



تقرير أمين المظالم^١

١- يضطلع أمين المظالم^٢ بوظيفة متميزة في المنظمة باعتباره محاوراً مستقلاً ومحايداً يتمثل دوره الأساسي^٣ في تقديم مساعدة سرية وغير متحيزة إلى الموظفين وغيرهم من أفراد القوى العاملة الذين يقصدون مكتبه طوعاً^٤. والسمات المميّزة لدور أمين المظالم، أي الاستقلال وعدم التحيز والطابع غير الرسمي والسرية، تجعله متفرداً عن العديد من الأدوار الأخرى التي تقدم الدعم للموظفين وغيرهم من أفراد القوى العاملة. ويشير أمين المظالم إلى أن فعالية دوره تتطلب تعاوناً وثيقاً مع جميع أصحاب المصلحة والمكاتب، وتستمر في المقام الأول عن طريق المشاركة في الاتصالات المستمرة والشفافة.

٢- وفي إطار مساءلة أمين المظالم، يُقدّم أمين المظالم في المنظمة تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي عن طبيعة أنشطته ونطاقها، مع مراعاة متطلبات السرية^٥. وبالنظر إلى تأثير المشاركة في هذا المنتدى على المستوى الدولي، يرى أمين المظالم أن تكرار تقديم هذه التقارير إلى الهيئة الإقليمية المناسبة من شأنه أن يوفر أيضاً فرصاً لمشاركة مماثلة على المستويات الإقليمية.

١ أعد مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة هذه الوثيقة بالتشاور مع جميع أمناء المظالم الإقليميين في المنظمة. وفي فترة إعداد هذا التقرير، عيّنت المكاتب الإقليمية لأفريقيا وأوروبا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ أيضاً أمناء مظالم بدوام كامل، إضافة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة المتاحة في المقر الرئيسي. ويجسد هذا التقرير آراء جميع أمناء المظالم في المنظمة، ويشير أي ذكر لأمين المظالم فيها بالتالي إلى أعمال مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وأمناء المظالم الإقليميين.

٢ هناك عدد من الألقاب أو التسميات المختلفة المستخدمة حالياً لهذا المنصب، لاسيما باللغة الإنكليزية. وفي الاجتماع السابع والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي، تعهدت الأمانة باستخدام تسمية محايدة جنسانياً (انظر الوثيقة م ت ٤/١٥٢). وينعكس ذلك في الصياغة المستخدمة في مختلف النسخ اللغوية لهذا التقرير بحسب ما هو مناسب للغة المعنية.

٣ انظر ملحق الوثيقة م ت ١٥٢/معلومات/٣ للاطلاع على المعلومات الأساسية عن دور أمين المظالم وهيكل الخدمات التي يقدمها.

٤ يشار إليهم فيما بعد باسم "الزوار".

٥ تُقدّم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي تمشياً مع الاستنتاجات التي خلص إليها المجلس في دورته الحادية والأربعين بعد المائة في حزيران/يونيو ٢٠١٧ بخصوص التوصية التي صدرت عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة واقتضت من جميع الهيئات التشريعية في منظومة الأمم المتحدة أن "تتيح لأمين المظالم إمكانية أن يقدم إليها بانتظام تقارير عن المشكلات البنوية المحددة" (انظر الوثيقة م ت ٤١/٢/١ التي أحاط المجلس علماً بها في دورته الحادية والأربعين بعد المائة، والوثيقة م ت ٤١/١٧/٢٠١٧/سجلات/١، المحاضر الموجزة للجلسة الأولى، الفرع ٦ (بالإنكليزية)). وقد وُجّه هذا التقرير إلى المجلس التنفيذي منذ عام ٢٠١٨.

٣- ويوجز هذا التقرير أهم المشكلات البنوية المحددة خلال عام ٢٠٢٣، ويتابع استجابة الإدارة للمشكلات المطروحة في التقارير السابقة.^١ ويرد وصف استجابة الإدارة للتوصيات المقدّمة من أمين المظالم في وثيقة مستقلة.^٢

التحديات المواجهة وسبل المُضي قُدماً

٤- يرصد أمين المظالم حياة المنظمة وأداءها من منظور فريد. وتأتي قيمة المنظمة الأساسية المتمثلة في "أشخاص يهتمون بغيرهم" في صميم وظيفة أمين المظالم. ويمكن هذا الدور الذي يتحرى السرية وعدم التحيز أمين المظالم من تلقي معلومات شفافة من المديرين والموظفين والأطراف الفاعلة الأخرى، يُسترشد بها في التفكير في الحلول الناجعة والتحسينات الممكنة والأمور التي تسير على ما يرام في المنظمة.

٥- واستناداً إلى التفاعلات السرية مع الزوار والمناقشات مع أصحاب المصلحة، حدد أمين المظالم ثلاث مشكلات بنوية ينبغي مواصلة النظر فيها واتخاذ إجراءات بشأنها حسبما تراه الأمانة مناسباً:

(أ) تقديم دعم أكبر للأفراد، ومنهم المديرون؛

(ب) تعزيز التحسين المستمر في مناقشات الأداء؛

(ج) الحاجة إلى الإجراءات التصالحية.

تقديم دعم أكبر للأفراد، ومنهم المديرون

٦- وأفاد الزوار أن الوظائف التي تُركت شاغرة لعدة أشهر أدت إلى قدر كبير من الضغط على فرق العمل والأفراد، إلى جانب غياب القيادة. وأشار هؤلاء الزوار إلى أن الشواغر الطويلة الأمد قد أوجدت حلقة من انخفاض الروح المعنوية وتقلص القدرات وزيادة أعباء العمل. وعندما تُترك الوظائف شاغرة لفترات طويلة، يفيد العديد من الموظفين أنه يتعين عليهم الاضطلاع بمهام عادة ما يؤديها الزملاء الغائبون، بالإضافة إلى مهامهم الخاصة. وعلى الجانب الإيجابي، ثمة اعتراف بأن هذا الأمر قد يوفر، في بعض الحالات، فرصة للنمو المهني، إذ يتعرض الفرد لمسؤوليات مختلفة - وربما أدى ذلك إلى زيادة عدد الشواغر التي يعين فيها أفراد من داخل المنظمة على مستوى المقر الرئيسي. ومع ذلك، ينبغي التعامل مع الاضطلاع بمهام الزملاء الغائبين على نحو سليم حتى لا تستمر هذه المواقف لفترات طويلة. وخلافاً لذلك، قد تتأثر السلامة النفسية والجسدية والعاطفية للموظفين في هذه المواقف، وهو ما يؤدي إلى إجهاد الموظفين وغيره من المشكلات الصحية.^٣

٧- وتُعدّ فترات الراحة والاستجمام عنصراً أساسياً من عناصر نمط الحياة الصحي. ويتواصل بذل الجهود، في المقر الرئيسي وفي العديد من الإقليم، لضمان استعادة جميع الموظفين لجزء على الأقل من استحقاقات

١ انظر الوثيقتين م ت ١٥٢ / معلومات ٣ / وم ت ١٥٢ / معلومات ٤.

٢ الوثيقة م ت ١٥٤ / معلومات ٤.

٣ استعراض سياسات وممارسات الصحة النفسية والرفاه في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. جنيف: الأمم المتحدة؛ ٢٠٢٣ (الوثيقة JIU/REP/2023/4)

https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_4_english.pdf، تم الاطلاع في ٣ تشرين الثاني / نوفمبر (٢٠٢٣).

إجازاتهم السنوية. ومع ذلك، أفاد الأشخاص الذين يشغلون مناصب غير مستقرة - ومنهم أعضاء القوى العاملة الذين لديهم عقود غير الموظفين - أنهم امتنعوا عن أخذ إجازة أو فترات راحة خوفاً من أن يؤثر ذلك سلباً على آفاق حياتهم المهنية، وذلك على الرغم من السياسات التي تشير إلى عكس ذلك.

٨- وينبغي اتباع نهج متعدد الأوجه لمعالجة هذه المشكلة، بما في ذلك اتخاذ خطوات لتسريع عمليات التوظيف متى أمكن ذلك، مع تعزيز التواصل الشفاف بين المديرين وفرقهم فيما يتعلق بضرورة إدارة أعباء العمل وأخذ إجازة للراحة والاستجمام. وقد يتطلب تنفيذ هذا النهج محادثات صعبة فيما يتعلق بأولويات الفريق وما يشكل عبء عمل معقولاً لكل عضو في الفريق. ويتمتع أمين المظالم بوضع فريد يتيح له تسهيل هذه المحادثات، مع التأكيد على أهمية ضمان قدرة الموظفين على حماية صحتهم ورفاههم، والحفاظ كذلك على إنتاجيتهم.^١

٩- وأعرب الزوار الذين كانوا أيضاً مديريين جدد عن قلقهم، إذ أدركوا أنهم لم يتلقوا دعماً كافياً أثناء دورة الإلحاق بالعمل وبعدها في العديد من المجالات؛ وشعر آخرون بالأمر نفسه عند ترقيتهم إلى مستوى الإدارة. ويفيدون أنهم غالباً ما يعلقون في المنتصف: فهم مسؤولون عن أداء الموظفين، بينما هم واقعون أيضاً تحت الضغط الناتج عن إدارة توقعات مشرفيهم. وتتضمن التحديات التي حددها المديرون أيضاً مسؤولية التعامل مع ادعاءات سوء السلوك التي قد يعلمون بها والإبلاغ عنها.

١٠- ويرى أمين المظالم أن المديرين بحاجة إلى الدعم في ضوء مسؤولياتهم العديدة. ويتطلب هذا الدعم بيئة من الثقة يستطيع فيها المديرون التعبير عن مواطن الضعف لديهم دون خوف من التداعيات. وقد ساعد أمين المظالم عدداً من المديرين في التغلب على هذه المخاوف، بسبب منها تزويدهم بخدمات التوجيه السرية. وبالإضافة إلى توسيع نطاق هذه الخدمات السرية، يقترح أمين المظالم النظر في تعزيز برامج الإرشاد و"الرفقاء" للتركيز على المديرين، وتزويدهم بالدعم الفعال والمستمر. ويمكن أن توفر هذه البرامج إمكانية الوصول إلى الدعم من مرشدين مختلفين، اعتماداً على نوع المشورة والدعم الذي يطلبه المستفيد من الإرشاد، منذ لحظة الإلحاق بالعمل وخلال المسيرة المهنية للمدير.

تعزيز التحسين المستمر في مناقشات الأداء

١١- فيما يتعلق بأنواع الأسئلة التي يطرحها الموظفون، فإن معظم الأمور التي نمت إلى علم أمين المظالم في المقر الرئيسي في عام ٢٠٢٢ تضمنت المسائل التالية:^٢ (أ) العلاقات التقييمية؛^٣ (ب) المسائل المتعلقة بالوظيفة

١ تبنى المكتب الإقليمي لأوروبا نهجاً استراتيجياً لتقييم بيئة العمل النفسية والاجتماعية والمخاطر التي تهدد صحة القوى العاملة ورفاهها.

٢ في عام ٢٠٢٢، تعامل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في المقر الرئيسي مع ٢٨٣ حالة تتعلق بموظفي المنظمة، وكان هذا العدد ضمن النطاق المتوقع. وفي عام ٢٠٢١، بلغ عدد الحالات التي شملت موظفي المنظمة ٢٩٦ حالة. استعراض خدمات أمناء المظالم التنظيمية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. جنيف: الأمم المتحدة؛ ٢٠١٥: الفقرة ٨٦ (الوثيقة JIU/REP/2015/6؛ -JIU/REP/2015/6)؛ [www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-](http://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2015_6_English.pdf) تم الاطلاع في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣.

٣ المشكلات بين المشرفين والمرؤوسين، التي تنتج إلى حد كبير عن خلل في التواصل، والتي غالباً ما يكون لها تأثير سلبي على تقييم الأداء السنوي.

والمسيرة المهنية؛^١ (ج) العلاقات بين الأقران والزملاء؛^٢ (د) المسائل القانونية والتنظيمية والمالية والمسائل المتعلقة بالامتثال.^٣ ويظل نطاق وتواتر المشكلات المحددة يتماشى بشكل وثيق مع التقارير السابقة. وعلى الرغم من أن أمين المظالم لا يدعي أنه مسؤول بمفرده عن حل المشكلات، فإن تدخلاته الفعالة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين تسهم في حل الأمور قبل أن تتصاعد وتيرتها. وإحدى الآليات الرئيسية التي يتزايد استخدامها لتحقيق تأثير إيجابي هي الوساطة، التي يطلبها الموظفون أكثر فأكثر. وتُحل المشكلات نتيجة لهذه التفاعلات المعقدة، التي يجري التعامل معها بحساسية.

١٢- وبالالتفات إلى إحدى فئات المشكلات على وجه الخصوص، تجدر الإشارة إلى أنه على مدى السنوات العشر الماضية، ظلت المخاوف بشأن علاقات التقييم/ الأداء تُشكل غالبية المشكلات التي نمت إلى علم أمين المظالم.^٤ ويتماشى هذا الاتجاه مع الاتجاهات المحددة في المنظمات الدولية الأخرى، ويُبين أن المشكلات الناشئة عن إدارة الأداء لا تزال واسعة الانتشار.

١٣- ويمكن أن تحدث المنازعات الشخصية، بل إنها تحدث، في العلاقة بين المشرف والمروّوس، ولا سيما في مناقشات الأداء فيما يتعلق بأوجه القصور المحتملة لدى المروّوس والحاجة إلى تحسينها. ويمكن أن يؤدي التواصل غير المناسب بشأن الأداء سريعاً إلى توترات بين المروّوس والمشرف. وتتفاقم هذه التوترات بسبب مجموعة من العوامل الخارجية الخارجة عن سيطرة أي منهما، والتي تؤثر على أداء المروّوس وقدرة المشرف على الإدارة في بيئة عمل معقدة. وقد تؤثر هذه التوترات أيضاً سلباً على شعور الفريق بالتماسك والرفاه والإنتاجية.

١٤- ويمكن أن يتحقق منع تفاقم التوترات إلى مستوى المنازعات من خلال توفير إمكانية إبداء الآراء بشأن الأداء وفعالية الإدارة عبر المناقشات المنتظمة بين المشرفين والمروّوسين. ويُشجّع المشرفون على تخصيص الوقت للاجتماع مراراً مع كل مروّوس للتواصل بصراحة بشأن كيفية إحراز تقدّم في العمل - وكذلك، فإن تطبيق عملية استقاء الآراء من جميع الأطراف على أساس مراعاة للتطوير يوفر للمديرين فرصة لتلقي آراء مروّوسهم في أسلوب إدارتهم وأدائهم وسلوكهم. والمسائل التي تُطرح بطريقة بناءة، وفي جو من الاحترام المتبادل يشعر فيه كل شخص بالأمان الكافي للاعتراف بالفجوات في الأداء أو الإدارة، إنما تسمح بإجراء التعديلات على النحو الملائم. ويمكن أن يساعد هذا النهج في الحفاظ على العلاقة بين المشرف والمروّوس وتحسينها في كثير من الأحيان، وهو ما يوفر للطرفين فهماً أفضل لديناميكيات العلاقة ويساعدهما على وضع توقعات وأهداف واضحة. وإذا حدثت حالات من سوء الفهم، فيمكن توضيحها بطريقة غير رسمية، بسبب مناقشة من خلال الوساطة حسب الحاجة. وسيواصل أمين المظالم تقديم الدعم للمشرفين والمروّوسين الذين يواجهون صعوبة في حل المشكلات المتعلقة بالأداء.

١٥- ويقر أمين المظالم بتركيز المنظمة على تعزيز التدابير المتاحة للقوى العاملة وتحسينها لمنع المنازعات أو الحد منها، ولا سيما في سياق مناقشات الأداء. وبالإضافة إلى ذلك، يدرك أمين المظالم أن المنظمة عاكفة على وضع المزيد من التدابير فيما يتعلق بنظام إدارة الأداء.

١ المشكلات المتعلقة بالتوظيف وتصنيف الوظائف، والأهم من ذلك، التطوير الوظيفي.

٢ مشكلات التواصل بين الموظفين غير المرتبطين بعلاقات إشرافية.

٣ الحالات التي تتطوي، من بين أمور أخرى، على وقائع تحرش وتمييز مزعومة.

٤ بالإضافة إلى ذلك، تشير البيانات المتاحة إلى بداية اتجاه يظهر أن النساء يطلبن باستمرار خدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة بأعداد أعلى كثيراً من الرجال. وينبغي مواصلة استكشاف هذا الاتجاه لتحديد أسباب هذا التفاوت، وما إذا كانت هناك إجراءات لازمة لمعالجته وما هذه الإجراءات.

١٦- وبالإشارة إلى أن المنازعات غالباً ما تؤثر على الفريق بأسره، يقترح أمين المظالم النظر في اتخاذ تدابير إضافية، مع التركيز بشكل خاص على تحسين ديناميكيات الفريق. ومن الممكن أن تعالج مثل هذه التدابير العوامل الهيكلية والتنظيمية التي تؤثر على الفرق بأسرها، والتي لها تداعيات على أداء الفريق ورفاهه. ومن الممكن أن تساعد هذه التدابير، ومنها التدريب الموجّه والمواد ذات الصلة، على إرساء بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والكرامة في جميع التفاعلات في مكان العمل. ومن المقترح أن تُعد هذه الدورات والمواد التدريبية وتُقدّم بالتشاور والتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب، ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وأمين المظالم كذلك، وأن تُتاح لجميع أفراد القوى العاملة.

الحاجة إلى الإجراءات التصالحية

١٧- تُعد شبكة أمناء المظالم جزءاً من مجموعة صغيرة جداً من الأفراد الذين يمكن للأشخاص المنخرطين في إجراءات تحقيق رسمية أن يأتمنهم على مخاوفهم بشأن الإجراءات والنتائج المحتملة والخيارات المتاحة لهم أثناء سير الإجراءات.^١ وفي هذا السياق، لاحظ أمين المظالم أن الشكاوى المتعلقة بإساءة استخدام السلطة، أو المضايقة، أو التمييز، أو سوء السلوك الجنسي أو الانتقام، وما قد يتبعها من تحقيقات وإجراءات تأديبية، يمكن أن يكون لها أثر نفسي وعاطفي هائل على كل من المتهّم والمتهم.^٢ وعلاوة على ذلك، فإن التدابير المتخذة قبل التوصل إلى نتيجة نهائية يمكن أن يكون لها عواقب وخيمة على رفاة الأشخاص المعنيين، وسمعتهم المهنية وأفاقهم المهنية.^٣ ويوصي أمين المظالم بوضع معايير وإجراءات وحدود زمنية واضحة لضمان تطبيق هذه التدابير بعناية.

١٨- ويقر أمين المظالم بالوقت الثمين الذي كرسته المنظمة والموارد التي استثمرتها من أجل ضمان سرعة التحقيق والانتهاء من الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك. ومع ذلك، لا تزال هناك تأخيرات، وقد تكون لها عواقب سلبية على الأطراف المعنية. ولتحسين هذا الوضع، يقترح أمين المظالم دعوة الأطراف، متى كان ذلك مناسباً، للاجتماع مع ممثل واحد أو أكثر من أصحاب المصلحة الرئيسيين، مثل دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب، للنظر في الخيارات المتاحة لمعالجة المسائل المثارة وحلها. والغاية من ذلك تشجيع التوصل إلى حل سريع للادعاءات وتلافي المزيد من الضرر للأطراف والفرق المعنية.

١٩- ويقر أمين المظالم بالتدابير التي اتخذتها المنظمة لضمان حماية الأفراد الذين يبلغون عن سوء السلوك بحسن نية من الانتقام. وكان إصدار سياسة جديدة في تموز/ يوليو ٢٠٢٣ بمنزلة خطوة مهمة في هذا الصدد.^٤

١ منع السلوك المسيء والتصدي له: السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣: الفقرة ٧-٩ (<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-> preventing-and-addressing-abusive-conduct.pdf?sfvrsn=e861d8f3_26&download=true#page=12، تم الاطلاع في ٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

٢ هذا هو الحال بوجه خاص عندما لا يشعر الأشخاص المتورطون باحترام مبدأ افتراض البراءة.

٣ منع السلوك المسيء والتصدي له: السياسات والإجراءات المتعلقة بالتحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣: الفقرة ١١ (<https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-> preventing-and-addressing-abusive-conduct.pdf?sfvrsn=e861d8f3_26&download=true#page=21، تم الاطلاع في ٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

٤ منع الانتقام والتصدي له. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ ٢٠٢٣: الفقرة ٢٠٢٣ ([https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-preventing-and-addressing-](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/policy-on-preventing-and-addressing-retaliation.pdf?sfvrsn=eb4bf547_3&download=true) retaliation.pdf?sfvrsn=eb4bf547_3&download=true، تم الاطلاع في ٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

ومع ذلك، يرى أمين المظالم أنه لا تزال هناك ثغرات في حماية المبلغين عن المخالفات، ويوصي بإجراء مزيد من المناقشات بين أصحاب المصلحة الرئيسيين لمعالجة هذه الثغرات، مع ما يترتب على ذلك من إجراءات تتخذها المنظمة.

٢٠- ووضعت سياسات وإجراءات مختلفة لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، وكذلك لمنع السلوك المسيء ومعالجته. وسيتعين على المنظمة أن تضمن أن العمليات القائمة لمعالجة تطبيق القواعد وغيرها من مجالات الاهتمام تتسم بالقدر نفسه من الشفافية والإنصاف والفعالية. فمن شأن ذلك أن يعزز مصداقية هذه العمليات.

٢١- وعند اكتمال الإجراءات التأديبية، أو الانتهاء من الطعون الرسمية، غالباً ما تكون هناك ضرورة لعملية تعافي لمساعدة الأفراد والفرق على تضميد الاضطراب الناتج واستعادة العلاقات التعاونية والمثمرة. وتتطلب هذه الإجراءات التصالحية اتباع نهج متعدد التخصصات، يمكن أن يشمل الجوانب الإدارية لإعادة الاندماج في الفريق، والحوار البناء بين الأشخاص، وبناء الفريق، وتوفير الدعم العاطفي والعملية للأشخاص الأكثر تضرراً. ويقترح أمين المظالم أن ينظر أصحاب المصلحة الرئيسيون في استكشاف وتطوير السياسات والإجراءات لتحقيق هذه الغاية، ويقف على أهبة الاستعداد للمشاركة بنشاط في هذه المبادرات.

٢٢- وختاماً، ففي حين تواصل المنظمة معالجة المشكلات البنيوية، يشيد أمين المظالم بالخطوات العديدة المتخذة لتعزيز رفاه الموظفين ووضع القيم الأساسية للمنظمة موضع التنفيذ، بالإضافة إلى السياسات والإجراءات الصادرة، ومساهمة هذه الخطوات في ضمان إرساء مكان عمل آمن ومنتسم بالاحترام.^١ وسيواصل أمين المظالم العمل بنشاط مع جميع أصحاب المصلحة والمكاتب والموظفين في مختلف المنتديات لمناقشة شواغلهم والدعوة إلى اتخاذ تدابير تساعد على تهيئة بيئة عمل مواتية للنمو والعلاقات التعاونية والرفاه والإنتاجية بما يخدم صالح القوى العاملة بأسرها.

= = =

١ انظر الوثيقة مت ١٥٠/معلومات/٤.