



## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يُقدّم هذا البيان إلى المجلس التنفيذي بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لأبحاث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الأيدز، والتي تمثل أكثر من ٩٠٠٠ من موظفي مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢- وقد استرعت جمعيات الموظفين انتباهكم بانتظام إلى مشاكل الموظفين وشواغلهم، ويُسلط الضوء على البعض منها هنا. ولكن، بدلاً من الاكتفاء بتسليط الضوء على المجالات المثيرة للقلق، نود أن نتطرق أيضاً هذه المرة إلى التقدم المحرز على مر السنين بشأن المسائل التي أثّرت سابقاً.

٣- ونقدر نحن، جمعيات الموظفين، الجهود التي يبذلها المدير العام والإدارة العليا في سبيل إرساء علاقة سليمة بين الموظفين والإدارة. إنّ التزام المدير العام بعقد اجتماعات منتظمة مع ممثلي الموظفين والعمل بنشاط معنا يدل على استعداده لإيجاد حلول تعود بالفائدة على المنظمة وموظفيها على الفور وعلى المديين المتوسط والطويل.

٤- ونقدّر تعاون المدير العام مع جمعيات الموظفين ومع الموظفين ككل، فضلاً عن الاهتمام الذي يوليه لهم، سواء في المقر الرئيسي أو على مستوى الأقاليم، من خلال الاجتماعات الشهرية التي يعقدها مع جمعية موظفي المقر الرئيسي، والاجتماعات نصف الشهرية التي يعقدها مع جمعيات الموظفين العالمية، وكذلك مع فرادى الموظفين في إطار سياسة الباب المفتوح التي ينتهجها كل يوم خميس. وهذا دليل ليس فقط على روح التعاون والاعتراف بالدور الإيجابي لجمعيات الموظفين في وضع السياسات في المنظمة، بل إنه يشكل أيضاً طريقة ممتازة لإعلام جميع الموظفين بأن أصواتهم مسموعة، وهو أمر هم في أمس الحاجة إلى معرفته. ونلاحظ بسرور أن عملية التشاور بين الموظفين والإدارة في المقر الرئيسي شهدت تحسناً ملحوظاً. ومن الضروري زيادة توسيع نطاق روح الشراكة النشطة ذاتها لتشمل جميع مكاتب المنظمة على مستويات المنظمة الثلاثة كافة.

٥- وفي بيانات سابقة، سلطنا الضوء على عدد من المسائل التي تتطلب اهتمام المجلس التنفيذي. وفي الآونة الأخيرة، طلبنا من الإدارة أن تحتّ على إجراء تقييم خارجي لعملية تحوّل المنظمة. ويسرنا أن نحيطكم علماً أنه شرع منذ ذلك الحين في إجراء تقييم لعملية تحوّل المنظمة بقيادة شركة خارجية، وفقاً للطلب الذي قدمناه إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة والأربعين بعد المائة، وبدعم منكم. كما أننا ممتنون لدعوة جمعيات الموظفين إلى المشاركة في التقييم. ونتطلع إلى تقديم تقرير عن هذا الموضوع بمجرد الانتهاء من إعداد التقرير وتعميمه على الموظفين.

٦- وترد فيما يلي، على سبيل المثال لا الحصر، بعض المسائل الهامة الأخرى التي سلطنا الضوء عليها في الماضي:

- **إجازة الأمومة.** يسرنا أنه وُضعت، منذ ذلك الحين، آلية مركزية لتمويل إجازة الأمومة لضمان عدم تعرّض الموظفات للتمييز أو للمخاطر قبل الإنجاب بسبب احتمال افتقارهن إلى الأموال لتغطية

ما يتكبدنه من تكاليف أثناء غيابهن في إطار إجازة الأمومة. وعلاوة على ذلك، نقدر الاستجابة لدعوتنا إلى تمديد إجازة الأمومة لتشمل جميع الوالدين وإلى أربعة أشهر، مع منح شهرين إضافيين للأُم التي تضع مولوداً.

• **التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والعمل عن بُعد، وترتيبات العمل المرنة.** نلاحظ بسرور أن المدير العام أنشأ فرقة عمل لتتولى إعداد إطار لترتيبات العمل المرنة يُطبق في مكاتب المنظمة كافة. وقد بلغت فرقة العمل المراحل النهائية من المناقشات، ونأمل أن يكتمل إعداد الإطار في المستقبل القريب جداً. وستعدّ مكاتب المنظمة بعد ذلك لتنفيذ الإطار حسب السياق.

• **تمثيل الموظفين في عمليات الاختيار.** لقد طُلب تناول هذه المسألة خلال دورة المجلس التنفيذي الثانية والعشرين بعد المائة، ويسرنا أن نؤكد أن ممثلي جمعيات الموظفين يشاركون في جميع عمليات اختيار الموظفين لشغل وظائف طويلة الأجل في المقر الرئيسي. ولكننا نود أن تُعمّم هذه الممارسة على جميع أقاليم المنظمة.

• **عملية الاختيار الموحدة.** يسرنا أن نبليغكم بأنه منذ أن استرعي انتباهكم إلى هذه المسألة، أصبحت لدينا الآن سياسة موحدة فيما يتعلق بعملية الاختيار، يجري تنفيذها في المقر الرئيسي. ونطلب أن تتقدّم جميع المكاتب هذه السياسة لضمان اتساق عملية التوظيف على مستويات المنظمة كافة.

• **صندوق تنمية قدرات الموظفين وتعلّمهم.** لقد ذكرنا في الماضي أنه ينبغي أن يُطبق هذا الصندوق بشكل موحد على جميع المكاتب، مع ضمان المساءلة والشفافية وتقديم تقارير دورية. ويسرنا أنه، منذ ذلك الحين، تم تشكيل اللجنة العالمية المعنية بالتعلّم وتنمية القدرات، التي تتألف من مكتب أمين المظالم وجمعيات الموظفين وأعضاء الإدارة، وستتلقى أموالاً لغرض تمويل أنشطة تعلّم الموظفين وتنمية قدراتهم. وبالإضافة إلى ذلك، أنشئت فرقة عمل معنية بالتطوير الوظيفي خلال عملية التحول، وقدمت توصيات إلى أكاديمية منظمة الصحة العالمية.

• كما استرعيينا انتباهكم إلى أهمية المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة، وهو هيئة التشاور الرئيسية التي تجمع سنوياً بين الإدارة وجمعيات الموظفين لمناقشة سياسات شؤون العاملين وشروط الخدمة. وفي وقت إثارة هذه المسألة، لم يتسنّ عقد بعض اجتماعات المجلس، ولاسيما اجتماع عام ٢٠٠٧. ونلاحظ بسرور أنّ الاجتماعات السنوية المباشرة، باستثناء اجتماع عام ٢٠٢٠ الذي عُقد عبر الإنترنت بسبب الوضع الراهن الناجم عن جائحة كوفيد-١٩، قد عُقدت وكانت مناقشاتها بناءة. ومع ذلك، نود أن نشدد على أن هذا المنبر ينبغي أن يظل منبراً للمناقشة على مدار العام. وبناءً عليه، نود أن نطلب من الإدارة أن تستأنف العمل بالمؤتمرات الفصلية عن بُعد، بدلاً من الاضطرار إلى انتظار الاجتماعات السنوية الحضورية. إن إقامة حوار مستمر في إطار المؤتمرات الفصلية عن بُعد سيساعد على حل المشاكل المطروحة بسرعة وسيخفف من عبء جداول أعمال الاجتماعات السنوية الحضورية.

• لطالما كان نظام إدارة أداء موظفي المنظمة بمثابة "خريطة طريق أحادية الاتجاه"، نتيح للمشرفين الإدلاء بأرائهم عن المرؤوسين ولكنها لا توفر أي وسيلة للمرؤوسين لإبداء ملاحظاتهم على المشرفين عليهم. ولهذا السبب شدّدنا في الماضي على ضرورة وأهمية اعتماد نظام شامل وعادل لإدارة الأداء من جميع الزوايا، واستعراض ينبغي أن يرتبط ارتباطاً كلياً بأهداف الأفرقة فضلاً عن استعراض شامل للأداء التنظيمي، يُدعم بتقييم دوري ومستقل لإدارات وبرامج المنظمة، تمشياً مع برنامج العمل العام. وهناك حاجة ماسة إلى ذلك الآن، في الوقت الذي أعلن فيه مديرتنا العام، في

خطوة نقدّرها كثيراً، أن عام ٢٠٢١ هو عام القوى العاملة في المنظمة: تهيئة بيئة عمل أكثر احتراماً.

- ينبغي إتاحة خدمات أمين المظالم في جميع المكاتب الرئيسية. ونلاحظ بسرور أن بعض الأقاليم أصبح لديها الآن أمين مظالم. ومع ذلك، ما زلنا نشعر بقلق بالغ إزاء مواصلة موظفي الإدارة الاضطلاع بمهام أمين المظالم في بعض الأقاليم. وهذا الأمر ينشأ عنه تضارب معتر في المصالح فيما يتعلق بالحياد، فضلاً عن أنه يسبب صعوبات للموظفين الذين يضطرون إلى الاضطلاع بمهام أمين مظالم، وهي مهام تقتضي منهم تكريس كامل وقتهم لها.

- نشيد بقرار المدير العام بمنح رواتب/ بدلات معيشة للمتدربين في المنظمة، وهو طلب تقدّمنا به في بيانات سابقة لجمعيات الموظفين.

- نحيط علماً بالجهود التي تبذلها الإدارة الحالية من أجل معالجة مسألة الإنصاف بين الجنسين في المنظمة، ونلاحظ بسرور أن ثمة الآن العديد من الموظفين برتبة إدارية عليا. ومع ذلك، لكي يتسنى تحقيق الإنصاف بين الجنسين بشكل فعلي في صفوف القوى العاملة في المنظمة، من الضروري بذل المزيد من الجهود فيما يتعلق بالرتب من ف-٣ إلى ف-٦.

- لقد طالبنا الإدارة في وقت سابق بالاستثمار في برنامج وحملّة بشأن صحة ورفاه الموظفين من أجل الاستجابة لاستنتاجات المسوح بشأن المخاطر الصحية التي يتعرض لها الموظفون، مع التركيز بشدة على الصحة النفسية ودعم الزملاء الذين يعملون في بيئات ميدانية صعبة. ونلاحظ بسرور أنه قد تم تشكيل فرقة عمل معنية بالصحة النفسية مؤخراً، ونتطلع إلى توصياتها. ونكرر دعوتنا السابقة إلى إعادة تنشيط لجان صحة ورفاه الموظفين حيثما لا توجد، بما في ذلك في المقر الرئيسي، ونحث الإدارة على القيام بذلك. وتوفر اللجان منبراً أساسياً لمناقشة المسائل المتعلقة بصحة ورفاه الموظفين، ولاسيما في سياق جائحة كوفيد-١٩ الحالي، مما أرغمتنا على التكيف بسرعة مع مختلف ظروف العمل، ويجد معظم الموظفين أنفسهم في عزلة.

- في محاولة لإيجاد فرص للتطوير الوظيفي للموظفين من جميع الرتب، نقدّر إطلاق قائمة بالمرشحين المقبولين في رتبة خ ع-٦ مؤخراً، والتي تتيح لموظفي فئة الخدمات العامة الأدنى الترشح لوظائف من الرتبة خ ع-٦ من خلال القائمة. إنكم تدركون أننا في حالة حصار في المنظمة، حيث نفتقر إلى وسائل للتطوير الوظيفي محددة على نحو سليم. ففي الوقت الراهن، من الصعب جداً على موظفي المنظمة الحصول على ترقية بوسائل غير إعادة التصنيف، والتي لا يُراد منها أن تُستخدم لهذا الغرض. ويعد الترشح لوظائف من رتبة أعلى الوسيلة الوحيدة المتاحة حالياً للموظفين لترقي السلم الوظيفي. ونشجع المنظمة على مواصلة استكشاف سبل أفضل لضمان أن تُتاح للموظفين فرص ترقّي السلم الوظيفي.

- لقد جعلنا من سياسة التنقل بنداً دائماً في جميع بياناتنا تقريباً. وخلال عملية التحوّل، لاحظنا بسرور إنشاء فرقة عمل دائمة معنية بالتنقل وأعرنا عن تقديرنا لإشراك جمعيات الموظفين فيها. وبينما نوقشت أمور كثيرة وتم الاتفاق عليها، فإننا نؤكد من جديد أن سياسة التنقل الجغرافي ينبغي أن تشمل النمو المهني، بما في ذلك فرص الترقّي، وينبغي أن تشمل أيضاً بيئات مواتية للأسرة، وأن تعزز المساواة بين الجنسين والقيادة النسائية في جميع المكاتب. وقد طلبنا في وقت السابق إنشاء مجلس استشاري معني بالتنقل لينظر في الحالات الخاصة والاستثنائية للموظفين عند تطبيق السياسة. ونؤكد من جديد على أهمية الإبقاء على هذا المجلس إلى ما بعد تمرين المحاكاة. في

ضوء حوارنا المستمر مع الإدارة، وإذ نحيط علماً ببيان المدير العام الذي أفاد بأن الموظفين لن يُنقلوا لمجرد النقل، نعتقد أن جهودنا ستفضي إلى سياسة ملائمة للمنظمة ولجميع الموظفين.

- دعت جمعيات الموظفين إلى إتاحة العدالة الداخلية على قدم المساواة لجميع موظفي المنظمة على مستويات المنظمة كافة، بما في ذلك الحصول على المشورة القانونية. ومن دواعي سرورنا أن الإدارة استعاضت عن هيئة الطعون في المقر الرئيسي بهيئة الطعون العالمية، التي تتخذ من بودابست مقراً لها من أجل ضمان المساواة في فرص الوصول إليها لجميع الموظفين.
- نقدر أيضاً موافقة الإدارة على الاعتراف بمدة خدمة الموظفين الذين عملوا في المنظمة طوال ١٠ سنوات أو أكثر حتى تاريخ ١ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، من خلال مكافأتهم بإجازة تعويضية لمدة يوم واحد.
- نقدر جمعيات الموظفين بمرور مسألتَي التنوع والشمول في برنامج عمل الإدارة. وهاتان المسألتان جزء لا يتجزأ من عملية تهيئة مكان عمل لائق، وهما ضروريتان لتحفيز القوى العاملة في المنظمة برمتها، بكل ما فيها من تنوع، على المساهمة بصورة مشتركة في تحقيق الأغراض الاستراتيجية للمنظمة. وندعو جميع الأقاليم إلى المشاركة بنشاط، ونتوقع أن تُستشار جمعيات الموظفين بخصوص برنامج العمل ذي الصلة.

٧- وأقر المدير العام بالدور التشاوري الهام الذي تضطلع به جمعيات الموظفين في المسائل ذات الصلة بسياسة شؤون الموظفين وشروط الخدمة، معترفاً بضرورة أن تعمل جمعيات الموظفين بفعالية في جو بناء. وفي حين لاحظت جمعيات الموظفين في المقر الرئيسي وبعض الأقاليم زيادة التزام أجهزة الإدارة والتنظيم بتعزيز عملية التشاور وجعلها أكثر دينامية، فإنه لم يحرز إلا تقدم ضئيل أو لم يحرز أي تقدم على الإطلاق في أماكن أخرى. ولكي تعمل جمعيات الموظفين بفعالية مع أجهزة التنظيم والإدارة، نؤكد مجدداً على ضرورة وضع سياسة على نطاق المنظمة من أجل تقديم دعم قوي لجمعيات الموظفين، بما في ذلك إعطاء الممثلين وقتاً كافياً يُعفون فيه من مهامهم العادية (وقت تفرغ) لتمكينهم من الاضطلاع بمهامهم، وهو أمر لم يُكفل حتى الآن في بعض الأقاليم.

## العدل الداخلي

٨- إن التأخر في الرد على الادعاءات بارتكاب مخالفات لايزال يؤثر على بيئة عمل عدد كبير جداً من موظفي المنظمة. وبناءً على ذلك، ترحب جمعيات الموظفين بالقرارات المتخذة مؤخراً والتي تقضي بتخصيص المزيد من الموارد لوظيفة التحقيق الداخلي في المنظمة. ونتوقع أن تساهم هذه القرارات في تحسين توقيت التحقيقات وزيادة إنصافها. ومع ذلك، فإن زيادة الموارد يمكن أن تكون جزءاً من الحل فقط. ونتوقع من مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ينفذ التوصيات التي قبلها في تقريره لعام ٢٠١٨ المقدم إلى جمعية الصحة. وعلى وجه الخصوص، وافق مكتب خدمات الرقابة الداخلية على مراجعة سياسته بشأن التحقيق والاطلاع عليها، وتحديد غايات زمنية ومؤشرات لرصد التحقيقات (انظر التوصية رقم ٢٢ الواردة في الصفحة ٣٣ من تقرير المراجع الداخلي للحسابات لعام ٢٠١٨). ونلاحظ بسرور أن السياسة الجديدة بشأن منع السلوك التعسفي والتصدي له تتضمن جداول زمنية إرشادية متصلة بعملية التحقيق، ونتطلع إلى دخول هذه الجداول حيز التنفيذ. ونتوقع من المجلس التنفيذي ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة أن يُبقيا على مسؤولية مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تنفيذ هذه التوصيات وعن إثبات تحسينات قابلة للقياس في إجراء التحقيقات.

٩- **تكافؤ فرص جميع الموظفين في الوصول إلى العدالة:** يتعدّر حالياً على العديد من الموظفين ممارسة حقهم في الاستئناف لأنهم لا يستطيعون تحمّل الرسوم القضائية. إنّ الموظفين الذين يشعرون بأنهم ضحايا مخالفة ارتكبتها المنظمة يجدون أنفسهم في وضع غير مؤات إزاء المنظمة، حيث لا تُتاح لهم الوسائل الملائمة للدفاع عن قضيتهم. وعلى وجه الخصوص، يجب على الموظفين أن ينفقوا مبالغ كبيرة من مرتباتهم أو مدخراتهم لدفع أتعاب المحامي. وينطبق هذا الأمر حتى عندما يستفيدون من التغطية التأمينية المحدودة التي توفرها لهم جمعيات الموظفين، وهي مزية لا يستفيد منها الموظفون العاملون في الأقاليم، بل وبضطر بعض الموظفين إلى طلب قرض مالي خاص ليتمكّنوا من تحمّل تكاليف عملية الاستئناف. وبالتالي، يكون الموظف في وضع غير متكافئ مع المنظمة في حالة المنازعة القضائية. وبناءً على ذلك، نؤيد نحن، جمعيات الموظفين، النظر في إنشاء الإدارة لصندوق يضمن تكافؤ فرص جميع موظفي المنظمة في الوصول إلى العدالة. ومن شأن هذا الصندوق أن يؤكد التزام الإدارة بتوفير فرص كافية للوصول إلى العدالة الداخلية وأهمية حل المشاكل في مكان العمل، بما في ذلك النزاعات التي تنشأ في مكان العمل، في دعم صحة الموظفين المهنية ورفاههم.

١٠- وبناءً على ما سبق، نطلب استعراض نظام العدل الداخلي وتنقيحه وتحويله ليشمل المسؤوليات التالية:

- نهج عالمي شفاف للوقاية من النزاعات، في شكل أنشطة تعليمية وتعلّمية للموظفين والمشرفين والقيادة والإدارة؛
- وصول الموظفين إلى آلية العدالة على نحو عادل وكاف، بما في ذلك إزالة الحواجز المالية وغيرها من الحواجز المحتملة التي تحول دون تحقيق ذلك؛
- توزيع الموارد اللازمة للتركيز على الأعمال الوقائية والرامية إلى إيجاد الحلول بهدف خفض تكاليف القرارات القانونية والإجراءات التصحيحية اللاحقة، والحد من المخاطر التي تهدد صحة الموظفين ورفاههم، والحد من المخاطر التي تتعرض لها المنظمة؛
- مواعمة القرارات المتعلقة بطلبات الاستعراض الإداري مع سياسات المنظمة ذات الصلة في مجالات الأخلاق والمساواة والإدماج ومكان العمل اللائق؛
- استعراض التسلسل الإداري لاتخاذ القرارات بناءً على طلب الاستعراض الإداري؛
- تقديم تقارير عالمية شفافة عن التحسين المستمر والبيانات في مجال العدالة الداخلية ككل.

## التأمين الصحي للموظفين

١١- ينبغي للمنظمة، بوصفها السلطة الرائدة في مجال الصحة العامة، أن تكون قدوة للعالم ولدولها الأعضاء فيما يتعلق بالامتثال للمعايير الدنيا للتأمين الصحي.

١٢- وقد أعربت جمعيات الموظفين لسنوات عديدة عن قلقها بشأن إمكانية حصول جميع المشاركين في التأمين الصحي على العلاج، بغض النظر عن موقع عملهم. ونلاحظ بسرور أن صوتنا قد سُمع، ونرحب بإطلاق المشروع التجريبي الجديد لتحسين فرص الحصول على العلاج في الإقليم الأفريقي وإقليم شرق المتوسط في ٢٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٢١. وسنرصد هذا المشروع التجريبي عن كثب بالتعاون مع التأمين الصحي للموظفين لضمان تلبية احتياجات الموظفين وأفراد أسرهم المؤمن عليهم. ونلاحظ بسرور أيضاً أنه قد بُدلت

جهود على الصعيد العالمي من أجل الحد من حالات التأخير في سداد التكاليف، ولكننا نلاحظ أنه لا بد من القيام بمزيد من العمل لتطبيق مهلة سداد قصوى ثابتة قدرها ١٥ يوماً في جميع الأقاليم.

١٣- وأجرت أمانة التأمين الصحي للموظفين مؤخراً مسحاً بشأن الرضا بالتشاور مع جمعيات الموظفين، ونعتقد أن إفادة ما يقرب من ٨٤٪ من المجيبين بأنهم راضون أو راضون جداً عن التأمين الصحي للموظفين بشكل عام يعكس التحسينات التي أُجريت في السنوات الأخيرة، بالتعاون مع مختلف جمعيات الموظفين. ومع ذلك، فقد حدد المسح العديد من الشواغل، ونطلب معالجتها على سبيل الأولوية في عام ٢٠٢١ من خلال تنفيذ نظام تذاكر عالمي وعملية جديدة للدفع المسبق، من أجل توفير مستوى ثابت من الخدمة على الصعيد العالمي ومواصلة مساعدة المشاركين ذوي الدخل المنخفض على الحصول العلاج.

١٤- ونلاحظ بسرور أيضاً أن التأمين الصحي للموظفين قد عزّز اتصالاته مع المشاركين في عام ٢٠٢٠ ونطلب الاستمرار في هذا الاتجاه لأنه لا بد أن يدرك الموظفون الآن أكثر من أي وقت مضى أنهم يحظون بدعم تأمينهم الصحي.

١٥- وأخيراً، نقرّ نحن، موظفو المنظمة، بالثقة التي تضعها فينا أجهزتنا الرئاسية ونقدر لها ذلك، ونؤكد مجدداً على التزامنا ومواصلة العمل على إنجاز المهام التي أسندتموها إلى المنظمة، ومن أجل بلوغ أهداف المنظمة. ونشكركم على دعمكم وتشجيعكم ونتطلع إلى استمرار دعم المجلس التنفيذي وتوجيهه. ومن جانبنا، نؤكد مجدداً على تقانينا، بصفتنا موظفين مدنيين دوليين ملتزمين، من أجل خدمة الدول الأعضاء وصحة سكانها.

= = =