



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

سيدي الرئيس، السادة الموقرون أعضاء المجلس التنفيذي، المندوبون والزلاء الكرام،

١- عملت جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان مع الإدارة العليا على عدة مواضيع مهمة خلال عام ٢٠١٥ شملت القوى العاملة المستعدة للاستجابة للطوارئ والإصلاح، والتنقل الجغرافي، وإدارة نظام العدالة الداخلي، وغايات المساواة بين الجنسين الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بسياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واتسمت علاقات التبادل طوال مسار العمل بطابعها البناء. وتشارك الإدارة مشاركة نشطة عندما تُعرض عليها المسائل وتظل جمعيات الموظفين تمثل جهات شريكة قوية في ظل علاقة مرضية لتناول شؤون الموظفين على أساس مشترك. وقد أبرمنا في الوقت الحالي مذكرات تفاهم مع الإدارة في المكتب الإقليمي الأوروبي والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط والمقر الرئيسي؛ ونجح التفاوض بشأن مذكرة التفاهم في المقر الرئيسي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وترسي هذه الاتفاقات أساساً متينة لتعاون جمعيات الموظفين مع الإدارة على نطاق المنظمة. كما ترسي أساساً جيدة كي يفي ممثلو الموظفين بواجبهم في ملاحظة المسائل التي تعزز حقوق الموظفين ورفاهيتهم وتحميها وفي العمل على أساسها.

٢- وتتسم نتائج مناقشاتنا بطابعها البناء وترتكز على حوار سليم. غير أن هناك بعض المسائل المثيرة للقلق. ونقدم أدناه عرضاً موجزاً للمجالات الرئيسية المطروحة للنقاش والمجالات المهمة في نظر جمعيات الموظفين.

القوى العاملة المستعدة للاستجابة للطوارئ والإصلاح

٣- يمكن تواصل إصلاح عمل المنظمة إبان الفاشيات والطوارئ الصحية من تحوّل المنظمة كي تواجه تحديات القرن الحادي والعشرين. ويعمل موظفو المنظمة بمن فيهم أعضاء الإدارة العليا جنباً إلى جنب لإحداث التغييرات اللازمة، ونقترح اتخاذ ثلاثة إجراءات للمضي قدماً في هذه العملية.

٤- والإجراء الأول هو تسخير خبرات الموظفين وتجاربهم ودوافعهم من أجل إصلاح المنظمة المجدي. وإذ تحدّد معالم الإصلاحات من جانب الدول الأعضاء وكبار راسمي السياسات وخبراء الصحة العمومية (داخل المنظمة وخارجها)، من المهم الاعتراف بأن الموظفين على جميع مستويات المنظمة وفي كل مواقعها (وخصوصاً في مكاتب المنظمة القطرية) يتمتعون بالخبرة المباشرة المتصلة بالمشاكل والحلول. وينبغي للإدارة أن تستغل الخبرات والتجارب والدوافع المتراكمة لدى الموظفين العاملين في مجال الترصد المتكامل للأمراض

ومكافحة الأمراض وفي حالات الطوارئ والأزمات الإنسانية البسيطة والمعقدة بهدف ضمان تحسين الأداء التنظيمي والنتائج فيما يتعلق بالفاشيات والطوارئ الصحية.

٥- والإجراء الثاني هو ضرورة احترام الموظفين ومنحهم الحماية الكافية ومراعاة حقوقهم. ويجب أن تستند النظم المرنة لتعيين الموظفين ونشرهم للعمل في حالات الطوارئ إلى قواعد راسخة وواضحة. وتبدي جمعيات الموظفين عن طريق ممثليها استعدادها للعمل مع الإدارة من أجل رسم مسار لتنمية قدرات الموظفين وتطويرهم الوظيفي واقتراحه لفائدة الزملاء الراغبين في مواصلة العمل المتصل بحالات الطوارئ.

٦- أما فيما يتعلق بالإجراء الثالث فنطلب من الإدارة أن تؤدي واجبها المتعلق برعاية الموظفين بالكامل. ويجب إعداد جميع الموظفين الذين ينشرون للعمل في سياقات فاشيات الأمراض وحالات الطوارئ وإحاطتهم بالمعلومات وتدريبهم على النحو الكافي. ويجب دعمهم خلال البعثات واستخلاص المعلومات منهم ودعمهم لدى عودتهم. ويجب أيضاً تقديم الدعم النفسي لمدة كافية تعقب العودة لأن أعراض ما بعد الصدمات غالباً ما تظهر بعد فترات مطولة. وفي إطار الاستجابة لفاشية مرض فيروس الإيبولا في غرب أفريقيا، أُعدت أنشطة تدريبية سابقة للنشر وأُتيحت للمرة الأولى في تاريخ المنظمة ودُرّب أكثر من ٨٠٠٠ موظف وخبير استشاري وشريك.

٧- وفي ذلك السياق، لا ينبغي أن يقتصر واجب رعاية الموظفين على نقل المعارف والعمليات التقنية. بل يقتضي ذلك أيضاً دمج المعارف والمواقف والمهارات للمشاركة مع مختلف البلدان والثقافات والسياقات والمجتمعات. وينبغي أن يكون التوجيه المبدئي الواسع النطاق إلزامياً في مجال التبليغ عن المخاطر ومشاركة المجتمعات في حالات الطوارئ بهدف المساعدة على تكييف النهج الطبي البيولوجي والتشغيلي المتصور في إطار إصلاح المنظمة من الناحية الثقافية. وينبغي أن يتصدر التنفيذ التام لهذا النهج المتكامل أولويات الإدارة.

٨- وتقتصر جمعيات الموظفين إنشاء فريق عامل مشترك بين الموظفين والإدارة لتطبيق هذه الاقتراحات الثلاثة.

التنقل الجغرافي

٩- شارك ممثلو الموظفين مشاركة بناءة في عملية تحديد سياسة عادلة ومنصفة وشفافة للتنقل الجغرافي وخطة للتنفيذ من أجل دعم تحسين أداء المنظمة التنظيمي ودعموا كل مراحل العملية خلال العام الماضي. واعترفت كل الأطراف اعترافاً واضحاً وثابتاً بأهمية انضمام الموظفين. وفي اجتماع عُقد مؤخراً (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥)، قرر المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة إدخال تعديلات أدمجت في مسودة وثيقة السياسة التي صدرت لاحقاً (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) ووافق على هذه التعديلات.

١٠- ونحن، جمعيات الموظفين، قد شعرنا بالأسف الشديد لاطلاعنا على القرارات التي توصل إليها فريق السياسات العالمية خلال اجتماعه المعقود في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ والتي تتجاهل مساهمة الموظفين المهمة وقرارات هيئة رسمية أنشئت في ظل آلية رسمية مشتركة بين الموظفين والإدارة. ومن الأهمية بمكان الآن أكثر من ذي قبل أن نثبت أهميتنا بالنسبة إلى أوساط الصحة العالمية الأوسع نطاقاً والدول الأعضاء في المنظمة. ونرى مع ذلك أن قرارات فريق السياسات العالمية تقوض بوضوح العلاقات بين الموظفين والإدارة في وقت غير مناسب على الإطلاق. وقد أعلن فريق السياسات العالمية اعتزامه تخفيض عدد ممثلي الموظفين في لجنة التنقل العالمي. ووجهنا اعتراضنا الشديد والرسمي والخطي على ذلك إلى المدير

العام والمديرين الإقليميين. واقترح فريق السياسات العالمية أيضاً تخفيض منزلة جمعيات الموظفين من صفة مشارك إلى صفة مراقب. وطالبنا بشدة وبصفة رسمية وخطية بوجوب محافظة جمعيات الموظفين على كامل عضويتها بتغطية جميع الأقاليم والمقر الرئيسي حسبما اتفق عليه المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في السابق.

١١- وعلاوة على ذلك وفي سياق التنقل، أخطرنا بقرار إضافي صدر عن فريق السياسات العالمية بشأن تخفيض رتبة جميع المناصب الشاغرة تلقائياً بما يعادل رتبة واحدة. ونشعر شعوراً راسخاً بأن هذا الأمر يعرّض لخطر شديد مبدأ الأمم المتحدة الأساسي الداعي إلى تحقيق المساواة في الأجور لقاء الأعمال المتساوية القيمة والمكفول في الجزء ثالثاً ٢-١-٣٠ من دليل المنظمة الإلكتروني. وبضمن هذا المبدأ العدل والشفافية والثقة بين الإدارة والموظفين. كما يعرض تخفيض الرتبة "التلقائي" للخطر الأهداف المبينة في إطار التنقل العالمي، إذ تهدف عملية التنقل العالمي إلى تحقيق الاتساق بين المناصب المماثلة على نطاق المنظمة. وعليه، نُصر على أن تتبع الإدارة الآلية الرسمية لتعديل رتبة المناصب. ويجب أن يشمل أي إجراء لتعديل الرتبة إجراء استعراض ملائم بما يمثل لمعايير لجنة الخدمة المدنية الدولية لتقييم الوظائف.

١٢- فضلاً عن ذلك، اقترح مدير إدارة تنظيم الموارد البشرية تعديل المادة ٢٣٠ الحالية من لائحة الموظفين (استعراض التصنيف) التي تنص على ما يلي: "[أ] حق الموظف في طلب إعادة النظر في تصنيف الوظيفة التي يشغلها". وسيزيل التعديل المقترح ذلك الحق الذي يتمتع به الموظفون ويحرمهم من الحق في طلب تسوية مقر عملهم وفقاً للمهام المضطلع بها ولاسيما إذا تغيرت هذه المهام تغيراً شديداً مع مرور الزمن. وقد ينطوي هذا التعديل أيضاً ودون قصد على احتمال حدوث تجاوزات من جانب المديرين عبر إيقال كاهل الموظفين بتحميلهم مسؤوليات إضافية على مدى فترات مطولة دون حصولهم على الاعتراف الواجب و/ أو الأجر المتناسب أو تسوية الرتبة مما يتعارض مجدداً مع مبدأ الأمم المتحدة الأساسي الداعي إلى تحقيق المساواة في الأجور لقاء الأعمال المتساوية القيمة. وعليه، نحن جمعيات الموظفين أبدينا اعتراضنا الشديد على هذا التعديل المقترح إدخاله على المادة ٢٣٠ من لائحة الموظفين.

١٣- ولم ترد الإدارة على الرسالة التي وجهتها جمعيات الموظفين وتضمنت اعتراضاتنا لدى إعداد هذا البيان. ولم نلق أي معلومات عن التعديلات الإضافية التي أعلن مدير إدارة تنظيم الموارد البشرية إدخالها على السياسة. ونعيد تأكيد وجوب أن يظل الموظفون يشاركون في وضع السياسة وخطة التنفيذ بهدف ضمان نجاح نظام التنقل.

إدارة نظام العدالة الداخلي

١٤- مازال نظام العدالة الداخلي في المنظمة يفتقر إلى الوضوح نتيجة لطول فترات التأخير وانعدام الشفافية في التحقيقات والحصائل والإجراءات المتصلة بالشكاوى الرسمية في إدارة تنظيم الموارد البشرية وهيئة الطعون في المقر الرئيسي ومكتب خدمات المراقبة الداخلية لأغراض الاستعراض.

١٥- وقد تضمن تقرير كلف المدير العام بإجرائه وصدر في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤ عن استعراض نظام العدالة الداخلي في المنظمة تحليلاً للعناصر الرئيسية للنظام من حيث مواطن قوته وضعفه، وعرض ٤١ إجراء موصى به للتنفيذ لجعل النظام يتمشى مع أفضل الممارسات والمعايير على نطاق منظومة الأمم المتحدة والمنظمات المماثلة.

١٦- وقد كان اعتماد الإجراءات الموصى بها من جانب المدير العام وفريق السياسات العالمية رداً أساسياً ومحبذاً على هذا التقرير الصريح والدقيق. وأشرف الفريق العامل المشترك بين الموظفين والإدارة على التكليف بإعداد التقرير ومازال مجتمع لوضع آليات لتنفيذ هذه التوصيات التي تشمل بنود مدرجة في جدول الأعمال المؤقت للمجلس في دورته الثامنة والثلاثين بعد المائة العديد منها، مما يعتبر مثلاً ممتازاً آخر على التعاون المثمر بين ممثلي الإدارة العليا وجمعيات الموظفين. وتشمل أمثلة رئيسية على حصائل هذا العمل الإيجابية تجديد التركيز على أهمية مكان العمل المتمسك بالاحترام والخالٍ من المضايقة وغير ذلك من حالات سوء السلوك، ووضع آليات غير رسمية وتعزيزها للتسوية السريعة والفعالة من حيث التكاليف لقضايا الظلم التي تظهر، وإعادة تصميم الآليات الرسمية لضمان تعزيز حسن توقيتها وفعاليتها، وتوحيد آليات العدالة مثل وظيفة مكتب أمين المطالب وخدمات الوساطة، على نطاق المنظمة لضمان معاملة جميع موظفي المنظمة على أساس الإنصاف والمساواة.

١٧- وتعترف جمعيات الموظفين بهذه المبادرة الإيجابية، وتعتمد على دعمكم المتواصل لتسريع وتيرة الجهود الرامية إلى تحسين إتاحة نظام العدالة وتنفيذه في الوقت المناسب داخل المنظمة، مما يجعل المنظمة أكثر فعالية وكفاءة وفائدة. ويلتزم كل من موظفي المنظمة والمنظمة بوصفها وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة بأسمى مستويات السلوك والأداء. ومن الضروري أن نتمكن جميعاً من العمل في إطار بيئة إيجابية تعزز العدالة والإنصاف والشفافية والمساءلة على نحو استباقي.

تحقيق غايات المساواة بين الجنسين الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بسياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٨- شاركت جمعيات الموظفين في تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص بين الجنسين من أجل تولي المناصب القيادية والتمرت بتحقيق ذلك طوال عدة سنوات. وفي عام ٢٠١٥ وقبل عامين من الموعد الأخير المحدد للوفاء بمعايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بسياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل)، استهلكت جمعية الموظفين في المقر الرئيسي تشكيل فريق تفكير مشترك بين الموظفين والإدارة ومعني بالمساواة بين الجنسين بموافقة المدير العام. ووضع فريق التفكير استراتيجية للمساهمة في تنفيذ معايير الأداء الواردة في خطة العمل بما فيها تحقيق التوازن بين الجنسين في إطار التعيين في وظائف الرتبة م-٥ والرتب الأعلى على نطاق المنظمة.

١٩- ويتوقع من المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الوفاء بجميع معايير الأداء البالغ عددها ١٥ معياراً بحلول عام ٢٠١٧ ويرفع تقرير سنوي عن التقدم المحرز في ٣١ كانون الثاني/يناير من السنة التقويمية المعنية. وفي عام ٢٠١٢، وفّت المنظمة بنسبة ٢٠٪ من مؤشرات الأداء الواردة في خطة العمل فقط، في حين أن معدل الامتثال في صفوف ٥٥ كياناً من سائر كيانات الأمم المتحدة بلغ في المتوسط ٣١. وفي عام ٢٠١٣، تحسّن هذا المعدل في المنظمة إذ بلغ ٣٠٪، إلا أن المعدل المسجل لدى ٦٢ وكالة رفعت التقارير بلغ في المتوسط ٤٢٪. وفي عام ٢٠١٤، وفّت المنظمة بنسبة ٥٢٪ من المؤشرات، ومازال ينبغي لها الوفاء بسبعة مؤشرات من مؤشرات الأداء بحلول عام ٢٠١٧ بهدف الوفاء بالمتطلبات العامة.

٢٠- ويجب على المنظمة اجتذاب عدد أكبر من الموظفين المؤهلات والاحتفاظ بهن للتمكن من تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى المناصب العليا. ويجب تحقيق ذلك من خلال تطبيق سياسة توظيف عادلة وتكوين بيئة عمل مرنة تعزز التوازن بين العمل والحياة والنهوض بالأم والأسرة إضافة إلى تركيز أنشطة تنمية القدرات والتدريب على المرأة.

٢١- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، سيرعرض فريق التفكير على المدير العام استراتيجيته التي تتضمن مجموعة متينة من التوصيات لاعتمادها. وستركز هذه التوصيات على التعديلات السياسية المتسقة والأموال المخصصة لمجموعة من المبادرات المستهدفة، بما في ذلك وضع آلية فعالة للرصد والتقييم لتقدير التقدم المحرز وضمان الاستدامة. وتساهم الاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين مساهمة كبيرة في تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى المناصب العليا ضمن المنظمة وينبغي أن تتجلى على النحو المناسب في سياسة التنقل الجغرافي والممارسات المتبعة لتنفيذها.

٢٢- ونحن، جمعيات الموظفين، نود أن نؤكد التزامنا التام بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة لصون حقوق الموظفين والسعي من خلال ذلك إلى المساهمة الفعالة في مهمة منظماتنا عبر عقد اجتماعات منتظمة مع الإدارة والأفرقة العاملة المشتركة بين الموظفين والإدارة والتمثيل في جميع اللجان التي لها صلة بحقوق الموظفين.

٢٣- ونأمل أن تعتبروا تعليقاتنا وشواغلنا بمثابة مساهمة في نجاح مهمة المنظمة وأن تدعموا نهجنا. ونشكركم كالعادة على هذه الفرصة المتاحة لنا لعرض التقرير على المجلس التنفيذي وتقديم توصياتنا لصالح المنظمة وأهم ثرواتها: أي موظفيها.

= = =