

عملية التحوّل في المنظمة رسالة إخبارية

شهر شباط/ فبراير 2023



منظمة
الصحة العالمية
المكتب الإقليمي لشرق المتوسط

تمهيد الطريق أمام منع أفعال
الاستغلال والاعتداء الجنسيين
والتحرش الجنسي والتصدي لها

4

انطباع خارجي

3

وجهة نظر بشأن اجتماع الإدارة العالمي
الحادي عشر

2

كبار المديرين يشاركون مشاركة كاملة في
عملية التحوّل من خلال "تحدي المائة يوم"

1

برنامج جوائز ٢٠٢٢ للتميز

8

الوجوه الكثيرة للإدماج

7

التنفيذ لتحقيق الأثر في البحرين

6

ترسيخ تدابير منع أفعال الاستغلال
والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي
والتصدي لها في أفغانستان

5

خير موجز: حلقة عمل على المستويات الثلاثة
بشأن إجراءات التشغيل الموحدة في حالات
الطوارئ



اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر بالمقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية، كانون الأول/ ديسمبر 2022

ممثلو المنظمة في الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج:

رابيندرا رومولد أيبياستيغي، ممثل المنظمة في ماليزيا



تاتول هاكويان، ممثل المنظمة في سلوفاكيا



الإيزابيث هوف، ممثلة المنظمة في ليبيا



والتر كازادي مولومبو، ممثل المنظمة في نيجيريا



أنا تريجر، ممثلة المنظمة في نيكاراغوا



جوس فاندلاير، ممثل المنظمة في تايلند



كبار المديرين يشاركون مشاركة كاملة في عملية التحوّل من خلال "تحدي المائة يوم"

في كانون الأول/ ديسمبر 2022، عُقد اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر في مقر منظمة الصحة العالمية في جنيف بسويسرا، بعد توقّف دام أربع سنوات. وشارك في الاجتماع ممثلو المنظمة، ومديرون من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية، والمديرون الإقليميون، والمدير العام، وعُقد الاجتماع تحت عنوان «منظمة واحدة».

ومن النتائج الرئيسية للاجتماع الاتفاق على وضع خطة عمل وتنفيذها، على أن تتضمن بالتفصيل خطوات ملموسة لتنفيذ التوصيات الصادرة عن الاجتماع، من أجل تعزيز وجود المنظمة وتأثيرها في البلدان بدرجة كبيرة. وللمُضي قدماً في تنفيذ التوصيات، وكما أشار المدير العام، أنشئ الفريق المنبثق عن اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر والمعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج على المستويات الثلاثة، وهو يضم ستة ممثلين لمنظمة الصحة العالمية من جميع أقاليم المنظمة. وفي كانون الثاني/ يناير 2023، دعا المدير العام الممثلين الستة للمنظمة إلى جنيف للبدء في عملية تفسير مضامين التوصيات، التي كان من المقدّر أن تستغرق أسبوعين ثم صارت المدة شهرًا كاملاً. وسيجتمع الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج بانتظام، إما عبر الإنترنت، وإما بالحضور الشخصي، على الأقل حتى نهاية عام 2023، وستعين على الفريق أن يكثف مشاركته في أول

100 يوم من هذه المدة من أجل رصد تنفيذ خطة العمل وتقديم الدعم في هذا الصدد.

SCAN TO VIEW WEBSITE



WHO TRANSFORMATION

المجالات المواضيعية لاجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر وتوصياته:





ممثلة منظمة الصحة العالمية في ليبيا الدكتورة إليزابيث هوف في اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر في جنيف، سويسرا، كانون الأول/ديسمبر 2022.

وجهة نظر بشأن اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر

تحدثت ممثلة منظمة الصحة العالمية في ليبيا، الدكتورة إليزابيث هوف، عن عدد قليل من العناصر المهمة للتحول الذي تشهده المنظمة، وأبدت وجهة نظرها بشأن نتائج اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر.

1 هل يمكنك وصف روح اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر؟

كانت الروح السائدة عمومًا إيجابية. وثمة شعور بأننا قد نصل إلى شيء ما بعد سنوات من محاولة توضيح ما يعنيه التحول في الواقع، وهو الجزء الأسهل من العملية. إن التغيير أمر صعب ومعقد، ففي بعض الأحيان يكون الناس عوانق في طريق التغيير. ويتعين على المديرين والإداريين أن يتعلموا كيف يتخلّون عن سلطاتهم، ويتحلّون بقدر أكبر من الثقة في الآخرين. وأحيانًا، تكون العقبة هي النظام نفسه. فعلى سبيل المثال، في كثير من الأحيان، التغييرات التي قد تبدو بسيطة وسهلة نسبيًا تكون لها عواقب غير مقصودة على قواعد وأنظمة أخرى. وفي بعض الأحيان، تشكل التكلفة عائقًا رئيسيًا أيضًا. وعلينا أن نفهم أن عملية التبسيط ليست بالضرورة بسيطة، ويجب أن يكون الناس على استعداد لقبول الحلول التوفيقية وتبني التغيير.

2 ما النتائج الرئيسية لاجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر؟

لقد سمعنا من قبل أن البلدان يجب أن تكون محور عمل المنظمة. فهذه هي الرسالة الأكثر أهمية على الإطلاق، لأن السياسات العالمية للمنظمة لا تكون ذات قيمة إلا في حالة تنفيذها. وبطبيعة الحال، تحتاج المكاتب القطرية إلى إطار مؤسسي راسخ يوفره المقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي، حيث إن تنفيذ البرامج يحدث على الصعيد الميداني. وقد قُدمت توصيات مهمة تهدف جميعها إلى مساعدة المكاتب القطرية على تطبيق السياسات على أرض الواقع، لكي تتعلم المنظمة وتتطور، وتؤكد من أنها تُحدث تغييرًا في حياة الناس الذين تخدمهم. وكان من دواعي سروري أيضًا أن أرى منظمة الصحة العالمية تستعرض عملية تفويض السلطات لديها، لكي تدعم ممثلي المنظمة في اضطلاعهم بمزيد من المسؤولية والمساءلة، وهذا جانب آخر بالغ الأهمية.

3 ما الذي تتوقعينه من الفريق المعني بالعمل من أجل تحقيق النتائج فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات؟

توقعاتي واضحة للغاية. فأنا مسرورة لأن لدينا معايير مرجعية تسمح لموظفي المكاتب القطرية لمنظمة الصحة العالمية برصد عملية التوظيف وتحديد مجالات التحسين. ولكن هذه ليست سوى البداية. وأمل أن نشهد جهودًا حثيثة لتحسين الأداء وتبليغ النتائج إلى المكاتب القطرية. وتدعو الحاجة إلى تحسين التواصل والاعتراف الواضح بمواضع فشل العمليات أو تأخرها، وكيف حدث ذلك، وما أسبابه. فهذه هي الطريقة الوحيدة لضمان المساءلة. وعلينا أن نرى تحسينات ملموسة تساعد المكاتب القطرية على تنفيذ العمليات على أرض الواقع. ومع ذلك، ينبغي أن تجري هذه العملية في اتجاهين: فالمكاتب القطرية تكون مسؤولة عن الامتثال للمعايير المرجعية وتنفيذ العمليات، والمكتب الإقليمي عليه أن يُبلغ تلك المكاتب إذا كانت مُقَصِّرة.

4 ما رأيك في إشارة البعض إلى اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر بأنه اجتماع متكرر المضمون "شاهد من قبل"؟

لقد عقدنا الاجتماع تلو الآخر، وناقشنا القضايا نفسها، ولم نحقق سوى نتائج قليلة. وأرى أن التحول الجاد عملية تكرارية تستغرق وقتًا، لا سيما في منظمة معقدة مثل منظمة الصحة العالمية. وأدرك تمامًا أن الناس تتطلع إلينا، بوصفنا مديرين كبارًا، يُناط بهم قيادة التغيير وتنفيذه. وأنا كذلك أكثر تفاؤلاً بحدوث التحول. وأعتقد أن التغيير يأتي من القمة، وقد أعرب المدير العام عن التزامه الراسخ بوضع المكاتب القطرية في صميم عملنا.

وأعتقد أنه ينبغي تزويد الإقليم بمزيد من الموارد لتحسين تأهبه لمواجهة التحديات الكبرى الأخرى. فبالإضافة إلى حالات الطوارئ، يمكن إجراء تحسينات فيما يتعلق بتأثير تغير المناخ على الصحة، وجائحة السمّنة في الإقليم، ومقاومة مضادات الميكروبات، والعبء المتزايد للأمراض غير السارية، والجوائح المحتملة في المستقبل من خلال تعزيز التصدّد.

وكما ذكر، قد تحسنت مشاركة المنظمة مع الدول الأعضاء تحسناً كبيراً، ولكن بالتأكيد ثمة مجال لمزيد من التحسين، ويشمل ذلك توفير المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب، لتمكيننا من اتخاذ قرارات مستنيرة على نحو أفضل، لا سيما أثناء حالات الطوارئ.



وزير الصحة السابق في عُمان، الدكتور أحمد بن محمد السعيدى.

انطباع خارجي

إحراز تقدّم في مشاركة الدول الأعضاء، مع وجود

مجال للتحسين

الدكتور أحمد بن محمد السعيدى، وزير

الصحة سابقاً في عُمان، والرئيس السابق

لجمعية الصحة العالمية

كان من دواعي الشرف والاعتزاز أن أعمل وزيراً للصحة في بلدي عُمان لأكثر من 12 عامًا. وخلال هذه المدة، واجهت العديد من التحديات، مثلي كمثل جميع الموظفين والمسؤولين والمنظمات في مجال الرعاية الصحية، وليست أقلها جائحة كوفيد-19.

وكان ما أنجزته المنظمة من تغييرات وإصلاحات وما أحرزته من تقدم، خاصة في إقليمنا، مفيد للغاية في التصدي للأوضاع الصعبة والتحديات. وإنني على يقين راسخ بأن المنظمة قد أصبحت أكثر تلبية لاحتياجات كل بلد، وأن مشاركتها مع أصحاب المصلحة أصبحت أكثر وضوحًا وفعالية.

وكما نعلم جميعًا، فإن إقليم شرق المتوسط يُعدُّ من أصعب أقاليم منظمة الصحة العالمية، إن لم يكن أكثرها صعوبة. فالتحديات هائلة ومعقدة، مع وقوع كوارث إما من صنع الإنسان وإما طبيعية. وتُستخدم كثير من الموارد المخصصة في إدارة العديد من حالات الطوارئ المستمرة، وهو ما يعني أنه لا يتبقى سوى القليل لتحسين برامج الرعاية الصحية الأخرى، مثل البرامج الوقائية.

وعلى الرغم من ذلك، أحرز تقدّم كبير في تحسين صحة الإقليم، بفضل تفاني موظفي المنظمة والتزامهم وعملهم الدؤوب في الإقليم.



الاجتماع الإقليمي لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي والتصدي لها في القاهرة، مصر، تشرين الثاني/ نوفمبر 2022.

تمهيد الطريق أمام منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها



مع تزايد الوعي بمسألة سوء السلوك الجنسي في جميع أنحاء منظمة الصحة العالمية، تحلل مديرة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، الدكتورة غايا غامبيواجي، العناصر الرئيسية التي تجعل هذا النمط من سوء السلوك ممكناً، والطريقة التي تتصدى بها المنظمة له.

وتشير الدكتورة غامبيواجي إلى أن استمرار الخوف من الإبلاغ بسبب وجود تصورات بشأن عدم وجود عواقب لسوء السلوك، وعدم وضوح السياسات، واستغلال ديناميات السلطة تعتبر العوامل التمكينية الرئيسية التي تمهد الطريق لسوء السلوك الجنسي في مكان العمل. ونتيجة لذلك، يشعر العديد من ضحايا هذه الأفعال والناجين منها بأنه من غير المجدي الإبلاغ عنها، أو أنهم يخشون فعل ذلك خوفاً من الانتقام. ومن أجل ترسيخ ثقافة الشجاعة والحفاظ عليها، تشدد الدكتورة غامبيواجي على الحاجة أولاً إلى ترسيخ نظام يدعم الضحايا والناجين ويمكنهم، خشية أن يصبحوا ضحايا مرة أخرى.

لا يمكن للناس أن يكونوا شجعاناً إلا إذا دعمهم النظام

وتقع على عاتق المنظمة مسؤولية وضع برنامج عمل مناسب لصون تدابير مكافحة سوء السلوك الجنسي، وتزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للإفصاح عن هذه الأفعال. وإلى جانب شرط الامتثال للإبلاغ عن

ولما كانت المنظمة تركز على الكفاءة والنتائج، تقترح الدكتورة غامبيواجي إيلاء مزيد من الاهتمام للسلوكيات، وتعتقد بوجود إعادة التأكيد على قيم المنظمة بين الأفراد والفرق، مع الإشارة في هذا الصدد إلى جهود التحوُّل الجارية. ويشمل ذلك فهم الافتراضات المسبقة التي تجعل هذه السلوكيات الضارة أمراً ممكناً. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون إنشاء شبكة من مسؤولي التنسيق المعنيين بمبادرات أماكن العمل التي يسودها الاحترام في الإقليم اللبنة الأساسية التي ستضمن "تنامي زخم السلوك الجيد ومراعاة الآخرين في كيفية عملنا".

سوء السلوك الجنسي، تشدد الدكتورة جامبيواجي على الحاجة إلى وجود نهج يشمل المنظمة بأسرها ويتعمق في مستويات تتجاوز المعرفة التقنية.

ويشمل ذلك تركيز الاهتمام على السلوكيات والتصرفات، وتطبيق نهج قائم على المخاطر يأخذ بعين الاعتبار احتمالية حدوث أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في أي سياق ضمن حدود عمل المنظمة، فضلاً عن التركيز على استيعاب قيم المنظمة. وعلاوة على ذلك، فإن قنوات الإبلاغ الآمنة، وتوسيع نطاق الإجراءات الرامية إلى مساعدة الضحايا، وتنفيذ إجراءات التحقيق والإجراءات التأديبية، كلها عوامل ستضمن مجتمعة وجود دائرة من الثقة داخل المنظمة.

نحن لا نمارس السلوك الجيد بالفكر، ولكن بالتصرف جيداً



الدكتورة غايا غامبيواجي، مديرة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها بالمقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية



شريف الله حقمّل،
موظف في وطني بالمكتب
القُطري لمنظمة الصحة
العالمية في أفغانستان

ولتعزيز التدابير المتخذة من أجل منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، يرى السيد حقمّل أن تعدّد أشكال الإجراءات المتخذة حيال هذه الأفعال أمر أساسي. وينبغي لكل فرد داخل المنظمة أن يؤدي دوره بفعالية، عن طريق الاستفادة من التدريب والندوات الإلكترونية، وغير ذلك من الموارد المتاحة، لتوسيع معارفه، "وينبغي تفعيل الإجراءات التأديبية دائماً بعد الانتهاء من التحقيق".

ينبغي التركيز على علامات التنبيه السلوكية لمكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

ولتنفيذ استراتيجية منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها بصورة كاملة على الصعيد القُطري، وإحداث تغييرات ملموسة، يحدد السيد حقمّل بعض العوامل الرئيسية. وهي تشمل بذل جهود متضافرة من جانب القيادة، وتزويد مسؤولي التنسيق بقدر أكبر من المعرفة بشأن هذه المسألة، ووجود ميزانية يمكن التنبؤ بها لأنشطة منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها. ويضيف أن وجود موظفين دوليين ووطنيين يؤدون دور مسؤولي التنسيق من شأنه أن يجعل العمل على منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها أكثر فعالية.



الدكتور لو دايبينغ
ممثل منظمة الصحة العالمية في
أفغانستان

ويشير الدكتور لو دايبينغ، ممثل منظمة الصحة العالمية في أفغانستان، إلى إحراز تقدّم كبير في ضمان إدماج منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في برامج المنظمة وفي العمل مع شركائها.

ويقول: "حدث ذلك من خلال تمكين الموظفين وزيادة مشاركة الجميع. ويفرض سياقنا في أفغانستان بعض التحديات، لكننا لا نزال ملتزمين بمواصلة التقدم الذي أحرزناه حتى الآن".

ترسيخ تدابير منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في أفغانستان



يمثل منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في أفغانستان، بوصفها بلدًا من بلدان الطوارئ من الدرجة الثالثة، أهمية قصوى في جميع مجالات عمل منظمة الصحة العالمية في أفغانستان، حتى تتمكن المنظمة من إنجاز عملها بفعالية على أرض الواقع. ويتحدث السيد شريف الله حقمّل، مسؤول التنسيق عن مكان العمل الذي يسوده الاحترام والموظف الفني الوطني في البلد، عن أهمية إعطاء الأولوية لمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها في هذا السياق.



حلقة عمل مع مسؤولي التنسيق في مشروع "صحت مندي" (الصحة الجيدة) المعنيين بمنع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها، الذين ينتمون إلى 8 منظمات غير حكومية.

ويوضح السيد حقمّل أن تحديد مسؤولي تنسيق لدى المنظمات غير الحكومية المحلية وتزويدهم بالتدريب من شأنه أن يجعل شركاء منظمة الصحة العالمية يعملون بالكفاءة المطلوبة، ويمكّنهم من أن يؤدوا دورهم بوصفهم "مناصرين فاعلين"، ويضيف قائلاً إن منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها قد أصبح الآن مدمجًا في عقود شركاء المنظمة التنفيذيين. وبالإضافة إلى ذلك، يتلقى جميع الموظفين وغير الموظفين التدريب بشأن القنوات الملائمة للإبلاغ عن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ويرى السيد حقمّل أنه ينبغي تحويل الاهتمام الآن نحو مساعدة شركاء المنظمة على تحسين منع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي التي تقع على المستفيدين، وتحديد هذه الأفعال بمختلف أشكالها.

ومع ذلك، يواجه تنفيذ سياسة عدم التسامح على الإطلاق تحديًا يتمثل في الخوف من الإبلاغ والانتقام، فضلًا عن طول الوقت المستغرق لإكمال التحقيق. وترتبط هذه المخاوف أيضًا بعوامل خارج منظمة الصحة العالمية، بسبب التغييرات في موازين القوى في البلد.

التنفيذ لتحقيق الأثر في البحرين

يجري حالياً تنفيذ مبادئ توجيهية بشأن التغذية الصحية. وعلاوة على ذلك، تُنتج وزارة الصحة، بدعم من منظمة الصحة العالمية، منتجات إعلامية للمرافق الصحية بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية الغذائية. وبالإضافة إلى ذلك، تُجرى حالياً تقييمات في خمس جامعات في إطار برنامج الجامعات الصحية.

وُضع "تحديّ المائة يوم" للدفع نحو إحداث أثر قابل للقياس في البلدان في مدة زمنية قصيرة من خلال تشجيع الاستخدام المهني والمتسق للبيانات في تحديد أولويات عمل المنظمة. ولتحقيق هذه الرؤية، اختبرت تسعة مكاتب قطرية من مختلف أقاليم المنظمة لتجريب التحدي، وكانت البحرين وجمهورية إيران الإسلامية البلدين المختارين من إقليمنا.



الدكتورة بثينة عجلان (يساراً)، رئيسة قسم التغذية في وزارة الصحة البحرينية، والدكتورة تسنيم عطاطرة (وسطاً)، ممثلة منظمة الصحة العالمية في البحرين، والسيدة فاطمة أحمد عيسى (يميناً)، رئيسة تطوير المواصفات بإدارة الفحص والمقاييس بوزارة الصناعة والتجارة في البحرين.

وتقول الدكتورة تسنيم: "الصحة تتجاوز المرافق الصحية"، وتضيف أن التوعية في الجامعات ستؤدي إلى إحراز تقدّم في تحقيق غايات إضافية لأهداف التنمية المستدامة، مثل تمكين الشباب والمرأة وجودة التعليم.

وتسلط الدكتورة تسنيم الضوء على العوامل الرئيسية التي تساعد على التنفيذ على أرض الواقع، ومنها توفّر البيانات المسندة بالبيّنات، والتزام القيادات، والعمل المتعدد القطاعات. وهي تأمل أن يكون البلد نموذجاً يُحتذى به على الصعيدين الإقليمي والعالمي من خلال تحدي المائة يوم.

يمكن لهذه المبادرة أن تُظهر
الميزة النسبية لوجود مكتب
قطري على أرض الواقع

وأشارت إلى أن بناء الثقة وتوحيد أصحاب المصلحة لإدماج الصحة في جميع السياسات يمكن أن يستغرق وقتاً طويلاً. فضلاً عن ذلك، تمكنت الحكومة البحرينية من تنفيذ مبادرات بارزة لتحقيق أهدافها المتعلقة بالصحة، ويمكن اتخاذ التنفيذ السريع والنجاح لخطة عمل الميزانية البرمجية 2022 - 2023 في البحرين نموذجاً يقتدي به البلد في التخطيط للميزانية البرمجية 2024 - 2025.



سوق المزارعين البحرينيين مبادرة وطنية تقدم منتجات محلية طازجة.

وتتحدث إلينا الدكتورة تسنيم عطاطرة، ممثلة منظمة الصحة العالمية في البحرين، فيما يلي عن تحويل الأولويات إلى نتائج ملموسة من خلال "تحديّ المائة يوم".

أدى تحديّ المائة يوم إلى زيادة المشاركة في جميع مستويات المنظمة

واسترشاداً بتوصيات المقر الرئيسي للمنظمة والمكتب الإقليمي، أُجرت البحرين استعراضاً للأمراض غير السارية، وقررت أن التصدي للسمنة ينبغي أن يكون إحدى أولوياتها الوطنية. والبحرين من أوائل بلدان الإقليم التي أطلقت خطة رائدة لتسريع وتيرة التقدم صوب الحد من السمنة، بما يتماشى مع الأولويات الوطنية التي حددها خطة العمل المشتركة لمنظمة الصحة العالمية ووزارة الصحة، والهدف 3 من أهداف التنمية المستدامة بشأن الصحة الجيدة والعافية. وتشمل الخطوة التالية إقامة حلقة عمل عن التصدي للسمنة، مع التركيز على سياق الخليج.

وثمة أولوية وطنية ثانية تتمثل في التحرك صوب المدن والمجتمعات المستدامة من خلال برنامج الجامعات الصحية. وقد أحرز تقدم كبير في هذا الصدد. ومن خلال العمل المتعدد القطاعات الذي تؤديه المدارس والجامعات ومقدّمو الخدمات الصحية، بقيادة وزارة الصحة،

وتشير السيدة ريفات إلى أن الموظفين هم من يشكلون ثقافة مكان العمل، ومن هنا تأتي أهمية الاستماع إلى اقتراحات الزملاء على جميع المستويات. وتقول: "إذا كانت هذه الاقتراحات والأصوات غير مسموعة، فمن الممكن رفض فكرة بنّاءة بسهولة، إذا ما طُرحت". وقد تراكم مشاعر الاستياء وتوجّه نحو الآخرين عن خطأ، بينما تؤدي العلاقات الجيدة مع الآخرين إلى زيادة الثقة وإنتاجية العمل.

وتؤكد السيدة ريفات على أهمية إشراك جميع الزملاء في الأنشطة الاجتماعية، مثل تناول الغداء معًا، من أجل بناء الشعور بالترابط. وتقول إن "التحيزات اللاواعية تجعل الناس يشعرون بالوحدة والإقصاء، وتؤثر على إنتاجية العمل"، وتضيف قائلة: إن الوافدين الجدد بحاجة إلى الترحيب بهم والاعتراف بوجودهم، من خلال بعض التوجهات المنظمة.

وعلى الصعيد التنظيمي، ترى السيدة ريفات أنه يمكن توفير التدريب على الآثار الضارة للسلوكيات والممارسات الإقصائية على العمل القائم. أما على الصعيد الفردي، فإن جعل الآخرين يشعرون بالراحة وتوفير مساحة آمنة، مهما بدت صغيرة، يمكن أن يساعد في إحداث التغيير.



ريفات عباسي، موظفة استقبال/ عاملة هاتف في المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في باكستان.

الوجوه الكثيرة للإدماج



في سياق مبادرات المنظمة المستمرة بشأن التنوع والإنصاف والإدماج لتوفير مكان عمل يسوده الاحترام، تتحدث السيدة ريفات زهور عباسي، موظفة الاستقبال في المكتب القطري في باكستان وعضو الفريق المحفّز الإقليمي المعني بالتنوع والإنصاف والإدماج، فيما يلي عن أهمية التسامح والقبول والتعاطف.

ويأتي دمج هذه العوامل الثلاثة في عملنا اليومي بأشكال عديدة. وترى السيدة ريفات أننا بوصفنا موظفين في منظمة دولية تضم شخصيات متنوعة تنحدر من خلفيات مختلفة، علينا أن نرتدي "نظارة التعاطف" كلما استقبلنا يومًا جديدًا نتعامل فيه مع الآخرين.

وتضيف قائلة: إنه من خلال التركيز على أنفسنا وممارسة القبول والتسامح والعفو تجاه الآخرين، فإن الشعور بالطمأنينة سيُعمّق مكان العمل، على عكس الشعور بالقلق أو حتى الاكتئاب الذي قد ينشأ عندما يشعر الزملاء بأنهم مُستبعدون.

سوف ينسى الناس ما قلته وفعلته، ولكنهم لن ينسوا أبدًا ما جعلتهم يشعرون به

عندما نكون أصحابًا وسعداء، نعامل عائلتنا والآخرين جيدًا

خبر موجز: حلقة عمل على المستويات الثلاثة بشأن إجراءات التشغيل الموحدة في حالات الطوارئ



حضر موظفون من المقر الرئيسي لمنظمة الصحة العالمية، والمكتب الإقليمي لأفريقيا، والمكتب الإقليمي لشرق المتوسط، ومجموعة من المكاتب القطرية حلقة العمل المعنية بإجراءات التشغيل الموحدة في حالات الطوارئ في القاهرة، مصر، في تشرين الثاني/ نوفمبر 2022.

موظفون من برامج الطوارئ الصحية الإقليمية وبرنامج الطوارئ الصحية للمقر الرئيسي، وقسم دعم العمليات المؤسسية في المكتب الإقليمي، وفريق إدارة الموارد البشرية والمواهب في المقر الرئيسي والمكتب الإقليمي لأفريقيا، والمكاتب القطرية في أفغانستان، وجمهورية إيران الإسلامية، والعراق، وليبيا، والصومال، والجمهورية العربية السورية، واليمن.

وجمع المشاركون التوصيات الرامية إلى تعزيز استجابة المنظمة أثناء حالات الطوارئ في الإقليم، بما يتماشى مع الأولويات المحددة في خريطة الطريق الإقليمية للتحول، ومع الإطار المعتمد للاستجابة للطوارئ، والدليل الإلكتروني، وتفويض السلطات.

في تشرين الثاني/ نوفمبر 2022، عقد برنامج الطوارئ الصحية لمنظمة الصحة العالمية حلقة عمل مدتها يومان في المكتب الإقليمي، لتبسيط إجراءات التشغيل الموحدة التي تتبعها الموارد البشرية في حالات الطوارئ. وقد عُقدت حلقة العمل تلبيةً لحاجة الملحة إلى ضمان مرونة المنظمة في التكيف مع سياقات الطوارئ السريعة التطور، وإدراكًا منها أن اتباع نهج ينطلق من القاعدة إلى القمة أمر أساسي في تحديد التحديات الماثلة على أرض الواقع. وشارك في هذا التعاون الثلاثي المستويات

جوائز الفرق



فيكتوريا بلورجو،

خلية التنسيق والتوثيق، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط، فريق دعم إدارة الأحداث المعني بكوفيد-19 - عضو الفريق الإقليمي لدعم إدارة الأحداث المعني بكوفيد-19 الذي حصل على جائزة المدير الإقليمي



كانت تجربتي مع فريق دعم إدارة الأحداث فريدة من نوعها من حيث النطاق، لأننا كنا نتعامل مع جائزة. وبوجود أكثر من 100 عضو بالفريق، تطلب الأمر التعاون والتنسيق باستمرار بين الإدارات على جميع المستويات. وكفّلت الإدارة العليا توافرنا من الناحية الاستراتيجية. ومن الضروري توفر الخبرة والتجربة لدى القادة، وأن يهتم الفريق بعمله. وينبغي تطبيق الدروس المستفادة من هذه التجربة لتحسين استجابتنا في حالات الطوارئ المستقبلية ودعم المكاتب القطرية.

لورا الصوالحة،

موظفة فنية وطنية، المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في الأردن - وعضو الفريق الإقليمي لدعم إدارة الأحداث المعني بكوفيد-19 الذي حصل على جائزة المدير الإقليمي



تجربتي مع فريق دعم إدارة الأحداث جعلتني جاهزة بشكل أفضل للتعامل مع الجوائح المستقبلية. وبدون الشغف والتفاني وروح الفريق الإيجابية، لن يكتمل عملي - بصفتي مسؤولة تنسيق - تقنية بشأن الاستجابة لكوفيد-19 في الأردن. وقد زوّدي فريق دعم إدارة الأحداث بالدعم التقني والتوجيه، وبدوري طبّقت هذا الدعم والتوجيه على المستوى القطري. وقد زادت ثقة الحكومة في المنظمة بسبب تعزيز التعاون.

محمد مشعل،

مسؤول شؤون طبية، المكتب القطري للمنظمة في السودان - وعضو المكتب القطري في السودان الذي حصل على جائزة المدير العام



نجاح فريقنا ينبع من التزام ممثل المنظمة بتخصيص الوقت لتلبية احتياجاتنا والاستمرار في تطبيق سياسة الباب المفتوح. فقد أنشأ الممثل روح الفريق. وجرى الربط بين مكاتبنا الفرعية، ولدينا العديد من حلقات العمل لبناء القدرات، ولدينا ثقافة التخطيط المشترك من أجل الكفاءة. نحن نتطور بوصفنا فريقًا، ونفهم أهدافنا. وعند مواجهة التحديات أو الخلافات، نحلل الفوائد والأهداف. والأهم من ذلك كله أننا لا نزال على استعداد للتغيير.

برنامج جوائز



2022 للتميز

بالنظر إلى أن عام 2022 اعتبره "عام القوى العاملة في منظمة الصحة العالمية"، تُشيد الجوائز السنوية للتميز بالجهود الفردية والجماعية التي تُبدل بتفاني فريد. وبالحديث عن التعاون والعمل بروح الفريق الواحد، يُطلعنا بعض الحاصلين على الجوائز على آرائهم بشأن العوامل التي تدفع إلى التميز.

جوائز الأفراد



ناصر حسين،

مدير أسطول، المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في باكستان - جائزة المدير العام



لتكون قائدًا فعالًا لفريقك، ابدأ بنفسك. وأنا أحاول أن أمكّن أعضاء فريقتي، وأحرص على الاستماع إليهم. وعليك أن تحترمهم، ولا تصرخ فيهم أو تعاملهم بشدة، وعالج الخلافات بطريقة جماعية. واحرص على ضمان تكافؤ الفرص، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتوجيه الفريق. وارتك أعضاء فريقك أحرارًا في أخذ الإجازات بطريقة منظمة حتى لا تتأثر العمليات، وقسّم المهام بينهم لتجنّب الخلاف. النتيجة؟ فريق متناغم ومتعاون.

سامي عبد الله ردمان،

ممثل منظمة الصحة العالمية المساعد في المكتب القطري للمنظمة في اليمن - جائزة المدير الإقليمي



العمل الجماعي هو الصيغة السرية للنجاح. أضف إلى هذا الشغف والإخلاص في عملك، والعلاقات الودية والمهنية، والتنسيق والتواصل. وكن في عون زملائك، فهذا يُحدث فرقًا. ونحن نسوّي معظم نزاعاتنا واختلافاتنا داخليًا، لأننا نعالج المشاكل مباشرة وفورًا.