

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

تقرير من المدير العام

مقدمة

١- يُقدّم هذا التقرير أحدث المعلومات عن الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة في المنظمة والأنشطة المتعلقة بها حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥، ويركّز على الركائز الثلاث لاستراتيجية الموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهيئة بيئة العمل المواتية لها.١ ونظراً إلى الأثر العميق الناجم عن عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم الجارية، أعدت وثيقة إضافية مخصّصة لتقديم أحدث المعلومات عن التقدّم المُحرَز حتى ١٣ آذار/مارس ٢٠٢٦. ويمكن الآن الاطلاع على بيانات القوى العاملة التي كانت تُدرَج قبل ذلك في التقرير عن الموارد البشرية على بوابة الدول الأعضاء، وهو ما يضمن تبسيط إمكانية الوصول إلى الأرقام والرؤى الأساسية.٣

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٢- في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥، بلغ إجمالي عدد موظفي المنظمة ما مجموعه ٨٥٦٩ موظفاً، بانخفاض نسبته ٩,٤٪ مقارنة بالعدد المسجّل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤ (٩٤٦٣).٤ ويعمل الموظفون من مواقعهم في ١٣٨ بلداً، موزعين بالنسب التالية: المقر الرئيسي (٢٤,٨٠٪)، بنسبة انخفاض ٢,٧٩٪ مقارنةً بكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤؛ والإقليم الأفريقي (٢٧,٨١٪)؛ وإقليم شرق المتوسط (١٥,٩٩٪)؛ والإقليم الأوروبي (١٠,٤٢٪)؛ وإقليم جنوب شرق آسيا (٨,٥٤٪)؛ وإقليم غرب المحيط الهادئ (٨,٤٧٪)؛ والمركز العالمي للخدمات المشتركة (٣,٣٣٪)؛ والبرامج الخاصة (٠,٦٤٪) (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١ والشكل ١). وبعد انقضاء الموعد النهائي للإبلاغ، شهد عدد العاملين مزيداً من الانخفاض مع انتهاء عقود بعض الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥. ويمكن الاطلاع على الانخفاضات المتوقعة في عدد الموظفين حتى ٣٠ حزيران/يونيو ٢٠٢٦ في الوثيقة ج٢١/٧٩ إضافة ١.

٣- وانخفض انخفاضاً كبيراً المكوّن الرئيسي الآخر للقوى العاملة، وهو المنتسبون إلى المنظمة (المُشار إليهم فيما سيق بمسمى العاملين غير الموظفين). وما بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥، انخفض عدد الاتفاقات بشأن أداء العمل بنسبة ٣١,٨٪، من ٢١٥٤ (ما يعادل ٣٧١ فرداً من العاملين بدوام كامل) إلى ١٤٦٩ (ما يعادل ٢٤٤ فرداً من العاملين بدوام كامل) - وهو ما يمثل نسبة انخفاض ٣٤,٢٪ فيما يعادلها من العاملين بدوام كامل.

١ انظر الوثيقة مت٦/١٣٦، الفقرة ٩، والوثيقة مت٣٣/١٥٤ إضافة ١، الفقرة ٢٢.

٢ ج٢١/٧٩ إضافة ١.

٣ انظر [بيانات القوى العاملة في منظمة الصحة العالمية](#) [بالإنكليزية] (سوف تُتاح البيانات في ١ أيار/مايو ٢٠٢٦).

٤ تشمل هذه الأرقام الموظفين في البرامج الخاصة والترتيبات التعاونية التي تستضيفها المنظمة، ويستثنى منها الموظفون لدى الوكالة الدولية لبحوث السرطان أو كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى التي تديرها المنظمة والموظفون لدى منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (انظر [وثيقة منظمة الصحة للبلدان الأمريكية SPBA20/10](#)).

٤- وانخفض عدد الاستشاريين بنسبة ٢٢٪ من ٥٣١٧ (أي ما يعادل ١٧١٧ فرداً من العاملين بدوام كامل) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ إلى ٤١٤٨ (أي ما يعادل ١٢٨٠ فرداً من العاملين بدوام كامل) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٢٥,٥٪ فيما يعادلها من العاملين بدوام كامل. وانخفضت اتفاقات الخدمات الخاصة بنسبة ٢١,٤٪، من ٥٤٩٤ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ إلى ٤٣٢٠ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥ (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ٢٠).

٥- وتغيّر توزيع الموظفين على جميع مستويات المنظمة بالنسب التالية ما بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥: تراجع التوزيع في المقر الرئيسي من ٢٨,٢٪ إلى ٢٥,٥٪، وزاد في الخدمات المشتركة العالمية من ٣,١ إلى ٣,٣٪، وزاد في المكاتب الإقليمية من ٢٤,٠٪ إلى ٢٤,٨٪، وزاد في المكاتب القطرية من ٤٤,٧٪ إلى ٤٦,٤٪ (انظر بيانات القوى العاملة، الشكل ٢).

٦- وفي الفترة بين ١ كانون الثاني/ يناير ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، بلغت تكاليف الموظفين ١٢٢٨ مليون دولار أمريكي، وارتفعت كنسبة مئوية من مجموع النفقات إلى ٣٦٪ من ٣٤٢٩ مليون دولار أمريكي مقارنة بنسبة ٣٤٪ من ٣٧٦٢ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢٤. وخلال الفترة نفسها، انخفضت تكاليف الموظفين بالقيمة المطلقة بنسبة ٥٪، من ١,٢٩ مليار دولار أمريكي إلى ١,٢٣ مليار دولار أمريكي.

٧- وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، كانت ٤٣,١٪ من البلدان ضمن النطاق المرغوب فيه، و ٢٣,٤٪ منها ممثلة تمثيلاً زائداً، و ٢٣,٩٪ غير ممثلة، و ٩,٦٪ ممثلة تمثيلاً ناقصاً (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ٤ و ٥، والشكلان ٤ و ٥).

٨- وبين عامي ٢٠١٧ و ٢٠٢٥، زادت النسبة المئوية للبلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل التي لديها موظفون في أدوار مهنية طويلة الأجل من ٤٧,٧٪ إلى ٥٤,٧٪. وسُجِّل ارتفاع مماثل بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥ (من ٥٢,٩٪ إلى ٥٤,٧٪). وزادت النسبة المئوية للمديرين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل بنسبة ١٨,٤٪ منذ عام ٢٠١٧، وسُجِّلَت زيادة بنسبة ٣,٤٪ ما بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، وهو ما يدل على إحراز تقدّم في التنوع بين كوادرات القيادة العليا. وكان الارتفاع أكبر في المقر الرئيسي، حيث سُجِّلَت زيادة بنسبة ٢٠,٤٪ منذ عام ٢٠١٧، شملت زيادة بنسبة ٤,١٪ ما بين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، وهو ما يجسد التزاماً قوياً بالتنوع (انظر بيانات القوى العاملة، الشكلان ٥ و ٦).

٩- وتحقّق التكافؤ بين الجنسين في موظفي المنظمة البالغ عددهم ٨٥٦٩ موظفاً (٤٩,٧٪ من الإناث و ٥٠,٣٪ من الذكور) (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ١٣ و ٣ب والشكل ١٣).

١٠- وبين كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، زاد تمثيل الإناث في الفئات الفنية والفئات العليا من ٤٧,٩٪ إلى ٤٨,٥٪. وتمثلت الرتب التي سجّلت أهم الزيادات في النقاط المئوية في الرتبة ف-٣ (٠,٧+) وف-٤ (٠,٨+) وف-٦ ومد-١ (٣+)، في حين ظلت أكبر الفجوات بين الجنسين في الرتبة مد-٢ (٢٤,٥٪ من الإناث) وف-٦ ومد-١ (٣٧,٣٪) (انظر بيانات القوى العاملة، الجدولان ٣ج و ٣هـ والشكلان ٣ب و ٣د). وسيبقى الإجراءان اللذان اعتمدًا للتوظيف في عام ٢٠٢٣ بهدف تعزيز تمثيل المرأة ساريين حتى يتحقّق التكافؤ بين الجنسين في الرتب التي تمثل فيها المرأة حالياً تمثيلاً ناقصاً.

١١- وخلال السنوات الأربع الماضية، ارتفعت النسبة المئوية للمتقدمات للوظائف من ٣١,٤ إلى ٣٢,١، ويرجع ذلك جزئياً إلى تدابير التوظيف المؤقتة، وتضمين بيانات التنوع في إشعارات الشواغر، والتأكيد العلني على الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويعكس التقدّم المحرّز التزام المنظمة بتحقيق توازن أفضل بين الجنسين في التوظيف (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١١أ).

١٢- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٥، بلغت نسبة النساء بين رؤساء المكاتب القطرية ٣٣,٩٪ (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤: ٣١,٧٪) (انظر بيانات القوى العاملة، الشكل ٣ج).

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

١٣- تسببت الأزمة المالية في تعليق برنامج التدريب العالمي منذ نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٢٥. وبذلك، انخفض عدد المتدربين الداخليين مع انتهاء العقود.

١٤- وانخفضت النسبة المئوية للمتدربين الداخليين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل من ٦٣,١٪ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤ إلى ٥٥,٦٪ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥. واستمر تجاوز الغاية المحددة في القرار ج ص ٧١ع-١٣ (٢٠١٨) بشأن استقدام ما لا يقل عن ٥٠٪ من المتدربين من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل. وسوف تفتح الأمانة برنامج التدريب مجدداً في الربع الثاني من عام ٢٠٢٦.

إدارة الأداء

١٥- عُقِّت جميع مبادرات تحسين إدارة الأداء في عام ٢٠٢٥ نتيجة لعملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم؛ وسوف يُعاد النظر فيها في عام ٢٠٢٦، تماشياً مع توصيات تقييم نظام إدارة الأداء في المنظمة. ومن المرتقب إطلاق وحدة لإدارة الأداء في إطار نظام إدارة الأعمال الجديد لتحل محل الأداة الحالية ضمن الموجة الثانية من تنفيذ نظام إدارة أعمال الموارد البشرية.

تعلم الموظفين

١٦- في عام ٢٠٢٥، شملت مبادرات تعلم الموظفين وتطوير مساهم المهني أكثر من ١٠ ٠٠٠ مشارك من جميع المكاتب الرئيسية في حلقات تدريبية، وندوات إلكترونية بين الوكالات، ودورات للتوجيه الفردي. وقدمت هذه الخدمات مدربون داخليون مؤهلون ومستشارون متخصصون في تطوير المسار المهني، وقد صُمِّمت على نحو يدعم الموظفين المتأثرين بإعادة ترتيب أولويات المنظمة ويسهل وصولهم إلى منصات التوظيف الخارجية.

١٧- ونتيجة لمبادرات التعلم العالمية مجموعة واسعة من الدورات التدريبية الداخلية والخارجية في مجالات متعددة، مثل الإدارة والتمويل والمخاطر والمهارات الرقمية وثقافة مكان العمل، وتكمّلها دورات التدريب اللغوي ودعم الانتقال بين المسارات المهنية. وتتيح منصة النظام العالمي لإدارة التعلم (iLearn) خدماتها إلى أكثر من ٢٨ ٠٠٠ مستخدم، وتقدّم أكثر من ٣٧ ٠٠٠ دورة تدريبية إلزامية في مواضيع تشمل الأخلاقيات والأمن ومنع سوء السلوك، وبلغت معدلات إكمال التدريب ما بين ٨٧٪ و ٩٧٪.

١٨- وقد سجلت المنصة، في عام ٢٠٢٥، أكثر من ٢٩٢ ٠٠٠ مشاهدة فيديو، في ظل معدلات مشاركة قوية في مجالات القيادة، والذكاء الاصطناعي، وإدارة المشاريع، واليقظة الذهنية، والتواصل. وشمل برنامج انتقال القوى العاملة بين مسارات العمل أكثر من ٥٣٠٠ موظف، ونتج عنه ما يزيد على ١٧ ٠٠٠ سجل تعليمي و ٩٥٠٠ حالة إكمال للتدريب، وأسهم في تدريب ٧٤٥١ موظفاً على نظام إدارة الأعمال الجديد.

١٩- وأدرجت أكاديمية منظمة الصحة العالمية تعلم الموظفين في استراتيجيتها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦. وأثناء المائدة المستديرة لتطوير الموظفين والتعلم، التي عُقدت في شباط/فبراير ٢٠٢٦، وبالتعاون مع مسؤولي التنسيق الإقليميين ودائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب، حُدِّت أولويات تعلم استراتيجية جديدة لعامي ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧ استناداً إلى نتائج تقييم احتياجات التعلم والتطوير الذي أُجري في الربع الثالث من عام ٢٠٢٥.

٢٠- ومنذ استهلال برنامج التوجيه الأولي العالمي "تعرف على منظمة الصحة العالمية" (وهي تجربة رقمية للالتحاق بالعمل تكمل برامج التوجيه الأولي في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية) في أيار/مايو ٢٠٢٥، تمكّن نحو ٢٦٤ موظفاً من الوصول إليه من خلال منصة النظام العالمي لإدارة التعلم (iLearn).

٢١- وفي عام ٢٠٢٥، شارك ١٢٧٣ موظفاً في أنشطة التواصل الفعال وبرنامج اللغات العالمي، الذي يغطي جميع لغات الأمم المتحدة الست، إلى جانب الألمانية والبرتغالية. وكان الطلب مرتفعاً بوجه خاص على دورات التواصل والكتابة باللغة الإنكليزية.

التنقل

٢٢- كان للأزمة المالية الجارية تأثير مباشر على أطر تنقل موظفي المنظمة، لاسيما السياسة العالمية للتنقل الجغرافي. ولم يكن بالإمكان المضي في عملية التنقل لعام ٢٠٢٥ وفق الخطة المقررة، بسبب إعادة الهيكلة التنظيمية والقيود على الموارد. ومع ذلك، استمر نقل الموظفين، خاصة من خلال عملية إعادة الانتداب العالمية، التي تُستخدَم لتحديد فرص التعيين الممكنة للموظفين المؤهلين الذين تُلغى وظائفهم أثناء عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم، وكذلك من خلال القنوات المعتادة لإعادة التعيين، سواء داخل الأقاليم أو فيما بينها، بما في ذلك نقل مواقع الوظائف في إطار عملية إعادة الهيكلة.

٢٣- وعلى الرغم من وقف العمل بالسياسة العالمية للتنقل الجغرافي، فلا تزال المنظمة ملتزمة بمبادئ التنقل في الممارسة العملية، مع إعطاء الأولوية للاحتفاظ المواهب الداخلية، وملء الأدوار الأساسية على المستوى القطري، وضمان استمرارية العمليات. والمنظمة بصدد إعادة النظر أيضاً في كيفية ومواعيد إعادة إطلاق مبادرة التنقل فور استقرار الأوضاع المالية.

العدل الداخلي

٢٤- تواصل وظائف المساءلة الرئيسية تعزيز تسوية القضايا المتعلقة بالسلوك المُسيء بالوسائل غير الرسمية، عن طريق المقارنة المرجعية بأفضل ممارسات المنظمات الدولية. واستناداً إلى ذلك، يجري إعداد مقترح لضمان معالجة الشكاوى بسرعة وإنصاف أكبر، على أيدي أصحاب المصلحة الملائمين، في سبيل ترسيخ بيئة عمل يسودها الاحترام والأمان.

٢٥- وتواصل الأمانة رصد عملية إصلاح نظام العدل الداخلي التي أُطلقت في عام ٢٠١٦. وقد أسفرت العملية عن تحسينات ملحوظة، ومنها زيادة التركيز على التسويات غير الرسمية واستخدام الاستعراضات الإدارية لتعزيز الشفافية والنزاهة في تسوية المنازعات. وقد شهد الطلب على الاستعراضات الإدارية ارتفاعاً حاداً في أعقاب عملية تحديد الأولويات وإعادة التنظيم، إذ قُدِّم أكثر من ٢٥٠ طلباً في عامي ٢٠٢٥ و ٢٠٢٦ حتى تاريخه مقارنةً بمتوسط ٦٠ طلباً سنوياً في السنوات السابقة. ومع ذلك، انخفضت نسبة قرارات الاستعراضات الإدارية التي طُعن عليها أمام هيئة الطعون العالمية انخفاضاً كبيراً. وللتعامل مع هذا الارتفاع الحاد، اتخذت تدابير لزيادة قدرة فريق الاستعراضات الإدارية وتعزيز الكفاءات في عملية الاستعراضات الإدارية.

٢٦- وتواصل الأمانة، في إطار التزامها المستمر بالشفافية والمساءلة في المسائل المتعلقة بسوء السلوك، نشر الخلاصة الوافية للمسائل المتعلقة بسوء السلوك، المتاحة بالإنكليزية على البوابة الإلكترونية للدول الأعضاء^٥ وعلى صفحة المساءلة على موقع المنظمة الإلكتروني تحت القسم المعنون "سوء".^٦ وتتضمن الخلاصة الوافية ملخصات مُغفلة الهوية لجميع الحالات التي شملتها المذكرات الإعلامية بشأن المسائل المتعلقة بسوء السلوك الصادرة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ وما بعده، ويجري تحديثها على أساس ربع سنوي.

أساليب التعاقد

٢٧- عُقِّت عملية إصلاح أساليب التعاقد في عام ٢٠٢٥، وتعكف دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب حالياً على تقييم قدرتها على استئناف العمل عليها بوصفها واحدة من أولوياتها السياسية للتثائية ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

٥ انظر [البوابة الإلكترونية للدول الأعضاء](#) [بالإنكليزية] (تم الاطلاع في ٩ نيسان/أبريل ٢٠٢٦).

٦ انظر ["سوء السلوك"](#) [بالإنكليزية] (تم الاطلاع في ٩ نيسان/أبريل ٢٠٢٦).

العمليات العالمية للموارد البشرية

٢٨- في عام ٢٠٢٥، عالج فريق العمليات العالمية للموارد البشرية ٢٣٥ ٠٠٠ معاملة وتمكن من تسوية ٥١٠٠ حادثة. ووسّع الفريق دوره لكي يشمل دعم عملية إعادة التنظيم وإعادة الهيكلة في المنظمة. وقد حُسّن الامتثال لاتفاقات مستوى الخدمة لتصل نسبته إلى ٩٦,٤٥٪، بعد أن كانت ٩٠٪ في عام ٢٠٢٤.

٢٩- واستمرراً لتحسين تجربة الموظفين، أعدّ الفريق رسوماً بيانية معلوماتية وأدوات سمعية وبصرية لتوضيح استحقاقات الموظفين وبدأ في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتسريع وتيرة معالجة الاستحقاقات الخاصة بسلف استئجار المساكن والإعانات ومنح التعليم. وقد أدت هذه الابتكارات إلى تقليص كبير في مدة التنفيذ.

برنامج الاحترام في مكان العمل

٣٠- في عام ٢٠٢٥، قدّم برنامج الاحترام في مكان العمل الدعم الأساسي في فترة شهدت تغيرات تنظيمية كبيرة، وهو ما أسهم في تهيئة بيئة عمل يسودها الاحترام تركز على القيم ومأمونة للصحة النفسية على مستويات المنظمة الثلاثة، وفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ومن خلال منصة الاحترام والأمن والصحة في بيئة العمل، نظم البرنامج جلسات مصممة خصيصاً، وقدّم أدوات عملية ودعماً منسقاً على نطاق الوظائف، لضمان حصول الموظفين المتأثرين بعملية إعادة الهيكلة على مساعدة محددة الأهداف تتمثل في إجراء حوار، وموارد محدّدة الأهداف، وتعاون مع الأفرقة المعنية بدعم الانتقال وثقافة مكان العمل. وتعمل المنصة على تيسير التعاون على نطاق الوظائف، بدمج إسهامات الإدارات والمكاتب الرئيسية لتوفير إطار دعم منسق وشامل.

٣١- وكان افتتاح مركز دعم انتقال القوى العاملة بين المسارات المهنية في نيسان/ أبريل ٢٠٢٥ من بين الإنجازات الرئيسية.

الرفاه في مكان العمل

٣٢- في عام ٢٠٢٥، واصلت دائرة الدعم التشغيلي وإدارة الأمن وخدمات الصحة والرفاه تعزيز الصحة والسلامة المهنية، في ظل قلة الموارد والمرحلة الانتقالية التي تمر بها المنظمة. وركزت على تقديم الدعم الاجتماعي المحدّد الأهداف على مستوى الفرد والفريق والمنظمة، مع معالجة المخاطر النفسية والاجتماعية الناشئة ودعم الأدوار الوظيفية والإدارية. وشهدت الدائرة، إلى جانب أنشطتها المعتادة، زيادة في الطلب المتعلق بالمرحلة الانتقالية، شملت زيادة في حالات الإجازات المرضية الأكثر تعقيداً، وقدّمت المساعدة لبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية لضمان إتاحة الرعاية أثناء تنقلات الموظفين إلى مواقع جديدة. ووُضعت الصيغة النهائية لأول برنامج داخلي للتعلّم الإلكتروني يتناول الصحة النفسية في مكان العمل (تسع وحدات تدريبية)، وسوف يُتاح قريباً على منصة النظام العالمي لإدارة التعلّم (iLearn). ووُضعت بروتوكولات لإدارة الحالات الشديدة المخاطر وللتواصل مع الموظفين أثناء إجازاتهم المرضية وإجازة الوالدين، بالتعاون مع دائرة الموارد البشرية وإدارة المواهب. وأكدت وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أيضاً أهمية إتاحة إحصاءات الإجازات المرضية لمتخذي القرار وأصحاب المصلحة المعنيين في سياق إدارة صحة الموظفين، مع التأكيد على أهمية هذه المعلومات في اتخاذ القرارات المستنيرة.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة العالمية

٣٣- الجمعية مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم توجيهات فيما يتعلق بالسؤال التالي:

- ما المجالات المبيّنة في التقرير التي ينبغي للأمانة أن تركز عليها باعتبارها أولويات؟