



## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- تعرب جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز، التي تمثل مجتمعةً أكثر من ٩٠٠٠ موظف على الصعيد العالمي، عن تقديرها للبيان الذي أدلى به المدير العام في الدورة السادسة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، والذي قال فيه إن المبدأ التوجيهي الذي يتقيد به هو وإدارته إزاء جمعيات الموظفين يتمثل في الاستغناء عن عبارتي "نحن" و"هم".

٢- ووفقاً لآداب عملنا، فإننا، كجمعيات موظفين، نتبنى هذا المبدأ التوجيهي، كما أننا مستعدون في جميع الأوقات للعمل بشكل وثيق مع الإدارة من أجل منظمة تتمتع بصحة جيدة داخلياً وخارجياً. ويسعدنا أن نحيطكم علماً بأننا قد حافظنا على علاقة العمل الإيجابية والمهنية بين جمعيات الموظفين والإدارة العليا. وعلاوة على ذلك، تبذل الإدارة جهداً محموداً من أجل معالجة العديد من قضايا الموظفين وشواغلهم التي يُوجّه انتباهها إليها.

٣- وبصفتنا موظفين في المنظمة، فإننا نوجه اهتمامنا إلى الخارج بغية رصد وتحسين صحة سكان الدول الأعضاء وتحقيق هدف المليارات الثلاثة الذي حدده المدير العام ويحظى بدعمنا كموظفين في المنظمة. وفي الوقت ذاته، نوجه أنظارنا إلى الداخل ونقيّم الوضع الداخلي لموظفي المنظمة باعتبارهم عاملاً أساسياً لنجاح المنظمة. وما يشجعنا هو أن المدير العام يقرّ بهذا الأمر، حيث ألمح إليه بالفعل في إحدى الكلمات الأولى التي ألقاها في مستهل ولايته، والتي قال فيها: "لن يتسنى لنا تحقيق ما نسعى إلى إنجازه كمنظمة ما لم تتمتع بالصحة على الصعيد الداخلي. وببساطة، فإننا لن نقدر على ذلك".

٤- إننا نتفق تماماً مع ما قاله المدير العام في بيانه، ومن هذا المنطلق نود أن نطلعكم بسرعة على آخر تطورات الوضع منذ بياننا الأخير في كانون الثاني/يناير من هذا العام. ولكن، نود، أولاً وقبل كل شيء، أن نعلق على جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) غير المسبوقة التي يشهدها العالم حالياً. ويظلّ موظفو المنظمة في جميع أنحاء العالم متمسكين بمبادئ دستورنا ويسعون جاهدين معاً إلى إنهاء الأزمة الحالية.

### عملية التحوّل

٥- يسعدنا أن نحيطكم علماً أنّ عملية تحوّل المنظمة التي شهدتها المقر الرئيسي لم تسفر عن فقدان أي وظائف. وقد استمرت عملية التحوّل طوال فترة نشاط الجائحة وطلبنا من الإدارة أن تسرع في إكمال هذه المرحلة من العملية والانتقال إلى مرحلة التنفيذ.

٦- ويجري تكرار العملية التي شهدتها المقر الرئيسي في المكاتب الإقليمية والقُطرية. وعلاوة على غرض التحوّل المتمثل في تعزيز أثرنا على المستوى القطري، فإنه من الضروري أن تضمن هذه العملية المواءمة بين

جميع المكاتب الإقليمية والقطرية للمنظمة. وبناءً على ذلك، تأمل جمعيات الموظفين وتتوقع أن تكون فترة عملية التحول في الأقاليم والبلدان أقصر، وأن تُكرّر النتيجة المتعلقة بالأمن الوظيفي في جميع المجالات.

٧- وبالإضافة إلى التحول على مستوى الإنتاج، تتطلع جمعيات الموظفين بشغف كبير إلى عملية تتيح تبسيط وتنسيق الإجراءات الإدارية. وسيؤدي ذلك إلى تخفيف الضغط في مكان العمل وزيادة الوقت المكرّس للأعمال غير التقنية.

٨- وأخيراً، نرحب بفكرة تولّي شركة خارجية مستقلة تقييم العملية بأكملها في المستقبل المنظور.

## نظام العدل الداخلي

٩- كي يزدهر مجتمع ما، يجب أن يتمتع بالصحة والأمان. والأمان يعني مكان عمل يكون فيه الموظفون على منأى من جميع أشكال الإجهاد والتسلّط والمضايقة غير المبررة المتصلة بالعمل. ويعني أيضاً أنه عند حدوث مثل هذه المضايقات، يدرك الموظفون أن المنظمة ستتخذ تدابير فورية لوضع حد لها. كما أن الأمان يمكّن الموظفين من التركيز على العمل الذي عُيّنوا من أجله والذي يلتزمون به. وعلى الرغم من أننا شهدنا بعض التحسينات في كفاءة وفعالية نظام العدل الداخلي منذ عملية الإصلاح التي أُجريت في عام ٢٠١٦، إلا أننا نشعر أنه لا بد من بذل المزيد من الجهود لضمان استفادة الموظفين من نظام عدل داخلي كفؤ وفعال وموثوق به من منظور المستخدمين. ونتوقع أن تُتاح للموظفين في جميع مراكز العمل فرص متساوية في الوصول إلى آليات رسمية وغير رسمية عادلة وشفافة لتسوية النزاعات. كما نتوقع أن يقوم نظام العدل الداخلي لدينا على المساواة والنزاهة. ومن ثمّ، فإننا ندعو إلى إرساء نظام عدل داخلي من شأنه أن يعزز هذه المعايير ويضمن وصول جميع موظفي المنظمة إلى العدالة، بغض النظر عن سماتهم الشخصية الفريدة و/ أو مراكز عملهم.

١٠- ولا يزال التحقيق في القضايا وتسويتها يستغرقان في المتوسط أكثر من عام، مما يؤدي إلى انخفاض زخم الحماية من إساءة المعاملة وبيئات العمل المسمّمة ويعيق قدرة المنظمة على الكشف عن السلوكيات غير الأخلاقية وغير المقبولة والاحتيايل وغيرها من أشكال سوء السلوك، وتصحيحها بشكل سريع. وفي الواقع، أعرب موظفو المنظمة عن قلقهم من أن الجهات التي تمارس التسلّط والمضايقة محمية بشكل غير عادل بسبب طول الإجراءات أو ارتفاع رتبته.

١١- ونتفق جميعاً على أن نظام العدل الداخلي جزء هام من المنظمة. لذا، فإننا ندعو الدول الأعضاء والإدارة إلى ضمان توفير الموارد اللازمة لتمكين النظام من العمل بطريقة مثلى، ولاسيما في مجال التحقيقات. وعلى وجه التحديد، يجب زيادة الموارد البشرية في هذا المجال لضمان تنفيذ الأعمال في التوقيت المناسب وبكفاءة وفعالية.

١٢- ونعرب عن تقديرنا لاستعراض وظائف المساواة الخاصة بالأمانة الجاري تنفيذه حالياً، حسبما جاء في التقارير المقدمة إلى الاجتماع الحادي والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة،<sup>١</sup> ونأمل أن توفر مدخلاته واستنتاجاته معلومات مفيدة لنظام العدل الداخلي. إننا على استعداد للعمل مع الإدارة من تسخير إصلاحات عام ٢٠١٦ لتمكينها من تقديم خدمات أفضل لجميع الموظفين.

## تنقل الموظفين

١ انظر الوثيقة مت ١٤٦/٣.

١٣- يهدف التنقل الجغرافي للموظفين إلى الإسهام في الوفاء بولاية المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وهو يمكن المنظمة من إنجاز ولايتها بفعالية وكفاءة في بيئة متغيرة، كما أنه يساعد على إثراء التطوير المهني من خلال تعزيز معارف الموظفين ومهاراتهم وكفاءاتهم على مختلف مستويات المنظمة. ولكن، ينبغي للمنظمة أن تضمن مراعاة تنوع ظروف موظفيها عند تنفيذ البرنامج، من خلال توفير الضمان الاجتماعي والدعم وتدابير التكيف المعقولة اللازمة فيما يتصل بالالتزامات العائلية والمرض والعجز وغير ذلك من الظروف الشخصية للموظفين. إن العالم المتغير و"الوضع الطبيعي الجديد" يخلق آثاراً على تنقل الموظفين، مثل القيود المفروضة على السفر، والحجر الصحي والعزل الإلزاميين، وتشتت الأسر. وفي حين تواصل المنظمة الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩، التي أرغمتها على إعادة النظر في المسائل المتصلة بطريقة عملها، فإننا نعرب عن تقديرنا لإنشاء المنظمة فرقتي عمل مؤخراً لغرض مناقشة ترتيبات العمل المرنة وأساليب إبرام العقود. وقد يكون للتوصيات الصادرة عن هاتين الفرقتين تأثير معقول على طريقة تنظيم تنقل الموظفين وتنفيذه. لذا، فإننا نطلب أن يراعي برنامج التنقل الجغرافي التوصيات الصادرة عن هاتين الفرقتين قبل بدء عملية التنفيذ.

١٤- وبالنظر إلى الخبرة المستخلصة من مختلف هيئات الأمم المتحدة، من الواضح أن التنقل الجغرافي يكون أكثر فعالية عندما يولد النظام، بالاقتران بحوافز أخرى، أوضاعاً مواتية للموظفين والمنظمة على السواء، وعندما يتيح النهوض بالتطوير المهني، ويظل ملائماً للأسرة عند تنفيذه. لذا، من المهم أن ينصب تركيز المنظمة من جديد على توفير بيئة عمل تمكينية عند اتخاذها خطوات لتنفيذ برنامج التنقل الجغرافي، ونتطلع إلى استمرار الحوار مع الإدارة بشأن كيفية تعزيز بيئة العمل التمكينية القائمة لأغراض التنقل الجغرافي. وكما تحتاج المنظمات إلى المرونة فإن الموظفين، بتنوع ظروفهم الشخصية والأسرية، يحتاجون إليها أيضاً. وتتطور أوضاعنا الشخصية والمهنية عبر الزمن، مثلما هو الحال عندما ينجبون أطفالاً أو عندما يسعون إلى النهوض بمؤهلاتهم المهنية أو يواجهون مرضاً مفاجئاً يصيبهم شخصياً أو يصيب أحياءهم.

## التأمين الصحي للموظفين

١٥- نقدر الجهود التي يبذلها زملاؤنا القائمون على شؤون التأمين الصحي من أجل تحسين خدمة التأمين الصحي للموظفين، ولاسيما فيما يتعلق بتلبية احتياجات الموظفين وأسرتهم. غير أننا نعتقد أنه مازال من الممكن بذل المزيد من الجهود. إننا ندرك أن العديد من البلدان ليس لديها نُظم جيدة في مجال الرعاية الصحية، ومع ذلك، ينبغي إتاحة الرعاية الصحية لجميع المشاركين لأن ذلك قد يشكل خطراً بالغاً على الصحة والعافية، ولاسيما أثناء الطوارئ الصحية. وقد تلقت جمعيات الموظفين تعليقات من الموظفين بخصوص عدم اعتراف مقدمي الرعاية الصحية ببطاقة التأمين الصحي لموظفي المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، أفاد بعض الموظفين القطريين المعيّنين محلياً بأنهم يتعرضون لتأخير طويل في الوصول إلى مقدمي الرعاية الصحية بسبب المبالغ الأولية الكبيرة التي يُطلب منهم دفعها على الفور. وعلاوة على ذلك، فإنهم يعانون من تأخير طويل في معالجة طلبات التعويض التي يقدمونها، مما يسبب لهم صعوبات لا داعي لها.

١٦- ونود أن نغتتم هذه الفرصة لتوجيه الشكر إلى المدير العام على موافقته العام الماضي على مبادرة تجريبية في إقليم أفريقيا وشرق المتوسط ترمي إلى توسيع نطاق إتاحة العلاج من خلال أكثر من ٥٠٠٠ من مقدمي الرعاية الصحية، مما سييسر الدفع المباشر وخفض الأسعار. ونأمل أن يساعد ذلك على معالجة القلق البالغ المشار إليه آنفاً، وسنرصد الوضع بعناية ونعتقد أنه ينبغي توسيع نطاق المبادرة التجريبية ليشمل أقاليم أخرى في المستقبل القريب. ونود أيضاً أن نعرب عن تقديرنا للقرار الذي اتخذته المدير العام في عام ٢٠١٩ بشأن مراجعة تشكيل لجنة المراقبة العالمية للتأمين الصحي للموظفين بهدف زيادة تمثيل جمعيات الموظفين فيها.

١٧- وفي ضوء ما سبق، نطلب إلى المدير العام، من خلال لجنة المراقبة العالمية للتأمين الصحي للموظفين، إجراء استعراض سريع وعاجل للوضع وخيارات الإصلاح لغرض إرساء نظام حديث يضمن ما يلي: (أ) تنفيذ المبادرة التجريبية الجديدة من أجل زيادة فرص الوصول إلى مقدمي الرعاية الصحية في أسرع وقت ممكن، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى توسيع نطاقها ليشمل الأقاليم المتضررة الأخرى في أسرع وقت ممكن بغية تحسين فرص الدفع المباشر وضمان احتواء التكاليف وتحسين تكاليف الرعاية الصحية لجميع المشاركين في خدمة التأمين الصحي للموظفين؛ (ب) تنفيذ التغييرات على هيكل لجنة المراقبة العالمية للتأمين الصحي للموظفين، بحيث يتسنى لجمعيات الموظفين المشاركة بشكل مباشر في إجراء تحسينات على خدمة التأمين الصحي للموظفين حسب الاقتضاء؛ (ج) أن تظل مهلة سداد المطالبات المقدمة ثابتة، بحيث لا تتجاوز أسبوعين.

### لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٨- فيما يتعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية، نما إلى مسامعنا خلال المجلس الأخير لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن اللجنة كانت عاكفة على استعراض القواعد المتعلقة بتسوية مقر العمل فضلاً عن القواعد التنفيذية بهدف تقييم فعاليتها فيما يتعلق بأهداف سياسة التعويضات التي وضعتها اللجنة. ويحظى ذلك بتقدير بالغ من جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية ونظيراتها في العديد من المنظمات الدولية التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد، والتي طالبت مراراً وتكراراً بإجراء هذا الاستعراض. ونأمل أن يعالج هذا الاستعراض الشواغل التي أعرب عنها موظفو نظام الأمم المتحدة الموحد على مدى السنوات الماضية. كما نعترف بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية تعكف على استعراض منهجيات استقصاء المرتبات الخاصة بفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

١٩- وفي ضوء ما سبق، نود أن نطلب من المجلس التنفيذي أن ينظر في تكليف لجنة الخدمة المدنية الدولية بما يلي: (١) ضمان قدر معين من المساواة في مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة على الصعيد العالمي بحيث يتناسب أجورهم مع تكلفة المعيشة في بلدانهم وسد الفجوة بين مراكز العمل؛ (٢) استعراض الفروق في المرتبات بين الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والموظفين من فئة الخدمات العامة في البلدان المضيفة التي لديها عملة غير مستقرة ومعرضة للتقلبات والانكماش.

### سياسة مكافحة المضايقة

٢٠- لقد أثرنا الانتباه إلى هذه المسألة في دورة المجلس التنفيذي السادسة والأربعين بعد المائة. ونكرر التأكيد على أن مكافحة جميع أشكال المضايقة يجب أن تكون على رأس قائمة أولويات المنظمة. وفي الوقت الراهن، تعد سياسة عام ٢٠١٠ البالية الوثيقة المرجعية المسترشد بها في معالجة الشواغل المثارة في هذا المجال. ويبدو أيضاً أن هناك انخفاضاً في زخم مراجعة السياسة الحالية وتحديثها. وتعتبر الزيادة في عدد الحالات غير المبلغ عنها بمثابة الآثار المتعاقبة لهذا التأخير، حيث إن السياسة القائمة تعرّض الموظفين المعنيين للانتقام ولمختلف أشكال التهميش، سواء كانت خفية أو صريحة. وعندما يتحلى الموظفون بالشجاعة ويقدمون شكاواهم في هذا المجال، فإن هذه الشكاوى لا تُعالج على النحو اللازم، وبالتالي يضطرون إلى اللجوء إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية للتماس العدل والإنصاف.

٢١- إننا نعلم أن الإدارة كانت عاكفة خلال فترة ١٨ شهراً الماضية على إعداد سياسة بشأن التحرش الجنسي، متشياً مع السياسة النموذجية بشأن التحرش الجنسي لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ونحن حريصون على صدور نسخة نهائية تعكس إسهامات كل من ممثلي موظفي منظمة الصحة العالمية

والزملاء التقنيين. لذا، فإننا ندعو الإدارة إلى تسريع الجهود الرامية إلى وضع تلك السياسة، وضمان استعراض السياسة المتعلقة بالأشكال الأخرى من المضايقة وتفتيحها وإصدارها في أسرع وقت ممكن.

## ترتيبات العمل المرنة

٢٢- إننا نرحب بتفتيح السياسة الحالية الذي صدر في عام ٢٠١٩، والذي أضاف فيه المدير العام يوماً واحداً في الشهر. غير أن سياسة المنظمة الحالية بشأن العمل عن بعد كانت قد وُضعت في عام ٢٠١٤ وأريد منها أن تكون سياسة مؤقتة حتى يكتمل إعداد سياسة شاملة ويبدأ العمل بها. وبعد مرور ست سنوات، لا تتوفر بعد لدى المنظمة سياسة حديثة وشاملة، وبالتالي فإنها تواصل استخدام عملية تُطبَّق بشكل غير متساو وغير عادل على نطاق المنظمة. ولقد تعلمنا الكثير خلال الأشهر التي شهدت تطبيق ترتيبات العمل المرنة بشكل إلزامي نتيجة لجائحة كوفيد-١٩، وثبتت فعالية العمل عن بُعد. وتماشياً مع ما تشهده البلدان وعالم العمل حالياً، ينبغي للمنظمة أن تستغل هذه الفرصة لبناء الثقة مع موظفيها وأن تتحلى بالشجاعة اللازمة لتبني العمل عن بُعد وتوسيع نطاقه. وكما سبق الذكر، تعرب جمعيات الموظفين عن تقديرها لإنشاء فرقة العمل المعنية بمناقشة ترتيبات العمل المرنة مؤخراً، ونأمل أن تقدم فرقة العمل هذه قريباً توصيات شاملة منقحة لغرض إدراجها في السياسة. كما نأمل أن تُنفذ السياسة قريباً.

## الاستنتاج

٢٣- إننا نتوقع أن الشواغل التي أثارناها بخصوص عملية التحول، ونظام العدل الداخلي، والتنقل الجغرافي، والتأمين الصحي للموظفين، والمضايقة في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي، سَتُعالج قريباً أو أنه يجري معالجتها بالفعل، كما نأمل في تقديم تقرير عن التقدم المحرز في هذه المجالات أثناء البيان الشفوي الذي سنذلي به أمام المجلس التنفيذي.

= = =