

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- تقدّم جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز، هذا البيان إلى المجلس التنفيذي، لتسليط الضوء على وجهات نظر قرابة ٩٠٠٠ موظف بشأن مسائل ذات أهمية حاسمة لمنظمتنا. وسيلقى البيان الشفوي أثناء الدورة الثامنة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي استكمالاً لهذا التقرير وللتناول أي مستجدات في البيئة الحالية المتغيرة سريعاً.

٢- لقد شهد العام الماضي تحديات غير مسبوقة بالنسبة للعالم وصعوبات خاصة بالنسبة للمنظمة وكل موظف فيها. فكما أقر المدير العام في بيانه الافتتاحي أمام جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين في تشرين الثاني/نوفمبر، "يعمل موظفونا في جميع أنحاء العالم كل يوم بطرق لا يراها معظم الناس أبداً، من أجل تعزيز الصحة، والحفاظ على سلامة العالم، وخدمة الضعفاء" لإحداث فرق حيوي في حياة المليارات من البشر. وخلال العام الماضي أبدى الموظفون قدراً من التفاني والجد والعزم والمرونة والاهتمام أكثر من أي وقت مضى. وحققنا نتائج رفيعة على الرغم من أعباء العمل الشديدة والتحديات الأخرى، ومن المنطقي أن يُتخذ في كانون الأول/ديسمبر قرار منح جوائز الامتياز للمدير العام لعام ٢٠٢٠ إلى جميع أعضاء القوى العاملة في منظمة الصحة العالمية.

٣- وخلال هذه الفترة الحرجة، كان التعاون المثمر بين الموظفين والإدارة على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية أكثر أهمية من أي وقت مضى. وقد دأبت جمعيات الموظفين في الآونة الأخيرة على تقديم تقارير منتظمة إلى الدول الأعضاء بشأن العلاقات النشطة باستمرار بين الموظفين والإدارة، حيث بلغ هذا التعاون مستوى جديداً هذا العام مع انفتاح القيادة وتقبلها للاقتراحات وسرعة استجابتها.

عملية التحول

٤- تتخبط منظمة الصحة العالمية في عملية تحول على مدى السنوات الماضية، وقد جاءت الجائحة لتضع عملية التحول هذه على المحك. فقد اتخذت مبادرات عديدة في الآونة الأخيرة استجابة للوقائع المتغيرة، وترحب جمعيات الموظفين بما يلي: التقدم الذي أحرزته أكاديمية منظمة الصحة العالمية في مواءمة تطوير المسارات الوظيفية؛ وتشكيل فرقة العمل بشأن الصحة النفسية للقوى العاملة في منظمة الصحة العالمية؛ والتقدم المحرز في ترتيبات العمل المرنة وخطط تحسين استخدام الترتيبات التعاقدية القائمة، ولاسيما فيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة والاستخدام المكثف للخدمات الاستشارية.

٥- ولا تزال عملية إعادة الهيكلة، التي استُهلكت في المقر الرئيسي منذ أكثر من عام، جارية في المكاتب الإقليمية والقطرية. ولتلبية أهداف برنامج العمل العام للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣، وتعزيز الأثر على المستوى القطري، يتعين بالضرورة أن تضمن هذه العملية الاتساق بين جميع المكاتب القطرية والإقليمية للمنظمة. وقد التزمت الإدارة العليا بعدم فقدان الوظائف، ولذلك تأمل جمعيات الموظفين وتنتوقع أن يكون الأمن الوظيفي هدفاً شاملاً لعملية

إعادة الهيكلة في جميع الأقاليم والبلدان. وكما طلب خلال الدورة السابعة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، فمن المهم أن تجري شركة خارجية مستقلة تقيماً لعملية إعادة الهيكلة برمتها في الوقت المناسب، سواء في جنيف أو في الأقاليم.

التنقل الوظيفي

٦- من المفهوم تأجيل وضع الصيغة النهائية لسياسة التنقل الجغرافي سنة نظراً لمقتضيات الاستجابة لجائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩). ولم يبدأ تمرين المحاكاة الذي يهدف إلى اختبار السياسة العامة وتوجيه تنفيذها، الذي وُعدت به الدول الأعضاء في الدورة السادسة والأربعين بعد المائة للمجلس التنفيذي، إلا في نهاية عام ٢٠٢٠. وتشترك جمعيات الموظفين في تمرين المحاكاة، ونتطلع بالتالي إلى تلقي الإيضاحات المطلوبة للعديد من الشواغل، من قبيل غياب المعايير التي تضمن معالجة طلبات التأجيل بطريقة شفافة ومنهجية، وإلى أي مدى سيُسترد بنتائج تمرين المحاكاة في وضع تدابير دعم الموارد البشرية. ونتوقع أن تحدد خطة التنفيذ التي ستلي تمرين المحاكاة معايير الأولوية لموجة التنقل الأولى، بدءاً من الموظفين الذين تجاوزوا مدة التعيين القياسية في مراكز العمل الشاقة، وأولئك الذين تجاوزوا مدة التعيين القياسية في مراكز عملهم الحالية، والذين يرغبون في الانتقال وقدموا طلبات للقيام بذلك.

٧- ومن المؤسف أن بعض المسائل الرئيسية والمحورية الحاسمة لنجاح وكفاءة تنفيذ سياسة التنقل لم تعالج حتى الآن، ومن بينها:

- غياب نظام موحد لتوصيف الوظائف وتصنيفها على مستوى جميع المكاتب الرئيسية من خلال اعتماد قائمة بمجموعات المهارات اللازمة لكل وظيفة ورتبة، لضمان المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة على نطاق المنظمة ككل؛
- الافتقار إلى خطط شفافة ومستدامة للموارد البشرية فيما يتعلق بشغل الوظائف الفنية في المقر الرئيسي وفي جميع الأقاليم؛
- الافتقار إلى نظم مناسبة لإدارة المعلومات بمقدورها استمداد المعلومات ذات الصلة باحتياجات الموظفين، وكيف يمكن لمراكز العمل أن تلبي تلك الاحتياجات؛
- الحاجة إلى تقدير تكاليف تنفيذ التنقل أثناء المحاكاة، مصحوباً بتحليل للتكاليف والفوائد.

٨- ولا تهدف المحاكاة الجارية إلى تبني حقائق "الوضع الطبيعي الجديد" وآثاره على التنقل، مثل القيود المفروضة على السفر وتدابير الحجر الصحي الإلزامي والعزلة وفصل الأسر. لذلك، يبدو وقف عملية التنقل مؤقتاً خطوة منطقية مع استمرار منظمة الصحة العالمية في الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩.

التأمين الصحي للموظفين

٩- على منظمة الصحة العالمية، بوصفها السلطة الرائدة في مجال الصحة العامة، أن تكون في الصدارة على صعيد توفير أفضل حماية لموظفيها وأسرهم. وقد أعربت جمعيات الموظفين مراراً عن الحاجة إلى الاعتراف على نطاق واسع ببطاقة التأمين الصحي لموظفي منظمة الصحة العالمية. فبعض الاتفاقات الموقعة لا تغطي جميع العلاجات المتاحة، مما يزيد من صعوبة عثور الموظفين على أفضل مقدمي الرعاية الصحية. وقد زاد الوضع الحالي المرتبط بجائحة كوفيد-١٩ من الحاجة إلى بطاقة صالحة لجميع الموظفين، ربما صادرة عن تأمين

طرف ثالث. فزيادة الاعتراف ببطاقة التأمين الصحي للموظفين أمر بالغ الأهمية لضمان حصول زملائنا، وعلى الأخص الموظفين المعينين محلياً على أساس قطري، على الرعاية الطبية المناسبة والفورية. ويجب التصدي لهذه المسألة على سبيل الأولوية كمكون أساسي للتغطية الصحية الشاملة وواجب العناية من المنظمة تجاه موظفيها.

١٠- وننوّه بالحوكمة الجديدة والمعززة للتأمين الصحي للموظفين التي ستمنح جمعيات الموظفين المزيد من التمثيل وبالتالي صوتاً أكبر في إطار الحوكمة، وننتطلع إلى المساهمة في التأمين الصحي للموظفين من خلال هذا المنبر. كما نقدر التغييرات التي أدخلت مؤخراً على دليل المنظمة وأزلت شرط تحميل الشهادات الطبية، وهي مسألة تعرضت لانتقادات متكررة لانتهاكها مقتضيات السرية. كما نفرّ بالجهود الكبيرة التي بذلها موظفو التأمين الصحي لتحسين الخدمات المقدمة إلى موظفي المنظمة في السنوات الأخيرة ونعرب عن تقديرنا لها. وفي الوقت ذاته، نود أيضاً أن ندعو إلى تعزيز الشفافية في إدارة البيانات وفيما يتعلق بالسرية، وتحسين إمكانية استخدام بطاقة التأمين الصحي للموظفين، وتحديد الفترة الزمنية لتعويض المطالبات.

الصحة النفسية

١١- لقد أشعلت جائحة كوفيد-١٩ أزمة أثّرت على الصحة النفسية لموظفي الأمم المتحدة على نطاق لم يشهده قط الجيل الحالي من الموظفين. لذلك، من الأهمية القصوى النظر في الاحتياجات والتحديات والخطوات اللازمة لضمان حصول الموظفين على موارد وخدمات عالية الجودة في مجال الصحة النفسية في الوقت المناسب وعلى نحو يراعي حساسية هذه المسألة، من أجل حماية رفاههم.

١٢- وقد خلصت الدراسات الحديثة، بما فيها الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام ٢٠٢٠ على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن صحة الموظفين ورفاههم في ظل جائحة كوفيد-١٩، وغيرها من الدراسات الاستقصائية المشابهة في أقاليم المنظمة، إلى أن ٤٠٪ من الموظفين قد أبلغوا عن تأثر صحتهم ورفاههم سلباً أثناء الجائحة، حيث شملت الاضطرابات مستويات متفاوتة من الاكتئاب والقلق والألم والأرق. وأتاحت تلك النتائج لمحة عن تداعيات هذه الجائحة على الصحة النفسية، وينبغي أن يشعر الموظفون المحتاجون إلى دعم نفسي بالارتياح لطلب هذه الخدمات والدعم من مشرفيهم، وألا يشعروا بالعار إذا اعترفوا بحاجتهم لاستشارة أخصائي لأسباب تتعلق بالصحة النفسية.

١٣- ويجب على المنظمة أن تتبنى تغييراً ثقافياً يعزز الصحة النفسية ويكفلها في مكان العمل. فالصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي عنصران مهمان للسلامة والصحة المهنية لقوتنا العاملة وينبغي أن يصبح جزءاً من الخدمات الأساسية التي تقدم بشكل روتيني للموظفين، ليس لمجرد الحد من عوامل الضغط التي يتعرض لها الموظفون، وإنما للحيلولة دون أن يؤثر هذا الضيق النفسي على أدائهم في العمل.

١٤- وهناك علاقة مباشرة بين الصحة النفسية للموظفين ورفاههم والعديد من المسائل والشواغل التي أثّرت في هذا البيان. ولهذا السبب، من المهم أن نلاحظ، بوصفنا جمعيات الموظفين، الأثر الكبير الذي يتركه التلكؤ في معالجة هذه المسائل والشواغل على الصحة النفسية للموظفين ورفاههم.

سياسة مكافحة المضايقات

١٥- نؤكد من جديد أن التصدي لجميع أشكال المضايقات يجب أن يكون في أعلى أولويات المنظمة، ونكرر طلبنا بأن يتم استعراض وتنقيح ونشر سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن منع المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، وخطة التنفيذ الموازية. وندعو إلى القيام بذلك في عام ٢٠٢١، لضمان التعامل مع المضايقات وما يتصل بها من آثار باعتبارها مطلباً ملحاً لسلامة الموظفين ورفاههم.

- ١٦- ونتطلع إلى أن إدراج النقاط التي أثارها جمعيات الموظفين في وثيقة السياسة العامة، بما في ذلك:
- إيلاء مزيد من واجب العناية والاهتمام لحماية الشهود والأفراد المتأثرين. فالإدلاء بشهادة في إطار تحقيق ما هو أمر مرهق، ولا سيما عندما ينطوي على الخوف من الانتقام أو من عواقب سلبية أخرى؛
 - اتخاذ تدابير كافية للتصدي "للمضايقة الجماعية" أو "التنكيل"، حيث يحدث ذلك في معظم الحالات بمشاركة الأقران والمشرفين؛
 - يجب أن توفر السياسة الحالية الحماية أيضاً لمن يبلّغون بشكل غير رسمي عن سلوك تعسفي، لأن سياسة المبلغين عن المخالفات لا تحمي من الانتقام إلا في الحالات التي يكون الشخص قد قدم شكوى رسمية أو شارك في عملية تحقيق؛
 - مواومة سياسة منظمة الصحة العالمية بشأن منع المضايقات والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة والتصدي لها مع معايير منظمة العمل الدولية المعتمدة في حزيران/يونيو ٢٠١٩، وتشمل تحديداً: اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، لعام ٢٠١٩ (الاتفاقية رقم ١٩٠)، والتوصية بشأن مكافحة العنف والتحرش لعام ٢٠١٩ (التوصية رقم ٢٠٦).
- ١٧- ونظراً للأهمية الحاسمة التي يكتسبها هذا الموضوع بالنسبة لرفاه الموظفين ونجاح سير أعمال المنظمة، تتوقع جمعيات الموظفين أن تُستشار الدول الأعضاء بشأن مشروع السياسة العامة قبل وضعها في صيغتها النهائية.

ترتيبات العمل المرنة

- ١٨- أظهرت الحقائق الجديدة خلال أصعب شهور الجائحة لنا وللعالم أن العمل عن بُعد وغيره من الترتيبات المرنة هي أساليب معاصرة وفعالة وكفؤة لضمان الإنتاجية، جنباً إلى جنب مع تدابير السلامة والصحة، وأن من شأنها أن تساهم في توفير التكاليف. وقد أقر المدير العام خلال اجتماعه العام مع الموظفين في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، بالتغيير الإيجابي في نظرة الإدارة تجاه مبدأ العمل عن بُعد. ونرحب بإنشاء فرقة العمل المعنية بترتيبات العمل المرنة على نطاق المنظمة، والمكلفة بوضع تصور لإطار عالمي كأساس لترسيخ سياسات المكاتب الرئيسية على المستويات الثلاثة للمنظمة، وصولاً إلى تحديث الطرق التي تمكن بها المنظمة قواها العاملة، استناداً إلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة، بما في ذلك خلال ترتيبات العمل عن بُعد التي فرضت مؤخراً وفي الوقت الراهن. ونعتقد أن هذا الإطار يجب أن ينفذ بفعالية على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة، وأن طرائق العمل المعتمدة ينبغي أن تُحدد وفقاً لمهام الوظيفة وغيرها من العوامل، لضمان ملاءمتها. وسيتيح ذلك للمنظمة أن تتطور بما يتماشى مع البيئة الخارجية وأن تعزز طابعها الشمولي، مع الحفاظ على إنتاجيتها وتجاوبها مع احتياجات القوى العاملة وأصحاب المصلحة.

الخلاصة

- ١٩- نعرب عن تقديرنا للاهتمام الذي توليه الدول الأعضاء لمسائل الموظفين وشواغلهم ومبادراتهم، ولتوصيات المجلس التنفيذي في دورته السابعة والأربعين بعد المائة إلى الأمانة، بعد الإدلاء ببياننا في تشرين الثاني/نوفمبر. ونتوقع أن تبقى الشواغل التي أثارناها بخصوص إعادة هيكلة المكاتب، والتنقل الجغرافي، والتأمين الصحي للموظفين والمضايقة في مكان العمل، على رأس الأولويات المقرر معالجتها، كما نأمل في تقديم تقرير عن التقدم المحرز في هذه المجالات أثناء البيان الشفوي الذي سندلي به أمام المجلس التنفيذي.

= = =