。必须采用一套明确的成果指标，制定有效措施和机制，解决一切形式的歧视问题。

建立对性剥削、性虐待和性骚扰的零容忍文化

19. 我们确认并感谢总干事为调查和预防性剥削、性虐待和性骚扰问题提供了资源，例如举办强制性培训和活动，开展制止性剥削、性虐待和性骚扰活动，绝不姑息这类行为，以及在 ePMDS 中制定强制性的 SMART 团队目标。设立预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰事务司负责迅速启动调查和解决问题有助于恢复工作人员对本组织承诺实行问

责制的信任。我们认为，对本组织进一步问责可以加强世卫组织同事对工作场所的安全感和舒适感。

20. 职工协会赞扬在预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰方面作出的坚定承诺和采取的行动。与此同时，我们也认为，鉴于影响我们工作环境的各种文化、社会和人口因素，需要进一步提高认识和开展对话。除了本组织承诺预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰外，每位工作人员也需作出个人承诺。为创造良好环境，使工作人员理解这方面目标并为此做出集体努力，本组织必须：

- 为工作人员创造学习和认识机会，通过 PMDS 进行讨论，并举办网络专题研讨会和培训，由专家传授有关知识，讲解如何破除文化障碍和陈旧思维。
- 在预防、发现和应对工作中，以受害者和幸存者为重，而不是仅重视追究肇事者行为的责任。
- 鼓励在非正式平台上就此专题进行讨论。
- 促进采取相关举措，包括宣讲如何积极主动对待这一问题。

内部司法

21. 我们高兴地看到，本组织正在审查内部司法系统。这有助于加强内部司法系统的效用。内部司法系统要想有效运作，必须得到工作人员的信任。我们需要建立工作人员不怀疑或不害怕参与的更严格和更强大的内部司法系统。它必须透明和可靠，能够迅速处理指控并保护受害者，包括开除滥用职权的主管。诚信是世卫组织的基石和价值观。我们必须赋予员工权力，使他们能够在目睹或经历任何不法或违规行为时挺身而出。

22. 我们在继续审查 2016 年建立的世卫组织内部司法系统。职工协会希望提出以下两个令人关切的重要问题：

- 全球申诉委员会审理小组应由五名成员组成。审理小组目前由三人小组组成，这无法让员工放心，使其确信全球申诉委员会审理工作足够严谨和有力。此外，全球申诉委员会审理小组的工作人员代表应由各自职工协会挑选，而不是由全球申诉委员会主席或副主席挑选。
- 需要公平处理涉嫌滥用权力、不当或恶劣行为的工作人员行政休假问题。我们注意到，在调查期间，一些工作人员行政休假，而有些工作人员（通常是高级工作人员）则被允许继续工作。

23. 在相互尊重的工作场所，内部司法系统应公平有效，迅速和公平处理各种冲突和有问题的行为。

合同规定的工作条件

24. 在 2022 年第一季度与总干事例行会面时，我们指出，在人力资源和人才管理司主持下，世卫组织行政部门为审查现有合同模式和提出建议做出了努力，以确保世卫组织合同条件符合最佳做法并适用于包括员工、顾问和实习生在内的世卫组织所有工作人员。合同模式工作队尚未提交报告。我们当时坦诚表示，期望继续与行政部门就临时安排进行磋商，以免采取对工作人员不利的做法。

向货币贬值造成工资减少的工作人员提供协助

25. 我们谨请诸位注意一个令工作人员担忧的现象。一些工作地点当地货币贬值造成问题，对受影响工作地点在职工作人员的薪金和退休人员养恤金产生了严重影响。本组织有责任确保以当地货币支付工作人员的工资不损害工作人员购买力。

结束语

26. 我们注意到，自暴发大流行疫情以来，工作人员承受了巨大压力，但一直坚定不移地致力于实施世卫组织工作规划。我们赞赏世卫组织高级管理层在总干事大力领导下为在工作人员关切的领域取得持久进展而作出的重大努力。我们促请高级管理层再接再厉，要求行政部门创造安全空间，支持领导人和工作人员就工作人员的健康、尊重、多样性、公平性、包容性、种族主义、性剥削、性虐待、性骚扰、内部司法和工作条件等事项大力进行对话。各级主管可为团队行为定下基调，他们必须以身作则，营建高效的工作场所，使团队所有成员得到体面和礼貌对待。

27. 职工协会充分致力于继续与管理层进行建设性对话，努力维护工作人员的权益，以圆满完成本组织的使命。我们感谢你们的支持和鼓励，并期待执行委员会继续提供支持和指导。

= = =