

# نظرة عامة على المكافآت تحديث لعام 2024

نوفمبر / تشرين الثاني 2024

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

## أطر الجلسة

- سيتم تسجيل هذه الجلسة العامة ومشاركتها مع طاقم أطباء بلا حدود. لن يتم تسجيل الأسئلة والأجوبة، لضمان الخصوصية.
- سيتم كتم صوت المشاركين حتى جلسة الأسئلة والأجوبة عندما ندعو المشاركين لطرح أسئلتهم مباشرة. لضمان الرد على أكبر عدد ممكن من الأسئلة، يُرجى إضافة الأسئلة في وظيفة الأسئلة والأجوبة.
- إذا كنا مقيدين بالوقت، سنقوم بتتبع جميع الأسئلة والرد عليها.

## مقدمي عرض اليوم

مارجريت جلازينبورج، مديرة طاقم مركز أمستردام لإدارة العمليات  
كيت مورت، مديرة الموارد البشرية في مركز جنيف لإدارة العمليات  
ناسيا ألمبانيدي كاتسيني، مديرة الموارد البشرية في أطباء بلا حدود في اليونان  
مورجان دوماري، مسؤولة مركز جنيف لإدارة العمليات  
ليندا بنعمر، مسؤولة مركز أمستردام لإدارة العمليات

## أعضاء منصة المديرين الدوليين لحقوق الإنسان

جوليم بيريز، مدير الموارد البشرية في مركز برشلونة لإدارة العمليات  
كيت مورت، مديرة الموارد البشرية في مركز جنيف لإدارة العمليات  
سابينا سيمونز، مديرة الموارد البشرية في مركز بروكسيل لإدارة العمليات  
مارجريت جلازينبورج، مدير الموارد البشرية في مركز أمستردام لإدارة العمليات  
محمد أبو بكر، مدير الموارد البشرية في مركز باريس لإدارة العمليات  
هوبرت أورمييريس، مدير الموارد البشرية الدولية في أطباء بلا حدود، الولايات المتحدة الأمريكية  
سيمي بشير، رئيس الموارد البشرية في جنوب آسيا  
ليزا كراج، منسقة الموارد البشرية الدولية

تذكير موجز حول مراجعة  
المكافآت

ما هي التغييرات التي بدأت في  
الظهور في عام 2024؟

أسئلة المشاركين

النهج المتبع في التحليل والتصميم

ما هي التغييرات المتوقعة في  
عام 2025؟

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

## لماذا نحتاج إلى مراجعة مكافآتنا؟

إن عدم وجود سياسات ومبادئ مشتركة للمكافآت يعني أن الكيانات التي تعمل في نفس الموقع تكافئ الموظفين بشكل مختلف وغير عادل.

تؤدي التغيرات الخارجية إلى تفاقم هذه المشاكل (ممارسات الأجور الخارجية، وقانون العمل، ونقص المهارات).

تسلط النماذج التنظيمية والتشغيلية الجديدة التي أنشأتها أطباء بلا حدود للاستجابة لطموحاتها وأهدافها الاستراتيجية الضوء على عدم المساواة والتناقضات في كيفية مكافأة أطباء بلا حدود للموظفين.

لا يوجد نهج متسق لتقييم الوظائف (إطار التصنيف)، مما يعني أن الوظائف المماثلة في نفس السياقات في مختلف الكيانات يتم تصنيفها بشكل مختلف، مما يخلق عدم المساواة ويسبب إحباط الموظفين.

تخلق هذه التفاوتات صعوبات في جذب الموظفين والاحتفاظ بهم، وتتسبب في معدل دوران مرتفع أو فجوات في التوظيف، وإحباط الموظفين بسبب هذه الأساليب غير المقبولة بشكل متزايد.

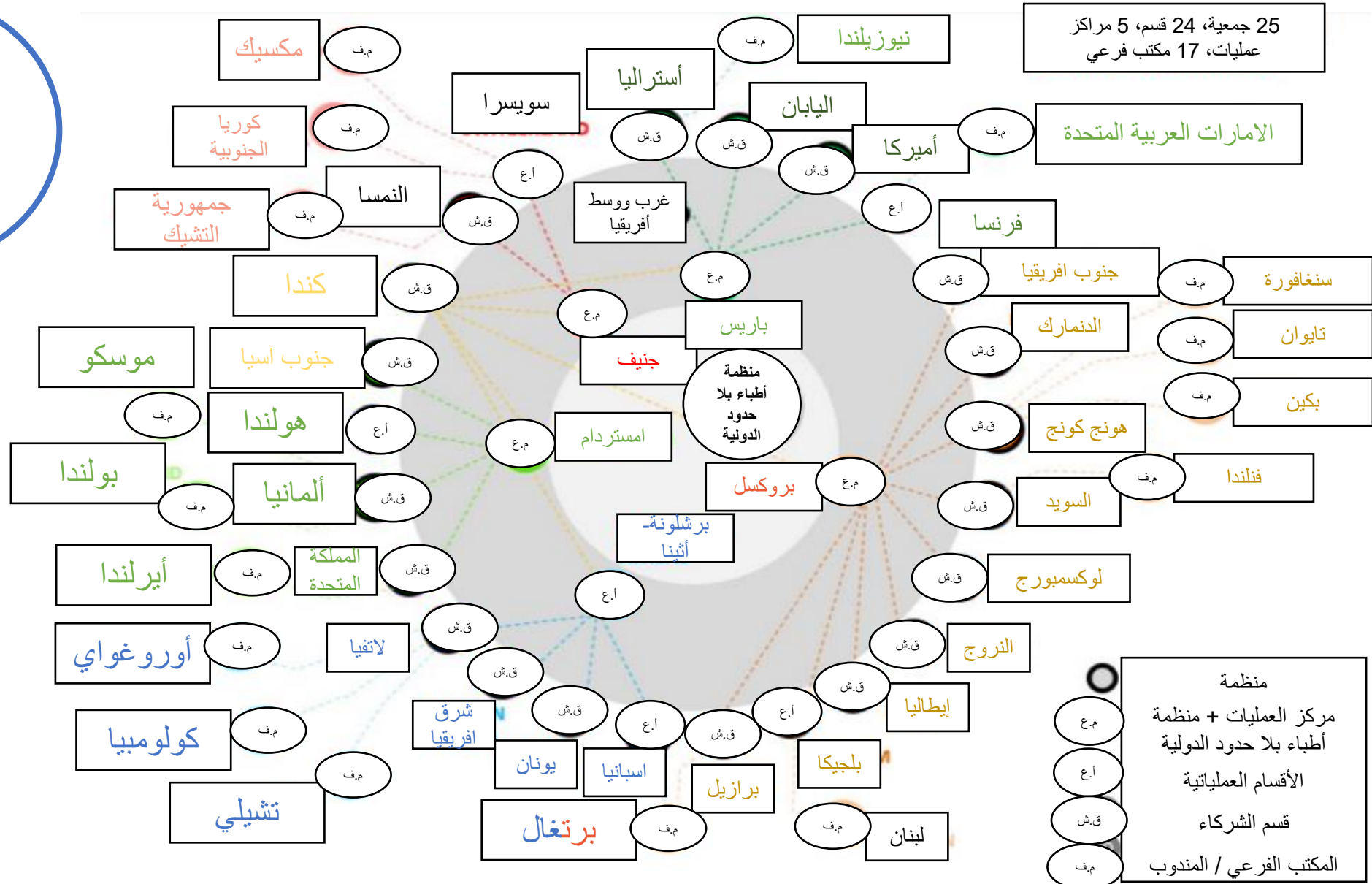
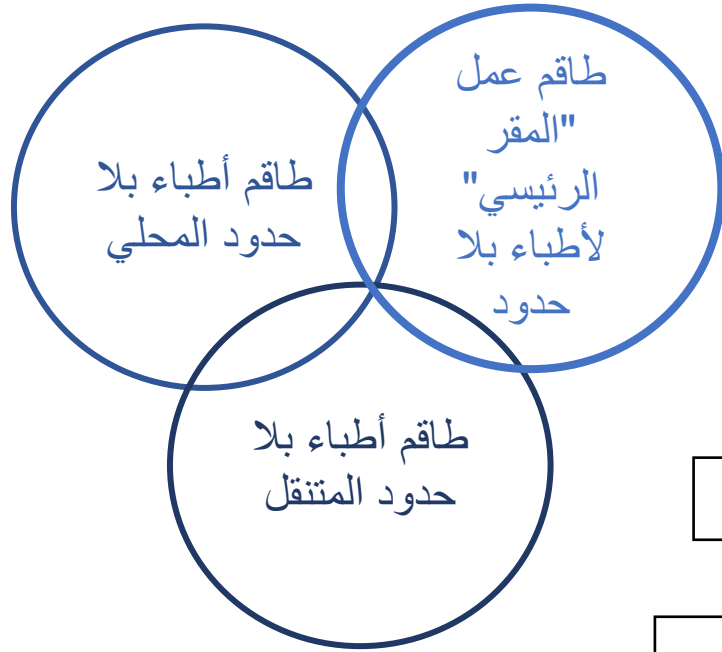
مراجعة المكافآت  
حالة قائمة على الأدلة من أجل  
التغيير



التقرير  
متوفر  
هنا



# ممارسات سياسات المكافآت في أطباء بلا حدود



+ 35 سياسة للمكافآت + 35 شبكة  
وظيفية

التناقضات بين المجموعات، والعديد  
من الموظفين يسقطون من الحسابات



# نهج المكافآت - التوجيهات الصادرة عن اللجنة التنفيذية

أكدت قيادة أطباء بلا حدود باستمرار على مدى ضرورة وأهمية مراجعة المكافآت، وشددت على أنها مسؤولية جماعية.

تحسين القوة العاملة  
العالمية من خلال  
تمكين الموظفين من  
التنقل بين مجموعات  
الموظفين

تقليل الفوارق  
الموجودة بين  
مجموعات الموظفين  
المختلفة

تمكين ومكافأة التنقل  
الدولي والفرق  
المختلفة

نموذج مكافآت  
واضح ومبرر  
بالاحتياجات

يعتمد بناء نموذج  
مكافآت على  
المنصب وليس على  
الوضع الإداري

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ



- تتحمل قيادة أطباء بلا حدود (اللجنة التنفيذية الكاملة) مسؤولية التوجيهات الاستراتيجية والقرارات الرئيسية.
- يشرف مديرو الموارد البشرية منصة المديرين الدوليين لحقوق الإنسان على العملية ويتخذون قرارات تصميم المكافآت.
- تعمل المنصات متعددة الجوانب ومجموعات العمل على تصميم السياسات واقتراح أساليب التنفيذ.



- يتولى فريق الموارد البشرية الدولي مهمة إدارة المشاريع، وينسق عمل التصميم ويطور توثيق السياسات وأدواتها.
- يساهم الخبراء الفنيون والمنصات في أطباء بلا حدود ويقدمون المشورة بشأن مسار العمل.
- تتغذى على مدخلات من الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين.

القوة العاملة العالمية

القوة العاملة للكيانات الفردية

تشجيع وتمكين الاتساق والشفافية في معايير الأجور  
والمكافآت حتى بين الكيانات القانونية المنفصلة

استقلالية الكيانات والمنافسة بين الدول كنموذج تنظيمي  
لامركزي معقد

أداة تصنيف مشتركة لتوفير الاتساق والترابط في تصنيف  
الوظائف في أطباء بلا حدود

35+ أنظمة لتصنيف الوظائف مع مواعمة محدودة

ضمان قوة عاملة دولية مستدامة يمكنها التحرك بسهولة

تطوير قدرات الطاقم المحلي وفقًا لأسواق العمل المختلفة  
وتكاليف المعيشة



## إطار التصنيف العالمي

نهج تصنيف مشترك لجميع وظائف أطباء بلا حدود، والذي سيضمن تقييم الوظائف بشكل عادل ومنصف في جميع أنحاء المنظمة.

سيكون إطار التصنيف العالمي أكثر شفافية وسيتمكن جميع الموظفين من تصور مساراتهم المهنية.



## نموذج جديد لمجموعات الموظفين

تغيير مجموعات الموظفين القديمة غير المنصفة والتي لا تتوافق مع الممارسات التشغيلية الحالية لأطباء بلا حدود.

التحول من مجموعات الموظفين الثلاث الحالية إلى مجموعتين من الموظفين: محلية ومتنقلة

يشرح بشكل أكثر شفافية لماذا تتمتع مجموعات الموظفين المختلفة بمكافآت مختلفة (ولماذا يجب أن تكون متسقة)



## سياسات الأجور والمزايا المحسنة والمنسقة

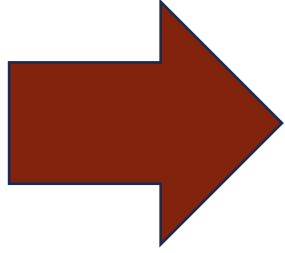
السياسات التي تحدد الحد الأدنى الأساسي من المزايا التي يجب أن يتلقاها جميع الموظفين، بغض النظر عن وضعهم الإداري. مثال: الإجازات

سياسات الأجور التي تشرح كيفية تحديد الأجر وتحديثه لكل مجموعة من الموظفين. مثال: الأجر المعيشي

# خريطة الطريق والجداول الزمنية

المجال	مسار العمل	2024				2025				2026	
		1س	2س	3س	4س	1س	2س	3س	4س	1س	2س
الأجر	إلغاء فترة التعويض (سياسة المكافآت الدولية)	تم تنفيذه في أكتوبر/ تشرين الأول 2023									
الأجر	دورات مراجعة الرواتب كل عامين					التنفيذ الجاري حسب البلد					
الأجر	أجر المعيشة للمقيمين في الدولة					التنفيذ الجاري حسب البلد					
الأجر	جاذبية التنسيق على مستوى الدولة					التنفيذ الجاري حسب البلد					
الأجر	ساعات العمل					بدء التنفيذ التدريجي المخطط لبعض التدابير					
الأجر	تشمل شبكة الرواتب الموحدة للطواقم المتنقل استبدال بدل يومي، والوصول إلى النقد، وتدبير الحماية										التنفيذ المتوقع
الأجر	المجموعة الفرعية المنقولة										التنفيذ المتوقع
الأجر	مكونات الأجر الفردية										التنفيذ المتوقع
الأجر	سياسة الأجور العالمية					التنفيذ المتوقع					
الأجر	تفويضات السياسة الخاصة بالتنسيق على مستوى البلدان					التنفيذ التدريجي المخطط له					
امتيازات	إجازات مدفوعة الأجر					التنفيذ التدريجي المتوقع					
امتيازات	الوفاء والعجز					التنفيذ التدريجي المتوقع					
امتيازات	الرعاية الصحية					التنفيذ التدريجي المتوقع					
امتيازات	مدخرات التقاعد					لم يتم التخطيط للتصميم حتى عام 2026					
إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب	شبكة وظائف المجال المرجعي الدولي المعدلة وفقاً لإطار التصنيف العالمي										التنفيذ التدريجي المحتمل*
إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب	وظائف الكيان المعدلة وفقاً لإطار التصنيف العالمي										التنفيذ التدريجي المتوقع*

# التنفيذ التدريجي منذ أبريل/نيسان 2024



مسار العمل	2024				2025				2026	
	س1	س2	س3	س4	س1	س2	س3	س4	س1	س2
إلغاء فترة التعويض (سياسة المكافآت الدولية)					تم تنفيذه في أكتوبر/تشرين الأول 2023					
دورات مراجعة الرواتب كل عامين					التنفيذ الجاري حسب البلد					
أجر المعيشة للمقيمين في الدولة					التنفيذ الجاري حسب البلد					
جاذبية التنسيق على مستوى الدولة					التنفيذ الجاري حسب البلد					

## أولويات واضحة حددتها اللجنة التنفيذية الكاملة

- سيتم تنفيذ السياسات بشكل متكرر، في كل دولة على حدة
- إعطاء الأولوية للتغييرات التي تؤثر على أكبر عدد من الموظفين وفي سياقات ذات أولوية، مع تغطية جميع موظفي البرنامج في غضون 24 شهرًا (بحلول أبريل/نيسان 2026)
- تعظيم تأثير التغييرات المختلفة من خلال مراجعة المناصب الدنيا والعليا في وقت واحد
- حتى اليوم، تم تنفيذ هذه السياسات الجديدة في 10 دول

تتم مناقشة خطة تنفيذ السياسات لجميع الدول المتبقية من قبل فرق التعويضات والمزايا مع العمليات وسيستمر تنفيذ هذه السياسات في عام 2025

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

# ماذا نتوقع في عام 2025

مسار العمل	2024				2025				2026	
	1س	2س	3س	4س	1س	2س	3س	4س	1س	2س
ساعات العمل					بدء التنفيذ التدريجي المخطط لبعض التدابير					
تفويضات السياسة الخاصة بالتنسيق على مستوى البلدان					التنفيذ التدريجي المخطط له					
إجازات مدفوعة الأجر					التنفيذ التدريجي المتوقع					
الوفاء والعجز					التنفيذ التدريجي المتوقع					

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

- تحديد ساعات العمل التعاقدية بـ 48 ساعة في الأسبوع (متوسط شهري)
- لا تزال الاعتبارات الإضافية بشأن ساعات العمل جارية.

### من؟

- جميع الموظفين، ولكن في الممارسة العملية للموظفين المقيمين في البلد في البرنامج.

### متى وكيف؟

- كل دولة على حدة، وبشكل متعدد الجوانب عندما يوجد أكثر من منظمة أو كيان.
- سيتم إجراء التحليل في كل دولة لتحديد أفضل وقت ونهج للتنفيذ.

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

- سيكون لمناصب التنسيق على مستوى الدولة تفويضًا لمدة 3 سنوات مع إمكانية التمديد مرة واحدة (3+3 سنوات).
- سيتم تقديم مدفوعات نهاية التفويض للمنسقين الذين يكملون التفويض بالكامل.

### من؟

- الموظفون المتمركزون في الدولة في مناصب التنسيق في البرامج.

### متى وكيف؟

- سيتم إجراء التحليل في كل بلد لتحديد القيود القانونية وتأكيد التنفيذ.



# ماذا نتوقع في عام 2025

مسار العمل	2024				2025				2026	
	1س	2س	3س	4س	1س	2س	3س	4س	1س	2س
ساعات العمل					بدء التنفيذ التدريجي المخطط لبعض التدابير					
تفويضات السياسة الخاصة بالتنسيق على مستوى البلدان					التنفيذ التدريجي المخطط له					
إجازات مدفوعة الأجر					التنفيذ التدريجي المتوقع					
الوفاء والعجز					التنفيذ التدريجي المتوقع					

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

وثيقة سياسة توضح بالتفصيل نوع الإجازات (مدفوعة الأجر، أو رعاية الأطفال، أو ظرفية) التي تقدمها أطباء بلا حدود كحد أدنى لموظفيها.

### من؟

جميع الموظفين، ولكن سيتم تنفيذ البرنامج بشكل تدريجي في كل بلد على حدة. وبالنسبة للطواقم المتنقل، من المتوقع تنفيذ البرنامج في الربع الثاني.

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

دفع مبلغ مقطوع موحد في حالة وفاة الموظف لأسباب غير متعلقة بالعمل (راتب 6 أشهر مقابل 3 - 6 أشهر الحالية)  
الجزء الأول من استحقاقات الوفاة والعجز الأكثر شمولاً

### من؟

جميع الموظفين، ولكن سيتم تنفيذ البرامج بشكل تدريجي في كل بلد على حدة.

## متى وكيف؟

- كل دولة على حدة، وبشكل متعدد الجوانب عندما يوجد أكثر من منظمة أو كيان.
- سيتم إجراء التحليل في كل دولة لتحديد أفضل وقت ونهج للتنفيذ.

# ماذا نتوقع في عام 2025



المجال	مسار العمل	2024				2025				2026	
		س1	س2	س3	س	س1	س2	س3	س4	س1	س2
المزايا	الرعاية الصحية					التحليل التدريجي المتوقع والتنفيذ					

- تم الاتفاق على تغطية الرعاية الصحية، لكن النهج يتطلب اعتبارات خاصة بكل بلد.
- سيبدأ التحليل في عام 2025 لتحديد الخدمات المتاحة والوصول إلى الرعاية الصحية.
- سيتم تحديد موعد تنفيذ البرنامج بعد التحليل وسيكون بشكل متكرر، في كل بلد على حدة، وسيتم تنفيذه على أساس الوصول والمعايير في كل بلد.

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

# ماذا نتوقع في عام 2025

المجال	مسار العمل	2024				2025				2026	
		1س	2س	3س	4س	1س	2س	3س	4س	1س	2س
إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب	شبكة وظائف المجال المرجعي الدولي المعدلة وفقاً لإطار التصنيف العالمي							التنفيذ التدريجي المحتمل*			
إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب	وظائف الكيان المعدلة وفقاً لإطار التصنيف العالمي							التنفيذ التدريجي المتوقع*			

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

يتم تصنيف الوظائف الموجودة في شبكة وظائف المجال المرجعي الدولي باستخدام إطار التصنيف العالمي لمعرفة التأثير.

### متى وكيف؟

لا يزال تحليل التأثير جارياً، مع المناقشات والتغذية الراجعة من المجموعات الوظيفية ومنصات المديرين.  
سيتم تقديم المقترحات في مايو/أيار 2025. يعتمد نهج التنفيذ على التحليل والقرارات التي تتخذها اللجنة التنفيذية الكاملة في مايو/أيار 2025.

## ماذا يعني هذا

### ماذا؟

يتم تصنيف الوظائف في الكيانات والمراكز التشغيلية باستخدام إطار التصنيف العالمي لتحديد التأثير ومعرفة التعديلات المطلوبة.

### متى وكيف؟

يتم إجراء تحليل التأثير ويقدم كل كيان خطة تنفيذ تدريجي للتغييرات نحو إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب.

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

## إطار التصنيف العالمي

إطار التصنيف العالمي ليس:

≠ شبكة وظائف تحدد الهيكل التنظيمي والهرمي أو توفر مسميات الوظائف أو أوصاف الوظائف (ولكن يمكن استخدام إطار التصنيف العالمي لشبكة الرواتب كأساس للمساعدة في تطوير شبكة وظائف عند الحاجة)

≠ شبكة رواتب عالمية تحدد الراتب وفقاً لكل مستوى في كل موقع. ستستمر الكيانات في تحديد شبكات الرواتب باستخدام سياسات الأجور ذات الصلة.

إطار التصنيف العالمي هو:

✓ أداة تقوم بتقييم جميع الوظائف في أطباء بلا حدود وتوفر لغة مشتركة لمقارنة الوظائف وتقييمها في المنظمة

✓ أداة مرنة لتقييم جميع الوظائف المستقبلية، مما يتيح تطوير الوظائف بناءً على الاحتياجات المتطورة لأطباء بلا حدود

✓ منهجية متسقة ومتماسكة تُستخدم على نطاق واسع، بما في ذلك من قبل العديد من الكيانات في أطباء بلا حدود

✓ أساس لتطوير شبكة وظائف للكيانات

## ماذا نتوقع في عام 2026

المجال	مسار العمل	2024				2025				2026	
		1س	2س	3س	4س	1س	2س	3س	4س	1س	2س
الأجر	شبكة الرواتب الموحدة للطاقم المتنقل										تنفيذ
الأجر	المجموعة الفرعية المنقولة										تنفيذ
الأجر	مكون الأجر الفردي										تنفيذ

➤ شبكة الرواتب الموحدة للطاقم المتنقل - جاري العمل على وضع معايير للرواتب الدولية

➤ المجموعة الفرعية المنقولة

■ تم تحليل النهج الأصلي وجمعنا الملاحظات. بعد المراجعة، قررت اللجنة التنفيذية تغيير نطاق المجموعة الفرعية المنقولة.

■ ستشمل العائدين والموظفين الذين ينتقلون إلى المكاتب والطاقم المتنقل دوليًا الذي ينتقل للعمل في البرامج لفترة زمنية ممتدة (3 سنوات مبدئيًا).

➤ مكون الأجر الفردي - العمل قيد التقدم

➤ سيستمر التحليل الشامل والتصميم وسيتم مناقشتهما مرة أخرى من قبل منصة المديرين الدوليين لحقوق الإنسان واللجنة التنفيذية الكاملة قبل منتصف عام 2025.

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

# ابقوا على اطلاع

[www.msf.org/rewards-review](http://www.msf.org/rewards-review) •

• تطبيق شير بوينت

## مراجعة المكافآت

نظرة عامة

حالة من أجل التغيير

مجموعات الموظفين

المزايا الأساسية



معلومات عامة

تعرف أكثر على الهدف والحاجة إلى التغيير والجدول الزمنية العامة لمراجعة المكافآت



نموذج جديد لفئات الموظفين

استبدال فئات الموظفين الحالية - الموظفين الدوليين المتنقلين، والموظفين المحليين، وموظفي المقر الرئيسي - بمجموعتين جديديتين من الموظفين: وظائف متنقلة ووظائف محلية.



إطار التصنيف العالمي

تصنيف جميع وظائف المقر الرئيسي والميدان (المحلية والمنتقلة) وفقاً لأداة تصنيف وظيفي واحدة لضمان التناسق والشفافية في تقييم العمل ودعم التقدم الوظيفي



المعايير الدنيا: الحد الأدنى من المزايا الأساسية

مستوى أدنى من المزايا التي تتوافق مع المتطلبات القانونية وخدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة في كل بلد



المعايير الدنيا: سياسة الأجور

لضمان حصول جميع الموظفين على أجر معيشي من خلال نهج مشترك لمراجعة سياسة الأجور بانتظام.



مشاركة الموظفين وأصحاب المصلحة

اعتمدت مراجعة المكافآت على مساهمات وآراء الآلاف من طاقم أطباء بلا حدود في مجموعة متنوعة من الوظائف.

متوفر أيضاً باللغة

اختر لغة

شاهد فيديو

الأهمية

النتائج

الأسئلة الشائعة

المصطلحات

شارك هذا

مرحباً بكم في موقع مراجعة مكافآت أطباء بلا حدود. ستجد على هذا الموقع معلومات حول هذا المشروع واسع الحركة وستتمكن من متابعة تطوره.

## نظرة عامة

تتطور قوتنا العاملة، حيث يتولى المزيد من الموظفين المحليين مناصب عليا ويأتي الموظفون المتنقلون دولياً من المزيد من البلدان. كما تتطور طريقة عملنا أيضاً، مع نماذج تشغيلية وداعمة جديدة، وأنشطة متعددة الجوانب ونمواً في الكيانات التي تستضيف موظفين من بلدان أخرى. وهذا يعزز الاختلافات في المكافآت بين مجموعات الموظفين التي تولدها سياسات المكافآت الحالية لدينا.

وجهت قيادة أطباء بلا حدود مراجعة للمكافآت لضمان حصول أطباء بلا حدود على القوة العاملة العالمية التي تحتاجها لمواجهة التحديات الإنسانية في المستقبل. تعمل مراجعة المكافآت على تطوير سياسات المكافآت وأدواتها التي تساهم في اتباع نهج أكثر إنصافاً وشفافية وتناسقاً لمكافأة الموظفين.

استخدم رمز الاستجابة السريعة هذا للوصول إلى مزيد من المعلومات





# المسؤولون



الكيان	الاسم	العنوان الإلكتروني
أستراليا	دنكان فواياج	<a href="mailto:Duncan.Voyage@sydney.msf.org">Duncan.Voyage@sydney.msf.org</a>
النمسا	إيزابيل فايسواسر	<a href="mailto:Isabelle.Weisswasser@vienna.msf.org">Isabelle.Weisswasser@vienna.msf.org</a>
البرازيل	ناتاليا جوميز	<a href="mailto:Nathalia.Gomes@rio.msf.org">Nathalia.Gomes@rio.msf.org</a>
كندا	أوين كامبل	<a href="mailto:Owen.campbell@toronto.msf.org">Owen.campbell@toronto.msf.org</a>
جمهورية التشيك	بافلا تيبلا	<a href="mailto:Pavla.Tepla@prague.msf.org">Pavla.Tepla@prague.msf.org</a>
دنمارك	إيفزال راكبيي (أطباء بلا حدود)	<a href="mailto:era@copenhagen.msf.org">era@copenhagen.msf.org</a>
شرق أفريقيا	إيدنا ميسو	<a href="mailto:Edna.Meso@nairobi.msf.org">Edna.Meso@nairobi.msf.org</a>
مركز الزلزال	ناتالي جويرينو	<a href="mailto:Nathalie.Guerineau@epicentre.msf.org">Nathalie.Guerineau@epicentre.msf.org</a>
فنلندا	رييتا سوفانتو	<a href="mailto:Riitta.Suvanto@Helsinki.msf.org">Riitta.Suvanto@Helsinki.msf.org</a>
ألمانيا	دوريت فاغتر	<a href="mailto:Dorrit.Wagner@berlin.msf.org">Dorrit.Wagner@berlin.msf.org</a>
اليونان	ناصية المباندي كاتسيني	<a href="mailto:Nasia.Almpanidi.Katsini@athens.msf.org">Nasia.Almpanidi.Katsini@athens.msf.org</a>
هونغ كونج، تايوان	كارول شيانغ	<a href="mailto:Carol.Chiang@taipei.msf.org">Carol.Chiang@taipei.msf.org</a>
المكتب الدولي	أناليزا كريفلاري	<a href="mailto:Annalisa.Crivellairi@geneva.msf.org">Annalisa.Crivellairi@geneva.msf.org</a>
إيطاليا	إميليا فيتوري	<a href="mailto:Emilia.Vittori@rome.msf.org">Emilia.Vittori@rome.msf.org</a>
اليابان	كارين كوباياشي	<a href="mailto:k.kobayashi@tokyo.msf.org">k.kobayashi@tokyo.msf.org</a>
أمريكا اللاتينية	كارينا رودريغيز	<a href="mailto:Karina.Rodriguez@buenosaires.msf.org">Karina.Rodriguez@buenosaires.msf.org</a>
لبنان	بايل بوركايستا	<a href="mailto:Payel.Purkayastha@msf.org">Payel.Purkayastha@msf.org</a>

العنوان الإلكتروني	الاسم	الكيان
<a href="mailto:Marie.Houba@luxembourg.msf.org">Marie.Houba@luxembourg.msf.org</a>	ماري ناتالي هوبا	لوكسمبورج
<a href="mailto:Mariana.Echevarria@mexico.msf.org">Mariana.Echevarria@mexico.msf.org</a>	ماريانا إيشيفاريا	المكسيك (كامينو)
<a href="mailto:Monica.Folch@geneva.msf.org">Monica.Folch@geneva.msf.org</a>	مونيكا فولتش	مكتب التعاقد الدولي لمنظمة أطباء بلا حدود
<a href="mailto:Hans.Peter.Overby@oslo.msf.org">Hans.Peter.Overby@oslo.msf.org</a>	هانز بيتر أوفيربي	النرويج
<a href="mailto:Lynda.Benamer@berlin.msf.org">Lynda.Benamer@berlin.msf.org</a>	ليندا بن عامر	مركز أمستردام لإدارة العمليات
<a href="mailto:Karen.Van.den.Brande@brussels.msf.org">Karen.Van.den.Brande@brussels.msf.org</a>	كارين فان دن براند	مركز بروكسيل لإدارة العمليات
<a href="mailto:Nuria.Carbo@barcelona.msf.org">Nuria.Carbo@barcelona.msf.org</a>	نوريا كاربو	مركز برشلونة لإدارة العمليات
<a href="mailto:Morgane.Daumarie@geneva.msf.org">Morgane.Daumarie@geneva.msf.org</a>	مورجان دوماري	مركز جنيف لإدارة العمليات
<a href="mailto:Sylvain.Tissier@paris.msf.org">Sylvain.Tissier@paris.msf.org</a>	سيلفان تيسييه	مركز باريس لإدارة العمليات
<a href="mailto:recruitment.mgr@south-asia.msf.org">recruitment.mgr@south-asia.msf.org</a>	ريتام تشاكرابورتي	جنوب آسيا
<a href="mailto:katherine.smith@seoul.msf.org">katherine.smith@seoul.msf.org</a>	كاثرين سميث	كوريا الجنوبية
<a href="mailto:Ziphokazi.Gumede@joburg.msf.org">Ziphokazi.Gumede@joburg.msf.org</a>	زيفوكازي جوميدي	جنوب أفريقيا
<a href="mailto:Lennart.Dahlberg@stockholm.msf.org">Lennart.Dahlberg@stockholm.msf.org</a>	لينارت دالبيرج	السويد
<a href="mailto:Victor.Ackel@dubai.msf.org">Victor.Ackel@dubai.msf.org</a>	فيكتور اكيل	الإمارات العربية المتحدة
<a href="mailto:Patrick.mcconnell@london.msf.org">Patrick.mcconnell@london.msf.org</a>	باتريك ماكونيل	المملكة المتحدة وأيرلندا
<a href="mailto:Hubert.ormieres@newyork.msf.org">Hubert.ormieres@newyork.msf.org</a>	هوبير أورمييريس (مؤقت)	الولايات المتحدة الأمريكية
<a href="mailto:Jessica.byangoy@waca.msf.org">Jessica.byangoy@waca.msf.org</a>	جيسيكا بيانجوي	غرب ووسط أفريقيا

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ

# شكرًا لحسن استماعكم



## أسئلة

المكافآت من المراجعة إلى التنفيذ