

## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس، السادة أعضاء المجلس التنفيذي والمندوبون والزملاء المؤقرون،

١- تمر منظمة الصحة العالمية بعملية تحوّل. ويهدف هذا التحوّل إلى تعزيز وقع أهداف المنظمة وقيمها وأثرهما على برنامج العمل الصحي العالمي. ويهدف هذا التحوّل أيضاً إلى المشاركة سياسياً مع جميع الدول، لأن الصحة تُعد بالفعل اختياراً سياسياً.

٢- وكما نوجّه اهتمامنا إلى الخارج كي نرصد الصحة في دولنا ومجتمعاتنا المحلية ونحسنها، يجب علينا أيضاً أن ننظر إلى الداخل وأن نقيّم مدى تمتع ملاكنا الوظيفي بالصحة. فكما قال الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، في كلمة من أوائل الكلمات التي ألقاها على القوى العاملة الجديدة التي أصبحت تابعة له كمدير عام: "إذا لم نتمتع بالصحة على الصعيد الداخلي، فلن يمكننا تحقيق ما نصبوا كمنظمة إلى إنجازه. لن نستطيع ذلك فحسب."

٣- ويسرّ جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان، التي تمثل أكثر من ٩٠٠٠ موظف على صعيد العالم، أن تسمع إعراب الإدارة الجديدة عن هذا الشعور. فالقيادة الفعّالة، ولاسيما في منظمة بحجم منظمتنا واتساعها، تقرّ بالتحديات وتتصدى لها مباشرة. والقادة الحقيقيون ينقلون رؤيتهم إلى الآخرين بوضوح، ويتبنون مهمّة المنظمة ويعتقدون قيمها، وهذه العناصر يجب أن تندمج معاً لتكوّن هدفاً مُحكماً.

٤- والصحة على الصعيد الداخلي للمنظمة لم تكن على ما يُرام في السنوات الأخيرة. فنحن نبذل قصارى جهدنا لتلبية احتياجات الصحة العالمية والتصدي لتحدياتها، ويمكننا أن نشعر بالفخر الجماعي إزاء نتائج هذا الجهد، ومع ذلك فإن مجتمعنا الداخلي دبّ فيه الضعف نتيجة لإدخال عدد غير مسبوق من التغييرات على لائحة الموظفين.

٥- فإن أي مجتمع يجب أن يتمتع بالصحة والأمان حتى يزدهر. والأمان في أي منظمة يعني مكان عمل لا يتوجس فيه الموظفون خوفاً من ضياع وظائفهم نتيجة لعدم الفعّالية في تعبئة الموارد أو لإعادة الهيكلة العشوائية. والأمان يعني مكان عمل لا يتعرض فيه الموظفون لتسلط الأقران والتحرش، أو يخشون فيه التحرش بكل أشكاله القبيحة، وعندما يتضح مثل هذا السلوك، يعلم الموظف أن المنظمة سوف تقتله قبل أن يستشري. والأمان يعني أن الموظفين في جميع أنحاء العالم تتاح لهم مرافق الرعاية الصحية والأدوية الميسورة التكلفة لأنفسهم ولأسرهم، أثناء سعيهم إلى تحقيق قدر أوفر من الصحة لعموم الناس. والأمان يسمح للموظفين بالتركيز على العمل الذي التزموا به، وهو تحسين صحة الجميع.

- ٦- ولا يمكن أن تتحقق المشاركة إلا إذا تمتع الموظفون بالأمان. ومشاركة الموظفين هي الأساس الذي تستند إليه المنظمة للوصول إلى أهدافها. ولكي يشارك الموظفون، يجب أن يكون عملهم ملهماً وأن يتلقوا التقدير عليه. ويجب أن يشعروا أنهم جزء من مجتمع واحد وأن يتماهوا مع قيمه. ويتطلب الارتباط الكامل هياكل داخلية قوية للاتصال، تعمل على الإعلام والتعريف والتبادل في اتجاه الداخل في سبيل حشد القوى في اتجاه الخارج. وعندما يكون الموظفون ملهمين، يصبحون مصدراً لإلهام الآخرين. فالأمر مُعَد. وترتفع المعنويات وتُصبح الرؤية مشتركة ويزداد الطموح.
- ٧- قيادة المدير العام الجديد للقوى العاملة التابعة له تشجّع جمعيات الموظفين. فنحن نشعر بالتفاؤل إزاء إصراره على الاستماع بجدية إلى الموظفين، ورغبته في فهم الثقافة الداخلية للمنظمة التي آلت إليه فهماً تاماً، وتشجيعه للموظفين على طرح أفكار جديدة.
- ٨- ومن هذا المنطلق ومع مناقشة المدير العام والإدارة الجديدة وأجهزتنا الإدارية لتحوّل المنظمة بجرأة، نقدم نحن الموظفون العاملون في خدمة مهمتها، سلسلة من الأفكار الجريئة كي يُنظر فيها.
- ٩- خلق المزيد من الوظائف الأساسية من الرتبين ف-١ وف-٢. ووضع حد للاعتماد المفرط على الموظفين الفنيين المبتدئين والمستشارين والمتدربين في بداية السلك الوظيفي في الفئة الفنية الدولية.
- ١٠- تحديد مسارات مهنية أشد وضوحاً للزملاء العاملين في فئة الخدمات العامة. وينبغي أن يشمل ذلك مسارات للتقدم من الوظائف في فئة الخدمات العامة إلى الوظائف الفنية الدولية أو الوظائف الفنية الوطنية. فمن شأن ذلك أن يتيح الفرص لتطور مساهمات الموظفين في المنظمة وزيادتها.
- ١١- منح المتدربين والزملاء رواتب، حتى تتمكن المنظمة من اجتذاب مجموعة متنوعة ومؤهلة تأهيلاً عالياً من الفنيين الشباب من شتى أنحاء العالم، ولاسيما البلدان المنخفضة الدخل. وأن نثبت للعالم أن المنظمة تدعم معايير العمل الدولية. وفرص التدريب ينبغي أن تستند إلى الجدارة لا إلى القدرة على الدفع.
- ١٢- تحديث الإجازة الوالدية على النحو التالي: أربعة أشهر لجميع الموظفين الذين يصبحون آباءً وأمّهات، وشهران إضافيان للموظفة التي تلد الطفل. فسيمثل ذلك مساهمة جريئة في برنامج عمل الأمين العام للأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وسيكون حافزاً للآخرين.
- ١٣- المسارعة بإنشاء شبكة عالمية لمرافق الرعاية الصحية التي تعترف بالتأمين الصحي لموظفي المنظمة وتقدم أسعاراً تفضيلية على الخدمات وترتيبات لإرسال الفواتير مباشرة إلى الجهة المقدمة لخدمة التأمين. وتعزيز المساواة والتضامن بوضع حد للسياسة المزدوجة إزاء الموظفين في بعض البلدان، والتي تخلق حالياً أعباءً مالية تمييزية لا لسبب إلا لموقع مركز العمل أو الحالة الصحية للموظف.
- ١٤- الاستثمار في برنامج وحملة لصحة الموظفين وعافيتهم، يُصمَّمان استجابة لنتائج المسح الذي تناول المخاطر الصحية التي يتعرض لها الموظفون، مع التركيز بقوة على الصحة النفسية ودعم الزملاء الذين يعملون في بيئات ميدانية الصعبة.

١٥- تعزيز التنقل بوصفه أمراً مفيداً للموظفين وللمنظمة سواءً بسواء. وينبغي أن يكون التركيز على النمو المهني، والبيئات المُرَاعِيَة لمصالح الأسر، وضمان تعزيز الإطار للمساواة بين الجنسين والدور القيادي للمرأة على نطاق المكاتب.

١٦- خلق المزيد من فرص التبادل القصير الأجل والنمو عن طريق شغل الوظائف أثناء الإجازات الوالدية والإجازات المرضية بموظفي المنظمة الحاليين، من أجل تعزيز التضامن على نطاق المنظمة وتوسيع نطاق مهارات الموظفين وآفاقهم. وتمويل جميع حالات الاستعاضة عن الموظفين والتبادل من خلال آلية مركزية من أجل تبسيط التنفيذ.

١٧- التواصل داخلياً بمزيد من الفعالية، والحفاظ على الحوار الإيجابي، وتبادل قصص النجاح والخبرات، والتأثير على الآخرين وإلهامهم. وبناء شبكة عالمية من الخبراء في مجال الاتصالات الداخلية على نطاق جميع المكاتب الرئيسية. والتخلص من النظام العتيق الحالي للاتصالات الداخلية، والاستثمار في أدوات قوية، بما في ذلك شبكة إنترنت داخلية مترابطة عالمياً، ومراكز لإدارة المعارف، وبرمجيات تعاونية.

١٨- الاستناد إلى عملية إصلاح نظام العدالة الداخلية الناجحة في المطالبة بالمزيد من مساءلة المنظمة للعاملين تحت رعايتها. وخدمة الضعفاء. وتمكين المنظمة من الارتقاء إلى مستوى قيمها المعلنة باتخاذ إجراءات سريعة ومحددة ضد من تسول لهم أنفسهم تقويضها بالتسلط على الآخرين والتحرش بهم. وينبغي إجراء ذلك مع رفع كامل عبء المسؤولية عن أشد الأطراف تضرراً، ألا وهم أشدهم ضعفاً.

١٩- ويؤكد موظفو المنظمة التزامهم بالتحول المُلهِم للمنظمة، التحول الذي يقر بالقوى العاملة كمركز محوري ينطلق منه التطلع إلى النجاح ويتحقق من خلاله، والتحول الذي يُبدي احتراماً لموظفي المنظمة، والتحول الذي يمتلك رؤية متسقة يُمكننا جميعاً - كموظفين وكدول أعضاء سواءً بسواء - أن نؤيدها وأن نصطف وراءها.

٢٠- والقادة المُلهِمون يفكرون ويعملون ويتواصلون انطلاقاً من الداخل ووصولاً إلى الخارج. ويشاركون مع الموظفين ويشجعون أعضاء أفرقتهم على المشاركة مع بعضهم البعض. ومرة أخرى، وببسيط العبارة، إن مشاركة الموظفين هي الأساس الذي ستستند إليه المنظمة للوصول إلى أهدافها.

٢١- والإلهام مُعد. والإلهام يؤدي إلى تحقيق الذات ويُدْكِ الرغبة في التقدم خطوات قليلة أخرى إلى الأمام، وبذل جهد أكبر قليلاً في العمل، والارتفاع قليلاً بسقف الأحلام.

٢٢- فدعوا تحول المنظمة يجعلنا أكثر إلهاماً.

= = =