



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة



لجنة المالية

الدورة الحادية والثمانون بعد المائة

روما، 3-5 يونيو/حزيران 2020

تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين

يرجى توجيه أي أسئلة تقنية تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى:

السيد Sergio Arena
مدير شعبة رفاه الموظفين
برنامج الأغذية العالمي

بريد إلكتروني: sergio.arena@wfp.org

السيد Manoj Juneja
مساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد
ورئيس الشؤون المالية
برنامج الأغذية العالمي

بريد إلكتروني: manoj.juneja@wfp.org

يمكن طباعة هذه الوثيقة عند الطلب انسجامًا مع مبادرة منظمة الأغذية والزراعة للحد قدر المستطاع من أثرها على البيئة وتشجيع اتصالات أكثر براعة

ويمكن الاطلاع على هذه الوثيقة وعلى غيرها من الوثائق على موقع المنظمة www.fao.org

موجز تنفيذي

- ◀ تُعرض وثيقة "تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين" على المجلس التنفيذي للنظر فيها.
- ◀ ويُدرج الموجز التنفيذي لوثيقة "تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين" ضمن الوثيقة الرئيسية المقدمة إلى لجنة المالية لاستعراضها.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ يرجى من لجنة المالية أن تنتظر في وثيقة "تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين" وأن تقدم تعليقاتها بشأنها إلى المجلس التنفيذي لينظر فيها.

مشروع المشورة

- ◀ وفقاً للمادة الرابعة عشرة من النظام الأساسي لبرنامج الأغذية العالمي، تشير لجنة المالية في منظمة الأغذية والزراعة على المجلس التنفيذي للبرنامج بأن يحيط علماً بالوثيقة "تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين".

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 29 يونيو/حزيران – 3 يوليو/تموز 2020

World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي



البند 6 من جدول الأعمال

التوزيع: عام

WFP/EB.A/2020/6-B/1

التاريخ: 20 مايو/أيار 2020

مسائل الموارد والمالية والميزانية

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للموافقة

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين

مشروع القرار*

يوافق البرنامج المجلس على تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين للأسباب وبالمبالغ الموصوفة في الوثيقة WFP/EB.A/2020/6-B/1.

مقدمة

1- أعتاد برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) على العمل في بيئات خطيرة، بوصفه منظمة تستجيب لحالات الطوارئ. غير أن حالات الطوارئ تزداد بالمخاطر. ويعترف سجل المخاطر المؤسسية في البرنامج، بالمخاطر الصحية والأمنية التي يتعرض لها موظفو البرنامج في حالات الطوارئ، وخاصة فيما يتعلق "بعدم كفاية/عدم ملاءمة الاستثمار في صحة الموظفين، وأمنهم، وسلامتهم، وضماناتهم في مواجهة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز"،⁽¹⁾ بينما يعترف بالتزامات البرنامج الائتمانية بشأن تقييم "المخاطر المتعلقة بصحة الموظفين وسلامتهم وأمنهم في سياق أهمية البرامج وواجبه بتقديم الرعاية".⁽²⁾

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

(1) ترد "المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز" تحت الرقم 12 في سجل المخاطر المؤسسية لدى البرنامج.

(2) شعبة رفاه الموظفين هي الوحدة الرائدة في البرنامج فيما يتعلق بواجب الرعاية الذي يقوم به تجاه الموظفين. وهذه الشعبة، بوصفها وحدة متكاملة للصحة المهنية، تُلبّي احتياجات الرفاه الصحي والاجتماعي للموظفين بصورة فردية وجماعية، وذلك بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية، وشعبة الخدمات الإدارية، وشعبة الأمن.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيد S. Arena

السيد M. Juneja

مدير

مساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد

شعبة رفاه الموظفين

ورئيس الشؤون المالية

هاتف: 066513-6462

هاتف: 066513-2885

- 2- وقد أنشأ المجلس التنفيذي الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين (الحساب الخاص) في دورته السنوية لعام 2015 من أجل تمويل تنفيذ استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج (2015-2019) من خلال تخصيص عشرة ملايين دولار أمريكي من حساب تسوية دعم البرامج والإدارة (حساب التسوية)⁽³⁾. ثم وافق المجلس التنفيذي على تجديد موارد الحساب الخاص بمبلغ 8 ملايين دولار أمريكي في دورته الثانية لعام 2017.⁽⁴⁾
- 3- وقد نفذت موارد هذا الحساب الخاص بسبب حالة الطوارئ العالمية المتعلقة بكوفيد-19، بالإضافة إلى البرامج الحالية لصحة ورفاه الموظفين في المكاتب القطرية والمقر. والغرض من هذه الوثيقة هو التماس تخصيص مبلغ 8 ملايين دولار أمريكي من حساب التسوية لهذا الحساب الخاص حتى يتسنى له مواصلة تنفيذ برامج رفاه الموظفين التي تتصدى للمخاطر الصحية والأمنية التي تواجه موظفي البرنامج وأسراهم.

إطار رفاه الموظفين في البرنامج

- 4- تضع استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج (2015-2019) المخطط الذي يوضح كيف يعزز البرنامج ويرعى الرفاه البدني، والعقلي، والنفسي والاجتماعي للموظفين، مع التركيز على أوجه التآزر، وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة. وهذه الاستراتيجية توفر التوجيه على جميع المستويات (أي المجلس التنفيذي، والإدارة، والموظفين)، لتحمل المسؤولية عن تهيئة ودعم الظروف التي تمكن قوة عمل البرنامج من الاضطلاع بوظائفها على النحو الأمثل. وتهدف الاستراتيجية، من خلال ثلاثة أهداف رئيسية، إلى إيجاد توازن بين احتياجات البرنامج وموظفيه، وبذلك تمكن البرنامج من مواجهة التحديات المتزايدة، بينما يظل متيقظاً لآثارها على الموظفين وأسراهم.

- ◀ **الهدف 1: الرفاه الواحد: التركيز على الميدان.** الهدف من الرفاه الواحد هو توسيع البرامج الحالية الرامية لتعزيز الصحة والوقاية من الأمراض لتشمل جميع الموظفين في الميدان.
- ◀ **الهدف 2: تعزيز ثقافة مؤسسية عن الصحة.** لتعزيز اهتمام المنظمة بالصحة، يقوم البرنامج بإشراك المدراء والموظفين لممارسة سلوك استباقي ووقائي يحذب مستقبلاً يتميّز بانخفاض المخاطر الصحية، ويتمتع فيه السكان بصحة أفضل، وبناء منظمة أكثر تنافسية وأفضل أداء.
- ◀ **الهدف 3: تهيئة مكان عمل تمكيني وداعم.** ينفذ البرنامج سياسة للسلامة والصحة المهنيين تُساهم فيها شعبة رفاه الموظفين عن طريق تقديم خدمات شاملة تتعلق بصحة الموظفين ورفاههم، ولأسراهم إن أمكن. كما أن تعظيم أوجه التآزر مع أصحاب المصلحة المؤسسيين الآخرين يتيح للبرنامج تنفيذ هذه السياسة بصورة كاملة، ودعم منظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ سياساتها بشأن رفاه الموظفين.

- 5- وتتاصر شعبة رفاه الموظفين صحة ورفاه الموظفين داخل البرنامج وخارجه عبر خمس ركائز لاستراتيجية رفاه الموظفين: الصحة الطبية والعقلية؛ والصحة النفسية والاجتماعية؛ وبيئة العمل وظروف الإقامة؛ والسلامة؛ ورعاية القوة العاملة.
- 6- ويجري إعداد استراتيجية رفاه موظفي البرنامج للفترة 2020-2024 من خلال استعراض واسع لأصحاب المصلحة، بما في ذلك من خلال شبكات رفاه الموظفين الإقليمية، ولجان رفاه موظفي جميع مكاتب البرنامج القطرية تقريباً. ومن المتوقع أن توفر التوجيه في إطار نفس الركائز الواردة في استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج للفترة 2015-2019.

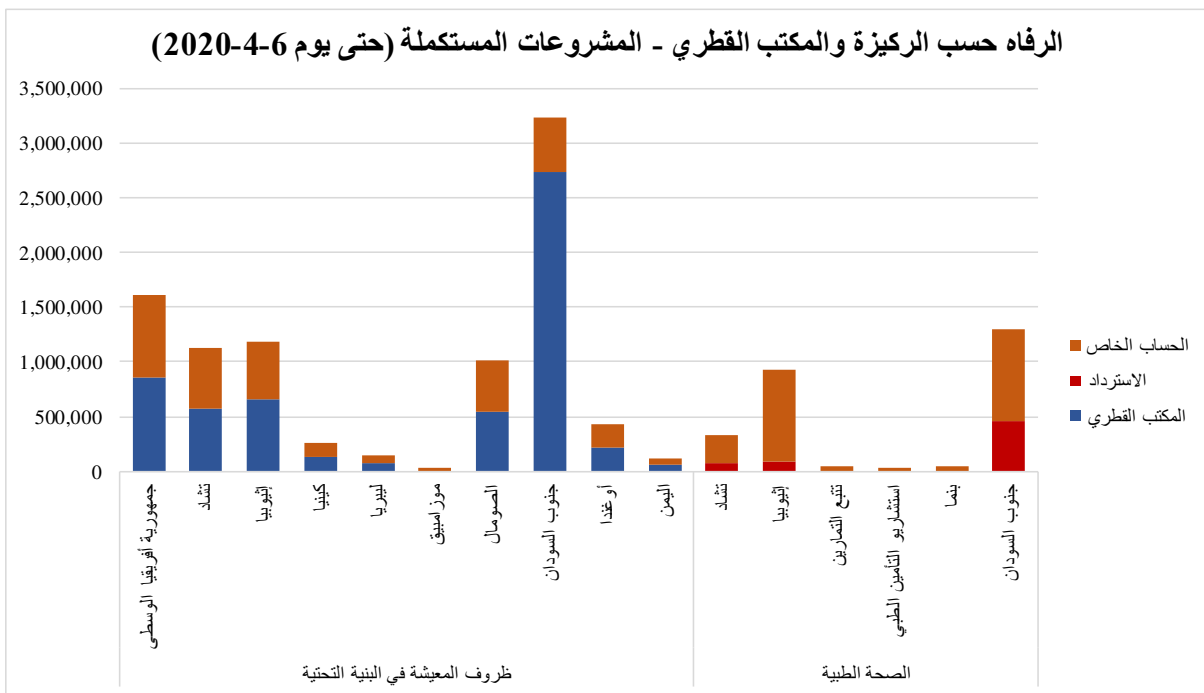
تمويل برامج رفاه الموظفين

- 7- كما أشير أعلاه، أنشأ المجلس التنفيذي الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين (الحساب الخاص) في دورته السنوية لعام 2015 لبدء تنفيذ استراتيجية رفاه الموظفين في البرنامج (2015-2019). وقد خصص المجلس التنفيذي 10 ملايين دولار أمريكي

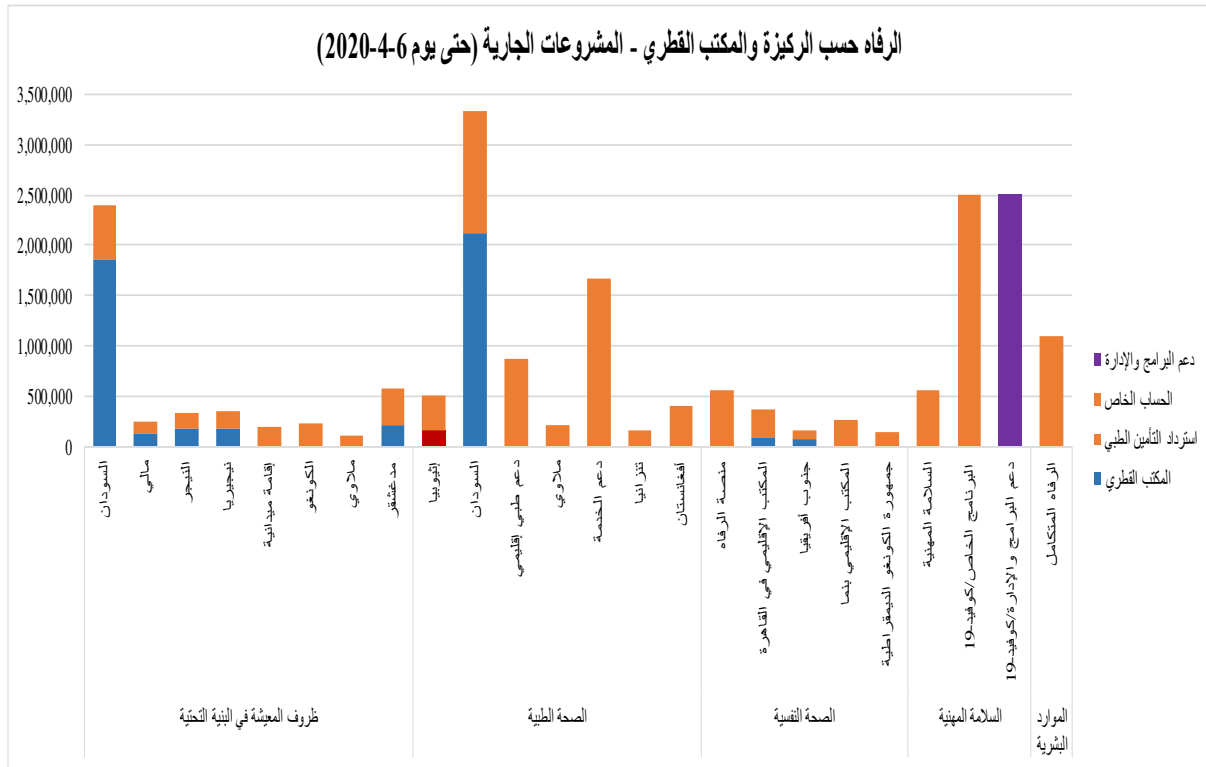
(3) WFP/EB.A/2015/6-D/1

(4) WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1*

- من حساب التسوية لبدء الأنشطة المتعلقة بدعم رفاه الموظفين. ووافق المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام 2017 على تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين بمخصص إضافي من حساب التسوية قدره 8 ملايين دولار أمريكي.
- 8- وبعد التشاور مع مساعد المدير التنفيذي، مدير إدارة تسيير الموارد، تم تفويض سلطة تخصيص الأموال من الحساب الخاص إلى مدير شعبة رفاه الموظفين.
- 9- ويقدم الحساب الخاص أموالاً على شكل منح أو قروض للمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، وشعب المقر، ومكاتب البرنامج الأخرى لدعم مبادرات رفاه الموظفين. وقام الحساب الخاص حتى الآن بعمليات تمويل مشتركة (أي بمساهمات من مكاتب قطرية، أو تسديدات من خطط التأمين الطبي المؤسسي) لبرامج رفاه في مجالات الفحص الوقائي، والتطعيم، والحصول على الرعاية، وتجديدات أماكن الإقامة ومحطات العمل. انظر الملحق الأول عن توزيع المبادرات التي تمت حتى الآن.
- 10- وتبين الأشكال البيانية التالية الإنفاق على المشروعات المكتملة والجارية حسب مصدر التمويل وركيزة استراتيجية رفاه الموظفين.⁽⁵⁾



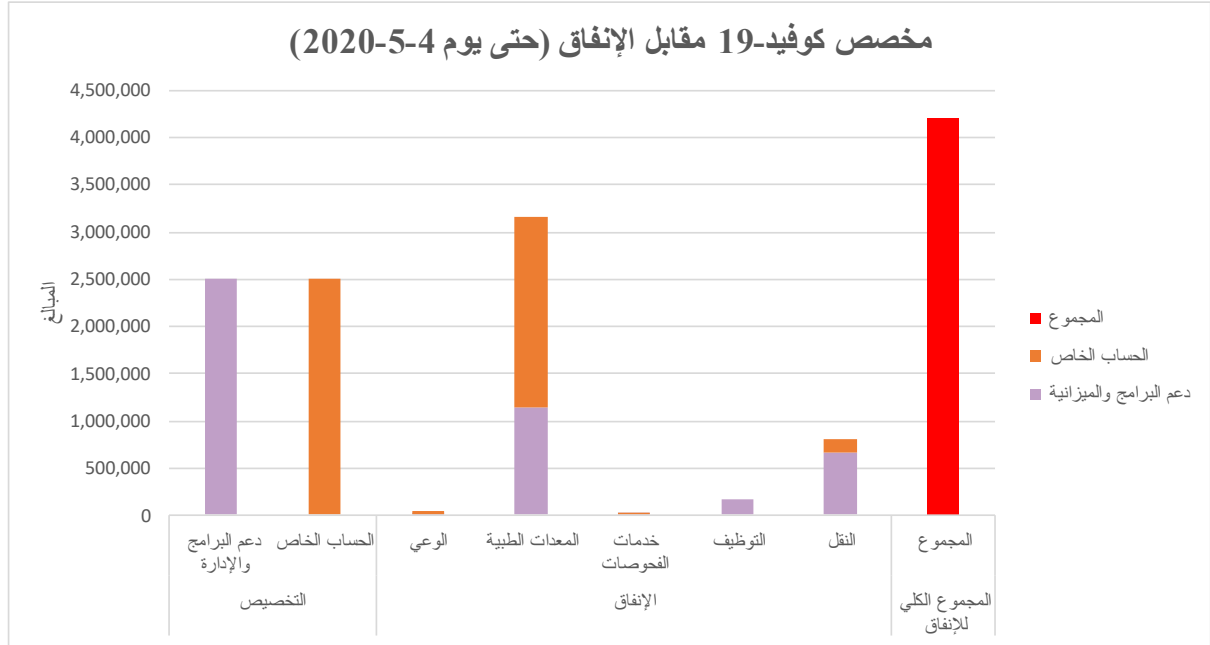
(5) تشير عمليات الاسترداد إما إلى مساهمات المكتب القطري أو إلى تسديدات من خطط التأمين المؤسسية.



تمويل الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين لاستجابة البرنامج لكوفيد-19

- 11- يقوم الحساب الخاص بمساعدة البرنامج على التصدي لأثر المخاطر المؤسسية التي تتمثل في تعرض موظفي البرنامج بشكل متزايد لأمراض معدية، وفقدان الحياة، والإصابات البالغة. وتشكل جائحة كوفيد-19 مخاطرة صحية غير مسبوق لموظفي البرنامج حول العالم. ولتمكين موظفي البرنامج من "البقاء وتقديم المساعدة" بأمان، خاصة في عمليات المهام الحرجة، استهل البرنامج عملية كبيرة متعلقة بسلسلة الإمداد للتغلب على قيود السوق والمنافسة على المواد المطلوبة داخليا عند شراء وشحن مواد النظافة الصحية للمكاتب، ومعدات الوقاية الشخصية لجميع المكاتب القطرية.
- 12- وتم توفير خمسة ملايين دولار أمريكي لهذا الجهد المتعلق بسلسلة الإمداد، قَدِّم منها الحساب الخاص 2.5 مليون دولار أمريكي؛ وقد أدى هذا إلى استنفاد الحساب الخاص. أما المبلغ الآخر وهو 2.5 مليون دولار أمريكي الذي أنفق على جهد سلسلة الإمداد فقد جاء من سلفة لشعبة رفاه الموظفين اعتمادا على ميزانية دعم البرامج والإدارة لعام 2020.

13- ويبين الشكل البياني التالي الإنفاق على الاستجابة لكوفيد-19 حسب مصدر التمويل.



تجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين

14- يلزم الآن تمويل من حساب تسوية دعم البرامج والإدارة بمبلغ 8 ملايين دولار أمريكي لتسديد سلفة دعم البرامج والإدارة بمبلغ 2.5 مليون دولار أمريكي، وتجديد موارد الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين، والتي تبلغ 5.5 مليون دولار أمريكي، حتى يتمكن الحساب الخاص من تمويل مبادرات حتى عام 2024 تماشياً مع استراتيجيات رفاه الموظفين للفترة 2019-2024، بما في ذلك الاستجابة الجارية لكوفيد-19 في إطار الركيزة الطبية وركيزة السلامة.

15- ويرد أدناه الإنفاق المتوقع للرفاه في الفترة ما بين عامي 2020 و2024، حسب الركيزة بدون السلفة من ميزانية دعم البرامج والإدارة بمبلغ 2.5 مليون دولار أمريكي والتي يلزم سدادها. وترد في الملحق الثاني تفاصيل المبادرات المقرر تنفيذها بأموال الحساب الخاص، حسب الركيزة.

توزيع الميزانية (دولار أمريكي)				
السنة	الركيزتان 1 و 2	الركيزة 3	الركيزة 4	الركيزة 5
	الصحة الطبية والعقلية والصحة النفسية والاجتماعية	بيئة العمل وظروف الإقامة	السلامة	رعاية القوة العاملة
المجموع	2 000 000	2 000 000	1 000 000	500 000

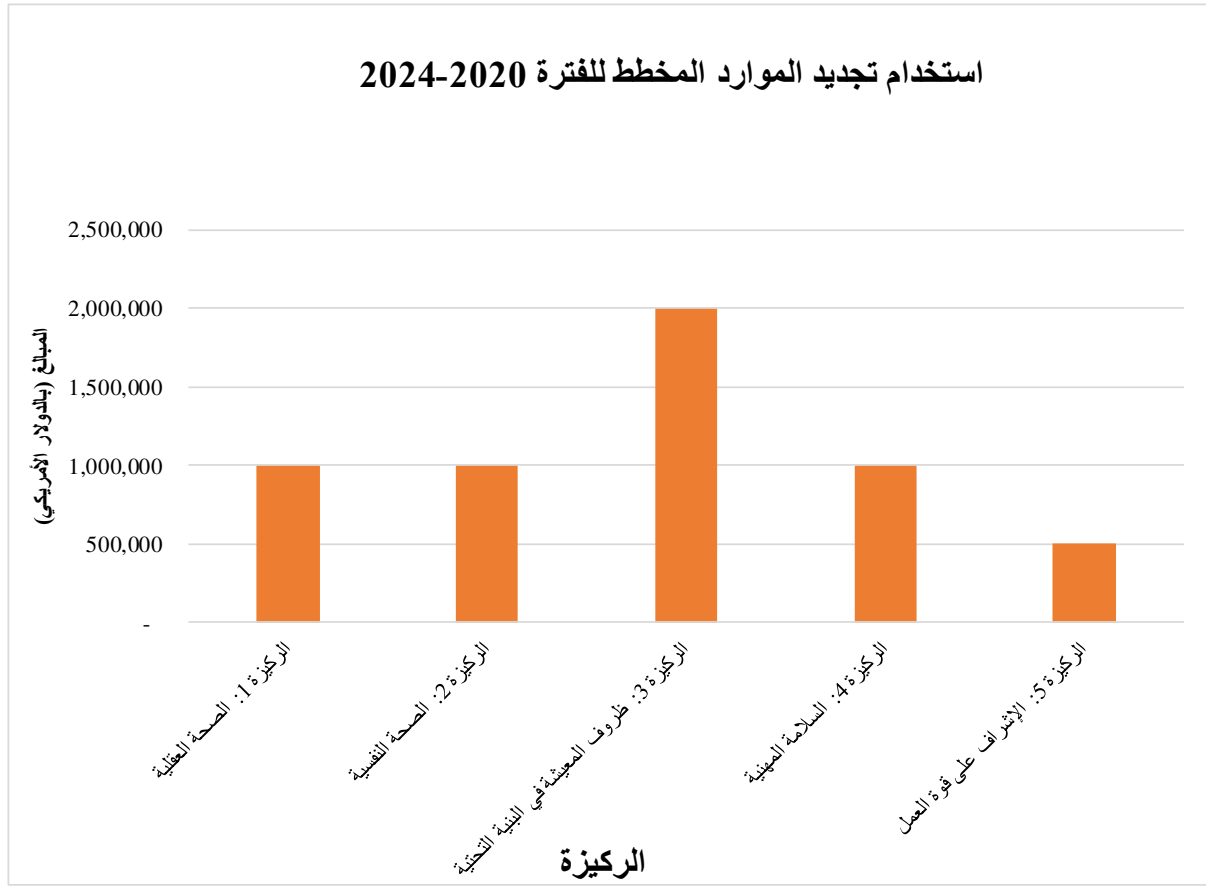
الملحق الأول

مشروعات مستكملة وجارية بتمويل من الحساب الخاص لبرامج رفاه الموظفين

- 1- حملة الفحوصات
 - ← فحوصات صحية للموظفين تتعلق بمخاطر أمراض القلب والأوعية الدموية، والتهاب الكبد، وفيروس نقص المناعة البشرية، والسل في مواقع تقل فيها الخدمة الطبية (أفغانستان، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وإثيوبيا، وجنوب السودان، والمكتب الإقليمي لغرب أفريقيا، والمكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي)
- 2- حملات التطعيم
 - ← حملات تطعيم للموظفين (ولأسرهم إن أمكن) بالأمصال التي أوصت بها منظمة الصحة العالمية في بلدان تقل فيها الخدمة: أفغانستان، وتشاد، وإثيوبيا، وملاوي، وجنوب السودان، وجمهورية تنزانيا المتحدة. وتم في الوقت الحاضر تطعيم 77 في المائة من السكان المؤهلين (أي 835 999/3 4 شخصاً) بلفاحات بلغ عددها 21 024.
- 3- الحصول على الرعاية
 - ← وضع وتنفيذ إطار البرنامج للسلامة المهنية
 - ← تنفيذ مشروع لأفرقة المساعدات الطبية في إثيوبيا، يقدم من خلاله أطباء متجولون المشورة لنحو 400 موظف وأسرههم في المتوسط شهريا في مراكز عمل نائية. وقد قُدم تمويل بشكل متزايد من جانب مكتب إثيوبيا القطري. ويجري تداول مشروع مماثل في دارفور بالسودان
 - ← خمسة مشروعات ميدانية للسمود النفسي، وتطوير أحد تطبيقات السمود
 - ← وضع واستهلال عالمي لمنصة رقمية باستخدام مركز الحجوزات الإنسانية لتزويد العاملين الإنسانيين والمديرين الإداريين في الميدان بحجوزات عن طريق الإنترنت، وإدارة حجوزات خدمات الإقامة، والمشورة الطبية، ومشورة الموظفين، والنقل
- 4- تجديدات أماكن الإقامة ومحطات العمل
 - ← تجديد أماكن الإقامة الميدانية في أفغانستان، والجزائر، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وتشاد، وجمهورية الكونغو، وإثيوبيا، وكينيا، وليسوتو، وليبيريا، وملاوي، ومدغشقر، ومالي، وموزامبيق، والنيجر، ونيجيريا، والصومال، وجنوب السودان، وسري لانكا، والسودان، وأوغندا، واليمن. وتضمنت المشروعات تجديد الغرف، والهياكل المسبقة التجهيز، ودور الضيافة، ووحدات معالجة المياه، بما في ذلك وحدات تعمل بالطاقة الشمسية، والمطابخ، والصالات الرياضية.
 - ← تقييمات في الموقع وعن بُعد لمحطات العمل المريحة، بما في ذلك إفاد بعثات إلى عشرة مكاتب قطرية، وخمسة مكاتب إقليمية، وتيسير إعداد دورات لتأهيل المدربين
 - ← تمويل 15 مشروعا متكاملا للرفاه في المكاتب القطرية، بما في ذلك تنقية الهواء في مراكز عمل شديدة التلوث، ومعدات الصالات الرياضية وتحسينات الأماكن المشتركة، وأنشطة بناء الأفرقة والتدريبات البدنية، وتوفير تجهيزات الأثاث المريحة، ومشروعات الحجوزات الإلكترونية التجريبية.

الملحق الثاني

تمثيل بياني لاستخدام تجديد الموارد المزمع حسب ركائز استراتيجية رفاه الموظفين للفترة 2020-2024



الركيزتان 1 و 2: مبادرات طبية ونفسية واجتماعية يراد تنفيذها بأموال الحساب الخاص (2020-2024)

- الاستجابة الجارية لكوفيد-19، بما في ذلك عيادات الحمى، ووحدات العزل، ومناطق الانتظار، تماشياً مع المشروعات الجارية التي ترعاها أفرقة الأمم المتحدة القطرية في كوت ديفوار وبنغلاديش وملاوي، والتطعيم، وتيسير الحصول على خدمات الاختبار عند اعتماد منظمة الصحة العالمية للحلول وإتاحتها.
- حملات التطعيم للموظفين الميدانيين.
- حملات الفحوصات للوقاية من السرطان في مكاتب قطرية، والتطعيم من الالتهاب الكبدي الوبائي باء وجيم، والحالة المناعية إزاء فيروس نقص المناعة البشرية على نطاق البرنامج، مع الحصول على التطعيم من الالتهاب الكبدي باء عند الحاجة.
- التدريب على فحص الملاريا السريع للموظفين المعرضين للخطر، والتدريب على الإسعافات الأولية النفسية لمستشاري الموظفين من خلال نهج تأهيل المدربين للوصول إلى أوائل المستجيبين التابعين للبرنامج، ومن خلال إعادة توجيه برنامج منطوعي دعم الأقران ومنسقي رفاه الموظفين لتعزيز لجان رفاه الموظفين في مكاتب البرنامج القطرية البالغ عددها 72 لجنة.
- حملات إنكاء الوعي وتغيير السلوك فيما يتعلق بالإقلاع عن التدخين، والقياس الذاتي لضغط الدم، ومؤشر كتلة الجسم في المكاتب القطرية، والوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها (مثل السرطان، والسكر، وأمراض القلب والأوعية

الدموية، وأمراض الجهاز التنفسي المزمنة) من خلال التشجيع على التمارين والتغذية، ومنع المضايقات والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة والتمييز من خلال حملات ثقافية جماعية فيما بين المكاتب.

تحسين الوصول إلى خدمات الرعاية في مناطق حرجة تقل فيها الخدمة الطبية مثل شمال شرق نيجيريا، وولاية راخين في ميانمار، بما في ذلك من خلال تعيين ممرضات للصحة المهنية في المكاتب الإقليمية، وموظف طبي إقليمي في المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي، وزيادة الرقابة على الاحتياجات الطبية للموظفين، ودعم تمويل مستشاري الموظفين الميدانيين، وخاصة حيثما تكون الموارد محدودة والاحتياجات مرتفعة، وزيادة الوصول إلى أداة رفاه الأصول التي تؤدي إلى إعداد تقارير شخصية مرتبطة بخطط رفاه الموظفين من خلال تطبيق رفاه البرنامج لمواصلة دعم إدارة الإجهاد.

الركيزة 3: مبادرات بيئة العمل وأماكن الإقامة المراد تنفيذها بأموال من الحساب الخاص (2020-2024)

مشروعات التخفيف من تلوث الهواء في مواقع لها الأولوية باستخدام قياسات مؤشر جودة الهواء الحاسمة، ومن بينها الصين، والهند، وإندونيسيا، ونيبال، وتايلاند.

توفير خدمات الإقامة في الأوضاع التي تتسع فيها حالات الطوارئ كذلك الموجودة في بنغلاديش واليمن.

تجديدات أماكن الإقامة فيما يتعلق بنسبة 9 في المائة من شبكات أماكن الإقامة التابعة للبرنامج غير المشمولة بالتجديدات للفترة 2016-2019،⁽⁶⁾ بما في ذلك التركيز المحسّن على الصرف الصحي، ومياه الشرب، ووصلات الإنترنت، على النحو الموضح في الاستقصاء العالمي لعام 2019 عن رضا الموظفين، واستمرار الدعم من خلال إدارة المشروعات والأدوات.

مواصلة تطوير مركز الحجز الإنسانية بإصدار التذاكر الرقمية بالنسبة لدائرة الأمم المتحدة للنقل الجوي للمساعدة الإنسانية، والوصول إلى حجز مواعيد في عيادة الأمم المتحدة، والذي اتسع ليشمل المزيد من الوكالات المشاركة.

تحسينات محطات العمل من خلال مشروعات مريحة تركز على الأثاث والحلول التكنولوجية للتخفيف من الألام المرتبطة بطول فترات الفحوصات الطبية، واستخدام الحاسوب، والعمل عن بُعد؛ والتدريب لقائدي السيارات والعمال اليدويين للوقاية من الإصابات العضلية الهيكلية.

الركيزة 4: مبادرات السلامة المراد تنفيذها بأموال الحساب الخاص (2020-2024)

في عام 2015، وافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على إطار الأمم المتحدة للسلامة والصحة المهنيين الذي يركز على وضع وتداول نظام إدارة هذا الإطار بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة. وبالنسبة للبرنامج، فإن هذا يعني مواصلة دعم الحساب الخاص من أجل:

موظف السلامة في البرنامج، والمسؤول عن تنفيذ نظام إدارة إطار السلامة والصحة المهنيين على مستوى المنظومة.

منسق الإبلاغ عن إطار السلامة والصحة المهنيين، والمسؤول عن الإبلاغ عن استخدام البرنامج لقاعدة البيانات المؤسسية لهذا الإطار (Cority).

المنسقون الإقليميون لإطار السلامة والصحة المهنيين، من أجل تداول نظام إدارة هذا الإطار، وإنشاء شبكة المنسقين القطريين للإطار، والتدريب، والمساعدة.

تشكيل قاعدة بيانات إطار السلامة والصحة المهنيين، والوصلات المستقلة، وتقييم المخاطر، والترخيص.

التدريب على نظام إدارة إطار السلامة والصحة المهنيين، والدعم الميداني.

(6) 22 موقعا في بنغلاديش وليبيا، وباكستان، والسودان، وجنوب السودان، والجمهورية العربية السورية.

المعدات ومواد التوعية المتعلقة بإطار السلامة والصحة المهنيين.

الركيزة 5: مبادرات رعاية القوة العاملة المراد تنفيذها بأموال الحساب الخاص (2020-2024)

- تدريب المدراء الجدد من منظور نفسي تنظيمي.
- تدريب عالمي وإذكاء الوعي للموارد البشرية الميدانية التابعة للبرنامج بشأن أحكام الضمان الاجتماعي للموظفين على نطاق العمليات.
- التدريب على منع المضايقات والإساءات، ونهج "الحديث الصريح" على نطاق البرنامج.
- ترويج وتيسير الوصول إلى بيئة داخلية يفهم فيها جميع الموظفين بشكل سليم معايير السلوك، وسياسة مكافحة المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، والتدابير الخاصة لمنع الانتهاك والاستغلال الجنسيين، ومدونة قواعد السلوك في البرنامج.
- دعم ما يكفي من القدرات والموارد اللازمة لرد الفعل الفعال وحسن التوقيت إزاء سوء السلوك المؤكد، وضمان المساءلة.