

Distr.: General
2 January 2024
Arabic
Original: English



الدورة الثامنة والسبعون
البند 141 من جدول الأعمال
وحدة التفتيش المشتركة

استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/4).



أولاً - مقدمة

1 - في التقرير المعنون "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/4)، تبحث وحدة التفتيش المشتركة النهج المؤسسية المتبعة في تناول الصحة العقلية للموظفين ورفاههم، واضعة في اعتبارها أن نموذج عمل كل مؤسسة وولايتها يحددان ثقافتها الداخلية وأنماط المخاطر التي تواجهها واحتياجاتها التشغيلية. وتتمثل الأهداف المحددة لذلك الاستعراض فيما يلي: (أ) دراسة الاستراتيجيات والسياسات والممارسات ذات الصلة بالصحة العقلية لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ورفاههم؛ (ب) تحليل الهياكل والوظائف المؤسسية التي تكفل اتخاذ تدابير وقائية وحمائية؛ (ج) استعراض الآليات ومسارات العمل ذات الصلة على نطاق المنظومة والمبادرات المشتركة بين الوكالات؛ (د) تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفيما بينها.

ثانياً - تعليقات عامة

2 - ترحب المؤسسات بالاستعراض وتنتهي على وحدة التفتيش المشتركة لإصدارها تقريرها المفيد في التوقيت المناسب ولما بذلته من جهود للتوصل إلى فهم عميق لمسائل الصحة العقلية والرفاه النفسي - الاجتماعي لموظفي الأمم المتحدة على نطاق المنظومة. ويتضمن التقرير عرضاً للمسائل المطروحة في الوقت الراهن، مشفوعاً بنقاط متنوعة للبيانات، وتوصياتٍ مدعومة بالحجة تُقدّم لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

3 - وتعرب المؤسسات عن تقديرها للمنهجية التي اتبعتها المفتشتان والتي أتاحت جمع آراء مختلف الجهات صاحبة المصلحة ومن ثم تكوين صورة كلية للسياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه. وقد أوردتا تحليلاً وبياناً شاملين للمخاطر النفسية- الاجتماعية الملاحظة في أماكن العمل بمؤسسات الأمم المتحدة وللاثر المترتب عليها، بما في ذلك تكاليفها، وفراً رؤيةً ثابتة في هذا الصدد، كما كان النهج التكاملي لمعالجة المخاطر المتصلة بالصحة العقلية والرفاه على المستوى السياسي ذا قيمة كبيرة.

4 - وتشير المؤسسات إلى تأييدها استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل لعام 2024 وما بعده أثناء انعقاد الدورة السادسة والأربعين للجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، التي استضافتها مدينة كوبنهاغن في تشرين الأول/أكتوبر 2023؛ وتؤكد التزامها بتهيئة بيئة عمل مستدامة وشاملة للجميع يكون فيها الرفاه والصحة العقلية جزءاً لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية والنظم المؤسسية.

5 - وإضافة إلى ذلك، تشدد المؤسسات على أن رفاه الموظفين يظل مسألةً تتصل بمهام وظيفية عدة وتجمع بين تخصصاتٍ متنوعة، وهو يستتبع شراكةً منسقةً بين المقار والشعب والمكاتب القطرية (متى انطبق ذلك) من أجل دعم فرادى الموظفين في الاضطلاع بمسؤوليتهم المشتركة، مما يقتضي بذل الجهود الجماعية.

6 - وتؤيد المؤسسات بوجه عام التوصيات المقترحة، وإن ارتئي أن بعض الأطر الزمنية المحددة لإدخال العمل بها قد لا يكون قابلاً للتنفيذ أو أن بعض التوصيات صيغ صياغة غُولي في طابعها الإلزامي.

وستراعى عند تنفيذ التوصيات المعوّقات النابعة من كل سياق، بما فيها ضيق موارد الميزانية، وذلك على النحو المبين في التعليقات الواردة أدناه.

ثالثاً - تعليقات على توصيات محدّدة

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تشارك بعد في مجلس تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه أن يعينوا ممثلاً لمؤسساتهم في المجلس في أجل أقصاه موعد اجتماعه الأول لعام 2024.

7 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية كما تؤيد تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده، من خلال تمثيلها في مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه. والزيادة في عدد أعضاء المجلس ستيسّر عليه تناول المسائل النُظمية وستتيح فهماً أعمق لطبيعة الدعم الكافي الذي يلزم تقديمه لتعزيز الصحة العقلية والرفاه على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

التوصية 2

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يحددوا بعد نهجاً مؤسسياً مُسنّداً بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية للموظفين ورفاههم أن يفعلوا ذلك، وأن يصمموا، بحلول نهاية عام 2025، خطة عمل للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل وأن يدمجوا مبادئها في عملية إدارة مخاطر المؤسسة، وإطار الصحة والسلامة المهنيين، واستراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بمؤسساتهم.

8 - تؤيد المؤسسات التوصية وتتمن اتباع نهج مؤسسي مُسنّد بالأدلة والبيانات إزاء الصحة العقلية لموظفيها ورفاههم.

9 - وقد وضع مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه دليلاً للتنفيذ وحدّد المؤشرات في استراتيجية عام 2024 وما بعده بغية مساعدة المؤسسات على إعداد خطة للعمل. ويشمل ذلك إرساء أدوات تُعين القادة والمديرين وتقديم توصياتٍ تتعلق بتعميم مراعاة الصحة العقلية والرفاه في الأطر والاستراتيجيات ذات الصلة. ويشير البعض إلى أهمية التركيز على الأثر المنشود، علاوة على الأنشطة الواردة في سجل الأداء الخاص بالاستراتيجية.

10 - وترى بعض المؤسسات أن التوصية بصيغتها هذه تتسم بطابع تقييدي، فهي تلمن قدرتها على تحديد المبادئ الرئيسية ضمن الأطر الاستراتيجية ذات الصلة.

التوصية 3

ينبغي للأجهزة التشريعية و/أو هيئات الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا، بحلول نهاية عام 2026، معلومات مستكملة عن وضع وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل المُعدّة وفقاً للنهج المؤسسي المتبع إزاء هذه المسألة والمُسنّد بالأدلة والبيانات.

11 - تلاحظ المؤسسات أن التوصية موجهة إلى الأجهزة التشريعية و/أو هيئات الإدارة.

12 - وقد وضع مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه سجلاً للأداء وحدد المؤشرات ذات الصلة التي ستيسر تنفيذ هذه التوصية.

13 - وبصرف النظر عن أهمية المساءلة والإبلاغ، يرى البعض أن التوصية المقترحة تشجع إشراك الدول الأعضاء في التنفيذ على مستوى شديد التفصيل (أي خطة العمل) وأن أجهزته التشريعية أو هيئاته الإدارية لها مطلق الحرية في مطالبة المؤسسات بالمعلومات التي تعتبرها ذات أهمية.

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2024، القواعد المتعلقة بعودة الموظفين إلى العمل، ومنها الأحكام المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية لتسهيل عملية العودة، من أجل كفالة شمول الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية للجميع، وأن يضعوا إجراءات تشغيل موحدة تحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات، بما في ذلك صنع القرار.

14 - تلقى هذه التوصية تأييداً كبيراً، وقد برز هذا الاحتياج منذ انطلاق استراتيجية الأمم المتحدة السابقة للصحة العقلية والرفاه في عام 2018. وقد حدد مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه الإجراءات الرئيسية التي يمكن اتخاذها لضمان تنفيذ التوصية. وفي الوقت نفسه، يشير البعض إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة القائمة بالفعل في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ويقترحون تقييم مدى الحاجة إلى إرساء عملية منفصلة للعودة إلى العمل تركز على الصحة العقلية.

15 - ومع ذلك، ربما يكون من الضروري إجراء تقييم أكثر تفصيلاً لإمكانية إتمام ذلك بحلول نهاية عام 2024. فالمؤسسات، ولا سيما تلك المنضمة إلى المجلس حديثاً، يساورها القلق إزاء قصر الإطار الزمني للتنفيذ. ويُشدد أيضاً على أهمية توافر الميزانية والموارد الملائمة لاستيعاب بعض الأنشطة الموصى بها.

التوصية 5

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يجروا، بحلول نهاية عام 2024، تقييماً وتحديداً لأي ثغرات أو مجالات لتحسين وظيفة إسداء المشورة في مؤسساتهم، مسترشدين بالتوجهات المتعلقة بالمعايير المهنية للمستشارين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، فضلاً على العناصر الرئيسية التي أبرزتها وحدة التفتيش المشتركة في ... التقرير.

16 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية كما تؤيد تنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه، وكذلك تطبيق المعايير المتعلقة بمهمة إسداء المشورة التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد وأقرتها شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وقد أدرجت في سجل الأداء الخاص بتنفيذ الاستراتيجية لعام 2024 وما بعده التوجهات المتعلقة بالمعايير المهنية للمستشارين التي أعدها فريق مستشاري موظفي الأمم المتحدة المختص بحالات الإجهاد، وهي التوجهات التي تأخذ في الاعتبار التبدل المستمر للسياقات.

17 - وفي حين تقدر بعض المؤسسات ما لهذه التوصية من أهمية في السياق الأعم للنظام الموحد للأمم المتحدة، فإنها تؤكد أن وظيفة مستشاري الموظفين في كلٍ منها تتأثر إلى حد بعيد بالسياق المحدد للمؤسسة

وبولايتها. ولذلك فإن العناصر المدرجة في الوثيقة التوجيهية المتصلة بالمعايير المهنية للمستشارين لن يكون جميعها هاماً بالضرورة في جميع السياقات المؤسسية. وسيكون تنفيذ المؤسسات لهذه التوصية مرتين أيضاً بتوافر الموارد وبما تراه أجهزتها التشريعية أو هيئات إدارتها.

التوصية 6

ينبغي للأمين العام أن يطلب إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أن تستكشف خيارات لضمان تعيين طبيب ممارس في مجال الصحة العقلية في جميع البلدان التي توجد بها مراكز عمل من الفئة "دال" أو "هاء" وأن تقدم تقريراً في هذا الشأن بحلول نهاية عام 2024.

18 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية تأييداً جزئياً، ملاحظة أنها موجهة إلى الأمين العام. وهي، وإن كانت تقدّر الاعتراف بما للصحة العقلية لموظفي الأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل الشاقة ورفاههم النفسي - الاجتماعي من أهمية، تساورها مخاوف بشأن الطابع العام لهذه التوصية. ففي حين تتفق المؤسسات على ضرورة تواجد طبيب ممارس في مجال الصحة العقلية في البلدان التي توجد بها مراكز عمل من الفئة "دال" أو "هاء"، فإنها تفضل مزيداً من المرونة عند التنفيذ حتى يتسنى لها تكييف الإجراءات مع طبيعة ما يجري على أرض الواقع.

التوصية 7

ينبغي للجمعية العامة أن تنظر، بحلول دورتها الثمانين، في استنتاجات اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق فيما يتعلق بالموارد اللازمة لدعم تعيين طبيب ممارس في مجال الصحة العقلية في البلدان التي توجد بها مراكز عمل من الفئة "دال" أو "هاء".

19 - تلاحظ المؤسسات أن التوصية موجهة إلى الجمعية العامة.

20 - وتلاحظ المؤسسات أيضاً أن التوصية ينبغي النظر فيها من حيث تعلقها حصراً باحتياجات الأمانة العامة للأمم المتحدة من موارد الميزانية فيما يتصل بتنفيذ استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده، في حين أن احتياجات الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة من موارد الميزانية يمكن أن تنظر فيها هيئات الإدارة بكل من هذه المؤسسات.

21 - وإضافة إلى ذلك، تبدي المؤسسات تعليقات وتطرح شواغل تتطلب مزيداً من الإيضاح، منها: إدارة هذه الوظائف في كل مركز من مراكز العمل؛ ومسار المساءلة عن العلاج السريري فيما يتعلق بهذه الوظائف وكيفية إدماجها في كلٍّ من برامج الصحة العقلية والرفاه ذات الصلة؛ ودور المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ وكيفية إدارة الإشراف الفني وتحديد الأولويات الفنية في سياق يضم الوكالات المختلفة.

التوصية 8

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفوا أن تتعاون مؤسساتهم في جرد قدرات وظيفية الدعم النفسي - الاجتماعي المتاحة في جميع مراكز العمل وأن تنظر في القدرات المتاحة على نطاق المنظومة عند تصميم خطط عملها للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، مع الاستفادة من

الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وغير ذلك من النماذج التي تكفل التنفيذ الفعال من حيث التكلفة والكفاءة.

22 - تؤيد المؤسسات أي جهود تؤدي إلى أوجه للكفاءة، بما في ذلك من خلال الخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف، وتلاحظ أنه مجال متجدد وهام تشتد فيه الحاجة إلى التعاون.

23 - ومع ذلك، يبدو أن التوصية بصيغتها الحالية تقترض أن تقاسم الخدمات والتكاليف مُطبقان بالفعل على الصعيد القطري في مجال توفير خدمات الدعم النفسي. وفي حين يتسم هذه الأمر بأهميته بالنسبة لجهود التخطيط في المستقبل، لا يحدد التقرير ولا التوصية كيفية قيام المؤسسات بتفعيل الخدمات المشتركة أو تقاسم التكاليف. وتطرح وحدة التفتيش المشتركة، في الفقرة 153 من تقريرها، بعض المشاكل والمسائل المتعلقة بالخدمات المشتركة وتقاسم التكاليف وتلاحظ أن هناك حاجةً إلى مزيد من العمل في هذا المجال، بما يشمل الاعتراف بأوجه الاختلاف بين صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة على الصعيد القطري.

24 - وتؤيد المؤسسات جزئياً المبادئ التي تقوم عليها هذه التوصية ذات الشقين، وتلاحظ أن من المقبول أن تتعاون المؤسسات في إجراء جرد لقدرات الدعم النفسي - الاجتماعي، لا سيما إذا تولت قيادته هيئة مركزية أو فريق مركزي مشترك بين الوكالات ولم تقتصر أعماله على إحصاء مستشاري الموظفين العاملين في مراكز العمل بل شملت أيضاً مستوى التدريب الذي يحصل عليه اختصاصيو الرعاية الصحية في الأمم المتحدة بشأن الصحة العقلية والرعاية النفسية وإمكانية الحصول على خدماتهم (أي نوع التعاقد معهم، وعدد ساعات عملهم، ومواقعهم)، ولا سيما في الميدان، حيث تكون إمكانية الوصول إليهم محدودة. وينبغي أيضاً أن يشمل المسح المتعلق بإمكانية الحصول على الرعاية غطاء التأمين الصحي لجميع الموظفين على نطاق المنظومة.

25 - ويلزم مراعاة عدة بارامترات أخرى عند تقاسم هذه المهام منها، على سبيل المثال، نسبة الموظفين إلى المستشارين، ونطاق دور إسداء المشورة على نطاق المنظومة والمساءلة عن العلاج السريري في ذلك السياق، وأنواع المخاطر النفسية - الاجتماعية في فرادى المنظمات، وعمليات إدارة المخاطر.

26 - ويبدو من المنطقي ومما يمكن تنفيذه وضع نتائج ذلك الجرد في الحسبان عند تصميم خطط العمل المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل بالنسبة للوظائف المسندة إلى شاغليها مهام تركز في المقام الأول على الاستجابة لحالات الطوارئ، حيث يجب أن تكون بروتوكولات التعامل مع الحوادث الخطيرة وأساليب استخدام النهج المسندة بالأدلة متماثلة في كافة المؤسسات.

27 - وسيكون من المفيد أن تتوافر نماذج لتقاسم التكاليف وغيرها من النماذج التي تكفل الكفاءة والفعالية من حيث التكلفة. بيد أن أدوار إسداء المشورة التي تدعم الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في كل مؤسسة من المؤسسات، في غير سياق الاستجابة لحالات الطوارئ، تكون في الغالب قائمة على سياق بعينه وامتياز من حيث الثقافة التي تستند إليها والسياسات، ولذلك قد لا يكون تنفيذ نماذج للخدمات المشتركة أو غيرها الخيار المثالي لدعم خطط العمل التي تضعها كل مؤسسة بشأن الصحة العقلية والرفاه في مكان العمل.

28 - وسيحتاج مستشارو الموظفين في كل كيان أيضاً إلى تسلسل إداري رسمي يربطهم برؤسائهم المؤسسيين/المسؤولين عن الصحة العقلية والرفاه في مؤسساتهم لضمان الاتساق ووحدة الأداء في تنفيذ برامجهم.

التوصية 9

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا أن تحدد خطط عمل مؤسساتهم بشأن الصحة العقلية للموظفين ورفاههم في مكان العمل، المقرر وضعها بحلول نهاية عام 2025، الحواجز التي تحول دون الوصول إلى خدمات الدعم النفسي - الاجتماعي، بما في ذلك إعطاء الأولوية لمسألة الحد من الوصم عن طريق مبادرات للتثقيف في مجال الصحة العقلية وتدابير للتوعية وتعزيز الصحة.

29 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية وتلاحظ أن سجل الأداء الخاص باستراتيجية عام 2024 وما بعده حُدثت فيه إجراءات يمكن اتخاذها لتنفيذ التوصية المذكورة.

30 - وذكر أحد الكيانات، بعد موافقته على المبدأ الأعم، أنه كان يفضل أن تكون صيغة التوصية أقل إلزاماً بحيث تسمح بوضع الاستراتيجيات المقترحة ضمن إطار أوسع للسلامة والصحة المهنيين، لا كاستراتيجية قائمة بذاتها.

التوصية 10

لزيادة عائد الاستثمار إلى أقصى حد، ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يكفلوا، بحلول عام 2026، أن تكون برامج وأنشطة الرفاه جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة إزاء الصحة العقلية والرفاه المسند بالأدلة والبيانات وأن تكون مكتملة له، وأن تخضع للرصد والتقييم بانتظام.

31 - تؤيد المؤسسات الحاجة إلى قياس أثر الاستثمار وزيادة عائدته إلى أقصى حد ولكنها ترى أن تنفيذ هذه التوصية تكتنفه بعض الصعوبات، على نحو ما ذكرت فيما يتعلق بالتوصية 2.

32 - وتدرك المؤسسات أن كلا منها يجب أن يضع قياسات مبدئية تُستخدم بعد ذلك لتتبع التقدم المحرز - وهي نقطة أبرزتها أيضاً استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه. وقد وضع مجلس تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه سجل أداء لقياس المؤشرات، ولكن تظل هناك حاجة إلى مزيد من التوجيه والتعاون من أجل وضع مؤشرات ذات مغزى يمكن أن تشكل أدلة سليمة لدعم استخدام نهج مُسند بالبيانات يكون مؤثراً بحق في تقييم فعالية مبادرات الصحة العقلية والرفاه، ولا يقتصر على إحصاء الأنشطة.

33 - ويمكن أن يؤدي وضع نظام للبيانات من أجل رصد وتقييم البرامج والأنشطة إلى طرح بعض الشواغل فيما يتعلق بالميزانية، وقد تقضي تلك الشواغل إلى تأخر التنفيذ أو تتطلب النظر فيها بمعرفة الجهاز التشريعي للمؤسسة المعنية أو هيئة إدارتها.

التوصية 11

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استكشاف سبل دمج اعتبارات الصحة العقلية والرفاه في برامج التدريب، لا سيما للمديرين، بحلول نهاية عام 2024، لإتاحة الفرص لتيسير المناقشات وتعزيز التعلم ولدعم الموظفين الذين يعانون من اعتلالات الصحة العقلية.

34 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية وترى أنه من الأهمية بمكان بالنسبة لجميع الموظفين، ولا سيما أولئك الذين يضطعون بمسؤوليات إدارية، أن يتعاونوا مع مستشاري الموظفين في دعم الصحة العقلية لموظفيهم ورفاههم.

35 - وقد كان النهج التكاملي المقترح دعامةً من الدعائم الرئيسية لاستراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه منذ أن خرجت إلى النور.