

1	تحول منظمة الصحة العالمية لتحقيق أثر أكبر في البلدان
2	عناصر خطة العمل حسب فريق العمل من أجل تحقيق النتائج
3	المدير الإقليمي يوقع تفويض سلطات جديدًا للتوظيف وتعيين الاستشاريين بوفران الفرصة لتحسين التعاون
4	استئناف أعمال اللجنة الإقليمية المعنية بالاستعراض الوظيفي القطري
5	الاستثمار في بناء الفرق: التعرف بشبكة مسؤولي تنسيق أهداف التنمية المستدامة
6	تعزيز جمع البيانات مسألة رئيسية لإحداث الأثر القطري
7	بناء ثقافة الثقة والدعم المتبادل لإدارة المخاطر
8	عقد أول دورة تدريبية للمدرين على "مكان عمل يسوده الاحترام" في إقليم شرق المتوسط



زار الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، شمال غرب سوريا مع المدير الإقليمي الدكتور أحمد المنظري والدكتورة إيمان الشنقيطي، ممثلة المنظمة بالإدارة، في أعقاب الزلزال الذي وقع في شباط/ فبراير.

## تحول منظمة الصحة العالمية لتحقيق أثر أكبر في البلدان

الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

ونحن ماضون في الاتجاه الصحيح لتحقيق الغايات المحددة لأول 100 يوم بحلول 23 حزيران/ يونيو 2023 في إطار كل مجال من هذه المجالات ذات الأولوية في خطة العمل الشاملة:

- تعزيز حضور المنظمة الدائم المتوقع في البلدان وتمويله؛
- تفويض السلطة لممثلي المنظمة؛
- تحسين إدارة الموارد البشرية؛
- تبسيط التخطيط وإدارة البرامج؛
- التنقل العالمي؛
- عمليات الشراء والأعمال من المنشأ إلى المقصد؛
- توسيع نطاق مشاركة الموظفين في صنع القرار وتحسين التواصل، الأكثر انفتاحًا، بين الموظفين على جميع مستويات المنظمة.

وأعد وصف جديد لنوع الحضور المنتظر الذي تحتاج إليه منظمة الصحة العالمية في المنظمة في كل مكتب قطري، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لجهودنا الرامية إلى تعزيز عملنا في البلدان. ونصف المكاتب القطرية في إقليم شرق المتوسط ضمن الفئة التي تتطلب أكبر قدر من الدعم. وإنه ليسرني رؤية التقدم المحرز حتى الآن في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، وبخاصة فيما يخص الكثير من التحديات القائمة.

إن تمكين موظفينا ومكاتبنا القطرية، ودمجهم على نحو أفضل في مكاتبنا الإقليمية ومقرنا الرئيسي، من شأنه أن يُحدث فرقًا كبيرًا في تقدُّمنا نحو تحقيق غايات "المليارات الثلاثة" وأهداف التنمية المستدامة لعام 2030. وسنعمل معًا على تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق الصحة للجميع من الألف إلى الياء.

إن قوة المنظمة من قوة مكاتبنا القطرية. وبينما نحتفل بالذكرى السنوية 75 لتأسيسنا، فإن التأكد من أن مكاتبنا القطرية في وضع أفضل يضمن دعم البلدان والمجتمعات المحلية التي تخدمها جزء بالغ الأهمية من تحول المنظمة.

وفي شباط/ فبراير 2023، طرحت أنا والمديرون الإقليميون تحديدًا مدته 100 يوم لتمكين المكاتب القطرية. ويستند هذا العمل، الذي قاده ممثلو المنظمة من كل إقليم من خلال فريق العمل من أجل النتائج، إلى توصيات اجتماعات الإدارة العالمية التي ضمت رؤساء المكاتب القطرية والإدارة العليا من المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية معًا في جنيف في كانون الأول/ ديسمبر الماضي، وفي نيروبي، كينيا، قبل ذلك.

والخطوة الأولى نحو مكاتب قطرية قوية هي الممثل القطري الممكن الذي يتولى قيادة عمل المنظمة على المستوى القطري، نيابة عن المدير العام والمدير الإقليمي. وقد خصصت 100 مليون دولار أمريكي للتمويل الفوري للفجوات في الوظائف الأساسية اللازمة في كل مكتب من مكاتبنا القطرية في العالم.

ويتعين أن يكون ممثل المنظمة قائمًا، لا مجرد حامل رسائل. ولضمان حدوث ذلك، أُعدَّ تفويض عالي جديد، ووقَّعته أنا والمدير الإقليمي لشرق المتوسط ومديرو الأقاليم الأخرى.

SCAN TO VIEW WEBSITE



WHO TRANSFORMATION

## عناصر خطة العمل حسب فريق العمل من أجل تحقيق النتائج





## المدير الإقليمي يوقّع تفويض سلطات جديدًا

لقد وقّعتُ أنا والمدير العام على تفويض  
السلطات الجديد لممثلي المنظمة. وبالنسبة



إلى العديد من الزملاء، فقد لُيَّ أخيرًا طلب قائم منذ  
مدة طويلة للحصول على مزيد من السلطة اللامركزية،  
وبالمقابل يشعر زملاء آخرون بالقلق إزاء المخاطر التي  
ينطوي عليها ذلك. وإني أدعو الجميع إلى التعاون معًا  
بأعلى مستوى من الامتثال والمساءلة والثقة والشفافية.  
لذا علينا أن نعمل على إتاحة القدرات التمكينية في  
المكاتب القطرية، لا سيما تلك التي تتعامل مع حالات  
الطوارئ، وأن نتصدى للمخاطر من خلال خطط تصدّي  
جيدة التنفيذ، وأن نعمل على تطوير نُظْمنا الداعمة في  
المكتب الإقليمي". الدكتور أحمد بن سالم المنظري،  
مدير منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط



الدكتور أحمد المنظري،  
مدير منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق المتوسط



في إطار فريق العمل من أجل النتائج، وقّع الدكتور أحمد  
المنظري، مدير منظمة الصحة العالمية لإقليم شرق  
المتوسط، والدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، المدير  
العام للمنظمة، على تفويض سلطات جديد.

ويهدف تفويض السلطات إلى توظيف قدرات مستويات  
المؤسسة الثلاثة في دعم المكاتب القطرية. وهو ما يمكّن  
ممثلي المنظمة أن يصبحوا مسؤولين عن استخدام وإدارة  
الموارد الموكّلة إليهم في المكاتب القطرية، والالتزام بقواعد  
المؤسسة ولوائحها وسياساتها وإجراءات التشغيل والعمل.  
ويتناول تفويض السلطات مسائل، مثل إدارة البرنامج  
والإدارة المالية والمشتريات وإدارة الموارد البشرية والسفر في  
مهام رسمية وحشد الموارد واتفاقيات المنح والتفويض.

## التوظيف وتعيين الاستشاريين يوفران الفرصة لتحسين التعاون

سيضمن إطلاق نظام إدارة الأعمال في عام 2024 عملية مبسطة  
لتسريع التوظيف.

ويظل السؤال المطروح هو كيفية الاستمرار في رصد التقدم المحرز في  
هذه العمليات. وبالفعل توجد بعض المراحل الرئيسية ضمن مؤشرات  
الأداء الرئيسية للموارد البشرية، التي وإن كانت لا تسمح برصد  
العملية كاملة، فإنها تسجل بعض المراحل الرئيسية. ورغم ذلك، فإنها  
معلقة حاليًا بسبب عدم جمع البيانات ذات الصلة بانتظام. ويجري  
النظر في هذه المسألة.

وقد أسفر اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر الذي عُقد في كانون  
الأول/ ديسمبر 2022، تحت قيادة المدير العام، عن تشكيل فريق  
العمل من أجل النتائج، الذي يضم ستة ممثلين عن المنظمة من  
جميع الأقاليم. وهدف فريق العمل من أجل النتائج الإشراف على  
تنفيذ توصيات اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر والتحول السريع.  
وقد وضع فريق العمل من أجل النتائج هدفًا يتمثل في خفض المعيار  
المرجعي لتوظيف العاملين إلى 80 يومًا بحلول أيار/ مايو 2024، الأمر  
الذي يكسب الإقليم القوة الدافعة لإدخال التحسينات اللازمة.

كشف التقييم الذي أجراه الفريق العامل المعني لممثلي المنظمة أن  
توظيف العاملين وتعيين الاستشاريين يستغرق وقتًا أطول من المتوقع  
عليه. فلقد سبق أن اتفق الفريق العامل مع قسم خدمات العمليات  
المؤسسية في بادئ الأمر على أن العملية لن تتجاوز 105 أيام لتوظيف  
العاملين و32 يومًا لتعيين الاستشاريين. وبعد رصد العمليتين كليهما في  
المدة من أيلول/ سبتمبر 2022 حتى نهاية عام 2022 في ستة بلدان في  
الإقليم وإدارتين في المكتب الإقليمي، شاركتا طواعية، تبين أن توظيف  
العاملين استغرق 183 يومًا في المتوسط، وتعيين الاستشاريين استغرق  
48 يومًا في المتوسط.

وفيما يخص توظيف العاملين، تُنفذ عدة إجراءات. ويشمل ذلك إطلاق  
حلقة عمل لبناء قدرات موظفي الموارد البشرية في الإقليم، وصياغة  
مبادئ توجيهية وإجراءات تشغيل موحدة لجميع مديري المكاتب القطرية.  
وبالإضافة إلى ذلك، ستُعد توصيفات عامة للوظائف لتجنب التأخيرات،  
مع إعطاء الأولوية لوظائف الحضور القطري الأساسي المنتظر.

وفي الوقت نفسه، وفيما يخص توظيف الخبراء الاستشاريين، ستُعقد  
دورات تدريبية إدارية إضافية في المكاتب القطرية لضمان تنفيذ جميع  
الإجراءات والوثائق وفقًا للمبادئ التوجيهية. وبالإضافة إلى ذلك،

## استئناف أعمال اللجنة الإقليمية المعنية بالاستعراض الوظيفي القطري



أُسر تنتظر الحصول على خدمات الرعاية الصحية في مركز رعاية صحية أولية تدعمه منظمة الصحة العالمية، ويخدم النازحين داخل محافظة الأنبار في العراق.

الاستعراضات الوظيفية القطرية والحضور القطري الأساسي المنتظر  
إن الحضور القطري الأساسي الجديد المنتظر أحد المكونات الرئيسية  
في "تحدي 100 يوم" الذي أطلقه المدير العام بناءً على توصيات  
اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر في كانون الأول/ ديسمبر 2022،  
وفور الاتفاق على الحضور القطري الأساسي الجديد المنتظر وتنفيذه  
في المكاتب القطرية في الإقليم، سيتعين مراعاته في تقييم  
الاستعراضات الوظيفية القطرية المستقبلية وتوصياتها.

ينبغي أن تصير الملاءمة للغرض عملية مستمرة من  
دورات تحسين الجودة.

لاله نجفي زاده، المسؤولة التقنية بوحدة التعاون القطري التابعة  
للمكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط

إن الاستعراض الوظيفي القطري الأخير في العراق (آذار/ مارس 2023)  
أحد أشكال الابتكار والتجديد في هذا الشأن، إذ يتناول بطريقة  
محددة الأهداف مسألة التحول من التركيز على الاستجابة للطوارئ  
الإنسانية إلى التركيز على استراتيجيات التعافي والقدرة على الصمود  
والتنمية الطويلة الأجل، الأمر الذي يؤدي إلى تحولات في تحديد  
الأولويات في نُهج الربط بين العمل الإنساني والتنمية. وبهذا سيكون  
الإقليم أول من يُطبق الأسلوب المنهجي والتكميلي لتقييم مشترك  
يجمع بين الاستعراض الوظيفي القطري والحضور الأساسي القطري  
المنتظر على المستوى القطري. ومن ثم، فإن تقرير الاستعراض  
الوظيفي القطري في العراق، الذي ستعرضه اللجنة الإقليمية  
المعنية بالاستعراض الوظيفي القطري قريباً، سيكون عرضاً مهماً  
وإحدى الممارسات المثلى للمنظمة.

كان النهج المحدد الأهداف للاستعراض الوظيفي الجديد في العراق مفيداً  
لغايتها لنا في المكتب القطري. ونحن فخورون بالإسهام في أشكال التجديد  
والابتكار في إقليم شرق المتوسط وخارجه، ألا وهو الجمع بين  
الاستعراضات الوظيفية القطرية والحضور القطري الأساسي المنتظر -  
وهذا هو سبيل المضي قدماً

الدكتور أحمد زوتين، ممثل منظمة الصحة العالمية في العراق.



مباشرة أعمال الاستعراض الوظيفي القطري.

### الملاءمة للغرض في بيئة سريعة التغير

أُجريت استعراضات وظيفية قطرية أساسية مكثفة في الإقليم منذ أربع  
سنوات؛ ومن بين 1047 توصية إجمالاً، عُولجت معظم هذه التوصيات  
(900 توصية)، في حين تقادمت توصيات أخرى أو فقدت أهميتها. ولا  
يزال 55 منها فقط قيد التنفيذ.

ورغم ذلك، وفي ظل الظروف التي مرت بها عدة بلدان في الإقليم مثل  
حالات الطوارئ، حدث إعادة ترتيب للأولويات على مستوى الاستراتيجيات  
والاحتياجات والمطالب للأولويات ("الغرض"). وتلك التغييرات السريعة  
والموضوعية تتطلب اتباع نهج أكثر مرونة للسماح للاستعراضات الوظيفية  
القطرية بإجراء التقييم وتقديم توصيات للتحسين بسرعة أكبر وبكفاءة  
من حيث التكلفة ("الملاءمة"). وسيكون الجيل القادم من الاستعراضات  
الوظيفية القطرية أفضل ارتباطاً بالعمليات الروتينية الأخرى، مثل الامتثال  
وإدارة المخاطر، ومراجعات الحسابات والاستعراضات الإدارية، والبعثات  
القطرية التقنية، واستعراضات المستندات، والبعثات القطرية المستهدفة  
إذا لزم الأمر فقط. وإذا تبيّن أن المفهوم الجديد للاستعراضات الوظيفية  
القطرية المتكاملة مناسب، ينتظر أن يساهم في تحقيق دورات تحسين  
جودة أكثر انتظاماً واستمراراً لأجل الحفاظ على الملاءمة لأغراض محددة في  
بيئات متغيرة.

## الاستثمار في بناء الفرق:

## التعريف بشبكة مسؤولي تنسيق أهداف التنمية المستدامة

تدعم شبكة مسؤولي تنسيق أهداف التنمية المستدامة الدور القيادي الذي تضطلع به منظمة الصحة العالمية في التنفيذ المشترك للأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتدعم الشبكة العمل المتصل بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة وتنفيذه بدعم منصات التنسيق الحكومية المتعددة القطاعات والمتعددة الإدارات، والمشاركة في أطر التعاون القطري، ومن ذلك مثلاً أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة عبر فرق الأمم المتحدة القطرية. ولقد عُقد اجتماع بناء فريق الشبكة في شباط/ فبراير 2023 بهدف الارتقاء بالتعاون وتعزيز القدرات.

وهذه هي المرة الأولى التي يُشكّل فيها فريق أقران بهدف دعم التقدّم صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، والشبكة تضم مسؤولين قطريين من خلفيات متنوعة يوظفون مسؤوليات متنوعة. وبناء قدرات فريق متعدد التخصصات يضمن اتباع نهج شامل لتقديم الدعم والتنسيق على المستوى القطري. وتشكيل هذه الشبكة هو أحد الإجراءات التحويلية التي ستنسق الإجراءات المشتركة لأجل بلوغ الهدف المتمثل في أن تفي بالغرض المنشود منها.



يقول الدكتور جمال ناشر، منسق أهداف التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين والإنصاف والحقوق في المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط: إن الشبكة تتيح تجميع الخبرات والتجارب وأفضل الممارسات وتبادلها، وتدعم البحث العميق في موضوعات دمج الصحة في جميع السياسات ومحدّدات الصحة ونهج الإنصاف في مجال الصحة في إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. وبذلك يستطيع أعضاء الشبكة تعزيز المكاتب القطرية ودور منظمة الصحة العالمية القيادي.

وأحد الجوانب المهمة لدور الشبكة تمكين الموظفين الآخرين فيما يخص أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، وتمكين العمل المتواءم مع فرق الأمم المتحدة القطرية، ووضع الصحة في المنصات الحكومية المتعددة القطاعات والمتعددة الإدارات. ويعزز تنوع الخبرات التقنية لمسؤولي الاتصال وخبراتهم -ومن ذلك المناصرة وبناء القدرات وإقامة الشبكات- دورهم في تخطيط الإجراءات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة وتنفيذها وتقييمها.

ونظرًا إلى أن التأثير على الحصائل الصحية تحدده عوامل خارج القطاع الصحي، تؤكد الدكتورة مها العدوي، مديرة إدارة تعزيز صحة السكان في المكتب الإقليمي، على دور مسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة في دعم تنسيق العمل المتعدد القطاعات.

ويسلط الدكتور آرش رشيدان، مدير إدارة العلوم والمعلومات والنشر بالمكتب الإقليمي، الضوء على مساهمة الشبكة في التصدي للتحديات التي تواجه التقدم صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة على المستوى القطري في مجالات، مثل ضمان موثوقية البيانات، وتوجيه عمليات رسم السياسات، وتحديد سبل المضي قدمًا.

تعمل شبكة مسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة على إذكاء الوعي بأفضل الممارسات والتحديات التي تواجهها البلدان، وإعادة مواءمة تركيز البلدان

الدكتور جمال ناشر،

منسق أهداف التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين والحقوق،  
بالمكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط



## كلمات الزملاء الذين حضروا اجتماع شبكة مسؤولي التنسيق لأهداف التنمية المستدامة (شباط/ فبراير 2023):

إن الإبقاء على الأهداف المستقبلية يتطلب ترسيخ وضع الصحة ومكانتها في جميع البرامج الإنسانية والإجتماعية.

الدكتورة هالة خضري،

رئيسة فريق الطوارئ الصحية في المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في ليبيا



إن المشاركة مع القطاعات الحكومية من خارج وزارة الصحة أمر بالغ الأهمية. ولقد فُتحت قناة اتصال مع القطاعات الأخرى في العراق لضمان المشاركة الفعالة.

الدكتور عمرو بيباني،

قائد النظم الصحية في المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في العراق



إن دور ضباط مسؤولي التنسيق المعنيين بأهداف التنمية المستدامة بالغ الأهمية، ويشمل التنسيق والتنسيق داخل المكتب ومع الجهات المعنية الأخرى.

الدكتور عبد الغني إبراهيم،

الموظف الفني الوطني المعني بتعزيز النظم الصحية في المكتب القطري في أفغانستان



إن تعزيز التعاون من أجل التنمية المستدامة نموذج أساسي لتحقيق خطة أهداف التنمية المستدامة، ويُستكمل هذا التعاون بشراكات فعالة متعددة تضم أصحاب المصلحة بهدف تضافر العمل الجماعي والمخارف وتشارك الخبرات.

الدكتورة ندى محمد،

استشارية الصحة العامة في المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في البحرين



بناء الفرق أمر مهم لتصير ملائمة للغرض الذي أنشئت من أجله، ولكي تتولّى منظمة الصحة العالمية قيادة التنفيذ المشترك للأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة دعماً للحكومات.

الدكتور كريستوف هاملمان،

رئيس مكتب المدير الإقليمي، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط



إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة قضية متعددة القطاعات، وأمر يحتاج إلى مزيد من التعاون وآليات تنسيق قوية على مختلف المستويات. ووصفتنا مسؤولي تنسيق معنيين بأهداف التنمية المستدامة، فإن لنا دورًا مهمًا في هذا الصدد، داخل المكتب القطري، ومع الحكومات، ومع الفريق القطري التابع للأمم المتحدة.

الدكتورة هبة حسين،

استشارية الصحة الإنجابية وصحة الأمهات والمواليد والأطفال والمراهقين،  
في المكتب القطري لمنظمة الصحة العالمية في السودان



الدكتور علاء حشيش،

أخصائي الصحة العامة، المكتب القطري لعُمان



## تعزيز جمع البيانات مسألة رئيسية لإحداث الأثر القطري



الدكتور آر ش رشيدان،  
مدير إدارة العلوم والمعلومات والنشر بالمكتب الإقليمي لمنظمة  
الصحة العالمية لشرق المتوسط.



التنمية المستدامة في الإقليم. ويسلط الضوء على خمسة تحديات رئيسية،  
ألا وهي: ضعف الحوكمة؛ وتجزؤ خدمات الرعاية الصحية؛ ومحدودية  
البيانات المتاحة من الدول الأعضاء؛ وأثر حالات الطوارئ والأوضاع الهشة  
والأوضاع الإنسانية؛ وعدم المساواة بين الجنسين والفوارق الصحية.

ويفضي ضعف الحوكمة إلى نقص الاستثمار في الصحة، ويؤدي تفتت  
خدمات الرعاية الصحية إلى انخفاض مستوى القوى العاملة الصحية عن  
المستوى الأمثل ومحدودية التغطية الجغرافية. وعلاوة على ذلك، فإن عدم  
وجود خطط لتنفيذ المسوح الوطنية بهدف وضع سياسات أفضل مسندة  
بالبيانات أمر يعوق الحصول على البيانات اللازمة. وتتأثر صحة السكان في  
الأوضاع الهشة والطوارئ بمحدودية الحصول على المياه وخدمات الإصحاح  
وتوقف تقديم الخدمات الصحية. وأوجه عدم المساواة بين الجنسين وعدم  
المساواة في مجال الصحة، التي تتلاقى مع العقوبات الهيكلية والاجتماعية  
والثقافية، تزيد خطر العنف ضد المرأة، وتؤثر سلباً على سلطة اتخاذ القرار  
بشأن صحتها.

وقال أيضاً: "إن نقص البيانات الموثوق بها يؤثر على كفاءة السياسات  
القطرية وقدرة المنظمة على رصد التقدم، ويشكلهما. وعلاوة على ذلك،  
ينبغي أيضاً إيلاء مزيد من الاهتمام للاستفادة من البيانات الموثوق بها في  
اتخاذ القرارات، وفي رصد التقدم المحرز نحو تحسين الحصائل الصحية  
والحد من أوجه عدم المساواة". هذا، وتؤثر البيانات القطرية غير الدقيقة  
على تنفيذ السياسات الصحية المناسبة.

ولضمان إحراز تقدّم في أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة، يشدد  
الدكتور رشيدان على أهمية تعزيز القيادة الحكومية، وتوسيع نطاق  
الحصول على الخدمات الصحية، وتعزيز التعاون بين القطاعات، والاستثمار  
في نظم المعلومات الصحية، وضمان استجابة مراعية للاعتبارات الجنسانية  
والإنصاف.

وفقاً لتصريحات الدكتور آر ش رشيدان، مدير إدارة العلوم والمعلومات  
والنشر بالمكتب الإقليمي، يظل جمع البيانات الصحية أحد أهم التحديات في  
الإقليم، وبدلاً من إقبال كاهل البلدان بدفعهم إلى جمع البيانات، ينبغي  
للمنظمة تقديم الدعم إلى برامجها لجمع البيانات. وهذا الدعم يمكن أن  
يشمل تعزيز الابتكار وتشجيعه لأجل سد الثغرات في البيانات.

ويشير الدكتور رشيدان إلى القرار التاريخي الصادر عن الدورة 66 للجنة  
الإقليمية لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط في عام 2019 بشأن تحسين  
القدرة المؤسسية الوطنية على رسم السياسات المستنيرة بالبيانات. وألمح أيضاً  
إلى أن تعزيز البيانات الجيدة هو إحدى الحصائل المحددة في برنامج العمل  
العام الثالث عشر لمنظمة الصحة العالمية.

وقد أطلق المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية مبادرات مختلفة ضمن  
إقرار متنام بأهمية اتخاذ القرارات المسندة بالبيانات لأجل تحقيق حصائل  
صحية أفضل. ويشمل ذلك تشكيل فريق جديد معني بتحويل البيئات  
والبيانات إلى سياسات داخل إدارة العلوم والمعلومات والنشر، ووضع خطة  
عمل إقليمية لتنفيذ إطار العمل لتحسين القدرة المؤسسية الوطنية على  
استخدام البيئات في رسم السياسات الصحية في إقليم شرق المتوسط  
(2020-2024). ولتعزيز القدرات المؤسسية الوطنية وإدماج البيئات في رسم  
السياسات الصحية، أعدت مجموعة من الأدوات والموارد، منها حزم تدريبية  
مستنيرة بالبيئات تعمل على شبكة الإنترنت.

وستساعد هذه المبادرات في ضمان أن تكون البيانات الصحية موثوقاً بها  
ومتاحة، وتستخدم لتحسين الحصائل الصحية في الإقليم، ويتحقق ذلك  
بوسائل، منها مثلاً تتبع التقدم المحرز وتسريع وتيرة التقدم صوب تحقيق  
الغايات المليارية الثلاث وأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة. وتهدف  
منظمة الصحة العالمية إلى الاضطلاع بدور قيادي وتنسيقي في تحسين جمع  
البيانات لدعم التنمية المستدامة.

ورغم ذلك، ورغم التقدم المحرز في بعض المجالات، يشير الدكتور رشيدان إلى  
نقص البيانات المتاحة بوصفه عقبة رئيسية تعوق التقدم صوب أهداف



## بناء ثقافة الثقة والدعم المتبادل لإدارة المخاطر



وفي الوقت نفسه، يشدد أحمد نزار، مسؤول الامتثال وإدارة المخاطر، على العوامل الإضافية التي عززت هذا التحول الثقافي. ويشمل ذلك القيادة الداعمة، وإشراك الموظفين، والتقدم التكنولوجي، وتكثيف التعاون على المستويات الثلاثة. وقد ساعد إدخال الأدوات التفاعلية وأدوات المتابعة على رصد الامتثال من كتب في جميع مراكز الميزانية. وقد مهدت هذه العناصر مجتمعة الطريق أمام اتباع نهج قائم على النتائج داخل المنظمة.

لا يزال إقليم شرق المتوسط يشهد تقدمًا في تحوّل المنظمة إلى الوعي بالمخاطر بدلاً من تجنبها. ويوضح أمرناث داس، المدير الإقليمي للامتثال وإدارة المخاطر، أن تمكين التحوّل في المشهد العام يجري من خلال القيادة القوية والتزام الموظفين.



لقد صار الامتثال وإدارة المخاطر قسماً داعماً، لا قسم تفتيش يؤدي مهامً شرطية



إذا تعرضت منظمة الصحة العالمية لأضرار في السمعة بسبب عدم الامتثال، فلن تكون منظمة رائدة موثوقاً بها في مجال الصحة



أمرناث داس



أمرناث داس

ويشير السيد داس إلى أهمية خبرة الموظفين في هذا المجال على مستوى المكاتب القطرية، ودعم الاستعراضات الإدارية لمعالجة الثغرات. وعلاوة على ذلك، فإنه يبين أن نموذج الوجود القطري الأساسي المنتظر لفريق العمل من أجل تحقيق النتائج، الذي انبثق عن اجتماع الإدارة العالمي الحادي عشر، يعترف بأهمية توفر المزيد من الموارد البشرية للامتثال وإدارة المخاطر. وستستفيد المكاتب القطرية بدورها استفادة كبيرة من ذلك.

في سياق الطوارئ المتعددة التي يشهدها إقليم شرق المتوسط، كانت الشفافية أمراً بالغ الأهمية عندما يتعلق الأمر بالاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء والوفاء بالتزامات الجهات المانحة. وقد دُمج الامتثال وإدارة المخاطر في معظم العمليات عبر نهج تصاعدي لتحديد المخاطر الرئيسية. والإجراءات الأساسية المتعلقة بالامتثال وإدارة المخاطر التي تُنفذ في الإقليم تشمل أداة تقييم المخاطر العالمية للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها وسياسة مكافحة الغش والفساد. وبالتطرق إلى التحوّل الثقافي على مر السنين، قالت مريانا زكي، مسؤولة الامتثال وإدارة المخاطر: "إن ثقافة المنظمة قد تحولت إلى قبول الامتثال بوصفه أمراً طبيعياً".



السيد أمرناث داس، المدير الإقليمي للامتثال وإدارة المخاطر، يقدم لمحة عامة عن الامتثال وإدارة المخاطر إلى موظفي المكاتب القطرية في الجمهورية العربية السورية في تموز/ يوليو 2019.

## عقد أول دورة تدريبية للمدربين على "مكان عمل يسوده الاحترام" في إقليم شرق المتوسط



المشاركون في دورة تدريب المدربين على "مكان عمل يسوده الاحترام"، التي عُقدت يومي 20 و22 شباط/ فبراير 2023 في القاهرة، مصر.



ولقد تولى فريق إدارة الموارد البشرية والمواهب التابع لإدارة العمليات المؤسسية واتحاد العاملين ومستشار الموظفين وأمين المظالم تنظيم التدريب وتيسيره، بدعم إضافي من فريق التحوُّل.

والهدف الرئيسي للمبادرة الإقليمية "مكان عمل يسوده الاحترام" هو ترسيخ عناصر "مكان العمل الذي يسوده الاحترام" ودمجها في جميع شؤون المنظمة.

في شباط/ فبراير 2023، عُقدت أول دورة تدريبية للمدربين على "مكان عمل يسوده الاحترام" في إقليم شرق المتوسط، وهي الدورة الأولى من نوعها على مستوى أقاليم منظمة الصحة العالمية. وهذا التدريب كان جزءاً من المبادرة الإقليمية "مكان عمل يسوده الاحترام" التي تتناول التنوع والإنصاف والشمول، ومنع التحرش الجنسي وإساءة المعاملة. وشارك في التدريب مشاركون من 17 بلداً في الإقليم وجميع إدارات المكتب الإقليمي.

واستجابةً لاحتياجات محددة للموظفين، يركز التدريب على مجالات، مثل الاعتداءات الصغيرة، ووضوح حدود صحة للعامل، وتحسين آداب التواصل بالبريد الإلكتروني. ويهدف التدريب إلى المساعدة على تهيئة بيئة يسودها الاحترام والتحفيز، ويعزز الدعم المتبادل والتعاون والشفافية، ويركز على النتائج على المستوى القطري. وعلاوة على ذلك، يشجع التدريب الموظفين على ترسيخ قيم المنظمة وتعويضها على جميع المستويات لتمثيل المنظمة بمهنية ونزاهة وجدارة بالثقة.

وستُعدّل وحدات الدورة التدريبية بصورة تستجيب لتعليقات المشاركين وتراعيها، وهذه التعليقات سيجري الحصول عليها عبر دراسة استقصائية تُنفذ بعد التدريب، وستُصمم وفق ما يناسب بيئات الإدارات والمكاتب القطرية. والتدريب المستقبلي سوف يشمل سبلاً للتغلب على المماثلة والتسويق وضعف الأداء.

وممثلو المنظمة ومديروها مدعوون إلى ترشيح مشاركين للانضمام إلى الدورات التدريبية في المستقبل، شريطة استيفاء معايير معينة. وينبغي أن يكون المشاركون المقترحون مناسبين لأداء دور الميسر، وأن يصيروا عاملاً محفزاً للمشاركة في إيجاد بيئة عمل يسودها الاحترام في مجالات تأثيرهم وعملهم داخل المنظمة.

## خارطة الطريق الإقليمية للتحوُّل



الرصود والتأثير



شبكة التغيير التحويلي



الخدمات التمكينية



المسائل القانونية



اعلاء قيم منظمة الصحة العالمية



القدرة القيادية



القيادة في مجال الصحة في الأمم المتحدة



الاتصالات والشراكات



العمليات القطرية



حالات الطوارئ