

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- إنه من دواعي سرور جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، الإدلاء بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي بالنيابة عن أكثر من ٩٠٠٠ موظف. ويسلط هذا التقرير الضوء على الزاوية التي ينظر منها الموظفون إلى قضايا الصحة النفسية للموظفين وإساءة استخدام السلطة والتحرش والاستغلال الجنسي، وإلى برنامج عمل التحول في المنظمة. ويتطرق التقرير أيضاً بإيجاز إلى ثلاث قضايا أخرى لها تأثير على قدرة الموظفين على تحقيق ولايتنا المشتركة، ألا وهي: ترتيبات العمل المرنة، واستقصاءات المرتبات المحلية، والتنقل الجغرافي. واستكمالاً لهذا التقرير، سيتم إلقاء بيان شفوي أمام المجلس التنفيذي خلال دورته الرابعة والأربعين بعد المائة.

٢- ونعترف نحن، جمعيات الموظفين، بجهود الإدارة العليا المتواصلة لمعالجة فجوات التوظيف المتعلقة بالتنوع والتكافؤ بين الجنسين. كما أننا نسلم بالجهود المبذولة في اقتراح مسودات السياسات والمبادئ التي تتعاطى مع مسألتنا التطوير المهني والإدارة مثل المبادرات الرامية إلى تقدير التميز، والتي تهدف إلى تعديل المتطلبات الواردة في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة بحيث تستوعب طيفاً أوسع من الموظفين في العملية التنافسية المتبعة لشغل درجات وظيفية أعلى، والتي تنظم تنقل الموظفين الذين عملوا في مراكز عمل شاقة أو نائية.

الصحة النفسية

٣- في عام ٢٠١٥، قام ما يتجاوز بقليل ١٧ ٠٠٠ موظف من العاملين بالأمم المتحدة، على مستوى ١١ كياناً تابعاً للأمم المتحدة، باستكمال استقصاء عالمي عن السلامة. وأبلغ نحو نصف مجموع موظفي الأمم المتحدة الذين أجابوا على الاستقصاء بمعاناتهم أعراضاً يمكن أن تُفسر باعتبارها مطابقة للحالات الصحية النفسية المرضية الخطيرة. وتشير هذه النتائج إلى أن موظفي الأمم المتحدة عُرضة لمستويات أعلى من الحالات الصحية النفسية المرضية الشائعة التي تُتوقع في صفوف القوى العاملة في منظمة معنية بالصحة العمومية، ومن بينها الاكتئاب والقلق واضطراب الإجهاد التالي للصدمة وتعاطي الكحول على نحو غير مسؤول.^١

٤- وقد أطلق الأمين العام للأمم المتحدة استراتيجية للصحة والسلامة العقلية (النفسية) على مستوى منظومة الأمم المتحدة في ١٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨. ومما يبعث على الاطمئنان أن نرى منظومة الأمم المتحدة تضع أخيراً الصحة النفسية لموظفيها على قدم المساواة مع صحتهم الجسدية. وهذا مثال جدير بالثناء لمنظمات الأمم المتحدة التي تقي بواجبها بتوفير الرعاية لموظفيها "وتحويل الأقوال إلى أفعال" فيما يتعلق بمكان العمل فيها.

١ لا تتوفر البيانات التي تخص تحديداً موظفي منظمة الصحة العالمية والمنظمات المرتبطة بها. ولم تُوزَّع على الموظفين نتائج استقصاء مستقل نفذته الوحدة المعنية بخدمات صحة الموظفين وسلامتهم في المنظمة.

٢ قوى عاملة موفورة الصحة من أجل عالم أفضل: استراتيجية الصحة والسلامة العقلية بمنظومة الأمم المتحدة، أيار/ مايو ٢٠١٨

https://www.unsystem.org/CEBPublicFiles/mental_health_well_being_strategy_final_2018_may_25th_english.pdf

(تم الاطلاع في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨).

٥- وفي المستقبل، ستود جمعيات الموظفين أن تشهد نهجاً شاملاً يُتَّبَعُ إزاء معالجة المخاوف الصحية النفسية لدى الموظفين وإزاء مواصلة تنفيذ الاستراتيجية المعنية مع السياسات المتعلقة بالعودة إلى العمل، والتحرش، وسائر القضايا ذات الصلة. ونحن نتطلع إلى العمل مع الإدارة من أجل القضاء على الوصمة المرتبطة بالحالات الصحية النفسية المرضية.

٦- وسوف تبذل جمعيات الموظفين كل جهد ممكن من أجل دعم تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة والسلامة العقلية (النفسية)، والتي تشمل استراتيجية محددة خاصة بمنظمة الصحة العالمية، لصالح توفير مكان عمل صحي ومواتٍ لموظفي المنظمة. وسوف نقدم تقريراً عن الخطوات المتخذة صوب تنفيذ هذه الاستراتيجية في المنظمة والمنظمات التابعة لها في بياننا الشفوي أمام المجلس.

عدم التسامح مطلقاً مع إساءة استخدام السلطة والاستغلال والتحرش الجنسيين

٧- تسمح بيئة العمل المأمونة والمواتية والشاملة للموظفين بأن يسهموا إلى أقصى مدى في تحقيق ولاية المنظمة وأغراضها. ونحن نرحب بإدخال دورتي التدريب الإلكترونيتين الإلزاميتين، تحت عنوان "منع التحرش والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة"، وعنوان "نفخر بخدمتنا - عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والإيذاء الجنسيين"، وبالجهد المبذول لضمان إتمام جميع الموظفين لهذا التدريب، بما في ذلك أعلى مستويات المنظمة. وقد تلقينا تعليقات إيجابية من الموظفين عن الفوائد المجنية من تثقيفهم بما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات في مكان العمل. والموظفون الجدد ملزمون الآن بحضور هاتين الدورتين في غضون الأشهر الثلاثة الأولى من توظيفهم لدى المنظمة.

٨- وتتطلع جمعيات الموظفين إلى العمل مع الإدارة من أجل تحديد كيفية استكمال هاتين الدورتين الإلزاميتين بإجراءات أخرى لمنع التحرش والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، والتصدي لها، في مكان العمل، فضلاً عن الاستغلال الجنسي للفئات المستفيدة من السكان. ومن الممكن أن تشمل تلك الإجراءات وضع تعاريف ونماذج جماعية للسلوكيات التي تعزز بيئة العمل الشاملة واللائقة، وتنفيذ برنامج نشط لتوعية الحاضرين، وتوفير المعلومات بشأن إتاحة الدعم النفسي الاجتماعي وبشأن كيفية تصفح نظام العدالة الداخلي في منظمة الصحة العالمية.

٩- كما أننا نتطلع إلى مواصلة دعم الجهود التي تضطلع بها الإدارة لتتقيح وتحديث سياستها بشأن منع التحرش والتحرش الجنسي، بالاستناد إلى أفضل الممارسات الدولية، بُغية ضمان أن تركز هذه السياسة على الضحايا، وأن تحمي المبلغين من الانتقام والادعاءات الكاذبة، وأن تكفل الإتاحة الملائمة التوقيت للعدالة والمساءلة عن التنفيذ. وقد اشتركت جمعيات الموظفين بشكل نشط مع الإدارة في تتقيح تلك السياسة، وسوف تواصل التعاون في هذا الصدد لخدمة مصالح كل من الموظفين والمنظمة على أكمل وجه. ونأمل أن نتمكن من تقديم تقرير بشأن اعتماد السياسة المنقحة في بياننا الشفوي.

برنامج عمل التحول

١٠- ندعم نحن، جمعيات الموظفين، المدير العام في رؤيته بشأن التحول، ونلاحظ مسارات العمل المتعددة المستقلة والمتداخلة، ومن بينها تلك الساعية إلى مراجعة قيم المنظمة وتحديد نموذج تشغيلي منقح بهدف تحقيق الشفافية الكاملة في العمليات ذات الصلة، وإعادة بناء الثقة وتعزيزها في صفوف القوى العاملة، واستعادة الروح المعنوية للموظفين، وضمان الاستخدام الأمثل لمجموعات المهارات التي يتمتع بها الموظفون الحاليون.

١١- ونحن نؤمن بأنه من الأهمية بمكان، إذ نمضي قُدماً في برنامج عمل التحول، أن تتحقق المشاركة التامة للموظفين على المستويات كافةً وفي جميع مراكز العمل، وأن يتوفر لديهم فهمٌ مشتركٌ لكيفية إسهام شتى العمليات الجارية في "جعل منظمة الصحة العالمية منظمةً حديثةً تعمل بسلاسة من أجل إحداث فرق يمكن قياسه في صحة الناس على المستوى القطري"، وكيف سيُترجم هذا إلى شمول مليار شخص آخر بالتغطية الصحية وتمتع مليار شخص مثلهم بالسلامة والمأمونية وتمكن مليار آخرين من عيش حياة أفضل في البلدان التي نخدمها، بحلول عام ٢٠٢٣.

١٢- ويتطلع الموظفون إلى وجود عمليات تتسم بالوضوح على نطاق المنظمة، علاوةً على وضوح الاتصالات والاستشارات، على نحو يحقق إشراكنا بنشاط واطلاعنا على مستجدات برنامج عمل التحول. ونشيد بشكل خاص بالبرنامج التدريبي المعنون "القيم في الواقع العملي"، والذي استُهل في عام ٢٠١٦، كأحد الأدوات العديدة المستخدمة في إشراك الموظفين والحصول على تعليقات ذات مصداقية على القرارات التي يتم اتخاذها. ورغم تواصل تقديم هذا البرنامج لعدة أشهر، فقد حد نقص التمويل المستدام من أثره. ومن ثم، نرحب بالموارد الإضافية التي تسمح بإتاحة هذا البرنامج التدريبي التمكيني على مستوى العالم.

نظام العدالة الداخلي

١٣- تسلّم جمعيات الموظفين وتشيد بالعمل الجاري تنفيذه لتعزيز نظام العدالة الداخلي، والذي يهدف إلى ضمان إتاحة منبرٍ للعدالة للموظفين في وقت مبكر، قبل إحالة المسألة المعنية إلى المحاكم الإدارية الدولية.

١٤- ونشير إلى أن المساواة أمام المحاكم أو الكيانات القضائية، والمحاكمة العادلة، تُعد من حقوق الإنسان الأساسية التي تتولى المحاكم الإدارية الدولية إنفاذها في المنظمات الدولية، من قبيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وإن مبادئ نظام العدالة المستقل والفصل بين السلطات من الأمور المصونة في القوانين الوطنية فضلاً عن الاتفاقيات الدولية. ويُقصد بمصطلح "مستقل"، في هذا التصور، تمكين القضاة من أداء عملهم حسب ما تمليه عليهم ضمائرهم، والنظر في القضايا بنزاهة، بمنأى عن الضغوط التي تمارسها الحكومات أو هيئات التمويل أو الجيوش أو أي مصدر آخر من مصادر سلطة الدولة أو التأثير غير المشروع.

١٥- ومن رأينا كذلك أن الطريقة المثلى لحماية المنظمة وعملها المهم من مخاطر التقاضي والقضايا تتمثل في تعزيز التعديلات المدخلة على النظم الأساسية الحالية الموجودة في النظام القضائي، وهي التعديلات التي من شأنها أن تحدث أثراً إيجابياً على العدالة وتكفل أن تخضع الأطراف كافةً في تصرفاتهم للقواعد والتنظيمات والإجراءات المقررة.

١٦- وإذ تضع جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية ذلك في الاعتبار، فإنها تتطلع إلى التعاون مع مكتبنا القانوني لمراجعة النظم الأساسية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ومن ثم مواصلة إحداث التأثير وضمان تحقيق مستوى عالٍ من العدالة للموظفين.

مكان العمل اللائق

١٧- أتاح لنا المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨ فرصة عرض مبادرة مكان العمل اللائق، وتسييل الضوء على الأوضاع الكائنة على أرض الواقع بالفعل في المكاتب الرئيسية، ومناقشة ما كُلل بالنجاح وما لم يُكُلل. وسُلّم في بعض الأقاليم بأهمية إنشاء مكان عمل لائق والمحافظة عليه، ويجري العمل في هذا الصدد بكلٍ من الأنشطة التي تقودها المنظمة (من قبيل الجوائز التي يمنحها بعض

المديرين الإقليميين تقديراً للجهود المبذولة من أجل إيجاد مكان عمل لائق) والأنشطة التي يقودها الموظفون. وفي هذا السياق، يُعد الاحتقال بيوم مكان العمل اللائق وتنظيم الأنشطة المتعلقة به على امتداد العام، من المبادرات الجيدة التي تسمح للموظفين بالتثبت من القيم التنظيمية المشتركة والتأكيد عليها. ولكن جمعيات الموظفين تسلم بالنقص الحالي في الآليات اللازمة لضمان واستدامة التحولات الثقافية صوب تحقيق القيم والتطلعات المشتركة، وإنما نحث الإدارة على الاستفادة من العمل الجاري بشأن التحول في توسيع نطاق الجهود المبذولة في هذا الصدد. ونحن نشجع المشاركة الجارية من جانب الإدارة والدعم المالي المقدم منها للموظفين المسؤولين في المكاتب الرئيسية، على النحو الذي يسمح بالتوسع في الأنشطة المنفذة دعماً لإيجاد مكان العمل اللائق الذي يصلق القيم والتطلعات الحالية حتى يتسنى للمنظمة جني ثمار الفوائد بمرور الوقت، ومن أمثلتها توافر القوى العاملة موفورة الصحة، وزيادة نسبة أصحاب الأداء الرفيع، وتحفيز الموظفين، ومواصلة التعاون بين الإدارة وجمعيات الموظفين.

ترتيبات العمل المرنة

١٨- ثبت أن العمل عن بُعد في إطار ترتيبات العمل المرنة الشاملة يحفز الموظفين، ويزيد إنتاجيتهم، ويخفض التكاليف التنظيمية. وجزير بالذكر أن الأمم المتحدة اعتمدت في عام ٢٠٠٣ سياسة شاملة وعامة بشأن ترتيبات العمل المرنة، حيث نصت هذه السياسة على إمكانية العمل بعيداً عن المكتب، أو ما يُطلق عليه " العمل عن بُعد".^١ كما استُخدمت هذه التجربة في الأمم المتحدة، بما في ذلك مكاتبها بجنيف، في تحديد عدد من التصورات الخاطئة بشأن العمل عن بُعد وتصحيح هذه التصورات.^٢ ونُفذت أيضاً سياسات مماثلة أسفرت عن حصائل إيجابية في منظمات دولية رئيسة أخرى مثل المفوضية الأوروبية.

١٩- ولكن تباينت على صعيد المنظمة مستويات التأييد الذي حظي بها مفهوم العمل عن بُعد، والذي يجوز السماح به في حالات استثنائية (عادةً لأسباب صحية) أو على أساس عرضي أو مخصص. وبالتالي، يختلف تطبيق العمل عن بُعد من مركز عمل لآخر.

٢٠- وفي حين قد يُفسر هذا الوضع في ضوء هيكل المنظمة اللامركزي، يشكل عدم إصدار سياسة عالمية تامة الإعداد بشأن العمل عن بُعد عائقاً أمام توفير أساليب عمل مرنة لمنظمة تسعى للتحول إلى مكان عمل حديث رشيق الإيقاع.

٢١- ونعتقد نحن، جمعيات الموظفين، أن وجود سياسة مواءمة بشأن العمل عن بُعد سيسمح لنا بأن نحقق على نحو أفضل رؤيتنا الجماعية بشأن إحداث أثر إيجابي في البلدان التي نخدمها. ومن ثم نود أن تنظر الإدارة في مواصلة تطوير هذه السياسة بحيث تتصدى للتحديات التي تعترض سبيل العمل عن بُعد من قبيل عدم توافق سرعات الاتصال بشبكة الإنترنت في بعض البلدان، وذلك عن طريق توفير مبادئ توجيهية واضحة المعالم يتسنى أن تطبقها آحاد المكاتب القطرية بما يناسب شتى بيئات العمل ومختلف العاملين. وبذلك سيكون بوسع المنظمة أن تضع موضع التطبيق ترتيبات عمل عن بُعد تساعد الموظفين على الاستفادة من التوازن الصحي بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وعلى زيادة الإنتاجية، وعلى مواصلة العمل في مواجهة أحداث من قبيل الظروف الجوية القصوى وإضراب العاملين في مجال النقل العام.

١ انظر <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (تم الاطلاع في ٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨).

٢ انظر Myths and Facts about Flexible Working Arrangements، على الرابط الإلكتروني: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/myths%20and%20facts%20%20FWAs%203.pdf> (تم الاطلاع في ٦ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨).

الاستقصاءات الخاصة بالمرتبات، وانخفاض قيمة العملة المحلية

٢٢- تتولى لجنة الخدمة المدنية الدولية تنظيم وتنسيق شروط خدمة الموظفين الواردة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ومع ذلك، تود جمعيات الموظفين أن تسترعي الانتباه إلى عدد قليل من القضايا التي تؤثر على موظفي المنظمة.

٢٣- ومن الواجب على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تضمن أن مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً في منظمات الأمم المتحدة، وشروط الخدمة الخاصة بهم، تقوم على أساس أفضل الشروط السائدة محلياً (مبدأ فليمينغ). ولكنَّ الموظفين المعيّنين محلياً في بعض المكاتب القطرية والإقليمية التابعة للمنظمة تعرضوا لخسائر لا يُستهان بها من حيث الدخل الحقيقي نتيجة انخفاض قيمة العملة المحلية بصفة مطردة في مراكز العمل التي يعملون بها. ويشكل هذا الوضع مشكلة كبرى بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، ويشمل ذلك موظفي الخدمات العامة والموظفين المهنيين الوطنيين، إلى حد أن بعض الموظفين المتضررين أصبحوا غير قادرين على الوفاء بالتزاماتهم المالية، واتخذ بعضهم الآخر قرار اللجوء إلى التقاعد المبكر لتجنب تكبد المزيد من الخسائر في معاشهم. ويساور القلق جمعيات الموظفين أيضاً لأن المرتبات المحلية في بعض مكاتب المنظمة لا تعكس اتجاهات المرتبات السائدة، مما يسفر عن المزيد من الانخفاض الشديد في دخول الموظفين المحليين ويؤثر بالتالي على قدرة المنظمة على جذب الموظفين المتمتعين بالمؤهلات المناسبة واستبقائهم.

٢٤- ونحن ندعو، إذ نعمل من خلال اتحاد جمعيات الموظفين المدنيين الدوليين، إلى تحسين آليات الاستجابة للآثار السلبية الواقعة على المرتبات والمعاشات بسبب ارتفاع التضخم وانخفاض قيمة العملة. ونرحب بالدعم المقدم من المجلس التنفيذي لاتخاذ تدابير أكثر تجاوباً تراعي القوة الشرائية لجميع الموظفين، بغض النظر عن المكان الذي يعملون به.

التنقل

٢٥- يُتوقع أن تدخل أحدث نسخة من سياسة التنقل الجغرافي الإلزامي حيز النفاذ خلال عام ٢٠١٩، وذلك في خمسة من الأقاليم الستة التابعة للمنظمة.^١ وبالنظر إلى أهمية هذه السياسة في إعداد قوى عاملة حديثة بالمنظمة تتسع خبراتها وتتنوع، ناقش المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة، في اجتماعه المنعقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، مجموعة من المبادئ التي عرضتها الإدارة وممثلو الموظفين. وتشمل هذه المبادئ النزاهة حيال الموظفين، والموضوعية والشفافية في العمليات المتبعة، والتعميم التدريجي بما يخدم الأهداف التنظيمية، والتعلم المستمر من أفضل الممارسات لدى وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وتبسيط سياسات المنظمة الأخرى مثل سياسات الاختيار والترقية بحيث تُؤمن إجراءات التنقل.

٢٦- وفي حين تتواءم هذه المبادئ مع بعض توقعات الموظفين، ترى جمعيات الموظفين أن تنفيذ سياسة التنقل ينبغي أن يشمل أيضاً على الاستغلال الأمثل للقوى العاملة.

٢٧- ونود نحن، جمعيات الموظفين، التوجه بالشكر إلى أعضاء المجلس التنفيذي على الاهتمام برفاهية موظفي منظمة الصحة العالمية والكيانات ذات الصلة، كي يستمر الموظفون في إعطاء أفضل ما لديهم والارتقاء بالمنظمة إلى آفاق أعلى.

= = =

١ موظفو منظمة الصحة للبلدان الأمريكية معفون من الخضوع لسياسة المنظمة للتنقل الجغرافي.