



بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- يُقدّم هذا البيان إلى المجلس التنفيذي بالنيابة عن جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز، التي تمثل أكثر من ٩٠٠٠ من موظفي منظومة الأمم المتحدة. وسيسلط هذا البيان الضوء على مجالات الاهتمام والتقدم المحرز على مر السنين بشأن المسائل السابقة التي استرعى انتباه المجلس إليها.

٢- ونقدّر نحن، جمعيات الموظفين، الجهود التي يبذلها المدير العام والإدارة العليا في سبيل إرساء علاقة سليمة بين الموظفين والإدارة. ويبرهن التزام المدير العام بعقد اجتماعات منتظمة مع ممثلي الموظفين والعمل بنشاط معنا على استعداده لإيجاد حلول تعود بالنفع على المنظمة وموظفيها على الفور وعلى المدى المتوسط والطويل.

٣- ونقدّر تعاون المدير العام مع جمعيات الموظفين ومع الموظفين ككل، ولاسيما 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 يشكّل أيضاً طريقة جيدة للإصغاء إلى جميع الموظفين، وهو أمر هم في أمس الحاجة إليه. ويسرنا أن نلاحظ هذا التحسّن الشامل في عملية التشاور بين الموظفين والإدارة في المقر. ومن الضروري زيادة توسيع نطاق روح الشراكة النشطة ذاتها لتشمل جميع مكاتب المنظمة.

٤- وترد فيما يلي، على سبيل المثال لا الحصر، بعض المسائل الهامة الأخرى التي سلّطنا الضوء عليها في الماضي.

العدالة الداخلية

٥- لقد دعونا، في البيان الأخير الذي أدلينا به أمام المجلس التنفيذي، إلى حصول جميع الموظفين في المنظمة على العدالة الداخلية على قدم المساواة، بما في ذلك إزالة الحواجز المالية وغيرها من الحواجز المحتملة التي تحول دون تحقيق ذلك. ويسرنا 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. وندعو كذلك إلى تخصيص المزيد من الموارد لنظام العدالة الداخلية، من أجل ضمان أن يعمل النظام بكفاءة وفعالية.

التنقل الوظيفي

٦- نود أن نتابع مسألة التنقل الوظيفي بوجه عام، وأن نطلب بالأخص إطلاع الموظفين على النتائج والتحديثات والملاحظات المتعلقة بتحفيز التنقل الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، نود أن نستوضح إن كانت عملية التنقل قد تؤدي إلى تخفيض رتب الوظائف.

٧- ونود أيضاً أن نرى عملية تنقل تتيح للموظفين فرصة التقدم لشغل وظائف في رتب أعلى، إذا كانوا مؤهلين.

الصحة النفسية وواجب العناية

٨- لا يسعنا إلا أن نؤكد أن واجب الرعاية والصحة النفسية للموظفين ينطويان على أهمية قصوى بالنسبة لأي منظمة. ونرى أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله في هذا الصدد. وهناك صعوبة في توظيف المستشارين، ولاسيما على الصعيدين القطري والإقليمي. وفي المقر الرئيسي للمنظمة، لا يوجد سوى عدد قليل من المستشارين. ويواجه العالم حالياً جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩) المستفحلة في ظل عمليات الإغلاق وتعاضم انعدام اليقين. ولذلك يجب أن يركز واجب العناية الآن أكثر من أي وقت مضى على الرفاه العقلي والنفسي والعاطفي للموظفين.

٩- ويمكننا، بل يجب علينا، أن نحسن أداءنا في دعم الصحة النفسية للموظفين الذين يواجهون أو واجهوا مشكلات التحرش. ويتعين علينا استثمار المزيد من الموارد في واجب العناية ودعم الصحة النفسية واتخاذ التدابير العملية اللازمة لتعزيز قدرات موظفي الصحة النفسية التابعين للمنظمة في معظم المكاتب، إن لم يكن كلها، بسبل منها تعيين مستشارين للموظفين متفرغين أو توظيف شبكات لمقدمي خدمات الصحة النفسية. ويجب أن نضمن اتباع نهج كلي في مجال الصحة النفسية يراعي تنوع العوامل المؤثرة.

١٠- ويجب علينا أيضاً أن نحرص على السرية والخصوصية التامتين للموظفين الذين يسعون للحصول على خدمات الدعم الصحي النفسي. وهذا أمر ضروري إذ يجب علينا أن نضع في الاعتبار الوصم والتمييز المقترنين بالصحة النفسية بشكل عام.

١١- وعلى غرار ذلك، ينبغي أن تُتخذ إجراءات تحدّد طبيعة معلومات الموظفين التي تُبلّغ إلى الموارد البشرية وكيفية الإبلاغ عنها حتى يتسنى ضمان حصول الموظفين على الدعم الطبي المناسب وفقاً لواجب العناية وحقوق الموظفين، وحماية سرية المعلومات عند اللزوم.

العودة إلى العمل في مقار المنظمة

١٢- يجب أن تراعي العملية الحالية لتحديد المبادئ التوجيهية للعودة إلى العمل في مقار المنظمة التقييمات الوبائية الوطنية والإقليمية لبحث مواعيد تلك العودة ومعايير تحديدها. غير أن هذا النوع من التقييمات لم يجر في العديد من البلدان في عدة أقاليم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن جمعيات الموظفين العالمية ليست مطلّعة على إجراءات التشغيل الموحدة أو المنهجية التي ستستخدم لإجراء تلك التقييمات. وعلى حد فهمنا، فإن التقييمات تستند إلى عدد حالات الإصابة في كل بلد، غير أن بعض البلدان لا كلها تقدم تقارير بطريقة شفافة ودقيقة وفي الوقت

المناسب. وعلاوة على ذلك، كان الحصول على لقاحات كوفيد-١٩ محدوداً جداً في بلدان النصف الجنوبي من العالم.

١٣- وقد سمعنا مراراً الإدارة وهي تستخدم عبارة "العودة إلى العمل". وموقفنا هو أن هذه العبارة قد تحمل حمولة قذحية وقد تنطوي على بخس جهود الموظفين الذين كانوا يعملون من المنزل، ولو على حساب رفاههم في بعض الأحيان. وندعو الإدارة إلى استخدام عبارة أكثر احتراماً ومراعاة لمشاعر الموظفين في جميع أنحاء العالم الذين يعملون بلا كلل في ظروف جديدة وصعبة بعيداً عن المكتب خلال الجائحة وما تبعها من عمليات الإغلاق والذين يضطرون إلى إدارة العمل بعناية في سياق أوضاع شخصية وأسرية أكثر تعقيداً.

١٤- وبالمثل، نحث المكاتب الإقليمية والقطرية التي لم تعتمد بعد ترتيبات عمل مرنة على أن تفعل ذلك، وأن تسمح في الوقت نفسه للموظفين بمواصلة العمل من المنزل وخارج مركز العمل، حسب الاقتضاء.

التأمين الصحي للموظفين

١٥- لقد دعونا المنظمة، باعتبارها السلطة الرائدة في مجال الصحة العامة، أن تكون قدوة للعالم ودولها الأعضاء فيما يتعلق بالمعايير الدنيا للتأمين الصحي. وأكدنا من جديد دعواتنا إلى إتاحة العلاج لجميع المشاركين في التأمين الصحي للموظفين (والتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة) بغض النظر عن موقعهم، وضمان أن تكون الرعاية الصحية الجيدة ميسورة التكلفة ومتاحة للجميع.

١٦- ويسرنا أن نفيد بانطلاق مشروع تجريبي لتحسين إتاحة العلاج في الإقليمي الأفريقي وإقليم شرق المتوسط في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١. وقد أبلغنا زملائنا في التأمين الصحي للموظفين أن هذا المشروع التجريبي سيشمل الرعاية الصحية للمرضى دون المكوث بالمستشفى في عدد قليل من البلدان، ويؤمل أن يوسع نطاق الحصول على هذه الرعاية لجميع البلدان في هذين الإقليمين في عام ٢٠٢٢. وتتمتع لجنة الرقابة العالمية للتأمين الصحي للموظفين الآن بتمثيل أكبر من لجان الموظفين الإقليمية، وقد أسفر هذا التغيير، بالاقتران مع الاجتماعات النصف الشهرية بين أمانة التأمين الصحي للموظفين وممثلي الموظفين، عن نتائج إيجابية. وفي العام الماضي، طلبنا وضع نظام عالمي للطلبات لتحسين خدمة العملاء وتنسيق عمليات الاستجابة في الأقاليم، وقد أبلغنا بأن هذا النظام سينفذ بحلول نهاية العام. وطلبنا أيضاً تجهيز الطلبات واسترداد التكاليف في الوقت المناسب ويسرنا أن نرى التحسينات الكبيرة التي أدخلت في هذا المجال. وقد شهدنا العديد من التطورات الإيجابية الأخرى على مدى الأشهر الاثني عشر الماضية، وأبلغنا بأن هناك تطورات أخرى كثيرة متوقعة في عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣. وسنواصل رصد التقدم والعمل عن كثب مع أمانة التأمين الصحي للموظفين لضمان إسماع أصواتنا، ولاسيما التطوير المضطرد للتأمين الصحي للموظفين.

١٧- ومن العوامل الأخرى التي يجدر إبرازها أن جائحة كوفيد-١٩ قد أثرت سلباً على الشؤون المالية للموظفين وقدرتهم على تغطية الفواتير الطبية، ولاسيما في حالة المدفوعات المسبقة. وندعو إلى إجراء مزيد من المفاوضات مع التأمين الصحي للموظفين لبحث الفرص والسبل الكفيلة بإتاحة آليات دفع أكثر مرونة وبسر، كأن تحدد النسبة القصوى من مدفوعات الموظفين المسبقة في نسبة ٢٠٪ من مبالغ الفواتير الطبية.

التقدم في المسار الوظيفي ودعمه

١٨- تعد القوى العاملة الصحية الكفؤة والدينامية ضرورية للتقدم في تحقيق أهداف الصحة العالمية. ولكي نواجه تحديات اليوم بجدّ ونتأهب لتحديات الغد، يجب علينا أن نستثمر بكثافة في شبابنا. ولذلك فنحن سعداء بالقرار الذي يقضي بأن تدفع مبالغ بدل معيشة للمتدربين الداخليين في إطار برنامج التدريب الداخلي في المنظمة، وهو ما يعني أن الوضع المالي لن يشكّل بعد الآن عائقاً أمام الإقبال على التدريب الداخلي. ونرحب كذلك بالالتزام بالتنوع في هذا البرنامج.

١٩- وندعو كذلك إلى وضع آلية معيارية موحدة للسياسات تمهّد الطريق أمام التقدّم والارتقاء في المسار المهني على نحو مستدام ومكيف حسب الاحتياجات داخل منظماتنا لفائدة المتدربين الداخليين والمستشارين والموظفين من جميع المستويات على السواء، ولإسيما الموظفين المبتدؤون. سياسة تركز على إدارة المعارف وتبادلها والإرشاد والتدريب على المهارات المرنة والمكيفة حسب الاحتياجات والاطلاع على شتى مجالات العمل المتميزة.

= = =