

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس والأعضاء الكرام في المجلس التنفيذي، السادة أعضاء الوفود والزلاء الموقرون،

١- يسرّ جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان أن تتاح لها الفرصة لتقدم إلى المجلس التنفيذي وجهات نظر الموظفين بشأن عدد من المسائل الرئيسية التي تؤثر تأثيراً مباشراً فيهم. ونعرب عن تقديرنا لأن هذا البيان سيتاح إلى جانب البيانات التي يُدلى بها في المستقبل نيابة عن جمعيات الموظفين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التي تستعرض سياسات الموظفين ونقدم التوجيهات والتوصيات إلى أعضاء المجلس التنفيذي بشأن تلك السياسات.

٢- ونود متابعة بعض الشواغل التي شاطرناها في بياننا الموجه إلى المجلس التنفيذي في أيار/ مايو ٢٠١٦ بخصوص العلاقات بين الموظفين والإدارة، بما في ذلك ضرورة النهوض بمكان عمل لائق؛ وبرنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية والقوى العاملة المتصلة به؛ ونظام العدالة الداخلية في المنظمة.

٣- ونود اقتراح السماح لكل جمعيات الموظفين الإقليمية بمخاطبة الدول الأعضاء عبر اللجان الإقليمية، كما هو الحال عليه في المكتب الإقليمي للأمريكتين والمكتب الإقليمي لأوروبا، بهدف تبسيط الإجراءات والممارسات، مما سيعزز توحيد النهج والحوار بين جمعيات الموظفين والدول الأعضاء. وسيحظى دعمكم لهذا الاقتراح بفائق التقدير.

٤- ونذكّر بأن التفاعل بين الممثلين المنتخبين لموظفي المنظمة والدول الأعضاء في المجلس التنفيذي ممارسة طويلة العهد معتمدة بموجب القرار م٥٧ق٨ الصادر في عام ١٩٧٦. ونشكركم على تعليقاتكم التي نفيد بأن بياناتنا تتيح لكم معلومات وجيهة عن سبل تأثير الإصلاحات في طريقة عمل المنظمة وعواقبها بالنسبة إلى موظفي المنظمة.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٥- لاتزال العلاقات بين الموظفين والإدارة بناءة ومفيدة للطرفين على نطاق المنظمة بصفة عامة. وقد تتاح فرص للتبادل مع الإدارة في المقر الرئيسي أكثر من الفرص المتاحة في الأقاليم. ومع ذلك، تعقد كل جمعية للموظفين في الأقاليم اجتماعات منتظمة مع إدارتها المعنية.

٦- وعلى المستوى الجماعي، يعقد ممثلو الإدارة وجمعيات الموظفين في كل مكتب رئيسي اجتماعاً سنوياً في إطار المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة لبحث سياسات الموظفين والموضوعات المتصلة بهم. ويجتمعون أيضاً طوال السنة بعقد مؤتمرات عن بعد تحضيراً للاجتماع السنوي لهذا المجلس. ونقدّم توصيات

المجلس المشتركة بشأن الموظفين والإدارة إلى المدير العام ليوافق عليها. ونود أن نعرب عن قلقنا إزاء مسألة إمكانية استبعاد التوصيات التي تقدم بعدئذ إلى فريق السياسات العالمية لتأييدها دون أي تفسير ودون إيلاء اهتمام يُذكر للأعمال التحضيرية المستفيضة التي تضطلع بها الإدارة وجمعيات الموظفين.

أبرز التطورات والإنجازات

٧- تتخلف المنظمة عن ركب المنظمات الدولية الأخرى فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ولاسيما بالنسبة إلى وظائف الرتبة م-٥ والرتب الأعلى. وفي عام ٢٠١٥، أنشأت جمعية الموظفين في المقر الرئيسي هيئة تفكير مشتركة بين الموظفين والإدارة ومعنية بالمساواة بين الجنسين لوضع استراتيجية تساهم في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ووضعت هيئة التفكير ١٨ توصية بشأن ما يتعين على المنظمة الاضطلاع به بهدف تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. وأنشئ فريق استشاري معني بالتنفيذ على نطاق المنظمة من أجل تنفيذ التوصيات على جميع المستويات قبل نهاية عام ٢٠١٧.

٨- والمبادرة الخاصة بتوفير مكان عمل لائق هي بمثابة جهد آخر مشترك بين الموظفين والإدارة يحظى بالدعم على جميع مستويات المنظمة. وتحرز المبادرة التقدم في تهيئة بيئة تنظيمية مؤسسية يشعر فيها كل فرد بالاحترام والأمان في مكان العمل ويُعترف في ظلها بأهمية التوازن بين العمل والحياة. ولا بد من إيلاء المزيد من العناية لمسألة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بذلك ألا وهي ممارسة العمل عن بعد التي تشجع في منظمات دولية أخرى ويمكن أن تحمي صحة الموظفين وسلامتهم في المكاتب القطرية والإقليمية في جملة أمور. ونوصي بإلحاح بأن تضع الإدارة الحالية أو الإدارة القادمة على الأقل الترتيبات التي تسمح بإرساء هذه الطريقة الحديثة للعمل على نطاق المنظمة.

٩- وأخيراً، نؤيد تأييداً تاماً القرار الذي اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥) بشأن تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين. ونطلب بالتالي من الإدارة أن تتفضل بتنفيذ هذا القرار الملزم بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ دون أي تأخير.

برنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية والقوى العاملة المتصلة به

١٠- من الجدير بالثناء أن الدول الأعضاء اعتمدت حافظة ميزانية قدرها ٤٨٥ مليون دولار أمريكي لبرنامج المنظمة الجديد الخاص بالطوارئ الصحية في أيار/مايو ٢٠١٦، غير أن الأموال المطلوبة لتزويد هذا البرنامج بالمالك الوظيفي الكامل لم تخصص. ويُعاد بالأحرى توجيه التمويل من الأنشطة المقررة في إطار برامج أخرى وخصوصاً على المستوى الإقليمي، بهدف التقيد بالمواعيد الأخيرة لإرساء برنامج المنظمة الخاص بالطوارئ الصحية. ولا يعرض هذا الوضع للخطر قدرة المنظمة على التصدي للطوارئ على نحو فعال فحسب بل قدرتها على تنفيذ الأنشطة المقررة أيضاً نتيجة لإعادة توجيه الأموال. وعليه، تحت جمعيات موظفي المنظمة الدول الأعضاء على تمويل برنامج المنظمة الجديد الخاص بالطوارئ الصحية وملاكه الوظيفي الأساسي بالكامل من أجل إتاحة فرصة فعلية للمنظمة للإصلاح الذاتي والاستجابة لتوقعات المجتمع الدولي المتعلقة بالإشراف على الاستجابة للطوارئ.

نظام العدالة الداخلية

١١- في مستهل عام ٢٠١٦، وافق المجلس التنفيذي على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين بشأن إنشاء هيئة الطعون العالمية واعتماد عملية للاستعراض الإداري يعد استكمالها شرطاً أساسياً لتقديم طعن أمام هيئة الطعون العالمية. ونغتنم هذه الفرصة لالتماس دعمكم لضمان استقلال رئيس هيئة الطعون العالمية ونائب رئيسها، وإجراء استعراض لنظام العدالة الداخلية عقب السنة الأولى للتنفيذ وتقييم ملائم بعد مضي عامين، بهدف السماح باتخاذ أي تدابير تصحيحية. وعلاوة على ذلك، ندعو إلى توظيف أمناء مظالم متفرغين ومتمتعين بالاستقلال التام على المستوى الإقليمي لتعزيز إجراءات التسوية غير الرسمية، ومستشار قانوني لمكاتب جمعيات الموظفين من أجل تدعيم نظام المنظمة الوقائي، تمشياً مع التوصيات الرئيسية للخبراء الاستشاريين الخارجيين الذين استعرضوا نظام العدالة الداخلية في المنظمة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. ونقدر انفتاح الإدارة لبحث أفضل الطرق الممكنة لتمويل تنفيذ هذه التوصيات.

١٢- وتُبذل الجهود لوضع آلية أسرع وأكثر فعالية للتصدي لحالات المضايقة النفسية. ومن المهم التذكير بأن المضايقة النفسية تتطلب اعتماد منهجيات للتحقيق تختلف عن المنهجيات اللازمة في حالات المضايقة الجنسية أو الاعتداء البدني أو الغش. ويرجى بدعمكم لهذه الجهود التي تتماشى مع سياسة عدم التسامح المتبعة في المنظمة بخصوص حالات المضايقة.

١٣- ودخلت سياسة للوساطة تشمل الغالبية العظمى من اقتراحاتنا حيز التنفيذ منذ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. ونأمل أن تساعد السياسة على التصدي لنزاعات الموظفين في وقت مبكر. والمناقشات جارية مع الإدارة بشأن ضرورة الرصد العالمي واتخاذ الإجراءات الفعالة في الوقت المناسب فيما يتصل "ببؤر" النزاع الشديد. ومن الضروري أن تتسق جميع الجهات صاحبة المصلحة المعنية جهودها لتحسين الوقاية وتجنب تفاقم النزاعات.

الطلبات الموجهة إلى المجلس التنفيذي

١٤- السيد الرئيس والأعضاء الكرام في المجلس التنفيذي، السادة أعضاء الوفود والزلاء الموقرون، وباختصار، فإننا نطلب من أعضاء المجلس التنفيذي التفضل بضمان ما يلي:

- التأييد التام لاقتراح إتاحة الفرصة لجمعيات الموظفين الإقليمية للتحدث إلى لجانها الإقليمية المعنية، أو تمكين اللجان الإقليمية من إجراء مناقشة أكثر تركيزاً مع جمعيات الموظفين الإقليمية فيما يتصل بشؤون الموظفين المؤثرة في إقليمها الخاص؛
- الطلب من فريق السياسات العالمية أن يفسر للموظفين خطياً أسباب استبعاد أي توصية مشتركة بشأن الموظفين والإدارة متفق عليها خلال اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦؛
- الطلب من الإدارة تنفيذ تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة إلى الموظفين العاملين بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ دون أي تأخير، على النحو المطلوب في القرار ٢٤٤/٧٠ (٢٠١٥) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة؛
- تمويل برنامج المنظمة الجديد الخاص بالطوارئ الصحية الجديد وملاكه الوظيفي الأساسي بالكامل بهدف تجنب إعادة توجيه أموال المنظمة المخصصة لأنشطة أخرى؛

- دعم نظام متين للعدالة الداخلية بضمان تمتع رئيس هيئة الطعون العالمية ونائب رئيسها بالاستقلال التام، وتعيين أمناء مظالم متفرغين ومتمتعين بالاستقلال التام على المستوى الإقليمي ومستشار قانوني لمكاتب جمعيات الموظفين، فضلاً عن استعراض السنة الأولى وتقييم ملائم للسنة الثانية للتنفيذ؛
- دعم المنهجيات والإجراءات المناسبة للتحقيق في حالات المضايقة تمشياً مع سياسة عدم التسامح المتبعة في المنظمة بخصوص حالات المضايقة.

١٥- ونؤكد لكم أننا، جمعيات الموظفين، نلتزم التزاماً تاماً بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة لحماية حقوق الموظفين ورفاهيتهم، والمساهمة الفعالة من خلال ذلك في تحقيق رسالة المنظمة.

١٦- ونشكركم مجدداً على إتاحة هذه الفرصة.

= = =