

النساء والقيادة المحلية

دراسة للقيادة النسائية في العمل الإنساني ببنغلاديش وجنوب السودان



تشكل الحياة في ملاجئ الأعمى في بنغلاديش أخطارًا تُحدق بالنساء والفتيات. وتعالج مجموعة من الناشطات في مجال حقوق المرأة المشكلة وتحقق نتائج جيدة. في الصورة، لقاء لأعضاء "فريق عمل النوع الاجتماعي" في بنغلاديش في ملجأ للإعصار: محفوظة بيغوم، وناظمة بيغوم، ورزينة ياسمين، وحسنار تشامبا، وخديجة بيغوم. تصوير إيزابيث ستيفنز/منظمة أوكسفام أمريكا

نامالي جايسانغي من منظمة أوكسفام أمريكا

مومتاز خاتون، مؤسسة "أشروي"، بنغلاديش

موسيس أوكوي، مؤسسة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان

تُكتب تقارير منظمة أوكسفام البحثية بهدف تبادل نتائج البحوث وللمساهمة في إثراء النقاش العام، وللدعوة إلى تقديم التغذية الراجعة بشأن السياسات والممارسات الإنمائية والإنسانية. وهي لا تعكس بالضرورة مواقف سياسة منظمة أوكسفام. وتعود الآراء المطروحة للمؤلف ولا تعبر بالضرورة عن رؤية منظمة أوكسفام.



OXFAM

يتناول هذا التقرير القيادة النسائية في العمل الإنساني من خلال دراستي حالة من بنغلاديش وجنوب السودان. وقد شارك في تأليفه منطمتان نسائيتان، هما مؤسسة "Ashroy" البنغلاديشية ومؤسسة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان. ويرمي هذا التقرير إلى فهم مدى إمكانية وكيفية تعزيز القيادة النسائية الإنسانية المحلية أو إعاقته. ويخلص إلى أن القيادة النسائية في إطار القيادة المحلية للعمل الإنساني محدودة في كلا البلدين حيث تواجه العديد من التحديات المحلية، حالها في ذلك حال قيادة العمل الإنساني ذات نفسها. ولكن من خلال تشجيع التعاون بين القيادات والمنظمات النسائية والفاعلين المحليين في مجال قيادة العمل الإنساني يمكن إحراز تقدم نحو منظومة عمل إنساني ذات قدرة تحويلية أكبر في مجال النوع الاجتماعي.

قائمة المحتويات

| | |
|----|---|
| 3 | قائمة المحتويات |
| 4 | ملخص تنفيذي |
| 4 | ما أهمية القيادة النسائية في القطاع الإنساني؟ |
| 5 | العوائق والتحديات التي تواجه القيادة النسائية |
| 5 | هل أدت القيادة المحلية للعمل الإنساني إلى تعزيز القيادة النسائية في هذا القطاع؟ |
| 6 | خاتمة |
| 7 | 1 - مقدمة |
| 7 | أسئلة البحث |
| 8 | هيكلية التقرير |
| 8 | دراسنا الحالة |
| 8 | المنهجية |
| 9 | تعريف المفاهيم الأساسية |
| 11 | حدود البحث |
| 12 | 2 - المؤلفات السابقة |
| 13 | القيادة النسائية في منظومة العمل الإنساني |
| 15 | ما العوائق التي تواجه النساء والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟ |
| 19 | هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية في هذا القطاع؟ |
| 20 | الخاتمة |
| 21 | 3 - دراسة الحالة في بنغلاديش |
| 21 | المنهجية |
| 21 | الأزمة الإنسانية في بنغلاديش |
| 22 | العوائق والتحديات التي تواجه النساء والفتيات في بنغلاديش |
| 22 | القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش |
| 25 | ما العوائق التي تواجه المرأة والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟ |
| 27 | خاتمة: هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش القيادة النسائية في هذا القطاع؟ |
| 28 | 4 - دراسة الحالة في جنوب السودان |
| 28 | المنهجية |
| 28 | الأزمة الإنسانية في جنوب السودان |
| 29 | العوائق والتحديات التي تواجه النساء والفتيات في جنوب السودان |
| 29 | القيادة المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان |
| 33 | ما العوائق التي تواجه المرأة والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟ |
| 35 | خاتمة: هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان القيادة النسائية في هذا القطاع؟ |
| 37 | 5 - التحليل |
| 37 | أثر القيادة النسائية |
| 38 | العوائق والتحديات |
| 39 | خاتمة: هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية في هذا القطاع؟ |
| 41 | 6 - الخاتمة والتوصيات |
| 43 | المراجع |
| 51 | شكر وتقدير |
| 52 | ملاحظات |
| 54 | منظمة أوكسفام |

ملخص تنفيذي

يتناول هذا التقرير القيادة النسائية للعمل الإنساني من خلال دراستي حالة من بنغلاديش وجنوب السودان. ويرمي التقرير إلى فهم مدى إمكانية وكيفية تعزيز القيادة المحلية للعمل الإنساني — مع ما تقتضيه من نقل للموارد والسلطة إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية — للقيادة النسائية أو إعاقتها. ويتعمق هذا الملخص التنفيذي في المجالات الرئيسية الثلاثة التي يغطيها التقرير: أهمية القيادة النسائية في العمل الإنساني؛ والعوائق والتحديات التي تواجه القيادة النسائية في القطاع الإنساني؛ ومدى تعزيز القيادة المحلية للعمل الإنساني للقيادة النسائية في هذا القطاع وكيفية ذلك. تقدم الحالتان الدراسيتان من بنغلاديش وجنوب السودان أمثلة من القيادة النسائية في حالات الطوارئ الإنسانية، وتسليط الضوء على التحديات والنجاحات من سياق تجارب النساء والمنظمات النسائية.

ويخلص التقرير إلى أن القيادة النسائية للعمل الإنساني المحلي محدودة في دراستي حالة في البلدين حيث تواجه القيادة النسائية العديد من التحديات المحلية حالها في ذلك حال قيادة العمل الإنساني ذات نفسها. وتبرز من بين العوائق التي تحول دون القيادة النسائية في الأزمات الإنسانية التي جرت دراستها المفاهيم الاجتماعية والثقافية حول الأمور التي يمكن القيادات النسائية والمنظمات النسائية أن تقوم به. وكما أبرزت دراستنا الحالة، تميل المنظمات النسائية التي تساهم في الاستجابة الإنسانية إلى مشاركة أكبر في توفير الخدمات التقليدية منها في البرمجة الاستراتيجية المتعلقة بالنوع الاجتماعي. ويرجع ذلك إلى سببين، أولهما ضرورة توافق هذه المنظمات مع التوقعات التقليدية للجهات الفاعلة في المجال الإنساني من أجل الوصول إلى فرص التمويل؛ والثاني بسبب الهوة الملاحظة بين برامج العمل الإنساني والتنمية والعمل من أجل السلام — وهي هوة لا تفرق بها العديد من المنظمات النسائية. ويشدد التقرير على حاجة العمل الإنساني إلى عمل المزيد من أجل الاعتراف بقيادة النساء وبالمنظمات النسائية، بما في ذلك عن طريق تشجيع مشاركة المرأة في مجالات عمل منظمات القيادة المحلية للعمل الإنساني مثل الشبكات الإنسانية - على غرار التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش - والاعتراف بدورها في عمليات التفاوض من أجل السلام في جنوب السودان.

ما أهمية القيادة النسائية في القطاع الإنساني؟

بناءً على المؤلفات السابقة، يُحدّد التقرير ثلاثة مجالات رئيسة تُعتبر فيها القيادة النسائية في القطاع الإنساني ذات أهمية هي: (1) حجج القيمة الجوهرية والكفاءة؛ (2) النهج الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي؛ (3) والعلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

حجج القيمة الجوهرية والكفاءة

تكتسي القيادة النسائية أهمية جوهرية. فالنساء يشكلن نصف سكان العالم وينبغي أن يؤدي ذلك إلى مشاركة متساوية في عمليات القيادة واتخاذ القرارات. وتبرز هذه الحجة أهمية القيادة النسائية في القطاع الإنساني لأن المرأة مهمة. ثمة بحوثٌ أيضاً تشير إلى أن القيادة النسائية — والجهود التي تربط العمل الإنساني بالمساواة بين الأنواع الاجتماعية — يمكن أن تؤدي إلى مزيد من النتائج الإيجابية التي يصفها التقرير بحجة الكفاءة للقيادة النسائية. وغالباً ما تكون المنظمات النسائية، ولا سيما المجموعات المحلية، في وضع أفضل للاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية، ولحصول ثقة مجتمعاتها المحلية ومعرفتها، وفهم أفضل لاحتياجات النساء والفتيات على أساس النوع الاجتماعي، وفي كثير من الأحيان تقديم خدمات يُعترف بقيمتها وسد فجوة المعرفة في مجال العمل الإنساني. ففي بنغلاديش، على سبيل المثال، تُقدّم جمعية الروهينغا لرعاية المرأة المشورة بشأن قضايا العنف الأسري في مخيمات اللاجئين. وفي جنوب السودان، تُقدّم منظمة النساء المسؤولات الدعم لمعالجة قضايا العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي مع النازحين داخلياً في البلد.

العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي

ترتبط القيادة النسائية والمنظمات النسائية بالجهود الإنسانية التحويلية في مجال النوع الاجتماعي. ويرتكز العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي على رؤية نسوية ويهدف إلى تغيير علاقات القوة غير المتكافئة بين الأنواع الاجتماعية وقواعدها، مع التركيز على القيادة النسائية، ورفع الوعي، وبناء الشبكات والتشبيك بين القطاعات. وترتبط أمثلة من العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي من بنغلاديش وجنوب السودان بتقديم الخدمات الإنسانية بالتغييرات الهيكلية في أشكال التمييز التي تؤثر في النساء. ففي بنغلاديش، تُقدّم الرابطة الوطنية للمحاميات البنغلاديشيات خدمات المساعدة القانونية للاجئين في مخيم كوكس بازار في حين تناصر قضية إقرار المبادئ التوجيهية الوطنية للتحرش الجنسي. وفي جنوب السودان، توفر مؤسسة تيتي المواد غير الغذائية للنازحين داخلياً كما تعمل على مناصرة قضية مساءلة المسؤولين عن توفير التعليم للنساء المهمشات، من بين أمور أخرى.

العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام

في الوقت الذي يميل العمل الإنساني "التقليدي" إلى كونه قصير الأجل ويركز على الاستجابة لحالات الطوارئ، تعتمد المنظمات النسائية نهجاً كلياً طويل الأجل يتجاوز الهوة المصطنعة التي تضعها الجهات الفاعلة الدولية بين العمل الإنساني والتنمية وعمليات السلام. ويُعزى النهج طويل الأجل والشامل للمنظمات النسائية إلى رؤيتها الاستراتيجية للعدالة بين الأنواع الاجتماعية التي تربط بين الاحتياجات الفورية

للنساء من ضحايا الأزمات والوعي باحتياجاتهنّ الإنمائية المستمرة. ونضرب مثلاً على ذلك في بنغلاديش حيث توفّر منظمة "سابالامبي أونايان ساميتي" غير الحكومية استجابات الطوارئ للفيضانات في المنطقة كما تدعم سبل كسب العيش وبرامج إنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي. وفي جنوب السودان، تعمل اثنتا عشرة منظمة نسائية من أصل ثمانية منظمات حدّدها البحث على تحقيق السلام وأنشطة تسوية النزاعات، الأمر الذي يشير إلى أهمية الدور الذي اضطلعت به تاريخياً النساء القياديات في عملية السلام في البلاد. وهنا أيضاً، يتجاوز دورهنّ مجرد تقديم الإغاثة في حالات الطوارئ للمجتمعات المحلية إلى العمل لضمان التوصل إلى حلّ سلمي للنزاع.

العوائق والتحديات التي تواجه القيادة النسائية

في معظم الأحيان، لا تلقى النساء والمنظمات النسائية الاعتراف الواجب بمساهماتهنّ أو يُستبعدن من حيّز التنسيق واتخاذ القرارات الذي تسيطر عليه الجهات الفاعلة الإنسانية وكذلك من مجال عمل الجهات الفاعلة المحلية والوطنية. ويخلص التقرير التالي إلى وجود ثلاثة أنواع رئيسة من العوائق أمام القيادة النسائية في القطاع: (1) دور معايير النوع الاجتماعي الضارّة؛ و(2) الفصل بين المرأة والمنظمات النسائية ومنظومة العمل الإنساني؛ و(3) أولويات الجهات المانحة والدعم المحدود للمنظمات النسائية.

معايير النوع الاجتماعي الضارّة

يعاني العمل الإنساني المحلي مجموعته الخاصة من التحيزات القائمة على أساس النوع الاجتماعي والمعايير المتحيزة جنسياً التي تتجاهل القيادة النسائية أو تقلل من شأنها. فعلى سبيل المثال، أشارت قائدات العمل الإنساني في كلا البلدين إلى عمل الرعاية بصفته العقبة التي تؤثر في قدرتهنّ على المشاركة في العمل الإنساني، فالقائدات تجدن أنفسهنّ — في كثير من الأحيان — على عكس نظرائهنّ من الذكور — مرغمات على حمل عبء العمل علاوة على مسؤوليات أسرهنّ. وفي بنغلاديش، أثارت إحدى قائدات الروهينغا التحدي المتمثل في إيجاد الوقت الكافي لقضائه في العمل مع زميلاتها نظراً لكثرة طلبات أسرتهنّ. وفي جنوب السودان، أشارت امرأة ترأس منظمة غير حكومية وطنية بقولها "نحن ندفع كلفةً باهظةً للموازنة بين عملنا ومسؤولياتنا كربات أسر. وهذا الجهد يسحقنا". ولا بدّ من الاعتراف بالعبء المزدوج الذي تواجهه القيادات النسائية وإيلائه الاحترام الواجب.

الانفصال عن منظومة العمل الإنساني

تعاني المنظمات النسائية عموماً في نضالها من أجل إدماجها في صلب منظومة التنسيق الإنساني، الأمر الذي يشكّل تحدياً بالنسبة لهذه المنظمات لجهة الاعتراف بأهميتها على الصعيد الوطني كجهات إنسانية فاعلة. وإذا لم تحصل المرأة والمنظمات النسائية على الاعتراف بهنّ كجهات إنسانية فاعلة، فإنها سستبعد من بناء القدرات وفرص التمويل المتاحة كجزء من برامج القيادة المحلية للعمل الإنساني، ناهيك عن استبعادها عن أكبر الأدوار القيادية. ولكن لا يعني ذلك أنّ المنظمات النسائية لا تشارك في العمل الإنساني. فالعديد منها تقدّم الإغاثة الإنسانية كجزء من جدول أعمالهنّ، فيما تقدّمه بعضها الأخرى في حالات الطوارئ في مجتمعاتها المحلية. وفي الواقع، تشارك العديد من المنظمات النسائية التي جرى تحديدها في البحث كأعضاء في نظام المجموعات التابعة للأمم المتحدة في بلدانها، مثل منظمة أغراجاتا النسائية في بنغلاديش المنتسبة كعضو في المجموعة الفرعية لحماية الطفل ومجموعة الأمن الغذائي والمأوى — وهي بذلك تشكّل استثناءً. ثمّة أيضاً شبكة جنوب السودان لتمكين المرأة إحدى المجموعات الفرعية للحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي وحماية الطفل.

أولويات الجهات المانحة ومحدودية الدعم المقدم من المنظمات النسائية

يُسبّب التركيز على النوع الاجتماعي طويل الأجل للمنظمات النسائية تضارباً مع برامج المانحين ويحدّ من القدرة التنافسية لهذه المنظمات. علاوة على ذلك، قد تجد المنظمات النسائية نفسها في منافسة مع الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية في المجال الإنساني، والتي تمتاز بكونها تعتبر أكثر فاعلية كجهات فاعلة إنسانية. كما تجد المنظمات النسائية أنّ الجهات المانحة غالباً ما تفرض عليها مطالب غير واقعية لا تأخذ بعين الاعتبار العمل الاستراتيجي في مجال النوع الاجتماعي الذي تؤدّيه المنظمات النسائية أو البيئة الصعبة المحيطة بها. وقد أبرزت المنظمات النسائية في بنغلاديش وجنوب السودان مسألة تحديات التمويل الخطيرة كأحد العوائق الكبيرة التي تعترض مشاركتها في القطاع الإنساني، مشيرةً إلى الطبيعة التنافسية لنهج التمويل وقلة وعي الجهات المانحة بالعمل الإنساني الذي تؤدّيه المنظمات النسائية.

هل أدت القيادة المحليّة للعمل الإنساني إلى تعزيز القيادة النسائيّة في هذا القطاع؟

من شأن الجهود التي تبذلها القيادة المحليّة للعمل الإنساني أن تعرّز الاعتراف بالقيادة النسائيّة وأن تدمج النساء والمنظمات النسائية في العمل الإنساني، كونها تحوّل السلطة والموارد إلى الجهات المحليّة والوطنية الفاعلة المشاركة في العمل الإنساني. ولا يجب الاستهانة بالسلطة الأبويّة والهيكلية الراسخة لأساليب العمل التي طالما قلّلت من شأن مساهمات المرأة في العمل الإنساني أو تجاهلتها — ويُلاحظ ذلك على حدّ سواء في شبكات الجهات الفاعلة الإنسانية المحليّة أو الوطنية وغيرها من الجهات الفاعلة الإنسانية المحليّة أو الوطنية. وهي تعيق تنفيذ القيادة المحليّة للعمل الإنساني التي تعترف بالقيادة النسائيّة في كلا البلدين حيث أجريت دراسة الحالة.

وفي حين يظهر بصفة عامّة في بنغلاديش أنّ الجهات المحليّة أو الوطنية الفاعلة في المجال الإنساني تشارك بنشاط في الجهود الإنسانية، تظلّ القيادة النسائيّة والمنظمات النسائية محدودة، لا سيّما في سياق أزمة الروهينغا. ذلك أنّ معظم العمل الذي تؤدّيه المنظمات النسائية استجابةً للأزمة يركّز على تقديم الخدمات بدلاً من التركيز على برامج العدالة بين الأنواع الاجتماعية طويلة الأجل. ويحدّد هذا النمط من قدرة المنظمات النسائية على إثبات قيادتها في مجال الأنشطة الإنسانية في كوكس بازار. أمّا في جنوب السودان، فما زال من المبكر معرفة مدى أثر جهود القيادة المحليّة للعمل الإنساني - التي ما زالت ناشئة - في تقدّم القيادة النسائية. وترجع مشاركة المنظمات النسائية في الاستجابة لعملية السلام والأزمة الإنسانية في البلاد إلى فترة سابقة بعيدة، إلّا أنّ الدراسة خلّصت إلى أنّ هذه المنظمات لم تتلقّ سوى القليل من الاعتراف بجهودها، ولا سيّما من قبل الجهات المانحة.

خاتمة

لطالما كان تحويل السلطة إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحليّة أو الوطنية عملية صعبة ويلزم بذل المزيد من الجهد من أجل الانتقال إلى قيادة إنسانية محليّة في إطار المنظومة الإنسانية العالمية. ولكنّ الزخم المتواصل نحو قيادة إنسانية محليّة لا يزال يتيح الفرص أمام القيادة النسائية والمنظمات النسائية لتتقدّم تقدّمًا ملحوظًا، بما في ذلك من خلال تعزيز القدرات والدعم المالي. يجب إذاً إيلاء اهتمامٍ دقيقٍ لتشجيع القيادة النسائية. كما أنّ افتراض استفادة المنظمات النسائية من النقلة باتجاه القيادة المحليّة للعمل الإنساني هو أمرٌ غير دقيق ويمكن أن يؤدي إلى استمرار البرامج الإنسانية التي لا تراعي النوع الاجتماعي. من خلال تشجيع التعاون بين القيادات النسائية والمنظمات النسائية المحليّة وقيادة الجهات الفاعلة الإنسانية المحليّة يمكن تحقيق التقدّم نحو منظومة عمل إنساني ذات قدرة تحويليّة أكبر في مجال النوع الاجتماعي.

1- مقدمة

يتناول هذا التقرير القيادة النسائية للعمل الإنساني على المستوى المحلي ولا سيما على وجه التحديد (القيادة المحلية للعمل الإنساني)، مع دراستي حالة من بنغلاديش وجنوب السودان. وتقوم القيادة المحلية للعمل الإنساني على فرضية أن العمل الإنساني، كلما أمكن، ينبغي أن تقوده الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية وليس المنظمات الدولية (منظمة أوكسفام، 2017). وترتكز الفرضية التوجيهية للقيادة المحلية للعمل الإنساني على فكرة كون منظومة العمل الإنساني الحالية قد أخطفت في إيصال المساعدات إلى ضحايا الأزمات، ما يثير الحاجة إلى نموذج مختلف من الاستجابة. ينطوي هذا النموذج الجديد على تحويل السلطة والموارد إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية لكونها في وضع يتيح لها التصرف بسرعة في حالات الطوارئ وهي على الأرجح أكثر اطلاعاً من منظمات المجتمع الدولي على احتياجات السكان المحليين وتفضيلاتهم (جينجريش وكوهين، 2015). وقد بُحِثت هذه الجهود الرامية إلى تحفيز التحوّل نحو القيادة المحلية للعمل الإنساني في القمة الإنسانية العالمية التي عُقدت في اسطنبول في عام 2016، والتي أفضت إلى الصفقة الكبرى، وهي الاتفاق بين الجهات المانحة الكبرى والوكالات الإنسانية الذي تمنح بموجبه 25% من التمويل إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية. كما أُقرّ في هذه القمة "الميثاق من أجل التغيير" وهو عبارة عن مبادرة تقدّمت بها 29 منظمة غير حكومية دولية تلتزم بموجبها بتغيير طريقة عملها مع الجهات الفاعلة المحلية (الميثاق من أجل التغيير، بلا تاريخ).

ومن بين الأمور الحاسمة في تحسين فاعلية الجهود الإنسانية بقيادة محلية — والدولية في هذا الصدد — هو توسيع القيادة النسائية في الحيز الإنساني المحلي والاعتراف بها. وتتعرّض النساء والفتيات إلى تجارب متميزة من الضعف في حالات الطوارئ، ولكن في كثير من الأحيان، لا يجري الاعتراف بمعارفهن القيادية ومهاراتهن وقدرتهن على صنع القرارات التي تتعلق بهنّ ولا تقدر هذه القدرات حقّ قدرها ولا يجري التعامل بالصورة الملائمة مع احتياجات النساء والفتيات الخاصة بنوعهنّ الاجتماعي. تستطيع المنظمات النسائية، أن تضطلع بدور حاسم في استخدام خبرتها لسدّ هذه الثغرات وهي تؤدّي هذا الدور بالفعل. وقد خلصت الدراسات إلى أنّه على الرغم من أنّ المنظمات النسائية تظهر "قدرات غير عادية لحشد النساء الناجيات من أجل تحسين توزيع المساعدات، فإنّ الوصول إلى الموارد... ومساءلة المؤسسات المحلية لا يُعترَف غالباً بجهودها" (لامبيرت وآخرون، 2018؛ غوبتا وليونغ، 2010). لذا، تسلّط هذه الدراسة الضوء على مشاركة النساء في منظمات العمل الإنساني المحلي في بنغلاديش وجنوب السودان وتسعى إلى فهم مدى وكيفية قدرة القيادة المحلية للعمل الإنساني — مع نقل الموارد والسلطة إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية — على تعزيز القيادة النساء أو إعاقتها.

أسئلة البحث

يسترشد هذا البحث بأربعة أسئلة رئيسية:

1. الأثر: ما الذي تورده المؤلفات السابقة عن أثر القيادة النسائية في القطاع الإنساني والمساعدات الإنسانية، وتحديدًا في العمل الإنساني على المستوى المحلي؟ وتولي هذه الدراسة عناية خاصة لتوثيق فاعلية القيادة النسائية للعمل الإنساني من خلال النظر في نتائج الجهود التي بذلتها الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية لدعم الجهود التحويلية في مجال النوع الاجتماعي. وفي ما يلي تعريف للقيادة النسائية والعمل التحويلي في مجال النوع الاجتماعي.

2. المشاركة الحالية: كيف تشارك النساء والمنظمات النسائية في القطاع الإنساني وفي حالات العمل الإنساني الذي تقوده جهات محلية؟

3. العوائق والتحديات: ما هي العوائق والتحديات التي تواجه المرأة والمنظمات النسائية في المشاركة في القطاع الإنساني، وتحديدًا في القيادة المحلية للعمل الإنساني؟ وما هي السبل التي تقيد بها القيادة المحلية للعمل الإنساني، إن كان ذلك يحصل أصلاً، القيادة النسائية؟

4. الفرص: هل تشجّع القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية؟ وما أوجه الشبه هذا في دراستي الحالة في البلدين؟

أ- هل ثمة فرص للنهوض بالقيادة النسائية للعمل الإنساني الذي تقوده جهات محلية؟ وإذا كان الأمر كذلك، بأيّ شروط؟

ب- ما الذي يمكن المرأة والمنظمات النسائية من المشاركة بنجاح في القطاع الإنساني والعمل الإنساني الذي تقوده الجهات المحلية؟

تنظر هذه أسئلة إلى أيّ مدى تظهر القيادة النسائية في العمل الإنساني المحلي، ومدى حاجتها إلى البروز من أجل ضمان نظام إنساني متحوّل حقاً وإلى استجابة فاعلة. وتتجه النتائج المستخلصة من هذه الأسئلة إلى مجموعة الأدلة المتعلقة بالقيادة المحلية للعمل الإنساني، وتلقي على وجه التحديد نظرة نسوية على القيادة المحلية للعمل الإنساني. وتساعد النتائج أيضاً في تحديد كيفية إدماج أفضل للقيادة النسائية في الجهود الرامية إلى تخفيف حدة مشكلة دائمة هي عدم كفاية استجابة النظام الإنساني الأيوري لاحتياجات النساء القائمة على أساس النوع الاجتماعي وتجاهل قدرة النساء على صنع القرارات التي تتعلق بهنّ. ويقدم هذا التقرير بحوثاً استكشافية عن مجال لم يُدرس دراسة وافية ويمكن استخدامه ل طرح أسئلة وعرض فرضيات بحثية قوية في المستقبل.

هيكليّة التقرير

يبدأ التقرير بمراجعة المؤلفات السابقة التي تستكشف أثر القيادة النسائية في القطاع الإنساني، ويبحث على وجه التحديد القيادة المحليّة للعمل الإنساني. ويقدم التقرير لمحة عامّة عن كفيّة مشاركة المرأة والمنظمات النسائية حاليًا في القيادة المحليّة للعمل الإنساني والعوائق والتحديات التي تواجهها. كما تقيّم مراجعة المؤلفات السابقة مدى تشجيع القيادة المحليّة للعمل الإنساني للقيادة النسائيّة وتختبر الفرضيّة القائلة بأنّ تركيز القيادة المحليّة للعمل الإنساني على المنظمات المحليّة والوطنية يؤدّي إلى مزيد من دمج للمنظمات النسائيّة المحليّة والوطنية في العمل الإنساني المحلي الذي من شأنه أن يحدث في ظلّ عمل إنساني ذي هيكليّة أكثر تقليديّة. وتتبع مراجعة المؤلفات السابقة دراستنا حالة، من بنغلاديش وجنوب السودان، توفّران بيانات أوليّة يسترشد بها في البحث الرئيس. ويجمع التقرير بعد ذلك بين مراجعة المؤلفات السابقة ودراستي الحالة ليقدم تحليلًا للنتائج العامة للبحث ومدى أهميتها في ما يتعلق بفهم إدماج القيادة النسائيّة في القيادة المحليّة للعمل الإنساني.

دراسنا الحالة

لإنجاز دراستي الحالة، ركّزنا على البلدان حيث يوجد مجتمع مدني نشط يشارك في العمل الإنساني، على أساس تجربة منظمة أوكسفام ومحادثاتها مع الخبراء الخارجيين. كما قرّرنا، من أجل تنوع الحالات، أن نعطي الأولوية للتنوع حسب المنطقة الجغرافية ونوع الأزمة الإنسانية.

جرى اختيار بنغلاديش لأنها توفّر حركة قيادة إنسانية محليّة نشطة ومتقدّمة، مثل التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية، وهي شبكة هدفها التأكيد من أنّ الجهات الفاعلة الوطنية والمحليّة تضطلع بور قوي في الاستجابة الإنسانية (منظمة المعونة المسيحية، 2017). كما تتمتع المنظمات النسائيّة بوجود قوي في هذا البلد. وعادة ما تنطوي أشكال الطوارئ الإنسانية التي تواجهها بنغلاديش على مخاطر طبيعيّة، مثل الفيضانات والأعاصير والجفاف. كما تتناول دراسة الحالة على وجه التحديد أزمة الروهينغا. وقد كتبت دراسة الحالة في بنغلاديش مؤسسة أشروبي، وهي منظمة نسائيّة تعمل على قضايا الحدّ من أخطار الكوارث في البلد.

وفي جنوب السودان، ما زالت القيادة المحليّة للعمل الإنساني في بداياتها، وفق ما تبيّنه دراسة الحالة. وتتبع حاجة البلد إلى المساعدة الإنسانية أساسًا من النزاع. وقد أولى البحث اهتمامًا خاصًا لدور المنظمات النسائيّة، مثل منظمة "إيف" لتنمية المرأة ومؤسسة "نتيبي" اللتين تساهمان في الجهود الإنسانية في البلاد. وقد أجرينا دراستنا هناك بالشراكة مع منظمة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان، وهي منظمة وطنية للتنمية تقودها النساء وهي كذلك منظمة إنسانية تركز على حقوق المرأة.

المنهجية

قبل تطوير هذا البحث، اتصلنا بخبراء معروفين في هذا المجال للمساعدة في صياغة الأسئلة الموجهة للبحث ولإرشاد تحليلنا. وينتمي هؤلاء الخبراء إلى المنظمات النسائيّة المحليّة، وإلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحليّة أو الوطنية، وإلى المؤسسات الفاعلة الدولية مثل المنظمات غير الحكوميّة الدوليّة ووكالات الأمم المتحدة. بناءً على التغذية الراجعة، طوّرنّا أسئلة البحث الأربعة. ثمّ بدأنا بمراجعة المؤلفات السابقة الأكاديميّة وتلك التي سبق أن نشرتها المنظمات المعنيّة لاستكشاف الصلّة بين القيادة النسائيّة المحليّة للعمل الإنساني. ولكننا وسّعنا بحثنا ليشمل العمل الإنساني بشكل عام، إذ لم يلقّ البحث الأولي الكثير من التقارير والمقالات. ثمّ أجرّيت دراستنا الحالة باستخدام طريقة البحث النوعي في شراكة مع منظمات نسائيّة من البلدين³.

ثمّ أجرى الباحثون مقابلات شبه منظمة ومناقشات مع مجموعات مركزة لدراستي الحالة. وأجرّيت معظم المقابلات والمناقشات مع المجموعات في الفترة الممتدّة من كانون الثاني/يناير إلى آذار/مارس 2019. وقد أحصى شركاء البحث مختلف الجهات الفاعلة المحليّة والوطنية في مجال العمل الإنساني، مع التركيز على القيادات والمنظمات النسائيّة. وقد أجرّيت المقابلات والمناقشات مع المجموعات المركزة مع عيّنة من المجموعات التي ضمّت أعضاء من المنظمات الإنسانية المحليّة، وكذلك القيادات النسائيّة، وخبراء في النوع الاجتماعي والمنظمات النسائيّة على المستويات الوطنية والمحليّة الحكوميّة وغير الحكوميّة.

وفي بنغلاديش، أجرّيت 19 مقابلة و5 مناقشات مع مجموعات مركزة. ومن بين هذه المقابلات، أجرّيت 12 مقابلة في كوكس بازار (7 نساء و5 رجال) و7 مقابلات في دكا (امرأتان و5 رجال). وأجرّيت ثلاث مناقشات مع المجموعات المركزة من بين خمس في كوكس بازار (8 نساء و20 رجلًا)، بينما أجرّيت المناقشتان الأخريتان في دكا (10 نساء و5 رجال). للأسف، كانت مجموعة مركزة واحدة من أصل خمس مجموعات موزّعة بحسب النوع الاجتماعي. وبسبب قيود الوقت، ولا سيما في ما يخصّ البحوث التي أجرّيت في كوكس بازار، خلص الباحثون إلى استحالة إجراء مناقشات مع مجموعات مركزة منفصلة وفق النوع الاجتماعي. وبالنظر إلى علاقات القوة والنوع الاجتماعي في تلك المجتمعات المحليّة، ينبغي أخذ هذا الهاجس بالاعتبار عند مراجعة دراسة الحالة.

وفي جنوب السودان، وصل عدد المشاركين في مناقشات المجموعات المركزة والمقابلات إلى 34 كانوا 7 رجال و 27 امرأة. وشملت المقابلات التي وصل عددها إلى 34 مقابلة جهات حكومية وغير حكومية دولية للاطلاع على أفكارها حول تصورها لدورها في القيادة المحلية للعمل الإنساني. وفي حين أعطيت الأولوية للنساء، أجريت نقاشات مع بعض الرجال أيضاً لاستكشاف نظرهم إلى دور القيادة النسائية في القطاع الإنساني. كما عُقدت في جنوب السودان مناقشات مع مجموعات مركزة مصنفة حسب النوع الاجتماعي. وبما أن الباحث الرئيس كان رجلاً، يسرت المناقشات مع المجموعات المركزة نساء زميلات من منظمة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان.

وفي كلا البلدين، عقد الباحثون ورشات تحقق مع مجموعة أصغر من المشاركين لتبادل النتائج الأولية للبحث والتماس أفكارهم. وتمكن الباحثون من خلال ورشات العمل هذه من صقل النتائج وضمان إتاحة الفرصة للمشاركين لتقديم تعليقاتهم على التقرير النهائي. وقد نظم كل شريك في البحث ورشات العمل هذه وأدارها.

من خلال الشراكة مع المنظمات النسائية المحلية في هذا البحث، كنا نأمل في الحد من عوامل القوة غير المتكافئة التي تؤثر عادة في عملية جمع البيانات، وكذلك إقران القول بالفعل في ما يخص القيادة المحلية للعمل الإنساني⁴. نحن ننظر إلى هذه العلاقة البحثية كتعاون وتبادل للتعلم بيننا وبين شركائنا، وقد وجدنا هذه التجربة غنية ومفيدة. وقدم الشركاء في البحث تغذيتهم الراجعة على الأسئلة البحثية وعملية البحث وأخذوا بزمام المبادرة لتطوير أدوات المقابلات واختيار المشاركين في المقابلات وإجراء المناقشات مع المجموعات المركزة، وتحليل البيانات، وتنظيم ورشات عمل تحقق وكتابة دراستي الحالة. وكان دورنا في منظمة أوكسفام، في ما يتعلق بدراستي الحالة اللتين أعدتهما الشركاء، هو تحرير الدراسات وتكثيفها لتناسب مع التقرير العام. وكان ارتباط شركاء البحث بديناميات النوع الاجتماعي والعمل الإنساني المحلي ومعرفتهم بها أمراً أساسياً لإجراء تحليل دقيق.

نحن ندرك أن شركاءنا قد يشعرون بالراحة الشديدة في إدارة تلك العلاقة معنا كمنظمة ممولة لهذا البحث. وبينما حرصنا على المشاركة مع الشركاء في البحوث طول العملية، وكفلنا إتاحة المجال لهم لتبادل التغذية الراجعة والنقد، إلا أننا غير متأكدين من مدى ارتياح الشركاء في البحوث للقيام بذلك. وفي حين أن هذه المشكلة ليست بالاستثنائية، كما أظهرت دراسة أجراها مؤخراً معهد التنمية الخارجية على العمل مع الباحثين المحليين، لا بد من بذل المزيد من التفكير بشأن كيفية إنشاء شراكة مريحة ومتكافئة، الأمر الذي يتطلب الوقت والثقة (فاست، 2019، ص. 6). وللتخفيف من وطأة بعض هذه الديناميات المربكة، فقد تمثل أحد أهدافنا في العمل عن كثب مع الشركاء في البحوث على تحويل دراستي الحالة إلى تقرير يُنشر وإيراد أسماهم كمؤلفين. ولدى مشاركة هذا العمل خارجياً، سنسعى لتوفير فرص عرض ومشاركة في المؤتمرات لشركائنا في البحث ودعم إبرازهم كشركاء في النشر. وأخيراً، سوف يُترجم هذا التقرير النهائي إلى البنغالية والعربية لضمان وصول السكان المحليين إلى النتائج في كل من بلدي دراسة الحالة.

تعريف المفاهيم الأساسية

يحتاج عددٌ من المفاهيم الرئيسية التي جرت مناقشتها في هذا البحث إلى تعريف وهي:

- قيادة العمل الإنساني المحلي وأقلته محلياً (أي إضفاء الطابع المحلي عليه)
- القيادة النسائية
- العمل الإنساني التحويلي للنوع الاجتماعي

قيادة العمل الإنساني المحلي وأقلته محلياً

غالباً ما يُستخدم مصطلحان لوصف الدور الذي تضطلع به الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في العمل الإنساني هما: "القيادة المحلية للعمل الإنساني" و"الأقلمة محلياً". يستخدم هذا البحث بصورة مقصودة مصطلح "القيادة المحلية للعمل الإنساني". إذ لا يوجد توافق في الآراء بشأن تعريف أيٍّ من المصطلحين، على الرغم من الاختلاف الواضح بينهما.

يصف تقرير كتيبه إيموجين وول وكيرين هيدلاند (2016، ص. 3) استخدام "الأقلمة محلياً" في المؤلفات السابقة باعتبارها مصطلحاً يشير إلى كافة مناهج العمل مع الجهات الفاعلة المحلية، و"خصوصاً للعمل الذي ينشأ مع الجهات الفاعلة المحلية، أو يهدف إلى دعم المبادرات الناشئة محلياً". وفقاً لول وهيدلاند، يختلف ذلك عن "القيادة المحلية"، وهو أقرب إلى "القيادة المحلية للعمل الإنساني". كما نجد أن مصطلح "الأقلمة محلياً" يُستخدم من دون الخوض في طبيعة ونوعية هذه العلاقات مع الجهات الفاعلة المحلية (ول وهيدلاند، 2016، ص. 10). وقد انتقدت الجهات الفاعلة المحلية التركيز على الشراكة بوصفها جانباً من جوانب الأقلمة محلياً، كما يشير وول وهيدلاند (2016، ص. 3) اللذان خلصا إلى أن الجهات الفاعلة المحلية تجد نموذج الشراكة هذا في الواقع مضملاً وأقرب إلى التعاقد من الباطن منه إلى تشارك حقيقي للقيادة والمسؤوليات.

ويشير فان برابنت وبتال (2018) إلى وجود تفسيرين لمصطلح الأقلمة محلياً. أولهما هو اللامركزية التي تعني أن الأقلمة محلياً لا تتحقق إلا إذا كانت القرارات الاستراتيجية والتشغيلية والمالية تُتخذ على مقربة من مناطق الخطر أو المناطق المتضررة، وإذا جرى تحويل 25% من الموارد المالية مباشرة قدر الممكن إلى الجهات الفاعلة المحلية. والثاني هو تفسير التحوّل الذي ينبغي أن تتخذ في إطاره "القرارات الاستراتيجية والتشغيلية والمالية حتماً من قبل الجهات الوطنية الفاعلة (الحكومية وغير الحكومية) على أن تتلقى 25% من الدعم الدولي المتاح من الموارد" (فان برابنت وبتال، 2018، ص. 17). ويوفر تفسير التحوّل إطاراً أقوى بكثير للقيادة المحلية والوطنية في القطاع الإنساني ويتناسب بشكل أفضل مع مفهوم القيادة المحلية للعمل الإنساني المستخدمة في هذا البحث.

أخيراً يشارك تقرير أصدره معهد التنمية الخارجية نقد "الأقلمة محلياً" كمصطلح "بشكل أساسي لأنه يضع النظام الإنساني الدولي في مركز العملية بدلاً من التركيز على الجهات الفاعلة المحلية" (فان براينت، 2018، ص. 5). ووفقاً للتقرير نفسه، يختلف مفهوم "الأقلمة محلياً" عن القيادة المحلية للعمل الإنساني أو العمل الإنساني المُقَدَّم محلياً لجهة أنّ هذا الأخير يعترف بالقيادة المحلية للأعمال الإنسانية. لذا فإنّ هذا البحث، وبالنظر إلى اهتمامه بمسألة القيادة النسائية، يستخدم عدداً مصطلح "القيادة المحلية للعمل الإنساني" أو مرادفه "العمل الإنساني المُقَدَّم محلياً"⁵. غير أنّ تفضيل "القيادة المحلية للعمل الإنساني" لا يعني - على الأرجح - أنّه يُؤدّي تلقائياً إلى عمل إنساني شامل ومنصف يدمج القيادة النسائية. فقد تخضع القيادة المحلية للعمل الإنساني لأعرافها الاجتماعية السائدة ولدنانيات القوة غير المتكافئة التي يمكن أن تُؤدّي إلى تجاهل القيادات النسائية واستبعادها، كما يشير هذا البحث.

القيادة النسائية

وبهدف توضيح نطاق البحث إلى حدّ قابل للتنفيذ، ركّزنا على مجالات محدّدة للقيادة النسائية التي درسناها في ستة مجالات رئيسية⁶: (1) النساء في الأدوار القيادية في إدارة الكوارث أو سلطات الحماية المدنية، و(2) القيادة النسائية للبرامج الإنسانية الوطنية أو المحلية أو المنظمات غير الحكومية، و(3) النساء في أدوار قيادية في لجان الكوارث في المجتمعات المحلية، و(4) المنظمات التي تركز على النساء وحقوق المرأة والتي تشكل المساعدات الإنسانية، و(5) الشبكات والجمعيات بقيادة نسائية والتي تركز على العمل مع النظام الإنساني، و(6) القيادة النسائية في بعثات حفظ السلام والشرطة. وتعتمد هذه المجالات على الحكومات المحلية والوطنية ومنظمات المجتمع المدني التي تتضمّن عادة قيادة محلية للعمل الإنساني (الس، 2017). ويساعد العمل في هذه المجالات الستة على ضمان التزام قوي بحقوق النساء والفتيات ويمكن المنظمات النسائية من امتلاك سلطة اتخاذ القرارات والتأثير عبر الطيف الكامل للعمل الإنساني، بما في ذلك الاستجابة والقدرة على الصمود والانتعاش والحدّ من مخاطر الكوارث وحفظ السلام ومفاوضات السلام. وفي هذا البحث، تدمج هذه المجالات الستة في مصطلح "النساء والمنظمات النسائية".

وبما أنّ القيادة المحلية للعمل الإنساني تركز على نقل السلطة والموارد إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، فقد ركّزنا على أشكال مؤسسية أكثر رسمية للقيادة النسائية وليس على الأشكال غير الرسمية. ويمكن أن يكون للقيادة معانٍ مختلفة حسب السياق. ولتوضيح نطاق عملنا، قرّرنا أن نركّز أكثر على المناصب القيادية للنساء داخل المؤسسات (أو على المنظمات النسائية التي ترأس المشاريع في نظام إنساني مثل نظام المجموعات). هكذا، وعلى الرغم من أنّنا نظرنا إلى النساء في المناصب القيادية في لجان المجتمع المحلي المعنوية بالكوارث، فإننا لم ندرس أنواعاً غير رسمية عديدة أخرى من القيادة النسائية. ولكننا ندرك أنّ القيادة النسائية في المجتمعات كثيراً ما تحدث على مستوى القاعدة الشعبية، حيث تُظهر القوة والقدرة على صنع القرار والمعرفة على الرغم من أنّها قد تفتقر إلى المسميات الرسمية أو العلاقة بمنظمات مسجلة رسمياً.

العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي

كثيراً ما يجري الخلط بين العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي الذي يشكّل جزءاً من أحد أسئلة البحث الواردة هنا، والعمل الإنساني المراعي للنوع الاجتماعي أو الذي يستجيب للنوع الاجتماعي (أنظروا الإطار 1). فعلى سبيل المثال، تعبّر السياسة الإنسانية لحكومة كندا عن دعم العمل الإنساني المراعي للنوع الاجتماعي ولكنها تعرّفه جزئياً على كونه عملاً "يدعم العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي، حيثما ومتى أمكن ذلك، وخاصة من خلال المبادرات التي تعالج علاقات القوة غير المتكافئة، وبناء القدرة على الصمود والاعتماد على الذات والقدرات" (حكومة كندا، بلا تاريخ). وفي المقابل، تميّز مذكرة أصدرتها منظمة "كير" الدولية بين النهج المراعي للنوع الاجتماعي وذلك الذي يستجيب للنوع الاجتماعي: فالنهج الذي يراعي النوع الاجتماعي "يستجيب إلى الاحتياجات والقيود المختلفة للأفراد على أساس النوع الاجتماعي والحياة الجنسية"، ولكنه لن يغيّر القضايا الهيكلية والظرفية التي تعزّز المساواة بين الأنواع الاجتماعية، كما يمكن أن يحدث مع النهج التحويلي في مجال النوع الاجتماعي (منظمة كير، 2012، ص. 4).

ومن الأصعب - إلى حدّ ما - ترسيم الحدود بين العمل التحويلي في مجال النوع الاجتماعي والعمل الذي يستجيب للنوع الاجتماعي. ووفقاً لتقرير صادر عن منظمة كير، فإنّ الاستجابة في مجال النوع الاجتماعي "تتطلب إجراءات تتحدّى الأدوار والعلاقات القائمة بين الأنواع الاجتماعية" (رود، 2017، ص. 8). ولانتقال من البرمجة التي تستجيب للنوع الاجتماعي إلى برمجة تحويلية في مجال النوع الاجتماعي، يجب العمل على تحقيق تغيير منهجي وتوفّر الموارد من أجل إضفاء الطابع المؤسسي على البرمجة التحويلية في مجال النوع الاجتماعي.

وتعرّف منظمة كير البرمجة التحويلية في مجال النوع الاجتماعي بكونها "تسعى بنشاط إلى دراسة ومساءلة وتغيير معايير النوع الاجتماعي الجامدة واختلال موازين القوة كوسيلة لتحقيق نتائج إنسانية أو نتائج التنمية فيما تعزّز المساواة بين الأنواع الاجتماعية". (رود، 2017، ص. 4). ويساهم تعريف منظمة أوكسفام كندا في النقاش من خلال تحديد أربعة أبعاد رئيسية من العمل التحويلي في مجال النوع الاجتماعي: (1) فهو يسعى إلى تغيير ديناميات القوة غير المتكافئة، و(2) هو متعدّد الجوانب كونه يأخذ في الاعتبار أشكال متعدّدة من التمييز الذي تعاني منه جميع النساء، و(3) يركّز على القيادة و(4) وهو شريك مع الجهات الفاعلة في مجال حقوق المرأة (لامبرت وأخرون، 2018، ص. 5). وفي كلا التعريفين، نجد أنّ العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي - بحكم منظوره النسوي - يهدف بقوة إلى تغيير علاقات القوة غير المتكافئة بين الأنواع الاجتماعية وقواعدها، على الرغم من أنّ الاهتمام الصريح الذي توليه منظمة أوكسفام كندا لتعدّد الجوانب والقيادة والجهات الفاعلة في مجال حقوق المرأة يجعله تعريفاً أكثر ملاءمة لهذا البحث.

- مراعية للفوارق بين الأنواع الاجتماعية: تحدّد احتياجات مختلف الأنواع الاجتماعية ولكن لا تطرح مسائل القضايا الهيكلية والظرفية التي تدعم المساواة بين الأنواع الاجتماعية.
- مستجيبة لمسائل النوع الاجتماعي: تستجيب لأدوار وعلاقات النوع الاجتماعي القائمة وتتحدّاهما ولكن لا تسعى إلى تغيير السياسة أو إضفاء الطابع المؤسسي على برمجة النوع الاجتماعي.
- تحويلية في مجال النوع الاجتماعي: تسعى إلى تغيير ديناميات القوة غير المتكافئة، وهي متعدّدة الجوانب، وتركّز على القيادة النسائية، وهي شريكة مع الجهات الفاعلة في مجال حقوق المرأة.

حدود البحث

بسبب تحديد الميزانية، جاء نطاق هذا البحث محدودًا، وقد شكّل ذلك قيدًا حادًا على شريكنا في البحث في جنوب السودان. ولأنّ الانتقال خارج جوبا يتطلّب وقتًا إضافيًا والمزيد من الأموال، لم نستطع توسيع نطاق البحث خارج العاصمة - لمزيد من التعمق - كما فعلنا في بنغلاديش. لذا، من المرجّح أنّ المنظمات النسائية المحلية خارج جوبا تضطلع بأنشطة ذات صلة ببحثنا ومثيرة للاهتمام إلا أنّنا لم نتمكن من الوصول إليها. وتخلق هذه الحالة أيضًا في بحثنا تحيزًا محتملاً نحو منظمات "النخبة" التي تتخذ من جوبا مقرًا لها. وفي بنغلاديش، استطعنا أن نوسّع تركيزنا، إلى حدّ ما، إذ أجرينا مقابلات في دكا وفي كوكس بازار. علاوة على ذلك، لقد كان تحديد الميزانية هذا مرتبطًا بالقيود الزمنية التي فرضتها منظمة أوكسفام، والتي تطلّبت منا إنفاق الأموال على مشروع البحث في موعد محدّد. وهذا بدوره قد وضع ضغطًا لا داعي لها على الشركاء في مجال استكمال تحليلات البحث، فيما كان عليهم في الوقت عينه التعامل مع التحدّيات التي تواجه جمع البيانات لهذا التقرير — بما في ذلك التحدّيات اللوجستية من السفر لإجراء المقابلات والتعامل مع محدودية الإنترنت والاتصالات الجوّالة — وإدارة مسؤولياتهم الأخرى. ولضمان عدم تأثر نوعية النتائج، حرصنا على أن نكون واضحين بشأن حدود البحث وتوقعاتنا مع الشركاء.

وثمة مشكلة أخرى واجهها الباحثون هي مسألة التعريفات. فعلى سبيل المثال، من المهم التمييز بين الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، ولكن ثمة شيء من الغموض في هذا الصدد. ويمكن القول إنّ هذا الافتقار إلى الوضوح هو قضية تتعلّق بالقيادة المحلية للعمل الإنساني بشكل عام. ويمكن أن تواجه المنظمات المحلية والوطنية تحديات مختلفة في ما يخص القيادة المحلية للعمل الإنساني: إذ تتمتع منظمة غير حكومية كبيرة تعمل في جميع أنحاء البلاد بتجربة تختلف عن تلك التي تتمتع بها المنظمات المحلية ذات التركيز المحلي. وكانت الضبابية بين الجهات الفاعلة المحلية والوطنية أكثر وضوحًا في جنوب السودان، ربما لأنّ موضوع الدراسة البحثية كان أساسًا في جوبا، حيث كان التمييز محدودًا أو منعدمًا بين ما كان يعتبر "محلّيًا" وما كان يعتبر "وطنيًا".

وثمة تحدّي آخر في مجال التعريف يتمثل في التمييز بين "منظمة نسائية" و"منظمة بقيادة نسائية". فمنذ بداية هذا البحث، ميّزت دراساتنا الحالة في البلدين بين القيادة النسائية والمنظمات بقيادة نسائية. وفيما تُعتبر المنظمات بقيادة نسائية أساسية في هذا التحليل، لم تُرد إغفال المنظمات ذات التركيز القوي على الأنواع الاجتماعية ولا أن نفترض أنّ مجرد قيادة امرأة لمنظمة ما يعني أنّها تهتمّ بحقوق المرأة وبالعدالة بين الأنواع الاجتماعية. فمن خلال المناقشات بين مؤلفي دراسة الحالة وباحثي منظمة أوكسفام أمريكا اتفقتنا على توسيع تعريف المنظمات النسائية إلى أبعد من منظمات بقيادة نسائية في حال كانت المنظمات المعنية قادرة على إثبات تبنيها لبرنامج قوي من العدالة بين الأنواع الاجتماعية.

وأخيرًا، فإنّ النتائج التي خلص إليها هذا التقرير مقيّدة بواقع أنّنا أجرينا بحثنا في بنغلاديش وجنوب السودان، وهما سياقان فريدان بحدّ ذاتهما. وفي حين قد تكون النتائج قابلة للتعميم إلى حدّ ما، فإنّ طبيعة القيادة المحلية للعمل الإنساني هي في سياق محدّد، وكذلك معايير النوع الاجتماعي، التي يمكن أن تؤثر في مدى الاعتراف بالقيادة النسائية ومدى بروزها في مجال العمل الإنساني.

2- المؤلفات السابقة

تستكشف مراجعة المؤلفات السابقة هذا الصلة بين القيادة النسائية والنظام الإنساني، مع التركيز على العمل الإنساني الذي تقوده الجهات المحلية. والفرضية وراء مراجعة المؤلفات السابقة هذه هو أنّ النساء والمنظمات النسائية تناضل من أجل الاعتراف بقيادتها للعمل الإنساني بسبب هيكلية انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية في منظومة العمل الإنساني، ولأنّ مناصرة وتشجيع القيادات النسائية في الحيز الإنساني المحلي يُضيفان قيمة إضافية على معرفة القيادات النسائية والمجموعات النسائية ومهاراتها وقدرتها على اتخاذ القرارات. يمكن لهذا الاعتراف أن يساعد في الحد من انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية في منظومة العمل الإنساني، الأمر الذي يؤدي إلى جهود إنسانية أكثر فاعلية وأكثر خضوعاً للمساءلة. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه المراجعة للمؤلفات السابقة إلى دراسة هذه الفرضية.

تواجه النساء تحديات كبيرة في البقاء على قيد الحياة والتعامل مع حالات الطوارئ الإنسانية والتعافي منها بسبب معايير انعدام المساواة الاجتماعية والثقافية بين الأنواع الاجتماعية - التي لا تقوّض فقط قدرتهنّ على الصمود ولكن لا تعترف أيضاً بقدرتهنّ على صنع القرارات الخاصة بهنّ وبمعرفةنّ كجانبين قيّمين وضروريين من جوانب العمل الإنساني. ومن الأمور التي جرى توثيقها جيداً هو أنّ الجهود الإنسانية التي لا تأخذ في الاعتبار السياق القائم على النوع الاجتماعي يمكن أن تزيد من مفاومة تعرّض النساء والفتيات للممارسات التمييزية على أساس النوع الاجتماعي القائمة أصلاً (يوراد الجدول 1 بعض الأمثلة عن الكيفية التي يمكن أن يؤدي بها العمل الإنساني الذي لا يراعي فوارق النوع الاجتماعي إلى عواقب سلبية). وكما ذكرت دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن قرار مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن (قرار مجلس الأمن المتخذ رقم 1325) فإنّ "الفشل الجماعي للنظام الإنساني في الاعتراف بقدرة منظمات المجتمع المدني المحلية والنساء والفتيات على العمل كشركاء ذوي معرفة قيمة وخبرة بحدّ بشدة من فاعليتنا" (كوماراسوامي، 2015، ص. 88).

جدول 1: أمثلة عن عواقب العمل الإنساني الذي لا يراعي فوارق النوع الاجتماعي

| المشكلة | استجابة لا تراعي فوارق النوع الاجتماعي |
|--|---|
| عدم إعادة ملكية الأراضي للنساء | "إنّ برامج إعادة التوطين المتسرّعة التي يسهّرها المساعدات الأجنبية (أي الأمم المتحدة والبنك الدولي وحكومات الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا) ومنظمات الإغاثة الدولية (أي الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر) قد أدت إلى تعطيل النظام التقليدي لحقّ المرأة في ملكية المسكن في الولايات الشمالية والشرقية [في سري لانكا]. وحين يسهّرت الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية إعادة توطين النازحين داخلياً في المناطق التي يكون فيها للمرأة الحقّ في ملكية الأرض أصدرت صكوك ملكية جميع المنازل الجديدة تقريباً بأسماء الرجال. ويعكس ذلك ما سبق أن حدث في المناطق الساحلية خلال فترة ما بعد كارثة التسونامي في عام 2004، حين قدّمت منظمات الإغاثة الإنسانية الدولية مواد البناء وأصدرت صكوك ملكية المنازل الجديدة للرجال" (جياتيلاك و أمير تالينغام، 2015، ص. 19). |
| الاستجابة لاحتياجات النساء في مجال النظافة الشخصية في المخيمات | "خلصت دراسة أُجريت مع اللاجئين الذين يعيشون في مخيمات في الكاميرون إلى أنّ 99% من النساء لا تشعر بالأمان لدى استخدام المراحيض المخيم، مشيرة إلى هواجس بشأن خطر الاعتداء عليهنّ في غياب الإضاءة والأقفال. وقد يقود خوف الفتيات والنساء من الاعتداءات الليلية إلى إنشاء مراحيض مؤقتة (على سبيل المثال، استخدام قنوات الصرف أو الدلاء في العراء) أو الامتناع عن استهلاك السوائل أو الاستيقاظ في ساعة مبكرة (4:00 - 5:00 فجرًا) لاستخدام المراحيض، أو اللجوء إلى استخدام أكياس النفايات البلاستيكية لقضاء الحاجة (يشار إليها بالمراحيض المتنقلة) والتي ترمى في نهاية المطاف في الطبيعة أو في مكبات النفايات العامة" (شميت وآخرون، 2018، ص. 4). |
| نقص الانتباه إلى احتياجات النساء لجهة الانجاب | في إندونيسيا، "في أعقاب كارثة تسونامي، أصبحت صحة النساء في قرية لامبوك مصدر قلق بالغ. وبسبب عدم كفاية الخدمات الصحية، واجهت النساء في القرية صعوبات في الحفاظ على صحتهنّ الإنجابية. وحتى عندما كان الأطباء يزورون القرية، كانت الفحوص الصحية تجري عادة في خيام مفتوحة من دون أسرة فحص لائقة أو في مناطق غير مصرّح بها. ولذلك، كانت النساء يتردّدن في [السماح بفحص] أعضائهنّ التناسلية عندما كنّ تعانين من أيّ آلام أو أمراض" (سيلفرستين، 2008، ص. 156). |
| عدم توقّر مجال أمن للحديث عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي | أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى قصور شديد في الإبلاغ عن العنف الجنسي أو القائم على النوع الاجتماعي في مناطق النزاع، مشيرة إلى أنّ "الأغلبية الساحقة من النساء والفتيات لا تتبلّغن عن العنف ليس فقط بسبب الخجل أو العار الذي قد توصلن به وإنّما - أكثر من ذلك - في معظم الأحيان بسبب صعوبة الوصول إلى خدمات الإبلاغ والأمن والحصول على المساعدة أو تلقي معاملة لائقة" (كوماراسوامي، 2015، ص. 73). |

لا تزال المؤلفات الأكاديمية وكتابات المتخصصين عن القيادة المحلية للعمل الإنساني ناشئة، حالها في ذلك حال البحوث عن القيادة النسائية التي ما زالت هي أيضًا في مراحلها الأولى. ويدعو تقرير مؤثر أصدرته منظمة أوكسفام الدولية بعنوان "تصحيح نظام العمل الإنساني" إلى نظام عمل إنساني بقيادة محلية، وإلى مزيد من التمويل والموارد للجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية في البلدان المتضررة من الأزمات لتعزيز القدرات المحلية (جينجرش وكوهين، 2015). ويتناول التقرير أيضًا حجة كون هذا الحيز المحلي والوطني نادرًا ما يتألف من المنظمات النسائية لأن الجهات الفاعلة المحلية قد تتكون في الغالب من الرجال، ويفتقر إلى الحساسية اللازمة لمسائل النوع الاجتماعي التي يفترض أن تتحلّى بها الجهات الفاعلة الدولية. ويشير التقرير إلى كون هذه الهواجس مشروعة ولكن يجب أن يقابلها فهم أن "الجهات الفاعلة المحلية ستكون على الأغلب أكثر تفهمًا من الجهات الفاعلة الدولية لديناميات النوع الاجتماعي في المجتمع المحلي، والمخاطر المحددة التي تُحدق بالنساء، ونهج المساعدات الإنسانية الذي يناسب المخاطر والثقافة" (جينجرش وكوهين، 2015، ص. 19). وقد وثقت دراسات أخرى تشدّد بعض الجهات الفاعلة الدولية بمراعاة النوع الاجتماعي بالأقوال فقط ولكن لا تتواصل مع المنظمات النسائية من أجل دعم القدرات في سياق الأزمات الإنسانية وتنميتها (كاربنتر، 2006؛ اتحاد إعادة البناء، بلا تاريخ؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016). في الواقع، بحلول عام 2015، كانت مستويات التمويل من الجهات المانحة العالمية، والدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمؤسسات الخاصة المحلية والمنظمات النسائية لا تتجاوز 1% (كوماراسوامي، 2015، ص. 90).

تحدّد أسئلة البحث الشاملة هيكلية مراجعة المؤلفات السابقة. أولاً، سنستكشف أثر القيادة النسائية على النظام الإنساني والقيادة المحلية للعمل الإنساني ونثير المواضيع الرئيسية التي كشف عنها التحليل. ثانيًا، سنستكشف كيفية مشاركة المرأة والمنظمات النسائية في القطاع الإنساني وفي العمل الإنساني الذي تقوده الجهات المحلية. ثالثًا، سنحلّل العوائق والتحديات التي تواجه القيادة النسائية في القطاع الإنساني على نطاق واسع، وفي قيادة العمل الإنساني على وجه التحديد. وأخيرًا، سنقيّم قدرة القيادة المحلية للعمل الإنساني على تشجيع القيادة النسائية. وينبغي الانتباه إلى أننا في مراجعتنا للمؤلفات السابقة، نركّز على القيادة النسائية التي تركز على المنظمات النسائية، والتي وفق تعريفنا يمكن أن تُشارك فيها النساء اللواتي يُقدن البرامج الإنسانية الوطنية أو المحلية أو المنظمات غير الحكومية أو قيادة النساء لهذه المنظمات غير الحكومية كما نركّز على الشبكات والمنظمات بقيادة نسائية. وبالإضافة إلى ذلك، كما سبق أن ذكرنا، ما زالت البحوث عن القيادة النسائية في القيادة المحلية الإنسانية في العمل الإنساني محدودة، وبالتالي جرى توسيع النطاق ليشمل القيادة النسائية في العمل الإنساني بشكل عام. وتعتبر البحوث التي أجرتها مؤخرًا منظمات مثل "كاشن آيد" و"كبير الدولية" وأوكسفام التي تنص صراحة على ربط مفهوم القيادة النسائية بالأقلية محليًا أو بالعمل الإنساني المحلي إضافات مرحّبًا بها في هذا المجال من البحوث (باركلي وآخرون، 2016؛ وليندلي-جونز، 2018؛ ولامبرت وآخرون، 2018). ولكن لا بدّ من إجراء المزيد من البحوث بشأن العمل الإنساني الذي تقوده الجهات الفاعلة المحلية عمومًا، وبشأن القيادة النسائية في إطاره.

القيادة النسائية في منظومة العمل الإنساني

أولًا وقبل كل شيء، ينبغي الاعتراف بأن النساء والمنظمات النسائية تشارك منذ فترة طويلة في التحضير والاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية في مجتمعاتها. سواء كقيادات فرديات في مجتمعاتهنّ المحلية أو كمنظمات نسائية على مستوى القاعدة الشعبية، ثمة أمثلة لا حصر لها من المنظمات النسائية العاملة على الخطوط الأمامية لإغاثة المجتمعات المحلية وهي على الاستعداد للاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية. وقد خلص سورانجانا غوبتا وإيرين ليونغ في تقريرهما الصادر عام 2010 إلى أن "المنظمات النسائية قد أظهرت قدرات استثنائية على حشد النساء الناجيات من أجل تحسين توزيع المساعدات والوصول إلى الموارد والماء والمأوى ومساعدة المؤسسات المحلية في أعمال الإغاثة وإعادة التأهيل" (ص. 1). إلا أنّهما وجدتا أيضًا أنّ هذه المساهمة غير معترف بها وأنّ "المنظمات النسائية تُضطرّ إلى التفاوض من جديد لضمان مشاركتها الفاعلة في عمليات الإغاثة وإعادة التأهيل" (غوبتا وليونغ، 2010، ص. 1). ولذلك، عند تحليل القيادة النسائية في سياق قيادة العمل الإنساني — وهو المصطلح الذي بات متداولًا على نطاق واسع بحلول عام 2014 — من المهمّ أن نضع في اعتبارنا أنّ ندرة الأمثلة على القيادة النسائية ذات الصلة - وعلى وجه التحديد القيادة المحلية للعمل الإنساني - لا تعكس قصورًا في القيادة النسائية في سياق العمل الإنساني بشكل عام.

ما أهمية القيادة النسائية في منظومة العمل الإنساني؟

وتتمثل إحدى الحجج للاعتراف بالقيادة النسائية في سياق القيادة المحلية للعمل الإنساني في أنّ القيادة النسائية هي ذات قيمة جوهرية كأحد الجوانب المهمة من جوانب حقوق المرأة الأساسية: فالنساء يشكلن نصف السكان وهنّ الأشدّ تضررًا من الأزمات الإنسانية، لذا ينبغي أن تُقدن الجهود المبذولة لمواجهة مثل هذه الحالات الطارئة وتشاركن فيها. وبالإضافة إلى هذا التبرير الجوهري، هناك أيضًا حجة تتعلق بالكفاءة وتستند إلى بحوث تربط بين القيادة النسائية والعمل الإنساني الأكثر فاعلية (باركلي وآخرون، 2016، ص. 11). لقد أفضت الجهود الإنسانية المرتبطة بالمساواة بين الأنواع الاجتماعية بصفة عامة إلى تحسين النتائج كما أشارت دراسة أجرتها في عام 2015 هيئة الأمم المتحدة للمرأة تُبين أنّ برامج المساواة بين الأنواع الاجتماعية "تسهم في تحسين الوصول إلى الخدمات واستخدامها، وزيادة فاعلية النتائج الإنسانية والحدّ من انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية" (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2015، ص. 8). ويتبين من تقرير آخر قدمته هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنّ "المجموعات النسائية المحلية... غالبًا ما تكون في أفضل وضع للحشد من أجل التغيير وتحديد الحلول والاستجابة التلقائية للآزمات" (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016، ص. 8). وبالإضافة إلى تقرير آخر يدعم وجهة النظر هذه أصدرته منظمة أوكسفام الدولية بالشراكة مع منظمة "إنترناشونال ألرت" فقد "حاولت منظمات حقوق المرأة تقديم الخدمات للنساء والفتيات والضغظ من أجل تحسين التمثيل عندما لا تستطيع المؤسسات تلبية احتياجات المواطنين هذه" (أندرسون، 2017، ص. 11).

وبحجّة الكفاءة يرتبط الاعتراف بأنّ القيادة النسائية تجلب وعياً أكبر بالاحتياجات القائمة على النوع الاجتماعي للنساء والاستجابة لها في سياق حالات الطوارئ الإنسانية. لذا، فإنّ القيادة النسائية "تساهم في تحسين التأهب للكوارث والحدّ من المخاطر والاستجابة إنسانية أكثر كفاءة وفاعلية وبناء شامل ومستدام للسلام وتسوية النزاعات في المجتمعات" (باركلي وآخرون، 2016، ص.5). وثمة بحوث عديدة تشير إلى التجارب النسائية التي تركز على النوع الاجتماعي في الأزمات الإنسانية (تظهر أمثلة قليلة في الجدول 2)، بدءاً من معدلات أعلى للوفيات إلى مزيد من العنف القائم على النوع الاجتماعي. ونتيجة لذلك، ثمة حاجة إلى إدراج الخبرة في العدالة بين الأنواع الاجتماعية في النهج الإنساني (جيجريش وكوهين، 2015، ص.19). ولذلك كان الانتباه إلى العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ الإنسانية وثيق الصلة بالنساء والمنظمات النسائية لأنّ ثمة أدلة تشير إلى أنّ معظم المستجيبين المحليين المشاركين في أنشطة الحماية هنّ من النساء، "وهذا هو الحال بصفة خاصة في الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، ولكنّ يبدو بصورة واضحة أيضاً على نطاق واسع في المجالات التي تسيطر عليها النساء تقليدياً مثل الصّحة النفسيّة والدعم النفسي الاجتماعي" (شيليشار وشانهان، 2018، ص.22). ولم تصمّم هذه الحجّة لإظهار القيادة النسائية على كونها أساسية، وإنما للاعتراف بأنّ النساء والمنظمات النسائية قد تتحلّى بخبرة تسمّن إليها الحاجة حالياً في إطار الجهود الإنسانية.

الجدول 2: أمثلة على القيادة النسائية والمنظمات النسائية في حالات الطوارئ الإنسانية

| نوع القيادة | أمثلة |
|--|---|
| المنظمات النسائية العاملة مع الجماعات النسائية المحليّة في المجتمعات المحليّة بعد وقوع كارثة | بعد زلزال عام 1999، أقامت مؤسسة تقييم عمل المرأة تبادلات للتعلّم من الأقران من الجماعات النسائية المحليّة في المنطقة المتضرّرة، لتمكينها من تقديم الدعم والتوجيه إلى بعضها بعضاً (يوندر وآخرون، 2005، ص.32). |
| المنظمات النسائية التي تطوّر شبكة من أجل تحقيق تغيير السياسات | بعد كوارث التسونامي والزلزال وحالة الطوارئ النوويّة في اليابان انضمت المجموعات النسائية اليابانية لتتّشى شبكة النساء اليابانية من أجل الحدّ من مخاطر الكوارث. وتمكنت هذه الشبكة من إصلاح القانون الأساسي لتدابير الرقابة على الكوارث وأن تحدّ من "الشرط الذي يقضي بتعيين أعضاء المجالس المركزيّة والمحليّة لإدارة الكوارث حصرياً من مهنٍ محددة (يهيمن عليها الذكور)" (استراتيجية الأمم المتحدة الدوليّة للحدّ من الكوارث، 2015، ص.48). كما دعمت إنشاء مبادرات تدريبية لدعم النساء بوصفهن رائدات في مجال الحدّ من أخطار الكوارث. |
| المنظمات النسائية التي تقدّم برامج بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي | ينشط في الصومال مركز غالكاو التعليمي للسلام والتنمية، وهو منظمة نسائية أنشئت في البداية لدعم تعليم النساء. وقد توسّع دوره الإنساني منذ ذلك الحين ليشمل الإغاثة في حالات الكوارث وخدمات الوقاية من العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي. وقد عمل مركز غالكاو التعليمي للسلام والتنمية على توثيق شهادات الناجين وتقديم المشورة ومساعدة الناجين على تقديم الشكاوى (بهلا وحسن، 2018). |
| مشاركة المنظمات النسائية في قضايا السلام والأمن | في نيبال، تعمل "ساتي" وهي منظمة نسائية مع وزارة السلام وإعادة الإعمار ومع وزارة الشؤون الاتحاديّة والمحليّة للتنمية لصياغة مسوّد خطة العمل الوطنيّة من أجل أقامة المبادئ التوجيهية. وتتطلب هذه المبادئ التوجيهية من مؤسسات نيبال الحكوميّة المحليّة "إدراج نشاطات [خطة العمل الوطنيّة] في برامج التخطيط المحلي للنساء والفتيات المتضرّرات من النزاع" (الشبكة العالميّة للنساء بانيات السلام، 2013، ص.16). |

ما هو أثر القيادة النسائية على النظام الإنساني؟

بناءً على حجّة القيمة الجوهرية والكفاءة لأهمية القيادة النسائية، يحدّد هذا القسم اثنتين من أهمّ مساهمات القيادة النسائية في العمل الإنساني وهما: (1) تشجيع العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي و(2) تعزيز وعي أعمق بالعلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي

يمكن للقيادة النسائية أن تخلق نهجاً إنسانياً تحويلياً في مجال النوع الاجتماعي. ويتجاوز ربط العمل الإنساني بالجهود التحويلية في مجال النوع الاجتماعي حدود مشاريع تقديم الخدمات القصيرة الأجل وينتطلب تخطيطاً طويل الأجل. في هايتي، ترى القيادات النسائية أنّ الجهود التحويلية في مجال النوع الاجتماعي "تشمل زيادة الوعي، وتطوير القدرة القيادية للنساء وشبكات المناصرة وبناء التحالف وإتاحة وصول النساء إلى مناصب السلطة والمشاركة الفاعلة مع المجتمع المدني والدولة" (هورتون، 2012، ص.306-307). وفي مقابلات مع النساء القياديات في هايتي، وجدت الباحثة لين هورتون أنّهنّ "تشدنّ على الحاجة إلى وضع الزلزال في سياق أوسع من أزمة هايتي طويلة الأمد التي شهدتها النساء، وإن كانت غير مرئية في كثير من الأحيان" (2012، ص.298). من شأن الاستجابة للاحتياجات العاجلة للنساء في هايتي من دون الاعتراف بالقضايا التي تواجههنّ حتى قبل الزلزال مثل اغتصاب النساء المنظّم من قبل عناصر الدولة والتمييز القانوني، من بين أمور أخرى — أن يخلق المزيد من الضرر والصدمة. ويمكن الإشارة إلى مثل آخر في الصومال حيث أسس مركز عمان للسلام وحقوق الإنسان أول مركز لأزمات الاغتصاب في البلاد وقدم الدعم القانوني والمشورة والخدمات الصحية للناجيات

(منظمة أوكسفام، 2016). ويربط المركز هذه الخدمات بالمناصرة من أجل حقوق الإنسان وإثارة قضايا النزاعات التي تؤثر في الصومال أمام الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي (منظمة أوكسفام، بلا تاريخ).

ويشير تقرير منظمة "أكشن أيد" إلى أن تعزيز القيادة النسائية في الاستجابة لحالات الطوارئ من خلال زيادة فرص الحصول على الموارد قد أدى إلى تغيير في عوامل القوة غير المتكافئة، نظرًا لأن مشاركة النساء في حالات الطوارئ "تدعم قدرتهن على التأثير في المجتمع الأوسع في اتخاذ القرار، مثل لجان التخطيط للتأهب لمواجهة الكوارث لضمان كون التخطيط يعكس أولويات النساء" (باركلي وآخرون، 2016، ص. 32). كما أبرز تقرير صادر عن منظمة كير الدولية مثلًا لمنظمة نسائية في السودان حيث "نتج عن عمل الجمعيات النسائية في دعم استراتيجيات الحماية الذاتية مزيد من الاحترام بين الزعماء الدينيين وقادة المجتمعات المحلية، من خلال تزويدها بالظروف والمنصة اللازمة لتحدي القضايا الأكثر حساسية، مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي" (ليندلي جونز، 2018، ص. 28). وفي نهاية المطاف، بعد أن أدرك الزعماء المحليون أهمية القيادة النسائية، تمكنت نساء ينتمين إلى الرابطة النسائية من أن يصبحن أعضاء في المحاكم العرفية (ليندلي جونز، 2018، ص. 28).

العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام

وتشير بعض البحوث إلى أن المنظمات النسائية تميل إلى اتباع نهج أشمل وطويل الأجل إزاء العمل الإنساني. وقد خلص غوبتا وليونغ إلى أن "النساء جداول أعمال طويلة الأجل حتى وإن كانت نقاط دخولهن هي مشاريع قصيرة الأجل مثل برامج الإنعاش وإعادة الإعمار" (2010، ص. 3). كما أشارت دراسة أخرى إلى أن المنظمات النسائية المشاركة في الاستجابة الإنسانية في أمريكا الوسطى تميل إلى استخدام "نهج شامل" يعطي الأولوية للمشاركة الكاملة من أفراد المجتمع ويستجيب للقضايا التي تواجه مجتمعات بأكملها، مع ضمان أخذ النساء واحتياجاتهن بالاعتبار" (فوكويبيتش، 2013، ص. 7). وقد جاء في تقرير منظمة كير الدولية أن في ملاوي "لدى غالبية المنظمات الوطنية بقيادة نسائية أهداف للعدالة الاجتماعية طويلة المدى، ولكن حدة الأزمة... تعني إمكانية مشاركتها في الأنشطة الإنسانية (ليندلي جونز، 2018، ص. 19). وفي هايتي، ترى المنظمات النسائية الرسمية أن من بين الطرق الحاسمة لتلبية احتياجات المرأة "توفير الهياكل للمساعدة في تقديم الدعم... والمساعدة في دعم جهود نسائية أكثر عفوية بعد الكوارث وتحويلها إلى جهود مناصرة طويلة الأجل" (هورتون، 2012، ص. 305).

وترتبط الصلة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام بالمشاركة النشطة للمنظمات النسائية في قضايا السلام والأمن. ولا يعني التركيز على القيادة النسائية في قضايا السلام والأمن في هذا القسم تبني المفهوم الجوهري بأن النساء أكثر سلمية بطبيعتهن من الأنواع الاجتماعية الأخرى، وإنما الإقرار بأن البحوث الدقيقة عن النساء والسلام والأمن تقدم أدلة على أهمية القيادة النسائية. ويشكل جدول أعمال السلام والأمن عنصرًا حاسمًا في القيادة المحلية للعمل الإنساني لأنه يعالج الأسباب الجذرية للاحتياجات والأزمات التي تستجيب لها المنظمات الإنسانية. وقد خلص تقرير من المعهد الدولي للسلام حلل دراسات حالة معمقة في أربعين بلدًا إلى أن "مشاركة النساء وقدرتهن على ممارسة التأثير تُفضي إلى آثار إيجابية في احتمال التوصل إلى اتفاق سلام، وهو نصّ الاتفاق الذي جرت صياغته، والتنفيذ الذي تلى ذلك" (أورابلي وآخرون، 2015، ص. 11-12). وتشير ناناكو تامارو وماري أورابلي إلى أن "المنظمات النسائية قد سدّت الفجوة بين العملية الرسمية ومجتمعاتها، خاصة في غياب أو عدم كافية إشراك الجمهور بقيادة الدولة" (2018، ص. 21).

ويندرج التركيز الكلي وعلى المدى الطويل للعديد من المنظمات النسائية ضمن واحدة من مسؤوليات الأساسية للقيمة العالمية للعمل الإنساني: "التي تعمل بشكل مختلف من أجل القضاء على العوز"، ما يعني تجاوز الفجوة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (خطة عمل من أجل الإنسانية، 2016). ولا ترى المنظمات النسائية خلال استجابتها لحالات الطوارئ الإنسانية في كثير من الأحيان الانقسام بين تدخلات العمل الإنساني والتنمية والسلام على عكس الجهات الفاعلة الإنسانية "التي تعتمد ثقافة الفاعلية قصيرة الأجل" والتي غالبًا ما تقاوم مفهوم العلاقة الثلاثية بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (دي جوفروا، 2018، ص. 14). وأشارت البحوث التي أجرتها مؤخرًا منظمة أوكسفام إلى أن "تنفيذ النهج العلاقة الثلاثية يمكن أن يوفر فرصة كبيرة لتعزيز العدالة بين الأنواع الاجتماعية، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم طويل الأمد لمنظمات حقوق المرأة وضمان كون حقوق المرأة جزءًا لا يتجزأ من جميع الاستجابات، فورية كانت أو طويلة الأجل" (فانينغ وفولود-توماس، 2019، ص. 3). لذا، تبرز العديد من المنظمات النسائية بفضل تركيزها الشامل والكلي وعلى المدى الطويل الذي يغطي العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام ولكن يضعها ذلك أيضًا في مواجهة تركيز الطوارئ للعديد من المنظمات الإنسانية.

ما العوائق التي تواجه النساء والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟

تواجه النساء والمنظمات النسائية عدّة عوائق وتحديات في القطاع الإنساني وفي القيادة المحلية للعمل الإنساني. ولا تقتصر بعض هذه التحديات على المنظمات النسائية فقط، بل تمتد إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية، ومنها عدم كفاية فرص الوصول إلى التمويل، ونقص تعزيز القدرات، وعدم مساواة النماذج التي تُبقي الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في وضع المقاول من الباطن للجهات الفاعلة الدولية بدلًا من كونها شريكات فاعليات لها (جينجرش وكوهين، 2015، ص. 6). وعلى الرغم من كون هذه التحديات عامة، فقد يكون لها أثر أكبر على قدرة المنظمات النسائية وقيادتها. علاوة على ذلك، من المهم التأكيد على ثلاثة عوائق إضافية تواجهها المنظمات

النسائية وهي: (1) دور معايير النوع الاجتماعي الضارة (2) إنفصال هذه المنظمات عن منظومة العمل الإنساني و(3) عدم إدراج المانحين للمنظمات النسائية ضمن أولوياتها ومحدودية الدعم المالي لها. تمثل هذه النقاط الثلاثة مزيجًا من العوائق لقيادة المنظمات النسائية التي تحول دون الاعتراف بقيادة المنظمات النسائية من قبل الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية الأخرى أو الجهات الفاعلة الدولية.

معايير النوع الاجتماعي الضارة

تأتي بعض التحديات التي تواجه النساء والمنظمات النسائية التي تسعى لأن تكون جزءًا من العمل الإنساني على الصعيدين المحلي والوطني نتيجة لقيود المعايير الاجتماعية والثقافية. وتعدّ هذه المعايير فكرة مفادها أنّ "المرأة لا تستطيع أن تكون زعيمة" (ليندلي-جونز 2018، ص. 6). علاوة على ذلك، تُعارض الحركات اليمينية حول العالم بقوة حقوق المرأة وتحقيق العدالة بين الأنواع الاجتماعية، الأمر الذي يعيق النساء والمنظمات النسائية من المشاركة في اتخاذ القرارات. وبحسب تقرير صادر عن منظمة سيفيكوس، فإنّ مجموعات حقوق المرأة هي أكثر الفئات عرضةً للتهديد في مجال الحقوق المدنية (2018، ص. 9) وهي عرضة لمخاطر حقيقية. ويضع ذلك المنظمات النسائية التي تسعى إلى تعزيز المساواة بين الأنواع الاجتماعية وتحدي معايير النوع الاجتماعي - بسبب طبيعة مهمتها - في صراع مع "المُمسكين بالسلطة" الذين لا يرغبون في تشاركتها أو في فقد تأثيرهم (إسبلين، 2013).

وفي دراسة عن اتخاذ المجتمع المحلي القرارات بشأن التأهب في باكستان، أعرب العديد من المشاركين عن قلقهم من العنف رد فعل الرجال إزاء مشاركة النساء في الشأن العام. وأشاروا بدلاً من ذلك إلى أنّ النساء في المجتمعات المحافظة قد تحتاج إلى طلب الإذن من نظرائهن الذكور من أجل المشاركة في اتخاذ قرارات الشأن العام" (فان براينت وباتل، 2018، ص. 26). وتنتج هذه العوائق التي تحول دون مشاركة النساء عن خلفية أبوية لطالما قللت من قيمة صوت المرأة وكفاءتها وثبُتت عزيمتها، ولا سيّما في ما يخص قضايا الشأن العام.

وتكافح القيادات النسائية لتغيير صورتها كأطراف سلبية، فيما تواصل المشاركة في العمل الإنساني. وفي مقال كتبه لارا سينيور وخوسيه شاكون - من منظمة أوكسفام أمريكا - عن القيادة النسائية في السياق الإنساني في أمريكا الوسطى، أجريا خلاله مقابلات مع تسع قيادات نسائية ذوات خبرة، خلاصا إلى أنّ "هذه القيادات النسائية كان عليها أيضًا أن تكافح ضدّ معايير النوع الاجتماعي غير المتكافئة التي لطالما انتقصت من قيمة معرفتهن وخبرتهنّ وحدثت من النظرة إلى قيادتهن" (2017، ص. 2). وأفادت القيادات النسائية بأنّ الجيش لا يسمح لهنّ بإجراء تقييمات ميدانية في مناطق النزاع، حيث يُطلب منها جلب الإذن من مديرين ذكور" (سينيور وشاكون، 2017، ص. 1). وتواجه العاملات في المجال الإنساني أيضًا خطر العنف الجنسي من أقرانهن الذكور. وقد ذكرت إحدى القائدات من غواتيمالا أنّ "الرجال ينظرون إلى النساء كأغراض جنسية، ويستخدمون عبارات ذات معنى مزدوج، ويصدرون تعليقات مهينة، وينظرون إلينا بحثًا عن فرصة من أجل شيء آخر" (سينيور وشاكون، 2017، ص. 3). وفي اليمن، يُنظر إلى القيادات النسائية على أنّها ضعيفة عاطفيًا وتحتاج إلى الحماية... غير أن المرأة اليمينية كانت ولا تزال تعمل كأول المستجيبين وصانعي السلام غير الرسميين على مستوى المجتمع المحلي" (أندرسون 2017، ص. 13). لذا، تؤثر المعايير الاجتماعية والثقافية في تقبل الرجال والمنظمات غير الحكومية والحكومات - في العديد من الأماكن - للمنظمات والقيادة النسائية.

وحتى عندما تكون المنظمات النسائية في الحيز الإنساني، فقد تجد صعوبة في المشاركة التامة حين تعتبر مجرد مشاركة ضدّ المعايير الأبوية لتقافة ما تحديًا - إن لم يكن مغامرة خطيرة. وفي اليمن، أشارت إحدى المنظمات النسائية إلى أنّ "النساء تلزم الصمت في اجتماعات التنسيق ويتنازلن عن كلمتهن لزملائهن الذكور لأنهن يفتقرن إلى الثقة والخبرة في التعبير عن أفكارهن وآرائهن" (أندرسون، 2017، ص. 69). وقد شدّد تحليل الشبكة العالمية للنساء بانيات السلام وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لقرار مجلس الأمن رقم 1325 على أنّ "استمرار الثقافة الأبوية والمواقف التي لا تزال تشكل عائقًا أمام مشاركة المرأة وتنفيذ السياسات الوطنية وقرارات الأمم المتحدة" (2013، ص. 40). وتعتبر القيادة النسائية في مجال اتخاذ القرار غير لائقة وبالتالي غير مرحب بها، أو ينظر إلى النساء كمشاركات وليس كقادة. وفي أحد المشاريع البحثية كشفت مقابلات مع أفراد من منظمات غير حكومية دولية ووطنية ومحلية نمطًا حيث "يتكلم الأشخاص الذين تُجرى معهم المقابلات في الغالب عن المبادرات الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في منظمات التأهب وأنشطة برامجها، وكذلك أدوار النساء كميسرات، بدلاً من الحديث عنهن كقائدات أو صاحبات قرار" (تاتر وآخرون، 2018، ص. 12). هذا التوصيف للنساء كمجرد مشاركات أو داعمات يُصعب على النساء دخول حيز اتخاذ القرار بشأن الاستجابة الإنسانية مثل نظام المجموعات، ما يحرمهن من فرص بناء القدرات القيادية وتعزيزها (أنظروا الإطار 2 لتوضيح الفرق بين القيادة النسائية والمشاركة).

الإطار 2: العلاقة بين القيادة النسائية ومشاركة النساء في العمل الإنساني

وتمثل أحد التحديات في مراجعة المؤلفات السابقة هذه استخلاص أمثلة على القيادة النسائية في مقابل مشاركة النساء في الجهود الإنسانية. والواقع أنّ المؤلفات السابقة التي تركز على مشاركة المرأة هي أكثر اتساعًا من ذلك في ما يخص القيادة النسائية. إلا أنّ المشاركة والقيادة يرتبطان ارتباطًا وثيقًا، إذ لا بدّ من الحضور الفعلي من أجل ممارسة التغيير - مع ضرورة الاعتراف بأنّ كثيرًا من النساء والمنظمات النسائية تتواجد في أماكن حيث لا يشعرن أنّهن يستطعن الكلام والتأثير في القرارات. بل قد يُعتبر مجرد الوجود في هذا الحيز في بعض الأحيان نجاحًا بحد ذاته إذ "تواجه النساء عائقًا مزدوجًا يحول دون السلطة، مع استحالة القدرة على الوصول إلى مناصب اتخاذ القرار وعملياته من جهة وامتلاك التأثير في هذه العمليات" (أونيل ودومينغو، 2016، ص. 10). يُلقى هذا البحث نظرة واسعة على ما يشكل القيادة النسائية، ويرى أنّها تتجاوز وجود عدد متساوٍ من المشاركات النساء مقارنة مع الأنواع الاجتماعية الأخرى في ساحة السلطة. وهو يبحث عن أمثلة تكون فيها النساء والمنظمات النسائية على الأقل

قادرة على دخول حيز اتخاذ القرارات الإنسانية وإظهار القوة والقدرة على صنع القرارات والخبرة للتأثير في قرارات العمل الإنساني والنهوض بأهدافه.

إضافة إلى ما تقدّم فإنّ عدم بروز القيادة النسائية في وسائط الاعلام والتقارير والمنشورات الأخرى يمكن أن يلعب دوراً في خلق صورة توحى بأنّ النساء لسن قائدات. وقد أشار أحد بحوث الفريق الاستشاري الإنساني إلى أنّ "النساء لا تعانين فقط من تمثيل ناقص في وسائط الإعلام بل غالباً ما يُظهرن في صور نمطية وفي ادوار انثوية أقل قوة" (لافي، 2018، ص. 4). وتؤثر هذه القوالب النمطية في القيادة النسائية من خلال خلق صور توحى بأنّ النساء هنّ أقلّ تأهيلاً وقدرة وبالتالي لا يمكن أن يكنّ قائدات.

وأخيراً "تمنع الحاجة إلى تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات العائلية النساء من تولّي المناصب القيادية" في العمل الإنساني (فان براينت وبتل عام 2018، ص. 21). وتبرز ذلك دراسة أجرتها منظمة أكشن أيد - وهي إحدى الدراسات القليلة التي تسلط الضوء صراحة على دور الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تقدّمها النساء اللواتي يستجبن في حالات الطوارئ الإنسانية. وخلصت منظمة أكشن أيد إلى أنّ أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تفرض قيوداً "على قدرة النساء على قيادة مجتمعاتهنّ في الحدّ من مخاطر الكوارث وبناء القدرة على الصمود" (بولتون وآخرون، 2017، ص. 4). وينتج عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر هذه افتقار النساء إلى الوقت، الأمر الذي يحدّ من قدرتهنّ على الأنشطة الإضافية خارج المنزل. كما أنّها تفاقم من سوء القدرة الاقتصادية للنساء كونهنّ لا يستطعن أداء العمل مدفوع الأجر أو دفع نفقات الانتقال لحضور اجتماعات المجتمع المحليّ و"تحدّ من النظرة إلى القيمة الاجتماعية للنساء وتقوّض الثقة بالنفس" (بولتون وآخرون، 2017، ص. 5).

الانفصال عن منظومة العمل الإنساني

ثمّة تصوّر يقضي بعدم اعتبار النساء والمنظمات النسائية من بين الجهات الفاعلة الإنسانية، وتُغفل هذه النظرة مساهمات النساء والمنظمات النسائية العظيمة في حالات الطوارئ الإنسانية. وكما قالت ميا فوكويفيتش "لم تُدمج المنظمات النسائية، في العموم، جيّداً في صلب المنظومة الإنسانية — بمعنى آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات — ما يعني أنّ حصولها على اعتراف على المستوى الوطني باعتبارها فاعلاً هاماً في حالات الطوارئ يشكل تحدياً حقيقياً" (فوكويفيتش، 2013، ص. 14). وتُضاف إلى هذه الفكرة نظرة إلى النساء والمنظمات النسائية تقضي بعدم قدرتها على التدخل في حالات الطوارئ الإنسانية لأنها تنفقر نظرياً إلى الخبرة التقنية ومعرفة النظم الإنسانية ما يجعلها غير قادرة على التحرك بسرعة وفعالية. وفي حين أنّ المنظمات النسائية قد لا تكون خبيرة في جميع الأنشطة الإنسانية (والواقع أنّ معظم الجهات الفاعلة الإنسانية تميل إلى التخصص في عدد قليل أو في أو القطاعات وبالتالي لا يوجد خبراء في جميع المجالات) تتجاهل طريقة التفكير هذه الخبرات القيمة التي تتحلّى بها المنظمات النسائية. فالبرامج والخدمات التي تقدّمها، مثل الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، لا تنظر إليها في كثير من الأحيان "الجهات الفاعلة الإنسانية التقليدية" كأشياء منقّدة للأرواح وتحتصر النظرة إليها على أنّها تعمل بشكل رئيس على "القضايا الناعمة" (فوكويفيتش، 2013، ص. 14).

كما تكشف البحوث اعتقاد جزء من العاملين في الحقل الإنساني أنّ مشاركة النساء أمرٌ "يصعب جداً تنفيذه في الأطر الزمنية الإنسانية" (لايتمير وموليت، 2018، ص. 8). ففي أعقاب تسونامي سري لانكا سنة 2004، على سبيل المثال، "شعرت ممثلات المنظمات النسائية في باتيكالورا أنّ عمال الإغاثة الدوليين لم يستشرونها، وأنّ قدراتها ونقاط ضعفها لم تؤخذ بالاعتبار. وقد تُسبب ذلك الأمر إلى الوضع الطارئ الذي كان داهماً" (شارفشر، 2011، ص. 76). وكما سبق أن أشار التقرير الصادر عن منظمة كير الدولية "ثمّة توترٌ محتملٌ أيضاً بين تقديم الخدمات المنقّدة للأرواح بأسرع وقت ممكن والعمل بطريقة تُسهّل التعاون مع المنظمات بقيادة نسائية" (ليندلي-جونز، 2018، ص. 41). ويستمر "طغيان الوضع الطارئ" الذي يُشير إلى التركيز على التعامل مع الاحتياجات الأساسية من دون الدخول في فوضى عالم القضايا الاجتماعية والنوع الاجتماعي الدقيقة، على الرغم من الأدلة على أنّ العمل الإنساني الذي لا يراعي النوع الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى نتائج ضعيفة بل حتى خطيرة (أنظروا الجدول 1).

وفي حين أنّ الجهات الفاعلة الإنسانية الدولية قد تتحمل العبء الأكبر من المسؤولية عن الانفصال بين المنظمات النسائية ومنظمات العمل الإنساني، فقد تقع أيضاً بعض "المسؤولية على عاتق المنظمات النسائية ذاتها لعدم كونها استباقية بما يكفي في المطالبة بإمكان لها داخل المجتمع الإنساني العام وضمن آلياته" (فوكويفيتش، 2013). كما تميل النساء القياديات إلى الشعور بصعوبة المشاركة على المستوى الوطني مقارنةً بمستوى المجتمع المحليّ "فالمنظمات النسائية الشعبية التي تتمتع بسجلّ حافل في مجال تطوير المجتمع وتنميته تجد أنّها مستبعدة ومنفصلة عن البرامج الوطنية للحدّ من أخطار الكوارث والانتعاش" (غوبتا وليونغ، 2010، ص. 3). ولا يزال تخطّي العوائق بين المجتمع المحليّ والمستويات المحلية والوطنية والعالمية مشروعاً صعباً.

من المهمّ الاعتراف بأنّ بعض المنظمات النسائية قد تختار عدم المشاركة في النظام العالمي الرسمي لتنسيق الشؤون الإنسانية. وقد أشار أحد الباحثين في مجال القيادة النسائية للعمل الإنساني في هابتي إلى أنّ العديد من منظمات حقوق المرأة القوية اختارت نظام المجموعات أثناء الاستجابة للزلازل، بما أنّها وجدت أنّ الاستجابة ذكورية وتصرّ بمصالح النساء (المجلس الكندي للتعاون الدولي، مقابلة 10 كانون الثاني/يناير 2018). ولا يمكن الافتراض بالتالي، أنّ جميع المنظمات النسائية تريد، أو تشعر بحاجة إلى، أن تكون جزءاً من المنظومة الإنسانية إذا فُتلت النظام الإنساني في تلبية احتياجات المرأة أو اعتبرت أنفسها أفضل قدرة على تحقيق هدفها بما يخصّ العدالة بين الأنواع الاجتماعية خارج هذه المنظومة. وهذه في الواقع إحدى الحجج القوية لدعم القيادة المحلية للعمل الإنساني.

وفي المؤلفات السابقة المتعلقة بالقيادة النسائية في العمل الإنساني، يبدو جلياً عدد التقارير التي أعدتها منظمات دولية حكومية، مثل منظمة أوكسفام أو منظمة كير الدولية (سانغ 2018؛ ويب وآخرون 2017)، والتي تتناول هذا الموضوع وتصف كيف اتخذت القيادات

النسائية في المجتمعات المحلية إجراءات في حالات الطوارئ. وفي حين أنّ هذه الأمثلة مفيدة وهي تضخّم أصوات النساء وأدوارها، فإنّها تسلط الضوء كذلك على قوّة المنظمات غير الحكومية الدولية التي تعمل بمثابة حراس للقيادات النسائية المحلية من أجل تشكيل قصص القيادة النسائية والمنظمات النسائية. وفي إطار القيادة المحلية للعمل الإنساني، ثمة مسألة يجب أن تؤخذ في الاعتبار هي كيفية ضمان توفير ما يكفي من وقت وموارد للسماح للنساء وللنظمات النسائية والمحلية بأن تروي قصصها وأن توثق الإجراءات الخاصة بها وأن تلقى هذه القصص أذاناً صاغية وأن تُعطى الوزن الذي تستحقّه.

أولويات المانحين والدعم المالي المحدود للمنظمات النسائية

وللانفصال عن النظام الإنساني العالمي الذي تواجهه المنظمات النسائية علاقة وثيقة بأولويات المانحين والدعم المالي المحدود للمنظمات النسائية. وللمانحين، مثل الحكومات والجهات الفاعلة في الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الكبيرة، تأثير كبير في كيفية نشر البرامج الإنسانية. ويمكن أن يكون لهذا التأثير أثر تقييدي غير مقصود على المنظمات النسائية التي تلتزم الدعم المالي. وبحسب تقرير صادر عن منظمة أوكسفام ومنظمة ألرت الدولية فإنّ "الجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية الدولية تعرقل عن غير قصد أجندة العدالة بين الأنواع الاجتماعية من خلال ممارسة تأثير غير متكافئ على أولويات العمل ونوعه والفرص المتاحة لمنظمات حقوق المرأة. وتواجه معظم منظمات حقوق المرأة التي أجريت معها مقابلات صعوبة في مواصلة أبحاثها واستراتيجياتها إذا كانت لا تتماشى مع أولويات المانحين" (أندرسون، 2017، ص. 11). ووصف أحد البحوث المشكلة التي تواجه المنظمات النسائية في عالم التمويل "كعاصفة مكتملة" حيث "لغة المانحين وتفكيرهم ودورهم المتنامي وتأثير القطاع الخاص وتوسّع العديد من المنظمات غير الحكومية الدولية لتصبح جهات مؤسسية عالمية فاعلة في مجال التنمية تجتمع كلها للحدّ من مشاركة الفقراء والعديد من منظمات حقوق المرأة من الجنوب العالمي". (هاننت وآخرون، 2015، ص. 355).

ويُسبب التركيز على النوع الاجتماعي طويل الأجل للمنظمات النسائية تضارباً مع برامج المانحين ويحدّ من القدرة التنافسية لهذه المنظمات. وقد حدّد تحليل مرحلة ما بعد الزلزال في هايتي نمطاً "تؤدّي فيه حالات الطوارئ إلى تحولات مفاجئة في أولويات تمويل الجهات المانحة وتقويض جهود المنظمات النسائية المحلية التي تبدلها لتنفيذ برامج أكثر استدامة لمعالجة الاهتمامات الاستراتيجية للنوع الاجتماعي" (هورتون، 2012، ص. 300). وفي أعقاب أيّ كارثة تتدفق كميات هائلة من الأموال لتمويل احتياجات الاستجابة الإنسانية، التي تظلّ محدودة بأولويات المانحين المتمثلة في إجراءات إنقاذ الأرواح، والتي غالباً ما تؤدّي إلى خفض المجالات التي تركز عليها المنظمات النسائية مثل الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي ودعم سبل العيش للنساء.

وترى المنظمات النسائية أيضاً أنّ مطالب الجهات المانحة غالباً ما تكون غير واقعية ولا تأخذ بالاعتبار العمل المهمّ الذي تقوم به المنظمات أو البيئة الصعبة المحيطة بها. ومن الناحية التاريخية، تفتقر المنظمات النسائية إلى الموارد. وقد أظهرت بيانات شبكة لجنة المساعدة الإنمائية للمساواة بين الأنواع الاجتماعية أنّه في عام 2014، ذهب 28% من تمويل لجنة المساعدة الإنمائية إلى المجتمع المدني (حوالي 10 مليارات دولار)، فيما لم يذهب سوى 0.5% فقط (ما يقرب من 192 مليون دولار) إلى المنظمات النسائية — بانخفاض ملحوظ عن العام السابق (جندرنت، 2016، ص. 4). وذهب معظم تمويل المجتمع المدني إلى المنظمات غير الحكومية الدولية أو إلى منظمات موجودة في البلد المانح، ما يعني ذهاب مستويات منخفضة من التمويل إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية. وهكذا تقسم الحصّة الصغيرة أصلاً، بين الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والمنظمات النسائية. وقد أظهرت دراسة أجرتها منظمة أوكسفام عن شراكاتها مع المجموعات النسائية على مدى السنوات الخمس الماضية قصّة مماثلة — "في المتوسط لا تبلغ جميع شراكات منظمة أوكسفام مع منظمات حقوق المرأة في العمل على تحقيق العدالة بين الأنواع الاجتماعية أكثر من 10 إلى 11 في المئة" (منظمة أوكسفام، 2019، ص. 45).

وقد تجد المنظمات النسائية صعوبة في النمو إلى حدّ يكفي لتنمية قدرتها على التعامل مع طلبات المانحين، لأنّ الهيئات التي تحصل عليها تقتصر على دعم المشاريع (فوكويبيتش، 2013، ص. 15). وقد استطلع تقرير جمعية تنمية حقوق المرأة رأي أكثر من 1100 منظمة نسائية من مختلف أنحاء العالم وخلص إلى أنّ المنظمات النسائية تعتمد في المقام الأوّل على دعم المشاريع بدلاً من التمويل طويل الأجل لسنوات متعدّدة (أروتونوفا وكلاكرك، 2013، ص. 17). وتشير النتائج أيضاً إلى أنّ المنظمات النسائية تتلقى الدعم من أجل توفير الخدمات المباشرة، حتى لو كان تركيزها على برامج شاملة مثل بناء القدرات والتمكين. وتواجه منظمات الجنوب العالمي تحديات تمويل أشدّ حدّة لكون المانحين يرون أنّها خيارات أكثر خطورة (فورد، 2016، الفقرة 13).

وفي السياق الإنساني، من الصعب معرفة مقدار التمويل الذي يصل إلى المنظمات النسائية لأنّ تدفقات التمويل لا تصنّف دائماً بطرق توفر تلك المعلومات. وترسم البيانات الجزئية المتوفرة صورة محبطة عن الواقع. فمن بيانات عامي 2012-2013 "لم تتلقَ منظمات ومؤسسات تمكين المرأة سوى 0.4% فقط من التمويل - أو 130 مليون دولار أمريكي - تركز على المساواة بين الأنواع الاجتماعية في الدول الهشة" (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016، ص. 2). وإذا لم يتلاءم عمل المنظمات النسائية مع أولويات المانحين، فإنها تفقد إمكانية الحصول على تدفقات التمويل الكبيرة التي تأتي استجابة لحالات الطوارئ.

على سبيل المثال، ذهب 0.12% فقط من التمويل الإنساني العالمي من 2016 إلى 2018 إلى برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ (مارش وبلينك، 2019، ص. 10). ولا يتناسب مبلغ التمويل الوارد مع مدى وشدة المشكلة: لا تمثل هذه النسبة أكثر من ثلث جميع طلبات تمويل برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي. ويرى التقرير أنّ "التقدّم نحو ألقمة العمل الإنساني، بما في ذلك الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي بطيء. وبشكل الحصول على تمويل لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي تحدّيًا ما زالت المنظمات التي تركز على العمل مع النساء والفتيات تكافح من أجل التغلب عليه" (مارش وبلينك، 2019، ص. 10). وهذا يدلّ على وجود مشكلة أكبر تتمثل في عدم إدماج العدالة بين الأنواع الاجتماعية في القيادة المحلية للعمل الإنساني.

تندرج كذلك قضية تمويل المنظمات النسائية في إطار المشكلة العامة للهيئات الفرعية التي تواجه الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية في المجال الإنساني. ولطالما وُجّهت انتقادات إلى نماذج الهيئات الفرعية لعدم تشجيعها على تعزيز القدرات وعدم إفساح المجال للجهات الفاعلة المحلية والوطنية لقيادة البرامج الإنسانية. وبحسب تقرير منظمة كير الدولية "تفوّض غلبة نماذج الهيئات الفرعية نوعيّة الشراكات لأنّ المنظمات بقيادة نسائية لا تشارك إلا بعد تقديم المقترح" (ليندلي جونز، 2018، ص. 6). وفي بعض الحالات، عومت المنظمات النسائية كمستشارات من دون حصولها على تعويض عن وقتها (لوي، 2019، الفقرة 13). وحتى مع حصول المنظمات النسائية على هبات أو حين يجري استغلالها من أجل خبراتها، غالبًا ما يتم ذلك بطريقة محدودة لا تسمح بأن يكون للمنظمات النسائية تأثير كامل في العملية أو أن تنمو كمؤسسات.

تضع هذه التحديات التي تواجه المنظمات النسائية في موقف أضعف في ما يتعلّق بالمانحين الذين يُرَجَّح أن يتوجّهوا إلى المنظمات التي يمكن أن تدير مطالبهم - والتي تميل إلى أن تكون ذات موارد مرتفعة أصلاً - مرارًا وتكرارًا لطلب المشورة وغيرها من فرص التمويل (هانت وأخرون، 2015، ص. 355). هناك أيضًا خطر يتمثل في تفضيل الجهات المانحة لبعض المنظمات النسائية على غيرها "ويمكن في بعض الحالات أن تستبعد عن قصد أو عن غير قصد المنظمات التي تُعتبر إشكالية" أو أن تفضّل المنظمات النسائية التي تديرها "النخب" التي غالبًا ما تكون متعلّمة وتملك المهارات اللغوية اللازمة للتواصل والتفاعل مع الجهات المانحة وتقديم مقترحات مطوّلة (هانت وأخرون، 2015، ص. 355). يُعيق هذا الوضع أيضًا عمل المنظمات النسائية على تحويل علاقات القوة القائمة على النوع الاجتماعي - وهو طبيعته عمل هيكلي على المدى الطويل - من خلال خلق بيئة تضطرّ هذه المنظمات إلى التنافس في ما بينها على تمويل المشاريع قصيرة الأجل التي تستجيب أكثر لما تعتقد الجهات المانحة أنّه مطلوب منها لخبرات المنظمات النسائية (إسبلين، 2013، ص. 2).

هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية في هذا القطاع؟

مع أخذ تأثير النساء والمنظمات النسائية في النظام الإنساني بعين الاعتبار، وكذلك العوائق والتحديات التي تواجهها، هل يمكن أن نفهم ما إذا كانت القيادة المحلية للعمل الإنساني تشجع القيادة النسائية فعلاً؟ أولاً، من الضروري النظر في فرضية السؤال. ينظر هذا السؤال في العمل الإنساني الذي يوصف صراحة بأنه القيادة المحلية للعمل الإنساني، بما أنّ هذا البحث انطلق من أن النساء والمنظمات النسائية تشارك في تقديم الدعم الإنساني. بالإضافة إلى ذلك، ثمة افتراض بأن القيادة المحلية للعمل الإنساني، أي تلك التي تعطي الأولوية للقيادة المحلية والوطنية الفاعلة، تشكل نموذجاً أفضل للعمل الإنساني لأنّ هذه الجهات الفاعلة تملك معرفة السياق للاستجابة بشكل فاعل كما أنّها تحظى بثقة المجتمعات المحلية المتضرّرة وهي قريبة منها⁹. من شأن هذا الإطار أن ينسجم مع النماذج النسوية التي تدعو إلى أهمية معرفة السياق التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأراء المجتمع المحلي واحتياجاته.

كما ينسجم الاهتمام بالقيادة النسائية - المرتبطة على سبيل المثال لا الحصر - بمعرفتها باحتياجات المرأة، مع هذا الفهم للقيادة المحلية للعمل الإنساني. ونظراً لعدم وجود حالة طوارئ محايدة من حيث النوع الاجتماعي، فإنّ اكتساب خبرة المرأة والمنظمات النسائية لتعزيز الممارسات الإنسانية الأكثر شمولاً يُعتبر صلة منطقية. وتنطوي القيادة المحلية للعمل الإنساني على إمكانية إتاحة المجال أمام النساء والمنظمات النسائية لتصدر الاستجابات الإنسانية. وكما أشرنا في القسم السابق، ثمة أمثلة كثيرة على تدخل النساء والمنظمات النسائية في مجتمعاتهن المحلية للاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية. كما تُبرز البحوث أهمية القيادة النسائية في عمليات اتخاذ القرارات المحلية التي تعزّز تمكينها وتأثيرها السياسيين (الشبكة العالمية للنساء بانيات السلام، 2013، ص. 10). بالإضافة إلى ذلك، لطالما تعرّض العمل الإنساني الذي تسيطر عليه المنظمات الدولية لانتقادات بسبب اعتماده بصورة مكثفة على مصطلحات متخصصة واستخدام لغات لا يتكلمها معظم الناس في البلدان المتضرّرة (هيث 2014، ص. 290). ولذلك، فإن التحول إلى الجهود الإنسانية المحلية والوطنية، حيث النساء والمنظمات النسائية أكثر دراية بالبيئة، قد يكون أكثر ملاءمة للقيادة النسائية. ويمكن أن يكون ثمة توافق طبيعي بين القيادة المحلية للعمل الإنساني والقيادة النسائية. بيد أنّ هذه الصلة لا تتحقّق دائماً في الممارسة العملية.

وتُعيق عدّة قضايا القيادة المحلية للعمل الإنساني عن كونها واسطة فاعلة للقيادة النسائية: (1) إذ لا تعتبر النساء والمنظمات النسائية جهات فاعلة إنسانية محلية أو وطنية وبالتالي قد تكون مستبعدة من بناء القدرات وفرص التمويل المتاحة للقيادة المحلية للعمل الإنساني؛ (2) وكما أسلفنا، يجب أن تتنافس المنظمات النسائية مع الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية في مجال العمل الإنساني على التمويل، ما قد يضطرها إلى التضحية ببرامجها طويلة المدى للعدالة بين الأنواع الاجتماعية من أجل تأمين الموارد؛ (3) وقد يكون للحيزين المحلي والوطني تحيزاتهم لجهة النوع الاجتماعي ومعاييرهما المتحيزة جنسياً التي تتجاهل القيادة النسائية أو تقلل من شأنها.

أولاً، إنّ تهميش النساء والمنظمات النسائية من الحيز المحلي للقيادة الإنسانية أمر يبعث على القلق. وإذا كان تركيز القيادة المحلية للعمل الإنساني تنصبّ أكثر على الهياكل الرسمية مثل المجتمع المدني والجهات الحكومية - كما هو الحال في هذا التقرير - يمكن أن يُقصي ذلك الأمر دور النساء كمشاركات في الاستجابات واللواتي غالبًا ما تعملن في أطر غير رسمية (لوي 2019، الفقرة 26). وإذا لم تكن المنظمات النسائية جزءاً من نظام المجموعات أو إذا لم يكن لها بالفعل علاقات مع المنظمات الإنسانية الدولية، فإنّ فرصة مشاركتها في دعم جهود القيادة المحلية للعمل الإنساني سوف تنخفض. فعلى سبيل المثال، نجد أنّ مراجعة التقدم الذي أحرزته الصفقة الكبرى في إدماج المساواة بين الأنواع الاجتماعية وتمكين المرأة من خلال معهد التنمية الخارجية وفريق التيسير¹⁰ قد خلصت إلى أنّ 33% فقط من الفرق الإنسانية في الدول استشارت المنظمات النسائية المحلية في عملية التخطيط السنوي الإنساني لعام 2018 (ميتكالف-هوغ

وآخرون، 2019، ص. 34). كما يُنظر إلى المنظمات النسائية على كونها جهات فاعلة في مجال التنمية بدلاً من كونها جهات فاعلة إنسانية، ما يستبعدا من فرص القيادة المحلية للعمل الإنساني بسبب التركيز الضيق على فكرة انفصال العمل الإنساني عن أنشطة التنمية والسلام.

ثانياً، عندما تتنافس المنظمات النسائية على الأموال مع الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية، غالباً ما تكون هي الخاسرة. وحتى لو كانت ثمة زيادة في تمويل الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، لا يُترجم ذلك إلى مزيد من التمويل للمنظمات النسائية. وقد خلص تقرير أصدرته منظمتا كير الدولية وأكشن أيد إلى أن "غالبية التمويل للمنظمات غير الحكومية الوطنية قد وُجّه إلى الجهات الفاعلة الأكبر حجماً والتي يهيمن عليها الذكور، لأنها استطاعت التفاوض على برامج أوسع نطاقاً بسبب انتمائها السياسية والاجتماعية الأشد تحفظاً" (لاتيمير وموليت، 2018، ص. 4). ويزيد هذا النمط من حدة تهميش المنظمات النسائية في المجال الإنساني. بالإضافة إلى ذلك، من خلال الصقفة الكبرى، وافقت أكبر الجهات المانحة والوكالات الإنسانية على منح 25% من تمويلها للجهات الفاعلة المحلية والوطنية. ولا يمكن تحديد الجزء من هذه النسبة الذي ذهب في الواقع إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، كما لا يوجد حالياً أي وسيلة لتتبع الأموال التي تذهب إلى المنظمات النسائية (أكشن أيد وآخرون، 2018، ص. 1).

أخيراً، وعلى غرار المنظمات الدولية المشاركة في العمل الإنساني، فإن الحيز المحلي والوطني ليس محصناً ضدّ عدم مراعاة الفوارق بين الأنواع الاجتماعية. لقد نظم الصليب الأحمر الأسترالي سلسلة من ورش العمل في منطقة المحيط الهادي لاستكشاف المسائل المحتملة التي يمكن تواجها المرأة بسبب الألفية. وقد حدّد هذا التقرير السليبتين التاليتين: (1) عدد النساء حالياً قليل في هيئات اتخاذ القرار في المجتمع المحلي وعلى الصعيدين المحلي والوطني، وبما أنّ هذه الهيئات تكتسب المزيد من القوة من خلال الألفية فليس ثمة ما يضمن قدرة النساء على ممارسة أيّ تأثير أو أن تصبحن أكثر وجوداً في هذه المجالات؛ (2) وتتنظر بعض الجهات الفاعلة المحلية والوطنية إلى الألفية كفرصة للعودة إلى معايير النوع الاجتماعي الاجتماعية والثقافية التقليدية التي تحدّ من حقوق المرأة (أيوبي وآخرون، 2017، ص. 30). وتبرز هذه الهواجس المحتملة أهمية إشراك المنظمات النسائية في قيادة الجهود الإنسانية (أيوبي وآخرون، 2017، ص. 34).

ثمة جهود تبذل حالياً من أجل تحسين إدماج المنظمات النسائية في حيز القيادة المحلية للعمل الإنساني وضمان كون العمل الإنساني المقدم محلياً يعكس عمل المنظمات النسائية. في آخر تقرير عن التقدم المرحلي لعمل الألفية ضمن الصقفة الكبرى، أضافت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نشاطين إلى خطة العمل: البحوث حول التدخلات الإنسانية التحويلية في مجال النوع الاجتماعي وتطوير مذكرة توجيهية بشأن الألفية التي تراعي النوع الاجتماعي (موجز المقررين عن التقدم المحرز، 2018، ص. 4). كما أشار التقرير إلى أنّ المنظمات الثلاثة من أصل المنظمات المحلية العشرة التي دُعيت إلى العمل على الألفية هي منظمات نسائية (من كينيا وليبيريا ونيبال). كما التزم العديد من الموقعين على الصقفة الكبرى بتعزيز المساواة بين الأنواع الاجتماعية في النظام الإنساني. فعلى سبيل المثال، نفذت منظمة أو كسفام بصفتها قائدة شريكة في الفريق المرجعي المعني بالنوع الاجتماعي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، سياسات وبرامج جديدة كجزء من نهجها النسوي في حالات الطوارئ الإنسانية (ميتكالف-هوغ، 209، ص. 26). وفي عام 2018، أبلغت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تقديم تعزيز القدرات لأكثر من 300 منظمة نسائية محلية في 28 بلداً لمساعدته على المشاركة بشكل أفضل في العمل الإنساني المقدم على المستوى المحلي (ميتكالف-هوغ، 209، ص. 26).

وخلاصة القول، تشير المؤلفات السابقة إلى أنّ ثمة إمكانية لأن تشجّع القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة والمنظمات النسائية، ولكن في ظلّ ظروف معينة. أولاً، على هيئات اتخاذ القرار بشأن العمل الإنساني - سواء على الصعيد المحلي أو الوطني أو العالمي - أن تنظر إلى النساء والمنظمات النسائية كجهات فاعلة إنسانية. ثانياً، يجب أن تعترف الجهود الرامية إلى دعم القيادة المحلية للعمل الإنساني، مثل التمويل وفرص تعزيز القدرات، بالدور الذي تضطلع به المنظمات النسائية في الجهود الإنسانية. وأخيراً، على الجهات الفاعلة الإنسانية أن تدرك أنّ لجميع السياقات مجموعة من المعايير المتصلة بالنوع الاجتماعي التي تحدّ القيادة النسائية وتقلّل من قيمتها ولذلك يجب أن نولي اهتماماً نشطاً لتجنّب تكريس هذه المعايير والتغلب عليها من خلال الشراكات مع النساء والمنظمات النسائية.

الخاتمة

تشارك المنظمات النسائية منذ وقت طويل في الجهود الإنسانية التي تتراوح بين الحدّ من أخطار الكوارث وأنشطة الإغاثة والإنعاش. إلّا أنّ مساهماتها لا تزال غير معترف بها، كما أنّها تُستثنى من الحيز الإنساني الذي تهيمن عليه المنظمات الدولية، مثل نهج نظام المجموعات، والحيز المحلي والوطني لاتخاذ القرار. ويتمثل جزء من التحدي في التعامل مع المفاهيم الاجتماعية والثقافية للعمل الذي تقوم به النساء والمنظمات النسائية التي غالباً ما تُوسم بتركيزها أساساً على ما يُعرف بالقضايا "الناعمة" وغير الملحة - مثل التمكين الاقتصادي للمرأة - والتي تعتبر أكثر تركيزاً على التنمية الإنسانية. ولتحدي النظام الأبوي ومعايير النوع الاجتماعي الضارة وللإستجابة بشكل أفضل لاحتياجات وأولويات النساء في سياق حالات الطوارئ الإنسانية، يجب أن ننهى تحقيق خبرة المنظمات النسائية.

وتقدّم دراستنا الحالة التاليتان أمثلة حيّة عن القيادة النسائية في حالات الطوارئ الإنسانية، وتسلط الضوء على تحديات السياق ونجاحاته التي تواجها النساء والمنظمات النسائية. ويجدر الاهتمام بكيفية تداخل النتائج المستخلصة من دراستي الحالة مع النقاط الرئيسية المقترنة من المؤلفات السابقة، وإبراز المجالات المشتركة ونقاط الاختلاف. واستناداً إلى النتائج، يخلص التقرير إلى تحديد بعض العوامل التي قد تُمكن النساء والمنظمات النسائية من المشاركة بنجاح في القطاع الإنساني وفي العمل الإنساني المقدم على المستوى المحلي.

3 دراسة الحالة في بنغلاديش

من الأخطار الطبيعية إلى أزمة اللاجئين الروهينغا الحالية، واجهت بنغلاديش عددًا لا يحصى من حالات الطوارئ الإنسانية. وتتخصص أنواع الكوارث الرئيسية التي تؤثر في البلاد بالكوارث الطبيعية مثل الأعاصير والجفاف والفيضانات التي سوف تزداد وتيرتها وشدتها مع تفاقم أزمة المناخ. وقد جعلت تجربة بنغلاديش في إدارة هذه الكوارث منها رائدة في تصميم برامج شاملة للحد من أخطار الكوارث والتأهب لها (نسرين، 2018). ولكن، منذ عام 2017، شكّلت أزمة اللاجئين الروهينغا تحديات جديدة لبنغلاديش في محاولاتها لتلبية احتياجات 1.2 مليون لاجئ إضافي، حوالي 52% منهم من النساء والأطفال (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 16).¹¹

وتمثل القيادة المحلية للعمل الإنساني موضوع نقاش حادّ لمجتمع المساعدات الإنسانية في بنغلاديش¹². وقد أطلقت شبكات المنظمات غير الحكومية — مثل التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش — من خلال جهود الأقاليم مثل مشروع "تحويل السلطة" الذي أطلقته شبكة "ستارت" (Start Network) والذي سعى إلى نقل ميزان القوى نحو العمل الإنساني المقدم محليًا (شبكة ستارت، 2019). إلا أنّ هذه المناقشات قد شهدت مشاركة محدودة للنساء والمنظمات النسائية (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2018، ص. 3-4). ولا يعني ذلك أنّ النساء والمنظمات النسائية لا تشارك في العمل الإنساني، وإنما لا يزال ثمة فجوة بين الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية التي تشارك في القيادة المحلية للعمل الإنساني وأقاليم العمل في البلاد.

ويسعى هذا التقرير إلى فهم كيفية مشاركة النساء والمنظمات النسائية في العمل الإنساني المقدم محليًا في بنغلاديش، ويلقي نظرة على العوائق والتحديات التي تواجهها، ويقيم مدى تشجيع القيادة المحلية للعمل الإنساني للقيادة النسائية. وفي حين تتناول هذه الدراسة هذه المسائل البحثية من خلال مراجعة عامة للوضع في بنغلاديش، فإنها تركز بصورة خاصة على الاستجابة للاجئين الروهينغا.

المنهجية

إعتمدت الدراسة أسلوب البحث النوعي، من خلال المراجعات المكتيبيّة وتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وإجراء مقابلات مع المبلّغين الرئيسيين (19 مقابلة في المجموع، منها 9 مع نساء و10 مع رجال)، ومناقشات المجموعات المركّزة (تصل إلى 19 امرأة و 25 رجلًا). وجاء المشاركون في الدراسة ممثلين عن (1) الوكالات والمؤسسات الحكومية المعنية، بما فيها إدارة الكوارث والإغاثة ومكتب مفوض إغاثة اللاجئين وإعادة الإعادة إلى الوطن، ومكتب إدارة الكوارث في المقاطعات، ومكتب شؤون مخيمات اللاجئين، ومكتب المسؤول عن المنظمات غير الحكومية، (2) والمنظمات غير الحكومية الوطنية والمحلية المعنية بالاستجابة الإنسانية، بما في ذلك مسؤولي المنظمات غير الحكومية الدولية على المستوى التنفيذي، (3) والشبكات النسائية بقيادة نسائية والمنظمات النسائية ومنظمات حقوق المرأة، (4) والشبكات الإنسانية، (5) وممثلي المجتمعات المحلية من مخيمات اللاجئين الروهينغا من بين منظّمات أخرى¹³.

الأزمة الإنسانية في بنغلاديش

بنغلاديش هي ثاني أكثر البلدان عرضةً للكوارث في آسيا والمحيط الهادي (مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، 2017). ويتعرّض أكثر من 80% من السكان للفيضانات والزلازل والجفاف، و70% للأعاصير. كما كان لأزمة اللاجئين الروهينغا التي وقعت مؤخرًا بالغ أثر في بنغلاديش بسبب تدفق هائل لمواطني ميانمار النازحين قسرًا إليها. فقد هاجمت قوات الأمن في ميانمار مئات من قرى الروهينغا في ولاية راخين الشمالية في ما وصفت بأنها "عمليات تطهير"، ودمرت أكثر من 40% من القرى الأمر الذي سبّب فرار أكثر من 725,000 شخص من الروهينغا إلى بنغلاديش خلال أيلول/سبتمبر 2018 (مجلس حقوق الإنسان، 2018، ص. 178). ويضطهد مواطنو ميانمار الروهينغا على أساس معتقداتهم الدينيّة ويشمل ذلك "عمليات إعدام غير قانونيّة وتعذيب واحتجاز تعسفي وإخفاء وترهيب واغتصاب جماعي وأعمال شاذّة وسرقة وإحراق المنازل وطرد ومصادرة الأراضي وإعادة توطين السكان فضلًا عن التدمير المنهجي للمدن والمساجد" (مجلس حقوق الإنسان 2018، ص. 29).

بالإضافة إلى ذلك، إرتفعت حدّة التوتر والعنف داخل المخيمات وبين اللاجئين والمجتمعات المضيفة على حدّ سواء. إذ يقام الإزدحام في المخيمات ومحدودية فرص التعليم وتطوير المهارات من الإحباط بين النازحين قسرًا من مواطني ميانمار وأعضاء المجتمع المضيف (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018). وتفرض الحكومة البنغلاديشية رقابة مشددة على دخول مخيمات اللاجئين حيث أفادت الجهات الفاعلة الإنسانية عن التحديات التشغيلية في الحصول على التصاريح اللازمة للدخول.

العوائق والتحديات التي تواجه النساء والفتيات في بنغلاديش

ولا تزال قضايا انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية قائمة في بنغلاديش ويشكل العنف القائم على النوع الاجتماعي والزواج المبكر والتحرش الجنسي والاتجار بالجنس هواجس جدية في البلاد (منظمة هيومن رايتس ووتش، 2017؛ ومنظمة أبن أو ساليش كندرا، 2019؛ والاستجابة الإنسانية، 2018؛ ومنظمة أكشن أيد 2019). وكثيرًا ما لا يسمح للنساء أو لا يُتوقع منهن المشاركة في اتخاذ القرارات. وكثيرًا ما تحصر المرأة في الحيز الخاص وتضطلع "بأدوار تكميلية غير مستقلة في حالة التأهب للكوارث (رهمان وعلم، 2016، ص. 1). وغالبًا ما تواجه النساء في بنغلاديش صعوبة في الحصول على الموارد مقارنة بالرجل، كما أن مشاركتهن في القوة العاملة محدودة. ونفاقم "سلطة النساء المتدنية في الأسرة والمجتمع" في بنغلاديش من ضعفها في السياقات الإنسانية (جوران وتريفيدي، 2015، ص. 602). ولكن تجدر ملاحظة العمل الحاسم الذي تؤدیه النساء أثناء الكوارث. وبحسب بحث أجرته محبوبة نسرین في عام 2004 فإن "الاستراتيجيات المتقدمة التي طوّرتها النساء على مدى السنوات القليلة الماضية حيوية في تمكين سكان الريف من التعامل مع الكوارث" في بنغلاديش (ص. 25).

تتعرض العديد من نساء وفتيات الروهينغا للصددمات النفسية والجسدية ويواجهن تحديات كبيرة في مجال الصحة العقلية والنفسية (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 2018). فالعديد منهن ناجيات من العنف الجنسي الوحشي في ميانمار، وتفترق المخيمات إلى الرعاية الكافية والملائمة لمعالجة صدماتهن. وتشير الخطة المشتركة للاستجابة في عام 2019 إلى أن "المطلوب هي استجابة أكثر تركيزًا لتلبية الاحتياجات النفسية للفئات الأشد ضعفًا من بين اللاجئين — ولا سيما المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والأطفال المعرضين للخطر وكذلك الناجين من العنف" (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 11). كما أن العنف القائم على النوع الاجتماعي في المخيمات يشكل مصدر قلق حقيقي. فاعتبارًا من نهاية عام 2018، "لم يُنجز سوى 43% فقط من الحد الأدنى المطلوب من تغطية الخدمة للاحتياجات الطارئة المطلوبة لإدارة حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي والدعم النفسي والاجتماعي للأطفال والراشدين" (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 29). وتفترق نساء وفتيات الروهينغا إلى حرية التنقل في المخيمات، وتخشين الاختطاف والاعتداء الجنسي (بايكان، 2018). وكما يُحظر على فتيات وفتيان الروهينغا ارتياد المدارس في بنغلاديش.

القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش

يتناول هذا القسم أهم الجهات الفاعلة الوطنية والمحلية المعنية بالاستجابة الإنسانية في بنغلاديش، وكذلك اللاعبين الرئيسيين المشاركين في استجابة الروهينغا. ويستكشف أيضًا الدور الذي تؤدیه النساء والمنظمات النسائية في العمل الإنساني في البلد.

الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في المجال الإنساني

تشارك عدّة جهات فاعلة رئيسة محلية أو وطنية إنسانية في مجال العمل الإنساني في بنغلاديش كما تضطلع بدور في الاستجابة لأزمة اللاجئين الروهينغا: (1) حكومة بنغلاديش (2) المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية و(3) الشبكات الإنسانية.

حكومة بنغلاديش

حكومة بنغلاديش رائدة نشطة في جهود الحد من أخطار الكوارث والتأهب لها، وكذلك في إدارة استجابة الروهينغا. وفي مجال الحد من مخاطر الكوارث والتأهب لها، يقدم العمل الإنساني ليس فقط على مستوى الحكومة الوطنية، وإنما أيضًا على مستوى المحافظات (والمحافظات الفرعية) "أوبازيلا" والاتحاد "باريشاد".

وتتولى وزارة إدارة الكوارث والإغاثة تنسيق قسم إدارة الكوارث. وتضطلع وزارة شؤون المرأة والطفل أيضًا بدور في الجهود الإنسانية. فعلى سبيل المثال، هي عضو في الفريق المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني، وهو مزيج من المنظمات الحكومية والمحلية والوطنية والدولية التي تعمل على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في استجابة الروهينغا (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 21).

ويتولى تنسيق استجابة الحكومة لأزمة الروهينغا فريق عمل وطني ترأسه وزارة الخارجية ويتألف من ممثلين عن مختلف الوزارات ووكالات الأمم المتحدة. ولتنسيق العمليات على الأرض، شكلت الحكومة مكتب إدارة الكوارث والإغاثة ومكتب مفوض إغاثة اللاجئين وإعادة إلى الوطن وهو المسؤول المختص لتلبية الاحتياجات المتعلقة بأزمة الروهينغا من كوكس بازار. هناك أيضًا مفوضية إغاثة اللاجئين وإعادتهم إلى الوطن — إذ تضطلع بنغلاديش بدور "المُحاور الحيوي بين سياسات الحكومة واستراتيجيات القطاع" (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 46). ويرتبط بالمفوضية البنغلاديشية لإغاثة اللاجئين وإعادتهم إلى الوطن الإدارة المسؤولة عن المخيمات التي تشرف على التنسيق على مستوى المخيمات، حيث ترصد الخدمة الشاملة، وتضمن معالجة أي ثغرات أو ازدواجية في الجهود (الاستجابة الإنسانية، 2019، ص. 21).

وقد أنشأت حكومة بنغلاديش مستويين من الإدارة على مستوى المخيمات: لجان إدارة المخيمات ولجان إدارة المباني. ومن المفترض أن يكون لكل من هاتين الهيئتين تمثيل متناسل بين الأنواع الاجتماعية، على الرغم من أن ذلك لا يحدث في كثير من الأحيان من الناحية العملية. وبالإضافة إلى ذلك، يتولى إدارة المباني زعيم تقليدي يدعى "ماجى"، وهو مكلف بمعالجة المنازعات المجتمعية وحوادث العنف المنزلي (مشروع تقييم القدرات، 2017، ص. 13). وقد تعرّض نظام "ماجى" هذا للنقد كونه يشجع على الاعتداء والاستغلال (مشروع تقييم القدرات، 2017، ص. 13). وفي مقابلة مع إحدى قائدات "الروهيغا"، قالت "لقد أُكِّل إليّ ذات مرّة مسؤوليات "ماجى" ولكنه كان منصباً من دون مقابل مادي. وبما أنه لم يكن ثمة فردٌ ذو دخل في عائلتي وبما أنّ على "ماجى" إيجاد طرق بديلة لتأمين دخل، فقد رفضت المنصب. وينبغي أن يكون ثمة مبدأ توجيهي واضح وهيكلية محدّدة بالنسبة لأجور الماغي".

المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية

تشارك العديد من المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية بشكل ناشط في العمل الإنساني. وسنتناول باهتمام خاص هنا منطمتين هما لجنة بنغلاديش للتهوؤ بالريف ورابطة جمعيات الساحل للتحوّل الاجتماعي¹⁴. وتعدّ لجنة بنغلاديش للتهوؤ بالريف نموذجاً معقداً. فعلى الرغم من كونها منظمة بنغلاديشية - وبالتالي يمكن اعتبارها منظمة وطنية - لكنّها أيضاً أكبر منظمة غير حكومية دولية في العالم تعمل في 10 دول أخرى. وتشارك لجنة بنغلاديش للتهوؤ بالريف مشاركة نشطة في استجابة الروهيغا وتعمل في العديد من المجموعات. وتعمل رابطة جمعيات الساحل للتحوّل الاجتماعي في القضايا الإنسانية في المجتمعات الساحلية في جميع أنحاء بنغلاديش. وهي تقود حملة للدفاع عن القضايا المحلية المتعلقة باستجابة الروهيغا تُعرّف بمندى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار، والذي سيرد وصفه أدناه.

الشبكات الإنسانية

وتندمج المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية البنغلاديشية في أربع شبكات إنسانية رئيسية هي: (1) مندى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار و(2) التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش و(3) شبكة معلومات الاستجابة وأنشطة التأهب و(4) المندى من أجل الكوارث. ويضمّ مندى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار نحو 40 منظمة غير حكومية محلية ووطنية تعمل في مجال استجابة الروهيغا. وتتمثل الأهداف الرئيسية لمندى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار في ضمان التنسيق بين الأعضاء والحكومة و"تعزيز مجتمع يراعي الاعتبارات الإنسانية ومنظور النوع الاجتماعي" (مندى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار، 2017).

لقد جرى إطلاق التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش في عام 2017 كمشروع شبكة إطلاق بالتعاون مع حكومة بنغلاديش، ولذلك فهو متصل بالقيادة المحلية للعمل الإنساني. وهو يضمّ حالياً 50 منظمة غير حكومية محلية ووطنية (التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش، 2018). ومن المتوقع أن يساعد هذا المنبر المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية على إيصال صوتها ولكي تحصل على تمثيل أفضل في المنصات والشبكات الإنسانية وهيكل إدارة الكوارث الوطنية فضلاً عن تسهيل الوصول إلى الموارد المالية وغير المالية.

وأنشئت شبكة معلومات الاستجابة وأنشطة التأهب في عام 1997، وهي شبكة إنسانية تتألف من 22 منظمة غير حكومية. وهي تعمل على توليد المعارف وإدارتها، وتوفير الدعم التقني للحدّ من أخطار الكوارث والتكيف مع تغيّر المناخ، وتعزيز التعاون والشراكة. وقد عالجت هذه الشبكة قضايا مثل إنشاء نظام للمساءلة الإنسانية وتعميم مراعاة القضايا الشاملة مثل الحوكمة والنوع الاجتماعي والبيئة. وقد وثقت دور القيادة المحلية في الاستجابة لأزمة الروهيغا (شيفاش وأخرون، 2018) وأنتجت أدلة توجيهية للتدريب على كيفية تشجيع القيادات النسائية في مجل الحدّ من مخاطر الكوارث (التحالف الوطني لمبادرات الحدّ من المخاطر والاستجابة لها، 2012).

وأخيراً يتكوّن المندى من أجل الكوارث من 70 وكالة إنسانية وتنموية ومؤسسات بحثية ودوائر حكومية، وناشطين مستقلين الذين يعملون على مختلف قضايا الكوارث والبيئية، مع التركيز بشكل خاص على التأهب. ومنذ عام 1994، عمل المندى في المسائل المتصلة بمساءلة الوكالات الإنسانية والإنمائية (مؤسسة المندى من أجل الكوارث، 2014). وتتكون أنشطتها أساساً من إنتاج المنشورات والتدريب ومواد التواصل، ولا تبدو جزءاً من استجابة الروهيغا.

ختاماً: تقييم درجة القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش

تبدو الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية في المجال الإنساني في بنغلاديش، مثل حكومة بنغلاديش والمنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية عموماً قيادات قوية في الجهود الإنسانية مثل برامج الحدّ من مخاطر الكوارث والتأهب. وفي ما يتعلق بأزمة الروهيغا، فإنّ الجهة الفاعلة الإنسانية الرئيسية المحلية أو الوطنية المشاركة هي حكومة بنغلاديش، التي تتحلّى بقوة قيادة ودور مهمّ في إدارة الاستجابة. وعلى الرغم من أنّ عدداً قليلاً من المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية كانت أوّل من بادر بالاستجابة للأزمة، ولا تزال تشارك في ذلك، إلا أنّ معظم الأنشطة الإنسانية في كوكس بازار تضطلع بها الآن جهات فاعلة دولية مثل الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية. وقد لاحظت بعض الجهات الفاعلة المحلية وجود اختلال في موازين القوى بينها وبين نظيراتها الدولية (أحمد، 2018a). ولا يتّضح السبب في ذلك، بالنظر إلى كون الشبكة الإنسانية المحلية والوطنية نشطة في بنغلاديش. وسيلزم إجراء بحوث إضافية لتوضيح السبب في كون استجابة الروهيغا تشمل جهات فاعلة دولية أكثر من الجهات المحلية.

كيف تشارك النساء والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟

تشارك المنظمات النسائية في بنغلاديش - وعلى وجه التحديد المنظمات غير الحكومية - في العمل الإنساني على شكل الحدّ من مخاطر الكوارث واستجابة الروهينغا. ولكن يبدو أنها لا تشارك إلا في الحدّ الأدنى من النظام العنقودي لاستجابة الروهينغا. فعلى سبيل المثال، لا تشارك أيّ منظمة نسائية محلية في المجموعة الفرعية للعنف القائم على النوع الاجتماعي، وفي حال حصل ذلك، لا يبدو أنها تتلقّى كمّيّات كبيرة من التمويل، على الرغم من عدم إمكان تأكيد ذلك لغياب بيانات مصنّفة عن التمويل. بالإضافة إلى ذلك، لا يبدو أنّ أيّ منظمة نسائية محلية أو وطنية تشارك كعضو نشط في مجموعة العمل الإنساني حول النوع الاجتماعي، التي تعمل كما أسلفنا على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في استجابة الروهينغا. إلا أنّ المجموعة تعهّدت "بإدماج شبكات ومنظمات حقوق المرأة المحلية والجهات الفاعلة في مجال المساواة بين الأنواع الاجتماعية في الفريق المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني من أجل تعزيز نفوذها والمشاركة في جميع جوانب الاستجابة" (النوع الاجتماعي في العمل الإنساني، 2019a، ص. 2).

وتشارك المنظمات النسائية أيضاً في الشبكات الإنسانية المذكورة أعلاه. ويشمل أعضاء منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار منظمة أغراجاترا، وهي منظمة رعاية اجتماعية بقيادة نسائية، وموسسة رعاية النساء الروهينغا (سوف ترد تفاصيل عن عمل هاتين المنطمتين في القسم التالي¹⁵). وفي إطار التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش تقود نساء 9 منظمات من أصل 45. ويشارك العديد من أعضاء التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش في استجابة اللاجئين الروهينغا مثل منظمة قوّة الشباب في العمل الاجتماعي التي توفر الغذاء في حالات الطوارئ والخدمات الصحية للنساء والأطفال في كوكس بازار. وفي ما يلي مجموعة مختارة من المنظمات النسائية التي تقدّم حالياً الاستجابة الإنسانية في بنغلاديش والتي حدّدها هذا البحث:

- **موسسة أشروي:** هذه المنظمة (صاحبة دراسة الحالة هذه) هي منظمة إنسانية بقيادة نسائية تُعنى بحقوق المرأة وتركّز على إدارة مخاطر الكوارث (بما في ذلك الاستجابة والقدرة على الصمود والانتعاش والحدّ من مخاطر الكوارث)، والأمن الغذائي، وحقوق الإنسان، والتعليم، والتكيف مع تغيّر المناخ، من بين مجالات أخرى. وهي تعمل بصفة أساسية في المنطقة الجنوبية الغربية من بنغلاديش، ولكنها أيضاً تتصدّى للحاجة إلى زيادة الخدمات الصديقة للمرأة في كوكس بازار (صحيفة ديلي ستار، 2018). وتتنتمي هذه المؤسسة إلى المنصّة الإنسانية النسائية في بنغلاديش¹⁶، وإلى التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش، وإلى شبكة منظمة صوت النساء الإنسانية¹⁷، وإلى منصّة المنظمات غير الحكومية للاستجابة للروهينغا.
- **جمعية العمل التطوعي من أجل المجتمع:** تعمل هذه المنظمة في مدينة باريزال التي تقع في جنوب وسط بنغلاديش. وتعمل على قضايا الحدّ من مخاطر الكوارث في المنطقة، وكذلك الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وإمدادات الماء الآمن والصرف الصحي والدعم القانوني للنساء. وهي عضو في التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش والمنصّة الإنسانية النسائية في بنغلاديش.
- **جمعية شاندراديب من أجل التنمية:** هذه المؤسسة هي منظمة بقيادة نسائية تعمل في الحزام الساحلي الجنوبي وتركّز على تمكين المجتمعات المحلية والحدّ من تعرّض النساء والأطفال للكوارث. وقد شاركت للمرّة الأولى بصورة ناشطة في أنشطة الاستجابة الإنسانية بعد إعصار "سدر" في عام 2007. وهي عضو في التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش وفي المنصّة الإنسانية النسائية في بنغلاديش وفي المنتدى من أجل الكوارث.
- **"سابالمبي أونان ساميتي"** هي منظمة بقيادة نسائية في شمال بنغلاديش، وهي منطقة شديدة التعرّض للفيضانات المباشرة. وتقدّم خدمات الدعم في مجال كسب العيش للنساء في حالات الطوارئ. كما تعمل على قضايا الحؤول دون العنف القائم على النوع الاجتماعي وحقوق المرأة وهي عضو في التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش وفي المنصّة الإنسانية النسائية في بنغلاديش.

وفي ما يتعلق بأزمة الروهينغا، تعمل عدّة منظمات نسائية في كوكس بازار بالإضافة إلى عملها خارج المخيمات، ومنها المنظمات التالية:

- **أين أو ساليش كندرا:** هي منظمة للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان بقيادة نسائية. ويركز برنامجها المتعلق بالنوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية على النشاط على مستوى المجتمع المحلي. وفي كوكس بازار، قادت بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، مشروع تعزيز إمكانية الحصول على الخدمات العامة متعدّدة القطاعات للناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي في بنغلاديش.
- **أغراجترا:** هي منظمة أسستها نساء وهي تعمل بقيادة نسائية على مجموعة متنوّعة من البرامج مثل الماء والصرف الصحي والتعليم وحقوق المرأة. أغراجترا هي جزء من مجموعات حماية الطفل والأمن الغذائي والمأوى والمواد غير الغذائية في أزمة الروهينغا (الاستجابة الإنسانية، 2019). وهي عضو في منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار.
- **أباراجيو بنغلاديش:** تقدّم هذه المنظمة مجموعة من الخدمات للأطفال المنبوذين اجتماعياً في مناطق بنغلاديش الحضرية. وهي تعمل في خمسة مجالات صديقة للأطفال في كوكس بازار. ويمثّل الهدف العام لمنظمة أباراجيو بنغلاديش في تحسين الظروف المعيشية لألف طفل وشاب وشابّة من الروهينغا في مخيمات اللاجئين من خلال تلبية احتياجاتهم الأساسية وتوفير الحماية لهم وخلق بيئة مؤاتية للأطفال وضمان وصولهم إلى المجتمع المحلي والخدمات العامة. كما تُوفّر التدريب على التوعية بالصحة الجنسية والإنجابية وبمسائل الاعتداء على الفتيات واستغلالهنّ.

- **الرابطة الوطنية لمحاميات بنغلاديش:** ينصب مجال تركيز الرابطة الرئيس على قضايا التحرش الجنسي. وقد راجعت حالات التحرش الجنسي في الجامعات وأماكن العمل في جميع أنحاء البلد. وفي كوكس بازار، تقدم هذه المنظمة خدمات المساعدة القانونية لمجتمع الروهينغا. وهي عضو دائم في القطاع الفرعي المعني بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في كوكس بازار، وهي واحدة من ثلاث منظمات وطنية معنّية (المنظمتان الأخريان هما **موكتي كوكس بازار** و**شركة المساعدة التّقنيّة**؛ ولكن الأخيرة ليست منظمة نسائيّة) (القطاع الفرعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في كوكس بازار، 2017).
- **جاغو ناري أونايين سانغستا:** هي منظمة بقيادة نسائيّة تقدّم دروساً لمحو أميّة البالغين من نساء الروهينغا، فضلاً عن البرامج الصحيّة والمساعدة القانونيّة. كما تقدّم مجموعة من الخدمات للنساء والأطفال المحرومين والمهمّشين. وفي كوكس بازار، توزّع هذه المنظمة إمدادات الإغاثة، وتقدّم الدعم الطبي، وتعمل كحلقة وصل مع مجتمعات الروهينغا في أوخيا وتيكاناف من أجل فهم أفضل لظروفهم الاجتماعيّة والاقتصاديّة وسلامتهم وواجبهم الأخرى (بانينك، 2018، ص. 24). كما أنّها عضو في المنصّة الإنسانيّة النسائيّة في بنغلاديش ومنتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكوميّة في كوكس بازار منصّة المنظمات غير الحكوميّة للاستجابة للروهينغا.
- **موكتي كوكس بازار:** هي منظمة إنمائيّة ذات برنامج قوي للعدالة بين الأنواع الاجتماعيّة. وهي تركز بصفة خاصّة على النساء المهمّشات، ولا سيما من خلال دعم سبل كسب العيش، في المناطق الحضرية والريفية في كوكس بازار. تأسست المنظمة في كوكس بازار في عام 1991، وكانت موجودة في المنطقة قبل تدفق اللاجئين الروهينغا. وفي المخيمات، تقدّم هذه المنظمة برامج للعنف القائم على النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى خدمات حماية الطفل وتوزيع الأغذية. وهي عضو في منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكوميّة في كوكس بازار.

كما تنظّم قيادات الروهينغا النسائيّة في المخيمات جهودهنّ للدفاع عن حقوقهن. وفي ما يلي أمثلة على ذلك:

- **شانتي موهيلا (أو نساء السلام):** وهي مجموعة تضمّ أكثر من 400 امرأة من الروهينغا، قدّمت طلباً إلى المحكمة الجنائيّة الدوليّة في عام 2018 لإجراء تحقيق مع سلطات ميانمار بتهمته "الترحيل والفصل العنصري والاضطهاد والإبادة الجماعيّة" (أحمد، 2018 ب).
- **جمعيّة رعاية النساء الروهينغا:** تقدّم المشورة للنساء والفتيات الروهينغا بشأن قضايا العنف المنزلي والصحة وزواج الأطفال (جمعيّة رعاية النساء الروهينغا، لا تاريخ) كما أنّها عضو في منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكوميّة في كوكس بازار.

علاوة على ذلك، تركز عدة شبكات وفرق عمل للقيادات النسائيّة على العمل الإنساني:

- **المنصّة الإنسانيّة النسائيّة في بنغلاديش:** هي شبكة وطنيّة تهدف إلى ضمان كفاءة العمل الإنساني لتلبية حاجة النساء والفتيات والأطفال في بنغلاديش. وهي واحدة من الكيانات النسائيّة القليلة المشاركة في حركة الأقملة في بنغلاديش. وتشمل أنشطتها الرئيسية العمل كصوت جماعي للمنظمات النسائيّة المحليّة والإقليميّة والوطنية، والمساهمة في مناقشات الأقملة، وتوفير فرص التواصل مع المنصّات والشبكات الإنسانيّة الوطنيّة والدوليّة. وتضمّ هذه المنصّة 32 منظمة عضواً، وكلها منظمات بقيادة نسائيّة. ويشارك اثنان من أعضائها - مؤسسة أشروي وجاغو ناري أونايين سانغستا - بنشاط في استجابة الروهينغا. وتحظى المنصّة الإنسانيّة النسائيّة في بنغلاديش بدعم مكتب منظمة أوكسفام في بنغلاديش من خلال مشروع تمكين الجهات الفاعلة الإنسانيّة المحليّة والوطنية.
- **شبكة منظمة صوت النساء الإنسانيّة** هي شبكة من المنظمات النسائيّة في الحزام الساحلي مقرها في "خولنا". وينتشر أعضاؤها في ست مناطق في جنوب غرب بنغلاديش، وهي باغرهات، وغوفال غانج، وخولنا، وجيسور، ونارابل، وبيروج بور، وساتخيرا. وتشارك في الشبكة 16 منظمة بقيادة نسائيّة، وتشمل أنشطتها الرئيسية تبادل المعارف، وبناء القدرات، وحشد الموارد. وتشارك معظم المنظمات في أنشطة الحدّ من مخاطر الكوارث والبرامج الأمانة في المنطقة. ولا تزال هذه الشبكة جديدة نسبياً وهي في طريقها إلى أن تصبح مؤسسة. لا يبدو أن شبكة منظمة صوت النساء الإنسانيّة تشارك في استجابة الروهينغا.

ما العوائق التي تواجه المرأة والمنظمات النسائيّة في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحليّة؟

كما ذكرنا آنفاً، لا يشارك سوى عدد قليل من المنظمات النسائيّة أو المنظمات بقيادة نسائيّة في القيادة المحليّة للعمل الإنساني - أو في الأقملة (وهو المصطلح الأكثر شيوعاً في البلد). وتشكل المنصّة الإنسانيّة النسائيّة في بنغلاديش استثناءً ملحوظاً، ولكن هذه الشبكة لا تزال في مراحلها الأولى. ثمة أسباب عديدة لا يشارك النساء والمنظمات النسائيّة بالحدّ الأدنى في العمل الإنساني المحلي: (1) معايير النوع الاجتماعي الضارّة، و(2) تحديات التمويل، و(3) الانفصال عن منظومة العمل الإنساني. وقد دُكرت حواجز إضافية أثناء جمع البيانات، مثل سرقة الموظفين، ولكن بما أنّها كانت نفس التحديات التي تواجه المنظمات الإنسانيّة المحليّة والوطنية، فقد استبعدت من هذا القسم من أجل التركيز على القضايا المحددة التي تواجهها النساء والمنظمات النسائيّة.

معايير النوع الاجتماعي الضارة

تنخفض قدرة النساء نسبيًا على الحركة مقارنة بنظرائهن من الرجال في بنغلاديش، كما أنّ معايير النوع الاجتماعي والمعايير الدينية تقيدهن إلى حد بعيد. وذكر أحد المسؤولين الحكوميين في بنغلاديش في مقابلة معه أنّ "العقلية الأبوية والتفكير الأصولي الديني وإمكانية وصول المرأة وتنقلها تحد جميعها من وضع القيادة النسائية ومحو الأمية في المجتمع المحلي المعني". وعلى الرغم من مشاركة النساء في الحيز الاقتصادي، إلا أنهن لا يستطعن التهرب من التزاماتهن العائلية غير مدفوعة الأجر. ونتيجة لذلك، فإنهن يواجهن مزيدًا من الضغط في مكان العمل والمنزل مقارنة بالرجال. وقالت امرأة تعمل في منصب قيادي في منظمة استجابة الروهينغا:

تاريخيًا، كان المنزل هو الحيز المتاح للمرأة، وكان المكتب والأعمال التجارية هو الحيز المتاح للرجال. وبالتالي، تعيش المرأة في جزيرة مختلفة. لذا، بعد الانتهاء من العمل، فإنها تحتاج إلى تحمّل المسؤوليات المنزلية فيما يمكن للرجل بسهولة قضاء بعض الوقت مع الأصدقاء أو الزملاء لتناول الشاي. من السهل جدًا على الرجال اتخاذ القرارات.

وفي بعض الحالات، تعرّضت النساء اللاتي يزرن المخيمات إلى التحرش والعنف. ووردت تقارير عن تمزيق رجال لفساتين النساء غير المحجّبات، وعن حث الأئمة للرجال على منع زوجاتهم وبناتهم من حضور الأنشطة. وقد خلقت هذه التهديدات بيئة أفادت فيها النساء بأنهن لا يشعرن بالأمان في مواصلة القيام بعملهن، كما كان ذلك أثار على تقديم البرامج والخدمات للنساء في المخيمات (الفريق المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني 2019 ب، ص. 3).

علاوة على ذلك، أفادت التقارير أنّ بعض مجموعات الروهينغا النسائية واجهت عقبات إضافية أمام العمل في المخيمات، مثل مطالبات الحكومة بالحصول على إذن للقيام بأنشطة (الفريق المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني، 2019c). ومع ذلك، لم يجر الإبلاغ عن هذه المسألة في ما يخصّ الأنشطة التي تقوم بها مجموعات رجال الروهينغا العاملة في المخيمات... إنّ هذا التقييد على المجموعات بقيادة نسائية أو ناجيات هو مصدر قلق (الفريق المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني، 2019 ج، ص. 1). وقد ورد ما يلي في مقابلة مع زعيمة من الروهينغا، "نحن كروهينغا نودّ أن نؤسس منظمنا الخاصة لمساعدة المحتاجين. لقد حشدت حوالي 500 امرأة باستخدام طريقة تعاقبية. لكننا لا نستطيع تأسيس منظمة رسمية لأننا لا نعرف آلية التأسيس". ويبقى من غير الواضح سبب مواجهة المجموعات النسائية تدقيقاً إضافياً عندما يأخذن بتنظيم أنفسهن داخل المخيمات في حين لا تواجه مجموعات الرجال ذلك.

وهناك أيضًا تصوّر بأن النساء والمنظمات النسائية أقل قدرة على تأدية العمل الإنساني. وفي مناقشة مع مجموعة مركزة من المنظمات الإنسانية المحلية، أعرب أحد المشاركين عن أنه وجد ما يلي:

ثمة إشكالية في تعريف المنظمة النسائية أو المنظمة بقيادة نسائية. فعلى سبيل المثال، تشغل امرأة منصب المديرية التنفيذية لمنظمة "CAMPE" بسبب عملية توظيف تنافسية، ولكن هذه المنظمات ليست منظمات نسائية وهي تعمل في بيئة تنافسية. وعلى النقيض من ذلك، ثمة العديد من المنظمات التي يكون فيها الرئيس التنفيذي وأعضاء آخرون في المجلس من النساء وهن يعملن في الغالب من أجل النساء. ولكنهن يعانين من عجز كبير في قدرات إدارة المشاريع الكبيرة [...]. وجمع الأموال.

ويعتقد بعض المشاركين في الدراسة أنّ اعتماد سياسات تشجع مشاركة النساء والمنظمات النسائية يمكن أن يساعد في التغلب على هذه النظرة. مع تباين الآراء بشأن هذه الأعمال. وقد أيد معظم المشاركين في الدراسة الذكور تهيئة بيئة محايدة وتنافسية لإشراك النساء والمنظمات النسائية. ومن غير المستغرب أن تحاجج النساء بعكس ذلك ودعت إلى تقديم دعم خاص للنساء والمنظمات النسائية. ولا يبدو أن هناك أدلة على افتقار المنظمات النسائية إلى القدرات أو ما إذا كانت قضايا القدرات مجرد مشاكل مشتركة بين الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية بصفة عامة. ومع ذلك، فإن النقطة الهامة هي أنّ المنظمات النسائية كثيرًا ما تكافح من أجل إثبات شرعيتها ومصداقيتها بين أقرانها في المجال الإنساني.

تحديات التمويل

جرى تحديد قضايا التمويل كتحديات تواجه الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية، ولا سيما بالنسبة للمنظمات النسائية. وقد أظهر تقرير صادر عن منظمة أوكسفام أنّ 12.4 مليون دولار من مجموع التمويل الإنساني المقدم لبنغلاديش من المانحين الدوليين قد ذهب إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية، ومعظمه موجّه مباشرة إلى حكومة بنغلاديش. كما ذهب مبلغ إضافي قدره 12.2 مليون دولار إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية من خلال عمليات التحويل غير المباشرة. وهكذا، يصل إجمالي التمويل الذي تتلقاه الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية إلى 39% من إجمالي التمويل الإنساني (باريش وكتاكوزي، 2018، ص. 9). وفي عام 2017، جرى تخصيص 94% من مجموع التمويل الإنساني المخصّص للمنظمات غير الحكومية للمنظمات غير الحكومية الدولية. علاوة على ذلك، في حين تتلقى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية نسبة كبيرة من التمويل الإنساني الدولي، فإنها لا تتلقى هذا التمويل مباشرة. "بدلاً من ذلك، يمرّ التمويل عبر الوكالات الدولية قبل أن يصل إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية بموجب اتفاقيات التعاقد من الباطن" (باريش وكتاكوزي، 2018، ص. 8). ولا يوجد نظام لتعقب مقدار الأموال التي تلقتها المنظمات النسائية. في مناقشة مع مجموعة مركزة، قالت إحدى قائدات من منظمة إنسانية محلية:

إنّ حجم الموارد والرؤية أمران حاسمان للبقاء على قيد الحياة. وقد قدر شركاء التنمية عملنا. ولكن في نهاية المطاف، ليست تدخلاتنا مرئية لأننا نفتقر إلى الموارد الكافية والأشخاص القادرين على تسويق إنجازنا. وبما أننا بحاجة إلى الاعتماد على الموظفين ذوي الأجور المنخفضة، فإننا لا نستطيع تحمّل تكاليف هؤلاء الأشخاص الباهظة.

وهي تفتقر إلى الموارد المالية لمواصلة مبادراتها. وفي مناقشة مع مجموعة مركززة، قالت موظفة من منظمة إنسانية محلية: "نواجه قيوداً خطيرة على الموارد بسبب هذه البيئة التنافسية على التمويل". وبالإضافة إلى ذلك، أظهر البحث أنّ معظم المنظمات بقيادة نسائية التي تشارك في العمل الإنساني هي أصغر حجماً من المنظمات غير الحكومية التي يقودها رجال، ما يصعب عليها التنافس على التمويل مع هذه المنظمات الأكبر حجماً.

الانفصال عن منظومة العمل الإنساني

وعلى الرغم من أنّ هذا التقرير تمكّن من مشاركة أمثلة على عكس ذلك، فثمة تصوّر بأنّ النساء والمنظمات النسائية لا تشارك في الاستجابة الإنسانية. وقد أشار تقرير بعثة من بنغلاديش إلى أنّ "العديد من المنظمات النسائية أو بقيادة نسائية الراضة في البلاد تشارك فقط في برامج التنمية" (الاستجابة الإنسانية، 2019، 27). وفي حين أنّ المنظمات النسائية، شأنها شأن المنظمات المحددة هنا، تركز على أنشطة إيمانية أطول أجلاً، فإننا نرى أنّ المنظمات النسائية تشارك أيضاً في أنشطة الحدّ من مخاطر الكوارث والتأهب والاستجابة لها. ويمكن تقديم التفسير الجزئي للنظرة بكونهنّ غير معنّيات من خلال مبدأ الفصل المتصوّر بين الأنشطة الإنسانية والإيمانية، فضلاً عن عدم إبراز المنظمات النسائية في مجال العمل الإنساني بصفة عامة.

خاتمة: هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش القيادة النسائية في هذا القطاع؟

في حين أنّ النساء والمنظمات النسائية تشارك في الأنشطة الإنسانية في بنغلاديش، في ما يتعلق بأزمة الروهينغا، يبدو أنّ القيادة النسائية والمنظمات النسائية محدودة، تماماً كما هو الحال بالنسبة إلى دور قيادة الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية في المجال الإنساني في كوكس بازار. ويتركز معظم العمل الذي تودّيه المنظمات النسائية في الاستجابة للروهينغا على تقديم الخدمات بدلاً من البرامج الاستراتيجية للعدالة بين الأنواع الاجتماعية. بيد أنّ هذه البرامج القائمة على النوع الاجتماعي مطلوبة بشدّة. فعلى سبيل المثال، المنظمات النسائية مثل جمعية رعاية النساء الروهينغا ومنظمة آباراجيو بنغلاديش توفر خدمات الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى مجتمعات الروهينغا. وبما أنّ برامج الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي لا ينظر إليها كتدخلات منفذة للأرواح، لا يتلقّى هذا النوع من العمل الأموال والاهتمام اللذين يتطلّبهما (فيغو-والش، 2018، ص. 16). وبما أنّ العديد من النساء والفتيات الروهينغا قد نجين من العنف الوحشي لدى فرارهنّ من ميانمار، فقد تظللن عرضة للعنف في المخيمات، ويشكّل ذلك ثغرة كبيرة. ويمكن أن يسبّب العنف القائم على النوع الاجتماعي إصابات بدنية وعاطفية وعقلية وحالات حمل غير مرغوب فيه وأمراض معدية جنسياً. ومن شأن إدراج العنف القائم على النوع الاجتماعي في البرامج المنفذة للأرواح أن يفسح المجال أمام المنظمات النسائية التي تتحلى بالخبرة اللازمة للاستجابة بفاعلية أكبر لأزمة الروهينغا.

إذا كان للقيادة المحلية للعمل الإنساني أن تشجّع القيادة النسائية، فإنها تحتاج إلى إشراك المنظمات النسائية على وجه التحديد في المجالات التي تركز على القيادة المحلية للعمل الإنساني، مثل منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار، وشبكة الاستجابة للمعلومات وأنشطة التأهب. وتمثل الشبكات النسائية، مثل المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش التي تربط على وجه التحديد بين النساء والقيادة المحلية للعمل الإنساني، فرصة أخرى للنهوض بالقيادة النسائية وتهيئة المجال للمنظمات النسائية لتطوير ومشاركة توصياتها للعمل الإنساني. والواقع أنّ هذا التضخيم يحدث بالفعل: فقد عقدت المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش مؤتمراً صحافياً دعت فيه إلى إيلاء مزيد من الاهتمام للنوع الاجتماعي وحقوق المرأة في العمل الإنساني (لامبرت وآخرون، 2018، ص. 9). كما أنّ أنشطة المنظمات النسائية (بما في ذلك المنظمات بقيادة نسائية) التي تضطلع حالياً بالحدّ من مخاطر الكوارث والتأهب وبرامج استجابة الروهينغا تحتاج إلى النهوض بصورتها، إذ ثمة تصوّر بأنّ المنظمات النسائية هي منظمات تنموية فقط.

وفي الختام، برز جدول أعمال القيادة المحلية للعمل الإنساني خلال السنوات القليلة الماضية كقضية ذات أولوية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك في بنغلاديش. كما ظهرت أصوات وطاقة وأفكار جديدة في النظام الإنساني في بنغلاديش، ما أدّى إلى إنشاء شبكات جديدة مثل التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش والمنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش. وفي الوقت الراهن، تبقى القيادة النسائية والمنظمات النسائية في حركة القيادة المحلية للعمل الإنساني في بنغلاديش محدودة. ولا بدّ من توفير المزيد من الاهتمام والظهور للنساء والمنظمات النسائية العاملة في الأزمات الإنسانية، ولا سيّما في الاستجابة لأزمة الروهينغا، من أجل إبراز قيادتها بشكل أفضل وإظهار أهمية مشاركتها في النظام الإنساني.

4- دراسة الحالة في جنوب السودان

لقد عانى جنوب السودان عقوداً من الصراع الذي خرب النسيج الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات المحلية. وقد أدى الصراع الحالي إلى انتشار الجوع والنزوح وأزمة اقتصادية خانقة على نطاق واسع. ثمة أكثر من 1.8 مليون نازح داخلياً من جنوب السودان، و2.3 مليون لاجئ إلى البلدان المجاورة (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بلا تاريخ). ووفقاً للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، تُشكل النساء والأطفال والفئات الأشد ضعفاً ما لا يقل عن 80% من اللاجئين في معظم المخيمات. ونظراً لهذه التحديات، كثيراً ما يُنظر إلى النساء بصفة رئيسة على كونهن متلقيات للمساعدات الإنسانية، بينما يجري تجاهل الدور القيادي الذي تؤديه في الاستجابة الإنسانية.

ويسعى هذا التقرير إلى معرفة كيفية مشاركة النساء والمنظمات النسائية في العمل الإنساني، ولا سيما العمل الإنساني المقدم محلياً في جنوب السودان. ويبحث التقرير الحواجز والتحديات التي تواجهها في هذا العمل ويقمّم ما إذا كانت القيادة المحلية للعمل الإنساني قد شجعت القيادة النسائية. وفي السنوات الخمس الماضية، ساهمت السياسة الدولية، والطلب المتزايد على الخدمات الإنسانية في جنوب السودان، وغيرها من الديناميات في تحول معتدل في الاستجابة الإنسانية من الجهات الفاعلة الدولية إلى الجهات الفاعلة الوطنية. ومع ذلك، لا يزال المستوى العام لمشاركة النساء في القطاع الإنساني في جنوب السودان ونوعها غير واضحين. وعلى هذا الأساس تسعى هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تمكّن مشاركة النساء أو تعيقها في القيادة المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان.

المنهجية

إعتمدت الدراسة تصميم البحث النوعي الذي جمعت فيه البيانات الأولية من خلال مقابلات شبه منظمة مع المبلّغين الرئيسيين ومناقشات المجموعات المركّزة. وجمعت بيانات ثانوية من خلال مراجعات المؤلفات السابقة الأكاديمية وبحوث المنظمات على حدّ سواء للحصول على معلومات تتعلق بالقيادة النسائية والمنظمات النسائية في السياقات الإنسانية، مع التركيز بوجه خاص على العمل الإنساني الذي تقوده الحكومة المحلية. وشملت الدراسة المشاركة في القيادة النسائية والمنظمات النسائية، ولا سيما تلك التي تقوم بعمل المساعدة الإنسانية، والمنظمات الإنسانية المحلية والوطنية، والشبكات بقيادة نسائية، والرابطات التي تركز على الشراكة مع النظام الإنساني والمنظمات غير الحكومية الدولية وهيئات الأمم المتحدة والجهات المانحة والوكالات الحكومية العاملة في جنوب السودان. وقد شارك في الدراسة ما مجموعه 34 مشاركاً من خلال مناقشات المجموعات المركّزة والمقابلات مع المبلّغين الرئيسيين. ومن بين المشاركين في الدراسة البالغ عددهم 34 مشاركاً، كان 7 (20.6%) من المشاركين في الدراسة من الرجال و27 (79.4%) من النساء.

علاوة على ذلك، حلّلت الدراسة استخدام مصطلحيّ "المنظمات غير الحكومية الوطنية" و"المنظمات غير الحكومية المحلية" في جنوب السودان. ومن التحليل - على الأقلّ في جوبا حيث جرى البحث - تبين أنّ مصطلحيّ "المنظمات غير الحكومية" و"المنظمات غير الحكومية المحلية" يستخدمان كمرادفين من جانب أصحاب المصلحة. وهكذا استخدم الباحثون مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى كليهما.

الأزمة الإنسانية في جنوب السودان

في سبتمبر/أيلول 2018، وقّعت معظم أطراف النزاع في جنوب السودان اتفاق سلام يهدف إلى إنهاء القتال الذي أدى إلى "نزوح أكثر من ثلث السكان ومعاناة ثلثي السكان من انعدام الأمن الغذائي الشديد" (كنوبف، 2018، ص. 2). وتشير التقديرات أيضاً إلى أنّ النزاع أدى إلى مقتل ما يقرب من 400,000 شخص منذ عام 2013. ومنذ توقيع الاتفاق، انخفض عدد الاشتباكات بين الأطراف انخفاضاً كبيراً، ولكن العملية السياسية ظلّت هشّة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال القتال الطائفي يُسهم في العنف وانعدام الأمن في أجزاء كثيرة من البلاد.

العوائق والتحديات التي تواجه النساء والفتيات في جنوب السودان

غالباً ما كانت آثار النزاع الذي طال أمده مختلفة بالنسبة للرجال والنساء والفتيات في جنوب السودان. ويعاني جنوب السودان من أحد أعلى معدلات العنف الجنسي في العالم (كوني، 2019، ص. 9). وقد خلصت الأبحاث إلى أن ما يصل إلى 65% من النساء والفتيات في العديد من مناطق النزاع في البلاد تعرّضن لشكل من أشكال العنف البدني أو الجنسي (المعهد العالمي للمرأة ولجنة الإنقاذ الدولية، 2017، ص. 12). ومنذ اندلاع النزاع في عام 2013، شكّلت النساء والأطفال حوالي 85% من النازحين (صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2019). علاوة على ذلك، فإن الأدوار التقليدية لأنواع الاجتماعيّة في المجتمعات المحليّة جامدة في جنوب السودان. إذ يُتوقع من النساء عموماً أن يشغلن الحيز الخاص بدلاً من الاضطلاع بأدوار قياديّة واتخاذ قرارات الشأن العام. وهذه الأدوار الصارمة لأنواع الاجتماعيّة، وارتفاع معدلات الأميّة بين النساء، وارتفاع معدلات زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري، قد حدّت جميعها من مشاركة النساء في قطاع العمل الإنساني. ويبحث هذا القسم في التحديات التي تواجه القيادة النسائيّة، ويبحث على وجه التحديد في العنف القائم على النوع الاجتماعي، والحصول على التعليم، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ويشكّل العنف القائم على النوع الاجتماعي مشكلة إنسانيّة هائلة في البلد. ووفقاً لتقرير صادر عن منظمة كير الدوليّة، "ثمة أماكن قليلة في العالم حيث تكون حياة الإناث أكثر خطورة أو أقلّ تمكيناً منها في جنوب السودان" (2014، ص. 3). ويؤكد ذلك التقرير كذلك أن الغالبية العظمى من النساء والفتيات سينجبن من شكل واحد على الأقل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، مثل الاعتصاب، أو الاعتداء الجنسي، أو الزواج المبكر أو القسري، أو الحرمان من الموارد، أو الإيذاء النفسي أو العاطفي، أو ممارسة الجنس للبقاء على قيد الحياة. وقد خلص بحث أجراه المعهد العالمي للمرأة ولجنة الإنقاذ الدوليّة، إلى أن 65% من النساء والفتيات في جنوب السودان تعرّضن للعنف البدني و/أو الجنسي في حياتهن، وأكثر من نصف النساء المتزوّجات تعرّضن لعنف الشريك (2017، ص. 12، 16). كما أنّ إمكانية الوصول إلى العدالة والخدمات الطبيّة في الحالات المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي منخفضة أيضاً، إذ تشير بعض التقديرات إلى أنّ 43% من الناجيات يخترن الصمت بدافع الخوف، وأنّ 57% إضافيّة يعلنن ذلك انطلاقاً من الشعور أنّه لا جدوى من الإبلاغ (منظمة كير، 2014، ص. 8).

إنّ الزواج المبكر والقسري هو شكل شائع من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي في جنوب السودان. ووفقاً لليونسيف (2016)، يُعاني جنوب السودان من سابع أعلى معدل انتشار لزواج الأطفال في العالم. وقد خلصت الأبحاث إلى أنّ 52% من الفتيات يتزوّجن قبل بلوغهنّ 18 عاماً فيما تتزوّج 9% قبل أن يبلغن 15 عاماً (فتيات لا عرائس، لا تاريخ). وتفيد البحوث الحديثة التي أجرتها منظمة أوكسفام أنّه في بعض أجزاء البلاد، من المرجّح أن تكون معدلات زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري أعلى بكثير (بوكانان، 2019). وفي العديد من المجتمعات المحليّة في جنوب السودان، تُقدّر النساء والفتيات أكثر من غيرهن لأجل لمهر الذي يمكنهنّ جلبه والدعم الذي يقمنه في الأعمال المنزليّة (إدارة التنمية الدوليّة، 2012). وقد زادت حدّة هذه الديناميّة في سياق الصراع، ما أدى إلى تفاقم الاختلاف في أدوار الأنواع الاجتماعيّة في الأسر المعيشيّة. وقد أثرت أوجه انعدام المساواة هذه بين الأنواع الاجتماعيّة تأثيراً سلبياً في مشاركة النساء في الأدوار القياديّة والاستجابة الإنسانيّة، وهي حالة ترسّخت خلال النزاع.

كما أنّ مؤشرات تعليم النساء والفتيات في جنوب السودان هي من بين الأسوأ في العالم، مع وجود فجوة كبيرة بين الأنواع الاجتماعيّة. وتبلغ النسبة الإجماليّة لمحو أميّة الكبار 27%، ومعدل إلمام النساء بالقراءة والكتابة 19%. والفتيات أقلّ عرضة لارتياح المدرسة من الفتيان وأكثر عرضة للانقطاع عن الدراسة (اليونسكو، 2019). وقد يؤدي انخفاض مستويات التحصيل العلمي للنساء والفتيات إلى خفض عدد النساء القادرات على الاضطلاع بأدوار قياديّة في القطاع الإنساني.

وفي جنوب السودان، "لا يحقّ لبعض النساء الريفيّات أن يعبرن عن حقوقهن، ولا يمكنهن المشاركة في أيّ عمليّة رئيسة لاتخاذ القرارات بشأنهن أو بشأن أسرهن" (كوني، 2010). كما تتطلب النظرة الشائعة أن تخضع النساء لأسرهن وأزواجهن وأصهارهن، ما يحدّ من المساحة المتاحة أمامهن لاتخاذ القرارات الهامّة المتعلّقة بحياتهن (كوني، 2010). ومن الناحية السياسيّة، في حين اضطلعت النساء بدور نشط على مختلف المستويات لإحلال السلام في جنوب السودان، فإن دورهن غالباً ما يُقلّل من شأنه أو يُتجاهل خلال المفاوضات السياسيّة (إيتو، 2006).

القيادة المحليّة للعمل الإنساني في جنوب السودان

في السنوات الأخيرة، ظهر عدد من المنظمات غير الحكوميّة الوطنيّة في جنوب السودان، ليس فقط نتيجة لمؤتمر الصفقة الكبرى، ولكن أيضاً نتيجة لعوامل أخرى، مثل الزيادة السنويّة في الاحتياجات الإنسانيّة الناجمة عن النزاع. ويقدم هذا القسم لمحة موجزة عن بعض الجهات الفاعلة الإنسانيّة الرئيسيّة في البلاد ثم يستكشف دور النساء والمنظمات النسائيّة في العمل الإنساني في جنوب السودان.

الجهات الفاعلة الإنسانيّة الوطنيّة

تشارك عدّة جهات فاعلة إنسانيّة وطنيّة في الاستجابة للأزمة الإنسانيّة في جنوب السودان وهي: (1) حكومة جنوب السودان وجهات التنسيق في المناطق التي تسيطر عليها المعارضة، و(2) المنظمات غير الحكوميّة الوطنيّة، و(3) الجهات الفاعلة الدينيّة.

حكومة جنوب السودان وجهات التنسيق في المناطق التي تسيطر عليها المعارضة

على الجانب الحكومي، فإنّ الجهة الفاعلة الرئيسية هي لجنة الإغاثة وإعادة التأهيل في جنوب السودان. وهي الجهة الرسمية المسؤولة عن تنظيم سياسات العمل الإنساني التابعة لوزارة الشؤون الإنسانية وإدارة الكوارث. شكّلت هذه اللجنة في البداية في عام 2005 كجزء من اتفاق السلام الشامل، وهي تساعد على تنسيق العمل الإنساني بالشراكة مع مؤسسات أخرى مثل مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. وتتمثل مهامها في "تنسيق وتيسير مساعدات الإغاثة، وإعادة الإعمار، وإعادة التوطين، وإعادة الإدماج، وأنشطة إعادة الإعمار، ولا سيما بالنسبة للنازحين داخليًا واللاجئين" (جنوب السودان، وزارة الشؤون الإنسانية وإدارة الكوارث، 2010، ص. 6).

لقد كان فهم هيكل التنسيق الإنساني في المناطق التي تسيطر عليها المعارضة في جنوب السودان خلال النزاع أمراً صعباً - وهو لا يزال كذلك - نظراً لحساسية المسألة في نظر الحكومة. ويرجع ذلك إلى وجود العديد من حركات المعارضة العاملة في أجزاء مختلفة من البلاد بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر: الجيش/الحركة الشعبية لتحرير السودان، أكبر مجموعة معارضة، وجماعة الإنقاذ الوطني، وتحالف معارضة جنوب السودان، وجماعة جنوب السودان المتحدة. الجيش/الحركة الشعبية لتحرير السودان في المعارضة هي جماعة المعارضة الرئيسية، ولديها لجنة للشؤون الإنسانية مسؤولة عن تنسيق جميع الأنشطة الإنسانية على الرغم من وجود معلومات قليلة عنها. وبموجب الاتفاق المنشط لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان، يجري تركيز التنسيق الإنساني بين الأطراف الموقّعة على الاتفاق مع المؤسسات الحكومية الرئيسية، ومع ذلك لا يزال ثمة افتقار عام إلى الوضوح بشأن المستويات الحالية لتنفيذ هذا الاتفاق ووظائفه (الأمم المتحدة، 2019).

المنظمات غير الحكومية الوطنية

تقدّر الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي أنّ هناك حالياً 330 منظمة غير حكومية وطنية مسجلة في جنوب السودان (الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، 2017، ص. 5). وقد ظهرت غالبية المنظمات غير الحكومية الوطنية بعد نزاع عام 2013، مدفوعة بالفجوة الكبيرة في الخدمات الإنسانية في البلاد إلى جانب توافر فرص التمويل محلياً¹⁸. كما أشار التقرير السنوي لمنندى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان لعام 2015 إلى زيادة كبيرة في عضوية المنظمات غير الحكومية الوطنية، من 74 في عام 2011 إلى 242 في عام 2015 - بزيادة قدرها 227% على مدى أربع سنوات. ولم يكن من الممكن للباحثين تصنيف هذه البيانات لمعرفة عدد المنظمات النسائية، من بين المنظمات غير الحكومية المسجلة هذه.

ومن الجهات الفاعلة ذات الصلة نجد منندى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان، الذي يضم المنظمات غير الحكومية الوطنية والمنظمات غير الحكومية الدولية على حدّ سواء¹⁹. ويُعرّف المنندى نفسه بأنه هيئة تنسيق وتشبيك طوعية مستقلة للمنظمات غير الحكومية الوطنية والمنظمات غير الحكومية الدولية العاملة في المجال الإنساني والتنمية في جنوب السودان (تاتر ومورو، 2016). وتهيمن عليها المنظمات غير الحكومية الدولية، على الرغم من أنّ المنظمات غير الحكومية الوطنية بدأت تنضمّ بأعداد أكبر منذ عام 2006. وتشمل أنشطتها الرئيسية التنسيق، ولكنها تشارك أيضاً في تبادل المعلومات، ورسم السياسات والمناصرة، والتشبيك، وتبادل المعلومات الأمتية، من بين أمور أخرى (منندى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان، لا تاريخ). وبالإضافة إلى ذلك، يوفّر المنندى بصورة روتينية فرصاً مباشرة وغير مباشرة لبناء القدرات لأعضائه ويساعد على تحديد فرص التمويل. غير أنّه من غير الواضح ما إذا كان المنندى قد نجح في تحسين وصول المنظمات غير الحكومية الوطنية إلى مواقع القرار، نظراً لهيمنة المنظمات غير الحكومية الدولية.

الجهات الفاعلة الدينية

وأخيراً، تشارك الجهات الفاعلة الدينية أيضاً في العمل الإنساني في البلاد. وكانت الكنائس على وجه الخصوص جهة فاعلة هامة²⁰. وبما أنّ عدد المسلمين في جنوب السودان قليل - إذ يُقدّر بحوالي 6.2% فقط من الانتماءات الدينية في عام 2010 - لا يُعرف الكثير عن مشاركة المساجد في العمل الإنساني المحلي (مركز بيو للأبحاث، 2016). وقد شاركت الكنائس في مفاوضات السلام في عدّة مناسبات، ولا زالت تعتبر من بين المحاورين القادرين، والملزمين في بعض الأحيان، على التوسط وعبور الحدود بين مختلف المجموعات، ولا سيما من خلال مجلس كنائس جنوب السودان. كما عملت لجنة العدل والسلام/الأبرشية الكاثوليكية في ملكال مع اللجنة المشتركة بين الكنائس في بانتيو لزيادة دور المرأة في أنشطة بناء السلام، وتيسير الحوارات داخل مجتمعاتها المحلية وفيما بينها (باكس من أجل السلام، 2017).

وفي الختام: تقييم درجة القيادات المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان

على الرغم من تزايد عدد المنظمات غير الحكومية الوطنية ودور الجهات الحكومية الفاعلة، لا تزال الجهات الفاعلة الدولية تهيمن على الاستجابة الإنسانية في جنوب السودان. وعلى الرغم من أن البحث يوثق نمواً في الجهات الفاعلة الإنسانية الوطنية وحالات مخصصة للجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية التي تضطلع بأدوار رئيسية، فقد كان من الصعب تحديد أمثلة قادت فيها الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية الجهود الإنسانية المبدولة. ويبدو أنّ الجهات الفاعلة الدولية تحتفظ بهذه القيادة. ومن المهم أن نضع هذا الأمر في الاعتبار ونحن نقيم كيفية مشاركة النساء والمنظمات النسائية في القيادة المحلية للعمل الإنساني، بالنظر إلى أنّ القيادة المحلية للعمل الإنساني لا تزال ناشئة داخل البلاد.

كيف تشارك النساء والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟

لم يتسنى تحديد العدد الدقيق للمنظمات النسائية المسجلة في جنوب السودان. وقد حاول الباحث تعقب الأرقام لكنه لم يتمكن من الوصول إلى البيانات وليس متأكدًا حتى من وجودها. ولكن ثمة شعور بأن عدد المنظمات النسائية المشاركة في العمل الإنساني أخذ في الازدياد. فمنذ عامي 2017-2018، سجلت لجنة الإغاثة والتأهيل في جنوب السودان أكثر من 30 منظمة نسائية، وهو رقم غير مسبوق. وفي ما يتعلق بمنتهى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان، لم يكن من الممكن تحديد عدد المنظمات النسائية الأعضاء على وجه الدقة. وقد دعت عدة منظمات نسائية أجريت معها مقابلات في هذه الدراسة إلى إنشاء مكتب للمنظمات النسائية في مكاتب المنتهى حتى تتمكن من الحصول على دعم إضافي.

وأشارت المقابلات التي أجريت مع المنظمات المشاركة في هذه الدراسة إلى عاملين وراء ظهور المنظمات النسائية والشبكات النسوية في جنوب السودان. أولهما هو زيادة الاحتياجات الإنسانية قبل النزاع وأثناءه. ووفقاً للعديد من القيادات النسائية التي أجريت معها مقابلات في إطار هذه الدراسة في مناقشة جماعية مركزة، فقد أجبرتهن الحاجة الواضحة إلى المساعدة الإنسانية في جنوب السودان على إنشاء منظمات خاصة بها استجابةً للآزمات. ونُقل عن إحداها قولها: "لقد تأثرت بمعاناة نساء وأطفال جنوب السودان خلال نزاع عام 2013. رأيت بعضهم يبكي وقد فقد كل أمل على الطرقات، فألهمني ذلك أن أفعل شيئاً" (رئيسة منظمة نسائية). والثاني هو زيادة الوعي بحقوق المرأة، وقد شكّلت بعض المنظمات النسائية لحماية هذه الحقوق. وهي تشارك في أنشطة من قبيل تعزيز المشاركة السياسية للمرأة وتمكينها اقتصادياً، والتصدي للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتقديم الدعم لكسب سبل العيش.

وفي ما يلي بعض من المنظمات النسائية التي تقدّم حاليًا الخدمات الإنسانية وفق ما حدّده هذا البحث:

- وكالة "الياب" (Aliab) للتنمية الريفية: تقدّم هذه المنظمة النسائية الإنسانية والإمنائية خدمات نفسية اجتماعية واستشارية للناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي في المناطق المتضررة من النزاع.
- تتويج المرأة - جنوب السودان: أسست هذه المنظمة نساء بقيادة نسائية وجرى تسجيلها في عام 2016 بهدف تمكين الفتيات والنساء من المساهمة في بناء الدولة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً. وتعمل هذه المنظمة في جميع أنحاء البلاد في مجالات حقوق المرأة، والصحة، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمشاركة المدنية، والإرشاد، وحماية الطفل، والتمكين الاقتصادي، والمساعدة الإنسانية (تتويج المرأة، 2018).
- جمعية ديار لإعادة التأهيل والتنمية: تأسست هذه المنظمة في عام 2000 في مخيم مايو للنازحين داخليًا بالخرطوم، بهدف تمكين المرأة السودانية من خلال تثقيفها وتزويدها بالمهارات اللازمة للحفاظ على حياتها. وتتناول أنشطتها الأساسية العنف القائم على النوع الاجتماعي، والماء والصرف الصحي والنظافة. وهي تعمل في ولايات البحيرة السابقة ويوجد مكتبها في رومبيك.
- منظمة "إيف" لتنمية النساء: تأسست هذه المنظمة في عام 2005 في السودان وفي عام 2008 في جنوب السودان. وهي تدير برامج عن المشاركة السياسية للنساء، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وبناء السلام وحل النزاعات، والصحة الإنجابية، والتمكين الاجتماعي والاقتصادي.
- إعادة الأمل في جنوب السودان: تأسست هذه المنظمة في عام 2010، وهي تعمل على تأمين سبل كسب العيش، وتعزيز أمن المجتمعات المحلية، وتحقيق الإنصاف والمساواة للأفراد والمجتمعات. وتتناول أنشطتها الأساسية العنف القائم على النوع الاجتماعي، والأمن الغذائي، وسبل العيش، وبناء السلام. والمنظمة عضو في الفريق القطري الإنساني، الأمر الذي يعكس جهوداً موجّهة نحو زيادة القيادة النسائية (مقابلة مع موظفة، مكتب المنظمات غير الحكومية الدولية).
- نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان: (صاحبة دراسة الحالة هذه) هي منظمة إيمانية وإنسانية وطنية بقيادة نسائية تركز على حقوق المرأة. وقد أنشئت لتقديم المساعدة الإنسانية، ولا سيما للنساء والفتيات. وهي تعمل في أربع ولايات من ولايات جنوب السودان العشر السابقة، على الرغم من أنها مكلفة قانوناً بالعمل في جميع أنحاء السودان. وهي تعمل على المسائل التالية: الأمن الغذائي وسبل العيش؛ وتمكين المرأة وحمايتها؛ والماء والصرف الصحي والنظافة؛ والتعليم؛ وبناء السلام.
- النساء الراعيات (منظمة ستوارد سابقاً): هي منظمة نسائية أسستها في عام 2009 مجموعة من المحاميات والصدقات في جنوب السودان بقيادة نسائية. وقد أنشئت لمعالجة مشاكل العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والعادات الضارة بالنساء والفتيات، وعمالة الأطفال والاتجار بهم، وانعدام الأمن المجتمعي والصراعات، وسوء الحوكمة، والأمية. وفي انتصار قانوني كبير في الأونة الأخيرة يدل على قيادة المجموعة، حصلت منظمة النساء الراعيات على أول أحكام المحكمة الصادرة لصالح الضحية في قضية زواج طفلة مبكر وقسري. (توبي، 2019).
- شبكة تمكين المرأة في جنوب السودان: أنشئت هذه المنظمة التي أسستها نساء في عام 2005 وتتمثل مهمتها الأساسية في تيسير تمكين نساء وفتيات جنوب السودان. وهي تتناول العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وحقوق المرأة، والمشاركة السياسية، وبناء السلام، والصحة والحقوق الإنجابية، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والتمكين الاقتصادي.

وهي تعمل حالياً في جميع أنحاء جنوب السودان، وهي عضو في المجموعات الفرعية الوطنية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وحماية الطفل.

● **مؤسسة تيتي:** تأسست هذه المنظمة التي أسستها نساء بقيادة نسائي في جوبا في عام 2016. وقد تلقت مؤسسة تيتي، خلال فترة وجودها القصيرة، تمويلاً من مانحين مثل برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونيسيف - وهو أمر يشكل تحدياً عادة للمنظمات الجديدة. وتتركز أنشطة مؤسسة تيتي في مجالات التعليم، والأمن الغذائي وسبل العيش، وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والسلام والأمن.

● **صوت من أجل التغيير:** تأسست هذه المنظمة في عام 2005 من قبل مجموعة من النساء لرصد الحصّة الأوليّة للنساء المتمثلة بنسبة 25% على جميع مستويات الحكومة الإقليمية والوطنية التي أدرجت في الدستور المؤقت لجنوب السودان. والأنشطة الأساسية التي تضطلع بها هذه المنظمة هي في مجالات حقوق المرأة والمناصرة، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وبناء السلام.

● **منظمة النهوض بالنساء:** أنشئت هذه المنظمة في عام 2012 في جوبا، بهدف الحدّ من الأميّة بين النساء، وتحسين سبل عيشهن، وحماية حقوقهن، وزيادة مشاركتهن في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية. وتتمثل مجالات التركيز الرئيسة لهذه المنظمة في الأمن الغذائي وسبل كسب العيش، ومحو الأميّة الوظيفيّة للنساء البالغات، وحماية الطفل، وتسوية النزاعات والمصالحة، وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

● **رؤية مساعدة النساء:** تعمل هذه المنظمة على تعزيز النساء في جنوب السودان وتمكينهن من خلال تدريبهن على المهارات الأساسية وتوعيتهن بحقوقهن. وتعمل على قضايا السلام والأمن وكذلك منع العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتعليم، وخدمات الماء الآمن.

وكما تُبيّن المعلومات المقدّمة أعلاه، لا تركز هذه المنظمات النسائية على العمل الإنساني فحسب، بل تقدّم أيضاً برامج إنمائيّة تتناول تمكين النساء اقتصادياً، والوعي بحقوق المرأة، وعمليات بناء السلام، من بين أمور أخرى. ويشير هذا الجانب متعدّد التركيز من مهمتها إلى وجود صلة بين الجهود الإنسانية والإنمائيّة وجهود السلام والمشاركة طويلة الأجل مع المجتمعات المحليّة التي تعمل فيها.

علاوة على ذلك، تدعو عدّة شبكات وفرق عمل للقيادات النسائية في جنوب السودان إلى رسم سياسات تراعي الفوارق بين الأنواع الاجتماعيّة. وقد دعت هذه المجموعات إلى تمثيل المرأة في الحكومة والاعتراف بالنساء كشريكات على قدم المساواة في محادثات السلام وتطوير المؤسسات الديمقراطيّة، ومهدت الطريق لمشاركة النساء في القيادة الإنسانية (سابيتي، 2017). وفي ما يلي بعض أبرز الأمثلة على هذه الشبكات والتحالفات وفرق العمل النسائية:

● **الرابطة النسائية العامّة لجنوب السودان:** وترأسها أمانة سرّ تتكوّن من سبع نساء ويوجد مقرّها في جوبا، مع تمثيل في جميع الولايات العشر السابقة في جنوب السودان. وفقاً لمناقشة جماعيّة مركزية عُقدت مع الأمانة، لعبت الرابطة دوراً نشطاً في استفتاء جنوب السودان لعام 2011 من خلال تعبئة النساء وحشدهن من أجل فصل جنوب السودان عن السودان. وفي مختلف عمليّات مفاوضات السلام التي توسّطت فيها الكتلة الإقليمية للهيئة الحكوميّة الدوليّة المعنية بالتنمية، كانت الرابطة إحدى الجهات الفاعلة الرئيسة. ووفقاً لعضو في الأمانة، كانت مساهمتها هي دفع الأطراف المتنازعة إلى التوقيع على الاتفاق: "كانت عمليّة التفاوض طويلة جداً، ونحن نعاني كنساء. حتى أننا هددنا بخلع ملابسنا أمامهم... وأخيراً فهموا ووقعوا اتفاق السلام" (مناقشة المجموعة المركّزة مع أمانة السرّ).

● **المنتدى النسائي الشهري:** هذا المنتدى هو تحالف من القيادات النسائية والجماعات النسائية تم تشكيله في عام 2014 لتحديث وتنسيق ومشاركة الأنشطة المتعلقة بالمشاركة في عمليّات السلام مع النساء والمنظمات النسائية. ويتألف المنتدى من 42 مجموعة نسائية، وتضمّ عضويّته 81 من فرادى القيادات النسائية من جميع أنحاء البلد من مختلف ممثلي مجموعات المجتمع المدني، والأوساط الأكاديميّة، والسياسيين، والناشطات المستقلات، والمهنيّات. وقد عمل المنتدى على تثقيف النساء حول مفاوضات السلام والحوار الوطني (ديمو، 2017).

● **فريق العمل المعني بإشراك النساء:** يتمثل الهدف الرئيس لفريق العمل هذا في زيادة مصداقيّة وفاعليّة عمليّة السلام في جنوب السودان من خلال ضمان كونها شاملة وتراعي الفوارق بين الأنواع الاجتماعيّة (فريق العمل المعني بإشراك النساء في السودان وجنوب السودان، 2014). وقد شكّل فريق العمل في عام 2013 في أعقاب بيان مشترك لائتلاف من القيادات النسائية أشارت فيه إلى غياب الأصوات المجتمعيّة، ولا سيّما أصوات النساء، في عمليّة السلام وأوصت بإنشاء فريق عمل. ومنذ انطلاق محادثات السلام التي تجري بواسطة الهيئة الحكوميّة المشتركة المعنية بالتنمية، دعا فريق العمل جميع الأطراف في الهيكل الجديد "للهيئة الحكوميّة المشتركة المعنية بالتنمية" إلى الاضطلاع بالمسؤولية الهائلة عن جعل جولة المحادثات التالية عمليّة شاملة وأصيلّة (فريق العمل المعني بإشراك النساء في جنوب السودان، 2015).

● **الاتحاد النسائي لجنوب السودان:** يعمل الاتحاد كشبكة للمجموعات النسائية في 10 ولايات في جنوب السودان. ومنذ تشكيله، أصبح منبراً لمناصرة النساء، وتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء ومشاركتهن السياسيّة.

● **التحالف النسائي من أجل السلام في جنوب السودان:** أنشئ استجابة للاتفاق المنشط لتسوية النزاع في جمهوريّة جنوب السودان لضمان المشاركة النشطة للنساء في عملية السلام، وهو من بين الأطراف الموقّعة على الاتفاق²¹. ويضمّ هذا التحالف أكثر من 40 منظمة نسائية من كينيا وجنوب السودان وأوغندا، فضلاً عن منظمات تمثل اللاجئين (لوبيديا، 2019). كما دعا هذا التحالف إلى

إدراج حصّة 35% من النساء على جميع مستويات الحكمة في الاتفاق المنشط لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان. وجرى انتداب أربع عضوات للمشاركة في عملية السلام التي تقودها الهيئة الحكومية المشتركة المعنية بالتنمية في منتدى التنشيط رفيع المستوى في عام 2017 (تحالف نساء جنوب السودان من أجل السلام 2019).

- **الكتلة النسائية في جنوب السودان:** هي شبكة من قادة المجتمع المدني وكانت من أصحاب المصلحة في اتفاق تسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان، الذي سبق في عام 2015 الاتفاق المنشط لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان (مجلس العلاقات الخارجية، 2019). وتشارك إحدى ممثلات الكتلة في اللجنة المشتركة للرصد والتقييم، التي كان من المفترض أن تراقب تنفيذ اتفاق تسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان (الفريق المعني بالقانون الدولي العام والسياسات، 2016، ص. 14). كما كانت هذه الكتلة جزءاً من منتدى التنشيط رفيع المستوى لعام 2018.

كما اضطلعت النساء كأفراد ومجموعات وجمعيات بأدوار مهمة في عمليات المصالحة المجتمعية وبناء السلام في جنوب السودان. فعلى سبيل المثال، قادت النساء في بانتيو مجموعات حوار محلية تعرف باسم موائد السلام، وذلك من خلال المشاركة مع منظمة باكس للسلام في جنوب السودان ولجنة العدالة والسلام/أبرشية ملكال الكاثوليكية. وقد بسّرت الحوارات لتوحيد مجتمع النوير وتحسين العلاقات بين أولئك الذين يعيشون في موقع حماية المدنيين وأولئك الذين يعيشون في المدن، وهو جهد تقوده منظمة بقيادة نسائية في ملكال. كما أنشأت النساء روابط ومنتديات لتسوية النزاعات بين الأعراق، الأمر الذي أدى إلى العديد من اتفاقات السلام الشعبية. ومن الأمثلة على ذلك العمليات بين الناس مثل اتفاق ونليت بين النوير والدينكا عام 1999 واتفاق ليلير بين الأنياوك والدينكا والجي والكاشيبو والمورلي والنوير عام (إيتو، 2006). وفي هذين المؤتمرين، اضطلعت النساء، بوصفهن ناجيات من النزاع، بدور رئيس في جهود المصالحة وفي توسيع نطاق السلام ليشمل المجتمعات المحلية.

كما دافعت القيادات والمنظمات النسائية عن حقوق المرأة والطفل في جنوب السودان. وكانت إحدى أنجح الحملات حملة (#Mamarasakit) التي تعني "هي كل شيء"، أو "ليست مجرد امرأة" - والتي بدأت بحلول تشرين الأول/أكتوبر 2018. وقد بدأت هذه الحملة مجموعة من المنظمات بقيادة نسائية، بما في ذلك منظمة الأمل في استعادة السلام في جنوب السودان، ومنظمة إييف للتنمية النساء، ومنظمة النساء الراعيات، وتدعو الحملة إلى مناصرة حقوق المرأة وتمكينها من اكتشاف نفسها من خلال رسالة رئيسة (الطريق إلى الحرية، 2018).

نحن لسنا "نساءً فقط". نحن أساس هذه الأمة. نحن نحمل عبء عائلتنا ومجتمعنا وبلدنا على أكتافنا كل يوم. لقد عانينا وتحملنا، ومع ذلك نحن قويات. لقد حان الوقت للنهوض مرّة أخرى! نحن قادرات على تحقيق كل ما نهدف إليه، وأن نكون أي شيء نحلم بأن نكونه. نحن قادة اليوم، وليس الغد فقط!

وقد حظيت الحملة باهتمام كبير على منصات وسائل التواصل الاجتماعي وبين المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية، وأثارت مناقشات في الأسر حول أدوار النساء (مقابلة مع إحدى مؤسسات الحملة).

ما العوائق التي تواجه المرأة والمنظمات النسائية في قطاع العمل الإنساني وقيادته المحلية؟

في جنوب السودان، جرى تحديد عدة عوامل كحواجز رئيسة أمام مشاركة النساء في القيادة والعمل الإنساني: (1) معايير النوع الاجتماعي الضارة، و(2) تحديات التمويل، و(3) الانفصال عن منظومة العمل الإنساني، وقضايا التنسيق بين المنظمات والشبكات النسائية، ولكن قد توجد تحديات أخرى. ويحدّد هذا القسم العوامل التي تؤثر في النساء والمنظمات النسائية على وجه التحديد.

معايير النوع الاجتماعي الضارة

في العديد من الثقافات في جنوب السودان، لا يُسمح للنساء إلا بسلطة محدودة في اتخاذ القرارات بدءاً من مستوى الأسرة. ولهذه القاعدة الثقافية تأثير في كيفية تفاعل النساء مع الرجل وانخراطهن في القيادة المحلية للعمل الإنساني. ففي بعض المجموعات الإثنية، على سبيل المثال، أشار أحد الأشخاص الذين أجرت معهم إحدى المنظمات غير الحكومية مقابلة إلى أنه يرى أن "المرأة لا يحقّ لها التحدث أمام الرجال علناً. وإذا تحدثت، سوف يُستجوب زوجها بسبب كثرة كلام زوجته، وعليه أن يتخذ إجراءات عقابية بحقّها". وحتى في المناصب القيادية البارزة، لا تزال النساء تشكو من عدم الاعتراف بهن في الحيز العام. فعلى سبيل المثال، وفقاً لمقابلة مع مسؤولة حكومية في الولاية، "إذا دُعي رجل وزعيمة معاً للقيام بوظيفة، يُعطى كرسي أولاً للرجل قبلنا نحن النساء".

علاوة على ذلك، كثيراً ما تواجه القيادات النسائية عبءاً مزدوجاً وهو الموازنة بين الأدوار العائلية والوظيفية. فلا يُعفي تقدّم المرأة إلى أي مستوى من مستويات القيادة بالضرورة من التزاماتها العائلية. وفقاً لما ذكرته إحدى المشاركات في مناقشة مجموعة مركزة لقيادات المنظمات غير الحكومية الوطنية النسائية، فقد أعاق هذا الوضع قدرة النساء على التقدّم في القيادة. "نعاني الأمرين بسبب الموازنة بين

أدوارنا الوظيفية والعائلية... لذا ينتهي بن الأمر إلى فقدان السيطرة على عائلتنا وعملنا... ربما نحتاج فقط إلى تدريب على تحمّل الصدمات النفسية والتحديات النفسية والاجتماعية لأنها تصبح أكثر من أن تُحتمل في بعض الأحيان".

ولا تزال القوالب النمطية للنوع الاجتماعي شائعة في جنوب السودان. ويُنظر إلى النساء عمومًا على أنهن أقلّ قدرة على أداء مهام معينة من الرجل. وأشارت بعض النساء المشاركات في الدراسة إلى تلقين تعليقات سلبية من أفراد المجتمع المحلي أثناء تنفيذ عملهن. فعلى سبيل المثال، أشارت إحدى المشاركات في مناقشة مجموعة مركزة لقيادات المنظمات غير الحكومية الوطنية النسائية إلى أنه "قبل لي ذات مرّة: أنت مجرد امرأة، لذا لا يمكنك تحقيق أي شيء"... لقد أثر بي ذلك كثيرًا لأنّ هذه العبارة شائعة جدًا هنا". وقالت مشاركة أخرى في نفس المناقشة: "عندما بدأنا العمل في غوديلي، بدأنا بغرفة صغيرة. كان هناك رجل يأتي ويقول لي، لا يمكنك أن تتجحي في إدارة منظمة غير حكومية وطنية... أتركي الأمر لي". وحتى عندما تكون المرأة في موقع سلطة، فإنها تعتبر غير قادرة على القيادة، ويقاوم الرجل توجيهاتها. ووافق الرأي المشارك آخر بقوله: "معظم الرجال يقولون، كيف يمكن أن تقود [هذه المنظمة] امرأة؟"

ثمّة تصوّر أيضاً بأنّ عدد النساء المتعلّقات اللاتي يمكنهن أداء أعمال إنسانية جنوب السودان محدود جدًا. وعلى الرغم من أنّ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين النساء في جنوب السودان (19%) أقلّ من معدّل الرجال (35%)، فقد يكون النقاش حول انخفاض مشاركة النساء في القيادة المحليّة للعمل الإنساني بسبب نقص التعليم مُبالغ فيه إلى حدّ ما. فمعدلات الإلمام بالقراءة والكتابة بين الرجال أعلى منها لدى النساء، ولكنها لا تزال منخفضة نسبيًا. ومع ذلك، يستطيع الرجال الوصول إلى المناصب القيادية. وعلى الرغم من أنّ النساء يشكلن ثلث الأشخاص الملمّين بالقراءة والكتابة في جنوب السودان، فإننا لا نرى أنّ النساء تشغلن ثلث الوظائف.

ولكن لا تزال مسألة الأمية بين النساء تشكّل تحدّيًا وواقعًا ينبغي لجميع أصحاب المصلحة أن يتعاونوا للتصدي له. وقد أدّى الصراع الذي طال أمده إلى تدمير الهياكل الأساسية للتعليم في أجزاء رئيسية من البلد، الأمر الذي حدّد من التحصيل العلمي لجميع الشباب، ولا سيّما الفتيات. وأُعرب موظف في إحدى المنظمات غير الحكومية الوطنية العاملة في أعالي النيل عن استيائه من توظيف النساء: "لقد أعلنّا عدّة مرّات عن وظائف مع التركيز على النساء، ولم نتمكن بسهولة من الحصول على متبارية واحدة". وقد تحدثت هذه النتيجة جزئيًا لأنّ النساء تُثنى في بعض الأحيان عن التقدّم بطلب حصول على وظائف، وليس لأنّ النساء المؤهلات غير موجودات.

وأخيرًا، ذكرت بعض النساء اللاتي شاركن في هذا البحث التحرّش الجنسي في مكان العمل كعقبة رئيسية أمام وضع النساء في أيّ منصب تقريبًا، على الرغم من عدم توافر إحصاءات موثوق فيها لدعم هذا التأكيد. وفي مقابلة مع امرأة رئيسة منظمة بقيادة نسائية قالت:

عندما بدأت مع هذه المنظمة، كنت أتوق للحصول على المشروع الأول، لذلك كنت أتحرك صعبًا وهبوطًا بحثًا عن الفرص ولم أكن أعرف أنّ بعض الأشخاص سوف يستغلوني. دُعيت عدّة مرّات إلى اجتماعات في وقت متأخر من المساء في مكاتب أو في فنادق، وأدركت أن هؤلاء الناس يريدون النوم معي قبل بدء عمل أو منحي تمويلًا.

وشدّدت مشاركة أخرى أجريت معها مقابلة على الرسالة التالية: "بعض هؤلاء الرجال يعدونك بفرص تمويل أو بعلاقات، ولكن في الواقع يريدون النوم معك" (رئيسة إحدى المنظمات غير الحكومية الوطنية).

تحديات التمويل

كان الحصول على التمويل تحدّيًا أثارته غالبية المنظمات النسائية والمنظمات غير الحكومية الوطنية التي أجريت معها مقابلات في هذه الدراسة. إنّ أكبر آليات التمويل في جنوب السودان هي الصندوق الإنساني المشترك، والصندوق المشترك للصحة، وصندوق الاستجابة السريعة، والصندوق المشترك للاستجابة لحالات الطوارئ، وخطة الاستجابة الإنسانية. ويتحكّم بجميع آليات التمويل هذه نظام المجموعات. ومع ذلك، فإن الحصول على الأموال من خلال هذه الآليات ليس بالعمليّة البسيطة. وقالت إحدى النساء اللواتي أجريت معهن مقابلات: "نعم، نحن نعرف آليات التمويل هذه، ولكن المشكلة الرئيسية تكمن في البيروقراطيات التقنيّة المطلوبة" (امرأة ترأس منظمة غير حكومية وطنية). واستشهدت سيّدة أخرى أجريت معها مقابلة قائلة إنّ "الصندوق الإنساني المشترك هو خيار تمويل جيد، ولكن منظمتي صغيرة جدًا، ومتطلبات الصندوق معقّدة جدًا لمن هو جديد على النظام" (امرأة، موظفة في منظمة غير حكومية وطنية).

وتشير مجموعة متزايدة من الأدلّة إلى أن العديد من المنظمات النسائية، شأنها شأن المنظمات غير الحكومية الوطنية الأخرى في جنوب السودان، تواجه صعوبات في الإدارة الماليّة وآليات المساءلة، وتحدّد هذه الصعوبات من فاعليّتها في العمل الإنساني. ومع ذلك، فإنّ الإفراط في تعميم نقص الخبرة لدى المنظمات النسائية والمنظمات غير الحكومية الوطنية يقلّل من قيمة مساهماتها في الجهود الإنسانية. وأشارت قائدة أجريت معها مقابلة في إطار هذا البحث إلى أنّه "ربما كان ثمّة حالات قليلة كان يمكن فيها للمنظمات غير الحكومية الوطنية أن تفشل في مسؤوليّتها عن الأموال والأداء، ولكن لا يعني ذلك بالضرورة فشل جميع المنظمات غير الحكومية الوطنية والمنظمات النسائية" (رئيسة منظمة غير حكومية وطنية). ويمكن أيضًا حلّ هذه المشكلة من خلال فرص تعزيز القدرات التي تركز على تعزيز نظم الإدارة الماليّة للمنظمات النسائية وغيرها من الجهات الفاعلة المحليّة. وقد تمكنت بعض المنظمات النسائية من التغلب على هذا التحدي من خلال التشبيك. قال إحدى اللواتي أجريت معهن المقابلات: "كنت أتقدّم بطلب للحصول على فرص التمويل، لكنني لم أُنجح في أيّ منها. بعد ذلك بدأت أنتشارك مع المانحين المحتملين نتائج عمل منظمتي من خلال التقارير الروتينية" (رئيسة منظمة غير حكومية وطنية). وأدّى هذا النهج إلى زيادة بروز منظمّتها وإلى شراكة في نهاية المطاف مع منظمة غير حكومية دولية.

الانفصال عن منظومة العمل الإنساني

إن قطاع العمل الإنساني في جنوب السودان منظم بشكل رئيس وفق نظام المجموعات، الذي يسهل التمويل الإنساني والتخطيط والتنسيق والاستجابة. وتعتبر العضوية في المجموعات المختلفة مهمة لأي منظمة غير حكومية (وطنية أو دولية) تعمل في جنوب السودان وترغب في الحصول على التمويل. ويختلف عدد المنظمات النسائية المشاركة من مجموعة إلى أخرى. ففي مجموعة الماء والصرف الصحي والنظافة، وفقاً لقائمة العضوية لعام 2017، من بين 37 منظمة غير حكومية مسجلة كأعضاء، لم تمثل سوى منظمة نسائية واحدة (وكالة ألياب للتنمية الريفية). وتشير سجلات مجموعة التعليم لعام 2019 إلى أنه من بين 17 منظمة غير حكومية عضواً، ثمة عضو واحد فقط ممثلاً - هي منظمة النهوض بالنساء. وبالتالي فإن المنظمات النسائية ممثلة على مستوى المجموعات أدنى تمثيل ممكن.

وبالمقارنة، شمل التنسيق بين المجموعات الفرعية المزيد من المنظمات غير الحكومية الوطنية. ففي المجموعة الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، على سبيل المثال، لم يشارك في خطة الاستجابة الإنسانية في عام 2017 سوى ثلاثة إلى أربعة شركاء وطنيين. وتشير سجلات المجموعة الفرعية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في كانون الثاني/يناير 2019 إلى قيادة منظمين نسائيتين على الأقل هما الأصوات من أجل التغيير وهي مركز التنسيق في يي، ورؤية مساعدة النساء وهي القيادة المشاركة في رومبيك. كما تضم المنظمات بقيادة نسائية أيضاً أعضاء في المجموعة الفرعية. وفي مقابلة أجريت مع منسق المجموعة الفرعية لاحظ زيادة في عدد المنظمات النسائية في هذا المجال في العام الماضي.

وعلى الرغم من وجود هذه المجموعة المتنوعة من آليات التنسيق، كشفت ورشة عمل التحقق عن بعض الانتقادات الموجهة إلى المنظمات النسائية، ولا سيما من القيادات النسائية الزميلة. ثمة أربع نقاط رئيسية للنقد. أولاً، وفقاً للتغذية الراجعة من ورشة عمل التحقق، ثمة تنسيق ضعيف بين القيادات النسائية في هذه الشبكات. وفي ورشة العمل هذه، ذكرت إحدى المشاركات أن "كل شبكة تفعل الشيء نفسه لنفس المجموعة من الناس" (رئيسة إحدى المنظمات غير الحكومية الوطنية، ورشة عمل التحقق). وقالت أخرى في ورشة عمل التحقق نفسها إن "النساء في المناصب القيادية العليا [للمنظمات] يكافن أيضاً [فيما بينهن]، وهذا يحذر من تقدمهن" (رئيسة إحدى المنظمات غير الحكومية الوطنية، ورشة عمل التحقق). ثانياً، ثمة تصور بأن "هناك نقصاً في تدفق الاتصالات" بين النساء في المناطق الحضرية - غالباً في المناصب القيادية للمنظمات غير الحكومية - والنساء في المناطق الريفية (رئيسة إحدى المنظمات غير الحكومية الوطنية، ورشة عمل التحقق). ثالثاً، من الصعب الوصول إلى الشبكات أو المنظمات الأعضاء. وأشارت إحدى المشاركات في ورشات عمل التحقق إلى أن "الانضمام إلى الشبكات والتحالفات النسائية يشكل تحدياً كبيراً؛ إذ ليس لديها مكاتب أو عناوين محددة حيث يمكن العثور عليها" (رئيسة جمعية حكومية وطنية، ورشة عمل التحقق). رابعاً، على الرغم من أن آليات التنسيق هذه تساعد المنظمات النسائية على زيادة شرعيتها وتلعب دوراً مفيداً في تنظيم النساء والمنظمات النسائية وحشدها، فإنها تفترض أيضاً وجود نهج مشترك إلى حد ما غير متاح بالضرورة لجميع المنظمات النسائية وليس مطلوباً من الجهات الفاعلة الإنسانية الأخرى.

خاتمة: هل عززت القيادة المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان القيادة النسائية في هذا القطاع؟

في السنوات الأخيرة، ازدادت المناقشات على الصعيد العالمي بشأن ضرورة كون الجهات الفاعلة المحلية في طليعة القيادات المحلية للعمل الإنساني. وتتسأل الدعوة إلى القيادة المحلية للعمل الإنساني إلى جنوب السودان، وتتبنى العديد من المنظمات غير الحكومية الدولية على نحو متزايد فكرة التعاون مع المنظمات غير الحكومية الوطنية في مجال العمل الإنساني. ويتيح هذا التحول فرصة للمنظمات النسائية في جنوب السودان التي تعمل في المواضيع الإنسانية التي تؤثر تأثيراً مباشراً في المجتمعات المحلية. وبالنظر إلى أن موضوع القيادة المحلية للعمل الإنساني لا يزال ناشئاً في جنوب السودان، فمن السابق لأوانه القول ما إذا كانت القيادة المحلية للعمل الإنساني هناك قد ساعدت القيادة النسائية على التقدم في هذا القطاع. ومع ذلك، ثمة عدة عوامل في جنوب السودان يمكن أن تشجع القيادة النسائية.

فعلى سبيل المثال، نصّ الدستور الانتقالي لجمهورية جنوب السودان (2011) على أن تشغل المرأة 25% من المناصب في الهيئات التشريعية والتنفيذية للحكومة، كإجراء إيجابي لتصحيح الاختلالات التي أحدثتها التاريخ والعادات والتقاليد في جنوب السودان. وبناءً على طلب ائتلاف نساء جنوب السودان من أجل السلام، أدى الاتفاق الذي جرى تنشيطه لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان في عام 2018 إلى زيادة هذه النسبة إلى 35% (لوبيديا، 209، ص. 64). ونتيجة هذه الحصّة فرصة لتشغل النساء أدواراً قيادية، حتى حين لا تُنفذ هذه الحصّة بفاعلية. كما يوفر قانون المنظمات غير الحكومية لجنوب السودان لعام 2016 بيئة مؤاتية لتسجيل المنظمات غير الحكومية الوطنية من خلال تخفيف المتطلبات مقارنة مع المنظمات غير الحكومية الدولية. ومن خلال قانون العمل لعام 2017، تشتراط الحكومة أن يكون ما لا يقل عن 75% من الموظفين العاملين في المنظمات غير الحكومية الدولية مواطنين من جنوب السودان. ويمكن أن يتيح هذا الشرط فرصاً لمشاركة المرأة في القيادة المحلية للعمل الإنساني.

وللجهات الفاعلة الدولية أيضاً دور تودّبه. فمنذ عام 2013، إلترمت المملكة المتحدة، من خلال برنامج تعليم الفتيات في جنوب السودان، بتقديم 60 مليون جنيه إسترليني على مدى ست سنوات لتحويل الفرص المتاحة لجيل من الفتيات في جنوب السودان من خلال التعليم. ويقدم البرنامج حوافز للأسر لتعويض كلفة إرسال الفتيات إلى المدارس ومنحاً نقدية للمدارس لتحسين بيئة التعلم، الأمر الذي يعزز نتائج التعلم للفتيات. ويهدف هذا البرنامج إلى تشكيل القيادات النسائية المستقبلية في جنوب السودان. وقد ساعد مشروع منظمة كير الدولية

المنظمات بقيادة نسائية، مثل منظمة إعادة الأمل إلى جنوب السودان، على المشاركة في الاجتماع التشاوري للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن أقامة التدخلات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (ليندلي جونز 2018، ص. 54).

وهناك أيضًا فرص لبناء قدرات النساء. فعلى سبيل المثال، قالت موظفة في منظمة غير حكومية دولية في مقابلة مع مدير مشروع في منظمة غير حكومية دولية: "في العام الماضي، أرسلت امرأتين من قيادات المنظمات غير الحكومية الوطنية لتلقي التدريب". وتوفّر مختلف المجموعات والمجموعات الفرعية التدريب أيضًا. ويقدم منتدى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان التدريب بشكل دوري للمنظمات غير الحكومية الوطنية ويربطها بمدربين محترفين. ويلزم بذل مزيد من الجهود لضمان ربط القيادات النسائية بهذه الفرص.

وينبغي أيضًا الاعتراف على وجه أفضل بالدور الذي اضطلعت به القيادات النسائية في عملية السلام ولفت انتباه المانحين إليه. في محادثات السلام من 2015 إلى 2018، ضغطت القيادات النسائية في جنوب السودان من أجل زيادة تمثيل النساء والتوقيع على اتفاق السلام. وخلصت الأبحاث التي أجراها مجلس العلاقات الخارجية (2019) أنه في عملية السلام لعام 2018، "عملت امرأة واحدة كوسيط، وشكلت النساء 25% من المندوبين، وعملت قيادات المجتمع المدني النسائية كمراقبات رسميات". ويتيح الإعلان عن دور النساء في عملية السلام فرصة للضغط والدعوة إلى مشاركتها في القضايا التي تؤثر فيها وعرض العمل الذي قامت به.

وبالتالي، ثمة إمكانية للاعتراف بشكل أفضل بالقيادة النسائية في مجالات القيادة المحلية للعمل الإنساني في جنوب السودان. وتنطوي هذه الإمكانيّة جزئيًا، على استخدام الآليات القائمة ولكن التي لا يجري إنفاذها - مثل متطّلب الحصة - لتشجيع مشاركة النساء في حيز اتخاذ القرار، وتوفير أنشطة بناء القدرات أو تعزيزها، ولتشجيع تمويل المنظمات النسائية من خلال إبراز أمثلة عن القيادة النسائية في العمل الإنساني للمانحين. وكما ذكرنا آنفًا، أشارت المنظمات النسائية أيضًا إلى الحاجة إلى دعم محدد للمنظمات النسائية من كيانات مثل منتدى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان. ومع ذلك، فإن الجهود الرامية إلى زيادة القيادة النسائية في القيادة المحلية للعمل الإنساني تحتاج أيضًا إلى الاعتراف بالسياق الاجتماعي-الثقافي، مثل ضعف حصول النساء على التعليم وخطر تعرضهن للتحرش الجنسي.

ختامًا، في مواجهة الحالة السياسية الهشة، والنظام الإنساني المعقد، والهياكل المتحيزة للنوع الاجتماعي في جنوب السودان، فإن الاعتراف بالنساء كقائدات والبناء على مهاراتهم وقدراتهم أمر مهم لضمان تجاوز نظرة النظام الإنساني إلى المرأة كمجرد ضحية للكوارث. وتكشف نتائج هذا البحث عن أنّ دور القيادات والمنظمات النسائية في العمل الإنساني في جنوب السودان قد تطوّر على مدى السنوات الماضية. وقد دعت الشبكات النسائية و فرق العمل إلى تمثيل النساء في المجالات السياسية والاعتراف بالنساء كشريكات على قدم المساواة في عملية التنمية الديمقراطية. وقد شاركت النساء والمنظمات النسائية في عمليات مفاوضات السلام ودافعت عن حقوق المرأة في جنوب السودان من خلال حملات مثل (#Mamarasakit) ولذلك تحتاج مشاركة النساء في العمل الإنساني وفي القيادة المحلية للعمل الإنساني إلى الاعتراف والدعم.

5- التحليل

لقد أعطت مراجعة المؤلفات السابقة ودراساتي الحالة من بنغلاديش وجنوب السودان صورة مفصلة عن مشاركة النساء والمنظمات النسائية المحلية والوطنية في العمل الإنساني. ويقدم هذا القسم لمحة عامة عن النتائج الرئيسية المستخلصة من كل فصل وكيفية معالجتها للأسئلة البحثية الرئيسية: (1) تأثير القيادة النسائية في القطاع الإنساني والمساعدة الإنسانية، و(2) مشاركة المنظمات النسائية، و(3) الحواجز والتحديات التي تواجه قيادة النساء والمنظمات النسائية في العمل الإنساني، و(4) تأثير القيادة المحلية للعمل الإنساني في القيادة النسائية. وتستند الأسئلة الأربعة جميعها إلى الاعتراف بأن النساء والمنظمات النسائية قد شاركت في الاستجابة لحالات الطوارئ الإنسانية في مجتمعاتها المحلية ولكنها كثيرًا ما لا يُعترف بمساهماتها، وهو إشارة إلى استمرار مقاومة عامة لإدماج النوع الاجتماعي في العمل الإنساني.

أثر القيادة النسائية

يُحدّد البحث ثلاثة مواضيع رئيسة لفهم تأثير القيادة النسائية - وكيفية مشاركة المنظمات النسائية - في القطاع الإنساني. أولاً، تحدّد مراجعة المؤلفات السابقة كيف يمكن لقيادة النساء للمنظمات النسائية في السياقات في جميع أنحاء العالم أن تؤدي إلى برامج إنسانية أكثر فاعلية من خلال زيادة الوعي باحتياجات النساء القائمة على النوع الاجتماعي وتعميق الصلة بالمجتمعات المحلية، ولا سيما النساء. ثانياً، يمكن للقيادة النسائية أن تُحدث نظرة تحويلية في مجال النوع الاجتماعي التي تسعى إلى تفكيك معايير النوع الاجتماعي غير المتكافئة، وأن تكون متعددة الجوانب، وتركز بشكل مباشر على دور المنظمات النسائية. وأخيراً، تميل قيادة النساء والمنظمات النسائية إلى التركيز على الصلة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، إذ تعزز القيادة النسائية النهج الشامل طويل الأجل الذي يتجاوز مجرد تقديم الخدمات الإنسانية.

عمل إنساني أكثر فاعلية

وتقدم دراستنا الحالة عدّة أمثلة توفر فيها قيادة النساء والمنظمات النسائية احتياجات النساء القائمة على النوع الاجتماعي، الأمر الذي يسهم في زيادة فاعلية العمل الإنساني. ففي كوكس بازار في بنغلاديش، تقدم جمعية رعاية النساء الروهنغا المشورة بشأن قضايا العنف المنزلي، في حين تقدم الرابطة الوطنية للمحاميات البنغلاديشيات خدمات المساعدة القانونية التي تركز على خدمات التحرش الجنسي لمجتمع الروهنغا المحلي. وفي جنوب السودان، تركز جمعية ديار لإعادة التأهيل والتنمية على قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي مع النازحين، بالإضافة إلى الماء والصرف الصحي والنظافة. وترتكز منظمة النساء الراعيات، في جنوب السودان أيضاً، على معالجة مشاكل العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي مع النازحين داخلياً في ثلاث ولايات سابقة في جنوب السودان (شرق الاستوائية، ووسط الاستوائية، وواراب).

كما قادت المنظمات النسائية الجهود الرامية إلى تلبية احتياجات النساء من سبل كسب العيش في سياق حالات الطوارئ. وفي بنغلاديش، كانت إحدى المنظمات بقيادة نسائية والتي تعمل على قضايا التمكين هي جاعو ناري أونايان سانغستا، التي وفّرت دروساً لمحو أمية البالغات من النساء الروهنغا بالإضافة إلى توثيق الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للاجئات. وفي جنوب السودان، تعمل منظمة "إيف" لتنمية المرأة على تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للنساء من خلال الدعوة إلى رسم السياسات ودعم سبل كسب العيش.

ويكتسي توفير خدمات الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي ودعم سبل العيش أهمية خاصة لأنّ هذه الخدمات لا تعتبر في بعض الحالات أولوية إنسانية. فحكومة بنغلاديش، على سبيل المثال، لا تعتبر برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي أو دعم سبل العيش أنشطة منقذة للأرواح، وبالتالي فهي لا تمول هذه الجهود (فيغو-والش، 2018، ص. 16). ويؤثر غياب هذه البرامج بشكل خاص على النساء اللاتي يعانين عادة بشكل حادّ من العنف القائم على النوع الاجتماعي وعدم التمكين الاقتصادي (وإن كان من المهم الاعتراف بأن جميع الأنواع الاجتماعية تتعرض للعنف في سياق حالات الطوارئ) (مكتب الأمم لتنسيق الشؤون الإنسانية، 2019). وقد تحتاج النساء أيضاً إلى دعم إضافي لفرص كسب العيش في أعقاب الكوارث أو في مخيمات اللاجئين. وتسدّ المنظمات النسائية القدرة على تقديم هذه الخدمات فجوة تمس الحاجة إليها وتستجيب مباشرة لاحتياجات النساء.

وقد يُتاح للنساء والمنظمات النسائية أيضاً إمكانيّة أكبر للوصول إلى المجتمعات المحلية التي تمرّ بأزمات. ومن المثير للاهتمام أنّ الأبحاث في جنوب السودان قد كشفت أنّ النساء قد يكنّ قادرات على التنقل بحرية أكبر بين المجتمعات المحلية لأنهن لا يُنظر إليهن على كونهن من أفراد قوات الأمن أو المعارضة، وبالتالي فإنهنّ يعتبرن "أقلّ تهديداً" من الرجال. وهذا لا يعني أنهن لا يواجهن التهديدات. إذ تواجه النساء اللواتي يقطن محلياً العمل الإنساني العديد من التهديدات، بما في ذلك العنف والتحرش الجنسيين. وفي بنغلاديش، أشار البحث إلى أنّ النساء والمنظمات النسائية تتمتع بفرص أفضل للوصول إلى النساء داخل الأسر مقارنة بالرجال، ويمكنهن الحصول على المعلومات اللازمة للاستجابة لحالات الطوارئ. ولا تيسر المنظمات النسائية الوصول إلى النساء فحسب، بل قد أنشأت أيضاً حيزاً صديقاً للمرأة يسمح بتقديم الدعم النفسي والاجتماعي وتبادل المعلومات الصحية.

العمل الإنساني التحويلي في مجال النوع الاجتماعي

إنّ دعم النساء والمنظمات النسائية بطرق تحقق النهج القائم على حقوق المرأة والحقوق النسوية - والبرمجة الشاملة بدلاً من المزيد من جهود تقديم الخدمات أو بالإضافة إليها - يمكن أن يؤدي إلى المزيد من العمل الإنساني الذي يحقق تحوّلًا في مجال النوع الاجتماعي. وتسعى الإجراءات التحويلية في مجال النوع الاجتماعي إلى تغيير ديناميات القوة القائمة على النوع الاجتماعي غير المتكافئة، ولا سيما من خلال تغيير السياسات، وهي تحصل بقيادة المنظمات النسائية. ففي بنغلاديش، على سبيل المثال، تقدّم الرابطة الوطنية للمحاميات البنغلاديشيات خدمات المساعدة القانونية لمواطني ميانمار النازحين قسرًا في كوكس بازار، بينما تدعو أيضًا إلى مناصرة اعتماد مبادئ توجيهية للتحرش الجنسي على الصعيد الوطني. وفي جنوب السودان، تقدّم مؤسسة تيتي مواد غير غذائية للنازحين داخليًا، وتدعو أيضًا إلى محاسبة المسؤولين عن توفير التعليم للنساء المهمّشات، من بين أمور أخرى. تجلب هذه الأمثلة المستقاة من البحث التجارب الحية للنساء في هذه السياقات، بدءًا من النزوح مرورًا بالتحرش الجنسي ونقص الموارد القانونية في بنغلاديش وصولًا إلى الحاجة إلى اللوازم المنزلية الأساسية والفرص التعليمية في جنوب السودان.

الصلة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام

وفي دراستي الحالة، لم تركّز معظم المنظمات النسائية المشاركة في العمل الإنساني في بنغلاديش وجنوب السودان على الأنشطة الإنسانية التقليدية فحسب. ففي بنغلاديش، على سبيل المثال، تقدّم جمعية العمل التطوعي من أجل المجتمع، بالإضافة إلى عملها في مجال الحدّ من مخاطر الكوارث، خدمات في مجال الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، فضلًا عن دعم المساعدة القانونية للنساء. وتقدّم منظمة سابالامبي أونابان ساميتي استجابة طارئة للفيضانات المباشرة في منطقتها - وهو أمر شائع في الجزء الشمالي من البلاد - بالإضافة إلى دعم سبل العيش وبرامج إنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي. وفي جنوب السودان، تقدّم مؤسسة تيتي، وهي منظمة أسستها النساء بقيادة نسائية، المواد الأساسية غير الغذائية، فضلًا عن البرامج المجتمعية التي تركّز على التعليم وسبل العيش وأنشطة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ويحصر عمل غالبية المنظمات النسائية الواردة في البحث - 8 من أصل 12 - في جنوب السودان في أنشطة السلام وتسوية النزاعات بالإضافة إلى تقديم الخدمات الإنسانية الأكثر تقليدية، الأمر الذي يشير إلى الدور المهم الذي لعبته القيادات النسائية في بناء السلام في البلاد²².

العوائق والتحديات

حدّدت مراجعة المؤلفات السابقة ودراسنا حالة في البلدين ثلاثة أنواع رئيسة من العوائق هي: (1) معايير النوع الاجتماعي الضارة، و(2) الانفصال عن منظومة العمل الإنساني، و(3) أولويات المانحين والدعم المالي المحدود للمنظمات النسائية. وقد حدّد البحث عوائق إضافية تواجهها المنظمات النسائية، ولكنها مماثلة للحواجز التي تواجهها الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية، مثل التعامل مع سرقة الجهات الفاعلة الدولية للموظفين والبقاء باستمرار في إطار نموذج التمويل من الباطن. ويركز هذا القسم على وجه التحديد على التحديات التي تواجهها النساء والمنظمات النسائية.

معايير النوع الاجتماعي الضارة

من غير المستغرب أنّ معايير النوع الاجتماعي الضارة التي تحكم علاقات القوة بين الأنواع الاجتماعية لا تنطبق على الحيز الخاص فحسب، بل أيضًا على المجال العام، حيث يُقدّم العمل الإنساني، الأمر الذي يُديم تلك الفكرة القائلة بأن النساء لا يصلحن للقيادة. ففي جنوب السودان، أفادت القيادات النسائية في كثير من الأحيان بأنها تواجه ردّ الفعل المتمثل في عبارة "كيف لي أن ترأسني امرأة؟" في سياق عملهن، حتى من أفراد من داخل منظماتهن. وكما أفادت العاملات في المجال الإنساني في كلا البلدين فإنهن يواجهن مضايقات أثناء عملهن، سواء من السلطات الدينية في بنغلاديش أو من الرجال الذين يسعون للحصول على خدمات جنسية مقابل التمويل في جنوب السودان. وفي بنغلاديش، تواجه مجموعات الروهينغا النسائية أسئلة إضافية عند محاولتها تنظيم أنفسها، في حين لم تكن مجموعات الرجال تتعرّض للمساءلة أو لا تسأل إلا قليلًا. وأخيرًا، في كلا البلدين، جرى تحديد عمل الرعاية الذي تقدّمه النساء أيضًا كعائق أمام قيادتها في العمل الإنساني، إذ يجب على القيادات النسائية - على عكس نظرائهن من الرجال - أن يوازنن في كثير من الأحيان بين مسؤوليات العمل والأسرة، الأمر الذي يحدّ من قدرتهن على المشاركة.

الانفصال عن منظومة العمل الإنساني

عمومًا، لا يزال ثمة تصوّر بأنّ المنظمات النسائية ليست منظمات إنسانية، وأنه نظرًا لعدم بروزها في ساحة القيادة المحلية للعمل الإنساني - بسبب الافتقار إلى اهتمام وسائل الإعلام وتوثيقها، الأمر الذي يزيد من تفاقم كونها محصورة بالمستوى المحلي - فإنهن لا يودّين عملاً إنسانيًا، وسيستغرق الأمر وقتًا طويلًا لتطوير علاقات مع المنظمات النسائية أثناء حالات الطوارئ الإنسانية. غير أنّ الأدلة تبين أنّ المنظمات النسائية تعمل في مجال الحدّ من مخاطر الكوارث والسلام وتسوية النزاعات والماء والصرف الصحي والنظافة وتوفير المواد غير الغذائية. ثمة أيضًا عدّة منظمات نسائية جرى تحديدها في البحث كأعضاء في نظام المجموعات، مثل شبكة تمكين

المرأة في جنوب السودان، العضو في المجموعة الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وحماية الطفل، ومنظمة أغراجا ترا في بنغلاديش، وهي منظمة بقيادة نسائية وعضو في المجموعة الفرعية لحماية الطفل ومجموعات الأمن الغذائي والمأوى.

كما سلّطت دراستا الحالة الضوء على دور الجهات الفاعلة الدولية مثل وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية، التي تعمل كجهات ميسرة - أو بشكل أكثر سلبية، كمجرّد بوابات عبور - للنظام الإنساني الدولي، إذ يجب على المنظمات النسائية أن تمرّ عبر الجهات الفاعلة الدولية. فعلى سبيل المثال، دعمت المنظمات غير الحكومية الدولية إنشاء المنصّة الإنسانية النسائية في بنغلاديش، وهو ما يمكن اعتباره أمرًا يُيسر مشاركة المنظمات النسائية في النظام الإنساني. وفي جنوب السودان، تلقت القيادات النسائية تدريبًا على بناء القدرات من المنظمات غير الحكومية الدولية. ومن الأمثلة الدامغة على فكرة بوابات العبور سאלفة الذكر، حقيقة كون معظم المنظمات المشاركة في نظام المجموعات في كلا البلدين هي جهات فاعلة دولية، ولا سيما في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بالنوع الاجتماعي مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي. ويتمثل أحد الحلول المحتملة في إدماج النساء والمنظمات النسائية بشكل أفضل في المجالات الإنسانية المحلية والوطنية مثل شبكات التحالف الوطني للجهات الفاعلة في المجال الإنساني في بنغلاديش وشبكة معلومات الاستجابة وأنشطة التأهب في بنغلاديش أو منتدى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان.

أولويات المانحين والدعم المالي المحدود للمنظمات النسائية

لقد أشار القسم السابق إلى أن المنظمات النسائية كثيرًا ما تكون منفصلة عن النظام الإنساني لأنها لا تُعتبر جهات فاعلة في المجال الإنساني. ولكنّها في بعض الحالات، قد لا ترغب في أن يُنظر إليها على كونها جهات فاعلة في المجال الإنساني أو أن تكون جزءًا من المنظومة. وقد تقرر أنه لا يستحق ذلك التصحية بالبرمجة الاستراتيجية طويلة الأجل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مقابل الحصول على التمويل. وفي حين قد يكون مغريًا السعي للحصول على فرص تمويل لدعم المشاريع قصيرة الأجل - لا سيما في السياقات التي يكون فيها التمويل محدودًا، كما هو الحال في جميع حالات الطوارئ الإنسانية - يجب أن يكون المانحون على علم بثمن الفرص المتاحة الذي تدفعه المنظمات النسائية للحصول على تمويل لا يتماشى مع مهماتها وعملها الاستراتيجي في العدالة بين الأنواع الاجتماعية. وثمة تحدّي آخر في ما يتعلق بالتمويل، يتمثل في نقص المعلومات عن مقدار التمويل الذي ذهب بالفعل لغاية الآن إلى المنظمات النسائية. ومن المهم أيضًا أن يعترف المانحون بالعمل الإنساني الذي تقدّمه القيادات والمنظمات النسائية. وفي جنوب السودان، أظهر البحث أنّ القيادات النسائية شاركت بنشاط في عملية اتفاق السلام، ولكن الجهات المانحة لم تعترف بهذا الجهد.

خاتمة: هل عزّزت القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية في هذا القطاع؟

لقد خلصت مراجعة المؤلفات السابقة ودراسا الحالة في البلدين إلى أنّ لدى القيادة المحلية للعمل الإنساني القدرة على تشجيع القيادة النسائية في ظل ظروف معينة (أنظروا الجدول 3). وتتمتع القيادة المحلية للعمل الإنساني بعناصر يجب أن تعزّز قيادة النساء والمنظمات النسائية: فالمنظمات النسائية المحلية التي تعمل على مستوى القاعدة شعبية هي نموذج مثالي للجهة الفاعلة المحلية، ولديها معرفة بسياقات المجتمعات المحلية التي تمرّ بأزمات. وينبغي تخفيف حدّة التحديّات التي تحول دون دخول القيادات النسائية إلى المجالات الإنسانية العالمية (مثل ضعف فرص الحصول على المعلومات والحوازر اللغوية) من خلال تولّي الجهات الفاعلة المحلية والوطنية زمام المبادرة. غير أنّ تطبيق القيادة المحلية للعمل الإنساني التي تعترف بالقيادة النسائية وتشجّعها هو أمر صعب من الناحية العملية.

الجدول 3: هل تشجع القيادة المحلية للعمل الإنساني القيادة النسائية؟

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • بنغلاديش: إن إنشاء المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش هو مثال على تمويل القيادة المحلية للعمل الإنساني التي تحاول توسيع نطاق القيادة النسائية في العمل الإنساني بقيادة محلية. • جنوب السودان: تعتقد القيادات النسائية أنها في وضع أفضل للاستجابة لأولويات النساء، مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي، وبالتالي يمكنهن الاضطلاع بدور قيادي أكبر في توفير البرامج والخدمات للنساء النازحات بسبب النزاع. | <p>هل توفر دراستنا الحالة فرصاً للنهوض بالقيادة النسائية في العمل الإنساني بقيادة محلية؟</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • حين يُنظر إلى المنظمات النسائية على أنها شريكات ذات قيمة. يجب على الجهات الفاعلة في المجال الإنساني أن تنظر إلى المنظمات النسائية كشريكات تجلب الخبرة التي تَمَسُّ الحاجة إليها ورائدات يمكنها تحسين نتائج العمل الإنساني. وينطوي ذلك على: <ul style="list-style-type: none"> ○ قضاء الوقت للتعرف على المنظمات النسائية، لا سيما قبل حدوث أزمة إن أمكن؛ ○ الثقة في خبرة المنظمات النسائية، حتى وإن كانت قد لا تتلاءم مع النهج التقليدي للنظام الإنساني؛ ○ تسهيل مشاركتها في مجالات اتخاذ القرار الإنساني؛ ○ توجيه التمويل إلى المنظمات النسائية. • حين يجري الاعتراف بانعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية كقوة مؤثرة. ينتشر انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية بقوة، ويمكن لنوعية الاستجابة الإنسانية إما أن تؤدي إلى تفاقمها أو إلى معالجتها، الأمر الذي يؤكد الحاجة إلى النساء والمنظمات النسائية. | <p>ما هي الظروف التي تنشأ فيها هذه الفرص؟</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • التكيف مع ما يتطلبه النظام الإنساني. وغالبًا ما تركز النساء والمنظمات النسائية التي تمكنت من المشاركة في القطاع الإنساني على تقديم خدمات قصيرة الأجل (مثل المواد غير الغذائية) بدلاً من تطوير برامج تتحدث عن مصالحها الاستراتيجية في العدالة بين الأنواع الاجتماعية. ومن غير الواضح ما إذا كان هذا مثالاً على المشاركة الناجحة - إذ تشارك المنظمات النسائية في هذا القطاع - أو مثالاً على المنظمات النسائية التي تصحى بمهامها من أجل التمويل. وكما سبق أن أشرنا، تختار بعض المنظمات النسائية ألا تكون جزءاً من النظام الإنساني لأنها ترى أنه، ببنيته الحالية، لا يستجيب على نحو ملائم لاحتياجات النساء وأولوياتهن. ولكن، ثمة حاجة إلى مزيد من المعلومات لمعرفة ما إذا كانت السلطة والموارد، مثل التمويل، قد تحوّلت إلى المنظمات النسائية. • القوة والصوت للتأثير في النظام الإنساني. تقدّم شبكات الدعم للنساء والمنظمات النسائية للالتقاء من أجل وضع استراتيجيات مشتركة بشأن كيفية الحصول على صوت أقوى في الحيز الإنساني. • تعزيز قدرات النساء والمنظمات النسائية. من المهم توفير فرصٍ لتعزيز قدرات النساء والمنظمات النسائية حتى يتسنى لها أن تقود النظام الإنساني وتديره. • جهات فاعلة دولية داعمة. إنّ الدعم المقدم من الجهات الفاعلة الدولية لإشراك النساء والمنظمات النسائية في القيادة المحلية للعمل الإنساني - مثل إنشاء المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش - هو أمرٌ أساسي. | <p>ما الذي يمكن النساء والمنظمات النسائية من المشاركة بنجاح في القطاع الإنساني والعمل الإنساني بقيادة محلية؟</p> |

في بنغلاديش، لم تشارك المنظمات النسائية بنشاط في القيادة المحلية للعمل الإنساني والأقلمة، على الرغم من أنّ إنشاء المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش قد يغيّر ذلك الواقع في المستقبل. وفي جنوب السودان، ثمة العديد من الآليات التي من شأنها أن تساعد على تشجيع القيادة النسائية، مثل نظام الحصص بنسبة 35% لتمثيل المرأة في الأجهزة التنفيذية في حكومة جنوب السودان، ولكنها غير مطبقة حالياً. وينبغي لمنظمات المنظمات غير الحكومية ومجموعات الأمم المتحدة وغيرها من الجهات الفاعلة التي تقدّم التدريب الإنساني أن تزيد من تواصلها مع القيادات والمنظمات النسائية.

وبالإضافة إلى ذلك، من أجل تشجيع القيادة النسائية تحتاج جهود القيادة المحلية للعمل الإنساني إلى الاعتراف بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي تعمل فيه النساء والمنظمات النسائية. إنّ من علامات انعدام المساواة بين الأنواع الاجتماعية توقع قدرة المنظمات النسائية من التنافس على التمويل مع المنظمات الإنسانية التي تقودها نخب تملك معرفة أكبر بكيفية عمل النظام. ويفسر عدم الاعتراف بقيمة قيادة النساء والمنظمات النسائية وضرورتها وخيرتها في السياقات الإنسانية السبب في كون العمل الإنساني لا يزال يميل إلى تجاهل احتياجات النساء أو حتى تعريضهن لمزيد من الخطر. إنّ افتراض قدرة المنظمات النسائية على المشاركة بحرية هو أمر غير دقيق ويمكن أن يديم البرمجة الإنسانية التي لا تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي. بل إنّ تشجيع قيادة النساء والمنظمات النسائية للقيادة المحلية للعمل الإنساني - تمامًا كما هو الحال في النظام الإنساني العالمي - يتطلب اهتماماً دقيقاً.

6- الخاتمة والتوصيات

تنطوي جهود القيادة المحليّة للعمل الإنساني على إمكانية تعزيز الاعتراف المتزايد بالقيادة النسائيّة على نطاق واسع وإدماج النساء والمنظمات النسائيّة في العمل الإنساني. ولكن لا يمكن التقليل من شأن قوّة الهياكل الأبويّة وطرق العمل الراسخة التي تتجاهل باستمرار مساهمة النساء في العمل الإنساني أو تقلل من قيمتها. وفي جوهرها، على القيادة المحليّة للعمل الإنساني أن تتصدّى لقضايا التنمية طويلة الأمد المتجذّرة في الاستعمار وغيره من أشكال انعدام المساواة، وهي تتحدّى الديناميّات بين الشمال والجنوب، فضلاً عن التسلسل الهرمي المُتصوّر بمستوياته للعالميّة والوطنية والمحليّة. إلا أنّ القيادة المحليّة للعمل الإنساني هي ذاتها تقع في إطار نظام أبوي، ولديها، حسب السياق، مجموعتها الخاصة من التحيزات وديناميّات القوّة غير المتكافئة. وبالتالي ستساعد الرؤية النسويّة التي تحتضن القيادة النسائيّة على زيادة تحطيم ديناميّات السلطة التقليديّة والحصريّة.

في السطور التالية، نقودنا مراجعة المؤلّفات السابقة ودراسنا الحالة إلى عدّة توصيات (الجدول 4). وهذه التوصيات موجهة أساساً إلى الجهات الفاعلة الدوليّة، التي لا تزال تميل إلى الاحتفاظ بالموارد والسلطة في النظام الإنساني الدولي ويمكن أن تعمل كجهات ميسرة أو مجرد بوابات عبور في إدماج القيادة النسائيّة في القيادة المحليّة للعمل الإنساني. ويمكن أن تنطبق هذه التوصيات أيضاً على الجهات الفاعلة الوطنيّة والمحليّة التي يمكنها توفير التمويل أو الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار الإنساني للنساء والمنظمات النسائيّة. وتركز التوصيات على ثلاثة جوانب رئيسية هي: (1) التعرّف إلى المنظمات النسائيّة، و(2) الثقة في خبراتها، و(3) محاولة تسهيل مشاركتها في مجالات اتخاذ القرار الإنساني. ويجب أن تستند جميع هذه التوصيات إلى الوعي بأنّ النساء والمنظمات النسائيّة كثيراً ما تواجه مستويات أعلى من التحرّش حسب السياق الاجتماعي والثقافي، كما تواجه القيادات النسائيّة حواجز هيكلية أمام التعليم وغيره من أشكال انعدام المساواة التي قد تجعل من الصعب عليها الوصول والتفاعل في مثل هذه المجالات.

الجدول 4: توصيات بشأن كيفية تحسين إدماج النساء والقيادة النسائيّة في القيادة المحليّة للعمل الإنساني

| التوصيات | الفئة |
|--|---------|
| <p>توصيات للجميع</p> <ul style="list-style-type: none"> • التواصل مع المنظمات النسائيّة المحليّة والمشاركة معها قبل الأزمات من أجل إقامة العلاقات والاستثمار فيها. • توفير أنشطة الإرشاد والتشبيك للقيادات النسائيّة قبل الأزمات وأثناءها وبعدها من أجل إبراز إنجازات القيادات النسائيّة الناجحة وبناء فرص لتبادل المعارف. • ضمان بيئة تمكينيّة تحمي سلامة وحقوق المنظمات النسائيّة والجهات الفاعلة في المجال الإنساني وتسمح لها بالوصول الآمن إلى المناطق التي تحتاج إلى المساعدة الإنسانيّة. • في المناقشات الدوليّة حول العمل الإنساني وقيادته محلياً، ضمان المشاركة المجديّة ليس فقط من الجهات الفاعلة الإنسانيّة المحليّة أو الوطنيّة، وإتّما أيضاً من النساء والمنظمات النسائيّة. وفي غياب هكذا تمثيل، ينبغي لممثلي الجهات الفاعلة الدوليّة أن يرفضوا المشاركة في المناقشات أو أن يوصوا بمنظمة أو قيادات نسائيّة بدلاً منهم. • تقدير قوّة المنظمات النسائيّة، والاستفادة من خبراتها وعدم محاولة تحويلها إلى منظمات إنسانيّة. | الإدماج |
| <p>توصيات للوكالات المنفّذة على وجه التحديد</p> <ul style="list-style-type: none"> • مساعدة النساء والمنظمات النسائيّة على اجتياز الساحة الإنسانيّة العالميّة، مثل نظام المجموعات، والفرق الإنسانيّة الوطنيّة، وآليات التنسيق في البلدان للجهات الفاعلة الوطنيّة والدوليّة، والمؤتمرات الدوليّة، ربما من خلال المساندة أو التوجيه. • الاستثمار في بناء قدرات القيادات النسائيّة لمساعدتهن على التغلب على أيّ حواجز قد يواجهنها بسبب السياق الاجتماعي والثقافي. ويشمل ذلك القدرات التقنيّة، والقدرات المؤسسيّة/التنظيميّة (مثل إنشاء نظم الموارد البشريّة والماليّة والمراقبة والتقييم وتطوير مهارات جمع الأموال) والقدرّة القياديّة. • على الأمم المتحدة ضمان كون نظام المجموعات شاملاً للجهات الفاعلة الإنسانيّة المحليّة أو الوطنيّة، بما في ذلك المنظمات النسائيّة، وأن تخلق مساحة تسمح لها بالتأثير في القرارات. عليها كذلك معالجة الحواجز التي تحول دون المشاركة المجديّة، بما في ذلك اللغة والنقّات وثقافة المجموعات. | |

| الفئة | التوصيات |
|---------|---|
| | <p>توصيات للجميع</p> <ul style="list-style-type: none"> • تصنيف مصادر التمويل لتحديد كمية الأموال التي تصل إلى المنظمات النسائية. • وضع نظام الحصص وغيره من الآليات لزيادة التمويل المقدم إلى المنظمات النسائية. • الاستثمار في قدرة المنظمات النسائية على جمع التبرعات. |
| التمويل | <p>توصيات للوكالات المنفذة على وجه التحديد</p> <ul style="list-style-type: none"> • ضمان إشراك المنظمات النسائية في الشراكات الاستراتيجية (أي الشراكات غير القائمة على المشاريع التي تركز على تعزيز المنظمات المحلية والترويج لها والتحرك نحو التدخلات الإنسانية بقيادة الشركاء). • إعطاء الأولوية لنهج تمويل أكثر مرونة وطويل الأجل لتوفر التمويل العام، أو التكاليف غير المباشرة، للمنظمات النسائية من أجل دعم نموها واستدامتها. • تقديم الدعم المالي أو العيني لشبكات المنظمات النسائية، وتخصيص ميزانية لفرص بناء القدرات؛ حتى وإن كان الدعم ضئيلاً، يمكن أن تكون القيمة المكتسبة كبيرة. |
| | <p>توصيات للمانحين على وجه التحديد</p> <ul style="list-style-type: none"> • إزالة الحواجز غير الضرورية في عملية التمويل (على سبيل المثال، النظر في مقترحات أقصر والسماح بتقديمها باللغات المحلية). • تمويل المنظمات والشبكات النسائية الوطنية والمحلية التابعة لهذه المنظمات مباشرة، وإعطاء الأولوية للاستثمارات التي تعزز المنظمات النسائية بدلاً من دعم المشاريع. • الاعتراف بأن مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي - الذي غالباً ما يكون مجالاً من مجالات خبرة المنظمات النسائية - هو نشاط منقذ للأرواح ويحتاج إلى مزيد من التمويل. • اشتراط اشتغال المقترحات المتعلقة بالبرامج الإنسانية المقدمة من المنظمات غير الحكومية الإنسانية الدولية والوطنية على منظمة نسائية كشريك حقيقي. • الالتزام بتمويل البرامج التي من شأنها زيادة القيادة النسائية في القطاع الإنساني وبالمشاريع التي تشمل أنشطة مخصصة تهدف إلى تعزيز القيادة النسائية على نطاق أوسع. |
| البحوث | <p>توصيات للجميع</p> <ul style="list-style-type: none"> • إجراء بحوث مماثلة عن أمثلة للعمل الإنساني بقيادة محلية، ودراسة الدور الذي تضطلع به القيادة النسائية، إن وجدت، في الجهود المبذولة في بلدان ومناطق غير تلك التي شملها هذا البحث. • إجراء بحوث بشأن أفضل الممارسات للشراكات مع المنظمات النسائية. • توثيق دور القيادة النسائية في السياقات الإنسانية للارتقاء بتجاربها والتعلم منها. • إجراء بحوث عن التحرش الجنسي كعائق أمام مشاركة النساء في القيادة المحلية للعمل الإنساني. • التحقيق في تدفقات التمويل الزاهية إلى المنظمات النسائية في سياق العمل الإنساني. |

إنّ نقل السلطة إلى الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية أو الوطنية هي عملية صعبة، ولا يزال ثمة الكثير من العمل الذي يجب إنجازه. ولكنّ استمرار الزخم نحو القيادة المحلية للعمل الإنساني يخلق فرصة للاعتراف بالمساهمات العديدة للقيادة النسائية وإعطاء الأولوية لتعزيز القيادات والمنظمات النسائية. وبالمثل، يجب أن تكون جهود القيادة المحلية للعمل الإنساني أكثر حساسية لأسباب أهمية القيادة النسائية ولضرورة الاعتراف بالمنظمات النسائية. وبالتعاون بين القيادات النسائية والمنظمات النسائية والقيادة المحلية للعمل الإنساني، يمكن إحراز تقدّم ملموس نحو نظام إنساني أكثر تحويلاً لمسائل النوع الاجتماعي.

المراجع

- مشروع قدرات التقييم. 2017. "أزمة الروهينغا: تحليل الوضع تشرين الثاني/نوفمبر 2017".
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/171122%20ACAPS%20Rohingya%20Crisis%20Analysis.pdf>
- منظمة أكشن أيد. 2019. "80% من عاملات مصانع الملابس في بنغلاديش تعرضوا أو شهدوا العنف الجنسي والتحرش في العمل".
<https://actionaid.org/news/2019/80-garment-workers-bangladesh-have-experienced-or-witnessed-sexual-violence-and>
- منظمة العمل من أجل المعونة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولجنة اللاجئات. 2018. تمكين النساء والفتيات والنوع الاجتماعي كقضية شاملة: ورقة تحليلية عن الإبلاغ الذاتي عن برنامج التحول الإنساني ثلاثي الأبعاد. جدول أعمال من أجل الإنسانية.
- جدول أعمال من أجل الإنسانية. 2016. إطار مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني
https://www.agendaforhumanity.org/sites/default/files/round_table_core_responsibility.jpg
- أحمد، ك. 2018. أ. "تريد منظمات الإغاثة المحلية المزيد من النفوذ في استجابة اللاجئين الروهينغا". إنسانية جديدة، 18 أيلول/سبتمبر. .
<https://www.thenewhumanitarian.org/news-feature/2018/09/18/local-aid-groups-want-more-say-rohingya-refugee-response>
- أحمد، ك. 2018. ب. في بنغلاديش، يسقط إضراب الروهينغا الضوء على النشاط المتمامي للاجئين". إنسانية جديدة، 27 نوفمبر/تشرين الثاني. .
<https://www.thenewhumanitarian.org/news-feature/2018/11/27/bangladesh-rohingya-strike-highlights-growing-refugee-activism>
- أين أو ساليش كندرا. 2019. "إحصاءات العنف ضد المرأة"
<http://www.askbd.org/ask/category/hr-monitoring/violence-against-women-statistics/>
- أندرسون، ك. 2017. الآن هو الوقت: بحث حول العدالة بين الأنواع الاجتماعية والنزاع والهشاشة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. أكسفورد، المملكة المتحدة؛ أو كسفام؛ لندن: منظمة ألرت الدولية
https://www.international-alert.org/sites/default/files/Gender_JusticeConflictFragilityMENA_XSum_EN_2017.pdf
- أوتونوفا أ. وكلارك س. 2013. سقيا الأوراق وتجويج الجذور: وضع تمويل تنظيم حقوق المرأة والمساواة بين الأنواع الاجتماعية. تورونتو: رابطة حقوق المرأة في
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/WTL_Starving_Roots.pdf
- أيوبي، أ. وبلاك أ. وكيني ل.، وناكايبا ر. وساتون. ك. 2017. العمل محليًا: تحقيق نظام بيئي إنساني أكثر ملاءمة للغرض في منطقة المحيط الهادي. ملبورن: الصليب الأحمر الأسترالي -
<https://www.redcross.org.au/getmedia/fa37f8eb-51e7-4ecd-ba2f-d1587574d6d5/ARC-Localisation-report-Electronic-301017.pdf.aspx>
- بانينك، أ. 2018. "تعزير التكامل في الاستجابة الإنسانية لأزمة اللاجئين الروهينغا". التبادل الإنساني 73 (تشرين الأول/أكتوبر).
<https://odihpn.org/magazine/strengthening-complementarity-in-the-humanitarian-response-to-the-rohingya-refugee-crisis/>
- باربله، ف. 2018. العمل محليًا قدر المستطاع، ودوليًا حسب الضرورة: فهم القدرة والتكامل في العمل الإنساني. لندن: معهد التنمية الخارجية.
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12527.pdf>
- باركلي، أ. وهيجيلين م.، وبونغكاراس م. 2016. على خط المواجهة: تحفيز القيادة النسائية في العمل الإنساني. لندن: منظمة أكشن أيد.
- بايكان، د. 2018. "الفتيات الروهينغا يخشين الاعتداءات الجنسية في المخيمات". وكالة الأناضول، 20 يونيو/حزيران.
<https://www.aa.com.tr/en/asia-pacific/rohingya-girls-fear-sexual-abuse-in-camps/1180331#>
- بهالان. وحسن أ. 2018. "العدالة تراوغ ضحايا الاغتصاب في بونتلاند الصومالية - نشطاء". رويترز، 6 فبراير/شباط.
- بولتون، ت. وهارتوغ ج. وبونغكاراس م. 2017. ما وراء الرعاية: تمكين المرأة من القيادة في الحد من مخاطر الكوارث عن طريق كسر حاجز أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. جوهانسبرغ: منظمة أكشن أيد.
- https://actionaid.org/sites/default/files/2017_womens_leadership_in_drr_and_barrier_of_unpaid_care.pdf

بوكانان، و. 2019. ولدت من أجل الزواج: معالجة الزواج المبكر والقسري في نبال، جنوب السودان. جوبا، جنوب السودان: منظمة أوكسفام.
<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620620/rr-born-to-be-married-efm-south-sudan-180219-en.pdf>

منظمة كير الدولية. 2012. مذكرة تفسيرية بشأن تركيز منظمة كير الدولية على النوع الاجتماعي.
https://www.care.at/images/care_2013/expert/pdf/COE_Resources/Gender/Explanatory_Note_on_CAREs_Gender_Focus_2012.pdf

منظمة كير الدولية. 2014. "ليس للفنأة حقوق": العنف القائم على النوع الاجتماعي في جنوب السودان. جوبا: منظمة كير جنوب السودان.
https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/CARE_The_Girl_Has_No_Rights_GBV_in_South_Sudan.pdf

كارينتر. س. 2006. "الاعتراف بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ضد الرجال والفتيان المدنيين في حالات النزاع". الحوار الأمني 37 (1): 103-83.

الطريق إلى الحرية. 2018. "نحن لسنا مجرد نساء". الفيسبوك، 6 ديسمبر. <https://www.facebook.com/catwalk2f/>.

منتدى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في كوكس بازار. 2017. <http://www.cxb-cso-ngo.org/>.

ميثاق التغيير، بلا تاريخ. <https://charter4change.org/>.

شيليتشاير، ر. ن، وشاناهان، ف. 2018. "الجهات الفاعلة المحلية: الموارد والمؤيدون في الحماية". المساعدات الإنسانية على طريق التغيير 19 (كانون الثاني/يناير): 23-22. https://www.urd.org/wp-content/uploads/2019/04/HEM19_EN_WEB_-2.pdf.

المعونة المسيحية. 2017. "التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش هو علامة فارقة نحو الألفية في بنغلاديش". بيان صحفي، 2 شباط/فبراير. <https://reliefweb.int/report/bangladesh/nahab-milestone-towards-localization-bangladesh>

منظمة سيفيكوس. 2018. السلطة الشعبوية تحت الهجوم: تحليل عالمي للتهديدات التي تتعرض لها الحريات الأساسية. جوهانسبرغ.
<https://www.civicus.org/documents/PeoplePowerUnderAttack.Report.27November.pdf>

ملخص التقدم الذي أحرزه المشاركون في الدعوة. 2018. "تقرير التقدم المرحلي".

http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2019/06/Progress-Report.pdf

كون، د. 2019. لا تزال النساء والفتيات في خطر: النساء والفتيات يواجهن العنف الجنسي في جنوب السودان على الرغم من اتفاق السلام. واشنطن العاصمة: منظمة اللاجئيين الدولية.

كوماراسوامي، ر. 2015. منع نشوب الصراعات، وتحويل العدالة، وتأمين السلام: دراسة عالمية عن تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1325. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

<http://www.unwomen.org/~media/files/un%20women/wps/highlights/unw-global-study-1325-2015.pdf>

مجلس العلاقات الخارجية. 2019. "جنوب السودان: أدوار النساء: باختصار".

<https://www.cfr.org/interactive/interactive/womens-participation-in-peace-processes/south-sudan-0>

القطاع الفرعي في كوكس بازار المعني بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. 2017- الوجود العملي للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/cxb_gbv_response_operational_presence_jan_2018.pdf

منظمة تنويع المرأة: من نحن؟ <https://crownthewoman.org/who-we-are/>

ديلي ستار. 2018. "التصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي خلال الأزمات: إطلاق المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش". 24 تموز/يوليو.
<https://www.thedailystar.net/city/addressing-gender-based-violence-during-crisis-1610089>

دي جيفروي، ف. 2018. ألقمة المساعدات في إيتوري (جمهورية الكونغو الديمقراطية) "تغير المساعدات الإنسانية 19 كانون الثاني/يناير: 13-17".
https://www.urd.org/wp-content/uploads/2019/04/HEM19_EN_WEB_-2.pdf

إدارة التنمية الدولية. 2012. دراسة حالة تجارية لبرنامج تعليم الفتيات في جنوب السودان.

ديمو، ج. د. 2017. "المنتدى الشهري للمرأة الذي عقد في واو". غورتونغ، 20 يوليو/تموز.

<http://www.gurtong.net/ECM/Editorial/tabid/124/ctl/ArticleView/mid/519/articleId/20725/Womens-Monthly-Forum-Held-In-Wau.aspx>

إيدي، ه. ب. 2012. "في جنوب السودان، لا ترتاد العديد من الفتيات المدارس". تقرير دعم رصد التعليم العالمي. مدونة التعليم العالمي، 9 يوليو/تموز. <https://gemreportunesco.wordpress.com/2012/07/09/south-sudan/>

الس، س. 2017. منهجية تقييم تدفقات التمويل الإنساني إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية. أكسفورد، المملكة المتحدة: منظمة أوكسفام الدولية. <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/methodology-for-assessing-humanitarian-funding-flows-to-local-and-national-act-620323>

إسبين، ي. 2013. قادة التغيير: لماذا ندعم منظمات حقوق المرأة؟ لندن: منظمة المرأة العالمية. <https://www.womankind.org.uk/docs/default-source/resources/briefings/leadersforchange-final.pdf?sfvrsn=6>

فانين، إ. و جي فولود توماس. 2019. العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام: ماذا تعني بالنسبة للمنظمات متعددة النشاطات؟ أكسفورد، المملكة المتحدة: منظمة أوكسفام الدولية. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/620820>

فاست، ل. 2019. البحث في العمل الإنساني المحلي من خلال الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلية. لندن: معهد التنمية الخارجية. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12834.pdf>

فورد، ل. 2016. "إن تمويل مجموعات حقوق المرأة في البلدان الفقيرة ينخفض بأكثر من النصف". جمعية حقوق المرأة في التنمية، 8 سبتمبر/أيلول. <https://www.awid.org/news-and-analysis/funding-womens-rights-groups-poor-countries-falls-more-half>

منتدى مؤسسة الكوارث. 2014. "مرحباً بكم في منتدى مؤسسة الكوارث". <https://www.disasterforum.org/>

"جنترنت (GenderNet). 2016. دعم الجهات المانحة لمنظمات حقوق المرأة في الجنوب: نتائج منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي. باريس: منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي. <https://www.oecd.org/dac/gender-development/OECD-report-on-womens-rights-organisations.pdf>

فريق العمل المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني. 2019 أ. "الاستجابة الإنسانية لأزمة اللاجئين الروهينغا في كوكس بازار، بنغلاديش: الاختصاصات".

https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/giha_wg_cxb_tors_updated_12_may_2019.pdf

فريق العمل المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني. 2019 ب. "محضر اجتماع كوكس بازار". https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/giha_wg_minutes_fm-14.01.2019.pdf

"فريق العمل المعني بالنوع الاجتماعي في العمل الإنساني. 2019 ج. مذكرة إرشادية حول حق النساء الروهينغا في التنظيم الذاتي في مخيمات اللاجئين في كوكس بازار".

https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/scg_giha_guidance_note_on_rohingya_womens_right_to_self-organise_final_23_june_2019.pdf

جينريتش، ت. وم. كوهين. 2015. قلب النظام الإنساني رأساً على عقب. أكسفورد، المملكة المتحدة: منظمة أوكسفام الدولية.

<https://www.girlsnotbrides.org/child-marriage/south-sudan/> "جنوب السودان" بلا تاريخ.

الشبكة العالمية للنساء باتيات السلام. 2013-التنفيذ محلياً، لإهامعلى الصعيد العالمي: أقامة قرار مجلس الأمن 1325 في أوغندا وسيراليون وكولومبيا ونيبال. نيويورك.

المعهد العالمي للمرأة ولجنة الإنقاذ الدولية. 2017. لا مكان آمن: حياة من العنف للنساء والفتيات المتضررات من النزاع في جنوب السودان. واشنطن العاصمة: ما الذي يعمل على منع العنف ضد النساء والفتيات؛ نيويورك: لجنة الإنقاذ الدولية؛ واشنطن العاصمة: المعهد العالمي للمرأة في جامعة جورج واشنطن، ولندن: منظمة كير الدولية في المملكة المتحدة.

<https://www.rescue.org/sites/default/files/document/2294/southsudanlgsummaryreportonline.pdf>

حكومة كندا، لا تاريخ. نهج نسوي: المساواة بين الأنواع الاجتماعية في العمل الإنساني. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_humanitarian-action-humanitaire_paif.aspx?lang=eng

غوبتا، س.، وأي. س. ليونغ. 2010. تحويل الممارسات الجيدة إلى آليات مؤسسية: الاستثمار في القيادة النسائية على مستوى القاعدة الشعبية لتوسيع نطاق التنفيذ المحلي لإطار عمل هيوغو. نيويورك: لجنة هويرو ومنظمة غروتس الدولية.

هيث، ج. ب. 2014. "إدارة (جمهورية المنظمات غير الحكومية): مشاكل المساواة والشرعية التي تواجه نظام مجموعات الأمم المتحدة". مجلة فاندربيلت للقانون العابر للحدود الوطنية 47 (1): 293-299.

هورتون، ل. 2012. "بعد الزلزال: إنعدام المساواة بين الجنسين والتحول في هابتي ما بعد الكارثة". النوع الاجتماعي والتنمية 20 (2): 295-308. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2012.693284>

مجلس حقوق الإنسان. 2018. تقرير النتائج التفصيلية للبعثة الدولية المستقلة لتقصي الحقائق بشأن ميانمار. جنيف.
https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/FFM-Myanmar/A_HRC_39_CRP.2.pdf

هيومن رايتس ووتش. 2017. "بنغلاديش: أحداث عام 2017".
<https://www.hrw.org/world-report/2018/country-chapters/bangladesh>

الفريق الاستشاري الإنساني، مركز القيادة الإنسانية، وجامعة فيجي الوطنية. 2017. توطين عملية البحث. سلسلة رؤية إقران القول بالفعل الرؤى. ملبورن: الصليب الأحمر الأسترالي.

الاستجابة الإنسانية. 2016. قائمة الاتصال بمجموعات التعليم في جنوب السودان.
<https://www.humanitarianresponse.info/en/operations/south-sudan/document/south-sudan-education-cluster-contact-list-20160202>

الاستجابة الإنسانية. 2018. كوكس بازار: إستراتيجية القطاع الفرعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/coxs_bazar_gbv_sub_sector_strategy_2018_2.pdf

الاستجابة الإنسانية. 2019. خطة الاستجابة المشتركة لأزمة الروهينغا الإنسانية: كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر .
https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2019%20JRP%20for%20Rohingya%20Humanitarian%20Crisis%20%28February%202019%29.compressed_0.pdf

هانت أ. وهـ. بوند ورو. أو شينغ. 2015. "سد الخلل في أوجه انعدام المساواة من خلال الإدماج: منظمات حقوق المرأة باعتبارها "الحلقة المقفودة" في وضع السياسات التشاركية والممارسات التي تقودها الحكومات المانحة. النوع الاجتماعي والتنمية 23 (2): 347-364.

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. 2018. الاختصاصات: مجموعة تيسير الصفقة الكبرى.
https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018_06_08_revised_grand_bargain_facilitation_group_terms_of_reference.pdf

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. 2018. تقرير البعثة: الصفقة الكبرى وتيار ألقمة العمل. البلد النموذج، البعثة الميدانية في بنغلاديش، 13-08 سبتمبر 2018.
http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2018/11/Final-Mission-Report-Bangladesh.pdf

إيتو، أ. 2006. "الضيوف على الطاولة؟ دور المرأة في عمليات السلام". أكورد 18: 59-56.
https://www.c-18.org/downloads/accord18_19Guestsatthetable_2006_ENG.pdf

جاياتيلاكا، د.، وك. أميرتاليندام. 2015. أثر النزوح على المهور في سري لانكا. واشنطن العاصمة: معهد بروكينغز.
<https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/The-Impact-of-Displacement-on-Dowries-in-Sri-Lanka-Feb-2015.pdf>

جوران، ل. وج. تريفيدي. 2015. "المرأة، ومعايير النوع الاجتماعي، والكوارث الطبيعية في بنغلاديش". المراجعة الجغرافية 105 (4): 601-611.

كنوبف، ب. 2018. الحرب الأهلية وديناميات النزاع في جنوب السودان في منطقة البحر الأحمر. التقرير الخاص 431. واشنطن العاصمة: معهد الولايات المتحدة للسلام.
https://www.usip.org/sites/default/files/2018-09/sr_431_knopf_south_sudans_civil_war_and_conflict_dynamics_in_the_red_sea2.pdf

كواني، م. أ. 2010. "المرأة والثقافة: دور المرأة في تنمية جنوب السودان". غورتونغ، 20 مايو/أيار.
<http://www.gurtong.net/ECM/Editorial/tabid/124/ctl/ArticleView/mid/519/articleId/3612/Women-and-CultureRole-of-Women-in-Development-of-Southern-Sudan.aspx>

لامبرت، ب.، وف. رودس، وم. زارورا. 2018. "نهج نسوي من أجل الألقمة". منظمة أوكسفام كندا.
<https://www.oxfam.ca/publication/a-feminist-approach-to-localization-how-canada-can-support-the-leadership-of-womens-rights-actors-in-humanitarian-action/>

لاتيمير، ك. وهـ. موليت. 2018. ليس ما كانت تسام عليه؟ الأنوع الاجتماعي والصفقة الكبرى. لندن: منظمة أكشن إيد المملكة المتحدة؛ جنيف: منظمة كير الدولية.
https://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/ActionAid-CARE_Gender-and-the-Grand-Bargain_June-2018.pdf

لافي، جي هـ. 2018. صوت النساء في وسائط الإعلام الإنسانية. لا مفاجآت. #PressforProgress. ملبورن، أستراليا: الفريق الاستشاري الإنساني.
<https://humanitarianadvisorygroup.org/wp-content/uploads/2018/03/HAG-Womens-Voice-in-Humanitarian-Media.pdf>

ليندلي جونز، هـ. 2018. النساء المستجيبات: وضع العمل المحلي في مركز برمجة الحماية الإنسانية. لندن: منظمة كير الدولية في المملكة المتحدة.
<https://insights.careinternational.org.uk/publications/women-responders-placing-local-action-at-the-centre-of-humanitarian-protection-programming>

كلية لندن للنظافة والطب المداري. 2018. تقديرات الوفيات الناجمة عن الأزمات في جنوب السودان. لندن.
<https://reliefweb.int/report/south-sudan/estimates-crisis-attributable-mortality-south-sudan-december-2013-april-2018>

لوبيديا، ر.م. 2019. نساء جنوب السودان على طاولة السلام: العنف والدعوة والإنجاز وما بعده. الاستشارية: العدد الخاص بعده.
https://www.zambakari.org/uploads/8/4/8/9/84899028/11_south-sudanese-women-at-the-peace-table.pdf

لوي، ي. 2019. من الأسفل إلى أعلى: داخل الدفع لإعادة تشكيل المساعدات. "العمل الإنساني الجديد، 9 يناير/كانون الثاني".
<http://www.thenewhumanitarian.org/interview/2019/01/09/qa-how-include-more-local-women-emergency-response>

مارش، م. و بليك، م. 2019. أين المال؟ كيف يفشل النظام الإنساني في التزاماته بإنهاء العنف ضد النساء والفتيات. نيويورك: لجنة الإنقاذ الدولية ومنظمة "فويس".
<https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3854/wherethemoneyfinalfinal.pdf>

ميتكالف-هوف، ف.، وفنتون، و. وبول، ل. 2019. التقرير السنوي للصفحة المستقلة لعام 2019. لندن: معهد التنمية الخارجية.
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/12734.pdf>

التحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش. 2018. "اجتماع اللجنة التنفيذية الرابعة". 29 تشرين الثاني/نوفمبر دكا.
http://www.nahab.net/meeting/4th%20EC%20Meeting%20Minutes_%2029.11.2018.pdf

مبادرات التحالف الوطني للحد من المخاطر والتصدي لها. 2012 - منهج تدريبي عن القيادة النسائية في مجال الحد من مخاطر الكوارث.
https://www.preventionweb.net/files/31614_31408trainingcurriculumonwomenleade.pdf

نسرين، م. 2004. "أبحاث الكوارث: استكشاف النهج الاجتماعي للكوارث في بنغلاديش". "المجلة الإلكترونية لعلم الاجتماع في بنغلاديش 1 (2): 28-21.
<http://www.bangladeshsociology.org/BEJS%201.2%20IssueMahbuba%20Nasreen.pdf>

نسرين، م. 2018. "فضايا النوع الاجتماعي والحد من مخاطر الكوارث في بنغلاديش". شبكة النوع الاجتماعي والكوارث.
<https://www.gdnonline.org/resources/MNasreenIntroGDN-Bangla-2018-01.pdf>

المعهد الديمقراطي الوطني. 2011. "ائتلاف نساء جنوب السودان يدعو إلى دستور أكثر شمولاً". 19 تموز/ يوليو.
<https://www.ndi.org/south-sudan-women-call-for-more-inclusive-constitution>

أونابا، س.أ. 2019. اتفاق تقاسم السلطة في جنوب السودان: الاتفاق المنشط لتسوية النزاع في جمهورية جنوب السودان: نفس الأداء من أجل نتائج مختلفة". مراجعة الأمن الأفريقي 28 (2): 75-94.

أونيل، ت. وب دومينغو. 2016. النساء والسلطة: التغلب على الحواجز التي تحول دون القيادة والنفوذ. لندن: معهد التنمية الخارجية.
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/10293.pdf>

أورابلي، م.، أ. أوسويهابين، وت. 2015. إعادة تصوّر صناعة السلام: أدوار النساء في عمليات السلام. نيويورك: المعهد الدولي للسلام.

منظمة أوكسفام. لا تاريخ "امرأة تلهم الصومال" - إعادة تصوّر صناعة السلام. <https://blogs.oxfam.org/en/blog/12-03-08-woman-inspires-somalia/index.html>

منظمة أوكسفام. 2016. "أوكسفام تعترف بإلهام القيادات النسائية". بيان صحفي، 7 مارس/ آذار.
<https://www.oxfamamerica.org/press/oxfam-recognizes-inspiring-women-leaders/>

منظمة أوكسفام. 2017. "القيادة المحلية للعمل الإنسانية". <https://www.oxfam.org/en/tags/local-humanitarian-leadership>

منظمة أوكسفام. 2019. تقييم خطة أوكسفام الاستراتيجية 2013-2019: حيث تضيف أوكسفام قيمة (أم لا). أكسفورد، المملكة المتحدة
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/er-oxfam-strategic-plan-2013-2019-300719-en.pdf>

باريش، سي، وأ. كاتاكوزي. 2018. محادثات الأموال: تقرير تجميعي لتقييم تدفقات التمويل الإنساني إلى الجهات الفاعلة المحلية في بنغلاديش وأوغندا. أكسفورد، المملكة المتحدة: منظمة أوكسفام الدولية؛ بريستول، المملكة المتحدة: مبادرات التنمية - <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/money-talks-a-synthesis-report-assessing-humanitarian-funding-flows-to-local-ac-620447>

باكس من أجل السلام. 2017. "السلام من الأسفل: جداول السلام النسائية في بانتيو، جنوب السودان". <https://www.paxforpeace.nl/our-work/programmes/peace-from-below-women-peace-tables-in-bentiu-south-sudan>

مركز بيو للأبحاث. 2016. "جنوب السودان". مشروع بيو تمبلتون العالمي للعقود المستقبلية الدينية.
http://globalreligiousfutures.org/countries/south-sudan#/?affiliations_religion_id=0&affiliations_year=2010®ion_name=All%20Countries&restriction_s_year=2016

فريق القانون الدولي العام والسياسات العامة. 2016. جنوب السودان: تحليل النوع الاجتماعي لاتفاق السلام. المنتدى الشهري للمرأة بشأن عملية السلام. واشنطن العاصمة.
<https://democracyinternational.com/media/WMF%20Gender%20Analysis%20of%20the%20ARCSS.pdf>

رهمان، م. ح. و. ك. علم. 2016. "تأثير الكوارث الطبيعية على المرأة: دراسة حالة من بنغلاديش". جنوب آسيا في مدونة LSE، 19 فبراير / شباط. كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية. -
<http://eprints.lse.ac.uk/74783/1/blogs.lse.ac.uk-The%20impact%20of%20natural%20disasters%20on%20women%20A%20case%20study%20from%20Bangladesh.pdf>

رود، و. 2017. المساعدات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأقلمة: إمكانات الشراكات في الإنجاز. جنيف: منظمة كير الدولية
https://www.care-international.org/files/files/publications/Gender_and_Localizing_Aid_high_res.pdf

كونسورتيوم إعادة البناء. لا تاريخ. بناء أفضل، وبناء عودة أفضل: كيف يمكن للاستجابات الإنسانية للصحة أن تأخذ النوع الاجتماعي في الاعتبار بشكل كاف؟ موجز السياسات. ليفربول، المملكة المتحدة.

جمعية رعاية النساء الروهنغيا. لا تاريخ. "منظمة مساعدة النساء المحرومات"
<http://www.rowws.org>

سابيتي، س. 2017. النساء كوسيطات في جنوب السودان". أضواء كاشفة (مجلة إلكترونية لمعهد فيينا للحوار والتعاون الدولي)
<http://www.vidc.org/en/spotlight-online-magazine/spotlight-402017/women-as-mediators-in-south-sudan/>

سانغ، د. 2018. بعد عام واحد: حان الوقت لوضع النساء والفتيات في قلب استجابة الروهنغيا. أكسفورد، المملكة المتحدة: أوكسفام الدولية
<https://www.oxfamamerica.org/static/media/files/bp-one-year-on-rohingya-refugee-women-girls-110918-en.pdf>

شارفشر، ك. س. 2011. "عدم التمكين من خلال الانفصال: استجابة المرأة المحلية للكوارث والإغاثة الدولية في باتيكالوا ما بعد التسونامي". الوقاية من الكوارث وإدارتها 20 (1): 63-81.

شميت، م. ل. ، د. كلاتورثي، ت. أوغيلو، وم. سومر. 2018. "قضية جعل المراحيض صديقة للإناث". المياه 10 (9): 1193.

سينور و. وج. شاكرون. 2017. "القيادة النسائية في البيئات الإنسانية في أمريكا الوسطى". الورقة 14 من فعاليات مؤتمر القيادات الإنسانية في آسيا والمحيط الهادي. بوروود، أستراليا: مركز القيادة الإنسانية
<https://ojs.deakin.edu.au/index.php/aphl/article/view/822>

شيفاك، س. ، ك. ساتون، ج. فلينت، وم. نادروزمان. 2018. "مع انطلاق القوافل: القيادة المحلية في أول 100 يوم من الاستجابة لأزمة الروهنغيا". ميزة خاصة: اللاجئين الروهنغيا في بنغلاديش: الاستجابة الإنسانية 73: 16-19.
<https://odihpn.org/magazine/when-the-rubber-hits-the-road-local-leadership-in-the-first-100-days-of-the-rohingya-crisis-response/>

الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. 2017. تحليل الأزمات الإنسانية في جنوب السودان. استكهولم
<https://www.sida.se/globalassets/sida/sve/sa-arbetar-vi/humanitart-bistand/south-sudan-humanitarian-crisis-analysis-2018.pdf>

سيلفرستاين، ل. 2008. "المبادئ التوجيهية لإدارة الكوارث المراعية للفوارق بين الأنواع الاجتماعية". مسائل الصحة الإنجابية 16 (31): 153-158
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1016/S0968-8080%2808%2931360-3?needAccess=true>

جنوب السودان، وزارة الشؤون الإنسانية وإدارة الكوارث. 2010. إطار السياسات. جوبا.

منتدى المنظمات غير الحكومية في جنوب السودان. لا تاريخ.
www.southsudanngoforum.org

فريق عمل جنوب السودان المعني بمشاركة النساء. 2015. "نساء جنوب السودان يدعون إلى عملية سلام شاملة".
https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2015/07/SS-Taskforce-Statement-June-2015_FINAL.pdf

التحالف النسائي لجنوب السودان. 2019. "الأنشطة والإنجازات الرئيسية".
<http://www.sswomencoalition.org/index.php/success-stories>

شبكة ستارت. 2019. "تحويل السلطة".
<https://startnetwork.org/start-engage/shifting-the-power>

تامارو، ن. وم. أوريلي. 2018. كيف تؤثر المرأة في صنع الدستور بعد النزاع والاضطرابات. واشنطن العاصمة: الأمن الشامل
<https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2018/02/How-Women-Influence-Constitution-Making.pdf>

تانر، ل.، ول. مورو. 2016. الدور المفقود: دور الجهات الفاعلة المحلية في الاستجابة الإنسانية في نزاع جنوب السودان. لندن: المعونة المسيحية.
https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/rr-missed-out-humanitarian-response-south-sudan-280416-en.pdf

تانر، ل.، د. ماركيك، وس. كوموهانغي. 2018. القيادة النسائية في مجال التأهب للكوارث. لندن: العمل ضد الجوع
https://www.preventionweb.net/files/58965_womenasleaders.pdf

فريق العمل المعني بإشراك النساء في السودان وجنوب السودان. 2014. "بيان وتوصيات".
https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2014/02/Taskforce-Position-Paper_Addis-2014.pdf

توبي ه. 2019. محكمة جنوب السودان تحكم ضد زواج فتاة تبلغ 16 عامًا، في قضية تعتبر سابقة. رويترز، 9 يوليو/تموز.
<https://www.reuters.com/article/us-southsudan-women-court/south-sudan-court-rules-against-marriage-of-girl-16-in-landmark-case-idUSKCN1U42CK>

الأمم المتحدة. 2019. "عملية السلام في جنوب السودان" محفوفة بالمخاطر ولكنها تتقدم بعد أن يلتزم قادة الحكومة الانتقالية، وفق قول مسؤول رفيع المستوى لمجلس الأمن". نيويورك.
<https://www.un.org/press/en/2019/sc13954.doc.htm>

مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. 2017. "ملف بنغلاديش". نيويورك.
https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/CP_Bangladesh_250117.pdf

مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. 2019. "العنف القائم على النوع الاجتماعي: نظرة فاحصة على الأرقام". 21 أيار/مايو.
<https://www.unocha.org/story/gender-based-violence-closer-look-numbers>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2015. أثر برامج المساواة بين الأنواع الاجتماعية في النتائج الإنسانية. نيويورك.
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/the-effect-of-gender-equality-programming-on-humanitarian-outcomes>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2016. أ. "يجب وضع المساواة بين النواع الاجتماعية في صميم العمل الإنساني، كما يقول المجتمع الدولي". بيان صحفي، 18 آذار/مارس
<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/3/gender-equality-must-be-at-the-core-of-humanitarian-action-says-international-community>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2016. ب. تعزيز حقوق النساء والفتيات واحتياجاتهن وقدرتهن على صناعة قراراتهن في العمل الإنساني. نيويورك.
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/5/women-and-girls-in-humanitarian-action#view>

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. 2018. آثار تدفق اللاجئين الروهينغا على المجتمعات المضيفة. دكا، بنغلاديش.
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Impacts%20of%20the%20Rohingya%20Refugee%20Influx%20on%20Host%20Communities.pdf>

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. اليونسكو. 2019. "جنوب السودان". معهد اليونسكو للإحصاء
<http://uis.unesco.org/country/SS>

صندوق الأمم المتحدة للسكان. 2019. "18.3 مليون دولار مطلوبة للصحة وحماية النساء المتضررات من الأزمات في جنوب السودان". بيان صحفي، 12 فبراير/شباط.
<https://southsudan.unfpa.org/en/news/183-million-needed-health-protection-women-affected-crisis-south-sudan>

المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. 2018. طوارئ اللاجئين في بنغلاديش: صحيفة وقائع - الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/67995.pdf>

المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. لا تاريخ. "البوابة التشغيلية: حالات اللاجئين، جنوب السودان".
https://data2.unhcr.org/en/situations/southsudan#_ga=2.267819022.123061307.1563587478-537519915.1560949110

اليونيسيف. 2016. "حماية الطفل".
<https://www.unicef.org/southsudan/what-we-do/protection>

مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث. 2015. القيادة النسائية في مجال التنمية القادرة على الصمود في وجه المخاطر: الممارسات الجيدة والدروس المستفادة. جنيف.

فان بربانت، ك.، وس. باتيل. 2018. الألفية في الممارسة العملية: المؤشرات الناشئة والتوصيات العملية. بنغينز، سويسرا: مبادرة التوجيه العالمية.
<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Localisation-In-Practice-Full-Report-v4.pdf>

فيغو والش، ف. 2018. لا يزال الخطر قائمًا: القيود تعرض نساء وفتيات الروهينغا للخطر في بنغلاديش. واشنطن العاصمة: منظمة اللاجئين الدولية.
<https://www.refugeesinternational.org/reports/2018/7/24/still-at-risk-restrictions-endanger-rohingya-women-and-girls-in-bangladesh>

فوكويبيش، م. 2013. تحليل نقدي لنهج الاستجابة الإنسانية لمنظمات حق المرأة في أمريكا الوسطى. أكسفورد، المملكة المتحدة: أوكسفام.

وول. ي. وك. هيدلاند. 2016. الإقليمية والاستجابة للأزمات بقيادة محلية: المؤلفات السابقة. الحماية من المحلية إلى العالمية.
http://www.local2global.info/wp-content/uploads/L2GP_SDC_Lit_Review_LocallyLed_June_2016_final.pdf.

ويب، ج، وآخرون. 2017. هل الحد من مخاطر الكوارث وفقًا لاعتبارات النوع الاجتماعي يُحدث فرقاً؟ بورت فيلا، فانواتو: كير.
https://www.care.org.au/wp-content/uploads/2017/09/CARE_Vanuatu_DRR_Impact_Study_3_FINAL_web_amend.pdf

ويلسون، ج. 2014. عمليات السلام المحلية في السودان وجنوب السودان. واشنطن العاصمة: معهد الولايات المتحدة للسلام.
https://www.usip.org/sites/default/files/PW97_Local-Peace-Processes-in-Sudan-and-South-Sudan.pdf

منظمة المرأة العالمية. 2015. "منظمات حقوق المرأة".
<https://www.womankind.org.uk/policy-and-campaigns/women's-rights/women's-rights-organisations>

البنك الدولي. 2016. "البنك الدولي في جنوب السودان: نظرة عامة".
<http://www.worldbank.org/en/country/southsudan/overview>

يوند، أ. وس. أككار وب. غوبالان. 2005. مشاركة المرأة في الإغاثة والتعافي من الكوارث. نيويورك: مجلس السكان.

شكر وتقدير

كتب هذا المنشور نامالي جاياسنغي (منظمة أوكسفام أمريكا)، ومومتاز خاتون (مؤسسة أشروي، بنغلاديش)، وموزيس أوكوي (منظمة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان).

ونشكر المشاركين في الدراسة الذين تكرموا بتقديم وقتهم بسخاء وشاركوا أفكارهم القيمة في هذا التقرير. كما نشكر المشاركين الذين حضروا ورشات عمل التحقق التي عُقدت في كل من بنغلاديش وجنوب السودان على مساهماتهم. كما نتقدم بتقدير خاص لزملاء مؤسسة أشروي على دعمهم، وكذلك للفارس إنامول هوك، الباحث الرئيس. كما أننا ممتنون للدعم الصادق الذي تقدمه منظمة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان، بما في ذلك ياسمين صموئيل أدوكايي، وفيليكس أيومي، وكاترين أتييم.

نحن ممتنون كذلك لدعم الزملاء والزميلات من مكتبي منظمة أوكسفام في بنغلاديش وفي جنوب السودان الذين ساعدوا في ترجمة هذا التقرير إلى حقيقة. كما نتوجه بشكر خاص إلى محبوبة ياسمين، وسومان دوس، وفديريك سوفرو ناث، وتيم ببرلي، وسونيتا ماهارجان، وإليزيا بوكانان، وأوروميو سيكوات. كما استفاد التقرير كثيرًا من التعليقات والمدخلات الواردة من زميلاتنا وزملائنا أوكسفام التاليين: تارا جينجريتش، وإيمي غراي، وبريتاني لامبرت، وفرانشيسكا رود، وكايسي أوشيلتري، وسيباستيان مولانو، ولافلو راميسيتي، وأليلو راميسيتي، وسارة تاكي، ولارا سينيور، وجولي لافرينير.

وأخيرًا، استرشد هذا البحث بالنصائح المفيدة من خبراء خارجيين رئيسيين هم: محبوبة نسرين، وسوسن الرفاعي، وديغان علي، وأندريان مارتيل، وجان أبسيكوي، وريتا نانسيريكو، وميشيل هيجيلين، وكوليت إتيان، وأورميلا شريستا، وجيني هودجسون، وكايت ساتون، وسونيا روبريل، وجينا براموتشي، وراشيل جورج، وباولا فيهان، وروكسان موريل، وإليزابيث كافرتي.

- 1 جرى بحث القيادة النسائية في ستة مجالات رئيسية هي: (1) النساء في الأدوار القيادية في إدارة الكوارث أو سلطات الحماية المدنية؛ و(2) قيادة النساء للبرامج الإنسانية للمنظمات غير الحكومية الوطنية أو المحليّة أو قيادة هذه المنظمات غير الحكومية ذات نفسها؛ و(3) النساء في الأدوار القيادية في اللجان المجتمعية المعنيّة بالكوارث؛ و(4) المنظمات التي تركز على النساء وحقوق المرأة والتي تعمل على تشكيل المساعدات الإنسانية؛ و(5) الشبكات والجمعيات بقيادة نسائية والتي تركز على التعامل مع النظام الإنساني؛ و(6) القيادة النسائية في بعثات حفظ السلام والشرطة
- 2 قد يصعب تعريف المنظمة النسائية أو منظمة حقوق المرأة. وتعرّف منظمة "المرأة العالمية" منظمات حقوق المرأة بأنها "منظمات تقودها نساء تعمل على النهوض بالمساواة بين الأنواع الاجتماعية" (منظمة المرأة العالمية، 2015). وفي تقرير عن النهج النسوي للأقلمة، استخدمت منظمة أو كسفام كندا المصطلح الجامع الذي عرفته الجهات الفاعلة في مجال حقوق المرأة بالتالي: "المنظمات المحلية والوطنية، والناشطون والحركات ذات القيادة النسائية التي تتبع نهجاً تحويلياً تقاطعياً يقوم على الحقوق" (لامبرت وآخرون، 2018، ص. 5). وفي حين أن هذا المشروع البحثي هو استكشافي ولا نريد أن نفرض تعريفنا للمنظمة النسائية أو منظمة حقوق المرأة، ينصب تركيزنا على المنظمات النسائية التي تعمل في المقام الأول على قضايا حقوق المرأة والعدالة بين الأنواع الاجتماعية.
- 3 كان العمل مع المنظمات النسائية مطلباً رئيساً لهذا البحث، وإن كان من الصعب تحديد منظمة تملك الخلفية اللازمة في مسائل النوع الاجتماعي والقضايا الإنسانية والبحثية. ويمكن أن يعزى جزء من هذا التحدي إلى قصور معرفتنا بالمنظمات النسائية في بنغلاديش وجنوب السودان - وقد حاولنا تخفيف حدته من خلال العمل مع الفرق في البلدان - ولكننا في الواقع سرعان ما أدركنا أننا بالغنا في متطلباتنا من شركائنا في البحث. وقد قررنا إعطاء الأولوية للاهتمام بالمشروع والالتزام به، فضلاً عن المعرفة بالعدالة بين الأنواع الاجتماعية، كما قدّمنا الدعم البحثي والخبرة الإنسانية لشركائنا.
- 4 أنظروا على سبيل المثال فاست، 2019؛ والفرق الاستشاري الإنساني وآخرون، 2017.
- 5 يُستخدم مصطلح "الأقلمة" أحياناً في هذا التقرير إذا ظهر في اقتباس مباشر من منشور أو مقابلة.
- 6 ولكننا لا نقصد الإشارة إلى أنّ هذه هي أهم أشكال القيادة النسائية أو الوحيدة الموجودة داخل القيادة المحلية للعمل الإنساني أو العمل الإنساني على نطاق أوسع.
- 7 وتُعرّف العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام بأنها "نهج أو إطار يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الفورية وطويلة الأجل للسكان المتضررين ويعزز فرص السلام" (فالينغ وفولودوتوماس، 2019، ص. 7).
- 8 من المثير للاهتمام أنّ هذا ليس هو الحال دائماً في جنوب السودان. وفي بعض المناطق، تكون القيادة النسائية أكثر انتشاراً ووضوحاً على الصعيد الوطني.
- 9 وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحجّة القائلة بأن القيادة المحلية للعمل الإنساني هي نموذج أفضل للعمل الإنساني تقوم على افتراض أنها أكثر فاعلية. ولا يخوض هذا البحث الاستكشافي في هذا النقاش، ولا يقدم دليلاً على كون القيادة المحلية للعمل الإنساني أكثر فاعلية من الجهود الإنسانية التي تهيمن عليها الجهات الدولية بحكم غياب تعريف مشترك للقيادة المحلية للعمل الإنساني وأنّ الفاعلية هي ذاتها محل نقاش. وبدلاً من ذلك، يتعامل هذا البحث مع القيادة المحلية للعمل الإنساني كنمط مثالي ننظر من خلاله إلى إمكانية عمله كبنية تمكينية للقيادة النسائية.
- 10 يهدف فريق التيسير إلى توفير زخم مستمرّ لعملية الصفقة الكبرى الشاملة (اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، 2018).
- 11 لم تكن تدفقات اللاجئين في عام 2017 هي المرّة الأولى التي فرّ فيها الروهينغا من ميانمار إلى بنغلاديش، إذ سبق أن دخل لاجئون من ميانمار إلى بنغلاديش في 1992 و1993 و2016. ومع ذلك، فإن الحجم الهائل لأزمة اللاجئين التي بدأت في عام 2017 يطرح تحديات جدية يجب الإقرار بها من حيث الاستجابة الإنسانية لبنغلاديش.
- 12 في بنغلاديش، يستخدم مصطلح "الأقلمة" بشكل أكثر تكراراً من "القيادة المحلية للعمل الإنساني". من أجل تتناسق الاستخدام في هذا التقرير، نحن نركز على "القيادة المحلية للعمل الإنساني" كما نريد أن يكون التركيز على قيادة المنظمات المحلية والوطنية، وتشمل المنظمات النسائية. وسوف نشير إلى كلمة "أقلمة" لدى استخدامها في المقابلات والتقارير الأخرى.
- 13 واجهتنا بعض الصعوبات في التمييز بين المنظمات المحلية والوطنية في بنغلاديش. وفي تقرير عن بعثة إلى بنغلاديش من العمل على أقلمة الصفقة الكبرى، حُدّدت هذه المشكلة كقضية، وأوصى التقرير بأن تضع الشبكات الإنسانية القائمة داخل البلد تعريفاً مشتركاً للجهات الفاعلة المحلية في مقابل الجهات الفاعلة الوطنية (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2018، ص. 4).
- 14 إنّ التمييز بين ما هو محلي و وطني، وتعريف ما هو محلي، في سياق الاستجابة لنزوح الروهينغا ليس واضحاً تماماً. فعلى سبيل المثال، في كوكس بازار يمكن أن يشير مصطلح "محلي" إما إلى المنظمات البنغلاديشية المحلية أو إلى المنظمات التي يقودها الروهينغا. لذا قررنا إدراج كلا النوعين من المنظمات "المحلية" من أجل تقديم رؤية شاملة للمشهد الإنساني في كوكس بازار، ولكن من المهم الاعتراف بأن مصطلح "محلي" يمكن أن يكون معقداً.
- 15 ومن منصات المنظمات غير الحكومية الأخرى التي أنشئت من أجل تنسيق الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والدولية المشاركة في أزمة الروهينغا، منصة شراكة المنظمات غير الحكومية لاستجابة الروهينغا في بنغلاديش. وكانت هذه المنصة جديدة في وقت هذا البحث، لذلك لسنا قادرين على تقديم مزيد من التفاصيل.
- 16 يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن المنصة الإنسانية النسائية في بنغلاديش في القسم التالي المتعلق بالشبكات النسائية.
- 17 يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن شبكة منظمة صوت النساء الإنسانية في القسم التالي المتعلق بالشبكات النسائية.
- 18 تستند هذه النتيجة إلى التغذية الراجعة من ورشة العمل المتعلقة بالتحقق من البحث.
- 19 ليست جميع المنظمات غير الحكومية العاملة في جنوب السودان أعضاء في منتدى المنظمات غير الحكومية. فالعضوية فيها طوعية، ويكون القبول على أساس استيفاء متطلبات معينة.
- 20 الكنائس المشار إليها هنا هي الكنيسة الكاثوليكية، والكنيسة الأسقفية في جنوب السودان، والكنيسة المشيخية في جنوب السودان، والكنيسة داخل أفريقيا، والكنيسة الخمسينية السودانية، والكنيسة الإنجيلية المشيخية لجنوب السودان، والكنيسة الداخلية السودانية.
- 21 سبق اتفاق تسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان في عام 2015 الاتفاق المنشط لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان. وفي عام 2016، إنهار اتفاق تسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان، وجرى التوقيع في عام 2018 على الاتفاق المنشط لتسوية النزاعات في جمهورية جنوب السودان (أونابا، 2019).
- 22 المنظمات الثمانية هي منظمة إيف للتنمية المرأة، ومنظمة استعادة الأمل في جنوب السودان، ومنظمة نساء ريفيات من أجل التنمية في جنوب السودان، وشبكة تمكين المرأة في جنوب السودان، ومؤسسة تيتي، ومنظمة أصوات من أجل التغيير، ومنظمة النهوض بالنساء، ومنظمة رؤية مساعدة النساء.

تقارير منظمة أوكسفام البحثية

تُكتب تقارير منظمة أوكسفام البحثية لتبادل نتائج البحوث، وللإسهام في النقاش العام، والدعوة إلى التغذية الراجعة بشأن السياسات الإنمائية والإنسانية وممارساتها. ولا يعكس هذا التقرير بالضرورة مواقف منظمة أوكسفام في حيز السياسة العامة. وتعبّر الآراء الواردة في هذا التقرير عن صاحبها ولا تعبّر بالضرورة عن آراء منظمة أوكسفام.

لمزيد من المعلومات، أو للتعليق على هذا التقرير، يُرجى التواصل إلكترونياً مع نامالي جاياسنغي على العنوان
namalie.jayasinghe@oxfam.org

حقوق النشر محفوظة لمنظمة أوكسفام الدولية - كانون الثاني/يناير 2020.

يخضع هذا المنشور لحقوق الطبع والنشر ولكن يمكن استخدام النص مجاناً لأغراض المناصرة والحملات والتعليم والبحث بشرط ذكر المصدر بالكامل. ويطلب صاحب حقوق الطبع والنشر أن تُسجّل جميع هذه الاستخدامات لديه لأغراض تقييم الأثر. وللنسخ في الظروف الأخرى، أو لإعادة استخدام المحتوى في منشورات أخرى أو للترجمة أو الألفية، يجب الحصول على إذن المؤلف وقد تتوجب بعض الرسوم لذلك. للتواصل إلكترونياً policyandpractice@oxfam.org.uk

المعلومات الواردة في هذه النشرة صحيحة وقت إرسالها إلى الطباعة.

نشرته منظمة أوكسفام بريطانيا تحت رقم ISBN 978-1-78748-562-4 في كانون الثاني/يناير 2020.

DOI: 10.21201/2020.5624

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

منظمة أوكسفام

منظمة أوكسفام هي اتحاد دولي يضم 20 منظمة مترابطة ضمن شبكة واحدة في أكثر من 90 دولة، وهي جزء من حركة عالمية من أجل التغيير ولبناء مستقبل خالٍ من ظلم الفقر. يرجى مراسلة أي من مكاتب منظمة أوكسفام للحصول على مزيد من المعلومات أو زيارة موقعنا على العنوان www.oxfam.org.

أوكسفام الهند (www.oxfamindia.org)
أوكسفام إنترمون، إسبانيا (www.oxfamintermon.org)
أوكسفام إيرلندا (www.oxfamireland.org)
أوكسفام إيطاليا (www.oxfamitalia.org)
أوكسفام المكسيك (www.oxfamexico.org)
أوكسفام نيوزيلندا (www.oxfam.org.nz)
أوكسفام نوفيبي، هولندا (www.oxfamnovib.nl)
أوكسفام كيبك (www.oxfam.qc.ca)
أوكسفام جنوب أفريقيا (www.oxfam.org.za)
أوكسفام تركيا (KEDV) (<https://www.kedv.org.tr/>)

أوكسفام أمريكا (www.oxfamamerica.org)
أوكسفام أستراليا (www.oxfam.org.au)
أوكسفام في بلجيكا (www.oxfamsol.be)
أوكسفام برازيل (www.oxfam.org.br)
أوكسفام كندا (www.oxfam.ca)
أوكسفام فرنسا (www.oxfamfrance.org)
أوكسفام ألمانيا (www.oxfam.de)
أوكسفام بريطانيا (www.oxfam.org.uk)
أوكسفام هونغ كونغ (www.oxfam.org.hk)
أوكسفام الدنمارك (<http://oxfamibis.dk/>)