

## بيان ممثل جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية

١- إنه من دواعي سرور جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الأيدز، والوكالة الدولية لبحوث السرطان، الإذلاء بهذا البيان أمام المجلس التنفيذي بالنيابة عن أكثر من ٩٠٠٠ موظف. ويسلط هذا التقرير الضوء على الزاوية التي ينظر منها الموظفون إلى قضايا برنامج عمل التحول في المنظمة والتعديلات المقترحة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والسياسات المتعلقة بالتحرش والاستغلال الجنسي. ويتطرق التقرير أيضاً بإيجاز إلى أربع قضايا أخرى لها تأثير على قدرة الموظفين على تحقيق ولايتنا المشتركة، ألا وهي: ترتيبات العمل المرنة، ومكان العمل اللائق، والعمل عن بُعد، والتنقل الجغرافي. واستكمالاً لهذا التقرير، سيتم إلقاء بيان شفوي أمام المجلس التنفيذي خلال دورته الخامسة والأربعين بعد المائة.

٢- ونعترف نحن، جمعيات الموظفين، بجهود الإدارة العليا المتواصلة لمعالجة فجوات التوظيف المتعلقة بالتنوع والتكافؤ بين الجنسين. كما أننا نسلم بالجهود الم بذولة في اقتراح مسودات السياسات والمبادئ التي تتعاطى مع مسألتنا التطوير المهني والإدارة مثل المبادرات الرامية إلى تقدير التميز، والتي تهدف إلى تعديل المتطلبات الواردة في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة بحيث تستوعب طيفاً أوسع من الموظفين في العملية التنافسية المتبعة لشغل درجات وظيفية أعلى، والتي تنظم تنقل الموظفين الذين عملوا في مراكز عمل شاقة أو نائية.

### برنامج عمل التحول

٣- في ٧ آذار / مارس ٢٠١٩، انضم المدير العام إلى جميع المديرين الإقليميين لإعلام الموظفين بالهيكل التنظيمي الجديد لمقر المنظمة الرئيسي، الذي ستنتم أيضاً على أساسه مواءمة هياكل جميع المكاتب الرئيسية. ونود أن نعرب عن تقديرنا للعمل بروح الفريق على مستوى الإدارة العليا التي اجتمعت معاً بغية تقديم رؤية لأساليب العمل الجديدة التي ستتبعها المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المليارية الثلاثية على النحو المحدد في برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣. كما يقدر الموظفون التعهد الذي قطعه المدير العام بأنه لن يتم فقدان أي وظائف نتيجة برنامج عمل التحول الذي ستخوضه المنظمة في المستقبل القريب.

٤- ومن الضروري إيجاد سبل للتواصل في الوقت المناسب وبشفافية للحيلولة دون تعريض الموظفين لإجهاد غير مبرر. إلا أن التواصل في الوقت الحالي حول الكيفية التي يُحتمل أن يؤثر بها التحول على الموظفين مازال انتقائياً وغير حثيث في أحسن الأحوال.

## التعديلات المقترحة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

٥- يوافق هذا العام مرور سبعين عاماً على بدء خضوع منظمة الصحة العالمية للولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وقد قُدمت إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته الخامسة والثلاثين بعد الثلاثمائة تعديلات على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، بما في ذلك أحكام من شأنها أن تكفل قيام المنظمات المنسحبة بإبداء الأسباب الداعية إلى الانسحاب وتقديم معلومات عن التشاور المسبق مع ممثلي الموظفين.

٦- هذا ولم يتوصل مجلس إدارة محكمة العمل الدولية إلى اتفاق بشأن التعديلات المطروحة على النحو المقترح، وأرجأ هذا البند من جدول الأعمال حتى دورته القادمة في خريف عام ٢٠١٩. ونتقدم بالشكر إلى الدكتور تيديروس على دعمه بهذا الشأن.

## التحرش والاستغلال الجنسي

٧- دأب ممثلو جميع جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية، بما في ذلك الوكالة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الإيدز، مراراً وتكراراً على تأكيد شواغل الموظفين حيال سياسة المنظمة المقترحة بشأن التحرش وإساءة استخدام السلطة والاستغلال الجنسي. وقد التمسنا أيضاً مدخلات من الوحدات التقنية، وتحديدًا من الزملاء العاملين في إدارة البحوث والصحة الإنجابية الذين يتناولون موضوع العنف القائم على نوع الجنس. وخرج آخر اجتماع عقده المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ بتوصيات لإدخال تعديلات وتغييرات على لائحة الموظفين والنظام الأساسي للموظفين فيما يتعلق بهذا الموضوع.

٨- وتشمل تعليقاتنا وطلباتنا إلى الإدارة ما يلي:

- التخلي عن افتراض أن التسوية غير الرسمية خطوة أولى إلزامية في التصدي للتحرش في مكان العمل؛
- مواءمة السياسات الداخلية للمنظمة مع التوصيات المُسنَّدة بالبيّنات التي تقدمها إلى سائر أنحاء العالم؛
- تحسين نسخة السياسات المقدمة إلى فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بشأن التصدي للتحرش الجنسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي أنشأها الأمين العام، بالاستعانة بالمدخلات المقدمة من مكتب الامتثال والأخلاقيات التابع للمنظمة على النحو المتفق عليه في اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة؛
- تقديم إيضاحات بشأن المُلابَسات التي قد تدفع الإدارة والشهود وسائر الأطراف المتضررة إلى المطالبة بإجراء تحقيق، بما في ذلك الحالات التي لا يرغب فيها الطرف المتضرر مباشرة في بدء العملية الإجرائية الرسمية أو المُضي فيها بشكل آخر؛
- تحديد مواعيد نهائية لإتمام عملية التحقيق ولانتهاء اللجنة الاستشارية العالمية المعنية بشكاوى التحرش من عملها، والتعهد بالالتزام بتعقّب هذه المؤشرات وغيرها من "مؤشرات الأداء الأساسية" فيما يخص هذه الآليات، وبالتالي تعزيز بلوغ الحصائل المرجوة في توقيت أكثر ملاءمة مع الحفاظ على الجودة ومراعاة الأصول القانونية؛

- رفع سائر متّخذي القرارات في حالات التحرش الجنسي، عدا المدير العام والمديرين الإقليميين ومدير الموارد البشرية، من تسلسل القيادة على ضوء التصورات النابعة من الداخل والخارج بأن هذه الأطراف لن يمكنها التزام الحيادية؛
- التمييز بوضوح في نطاق وثيقة السياسات بين الإجراءات المتّبعة في حالات التحرش والإجراءات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي.

٩- وأثناء الاجتماعات الدورية مع المدير العام في الربع الأول من عام ٢٠١٨، أعربنا عن تقديرنا للجهود المبذولة من قِبل الجهاز الإداري ودائرة إدارة الموارد البشرية لاستيعاب بعض طلباتنا، لكننا شاطرنا أيضاً بشكل منفتح توقعنا بضرورة أن تمسك المنظمة بزمام القيادة في التصديّ للتحرش على نحو شامل.

١٠- وإزاء كثرة قصص التحرش الجنسي التي انبثقت عن بعض وكالات الأمم المتحدة في النصف الأول من عام ٢٠١٨، أخطنا علماً كذلك بأن الأمين العام للأمم المتحدة طلب من فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، التي تضم ممثلين من جميع وكالات الأمم المتحدة، بما فيها منظمة الصحة العالمية، أن تضع سياسة نموذجية كحد أدنى للمعايير المقررة لجميع وكالات الأمم المتحدة. وبناءً على هذا التوجيه من الأمين العام للأمم المتحدة، تم التوصل إلى اتفاق على مستوى المدير العام بين جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية والإدارة بتعليق المناقشات المتعلقة بوضع سياسة/ سياسات خاصة بمنظمة الصحة العالمية بشأن التحرش والتحرش الجنسي لحين قيام فرقة العمل بإصدار "السياسة النموذجية" بشأن التحرش الجنسي. كما نما إلى علمنا أنه سيتم إجراء دراسة استقصائية على نطاق الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وقد عُولجت الشواغل الرئيسية فيما يخص سلامة الموظفين ورفاهيتهم وتأمين البيانات، والعمل جارٍ في الدراسة الاستقصائية بشأن التحرش الجنسي. ويسرنا أن نرى أنه تم مؤخراً تقاسم النتائج مع الموظفين.

١١- وحثّت جمعيات موظفي منظمة الصحة العالمية الإدارة أيضاً في اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة على ألا تنتظر حصيلة الدراسة الاستقصائية لوضع مسودة سياسة منقحة بشأن التحرش في مكان العمل، إزاء شيوع هذا النوع من التحرش وتعرض عدد لا يُستهان به من الموظفين له. كما تتأشد الإدارة أن تواصل التشاور مع الموظفين من الوحدات التقنية ذات الصلة (وبالأخص إدارة البحوث والصحة الإنجابية) في جميع المراحل المتعلقة بتحديث سياسة المنظمة بشأن التحرش الجنسي.

١٢- ويتمثل موقف جمعيات الموظفين حيال الخطوات المقبلة بشأن سياسة التصدي للتحرش فيما يلي:

- مسودة السياسة المتعلقة بالتحرش في مكان العمل ستكون مكتملة لسياسة منظمة الصحة العالمية المنقحة بشأن التحرش الجنسي؛
- ينبغي لمنظمة الصحة العالمية، بوصفها الوكالة الرائدة في مجال الصحة، أن تحدد معياراً عالي المستوى للغاية في نطاق السياسة/ السياسات المناهضة للتحرش في مكان العمل والتحرش الجنسي؛
- نعارض إرسال السياسات إلى جميع الموظفين عن طريق الإدارة، حيث يتيح ذلك للإدارة أن تنتقي وتختار أحكاماً يمكن تحريفها لصالحها وبما يضرّ بالموظفين. وينبغي إجراء مشاورات ذات مغزى مع ممثلي الموظفين المُنتخبين وفق الأصول، بالاستعانة بالمدخلات المقدّمة من الزملاء المختصين بالنواحي التقنية.

## مكان العمل اللائق ونظام العدالة الداخلية

١٣- تتدرج مبادرة مكان العمل اللائق كبند فرعي ضمن أحد تيارات التحوّل الخمسة، وتُعالج بشكل مختلف تماماً في كل مكتب رئيسي. وقد جرت العادة على أن الثقافة داخل المكاتب تختلف باختلاف الأقاليم جميعاً، ومع تزايد معدلات التنقل يزداد دور الإدارة السليمة للموارد البشرية، لا مجرد تنظيم شؤون الموارد البشرية.

١٤- وتعتبر جمعية الموظفين بالمقر الرئيسي والجهاز الإداري لمنظمة الصحة العالمية، اللذان يعملان معاً على نحو وثيق بدعم كامل من المدير العام والإدارة العليا، أن الأنشطة المندرجة تحت مظلة مبادرة مكان العمل اللائق المشتركة بين الموظفين والإدارة هي مكونات أساسية لتنفيذ برنامج عمل التحوّل. وبالأخص، يعمل الموظفون والإدارة في أنحاء المنظمة معاً لتنفيذ أساليب عملية تكفل أن يصبح ميثاق القيم لا مجرد وثيقة أساسية للمنظمة بل جزءاً من حياتها العملية اليومية. وما فتئ مكتب أمين المظالم يشكل جزءاً لا يتجزأ من مبادرة مكان العمل اللائق وعنصراً مهماً من عناصر القوة منذ إنشائه.

١٥- وتعدّ إدارة الموارد البشرية بطريقة منصفة وإيجابية وغير متحيزة من بين الوظائف الأكثر أهمية في مجال الإدارة والقيادة المهنية. ولضمان تحقيق إدارة جيدة للموظفين، مع تجنب ممارسات من بينها إساءة استخدام السلطة والمحسوبية والانحياز الشخصي والتحرّش والمعاملة غير المنصفة وغير العادلة وسائر الممارسات الرديئة لإدارة الموارد البشرية، فضلاً عن التصدي لأي إخلال بمعاملة الموظفين معاملةً منصفة ومتساوية ونزيهة، يلزم إيجاد نظام للعدالة الداخلية يتسم بالاستقلالية والفعالية الوظيفية والشفافية.

١٦- ومع ضرورة إلقاء مزيد من الضوء لإيضاح الدور المنوط بمختلف الدوائر المعنية في نظام العدالة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، ربما كان من المفيد إتاحة فرص أكبر للموظفين حيث قد يفضل مختلف الزملاء انتهاز سبل متباعدة لمعالجة قضية بعينها. وإذ يمكن للزملاء ممن يواجهون أي قضايا مثيرة للقلق أن يختاروا التشاور مع خدمات غير رسمية، كذلك التي يتم توفيرها عبر إجراء مناقشات غير رسمية بين المديرين والموظفين، أو استشارة الأخصائي النفسي للموظفين، أو مستشار الموظفين، أو إدارة خدمات صحة الموظفين وعافيتهم، أو الموارد البشرية، أو مكتب أمين المظالم، أو جمعيات الموظفين، من الضروري إيجاد قدر كافٍ من التنسيق فيما بين تلك الخدمات وإعلام الزملاء بصورة ملائمة بهذه الخيارات وبالاختلافات القائمة بينها. وقد شهدنا مؤخراً، بعد الإعلان عن التحوّل، قيام الفريق المعني بالتحوّل العالمي بجمع الأفرقة أو المكاتب التي يمكن للموظفين استشارتها معاً كي يناقشوا مجتمعين الطريقة المثلى للاستجابة لشواغل ما بعد التحوّل لدى الموظفين. ونود أن تستمر هذه المبادرة حتى بعد انتهاء التحوّل باعتبارها طريقة جيدة للترابط ويمكن أن تكون وسيلة فعالة تتيح الاستجابة في التوقيت المناسب لشواغل الموظفين وتساعد على معالجة الحالات قبل تفاقمها.

١٧- وبصفة عامة، فإن عناصر نظام العدالة الداخلية هي في أغلبها علاجية، كما لاحظ فريق الخبراء الخارجي المكلف باستعراضه من قبل المدير العام.

١٨- ومن أجل متابعة القضايا المطروحة وتمهيد الطريق لتحسين نظام العدالة الداخلية، يُقترح اتخاذ الخطوات التالية:

- إنشاء لجنة معنية بالتنسيق والاستجابة على نطاق المنظمة، يُعهد إليها بالتحليل ودعم التنفيذ من خلال رصد التوصيات المقدّمة على صعيد المنظمة والمنقّق عليها من جانب المدير العام والمديرين الإقليميين؛

- أن تجري الوحدة المعنية بالتقييم تقييماً بشكل منتظم لعناصر نظام العدالة الداخلية المنفذة حديثاً والقائمة، سواء كانت رسمية أم غير رسمية؛
- ضمان أن يقدم أمين المظالم تقارير إلى المدير العام بشأن الاتجاهات القائمة في قضايا النزاعات، تحدّد فيها الوحدات والإدارات والمجموعات التي تشتدّ فيها النزاعات، مع الحفاظ على السرية؛
- مواصلة تزويد المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة له بتقرير من أمين المظالم، يسلط الضوء على الاتجاهات العامة؛
- إدراج القضايا الإدارية وحل النزاعات في المراجعة التي يجريها المراجع الداخلي لكيانات منظمة الصحة العالمية.

## ترتيبات العمل المرنة

١٩- إدراكاً للمنىح الإداري لمنظمة الصحة العالمية باتجاه مواءمة ممارسات المنظمة مع تلك القائمة في سائر منظومة الأمم المتحدة (على نحو ما تمثله التغييرات الأخيرة لسياسة السفر في مهام رسمية، والأساس المنطقي لتنفيذ استقطاعات الأجور، وخطط مراجعة سياسة التحرش)، تلحّ لجنة الموظفين على أن تتبنّى إدارة المنظمة سياسة شاملة بشأن العمل عن بُعد على نحو ما أوصى به المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠١٧، بما يتماشى مع سياسة ترتيبات العمل المرنة لمكتب الأمم المتحدة في جنيف (الوثيقة (تعميم إعلامي/ جنيف/٢٠٠٣/٢٨)، بتاريخ ٣٠ أيار/ مايو ٢٠٠٣). وينبغي أن تحلّ هذه السياسة محلّ السياسة الزاهنة بشأن "العمل عن بُعد على أساس عرّضي" بحيث تُدرج فيها أحكام للعمل من موقع عمل بديل، لمدة أقصاها يومان في الأسبوع، شريطة اتخاذ ترتيبات ملائمة والاتفاق على مخرجات العمل ووسائل الاتصال. وتدرك لجنة الموظفين وسائر وكالات الأمم المتحدة أن ترتيبات العمل المرنة هي جزء من مكان عمل عصري وأداة مهمة لزيادة الإنتاجية وإيجاد توازن أفضل بين احتياجات الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين.

## التنقل

٢٠- ورد ذكر التنقل كحلقة رئيسية في سلسلة جدول أعمال برنامج عمل التحوّل يمكنها - إذا نُفذت بشكل جيد وحصيف - أن تساعد المنظمة على رعاية واستبقاء قوى عاملة عصرية تؤدي مهامها طبقاً للولاية المسندة إليها. ونتفق مع المدير العام على أننا ننتمي إلى العالم وعلينا أن نقدم خدماتنا حيثما تمسّ الحاجة إلى معارفنا ومهاراتنا وخبراتنا. إلا أن بدء تنفيذ التنقل بشكل ملموس في عام ٢٠١٩ وما بعده سيكون اختباراً لمدى تمكين المنظمة لموظفيها من عدمه. على أن من الأهمية بمكان أن نعترف بأن التنقل واقع فعلي وأن الموظفين يتحركون بمعدلات متزايدة داخل الأقاليم والمقر الرئيسي وفيما بينهما.

٢١- وقد أظهرت الدراسة الاستقصائية التي أُجريت على الموظفين في عام ٢٠١٨ أن الزملاء عبر مختلف المستويات والأقاليم يدعمون التنقل بوجه عام، طالما أنه يقترن بمراعاة ظروف الموظفين الشخصية والعائلية ويتيح فرصاً للترقي الوظيفي. وأخبرنا الموظفون أنهم لا يعلمون سوى القليل للغاية عن التنقل الإلزامي المرتقب، وأنهم

١ انظر الموقع الإلكتروني <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements> (تم الاطلاع في ١٠ نيسان/ أبريل ٢٠١٩).

يشعرون بأنهم مستبعدون من مسار تدفق المعلومات ولا يفهمون ما سيعنيه التنقل بالنسبة إليهم. وتذهب توقعاتهم إلى أن المبادئ الموجهة للتنقل الإلزامي ستكون أخلاقية وأن تنفيذه سيتم بالشفافية والإنصاف.

٢٢- ويجدر التنويه بأن الإدارة وممثلي الموظفين اتفقا على المبادئ والمتطلبات الأساسية الموجهة للتنقل (خلال اجتماع المجلس العالمي المشترك بين الموظفين والإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨). إلا أنه مازال يتعين قطع شوط طويل للانتقال من المبادئ العامة إلى إجراءات محددة. هذا فضلاً عن الأضرار الناجمة عن تلك الفراغات التي تحجب المعلومات وتحيطها بسياج من السرية والتي سادت لوقت طويل أكثر من اللازم. ومازلنا بانتظار أن نشهد خارطة الطريق وخطة التنفيذ الخاصة بالإدارة، بالإضافة إلى آليات التنفيذ والمعايير المزمع تطبيقها عندما يدخل التنقل الإلزامي حيز التنفيذ لأول فوج من الموظفين في وقت لاحق من عام ٢٠١٩.

٢٣- ويحدد تقرير التقييم العام لسياسة منظمة الصحة العالمية بشأن التنقل الجغرافي خلال مرحلتها الطوعية، الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩،<sup>١</sup> متطلبات يتعين استيفاؤها من أجل تهيئة الفرص المثلى لتنفيذ التنقل الجغرافي في المنظمة على نحو سلس وفعال ومنصف. ويتطابق كثير من الاستنتاجات التي خلص إليها التقرير مع شواغل الموظفين. وبالأخص، ينبغي ألا يكون التنقل الجغرافي ممارسة آلية للتناوب تجبر الناس على التحرك من أجل التحرك أو تضطربهم إلى الاختيار بين عائلاتهم ومساراتهم المهنية. بل يتعين أن يكون أداة استراتيجية لإثراء الحياة الوظيفية والمهارات، وتعزيز قدرة مراكز العمل على تأدية مهامها والمساهمة في إنجاز ولاية المنظمة. ولابد أن يكون التنقل الجغرافي المصمم جيداً والتدريجي واللائق والمُسند بالبيانات وضعا مثمراً للجميع من أجل تلبية التوقعات المشروعة للدول الأعضاء في المنظمة ومديريها وموظفيها على نحو مشترك.

٢٤- ونتفق مع المُقيمين على أن ثقافة التنقل الجغرافي لا يجب إرساؤها إلا تدريجياً وينبغي تشجيعها بالتعريف بقصص النجاح في إدماج التنقل الجغرافي ضمن معايير تقييم الأداء ومخططات التطوير الوظيفي.

٢٥- كما تتبع شواغلنا من التحدي الذي تواجهه منظمة الصحة العالمية بشأن وضع قواها العاملة من الأخصائيين المهنيين. وينبغي أن تضطلع شكايات الموظفين من الخبراء المنتمين إلى مجالات خبرة/ فئات وظيفية محددة والعاملين في مستويات مختلفة بالمنظمة بدور أساسي في القرارات المتعلقة ببدء تنفيذ التنقل.

٢٦- وثمة حقيقة واضحة، وهي أنه يجب مواصلة السياسة التي صُممت منذ عدة سنوات بحيث تعكس الإطار الجديد لتنفيذ برنامج العمل العام الثالث عشر وتراعي التغييرات التنظيمية المصاحبة للتحوّل. ولابد أن تتم مواصلة التنقل مع هذا الإطار الجديد في إطار من التشاور الوثيق بين الموظفين والإدارة، من أجل تحقيق ما يلي:

- إدراج التنقل الجغرافي في صميم استراتيجية توظيف متماسكة تدعم الاستراتيجية المؤسسية العامة للمنظمة وتحمي الموظفين وترعاها في نفس الوقت؛
- تقديم مجموعة حوافز للموظفين تشمل الترقّي الوظيفي، والشؤون الإدارية، وصقل المواهب والمعارف، وتخطيط التعاقب، وإدارة الأداء؛

١ متاح على الموقع الإلكتروني

١٠ نيسان/أبريل، ٢٠١٩). <https://www.who.int/about/what-we-do/evaluation/corporate-evaluations/thematic-evaluations> (تم الاطلاع في

- وضع إطار مفصّل على قياس المنظمة لوظائف الأخصائيين المهنيين الدوليين، مع نظام موحد ومتسق للألقاب الوظيفية وتوصيفات المناصب، والدرجات والمسارات المهنية، بما في ذلك وظائف الخبراء التي تتقدّر بها مواقع بعينها؛
- الاتفاق على تدابير لتيسير عمليات التحرك والاستقرار في البيئات المعيشية الجديدة والتعريف بها؛
- ضمان الشفافية والعدالة الكاملة في اختيار من ينبغي أن يذهب ومتى وأين؛
- كفالة أن تكون السياسة عالمية وتشمل جميع مكاتب المنظمة.

٢٧- ومن الأهمية بمكان التحلي بالنزاهة والانفتاح بشأن الكيفية التي سينفذ بها التنقّل حفاظاً على سمعة منظمنا. وسيتّبع الموظفون هذه الإجراءات ويشاركون فيها فقط إذا كانوا على ثقة بأن المنظمة ستراعي مصالحهم وحقوقهم، مع تمكينهم لتحقيق النجاح في النمو الوظيفي، وذلك في سياق التنقّل ذي الطابع الإنساني.

٢٨- ونود نحن، جمعيات الموظفين، التوجّه بالشكر إلى أعضاء المجلس التنفيذي على الاهتمام برفاهية موظفي منظمة الصحة العالمية والكيانات ذات الصلة، كي يستمر الموظفون في إعطاء أفضل ما لديهم والارتقاء بالمنظمة إلى آفاق أعلى.

= = =