

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 في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، ويركّز على الركائز الثلاث لاستراتيجية الموارد البشرية، وهي: اجتذاب المواهب، واستبقاؤها، وتهينة بيئة العمل المواتية لها. ويتسم هذا التقرير بمزيد من الإيجاز مقارنة بالتقارير السابقة، ويُلخص الاتجاهات الرئيسية مع التزامه بالحد الأقصى المقرّر لعدد الكلمات.^١ ويمكن الآن الاطلاع على بيانات القوى العاملة التي كانت تُدرج قبل ذلك في التقرير على بوابة الدول الأعضاء في المنظمة،^٢ لضمان الإتاحة المبسّطة للأرقام والرؤى الأساسية.

الاتجاهات المسجلة في القوى العاملة

٢- في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، ظل عدد موظفي المنظمة^٣ مستقرّاً نسبياً، حيث بلغ ٩٤٦٣ موظفاً (مقابل ٩٤١٩ موظفاً في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣). ويتخذ الموظفون مواقعهم في ١٤٤ بلداً، بالنسب التالية: المقر الرئيسي (٢٧,٥٩٪)، بانخفاض قدره نقطة مئوية واحدة مقارنة بكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣؛ والإقليم الأفريقي (٢٦,٩٩٪)؛ وإقليم شرق المتوسط (١٥,١٥٪)؛ والإقليم الأوروبي (١٠,٤٢٪)؛ وإقليم جنوب شرق آسيا (٨,٩٠٪)؛ وإقليم غرب المحيط الهادئ (٧,١٩٪)؛ والمركز العالمي للخدمات المشتركة (٣,١٤٪)؛ والبرامج الخاصة (٠,٦٢٪) (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١ والشكل ١).

٣- وانخفض المكوّن المهم الآخر للقوى العاملة، أي المنتسبين للمنظمة (الذين كان يُشار إليهم فيما سبق بالعاملين غير الموظفين)، انخفاضاً كبيراً. وفي الفترة من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، انخفض عدد الاتفاقات بشأن أداء العمل بنسبة ٣٩,٩٪، من ٣٥٨٢ (ما يعادل ٨١٤ فرداً من العاملين بدوام كامل) إلى ٢١٥٤ (ما يعادل ٣٧١ فرداً من العاملين بدوام كامل) - بانخفاض بنسبة ٥٤,٥٪ فيما يعادلها من العاملين بدوام كامل.

١ انظر الوثيقة م٦/١٣٦، الفقرة ٩، والوثيقة م٣٣/١٥٤ إضافة ١، الفقرة ٢٢.

٢ انظر [الموقع الإلكتروني الخاص بالقوى العاملة](#) (تم الاطلاع في ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٥).

٣ بما في ذلك الموظفون في البرامج الخاصة، والاتفاقات التعاونية التي تستضيفها المنظمة؛ وباستبعاد موظفي الوكالة الدولية لبحوث السرطان والكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي تديرها المنظمة، وموظفي منظمة الصحة للبلدان الأمريكية (انظر الوثيقة SPBA19/10).

٤- وانخفض عدد الاستشاريين بنسبة ١٥,٨٪ من ٦٣١١ (ما يعادل ٢٣٩٨ فرداً من العاملين بدوام كامل) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ إلى ٥٣١٧ (ما يعادل ١٧١٧ فرداً من العاملين بدوام كامل) في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٢٨,٤٪. وانخفض عدد اتفاقات الخدمة الخاصة بنسبة ٢٪، من ٥٦٠٦ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ إلى ٥٤٩٤ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤ (انظر بيانات القوى العاملة - الجدول ٢٠).

٥- وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، كان توزيع الموظفين على جميع مستويات المنظمة مقارنة بتوزيعهم في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣ على النحو التالي: انخفضت النسبة في المقر الرئيسي من ٢٩,٢٪ إلى ٢٨,٢٪؛ وفي المركز العالمي للخدمات المشتركة من ٣,٢٪ إلى ٣,١٪؛ وزادت في المكاتب الإقليمية من ٢٣,٨٪ إلى ٢٤٪؛ وفي المكاتب القطرية من ٤٣,٨٪ إلى ٤٤,٧٪ (انظر بيانات القوى العاملة، الشكل ٢).

٦- وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، مثلت تكاليف الموظفين وسائر العاملين ٣٤٪ من مجموع النفقات. وبلغ مجموع تكلفة الموظفين ١٢٩٣ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢٤، بزيادة بنسبة ٤٪ (٥١ مليون دولار أمريكي)، ونتج ذلك في المقام الأول عن الزيادة في تكاليف العاملين الآخرين والزيادة الطفيفة في عدد الموظفين التي عوضتها جزئياً مكاسب اكتوارية من استحقاقات الموظفين.

٧- وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، كان ٤٧,٢٪ من البلدان ضمن النطاق المرغوب فيه، وكان ٢٢,٨٪ منها ممثلاً تمثيلاً زائداً، و ٢١,٣٪ غير ممثل، و ٨,٦٪ ممثلاً تمثيلاً ناقصاً. ولا يوجد في إقليم جنوب شرق آسيا بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً (انظر بيانات القوى العاملة - الجداول ٤ و ٥ و ٦ والشكلان ٤ و ٥).

٨- وفيما يتعلق بالتنوع الجغرافي، يتجلى التقدم المُحرز على نحو أوضح في الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً التي انخفضت نسبتها من ٣٢,١٪ في تموز/ يوليو ٢٠١٧ إلى ٢٩,٩٪ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤.

٩- فمن عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٤، سُجِّل اتجاه إيجابي نحو زيادة تمثيل البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في الأدوار المهنية الطويلة الأجل (من ٤٧,٧٪ إلى ٥٢,٩٪). وارتفعت النسبة المئوية للمديرين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل بمقدار ١٥ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٧، ما يدل على إحراز تقدّم في تنوُّع القيادة العليا. وفي المقر الرئيسي، بلغت الزيادة ١٦,٣ نقطة مئوية، ويجسّد ذلك الالتزام القوي بالتنوع (انظر بيانات القوى العاملة - الشكلان ٥ و ٦).

١٠- وقد تحقق التكافؤ بين الجنسين في موظفي المنظمة البالغ عددهم ٩٤٦٣ موظفاً (٥٠,١٪ من الإناث و ٤٩,٩٪ من الذكور)، كما تحقّق في الفئتين التاليتين: الفئة الفنية والفئات العليا (٤٩٪ من الإناث) وفئة الخدمات العامة (٥٤,٢٪ من الإناث). وتوجد أغلبية من الذكور في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين (٥٦,٨٪) وأغلبية من الإناث في الرتب الدنيا (ف-١ وف-٢ وف-٣) من الفئة الفنية (انظر بيانات القوى العاملة - الجدولان ٣-أ و ٣-ب والشكل ٣-أ).

١١- ومن تموز/ يوليو إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، ارتفع تمثيل الإناث في الفئة الفنية والفئات العليا من ٤٧,٦٪ إلى ٤٧,٩٪. وسُجِّلَت أهم الزيادات في النقاط المئوية في الرتبة ف-١ (١٥+) وف-٢ (٢,٥+) وف-٣ (١,١+) وف-٥ (٠,٤+)، في حين ظلت أكبر الفجوات بين الجنسين في الرتبة مد-٢ (٣٠,٣٪ من الإناث) وف-٦/مد-١ (٣٤,٣٪) (انظر بيانات القوى العاملة - الجدولان ٣-ج و ٣-هـ والشكلان ٣-ب و ٣-د).

١٢- واتخذ إجراءان للتوظيف في عام ٢٠٢٣ بهدف تعزيز تمثيل المرأة. فُيْعِد فتح الوظائف الشاغرة إذا كان عدد المتقدمات أقل من ٣٠٪ أو كانت القوائم المختصرة لا تتضمن امرأتين على الأقل. وسوف يستمر هذان التدبيران إلى أن يتحقق التكافؤ بين الجنسين في الرتب الناقصة التمثيل. وشكّلت النساء ٥٣,٨٪ من جميع التعيينات التي استُكملت في الفترة المشمولة بالتقرير، من كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤ إلى كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، وشهد الإقليم الأفريقي زيادة كبيرة من ٢٣,٥٪ إلى ٤٢,٦٪ في الفئة الفنية الدولية (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١٢).

١٣- وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، ارتفع عدد المتقدمات إلى الوظائف من ٣٦ ٢٣١ إلى ٧٠ ١٢٣ بزيادة بنسبة ٨٠٪ في عام ٢٠٢٤ (بينما زاد عدد طلبات الموظفين بنسبة ٢٥٪). وأسهم في هذا التقدم تدابير التوظيف المؤقتة، والبيانات بشأن التنوع في إعلانات الوظائف الشاغرة، والتعريف بالجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين التي تجسّد التزام المنظمة بتحقيق مزيد من التوازن في عملية استقدام الموظفين (انظر بيانات القوى العاملة، الجدول ١١-أ).

١٤- وفي ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، بلغت نسبة النساء بين رؤساء المكاتب القطرية ٣١,٧٪، ما يُمثّل انخفاضاً مقارنةً بالنسبة المسجّلة في تموز/ يوليو ٢٠٢٤ (٣٣,١٪) (انظر بيانات القوى العاملة - الشكل ٣-ج).

١٥- وتواصل الأمانة اتخاذ خطوات لزيادة عدد النساء المؤهلات في قائمة رؤساء المكاتب القطرية كما اتضح خلال عمليات الاختيار التي أجريت في عام ٢٠٢٢ وفي عام ٢٠٢٣، والتي اختتمت بحلول منتصف عام ٢٠٢٤. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٤، شكّلت النساء ٣٨٪ من المرشحين المدرجة أسماؤهم في قائمة رؤساء المكاتب القطرية، وشكّل ذلك زيادة طفيفة.

١٦- وفي بداية عام ٢٠٢٤، خضع ستة وأربعون مرشحاً لتقييم أجرته ثلاثة مراكز لتقييم ممثلي المنظمة بالتعاون مع مقدم جديد للخدمات. ونُشرت النتائج في نهاية عام ٢٠٢٤، وكانت التعليقات على التصميم والشكل الجديدين إيجابية.

الاتجاهات المسجّلة في استقدام الموظفين

١٧- في إطار خطة التحول التي وضعتها المنظمة، حُدّدت غاية استكمال عملية استقدام الموظفين للتعيينات المحددة المدة والمؤقتة في غضون ١١٢ يوماً تقويمياً (٨٠ يوم عمل)، مع تركيز الجهود في المقام الأول على تحسين خدمات فرز المرشحين وتعزيز كفاءة عمليات الاختيار.

١٨- ونفّذت المنظمة مشروعاً تجريبياً في الفترة من حزيران/ يونيو إلى أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤ لتقييم جدوى استخدام إحدى أدوات الذكاء الاصطناعي القابلة للتهيئة وفعاليتها، في استقدام أصحاب المواهب وإدارتهم من أجل تبسيط عملية فرز المرشحين وتحسينها. وتهدف هذه المبادرة إلى الحد من التأخير في إلحاق المرشحين ذوي المؤهلات الرفيعة بالعمل، الذي ينتج عن الفرز اليدوي الذي يستغرق وقتاً طويلاً. ومن شأن هذه المبادرة أن تحسّن نوعية المرشحين المدرجين في القوائم النهائية بالتوفيق بين مهارات المرشحين وخبراتهم ومتطلبات الوظيفة توفيقاً دقيقاً، والحد من التحيز.

١٩- وظلت المُدد المستغرقة على الصعيد العالمي في عملية استقدام الموظفين ثابتة نسبياً. ففي عام ٢٠٢٢، بلغ متوسط المدة ١٦٣ يوماً. وفي عام ٢٠٢٣، انخفض المتوسط السنوي إلى ١٤٤ يوماً. وشهد عام ٢٠٢٤ عكس هذا الاتجاه بقدر طفيف، حيث بلغ المتوسط ١٥٤ يوماً تقويمياً في نطاق يتراوح بين ١٦ و ٣٨٦ يوماً، ونتج ذلك جزئياً عن الإبطاء المتعمد في استقدام الموظفين نتيجة لعدم وضوح المشهد المالي.

٢٠- ونظراً إلى القيود المالية، يُتوقع أن تتأثر أنشطة استقدام الموظفين بشدة في عام ٢٠٢٥.

البرنامج العالمي للتدريب الداخلي

٢١- تعرب الأمانة عن سرورها بتنوع المتدربين الداخليين الذي شهده عام ٢٠٢٤، وب نجاحها في اجتذاب المرشحات من الإناث.

(أ) وقع الاختيار على ١٢٢ متدرباً، أكثر من ٧٨٪ منهم من الإناث؛

(ب) كان ٦٣٪ من المتدربين الداخليين من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل؛

(ج) شكّل المرشحون من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل ٦٥٪ من جميع المتدربين الداخليين المكلفين في المقر الرئيسي، و ١٠٠٪ من جميع المتدربين الداخليين المكلفين في الإقليم الأفريقي والإقليم الأوروبي، و ٥٠٪ من جميع المتدربين الداخليين المكلفين في إقليم شرق المتوسط، و ٣٥٪ من جميع المتدربين الداخليين المكلفين في إقليم غرب المحيط الهادئ (انظر بيانات القوى العاملة - الشكل ٧).

٢٢- ولزيادة جودة البرنامج، يجري رصد تنوع الجامعات التي يدرس فيها المتدربون.

إدارة الأداء

٢٣- تماشياً مع التوصيات الصادرة عن تقييم نظام إدارة الأداء في المنظمة، سوف تُستهل وحدة لإدارة الأداء في نظام إدارة الأعمال الجديد الذي سيحل محل الأداة الحالية. كما تعكف الأمانة على استعراض برنامج الاعتراف بالتميز لتعزيز أثره على إدارة الأداء والتكامل بينهما. وسيكون الخيار الجديد لاستقاء الآراء من جميع الجهات متسقاً مع وحدة إدارة الأداء في نظام إدارة الأعمال الجديد. كما يجري استكشاف نظام للمعايرة بالتشاور مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى للنظر في اعتماد نموذج ملائم لاحتياجات المنظمة.

٢٤- ونظراً إلى القيود المالية، يُتوقع أن تتأثر التحسينات في أنشطة إدارة الأداء بشدة في عام ٢٠٢٥.

تعلّم الموظفين وتنمية مهاراتهم

٢٥- يستمر تنفيذ برنامج مسارات القيادة بقيادة الإقليم الأفريقي، في جميع المكاتب الرئيسية، طوال الثنائية.

٢٦- وتشمل مبادرات التعلّم العالمية إتاحة أكثر من ١٦ ٠٠٠ دورة تدريبية على منصّة "لينكد إن" للتعلّم؛ وتوجيه المديرين؛ ودورات في إدارة المشاريع والمشتريات العالمية وإدارة الأداء، والتوعية بشأن الإعاقة وإدماج ذوي الإعاقة. وضمت المبادرات الإقليمية مجالات مثل بناء القدرات لممثلي المنظمة، وتعبئة الموارد ومشاركة الجهات المانحة، والتخطيط الاستراتيجي الفطري، وإدارة النزاعات.

٢٧- وتتميز معدّلات إنجاز التدريب الإلزامي في المنظمة بالقوة، إذ تتراوح بين ٨٩٪ و ٩٣٪ للدورات التدريبية الخاصة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما، وأمن الفضاء الإلكتروني.

٢٨- وستضطلع أكاديمية منظمة الصحة العالمية بدور رئيسي في بناء قدرات القوى العاملة في مجال الصحة على الصعيد العالمي وفي موظفي المنظمة نفسها. ولن تسهم في بناء قوى عاملة أكثر خبرةً وتأهيلاً وموهبةً في المنظمة فحسب، بل وفي إيجاد مكان عمل يتيح لموظفي المنظمة أن يحققوا كامل قدراتهم وأن يبذلوا قصارى جهدهم. وستكون أكاديمية منظمة الصحة العالمية مركز التعلّم الرئيسي للمنظمة. ومن بين الأنشطة العديدة التي نفّذتها الأكاديمية، حلقة دراسية عن التميز في مجال القيادة ضمت ٢٥٠ من كبار المديرين على نطاق المنظمة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٤.

٢٩- ونفّذت مجموعة كبيرة من المبادرات الخاصة بتنمية قدرات الموظفين والمبادرات الابتكارية على صعيد العالم، تتعلق بتعزيز بيئة عمل تعاونية يسودها الاحترام بممارسة الذكاء العاطفي، والإدلاء بالتعليقات واستقاء الآراء، واتّباع نهج إدارة التغيير، والربط الشبكي، وإدارة النزاعات، في الأفرقة وفي المحادثات.

٣٠- ويُسكّل برنامج المنظمة العالمي للإرشاد جزءاً من نهج إنمائي تنظيمي لدعم الموظفين في تطوير المسار المهني والتعلّم أثناء العمل وتبادل المعارف وبناء القدرات. ويضم حالياً ٢١٨ مرشداً. وفي عام ٢٠٢٤، عزّز البرنامج مشاركة الموظفين والتعلّم من الأقران والتعاون بينهم. ودعم التدريب على أيدي الخبراء الأداء والقيادة، ووضع نهج تدريبي عالمي تحت إشراف أكاديمية المنظمة.

٣١- كما وُضع إطار وهيكلي رفيعا المستوى لإدارة المسارات الوظيفية وُحْدَتْ، بالتركيز على مسارين وظيفيين في المنظمة، وهما: المسار التقني والمسار التشغيلي. وُضِعَتْ مسارات وظيفية جديدة لمجموعات وظائف مختلفة، بما في ذلك المسارات المتعلقة بوظائف الحضور الفُطري الأساسي الذي يمكن التنبؤ به، التي اعتمدت بشأنها توصيفات وظيفية جديدة وأُرسلت إلى جميع المكاتب الرئيسية.

٣٢- وفي عام ٢٠٢٤، انضم ٩٥ موظفاً إلى ثلاثة برامج للتوجيه الأولي في المقر الرئيسي، تضمنت عرض الرؤى من قبل ٤٠ مقدماً للعروض. وسيبدأ برنامج التوجيه الأولي العالمي الذي أُعد بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، في عام ٢٠٢٥. وفي شهر أيلول/سبتمبر، استضاف المكتب الإقليمي لأفريقيا حلقة عمل حول استخدام الذكاء الاصطناعي في التعلم، واستكشف إمكاناته في مجال التوجيه والإرشاد والإشهاد.

التنقل

٣٣- أغلقت العملية الخاصة بعام ٢٠٢٣ في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤، وشملت التوصيات ٥٩ مرشحاً، وافق ٤١ منهم على تغيير مقر العمل. وقُسمَت التحركات بالتساوي بين المكاتب الرئيسية وفي داخلها. وعُرضت العملية الخاصة بعام ٢٠٢٥ في لقاء مفتوح أُقيم في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤، بدعم من المدير العام والمديرين الإقليميين. وما زال التنقل الجغرافي العالمي الإلزامي المُدار على جدول أعمال المنظمة، رهناً بالسياق المالي الحالي، واستناداً إلى العملية المُنفذة في عامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤.

العدل الداخلي

٣٤- تعمل وظائف المساءلة الرئيسية على تعزيز تسوية القضايا المتعلقة بالسلوك المُسيء بالوسائل غير الرسمية، عن طريق المقارنة المرجعية بأفضل ممارسات المنظمات الدولية لضمان التدخل الإداري الفعّال. واستناداً إلى عملية المقارنة المرجعية، تجري مناقشة اقتراح لضمان معالجة الشكاوى بسرعة وإنصاف، على أيدي أصحاب المصلحة الملائمين، في سبيل تعزيز بيئة عمل يسودها الاحترام والأمان.

٣٥- وتواصل الأمانة رصد أثر عملية إصلاح نظام العدل الداخلي التي استُهلّت في عام ٢٠١٦، وشملت التحسينات الناتجة عنها زيادة التركيز على التسوية الإدارية للمنازعات التي أدت إلى انخفاض كبير في عدد الطعون المقدمة إلى هيئة الطعون العالمية والشكاوى المقدمة إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وبعد استعراض نظام العدل الداخلي في عام ٢٠٢٢، أعدت إدارة الموارد البشرية والمواهب خطة تنفيذ لمعالجة التوصيات بالتنسيق الوثيق مع جميع أصحاب المصلحة.

أساليب التعاقد

٣٦- صدر تقرير ختامي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢، يتضمن ست توصيات جامعة و ٢٧ توصية فرعية، ويستمر تطوير المشهد التعاقدى الجديد بما يتماشى معها. ويرتبط تنفيذ هذه المبادرة ارتباطاً وثيقاً بالمشهد المالي المتطور وقدرة إدارة الموارد البشرية والمواهب على تنفيذ التغييرات.

العمليات العالمية للموارد البشرية

٣٧- في عام ٢٠٢٤، نجح فريق العمليات العالمية للموارد البشرية المكلف بتقديم خدمات إدارة معاملات الموارد البشرية المركزية في ١٣٠ نوعاً من المعاملات، في معالجة نحو ٢٥٠ ٠٠٠ معاملة. وحقق الفريق الامتثال بنسبة ٩٠٪ في اتفاقات مستوى الخدمات، لضمان حسن توقيت تقديم الخدمات ودقته على مدار العام.

٣٨- ونُفِدت تدابير لخفض معدلات الرفض وتحسين تجربة المستخدم. ودعمًا لأوساط المستخدمين في تقديم المعاملات دون عناء، عرض الفريق عدداً من مقاطع الفيديو القصيرة التي تقدم تعليمات واضحة ورؤى عملية، وأدى ذلك إلى تحسين دقة تقديم المعاملات وسهولة الاستخدام بقدر كبير.

برنامج الاحترام في مكان العمل

٣٩- يُشجّع برنامج الاحترام في مكان العمل ثقافة مكان العمل التي تتماشى مع ميثاق قيم المنظمة، ويعزز الاحترام والأمان وشمول الجميع. وفي عام ٢٠٢٤، شارك أكثر من ١٠ ٠٠٠ مشارك على صعيد العالم من خلال المناقشات حول السلامة النفسية والرفاه وتسوية المنازعات. ولتعزيز الإتاحة، استهلّت أمانة برنامج الاحترام في مكان العمل منصة مخصصة لإضفاء الطابع المركزي على الموارد وعلى التعاون.

صحة الموظفين ورفاههم

٤٠- في عام ٢٠٢٤، واصلت إدارة صحة الموظفين ورفاههم تعزيز الصحة البدنية والنفسية للقوى العاملة. وتعمل فرقة العمل التابعة للمنظمة والمعنية بالصحة النفسية للموظفين ورفاههم والتي تشارك في رئاستها الإدارات الرئيسية، على تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة الخاصة بالصحة النفسية والرفاه والمبادئ التوجيهية المشتركة بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية. ويجري وضع خطة عمل منقّحة للحد من مخاطر الصحة النفسية في مكان العمل وتعزيز الدعم المقدم. كما يجري تنفيذ مشروع للتعلّم الإلكتروني ويتوافر الدعم المستمر في مجال الصحة النفسية من خلال الموظفين والمستشارين والأخصائيين النفسيين.

الخلاصة

٤١- نظراً إلى السياق المالي، ستعيد إدارة الموارد البشرية والمواهب مواءمة الأولويات لدعم انتقال المنظمة، وسيؤثر ذلك على معظم المبادرات المقررة لعام ٢٠٢٥.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٤٢- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

= = =