

216 EX/5.III.A

Add.2

المجلس التنفيذي

الدورة السادسة عشرة بعد المائتين



٢١٦ م ت/٥-ثالثاً-ألف

ضميمة ٢

باريس، ٩/٥/٢٠٢٣

الأصل: إنجليزي

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة تنفيذ القرارات التي اعتمدها المجلس التنفيذي

والمؤتمر العام في دوراتهما السابقة

الجزء الثالث

المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

ضميمة ٢

ملاحظات نقابة موظفي اليونسكو

الملخص

ألف - استراتيجية إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧

تقدّم نقابة موظفي اليونسكو، عملاً بأحكام الفقرة هاء (٧)

من البند ٩-٢ من دليل الموارد البشرية لليونسكو، ملاحظاتها

بشأن التقرير الذي قدمته المديرية العامة.



Jab: 2301377

ألف - الاعتبارات العامة

١ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧، وتنوّه بالجهود المبذولة لمراعاة الاستنتاجات التي خلص إليها التقييم الذي أجراه قسم خدمات الإشراف الداخلي لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، وكذلك بالجهود المبذولة لجمع الآراء في إطار عملية تشاور واسعة النطاق مع جميع الجهات المعنية شاركت فيها النقابة مشاركةً بنّاءة وفعالة. بيد أن نقابة موظفي اليونسكو تعرب عن أسفها لعدم إجراء مشاورات معمّقة بشأن الاقتراحات التي قدّمها بعض الجهات المعنية، ومنها مثلاً مجموعة شباب اليونسكو، وعدم متابعة هذه الاقتراحات وتقديم تعليقات وملاحظات عليها.

٢ - وتود نقابة موظفي اليونسكو أن تعرب عن قلقها العميق من أن تنفيذ هذه الاستراتيجية الطموحة سيعتمد اعتماداً كبيراً على الموارد المالية والبشرية المتاحة لمكتب إدارة الموارد البشرية لهذا الغرض، ويمكن أن يؤدي ذلك، في سياق استمرار انكماش الموارد المتاحة للمنظمة (بالقيمة الحقيقية)، إلى احتمالية أن تظل عملية تنفيذ مضمون الاستراتيجية حبراً على ورق، وهو ما سيسفر عن المزيد من الإحباط لا عن تحسين رفاهية الموظفين وأدائهم. ويتطلب العمل على دعم عمليات التحول المستمر المماثلة، وتوفير الفرص الملائمة للتدريب وبناء القدرات، وإعداد وتنفيذ الحلول والنظم الرقمية الحديثة فيما يخص مجال الموارد البشرية، موارد مناسبة لا تتوفر اليوم.

باء - التعليقات المحددة

استراتيجية من أجل القوى العاملة برمتها

٣ - ترحب نقابة موظفي اليونسكو بالاهتمام الخاص الذي توليه الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية للواقع الجديد للقوى العاملة في اليونسكو التي تتألف من أكثر من ٥١٪ من "العاملين المنتسبين"، إذ تنص الاستراتيجية على "ضمان العدالة والإنصاف في تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بمجال الموارد البشرية، وتوفير أجور مناسبة وشروط خدمة ملائمة، وتوفير فرص التعلم والدعم على الصعيد المهني، ولا سيّما للموظفين العاملين منذ فترة طويلة".

٤ - وتعرب نقابة موظفي اليونسكو عن تقديرها للجهود المبذولة فعلاً لتحسين الترتيبات التعاقدية الخاصة بالعاملين المنتسبين، بيد أنها تأسف للخلط الذي لا يزال موجوداً بشأن الحقوق والواجبات الفعلية للعاملين المنتسبين الذين لا يقتصر دورهم في كثير من الأحيان على تكميل قدرات ومهام الموظفين الدائمين فحسب، بل يضطّعون أيضاً بمهام ضرورية وحاسمة تتعلق بالإدارة وتنفيذ البرنامج، ويتضح ذلك بوجه خاص عندما تفقد عقودهم طابعها المؤقت وتمتدّ بحكم الواقع في الأجل الطويل.

٥ - وينبغي تزويد هؤلاء العاملين المنتسبين بمعلومات أفضل وأوضح، ولا سيّما العاملين في الميدان، بشأن حقوقهم وواجباتهم الفعلية وآفاق مستقبلهم الوظيفي، مقارنةً بحقوق وواجبات الموظفين الدائمين في اليونسكو، وذلك نظراً إلى الاختلاف الموجود بين هاتين الفئتين من الموظفين، واختلاف تطلعات كل منهما أو آفاقهما الوظيفية في اليونسكو. وينبغي إيلاء عناية خاصة، عند تنفيذ هذه الاستراتيجية الجديدة، لتدريب المديرين في الميدان ورصدهم في هذا الصدد، وكذلك

لتوفير فرص ملموسة للدعم الوظيفي للعاملين المنتسبين. وليس من الواضح كيف ستمكّن استراتيجية الموارد البشرية الجديدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ من تلبية احتياجات القوى العاملة برمتها في اليونسكو إذا كان الموظفون المعيّنون بموجب عقود محددة المدة لا يزالون ينتظرون أصلاً الحصول على مثل هذه الفرص الآنف الذكر، وذلك وفقاً لما ورد في تقرير التقييم الذي أجراه قسم خدمات الإشراف الداخلي لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢.

استراتيجية قادرة على تعزيز دعم العمليات الميدانية

٦ - ينبغي تعزيز الدعم المقدم إلى العمليات الميدانية من حيث إدارة الموارد البشرية وفقاً لعملية إعادة تنظيم الشبكة الميدانية الواردة في الوثيقة ٢١٦ م/ت/٥-ثانياً-دال. ومن شديد الأسف أن التغييرات البنيوية الأساسية مشروطة مرةً أخرى بالموارد المالية المحدودة المتاحة، وهو ما يهدد عملية التحول الاستراتيجي الفعلي لليونسكو والانتقال إلى نهج أكثر تركيزاً على الميدان. ولا يمكن تلبية الحاجة إلى تحسين إدارة الشؤون الإدارية والمالية السليمة للمكاتب الميدانية لليونسكو من خلال الاقتصار على إنشاء عدد ضئيل جداً من الوظائف الإضافية وفقاً لما هو مخطط له في الوثيقة ٤٢ م/٥ (بتكلفة إجمالية قدرها ٨ ملايين دولار أمريكي في ظل السيناريو الأساسي). وترحب نقابة موظفي اليونسكو بهذا الاقتراح باعتباره مجرد خطوة أولية، وتشدد على الحاجة الماسة إلى بذل جهود كبيرة من أجل معالجة مواطن الضعف التي يعاني منها معظم المكاتب الميدانية، وإلى تنفيذ أنشطة بناء القدرات المكثفة بحسب كل حالة لمعالجة مواطن الضعف الآنف الذكر.

٧ - وستتطلب التحولات الجارية أيضاً توفير المستوى الملائم من أنشطة تدريب وتوجيه المديرين وموظفي البرنامج نظراً إلى تغيير المهام والوظائف المسندة إليهم تغييراً جذرياً في الكثير من الحالات (من خدمة منطقة معينة إلى خدمة عدد محدود من البلدان، ومن تنفيذ مشروع أو برنامج بعينه إلى تولي مسؤولية قطاع كامل من قطاعات الأنشطة، والعكس بالعكس). وسيتعين أيضاً تحديد الموارد الكافية لدعم هذه العملية التي يمكن اعتبارها نوعاً من أنواع الحراك الوظيفي.

٨ - وستتطوي هذه التحولات أيضاً على عمليات التنقل الجغرافي لعدد من الزملاء، ولذلك ترحو نقابة موظفي اليونسكو، في هذا الصدد، زيادة تسخير عملية الحراك الجغرافي المقبلة لفائدة عملية إصلاح الشبكة الميدانية الآنف الذكر. وتنوّه نقابة موظفي اليونسكو بتحسين الدورة الثانية من عملية الحراك الجغرافي، التي أُجريت في الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢، مقارنةً بالدورة السابقة. ولا تزال دورات الحراك الجغرافي تتيح فرصاً محدودة جداً للأشخاص الذين بلغوا المدة الاعتيادية لشغل الوظائف، ولا سيما في المكاتب الميدانية، فغالباً ما يظل الموظفون في مقام عملهم لفترات طويلة من الزمن مع أنه كان ينبغي فعلاً انتقالهم. ولا يزال الحراك من الميدان إلى المقر أمراً صعباً، ولذلك يخشى الموظفون في المقر من أن الانتقال من المقر إلى الميدان سيكون بلا رجعة. ولا بدّ من وضع حدّ لهذه الحلقة المفرغة إلى الأبد، فالحراك الجغرافي أحد شروط الخدمة في الأمم المتحدة، بيد أن التخطيط لشؤون الحياة وإمكانية التنبؤ بظروفها يمثلان شرطين من شروط رفاهية الإنسان. وينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يضمن احترام المدة الاعتيادية لشغل الوظائف في جميع مقر العمل لئلا يتمكن موظفو اليونسكو وأسرهم من تخطيط وتنظيم حياتهم المهنية والشخصية تبعاً لذلك. وتعرب نقابة موظفي اليونسكو مجدداً، في هذا الصدد، عن أسفها لأن الحراك الجغرافي (الغرض ٤، الهدف الرئيسي ٣) لا يرتبط ارتباطاً مباشراً بتخطيط القوى العاملة في القطاعات (الغرض ١، الهدف الرئيسي ١)، وهو ما كان سيتيح للموظفين والقطاعات من تسخير المهارات والكفاءات اللازمة لتمكين اليونسكو من تنفيذ مهمتها.

استراتيجية تعمل على تعزيز ودعم مبادئ التنوع والإنصاف والشمول

٩ - تشيد نقابة موظفي اليونسكو بالتقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين والالتزامات الأخلاقية ومعايير السلوك. بيد أن المرأة لا تزال تعاني منذ عدة سنوات في اليونسكو من الحاجز غير المرئي المحدد عند مستوى الوظائف بدرجة م-٤، ولا ترى النقابة أي تقدم كبير في هذا الصدد. فلا تزال النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب بدرجة م-٥ وما فوقها ضئيلة. ولم تحقق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية حتى الآن القدر الكافي من النجاح في هذا الصدد، ولا بدّ من الأخذ بنهج استباقي بدرجة أكبر، مثل ضمان تسليط الضوء على هذه الأولوية فعلياً خلال إجراءات التوظيف.

١٠ - وترحب نقابة موظفي اليونسكو بالالتزام المنظمة بتعزيز التنوع والشمول، وتبدي استعدادها للتعاون مع الإدارة في هذا الصدد. بيد أنه سيتعين الآن تحديد بعض الأنشطة الملموسة لتحويل هذا الالتزام إلى أفعال حقيقية، وذلك على الرغم من الموارد المالية المحدودة جداً. وتقوم اليونسكو فعلاً بتنفيذ مبادرات تشمل مثلاً الشباب والزملاء من مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأفراد الفئات الجنسانية الأخرى، ويمكن أن يمثل ذلك الأمر منطلقاً فعالاً لمواصلة التفكير جماعياً في السبل الفعالة الكفيلة بدعم هذه المبادئ الأساسية للمنظمة.

١١ - وتود نقابة موظفي اليونسكو، حرصاً على إسماع أصوات وآراء الزملاء الشباب، نقل التعليقات التي أبدتها مجموعة شباب اليونسكو بشأن التنوع والإنصاف والشمول:

تعرب مجموعة شباب اليونسكو عن تقديرها لاعتراف الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية أخيراً بأهمية وجود برنامج تدريب داخلي عادل وشامل من أجل احترام القيم الخاصة باليونسكو، وتعزيز التوازن الجغرافي للقوى العاملة في اليونسكو في الأجل الطويل. ولن يتحقق ذلك إلا إذا حصل المدربون على أجر كافٍ نظير ما يقومون به (يساوي على الأقل تكلفة المعيشة الأساسية في مقر العمل المعني)، وتدعو الاستراتيجية إلى تحديد "مصدر تمويل مخصص ويمكن التنبؤ به" لتوفير هذا الأجر. وريثما يُحدّد هذا المصدر وتُعدّل الترتيبات التعاقدية، تدعو مجموعة شباب اليونسكو إلى تنفيذ تدبير انتقالي يتمثل في القيام فوراً بإنشاء نظام للأجر اللائق لفائدة جميع المدربين من أي مصدر من مصادر التمويل، بوسائل تضم مثلاً منح الإعفاءات أو اتخاذ أي تدابير ضرورية أخرى تتيح استخدام الترتيبات التعاقدية الموجودة على غرار العقود الاستشارية للمبتدئين. فعلينا السعي إلى ألا تكون اليونسكو آخر المنظمات الدولية التي تعتمد على العمل غير المأجور.

رؤية طموحة تتطلب الاستثمار

١٢ - تؤيد نقابة موظفي اليونسكو تأييداً كاملاً المبدأ التوجيهي الوارد في الاستراتيجية والمتمثل في أن "الرؤية الطموحة تتطلب الاستثمار". وترحب نقابة موظفي اليونسكو بالجهود التي تبذلها الإدارة لإعداد برنامج تدريب داخلي مدفوع الأجر وعادل وشامل، وتؤيد النقابة الدعوة الآنفة الذكر التي وجهها زملاؤنا الشباب إلى تنفيذ تدابير انتقالية في هذا الصدد من دون تأخير.

١٣- وتعرب نقابة موظفي اليونسكو، في الوقت ذاته، عن قلقها من أن العمل الجاري على مواصلة تحديث نُظم الموارد البشرية في المنظمة، والميزانية المخصصة لذلك الأمر، لا يؤديان إلى تحقيق نتائج واضحة تُذكر، وهو الأمر الذي أُشير إليه أيضاً في تقييم قسم خدمات الإشراف الداخلي لاستراتيجية الموارد البشرية السابقة. إذ يمكن، عوضاً عن مواصلة شراء برمجيات باهظة الثمن، تخصيص المزيد من الموارد لتمكين الموظفين من الانتفاع بفرص حقيقية للتعلم تؤدي إلى تنمية قدراتهم المهنية وتحقيق التقدم الوظيفي، وهو ما سيتيح جعل مواصفاتهم قادرة على التنافس مع مواصفات المرشحين الخارجيين أو ضمان استمرار قدرتها على التنافس مع مواصفات المرشحين الخارجيين.

تحقيق الغرض ١ - الهدف الرئيسي ١: إعداد قوى عاملة موهوبة ومؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ مهمة اليونسكو تنفيذاً فعالاً

١٤- توافق نقابة موظفي اليونسكو بشدة على أنه لن يتسنى لليونسكو تنفيذ مهمتها إلا إذا كان لديها قوى عاملة ماهرة وعالية الأداء في جميع أرجاء العالم. ويُعدّ توفير فرص التقدم الوظيفي أمراً ضرورياً لحفز موظفي اليونسكو، ولذلك تتمثل إحدى المبادرات المفيدة في هذا الصدد في إنشاء مجموعات داخلية من المواهب، بما يشمل المديرين، لدعم الزملاء في مساعي تحقيق التقدم الوظيفي وفي الاضطلاع بأدوارهم ومهامهم الجديدة. وسيتمخض ذلك عن زيادة كبيرة في توظيف المرشحين الداخليين مقارنةً بالمرشحين الخارجيين.

١٥- ويُعدّ التعلم والتدريب المهني مدى الحياة، كما ورد في الفقرة ٧ آنفاً، أمرين لا غنى عنهما لتحقيق هذا الهدف، ولا يمكن أن يقتصر ذلك على الموارد الإلكترونية التي تتمثل في المقام الأول في مجال اللغات أو الإدارة أو الأمن أو إدارة الموارد البشرية. ففي وكالة متخصصة تتمتع بمهمة واسعة النطاق مثل اليونسكو، تحتاج القوى العاملة المؤهلة والقادرة على تحقيق أداء جيد أيضاً إلى تحديث معارفها في المزيد من المجالات البرنامجية لتظل قادرة على المنافسة ومندفة إلى العمل.

تحقيق الغرض ١ - الهدف الرئيسي ٢: تعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة

١٦- لا تنفك نقابة موظفي اليونسكو تدعو مراراً وتكراراً إلى تعزيز ثقافة مساءلة المديرين. ويُعدّ تمكين موظفي اليونسكو من تقييم أداء المشرفين في مجال إدارة الأشخاص أمراً بالغ الأهمية لتحسين الأداء العام وتعزيز ثقافة المساءلة في المنظمة. ولا بدّ من القيام في أقرب وقت ممكن بتحديد الوسائل الشفافة والفعالة لتحقيق هذه الغاية. وتوافق نقابة موظفي اليونسكو على ضرورة تحديد الأدوات والسبل التي تساعد المشرفين على إدارة ضعف الأداء وحلّ النزاعات، بيد أنه من الضروري أيضاً مكافأة الأداء العالي الذي يفوق التوقعات لضمان التزام الموظفين واندفاعهم إلى العمل بصورة كاملة. وينبغي تشجيع المشرفين عموماً على الاهتمام بالتقدم الوظيفي والارتقاء الوظيفي، وتزويدهم بالوسائل اللازمة للقيام بذلك.

تحقيق الغرض ٣ - الهدف الرئيسي ١: تحسين حيوية المنظمة ومرونتها

١٧- تدعو نقابة موظفي اليونسكو الإدارة إلى مواصلة التنفيذ الفعال للتدابير الرامية إلى جعل اليونسكو منظمة أكثر مرونة ومراعاةً للأسرة، وهو أمر ضروري لضمان رفاهية الموظفين. وينبغي العمل على ضمان تحقيق هذا الهدف في المقر، مع إيلاء عناية خاصة أيضاً للزملاء في المكاتب الميدانية، ولا سيّما في إطار عملية الحراك الجغرافي، إذ ينبغي لمكتب إدارة

الموارد البشرية أن يبذل قصارى جهده لضمان انتقال الموظفين وأسرههم بسلاسة إلى أماكن العمل الجديدة، بوسائل تضم مثلاً دعم الأزواج في إيجاد فرص عمل أو دعم الأطفال في مسيرتهم التعليمية والتكيف مع البيئة الجديدة.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ١: ضمان تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية

١٨- تعرب نقابة موظفي اليونسكو عن أسفها للتأخر في إصدار نتائج الدراسة الاستقصائية الصحية على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٢٢ بحيث لا يمكن اعتمادها رسمياً لتكون أحد خطوط الأساس لإعداد الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية. وتوفر هذه الدراسة الاستقصائية بيانات حديثة ومفصلة ومهمة إحصائياً بشأن الصحة النفسية والبدنية لموظفي اليونسكو، وكذلك بيانات مقارنة مع سائر وكالات الأمم المتحدة. ونظراً إلى أن الركن الرابع من أركان الاستراتيجية يتعلق برفاهية الموظفين، تشجع نقابة موظفي اليونسكو مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارة على إنشاء فريق عمل لمعالجة العديد من المشكلات التي تبرزها هذه الدراسة الاستقصائية والعمل معاً على استطلاع الحلول الممكنة لاجتثاث أسبابها الجذرية، وذلك من أجل تعزيز توجيه عملية تنفيذ وتحديث استراتيجية إدارة الموارد البشرية بحذ ذاتها، وتعرب النقابة عن استعدادها للمشاركة في فريق العمل الآنف الذكر.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ٢: العلاقات الإيجابية والبناءة بين الموظفين والمشرفين

١٩- يساور نقابة موظفي اليونسكو القلق من أن الاستراتيجية الحالية لا تنص على أي آليات للتظلم أو الاستئناف، بل تركز بالأحرى على دور المديرين في تعزيز ثقافة المساءلة وتدعو إلى العمل من أجل "تزويد المشرفين بالوسائل اللازمة لإدارة ضعف الأداء وحل النزاعات". وفيما يخص العمل على بناء "علاقات إيجابية وبناءة بين الموظفين والمشرفين"، يبدو أن مسألة منع وقوع النزاعات وحلّها لا تُراعى وتُدار إلا من مستوى القمة إلى مستوى القاعدة فحسب. وينبغي أن يتمتع جميع الموظفين في المقر والميدان، فيما يخص تقييم الأداء، بحقوق متساوية في أن تُجرى عمليات استعراض أدائهم بصورة عادلة ومتوازنة.

٢٠- وستواصل نقابة موظفي اليونسكو رصد المساعي الرامية إلى تنفيذ الاستراتيجية الجديدة في هذا الصدد، وتدعو إلى التنفيذ الفوري للتقييم بطريقة ٣٦٠ درجة وجمع التعليقات والملاحظات فيما يخص المديرين، وكذلك ضمان قدرة الإجراءات الحالية على توفير حقوق وأدوات متساوية لجميع الموظفين، في المقر والميدان على حدّ سواء، من حيث تقييم الأداء والوساطة والحيلولة مبكراً دون وقوع النزاعات وإدارة النزاعات. ويستند ضمان تهيئة بيئة آمنة وصحية أيضاً إلى ضمان خضوع المديرين والموظفين للمساءلة عن أفعالهم، إذا لزم الأمر.

٢١- وتعرب نقابة موظفي اليونسكو، في هذا الصدد، عن امتنانها لمستشارة شؤون الأخلاقيات وفريقها لعملهما على إعداد دليل السلوك الأخلاقي الجديد الذي ساهمت النقابة فيه. وتبدي النقابة استعدادها للتعاون مع مستشاري شؤون الأخلاقيات لنشر وتعميم هذا الدليل واستخدامه مرجعاً في الدورات التدريبية.

تحقيق الغرض ٤ - الهدف الرئيسي ٣: دعم التقدم الوظيفي

٢٢- تؤدي برامج الحراك الوظيفي والجغرافي دوراً أساسياً لمعالجة بعض مواطن الضعف في المنظمة، ومنها مثلاً ارتفاع متوسط مدة شغل الوظيفة أو العدد الكبير للموظفين الذين تجاوزوا المدة الاعتيادية لشغل الوظائف، إذ تندرج هاتان المشكلتان في عداد المشكلات الإدارية المزمنة التي تعاني منها اليونسكو. وتُعدّ فكرة إنشاء برنامج جديد لتنمية القدرات في مجال القيادة أمراً مشجعاً لأنها ستوفر للموظفين آفاقاً للتقدم الوظيفي وستساهم في تحفيزهم، وهو أمرٌ ترحب به نقابة موظفي اليونسكو. ويمكن أن توفر التعيينات القصيرة الأجل أيضاً، من خلال دعم التوزيع السريع للموارد البشرية الماهرة من أجل تنفيذ البرنامج، وسيلة جيدة لإعداد الموظفين لعملية الحراك، ومنحهم الفرصة لتجريب الاضطلاع بمهام ووظائف جديدة، وبالتالي توجيه قراراتهم المهنية بصورة أفضل. بيد أنه لا ينبغي منح الموظفين فرص التعيينات القصيرة الأجل إلا إذا جرى تطبيق وضمان مبادئ أساسية مثل الفعالية والإنصاف والشفافية.

جيم - الخاتمة

٢٣- تود نقابة موظفي اليونسكو أن تلفت الانتباه في هذه الضميمة إلى عدد من المجالات الحاسمة التي تقتضي دراسة متأنية وعملاً متواصلاً. وتظل نقابة موظفي اليونسكو، كما تبين خلال العام الماضي، ملتزمة بالعمل بصورة تعاونية وبناءة مع الإدارة من أجل التنفيذ الفعال لاستراتيجية الموارد البشرية الجديدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧، وضمان احترام حقوق الموظفين وحمايتهم. ونحن على قناعة بأن مواصلة الاهتمام بهذه المسائل والمشكلات المهمة ستتيح تهيئة مكان عمل يتسم بالمزيد من الإنصاف والفعالية لجميع الأشخاص المعنيين من الموظفين والعاملين المنتسبين على حدّ سواء.