

بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

السيد الرئيس والأعضاء الكرام في المجلس التنفيذي، السادة أعضاء الوفود والزلاء،

١- يسر جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز والوكالة الدولية لبحوث السرطان أن تتاح لها الفرصة مرة أخرى لتقديم إلى المجلس التنفيذي وجهات نظر الموظفين في العديد من الموضوعات. ونُعرب عن تقديرنا لأن هذا البيان، والبيانات التي ستتلوه في المستقبل نيابة عن جمعيات الموظفين، سيتاح للجنة البرنامج والميزانية والإدارة قبل انعقاد دورة المجلس التنفيذي.

٢- وفي هذه المناسبة، نود متابعة الموضوعات التي رفعناها في بياننا إلى المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير من هذا العام. وتشمل هذه الموضوعات العلاقات بين الموظفين والإدارة، وعلى وجه الخصوص النتائج والمبادرات التي تحصلت حتى الآن في مجموعات عمل مشتركة بين الموظفين والإدارة. إلا أن تركيزنا الرئيسي سيكون على القوى العاملة في حالات الطوارئ والإصلاح والتنقلات الجغرافية وإدارة العدل الداخلي. وبالإضافة إلى ذلك، نود أن نلمح مجدداً إلى أهمية قياس أثر التغيرات في النظام الأساسي للموظفين وفي لائحة الموظفين.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٣- عموماً، لاتزال العلاقات بين الموظفين والإدارة بناءً ومفيدة للطرفين. فعلى سبيل المثال، أنشأنا بالعمل المشترك عدداً من أفرقة العمل المشتركة بين الموظفين والإدارة، وأطلقنا عدداً من المبادرات المشتركة، وقد لاحظنا أن هذا النوع من التعاون له أثر إيجابي من حيث تحسين البيئة التي نعمل فيها، ورسم ملامح القيم في المنظمة والتواصل بها وتعزيز التفاهم المتبادل فيما بيننا. كما أنه يساعد على تهيئة بيئة نشطة وخالقة لإيجاد الحلول، ويساهم مساهمة إيجابية في تنفيذ أهدافنا في الإصلاح.

٤- وأحد الأمثلة على هذا التعاون هو الهيئة الاستشارية المشتركة بين الموظفين والإدارة حول المساواة بين الجنسين، والتي أنشئت لتسريع وتيرة السير نحو تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد وضعت الهيئة الاستشارية المذكورة ١٨ توصية بشأن ما ينبغي على منظمة الصحة العالمية القيام به من أجل الوصول إلى أهداف المساواة بين الجنسين. وستكون الخطوة التالية إنشاء فريق استشاري مشترك بين الموظفين والإدارة على نطاق المنظمة بكاملها ليأخذ بهذه التوصيات قُدماً.

٥- وثمة مثال آخر، وهو الفريق العامل المشترك بين الموظفين والإدارة حول تعزيز موقع عمل لائق، ولقد أُجري مؤخراً مسحاً واسعاً على نطاق المنظمة بكاملها، وأسفرت نتيجته عن تحديد عدد من المجالات التي تحتاج إلى تحسين، وأشار بقوة إلى الحاجة الماسة للقيام بعدد من الإجراءات، والفريق العامل العالمي ملتزم التزاماً كاملاً بتحسين الأوضاع مع المشاركة الكاملة والدعم الكامل من الإدارة العليا.

٦- نود أن نكرر القول إن دراسة حديثة قامت بها جمعية الموظفين في المقر الرئيسي للمنظمة أكدت أن الغالبية العظمى من الموظفين ملتزمون بولاية منظمة الصحة العالمية ورسالتها الكاملة، ونحن كموظفين فخورون بالعمل في منظمة الصحة العالمية، ونريد أن نكون قادرين على الوفاء بولاية منظمنا لمجابهة التحديات الضخمة التي تواجه الصحة العالمية حالياً. فلنعمل معاً لخلق الإطار المواتي لذلك.

القوى العاملة في الطوارئ والإصلاح

٧- في يناير من هذا العام، اقترحت جمعيات الموظفين إنشاء فريق عمل مشترك بين الموظفين والإدارة للنظر في الإجراءات التي من شأنها تحقيق التقدم في عملية إصلاح عمل منظمة الصحة العالمية في الفاشيات والطوارئ الصحية، بما في ذلك ما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، وتوفير التدريب لهم لتزويدهم بالمهارات اللازمة، والتقليل إلى أدنى قدر ممكن من استخدام عقود غير مستقرة وتعزيز واجب الرعاية التي يستحقها الموظفون.

٨- وتعتبر القوى العاملة في الطوارئ الصحية العالمية المقترحة في إطار الإصلاح في حالات الطوارئ ضمن منظمة الصحة العالمية من المجالات الأساسية التي تهتم جميع الموظفين. ونطالب أن يشارك ممثلو جمعيات الموظفين في جميع مراحل عملية الإصلاح، وخاصة في المجالات الثلاث الرئيسية لعمل فرقة العمل المقترحة حول قضايا الموظفين المتعلقة بالإصلاح في حالات الطوارئ.

٩- ففي المجال الأول، ترغب جمعيات الموظفين أن تشارك في وأن تستشار فيما يتعلق بتحديد الوظائف التي يمكن أن تملأ بالموظفين الحاليين وتلك التي تحتاج إلى أن تملأ من قبل موظفين من وكالات أخرى، أو تلك التي تتطلب تعيين موظفين جدد لهم سمات مهنية مختلفة.

١٠- وفي المجال الثاني، سوف نستمر في الدعوة إلى تطبيق عادل وشفاف للائحة الموظفين في أي خارطة طريق أو تطبيق عملي يتوافق معها ويرتبط بها.

١١- وفي المجال الثالث، فإننا نقترح أن نعمل مع الإدارة لوضع استراتيجية لتعزيز التقدم في المسار المهني وتوفير فرص العمل للموظفين الحاليين وفي الوقت نفسه تلبية توقعات إصلاح منظمة الصحة العالمية.

١٢- نلاحظ، مع التقدير أنه، في سياق الإصلاح الإداري، بدأ العمل على تدريب الموظفين لنشرهم في حالات الطوارئ ولتوظيفهم في مراكز العمل التي تعاني من حالات الطوارئ. ونؤكد مجدداً أنه يجب إيلاء الاهتمام الكافي والموارد الكافية لهذا العمل، كما يجب تعزيز واجب المنظمة في رعاية الموظفين قبل وأثناء وبعد نشرهم في حالات الطوارئ. ولتسهيل مساهمتنا، نطلب، بكل احترام، أن تعتبر جمعيات الموظفين شريكاً فاعلاً ويساهم على قدم المساواة في فرقة العمل المقترحة في معالجة قضايا الموظفين المتعلقة بالإصلاح في حالات الطوارئ.

حركة التنقلات الجغرافية

١٣- منذ شهر كانون الثاني/ يناير من هذا العام، يتم تنفيذ سياسة التنقلات الجغرافية على أساس طوعي، وقد دُعي الموظفون للرجوع إلى الخلاصة الأولى من الوظائف الدولية، والتي تم الإعلان عنها لغرض ملئها من خلال أول ممارسة لحركة التنقلات السنوية. وكان الموظفون المعنيون هم المهنيين الدوليين المعيّنين بعقود مستمرة أو لمدة ثابتة.

١٤- إن تطبيق حركة التنقلات مسألة حساسة وذات صبغة سياسية وحظيت بدعم من الدول الأعضاء في المنظمة. وقد دعمت جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية في جميع مراحل العملية مبدأ حركة التنقلات في إطار فرضية أنه سيتم تشغيل هذه العملية بطريقة تعود بالنفع على المنظمة وموظفيها. ولقد أصرينا أيضاً على أن تؤخذ الأوضاع الأمنية والصحية الشخصية بعين الاعتبار.

١٥- وفي شهر كانون الثاني/ يناير من هذا العام، أجرت جمعية الموظفين في المقر الرئيسي مسحاً تناول حركة التنقلات، وكانت استجابات الموظفين في الغالب لصالح الحركة. ومع ذلك، لا يزال هناك جوانب من القلق إزاء غياب الحوافز والمساواة بين الجنسين، وعمل الزوجين، وتدابير الدعم الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، شعر الموظفون إلى حد كبير أن الخطة يجب أن تكون طوعية. كما طلب الموظفون تحليل القيمة مقابل المال عند تطبيق حركة التنقلات.

١٦- ستقوم وحدة التقييم في منظمة الصحة العالمية بتقييم تنظيمي لممارسة حركة التنقلات، بمشاركة جمعيات الموظفين. وينبغي أن يشمل هذا التقييم مؤشرات الأداء الرئيسية القابلة للقياس، مقابل المؤشرات التي يتم وفقها اختبار السياسات والعمليات وتقييمها. ولهذا الغرض، يجب أن يكون لمنظمة الصحة العالمية وللدول الأعضاء فيها مواقف واضحة وثابتة حول ما يريدون من ممارسة حركة التنقلات. وهذا لم يكن واضحاً في دورة المجلس التنفيذي في كانون الثاني/ يناير من هذا العام، حيث أشار بعض الدول الأعضاء إلى سياسة التنقل على أنها آلية تقلل من التكاليف وتعالج مشكلة ضعف الأداء. بينما يرغب الموظفون، من ناحية أخرى، أن ينظر إلى هذه العملية كآلية لتعزيز أداء منظمة الصحة العالمية ككل، وبالتالي الاستفادة من الخبرات الموجودة في المواقع التي تشتد الحاجة إليها.

١٧- وبالنسبة للاجتماع الأول للجنة حركة التنقلات العالمية، فقد دعي ممثلو الموظفين للحضور بصفة مراقب. ومع ذلك فقد كان واضحاً أنهم أدوا دوراً مشاركاً قيماً طوال الاجتماع، وقد حظي ذلك الدور في الواقع بتقدير وإعجاب جميع الأطراف الحاضرة، ولذلك فإننا نطالب بإزالة الوصف "مراقب" غير الضروري لممثلي الموظفين في اجتماعات لجنة حركة التنقلات العالمية، لأنه قد يقلل من الاحترام الذي تكسبه الإدارة لموظفيها، كما قد يقلل من الإسهامات الهامة التي يقدمها ممثلو الموظفين في جميع مراحل العملية. ونحن نسعى للحصول على دعمكم مرة أخرى في أن نكون شركاء على قدم المساواة في هذه العملية، وهذه ممارسة شائعة في جميع عمليات اختيار الموظفين، وتتماشى مع عمليات الاختيار المتوائمة لدينا. وقد ثبت أن هذا الترتيب لن تقتصر فائدته على لجان اختيار الموظفين، بل ستعدها إلى اللجان الأخرى.

١٨- وكانت المناقشات خلال هذا الاجتماع الأول للجنة حركة التنقلات العالمية بناءً وجديرة بالاحترام. ومع ذلك فإن القلق يساور جمعيات الموظفين حول كيف ومتى سيتم دمج فرص وحوافز المسارات الوظيفية، والتنمية الشخصية، وفرص التعزيز ضمن سياسة التنقل وتنفيذها. ومن خلال الخبرة المكتسبة في ممارسة حركة التنقلات الأولى، اتضح أن قدرة موظفي إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى زيادة في المستقبل من أجل التعامل بكفاءة مع مسائل التنقل.

١٩- وبالإضافة إلى ذلك، كان ثلثا هؤلاء الذين تطوعوا للتنقل في الفوج الأول من الرجال. وفي إطار تنفيذ الإطار الحالي لحركة التنقلات، تتساءل جمعيات الموظفين كيف يمكن الاحتفاظ بالمهارات ومعالجة الجوانب التي تتعلق بالجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظنا أن من بين الوظائف القليلة التي عرضت في هذه العملية، كان عدد منها له متطلبات ضيقة جداً تتعلق بالتعليم أو بالخبرة. ونود أن نؤكد أن حركة التنقلات ينبغي أن تتيح الفرصة للموظفين لاكتساب خبرات جديدة، ولتعزيز استخدام المواهب والاستفادة من تطوير مهارات الموظفين، وتقديم فرص متساوية للرجال والنساء، وينبغي أن تكون مفتوحة لموظفي الخدمة العامة الذين لديهم مؤهلات أو خبرات أو لديهم الخبرات والمؤهلات معاً.

٢٠- وأخيراً، فإن عدم الوضوح حول الاستدامة المالية لمختلف الوظائف في جميع المكاتب والأقاليم يبقى مصدراً كبيراً للقلق. فقد لا يكون أمام الموظفين أي خيار في المستقبل سوى التقدم والانتقال إلى وظائف أقصر مدى وربما أقل استدامة من حيث مصادر التمويل، أو إلى وظائف ذات أمد محدود. وهذا ما سيعزز انعدام الأمن الوظيفي دون موجب يستدعيه. وفي هذا الصدد، من المهم التأكد من أن الوظائف المعروضة في إطار نظام حركة التنقلات تتلقى التمويل الكافي والأمن.

إدارة العدل الداخلي

٢١- وكما أشار من قبل تقرير الفريق الخارجي من الخبراء المكلف بمراجعة نظام العدل الداخلي للمنظمة، فإن منظمة الصحة العالمية من أكثر المنظمات الدولية التي تحظى بتقدير كبير، مع "سمعة عالمية لا يقتصر سببها فقط على دورها القيادي في التأهب للوباء وفي الاستجابة له، بل يتجاوز ذلك أيضاً إلى سياساتها الوقائية". ووفقاً للفريق الخارجي من الخبراء "لقد كان الأمر صادماً لنا عندما تعلق الأمر بإدارة المنظمة لآلية العدالة، فقد اقتصر النهج الذي تتبعه منظمة الصحة العالمية على العلاج أو التعامل مع العلاجات ولم يتطرق إلى الوقاية".

٢٢- وحالياً، وقد تم تقديم عدد كبير من الطعون الداخلية ضد منظمة الصحة العالمية أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أصدرت المحكمة عدداً كبيراً من الأحكام لصالح الموظفين الذين تقدموا بشكاوهم، وكان لذلك الأمر آثار مالية وعلى سمعة المنظمة، وهو أمر كانت المنظمة في غنى عنه.

٢٣- فعلى سبيل المثال، أصدرت المحكمة أحكامها على ثماني حالات مقدمة ضد منظمة الصحة العالمية منذ بداية عام ٢٠١٦. وفي خمس من هذه الحالات، حكمت المحكمة لصالح الموظف المعني، ومنحت اثنين من الموظفين أحكاماً لتعويض الأضرار المعنوية.

٢٤- وسعياً لتحسين الوضع، عملت جمعيات الموظفين مع الإدارة لإصلاح نظام العدل الداخلي لدينا وتعزيز آليات وقائية وغير رسمية لتسوية النزاعات. ونحن نوصي بشدة بإشراك أمناء المظالم والوسطاء المهنيين والمتفرغين والمعتمدين على نطاق المنظمة، الذين يمكن أن يوقفوا مسار تصعيد الصراع في مراحله المبكرة.

٢٥- وفي الوقت نفسه، وحرصاً على الشفافية، فإننا نرحب بتقديم أمين المظالم في المقر الرئيسي للمنظمة تقارير منتظمة إلى المجلس التنفيذي عن الاتجاهات التي تؤثر على المنظمة بأكملها في كل مستويات التوظيف. وهذا من شأنه ضمان معالجة القضايا السائدة على نحو منهجي، ويمكن أن يكون عملية تماثل تقديم المراجع الداخلي للحسابات تقارير منتظمة تتناول أداء الإدارات الفنية المختلفة. كما يتضمن تقرير مراجع

الحسابات أيضاً توصيات بشأن كيفية معالجة قضايا معينة في الأداء، ويتناول الإجراءات التي اتخذتها الإدارات المعنية للتعامل مع هذه التوصيات.

٢٦- وبالإضافة إلى ذلك، وافق المجلس التنفيذي في دورته في شهر كانون الثاني/يناير من هذا العام على اتخاذ قرار رسمي جديد، سيتم تنفيذه قريباً، يطلب فيه من الموظفين أن يخضعوا لمراجعة إدارية إلزامية قبل أن يتمكنوا من تقديم استئناف رسمي داخلي.

٢٧- ومن الأمور ذات الأهمية الحاسمة لجمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية أن تضمن الإدارة أن الرئيس ونائب الرئيس في إدارة مجلس الاستئناف العالمي سوف يكونون قادرين على التصرف بطريقة مستقلة تماماً وغير منحازة. ونحن نسعى إلى الحصول على دعمكم في ضمان أن يتم توفير هذا الاستقلال.

٢٨- باختصار، نحن في حاجة إلى آلية قوية ومحايدة ومستقلة لفرض العدل الداخلي للتعامل مع تظلمات الموظفين، مع تعزيز الذراع الوقائي، من خلال التركيز على تعزيز وظيفة أمين المظالم والتدريب الإداري في التواصل بين الأفراد، وإدارة الصراع وإيجاد حل مشترك.

٢٩- والعقبة المقبلة التي ينبغي التغلب عليها بالتوازي مع النهج الوقائي هي تحديد وتنفيذ حل فعال للتحقيق في قضايا التحرش النفسية على وجه السرعة. فجمعيات الموظفين تشعر بالقلق الشديد من أن العملية الحالية ليست شفافة، ولا تتم في الوقت المناسب، وليست كافية ولا فعالة. ويفتقر مكتب خدمات الرقابة الداخلية، حيث يتم التعامل مع هذه الحالات، إلى الخبرات في التحقيق حول التحرش. وتلتزم جمعيات الموظفين من الإدارة مرة أخرى التصدي لمعالجة هذه المخاوف على وجه السرعة لصالح كل من الموظفين والمنظمة بأسرها. ونأمل بأننا من خلال إثارة بحث هذه القضايا، أن نتمكن من تحفيز التغيير الإيجابي.

٣٠- وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نحث أيضاً الدول الأعضاء على طلب مراجعة حسابات تلك الدوائر والمجموعات التي لديها أكبر عدد من الطعون والقضايا الداخلية أمام المحكمة. وللحصول على تغيير حقيقي، لابد من إخضاع هؤلاء المديرين المسؤولين للمساءلة، وذلك تمثيلاً مع إطار المساءلة للمنظمة. وفي الوقت نفسه، فإن المديرين بحاجة أيضاً إلى توفير الأدوات اللازمة، بما في ذلك التدريب الفعال والمستدام والوقت المتفرغ للتعامل مع المواقف الصعبة وتجنب تصعيد الصراعات. ونكرر أن إدارة الناس هي جزء رئيسي من عمل أي مشرف.

التغييرات في النظام الأساسي للموظفين وفي لائحة الموظفين

٣١- تشعر جمعيات الموظفين بالانزعاج من التغييرات المتكررة في النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين، والتي غالباً ما تكون على حساب حقوق الموظفين المكتسبة وظروف العمل. فعلى سبيل المثال، نزعنا التغييرات في المادة ٢٣٠ من لائحة الموظفين (مراجعة التصنيف) من الموظفين حقهم في طلب مراجعة تصنيف وظائفهم. ولقد أشرنا في دورة المجلس التنفيذي في كانون الثاني/يناير أن هذا قد يؤدي دون قصد إلى احتمال سوء معاملة المديرين للموظفين من خلال زيادة العبء عليهم وتحميلهم مسؤوليات إضافية لفترات طويلة من دون الاعتراف بما يستحقون من الأجور أو من تعديل في الدرجات.

٣٢- وقد عبرنا بقوة عن اعتراضنا على هذا التغيير في المادة ٢٣٠، الذي أصبح ساري المفعول في ١ شباط/فبراير من هذا العام، لأنه يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على المبدأ الأساسي الخاص بمنظمة

الصحة العالمية في التساوي بين الأجر وقيمة العمل، وبشكل ضغطاً على الموظفين وعلى علاقات الإشراف عليهم.

٣٣- وعموماً، فإن الاستماع إلى الموظفين وتمكينهم هو مفتاح التحفيز. وقد عبّر الموظفون لممثليهم عن قلقهم من أن عدداً قليلاً فقط من المديرين يتفهمون التفهم الكافي للعمل اليومي الذي يقوم به الموظفون الذين يشرفون عليهم. وتلعب التفضيلات الشخصية والعلاقات مع الموظفين دوراً كبيراً في عملية صنع القرار حول إعادة التصنيف، مما يعزز المحسوبية.

٣٤- ومما يتعلق بهذا الأمر تصوّر الموظفين أن لوائح الموظفين لا تطبق بالتساوي على جميع فئات ودرجات الموظفين. إن جمعيات الموظفين تطالب المنظمة بشدة أن تعيد النظر في مسألة التطبيق غير المتكافئ هذه، والعمل في الوقت نفسه على وضع استراتيجية نزيهة لاستعراض التوصيفات المتقدمة للوظائف، والتي تنتشر على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة، والتي لا تعكس طبيعة وتعقيد الواجبات التي من المتوقع فعلاً من الموظفين أداؤها. وفي هذا السياق، فإننا ندعو أيضاً إلى زيادة الاهتمام بتعزيز إطار المساءلة.

طلبات إلى المجلس التنفيذي

٣٥- السيد الرئيس والأعضاء الكرام للمجلس التنفيذي، السادة أعضاء الوفود والزملاء، وباختصار، فإننا نطلب بكل احترام من أعضاء المجلس التنفيذي ما يلي:

- دعم المشاركة الكاملة لممثلي الموظفين بطريقة شفافة وشاملة في فرقة العمل المقترحة حول قضايا الموظفين المتعلقة بالإصلاح في حالات الطوارئ والعمليات المرتبطة بها؛
- دعم العضوية الكاملة لممثلي الموظفين في لجنة حركة التنقلات العالمية؛
- الأخذ بعين الاعتبار نتائج التقييم استناداً إلى مؤشرات الأداء الرئيسية في مزيد من الصقل وتنفيذ سياسة حركة التنقلات العالمية؛
- دعم عملية شفافة تضمن استقلال الرئيس ونائب الرئيس في إدارة المجلس العالمي للاستئناف في المستقبل؛
- دعم تحسين إدارة العدل الداخلي من خلال ما يلي:
 - (١) الدعوة إلى إنشاء آلية سريعة وفعالة للتحقيق في حالات التحرش النفسي؛
 - (٢) دعم تطوير نظام رسمي مهني لمعالجة الصراع المبكر؛
 - (٣) دعم تقديم أمين المظالم لتقارير الى المجلس التنفيذي حول الاتجاهات الواضحة للمظالم؛
- طلب إجراء مراجعة حسابات في الإدارات والمجموعات التي تشارك في أكبر عدد من الطعون والقضايا الداخلية التي ترفع أمام محكمة منظمة العمل الدولية بحيث يمكن إحداث تغيير حقيقي يتمشى مع إطار المساءلة في المنظمة؛

- دراسة الآثار المحتملة للتغييرات على النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين قبل الموافقة عليها والدعوة إلى المساواة في تطبيق النظام الأساسي للموظفين ولوائح الموظفين لجميع الموظفين بما يتماشى مع إطار المساواة في المنظمة؛
 - دعم تطوير استراتيجية لمراجعة توصيفات الوظائف المتقدمة للموظفين الحاليين، واستخدام التوصيفات التي تنتشر على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة، مع المحافظة على مبدأ الأجر المتساوي عن أداء العمل ذي القيمة المتساوية.
- ٣٦- يرجى التأكد من أننا، جمعيات الموظفين، ملتزمون تماماً بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة لحماية حقوق الموظفين، ومن خلال ذلك، بالمساهمة الفعالة في تحقيق رسالة منظمنا.
- ٣٧- إن منظمة تحترم حقوق الأفراد هي منظمة يمكن أن تخلق ثقافة الأداء الرفيع الذي يتوقعه منا جميع الدول الأعضاء والأطراف المعنية لدينا. وستجني المنظمة فوائد التمتع بالمصداقية والتفوق المهني وإلهام الموظفين بالالتزام والإنتاجية والابتكار.
- ٣٨- ونحن نقدم مع الاحترام ملاحظتنا التي تصب في مصلحة المنظمة ومصلحة أهم أركانها، موظفيها. ونأمل أن تنظروا إلى هذه الملاحظات على أنها مساهمة في تحقيق رسالة المنظمة. نشكركم على إتاحة هذه الفرصة.

= = =