

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- من دواعي سرور جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان الإذلاء بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي بالنيابة عن أكثر من ٩٠٠٠ موظف. ويسلط هذا التقرير الأضواء على وجهات نظر الموظفين بشأن مسائل تكتسي أهمية حاسمة بالنسبة إلى منظماتنا. وسيُدلى ببيان شفوي أمام المجلس التنفيذي خلال دورته السادسة والأربعين بعد المائة لاستكمال هذا التقرير.

٢- ونقدر نحن، جمعيات الموظفين، الجهود التي يبذلها المدير العام وأعضاء الإدارة العليا لتوطيد العلاقة السليمة بين الموظفين والإدارة. وإذ يلتزم المدير العام بعقد اجتماعات منتظمة مع ممثلي الموظفين والمشاركة النشطة معنا، يبدي استعداده لإيجاد حلول تعود بالفائدة على المنظمة وموظفيها على الفور وفي الأمدين المتوسط والطويل.

٣- وتشهد جهودنا المشتركة المبذولة فيما يتصل بالعمل المرن والعمل عن بُعد على هذه المواءمة وهذا التعاون، إذ لفتت جمعية موظفي المقر الرئيسي للمنظمة انتباه المدير العام وأعضاء الإدارة العليا إلى البحوث والبيانات التي تثبت التأثير الإيجابي للعمل عن بُعد في الأداء والابتكار. ويسرنا أن الجهاز الإداري رد رداً إيجابياً على طلب استعراض السياسة الراهنة للعمل عن بُعد ووافق على إضافة يوم آخر إلى الأيام الثلاثة المصرح بها للعمل عن بعد في الشهر، وتوسيع نطاق السياسة لتشمل جميع موظفي فئة الخدمات العامة. وتعهد الجهاز الإداري أيضاً باستعراض السياسة وتحديثها وتحديثها مما سيثري خبرة عمل الموظفين لفائدة المنظمة. ونقدر أيضاً القرار الذي اتخذته الجهاز الإداري بشأن الاعتراف بمدة خدمة الموظفين الذين عملوا في المنظمة طوال ١٠ سنوات أو أكثر قبل ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ من خلال مكافأتهم بمنحهم إجازة تعويضية لمدة يوم واحد.

٤- وانطلاقاً من هذه الروح التعاونية بين ممثلي الموظفين والجهاز الإداري نود أن نسلط الأضواء على أربع مسائل تهم الموظفين وترى هيئاتنا ضرورة تناولها كلياً وتشمل ما يلي: التنقل الجغرافي العالمي والمضايقة (بما في ذلك التحرش الجنسي) وبرنامج عمل التحول في المنظمة ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

التنقل الجغرافي العالمي

٥- أوضح المدير العام في سياق التنقل الجغرافي العالمي أن تنقل الموظفين سيتسم بالمسؤولية لضمان أن تتجح المنظمة بحلول عام ٢٠٢٣ في الوفاء بالتزاماتها المقطوعة في برنامج العمل العام الثالث عشر. وناقشت جمعية موظفي المقر الرئيسي للمنظمة هذه المسألة باستمرار مع المدير العام والإدارة العليا ومع سائر جمعيات الموظفين.

٦- وأنشئت فرقة عمل معنية بالتنقل لاستعراض سياسة التنقل الراهنة بهدف استكشاف سبل دمج أفضل الممارسات التي تتبعها كيانات الأمم المتحدة الأخرى وتتعلق بالتنقل الجغرافي للموظفين فيها. وشارك ممثلو الموظفين من المقر الرئيسي للمنظمة ومن بعض الأقاليم مشاركة نشطة في أعمال فرقة العمل. وعلى الرغم من سير المنظمة في الاتجاه الصحيح نحو إعداد سياسة شاملة وقابلة للتنفيذ، فقد أشرنا دوماً إلى استمرار وجود عدة مسائل لابد من تناولها أي ما يلي:

(أ) ينبغي إرساء نظام موحد لوصف الوظائف وتصنيفها على مستوى جميع المكاتب الرئيسية من خلال اعتماد قائمة بمجموعات المهارات لكل وظيفة ورتبة من أجل ضمان المساواة في الأجر لقاء الأعمال المتساوية في القيمة على نطاق المنظمة.

(ب) ينبغي وضع آليات للدعم قبل التنقل الإلزامي لأول فوج من الموظفين.

(ج) ينبغي توفير مجموعة من الحوافز للموظفين من أجل التنقل وتحديد إطار زمني واضح.

(د) ينبغي اتخاذ الخطوات الرامية إلى ضمان أن تراعي سياسة التنقل مسائل مثل نوع الجنس والجنسية والدين والانتماء العرقي والإعاقة في جميع الفئات الفنية، ولاسيما عن طريق ما يلي:

- تنفيذ توصيات المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة المعتمدة في عام ٢٠١٨ بشأن التنقل الجغرافي؛
- التشاور مع الإدارة المعنية بالمساواة بين الجنسين والإنصاف وحقوق الإنسان والإدارة المعنية بالقوى العاملة الصحية (ومع خبراء خارجيين عند الضرورة) للحصول على توصياتهما المحددة التي لا تقتصر على المسائل المتعلقة بالوظائف الفنية العليا؛
- ضمان شفافية معايير إدارة التنقل الجغرافي (التي تشمل الاعتبارات الخاصة بالإعفاءات الشخصية وحالات التأجيل) على نطاق واسع وحسن فهمها والتعامل مع الحالات الخاصة بشفافية وبشكل منهجي؛
- توفير بيانات يستعرضها المدير العام (وجمعيات الموظفين) بشأن ما يلي: عدد الموظفين (المصنفين حسب الرتبة والإقليم ومركز العمل المعاني من ظروف صعبة) المؤهلين للتنقل، وعدد الموظفين الذين يتأخر تنقلهم في الموعد المقرر لتنفيذ السياسة والأعداد الإرشادية للحالات "المعقدة" (العشراء المعترف بهم، والأسر، والموظفون المنفصلون أو المطلقون الذين لديهم أطفال، والموظفون أو أفراد أسرهم ذوو الاحتياجات الصحية المعقدة).

(هـ) ينبغي وضع خطط شفافة ومستدامة للموارد البشرية تخص الوظائف الفنية في المقر الرئيسي وجميع الأقاليم بالتشاور مع جمعيات الموظفين.

(و) ينبغي وضع نظم ملائمة لإدارة المعلومات يمكن أن تجمع المعلومات الوجيهة عن احتياجات الموظفين (مثل وضع الأسرة، ووضع الإعاقة، والتجربة السابقة المتصلة بالتغييرات في مركز العمل) وعن الطريقة التي تسمح بتكيف مراكز العمل مع تلك الاحتياجات.

١ توصيات المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة هي توصيات وافقت عليها إدارة المنظمة وكل جمعيات موظفي المنظمة وأقرها المدير العام.

٧- وعقب استعراض المدير العام للتوصيات المشار إليها أعلاه وموافقته عليها، تطلب جمعيات الموظفين من إدارة تنظيم الموارد البشرية (المكلفة بمهمة تنقيح سياسة التنقل) أن تضمن إدماج هذه التوصيات في الصيغة المنقحة للسياسة.

٨- وعلاوة على ذلك، نوصي بشدة بضرورة مناقشة سياسة التنقل المنقحة أثناء الاجتماع المقبل للمجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة. ومن الضروري بحث أعمال فرقة العمل المعنية بالتنقل فيما يتصل بخطة تنفيذ سياسة التنقل الجغرافي (بما في ذلك الجدول الزمني للتنفيذ) حتى يتسنى للمجلس وضع توصيات تقدم إلى المدير العام وفريق السياسات العالمية.

المضايقة (بما في ذلك التحرش الجنسي)

٩- يرقى تاريخ سياسة منع المضايقة المطبقة حالياً في المنظمة إلى عام ٢٠١٠. وقد بحث ممثلو الموظفين والجهاز الإداري خلال العامين الماضيين سبل تدعيم السياسة لمنع جميع أشكال المضايقة بفعالية أكبر واتخاذ إجراءات سريعة لدى احتمال حدوث مضايقة. ويعمل الجهاز الإداري حالياً على وضع سياسة منقحة بشأن منع التحرش الجنسي والعنف الجنسي تتمشى مع السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق بشأن منع التحرش الجنسي. وفي وقت إعداد هذه الوثيقة، جرى تبادل مسودة السياسة والإجراءات بشأن منع التحرش الجنسي والعنف الجنسي والتصدي لهما مع جمعيات الموظفين للتعليق عليها.

١٠- وهذا أمر ممتاز لكنه غير كاف. ويجب منح أولوية قصوى للتصدي لجميع أشكال المضايقة في المنظمة وبذل قصارى الجهود لضمان عمل الموظفين في بيئة داعمة ومواتية وتمكنهم من تكريس كل طاقاتهم لتحقيق رؤية عالم يستطيع فيه الجميع التمتع بأنماط عيش صحية ومنتجة. ويساورنا القلق إزاء الوقت الطويل الذي استغرقه تنقيح السياسة. ونشعر أيضاً بالقلق لأن مسودة السياسة المنقحة تركز على التحرش الجنسي حصراً، وقد طلبنا بالتالي من الجهاز الإداري ضمان أن تتناول السياسة أيضاً سائر أشكال المضايقة. ونأمل أن نبذل عن إحراز مزيد من التقدم في هذا المجال في بياننا الشفوي الذي سنذلي به أمام المجلس التنفيذي.

برنامج عمل التحول في المنظمة

١١- يتطلع الموظفون إلى عمليات شفافة على نطاق المنظمة واتصالات ومشاورات واضحة تضمن مشاركتنا وتظل نُطلعنا على برنامج عمل التحول.

١٢- ولفت ممثلو الموظفين في إطار مشاركتهم في عدة فرق عمل متصلة ببرنامج عمل التحول انتباه المدير العام إلى المسألتين التاليتين: عدم وجود معايير شفافة لتوافق المهارات مع مهام عمل الإدارات؛ وعدم كفاية الموارد البشرية والمالية لرصد العمل وتقييمه على مستوى الإدارات. وبخصوص عدم الشفافية، نطلب من المدير العام أن يوافق على الهياكل التنظيمية المقترحة التي تجسد توافق الآراء وتتيح فرص متكافئة للموظفين المؤهلين الذين قد يرغبون في الترشح لشغل مناصب أعلى. وهناك مسائل أخرى هي التالية: ضمان تعيين الموظفين ذوي النية الحسنة على النحو الصحيح في الأدوار القيادية؛ وتقليل الطعون القضائية على المستويين الداخلي والخارجي إلى أدنى حد؛ وتعزيز الأمن الوظيفي لجميع الموظفين بمن فيهم الموظفون المعينون بعقود مؤقتة. ونأمل أيضاً استمرار سير العمل وإعادة توزيع الموظفين بشكل عادل في الهياكل التنظيمية الجديدة.

١٣- وناشد المجلس التنفيذي أن يضمن إمداد المنظمة بالموارد المالية والبشرية الكافية لتمكين الموظفين من رصد عمل التحول المنجز حتى الآن وتقييمه بما فيه الكفاية وبشفافية. ويود الموظفون أيضاً التأكد من أنهم سيتمكنون من رصد المراحل اللاحقة لبرنامج عمل التحول من أجل ضمان قدرة منظمتنا على الوفاء بالولاية المسندة إليها وتحقيق الغايات المليارية الثلاثية.

الخطوات المقبلة

١٤- نتطلع إلى مواصلة توطيد العلاقة البناءة مع الجهاز الإداري وإثرائها، ولاسيما في سياق المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة. وإضافة إلى المسائل المبيّنة أعلاه، سنبحث مسائل رئيسية أخرى تهم الموظفين وتشمل ما يلي:

- التأمين الصحي للموظفين. هو مجال هام بالنسبة إلى جميع الموظفين، سواء في المقر الرئيسي للمنظمة أم خارجه. وهو أيضاً مجال شهدنا فيه تحسناً لا يُستهان به على مدى السنين بفضل مشاركة الموظفين والإدارة الإيجابية. ونأمل الاعتماد على تلك التطورات لضمان تطبيق مبدأ التغطية الصحية الشاملة على جميع الموظفين والمعالين والمتقاعدين في منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان بصرف النظر عن رتبهم أو مراكز عملهم.
- العمل المشترك مع الجهاز الإداري لضمان تنفيذ سياسة للصحة النفسية على نطاق المنظمة تتماشى مع استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة والسلامة العقلية التي استهلها الأمين العام للأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. ونشكر المدير العام على التزامه بهذا الموضوع المهم وإننا على استعداد للعمل معه من أجل دعم منظمتنا في الوفاء بواجب عنايتها بموظفيها.

لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٥- يرى الموظفون في جميع الفئات ضرورة إصلاح لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويبين القرار الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن مسألة استقطاع الأجور ذلك بوضوح. وعليه، نناشد الدول الأعضاء أن تطلب إصلاح اللجنة عبر إجراء استعراض لمنهجياتها لتحديد مراتب موظفي الأمم المتحدة واستحقاقاتهم، مما سيسهم إسهاماً ملحوظاً في تعزيز ثقة الموظفين بتوصيات اللجنة وتقليل عدد الطعون القضائية على أساس أجور موظفي الأمم المتحدة. ونود أيضاً أن نطلب من المجلس التنفيذي النظر في تكليف اللجنة بمهمة ضمان قدر من المساواة في مراتب الموظفين في فئة الخدمات العامة على الصعيد العالمي، والحد من الفروق في المراتب بين موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة الدوليين حيثما تكون عملة البلد المضيف غير ثابتة وخاضعة للتقلبات والانكماش.

= = =