



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 ١٠ ٠٠٠ من موظفي منظومة الأمم المتحدة. ويسلط هذا البيان الضوء على شواغل الموظفين، فضلاً عن التقدم المحرز في معالجة المسائل العامة الحالية التي حُدّدت خلال فترة الاثني عشر شهراً الماضية، والتي تؤثر على قدرة الموظفين على الوفاء بولايتنا المشتركة المتمثلة في تعزيز الصحة والحفاظ على سلامة العالم وخدمة الضعفاء.

٢- ونود نحن، جمعيات الموظفين، أولاً وقبل كل شيء أن نهنيئ المدير العام الدكتور تيدروس أدحانوم غيبريسوس على ترشيحه من قبل المجلس التنفيذي لشغل منصب المدير العام للمنظمة لولاية ثانية. ونرحب بهذا الترشيح أيما ترحيب.

٣- ونود أن نؤكد مجدداً تقديرنا لما أبداه كل من الإدارة العليا والمدير العام من التزام وقيادة ودعم في سبيل إرساء علاقة سليمة بين الموظفين والإدارة، والتعاون على معالجة المسائل التي تهم الموظفين وتؤثر عليهم. إن التزام المدير العام المستمر بالاجتماع بانتظام مع ممثلي الموظفين والعمل بنشاط معنا يدل على استعدادنا لإيجاد حلول تعود بالفائدة على المنظمة وقواها العاملة على السواء.

٤- وقد طرحت جائحة كوفيد-١٩ تحديات غير مسبوقة أمام صحة ورفاه جميع شعوب العالم، بما فيها قوانا العاملة. إن مستقبل العمل أخذ في التغير، وبوصف منظمة الصحة العالمية السلطة الرائدة في مجال الصحة العامة في النظام الموحد للأمم المتحدة، فإنها ركزت تركيزاً شديداً على الاستجابة للأزمة الصحية العالمية. وقد أثرت الطبيعة المتغيرة للجائحة علينا جميعاً بطريقة أو بأخرى، وزادت حالة عدم اليقين التي ترتبت على الجائحة من حدة الحاجة إلى آليات دعم جديدة وإضافية لمساعدة القوى العاملة على التكيف بفعالية ليس فقط مع ظروف العمل الجديدة، ولكن أيضاً مع التحديات القائمة التي تفاقمت في بعض الأحيان نتيجة للوضع الطبيعي الجديد.

٥- وسنسلط الضوء في هذا البيان على المجالات والمسائل الرئيسية السبعة التالية التي تبعث على القلق، كما سنشير إلى فرص زيادة التعاون:

- (١) صحة ورفاه الموظفين.
- (٢) التنوع والإنصاف والإدماج.
- (٣) بيئة عمل يسودها الاحترام.
- (٤) العنصرية والتمييز العنصري.
- (٥) منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها.
- (٦) نظام العدل الداخلي.
- (٧) شروط العمل التعاقدية.

صحة ورفاه الموظفين

٦- تعد صحة ورفاه قوانا العاملة أساسيين كي تتمكن المنظمة من بلوغ أهدافها الاستراتيجية. وقد أكدت الجائحة ضرورة توفير رعاية تُحدّد أهدافها بشكل أدقّ ودعم الرفاه في مكان العمل بغية دعم قوانا العاملة بشكل فعال في الوفاء بولاية المنظمة. ونقرّ بأن إدارة الصحة النفسية وإدارة صحة ورفاه الموظفين اقترحتا في عام ٢٠٢١ بعض المبادرات لدعم الموظفين على مستويات المنظمة الثلاثة كافة. ومع ذلك، فإن الموظفين العاملين على مستويات المنظمة الثلاثة يحصلون على خدمات عدد قليل جداً من المستشارين. ويمكن للمنظمة، بوصفها السلطة الرائدة في مجال الصحة العامة، أن تواصل تعزيز إمكانية استعادة جميع أفراد القوى العاملة من خيارات متنوعة في مجال الدعم النفسي والاجتماعي، ولاسيما على الصعيدين القطري والإقليمي. ولا يزال العالم يواجه جائحة شرسية، إلى جانب تحديات أخرى، بما فيها النزاعات التي تشهدها العديد من المناطق. ويقع على المنظمة الآن أكثر من أي وقت مضى واجب العناية تجاه موظفيها يتمثل في إعطاء الأولوية لرفاههم النفسي والعقلي والعاطفي. ومن ثمّ، تدعو جمعيات الموظفين إلى توظيف استثمارات وتمويل مستدامة لدعم خدمات الصحة النفسية بغية ضمان حصول جميع الموظفين على خدمات عالية الجودة، ولاسيما في المناطق التي لا تتوفر فيها هذه الخدمات بسهولة.

٧- إن إجراءات بسيطة من قبيل تشجيع فترات الحفاظ على الصحة وفترات الاستراحة ستتيح للموظفين النظر إلى فترات التوقف المؤقت هذه على أنها أمر مقبول وستمكنهم من أخذ فترات راحة عند الحاجة. ويحدد قائدنا التوجّه العام لضمان بيئة عمل صحية للجميع. ومن الضروري القيادة بالقدوة والتحلّي بروح التعاطف.

التنوّع والإنصاف والإدماج

٨- إننا نقرّ بالالتزام بتحسين التنوّع والإدماج في المنظمة الذي قُطع مؤخراً، في أعقاب إطلاق مشروع "الإنصاف والعمل والتعلم معاً" الذي يمتد لعام واحد في حزيران/يونيو ٢٠٢١. وفي هذا السياق، يجري أيضاً إطلاق برنامج عمل الموارد البشرية بشأن تنوّع القوى العاملة في المنظمة وإنصافها وإدماجها، وخطة عمله. ونظراً لملتزمين التزاماً قوياً بالعمل مع الإدارة على تهيئة بيئة مواتية للتنوّع والإنصاف والإدماج. فعندما نقدر ونحترم التنوّع والإنصاف بنشاط ونضمن الإدماج، فإننا نرسي بذلك الثقة ونبني قوى عاملة متمكّنة ومزدهرة. فلا ينبغي إجبار أحد بترك جانب من هويته عند الباب عند القدوم إلى العمل. وندعو إلى أن تكون جميع الجهود المبذولة في سبيل التنوّع والإنصاف والإدماج هادفة وجريئة وعملية ومستدامة وأنية وتشغيلية، مع تجنّب التلبية الرمزية. ولا بد من المنظمة أن ترسي ثقافة مكان العمل الذي يسوده الاحترام وأن تحافظ عليها.

٩- ونوصي نحن، جمعيات الموظفين، بإعطاء الأولوية للالتزام بجهود التنوّع والإنصاف والإدماج المستدامة من خلال تخصيص التمويل والموارد والقدرات اللازمة بشكل ملموس.

١٠- ولإحداث تغيير في السلوك وتحويل مكان العمل إلى بيئة يزدهر فيها جميع أفراد القوى العاملة، نقترح أن تضطلع إدارة الموارد البشرية والمواهب بدور القيادة في تنفيذ ما يلي:

- الاعتراف بجميع أشكال التمييز. وضمان أن تكون المنظمة مكان عمل شامل للجميع وخالي من التمييز والتحرش والتمتر بجمع أشكالها.
- تحديد النية: يجب أن تضمن السياسات تنفيذ مبدأ عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال التمييز. وينبغي أن تبيّن وثائق برنامج عمل الموارد البشرية بشأن التنوّع والإنصاف والإدماج وأن تشرح

بالتفصيل الكيفية التي يمكن بها للموظفين الذين يتعرضون للعنصرية والتمييز العنصري أن يلتسوا الدعم والانتصاف.

- ضمان توافر إطار قانوني ملائم لمنع جميع أشكال التمييز ودعم الضحايا. ويجب التحقيق في ادعاءات التمييز ومعالجتها بسرعة وعلى سبيل الأولوية.
- جمع بيانات الموارد البشرية المتعلقة بالتنوع والإنصاف والإدماج بغرض وضع المعايير وتحديد الأهداف والإعلان عن التقدم المحرز.
- فهم أن كل فرد ستكون له تجربة مختلفة. إن القيم والتجربة المعاشة والفهم الشخصي للتمييز الهيكلي والمنهجي تختلف اختلافاً كبيراً من فرد إلى آخر.
- تزويد المديرين والقيادات بالأدوات اللازمة للاضطلاع بدور القيادة والخضوع للمساءلة عن التقدم المحرز في مجال التنوع والإنصاف والإدماج. ويمكن أن تشمل الإجراءات تحديد أغراض نظام إدارة الأداء وتطويره، والتي تلزم القيادات بتعزيز الإدماج الواعي وإتاحة الفرص للجميع إتاحة عادلة ومنصفة، مع مساءلتهم عن استمرار ترقية مختلف المواهب في مكان العمل.

بيئة عمل يسودها الاحترام

١١- مكان العمل الذي يسوده الاحترام هو المكان الذي يشجع الثقة وحيث يشعر جميع أفراد القوى العاملة بالاحترام وبأن حقوقهم محمية وأنهم يُعاملون بطريقة عادلة وأنهم قادرون على تحقيق كامل إمكاناتها. وهو مكان تُقدّر فيه قيمة التنوع وتزدهر فيه قنوات الاتصال التي تتسم بالانفتاح واللباقة وتنتشر فيه ثقافة التمكين والتعاون.

١٢- ونظّل نحن، جمعيات الموظفين، ملتزمين التزاماً قوياً بالعمل، بدعم كامل من المدير العام والإدارة العليا، على تنظيم أنشطة في إطار مبادرة الاحترام في مكان العمل المشتركة بين الموظفين والإدارة، ولاسيما على ضمان أن تشمل هذه الأنشطة المتعلقة بالاحترام في مكان العمل كلاً من التنوع والإنصاف والإدماج، ومنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، ومنع السلوك المسيء والتصدي له، وتعزيز النظم والآليات من أجل التصدي للتحرش والتمييز والعنصرية والتحيز.

١٣- وندعو إلى تحديد الموارد والتمويل المستدامة اللازمة لضمان تنسيق هذه الأنشطة على جميع مستويات المنظمة تنسيقاً طويلاً الأجل.

١٤- كما ندعو جميع الموظفين والإدارة في جميع المناطق إلى المساهمة بنشاط في تهيئة بيئة عمل أكثر احتراماً. ونتوقع أن تُستشار جمعيات الموظفين وأن تُشترك، عند الاقتضاء، في قيادة برامج العمل في هذا المجال.

عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والعنصرية

١٥- إننا مسؤولون جميعاً عن الحفاظ على مكان عمل خالٍ من أي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري والتحرش والاعتداءات الصغيرة والتعسف في استخدام القوة والسلطة. ويلزم على كل واحد منا أن يؤدي دوره في وضع حد لهذه السلوكيات، وأن يتخذ إجراءات تصحيحية سريعة ومناسبة في حال حدوثها. كما يجب علينا أن ندعم الأشخاص المستهدفين بهذه السلوكيات وأن نحميهم من جميع أشكال الانتقام نتيجة التماسهم الانتصاف.

١٦- ونحيط علماً أنه في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، أعلن الأمين العام للأمم المتحدة عن خطة العمل الاستراتيجية بشأن التصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتسلّم خطة العمل هذه بأن العنصرية في أماكن العمل التابعة للأمم المتحدة يمكن أن تتخذ أيضاً شكل التحرش، والتعسف في استخدام السلطة، والاستبعاد، والتهميش، والإهانات وعدم الاحترام، والتحيز الضمني، والاعتداءات الصغيرة.^١ كما أعربنا عن انشغالنا لأن منظمة الصحة العالمية لم تجرِ حتى الآن المسح بشأن العنصرية على نطاق الأمم المتحدة، والذي أجرته العديد من الوكالات في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١. ونشجّع الإدارة بقوة على أن تعتبر هذه المسألة أولوية استراتيجية.

١٧- وقد تأسست منظمنا ومنظمة الأمم المتحدة على مبادئ كرامة الإنسان وقيمه، وحق كل فرد في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة، دون أي تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الأصل الإثني أو القومي. ويشكل التمييز العنصري والعنصرية انتهاكاً لميثاق الأمم المتحدة وقيم منظمة الصحة العالمية، مما يؤثر على معنويات الموظفين ويقوض الجهود الرامية إلى الوفاء بالولايات. وتعدّ مناهضة العنصرية من القيم الأساسية لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وتتطلب مبادرات مكافحة العنصرية التزاماً على مدى الحياة وتستوجب العمل يومياً على جميع المستويات وفي جميع المجتمعات.^٢ إن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مكان عملنا يتطلب المشاركة والقيادة على جميع المستويات. ويعد الحوار والمبادرات بشأن العنصرية أمراً مهماً لأنه عندما نسعى إلى فهم مختلف وجهات النظر، فإننا نمهد بذلك الطريق أمام تهيئة مكان عمل أكثر احتراماً.

١٨- ونعرب عن تقديرنا للموارد المتاحة والجهود المبذولة للمساعدة على القضاء على أشكال عديدة من التحرش والتمييز، من خلال التدريب والحملات الإلزامية، ونشكر المدير العام على ذلك. ومع ذلك، فإن جمعيات الموظفين تود أن تشجع الالتزام بالتدريب على جميع أشكال التمييز وعلى منعها، بما في ذلك التمييز العنصري والعنصرية والتحرش والاعتداءات الصغيرة والتعسف في استخدام القوة والسلطة. وتشمل توصياتنا بمواصلة إرساء بيئة عمل متناغمة ويسودها الاحترام ما يلي:

• الاعتراف بجميع أشكال التمييز

تؤثر مسائل التمييز تأثيراً بالغاً على القوى العاملة. وقد يكون للإصابات الشديدة الناجمة عن التعرّض المتكرر للاعتداءات الصغيرة والتمييز آثار مدمرة على الصحة البدنية والنفسية للأشخاص الذين يعانون منها. كما يؤثر التمييز على سمعة المنظمة ويتسبب في إهدار الوقت بسبب تكريسه لمعالجة المسائل وإجراء التحقيقات.

• إرساء ثقافة "عدم السكوت"

إن توفير مساحات آمنة للقوى العاملة لكي تتحدّث باحترام وتُسمع صوتها دون خوف من الانتقام، مع السماح لهذه القوى العاملة بالمساهمة على جميع مستوياتها، أمر ضروري لبناء منظمة قوية. وعندما نبغ عن سلوك يثير المشاكل، فإننا نبني الثقة بنشاط ونوفّر مساحة لجعل مكان العمل الذي

^١ Strategic Action Plan on Addressing Racism and Promoting Dignity for all in the United Nations Secretariat, January 2022. (SAP Infographic Summary (un.org) accessed 12 April 2022).

^٢ Secretary-General's Remarks to General Assembly event on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, March 2022 (<https://www.un.org/sg/en/node/262463>, accessed 8 April 2022).

يسوده الاحترام أولوية. وينبغي أن تشعر مختلف الفئات المهمشة بالأمان وأن تكون قادرة على الوصول إلى القنوات ذات الصلة.

• تطوير أنشطة تدريب محددة الأهداف

لتعزيز ثقافة الثقة والحوار المفتوح والتدريب على بناء المهارات فيما يتعلق بكيفية الاضطلاع بدور المتفرج الفاعل، سيكون التدريب على التحيز اللاشعوري مفيداً لجميع الموظفين.

• الخضوع للمساءلة

ينبغي للإدارة العليا أن تطبق سياسة عدم التسامح مطلقاً مع التمييز. وينبغي أن تُتاح البيانات المتعلقة بالتنوع والإدماج في جميع المكاتب.

• تعزيز عملية إقامة العدل الداخلية

يجب ضمان الوصول إلى آليات تسوية المظالم التي تتصدى للعنصرية والتمييز العنصري، بالاقتران مع تحسين القدرة على التحقيق في المطالبات، والوصول إلى العدالة بسرعة.

• وضع تدابير لمنع التحيز أثناء عملية التوظيف

انطلاقاً من روح الشمول، ينبغي إنشاء آليات لتجنّب التماثل في الأفرقة (لاسيما أثناء التوظيف) وتعزيز الإدماج والابتكار.

• جمع البيانات لوضع المعايير وتحديد الأهداف

جمع بيانات التنوع الأساسية التي سيُبلّغ عنها والتي ستخضع للقياس والمقارنة كل عام بغرض فهم الاتجاهات. ويساعد وضع المعايير على تقييم الأداء المستقبلي ويسلط الضوء على العوائق القائمة. ويجب أن تُعتمد مجموعة محددة من مؤشرات النجاح تتيح وضع تدابير وآليات فعالة للتصدي لجميع أشكال التمييز.

ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

١٩- نعرب عن تقديرنا للموارد المتاحة لغرض التحقيق في أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ومنعها من خلال تدريبات وحملات إلزامية من قبيل #StopSEAH و #NoExcuse والأغراض الجماعية الإلزامية المحددة والممكن قياسها والقابلة للتحقيق والملائمة والمحددة زمنياً (SMART) في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره، ونشكر المدير العام على ذلك. إن إنشاء إدارة معنية بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، والتي تمكّن من استهلال التحقيقات ومعالجتها في الوقت المناسب، قد ساعد على استعادة ثقة الموظفين في التزام المنظمة بالمساءلة. ونعتقد أن إبراز تمسك المنظمة بالمساءلة بشكل أوضح يعزز شعور الزملاء في المنظمة بأن مكان عملهم داعم ومحمي على السواء.

٢٠- وتشيد جمعيات الموظفين بالالتزام والإجراءات القوية المتخذة لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها. ومع ذلك، نعتقد أيضاً أنه يلزم زيادة الوعي والحوار في ضوء مختلف العوامل الثقافية والاجتماعية الديموغرافية التي تؤثر على بيئة عملنا. كما أنه يجب أن يقابل التزام المنظمة بمنع أفعال

الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها التزاماً فردي من جانب جميع الموظفين. ولتهيئة بيئة يكون فيها منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها مفهوماً ويصبح هدفاً جماعياً، من المهم للمنظمة أن تقوم بما يلي:

- توفير فرص للتعلّم والفهم للموظفين، ليس فقط من خلال المناقشات التي تُجرى في إطار نظام إدارة الأداء وتطويره، ولكن أيضاً من خلال حلقات دراسية إلكترونية ودورات تدريبية محددة حيث يمكن للخبراء نقل المعرفة بشأن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، والتي تتخطى العقبات الثقافية والقولب الفكرية.
- دمج نهج يركز على الضحايا والناجين في مجال الوقاية والكشف والاستجابة بدلاً من التركيز حصرياً على مساءلة الجناة عن أفعالهم.
- تشجيع المنصات غير الرسمية للمناقشة بشأن مواضيع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.
- تعزيز المبادرات ذات الصلة، بما فيها حملة المتفرج الفاعل.

نظام العدل الداخلي

٢١- تسرنا ملاحظ أنه يجري استعراض نظام العدل الداخلي، وهو أمر من شأنه أن يعزز الغرض منه. ولكي يكون نظام العدل الداخلي فعالاً، لا بد أن يحظى بثقة موظفيه. إننا بحاجة إلى نظام عدل داخلي أكثر فعالية وقوة لا يشكك فيه الموظفون ولا يخشون الانخراط فيه، نظاماً يكون شفافاً وموثوقاً به ويوجد حلولاً سريعة للادعاءات فضلاً عن توفير حماية للضحايا، بما في ذلك إبعاد المشرفين الذين يسيئون استعمال السلطة. فالنزاهة هي حجر الزاوية لمنظمتنا وقيمة من قيمها، لذا فإنه يجب أن نمكّن موظفينا من إسماع صوتهم في حال ما إذا كانوا شهوداً في أفعال غير مشروعة أو تعرّضوا لها بأنفسهم.

٢٢- ويتواصل استعراض مكونات نظام العدل الداخلي للمنظمة المعمول به منذ عام ٢٠١٦. وتود جمعيات الموظفين أن تثير شأغليين رئيسيين وهما:

- ينبغي أن تتألف هيئة الطعون العالمية من خمسة أعضاء. وببساطة، فإن فريقاً مؤلفاً من ثلاثة أعضاء - وهي الممارسة المتبعة حالياً - لا يطمئن الموظفين إلى أن مداوات هيئة الطعون العالمية ستكون مثمرة بما فيه الكافية. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تختار جمعية الموظفين المعنية ممثلي الموظفين في كل فريق من أفرقة هيئة الطعون العالمية بدلاً من أن يختارهم رئيس الهيئة أو نائبها.
- لا بد من التحلي بالإنصاف فيما يتعلق بالجهات التي تُمنح لها إجازة إدارية بسبب التعسف في استعمال السلطة وسوء السلوك والبشع، وما إلى ذلك. وقد لاحظنا أنه أثناء إجراء التحقيقات، تُمنح لبعض الموظفين إجازة إدارية بينما يُسمح للموظفين الآخرين، الذين غالباً ما يكونون من كبار الموظفين، بمواصلة العمل.

٢٣- وفي مكان العمل الذي يسوده الاحترام، يكون نظام العدل الداخلي عادلاً وفعالاً، وتُعالج الصراعات والسلوكيات المثيرة للمشاكل بسرعة وإنصاف.

شروط العمل التعاقدية

٢٤- خلال الاجتماعات الدورية مع المدير العام التي عُقدت في الربع الأول من عام ٢٠٢٢، أعربنا عن تقديرنا للجهود التي بذلتها الإدارة، بقيادة إدارة الموارد البشرية والمواهب، من أجل استعراض الأساليب القائمة لإبرام العقود واقتراح توصيات لضمان مواءمة الشروط التعاقدية للمنظمة مع أفضل الممارسات وملائمتها لجميع القوى العاملة في المنظمة، بما فيها الموظفون والاستشاريون والمتدربون. كما شاطرنا علناً توقعاتنا بأنه ما دام أن تقرير فرقة العمل المعنية بأساليب إبرام العقود لا يزال قيد الإعداد، فإننا سنواصل العمل مع الإدارة بشأن الترتيبات المؤقتة لتجنب الممارسات غير المواتية.

تقديم الدعم إلى الموظفين الذين تتناقص مرتباتهم نتيجة لتخفيض قيمة العملة.

٢٥- نود أن نسترعي انتباهكم إلى تطور آخر يثير قلق الموظفين ويتمثل في تخفيض قيمة العملات المحلية في عدد من مراكز العمل. وقد كان لذلك أثر مدمر على مرتبات الموظفين العاملين وعلى المعاش التقاعدي للمتقاعدين في مراكز العمل المعنية. وتقع على منظماتنا مسؤولية ضمان ألا يفقد الموظفون قدرتهم الشرائية عند دفع مرتباتهم بالعملات المحلية.

ملاحظات ختامية

٢٦- إننا نقرّ بأن قوانا العاملة كانت حازمة ومتفرغة لبرنامج عملنا على الرغم من تعرّضها لضغوط هائلة منذ بداية الجائحة. كما نقدر الجهود الكبيرة التي تبذلها إدارتنا العليا، التي يقودها المدير العام بنشاط وعزم، من أجل إحراز تقدم مستديم في المجالات التي تهم الموظفين. ونطالب بأن تتواصل هذه الجهود وأن توفّر الإدارة مساحات آمنة تساعد القادة والموظفين على إجراء محادثات شجاعة بشأن صحة الموظفين، والاحترام، والتنوّع والإنصاف والإدماج، والعنصرية، والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، والعدل الداخلي، وظروف العمل. ويحدد المديرون التوجه العام بشأن الكيفية التي ينبغي أن تتصرف بها الأفرقة، ويتحملون مسؤولية القيادة بالقدوة من أجل تهيئة مكان عمل يعزز الإنتاجية وحيث يُعامل أعضاء الفريق بلباقة وكرامة واحترام.

٢٧- وملتزم نحن، رابطات الموظفين، التزاماً تاماً بمواصلة الحوار البناء مع الإدارة من أجل الدفاع عن حقوق الموظفين وإنجاز مهمة منظماتنا على أكمل وجه. ونشكركم على دعمكم وتشجيعكم ونتطلع إلى استمرار دعم وتوجيه المجلس التنفيذي.

= = =