



## المنظمات التي تقودها نساء (WLOs)

ملف المواد اللازمة لتولي الأدوار القيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي

**Trocaire**  
TOGETHER FOR A JUST WORLD



# شكر وتقدير

كل التقدير لمارثا توريتي، قائدة برنامج تنسيق التعلم في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ مع تروكير وفيتشي تاليس، كبيرة مستشاري الشؤون الإنسانية في تروكير لقيادة عملية تحليل البيانات وصياغة وكتابة ملف المواد هذا.

شكراً جزيلاً أيضاً لمايكل سوليس، المدير العالمي للشراكة والتطوع المحلي لدى تروكير وهيلين نك أن ري، مديرة الشؤون الإنسانية (التقنية) لدى تروكير على مراجعة وتحرير ملف المواد هذا.

ما كان هذا العمل ممكناً لولا تمويل مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة. كما أننا ممتنون للغاية لفريق تنسيق منطقة المسؤولية العالمية للعنف القائم على النوع الاجتماعي (جينيفر تشيس، وستيفاني لورين، وأستريد هالاند، وإينا مارتن، وشيفا شريفزاد) لتصور فكرة دعم القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء في تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، ونشكر فيونا شاناهان من تروكير.

نحن الذين تشاركنا في تأليف هذا الملف نعرب عن تقديرنا الجماعي للمشاركات في البحث العملي القائم على المشاركة، إذ كنّ المخبرات الرئيسيات في هذا البحث وقد وجدن الوقت الكافي للمشاركة في عملية جمع البيانات وتحليلها، وهنّ: أمينة عبد الله، منسقة شؤون الحماية في منظمة تروكير؛ ويسرى علي عدن، مديرة منظمة أكتف للتنمية والعمون الإنساني؛ وأنا تازيتا سامويل، المديرة التنفيذية لمنظمة نساء من أجل التغيير؛ وفانتا وونديماجين، قائدة في منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي في جنوب السودان؛ وبيتي كادي كيني، مديرة البرامج المعنية بشؤون الحماية وتمكين المرأة وبناء السلام في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير؛ وجاكلين بيج، مديرة المشاريع في منظمة كير في جنوب السودان؛ وغلوريا سوما، المديرة التنفيذية لمؤسسة تيتي.

ونعرب عن تقديرنا العميق للفريق الذي دعم عمليات تحليل ومراجعة البيانات - أنا تازيتا سامويل، وفايمة سيكا دوكو، وبخيتا أغويك أجاك من منظمة نساء من أجل التغيير - جنوب السودان؛ ويسرى علي عدن، وفاطمة علي، ومارليا محمد إبراهيم من منظمة أكتف للتنمية والعمون الإنساني في الصومال؛ وناستيها عمر وسادية دهير من تروكير-الصومال؛ وهيلين كانغيري من مركز تروكير العالمي المعني بالشراكة التطوع المحلي وجنيفر تشيس، المنسقة لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي على الصعيد العالمي.

# المختصرات

آكتف للتنمية والعون الإنساني	ADA
رابطة حقوق السيدات في التنمية	AWID
مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة	BHA
الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار	CAFOD
شبكة الممارسين	COP
الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير في شراكة	CTP
المناقشات الجمعية المركزة	FGD
منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي	GBV AoR
العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ	GBVIE
المجموعة العالمية للحماية	GPC
فريق البلد للعمل الإنساني	HCT
لمحة عامة عن الاحتياجات الإنسانية	HNO
خطة الاستجابة الإنسانية	HRP
اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات	IASC
منظمة غير حكومية دولية	INGO
لجنة الإنقاذ الدولية	IRC
مقابلة مع مخبر رئيسي	KII
منظمة غير حكومية	NGO
البحث العملي القائم على المشاركة	PAR
مستشار مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ الإقليمية	REGA
الأمم المتحدة	UN
منظمة تتمحور حول النساء.	WCO
نساء من أجل التغيير	WFC
منظمة تقودها نساء	WLO
المرأة والسلام والأمن	WPS
منظمة حقوق المرأة	WRO

# جدول المحتويات

2	شكر وتقدير
3	الاختصارات
5	المقدمة
6	الملخص التنفيذي
7	<b>1. المقدمة</b>
7	لمحة عن القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء في ملف المواد اللازمة لتولّي أدوار قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
7	1.1 لمحة عامة عن المشروع
7	1.2 الشركاء الرئيسيون
9	1.3 المنهجية
11	<b>2. الالتزامات العالمية تجاه التوطين والمنظمات التي تقودها نساء</b>
11	2.1 الدراسة الخاصة بوضع خرائط التطوع المحلي
11	2.2 الصقفة الكبرى والقدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء في العمل الإنساني
11	2.3 نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ
13	<b>3. نتائج البحوث: العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء</b>
13	3.1 العوائق الهيكلية
15	3.2 المشاركة، والوصول، والفرص
15	3.3 التحديات الملموسة على مستوى القدرات
16	3.4 إزالة العوائق
18	<b>4. توطيد القدرات القيادية لدى النساء: تعزيز المشاركة واستغلال المجالات</b>
18	4.1 ما هي الدروس المستفادة من البحث؟
20	4.2 الإجراءات الأساسية لتعزيز المشاركة والقيادة
22	على سبيل المثال: وضع خرائط عن حقوق المرأة وأدوارها في مجالات تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والمشاركة فيها
25	<b>5. قياس التغيير في النظام</b>
26	5.1 قياس التقدّم المحرز
27	5.2 قائمة مؤشرات النجاح
27	5.3 أدوات التعقّب
29	المراجع

# المقدمة

المحلية بشكل عام، والمنظمات التي تقودها نساء<sup>2</sup> بشكل خاص، هي جهات ومنظمات متجذرة في المجتمعات المحلية، وهي الأكثر تأثراً بالمشاكل وتضطلع بدور فعال في دفع التغيير التحويلي. وقد عززت جائحة كوفيد-19 والقيود ذات الصلة بتقليص الحركة المفروضة على الدور الحاسم للجهات الفاعلة المحلية في الاستجابة للآزمات الإنسانية. على الرغم من الجهود الجماعية المبذولة لتحقيق التزامات الصفقة الكبرى، تبقى صعوبة في تحقيق تقدم ملموس في ما يتعلق بنقل السلطة والموارد إلى يد الجهات المحلية الفاعلة. تشير نتائج الدراسة العالمية الخاصة بوضع خرائط فريق عمل منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي (2019) إلى وجود فجوة نظامية في المشاركة الهادفة للجهات الفاعلة المحلية على مستوى تطوير وتنفيذ الاستجابات لحالات الطوارئ. كما تشير النتائج إلى أنه «لم يتم تفعيل التطوير المحلي رسمياً على المستوى العالمي، ما يجعل فعاليته - أو عدمها - تعتمد بشكل كبير على السياقات المحلية بدلاً من الاعتماد على معايير معترف بها للممارسات الجيدة».

وقد تم تطوير ملف المواد هذا بناءً على الخبرة المحلية والميدانية للمنظمات التي تقودها نساء والتي تولت أدواراً قيادية وتنسيقية في هياكل العنف القائم على النوع الاجتماعي. هو ملف يوفر نظرة متبصرة عن العوائق الرئيسية التي تواجهها منظمات تقودها نساء لدى قيامها بأدوار قيادية ويوفر باقة من الحلول الرامية إلى تحسين تجربة هذه المنظمات في المناصب القيادية. كما أنه يعالج الفجوات في الفرص التي تتقدم للمنظمات التي تقودها نساء، وذلك على المستويين المحلي والوطني.

في ظلّ الحاجة العالمية غير المسبوقة والسياق العالمي الحالي المتقلب، تواصل منظمة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي الدعوة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للإجراءات المنقذة للحياة من أجل منع وتخفيف المخاطر والاستجابة لجميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي في الآزمات الإنسانية. في هذا السياق، نجد إجماعاً كبيراً على الحاجة إلى تجديد التركيز على دعم التنسيق القوي والفعال للإجراءات المتعلقة بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في السياقات الإنسانية (الهدف الاستراتيجي 1 لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي) ودعم مجتمع قوي ومتنوع وشامل لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، على أن يواصل هذا المجتمع الابتكار والعمل في إطار شراكة على جميع مستويات النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (الهدف الاستراتيجي 4 لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي). وهو ما يتماشى مع خريطة طريق النداء للعمل (2021-2025)<sup>1</sup>، التي تتناول الحاجة إلى توسيع نطاق مبادرات إضفاء الطابع المحلي من خلال تعزيز «مبادئ الشراكة وبناء المؤسسات، بما في ذلك مشاركة الجهات الفاعلة المحلية وقدرتها على القيادة وصنع القرار ضمن مجموعات التنسيق المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال تعزيز القدرات والمناصرة بحلول عام 2025».

في حين أن الجهات الفاعلة المحلية توجد في صميم الاستجابات الإنسانية، وغالباً ما تقدّم خدمات للوقاية والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي وإنقاذ الحياة باعتبارها الجهات الفاعلة التشغيلية الوحيدة القادرة على الوصول إلى السكان المحتاجين في البيئات الأمنية المضطربة، لا تزال هذه الجهات تؤدي دوراً مهماً في مجال القيادة واتخاذ القرارات. إن الجهات الفاعلة

<sup>2</sup> يُستخدم مصطلح المنظمة التي تقودها نساء في هذه الوثيقة لتغطية كل من المنظمات التي تقودها نساء ومنظمات حقوق المرأة. منظمة حقوق المرأة هي: (1) منظمة تُعرّف نفسها على أنها منظمة لحقوق المرأة يتمحور عملها حول تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والدفاع عن حقوق الإنسان؛ أو (2) منظمة يصب جزء من عملها على النهوض بمصالح وحقوق النساء والفتيات (أو منظمة تبرز كلمة «النساء» أو «الفتيات» أو «النوع الاجتماعي» أو ما يعادل هذه الكلمات باللغة المحلية في بيان مهامها)؛ أو (3) منظمة تسعى كجزء من بيان مهامها أو أهدافها إلى تحدي وتحويل عدم المساواة بين الجنسين (القواعد غير العادلة)، وعلاقات القوة غير المتكافئة وتعزيز الأعراف الاجتماعية الإيجابية (المصدر: الصفقة الكبرى - الفريق العامل رقم 2: التطوير المحلي للعمل الإنساني (2019)). أما المنظمة التي تقودها نساء فهي: منظمة ذات ولاية و/أو مهمة إنسانية (1) تحكمها أو توجهها نساء؛ أو (2) يتألف فريقها القيادي بشكل أساسي من نساء، وهي منظمة تشغل النساء 50 بالمائة أو أكثر من مناصبها القيادية العليا. المصدر: الصفقة الكبرى - الفريق العامل رقم 2: التطوير المحلي للعمل الإنساني (2019).

<sup>1</sup> نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ: [www.calltoactiongbv.com](http://www.calltoactiongbv.com)



# الملخص التنفيذي

التجارب القيادية لمنظمة آكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير.

ويحتوي ملف المواد على توصيات محددة تستجيب للعوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي وتحول دون توليها دوراً قيادياً. ويمكن تلخيص الدروس الرئيسية المستفادة من البحث على النحو التالي:

- يجب الاعتراف بالدور الذي تؤديه المنظمات التي تقودها نساء في تعزيز التنسيق في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي. يجب الاعتراف بالمهارات المتنوعة والخبرات الغنية التي تمتلكها المنظمات التي تقودها نساء والتي تقدمها للاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- على الجهات الفاعلة الإنسانية تعزيز معرفتها وزيادة مستوى وعيها بما يتعلق بتنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، على أن تستفيد من مناصبها للتأثير على التغيير من خلال تمكين مشاركة المنظمات التي تقودها نساء والدعوة لتوليها أدواراً قيادية. ويتضمن ذلك تنفيذ التزاماتها تجاه التوطين.
- ويجب الاعتراف بالعوائق المتعددة التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وتوليها أدواراً قيادية، على أن تتم معالجتها. هذا يعني توقع العوائق التي قد تحول دون مشاركة هذه المنظمات ووضع التدابير بشكل استباقي لضمان قدرة هذه المنظمات على المشاركة (على سبيل المثال، فهم التحديات المتعلقة بالسفر، وتوفير الموارد الكافية، والدعوة إلى التمثيل المتنوع).
- ينبغي أن يكون تعزيز القدرات وتبادلها متعدد الاتجاهات. ينبغي أن يشمل تعزيز القدرات وضع خطط من خلال التحديد المشترك للدعم (التشغيلي أو الفني) اللازم لتعزيز مشاركة المنظمات التي تقودها نساء. ينبغي تشجيع تبادل القدرات بطريقة تدعم تبادل معارف ومهارات وخبرات المنظمات التي تقودها نساء مع سائر الأطراف المعنية.
- من الضروري معالجة العوائق التي تحول دون وصول المنظمات التي تقودها نساء إلى مصادر التمويل على مدى عدة سنوات بما يغطي التكاليف التشغيلية والبرامجية ويزود المنظمات بالموارد الكافية لتولي مناصب قيادية.

بالشراكة مع منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي، ويتمويل من مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة، قامت تروكير ببحث عملي قائم على المشاركة، وهو بحث ركز على:

1. كيفية إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء ودون توليها الأدوار القيادية لدى تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
2. كيفية تعزيز القيادة الهادفة للمنظمات المحلية التي تقودها نساء في هياكل/آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي
3. فهم ما تحتاج إليه هياكل التنسيق المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي لمتابعة القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء على نحو أفضل
4. كيفية الاستفادة من المجالات المتاحة لإيصال صوت المنظمات التي تقودها نساء وتعزيز تأثيرها
5. كيفية قياس القدرات القيادية للنساء من المجتمعات المحلية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي

وقد تم دعم منظمتين من المنظمات التي تقودها نساء، ألا وهما منظمة آكتف للتنمية والعون الإنساني في الصومال ومنظمة نساء من أجل التغيير في جنوب السودان، وذلك لتولي دور الرئيس المشارك لمجموعة العمل المحلي المعني بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. وتضمن هذا الدعم تبادل الأقران؛ والتوجيه، وتعزيز القدرات؛ والاجتماعات التنسيقية الشهرية المشتركة؛ والدعم المالي. وتم توثيق تجارب كل منظمة على مدى 12 شهراً من خلال التأمل الذاتي والمقابلات وورش عمل. وتم استكمال البيانات بمقابلات مع الأطراف المعنية الرئيسية، بما في ذلك مؤسسة تيتي - جنوب السودان، ومنطقة المسؤولية الوطنية للعنف القائم على النوع الاجتماعي - جنوب السودان، ومنظمة كير في جنوب السودان.

استناداً إلى الدروس المستفادة من تجارب منظمة آكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير، تم تطوير ملف المواد اللازمة لتولي المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي وهو ملف يختصر التحديات التي تواجهها القيادات المشاركة المحلية ويسلط الضوء على النجاحات التي تحققت. أيضاً، يحتوي هذا الملف على توصيات وموارد حول كيفية التنسيق بشكل مشترك وبطريقة أكثر إنصافاً وهدافة خلق مساحات للقيادة النسائية. ويتضمن الملف لمحة عامة عن نتائج البحوث؛ ودراسات حالة قصيرة لرحلات التعلم؛ ومواد تفاعلية سهلة الاستخدام للممارسين؛ وأدوات رصد وتقييم؛ ومقاطع فيديو عن

# 1 المقدمة

ب. تنسيق وتنفيذ حافظة تنمية قدرات منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي.  
ج. تعزيز مشاركة وقيادة الجهات الفاعلة المحلية في هياكل التنسيق، مع التركيز على المنظمات التي تقودها نساء.

بالشراكة مع تروكير، ساعدت منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي في دعم عدة منظمات تقودها نساء، ألا وهي: منظمة نساء من أجل التغيير في جنوب السودان ومنظمة أكثيف للتنمية والعون الإنساني في الصومال، وذلك للمشاركة في رئاسة مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى دون الوطني (أكثيف للتنمية والعون الإنساني في دولو في منطقة جدو ومنظمة نساء من أجل التغيير في ولاية واراب). وقامت تروكير بتمويل وقت الموظفين والتكاليف التشغيلية مع توفير الدعم الفني المتواصل والمرافقة للمنظمتين اللتان تقودهما نساء لتولي القيادة في تقديم خدمات عالية الجودة ضمن مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. بناءً على الدروس المستفادة من البلدين المستهدفين، تم تطوير ملف المواد اللازمة لتولي المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال عملية بحث عملي قائم على المشاركة بهدف دعم سائر المنظمات التي تقودها نساء والتي تدرس الاضطلاع بأدوار قيادية مشتركة وبهدف تقديم الإرشادات لمختلف الأطراف المعنية حول كيفية تيسير اضطلاع المنظمات التي تقودها نساء بأدوار قيادية.

## 1.2 الشركاء الرئيسيون

### منظمة نساء من أجل التغيير (جنوب السودان)

منظمة نساء من أجل التغيير هي منظمة وطنية غير حكومية تم تأسيسها عام 2016 وتم تسجيلها قانونياً في عام 2018 في السجل التجاري للشركات برقم 1725 من قبل مجموعة من نساء جنوب السودان يمتلكن خلفيات وخبرات متنوعة، وهي منظمة تسعى إلى دعم رفاه الأرامل واستقرارهن الاقتصادي والحد من التسرب الدراسي ومساعدة الأطفال الذين يعانون من صعوبات مقصودة أو غير مقصودة. هي منظمة إنسانية تتمحور حول المرأة والطفل وتعمل من أجل النساء وبالتعاون معهن لخدمة الأطفال المتأثرين بالأزمات، وتشترع في حماية النساء والأطفال والحماية العامة، ومنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومنطقة مسؤولية حماية الطفل، والتعليم (الرسمي وغير الرسمي)، والصحة الإنجابية وسبل العيش والأمن الغذائي وبناء السلام وتعزيز القدرات التنظيمية والدعوة والظهور في ولاية وسط الاستوائية وولاية شرق الاستوائية وولاية واراب وغرب بحر الغزال.

## لمحة عن القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء في ملف المواد اللازمة لتولي أدوار قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي

إن ملف المواد اللازمة لتولي المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي هو ملف مخصص للمنظمات التي تقودها نساء، ومنسقي مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، والشركاء الحكوميين، وأعضاء فريق التنسيق، والمجموعة العالمية للحماية ومناطق مسؤوليتها على المستويين العالمي والوطني، والقيادة الإنسانية والجهات المانحة. استناداً إلى تأملات القيادات المشاركة المحلية من المنظمات التي تقودها نساء، ومنسقي مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، ومستشار العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ الإقليمية وفريق التنسيق لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي، وانطلاقاً من تجربة المنظمات التي تقودها نساء في المشاركة في رئاسة مجموعة عمل العنف القائم على النوع الاجتماعي، يلخص الملف تجارب القيادات المشاركة المحلية والتحديات التي تواجهها والتوصيات التي تتقدم بها. تظهر النتائج كيف يجب تكيف هياكل التنسيق لتمكين المنظمات التي تقودها نساء من الاضطلاع بأدوار قيادية، كما تسلط الضوء على اختلاف القيادات من منظمة إلى الأخرى، وعلى المهارات الأساسية ووجهات النظر التي تضيف بها المنظمات قيمة إلى الدور القيادي.

وهو ملف يحتوي على توصيات وموارد حول كيفية التنسيق بشكل مشترك وبطريقة أكثر إنصافاً وهدافة وكيفية خلق مساحة للقيادة النسائية. ويشمل ذلك:

- ✓ لمحة عامة عن نتائج البحوث
- ✓ دراسات حالة قصيرة لرحلات التعلم
- ✓ مواد تفاعلية سهلة الاستخدام للممارسين: الممارسات المسموحة والمحظورة، ورسوم بيانية، ورسوم تخطيطية
- ✓ قوائم المراجعة
- ✓ أدوات الرصد والتقييم
- ✓ شهادات بالفيديو (متاح XXX)

## 1.1 لمحة عامة عن المشروع

يعد تطوير ملف المواد هذا جزءاً من مشروع أوسع نطاقاً لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي بتمويل من مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة بهدف:

أ. تطوير استراتيجية لتنمية قدرات منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي 2021-2025.

العامية والحماية والأمن الغذائي ومنع النزاعات. كما يشمل للمنظمة الوقاية من القضايا القائمة على الحقوق والتخفيف منها، هي التي تشمل العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية، والتطرف العنيف، وعمالة الأطفال وما إلى ذلك.

#### الرؤية:



تتمثل رؤية أكتف للتنمية والعون الإنساني في إنشاء مجتمع مزدهر وسلمي حيث يتمتع كل فرد بإمكانية الوصول إلى التعليم الجيد والصحة والغذاء والمأوى والحماية والمياه بهدف تحقيق الاعتماد على الذات في جميع جوانب الحياة مع التمتع بالكرامة الإنسانية.

#### المهمة:



تتمثل مهمة أكتف للتنمية والعون الإنساني في تعزيز إمكانية الوصول إلى التعليم والصحة والغذاء والمأوى والمياه لجميع المستفيدين دون تمييز، وذلك لتمكين المجتمع الذي تخدمه من الاعتماد على ذاته.

وتشمل قيم المنظمة الأساسية: العمل الجماعي، والإشراف، والشفافية، والمساءلة، والشغف.

وتوظف المنظمة موارد بشرية ذات كفاءة عالية وخبرة ومهارة قادرة على تنفيذ وتصميم البرامج المواضيعية التي تراعي اعتبارات الجنسين في جميع المجالات البرمجية.

#### منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي

تشمل استراتيجية منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي (2021-25) تركيزاً خاصاً على دعم قيادة الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك المنظمات التي تقودها نساء ومنظمات حقوق المرأة. وتتبع منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي أيضاً إرشادات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن تعزيز مشاركة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في آليات التنسيق الإنساني التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وزيادة تمثيلها وتمتين قدراتها القيادية، وذلك لتعزيز المشاركة الهادفة للجهات الفاعلة المحلية وإضفاء الطابع الرسمي عليها. وقد أبرمت منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي بتمويل من مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة، شراكة مع تروكير بهدف دعم المنظمات التي تقودها نساء وحثها على المشاركة في قيادة آليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في السياقات الإنسانية. هذا من جهة، أما من جهة أخرى، فقد قدمت تروكير ومنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي التزامات محددة بموجب نداء العمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ، وذلك بهدف تقديم دعم متزايد للمنظمات التي تقودها نساء للمشاركة في قيادة آليات تنسيق مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

تسعى منظمة نساء من أجل التغيير إلى مساعدة جميع النساء على التمتع بحياة متحررة في عالم خالٍ من الفقر والظلم، وذلك من خلال الدعوة الموضوعية لحقوق المرأة وبالتالي تسهيل وصولهن الكامل إلى الاحتياجات الاجتماعية الأساسية وتعبئة النساء في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال إشراكهن في سبل العيش (الزراعة، والأعمال التجارية الصغيرة والمهنية وما إلى ذلك)، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والصحة الإنجابية والصرف الصحي، وما إلى ذلك. وتتمحور ولايتنا حول دعم المساعدات الإنسانية والإنمائية في جنوب السودان. نحن ملتزمون بدعم رفاه الأرامل واستقرارهن الاقتصادي والحد من التسرب الدراسي ومساعدة الأطفال الذين يعانون من صعوبات مقصودة أو غير مقصودة. ونواصل حتى يومنا هذا تقديم الدعم المالي والفني للأرامل والشباب، وخاصة المتسربين من المدارس، مع توفير التدريب في عدة ولايات من جنوب السودان. وتقدم منظمة نساء من أجل التغيير المساعدة والحلول الدائمة للمستفيدين بهدف معالجة أمنهم الغذائي وسبل عيشهم وتعليمهم بما في ذلك قضاياهم الاجتماعية.

#### الرؤية:



يحق لجميع النساء أن يعشن حياة متحررة في عالم خالٍ من الفقر والظلم

#### المهمة:



مساعدة من لا يتلقى خدمات في البلدان المتضررة من الحرب، مع التركيز على خدمة النساء اللواتي لا صوت لهن والمساعدة في دعمهن من خلال برامج مستدامة. نؤمن بجوهر الإنسانية ونسعى إلى أن تكون المرأة حرة وتحصل على حقوقها كافة.

ونتمسك بالقيم التالية سواء في عملنا اليومي أو لدى تنفيذ هذه الاستراتيجية: الشفافية والمساءلة؛ التنوع؛ الاحترام المتبادل؛ والعدالة والمساواة والنزاهة

#### أكتف للتنمية والعون الإنساني (الصومال)

تأسست منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني، المعروفة سابقاً بجمعية أكتف للتنمية، في عام 1992 على يد مجموعة من المحترفين الصوماليين. كانت منظمة مجتمعية غير ربحية تحولت فيما بعد لتصبح منظمة غير حكومية تقودها نساء وتعمل في الصومال وكينيا ومسجلة أيضاً في المملكة المتحدة. وقد عززت ولايتها من خلال استفادتها من العلاقات الحكومية الدولية في القرن الأفريقي للسعي نحو تحقيق التنمية المستدامة.

أما الرئيسي فهو المساعدة في الحد من الفقر وتوفير الدعم المعيشي لشعب الصومال. ويكمن غرض المنظمة في دعم المجتمعات الضعيفة في مواقع المشاريع المستهدفة من خلال توفير الخدمات الأساسية في مجالات التعليم والصحة والتغذية والمياه والصرف الصحي والنظافة



4. كيفية الاستفادة من المجالات المتاحة لإيصال صوت المنظمات التي تقودها نساء وتعزيز تأثيرها
5. كيفية قياس القدرات القيادية للنساء من المجتمعات المحلية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
- كان الدعم المقدم للمنظمات التي تقودها نساء عنصراً أساسياً في البحث العملي القائم على المشاركة (انظر الرسم البياني أدناه). وقد شمل ذلك:

- **منصة الأقران:** كجزء من الجهود الرامية إلى تعزيز أجندة التوطين المعنية بتنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي وتعزيز المشاركة الهادفة لأعضاء المنظمات المحلية، أنشأت منطقة المسؤولية العالمية للعنف القائم على النوع الاجتماعي منصة لتبادل الأقران. وهي عبارة عن منصة تجتمع فيها كل شهرين المنظمات العالمية التي تقودها نساء والتي تتولى أدواراً قيادية مشتركة من أفغانستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية والعراق وميانمار والصومال وجنوب السودان واليمن، وذلك لتسهيل تبادل المعلومات والاتصال وتبادل الموارد والفرص. هذه المنصة عبارة عن مجال تديره تروكير ومنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **المرافق/الموجه:** تم توفير الدعم الفردي لموظفي منظمة نساء من أجل التغيير من قبل منسق الحماية في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير ولمنظمة أكثف للتنمية والعون الإنساني من قبل منسق الحماية في تروكير، الصومال لتولي الأدوار القيادية. وشمل الدعم أيضاً تقديم المساعدة في مجال بناء العلاقات بين منظمة نساء من أجل التغيير وأكثف للتنمية والعون الإنساني وسائر الأطراف المعنية الرئيسية. كما قام المرافقون باستعراض التقارير ومحاضر الاجتماعات للتأكد من جودة التقارير.
- **تعزيز القدرات:** استفاد ثلاثة من موظفي منظمة أكثف للتنمية والعون الإنساني من التدريب الذي نظمته منظمة تروكير حول تطوير استراتيجيات تعبئة الموارد وكتابة المقترحات. وقد تلقّت منظمة نساء من أجل التغيير في جنوب السودان تدريباً تشيخياً وتوجيهياً حول برمجة وتنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي. أيضاً، تم توجيه كل من منظمة أكثف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير إزاء الدور التنسيقي لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال جلسة تمهيدية حول منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي وعدة جلسات حول الوظائف التنسيقية الأساسية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (على سبيل المثال، المهارات الشخصية والإدارية، مثل تعزيز القيادة التعاونية والاتصال الفعال وإدارة الاجتماعات). وقد حضر كل من منظمة أكثف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير تدريباً عن بعد (من 6 سبتمبر إلى 25 أكتوبر 2022) قدمته لجنة الإنقاذ الدولية ومنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي حول المعايير الدنيا المشتركة بين الوكالات للعنف القائم على النوع الاجتماعي في البرامج المتعلقة بحالات الطوارئ (صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2019).
- **تم توفير الدعم للتسجيل على شبكة ممارسي منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي:** فتضمن ذلك ربط فرق

تعمل تروكير بالشراكة مع منظمات محلية، بما في ذلك منظمات تقودها نساء، حيث تدعم مجتمعات مؤرّعة على عشرين دولة من دول أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط، وقد أصبح عملها يشمل مؤخراً أوكرانيا. وتركز تروكير بشكل استراتيجي على حماية النساء والفتيات في حالات الطوارئ، بما في ذلك الاستجابة المتخصصة للعنف القائم على النوع الاجتماعي وبرامج الوقاية، وهي عضو أساسي في منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي وشريكة في النداء للعمل. ولدى تروكير وجود تشغيلي في الصومال. في جنوب السودان، قامت تروكير بافتتاح مكتب مشترك مع وكالة كاريتاس الدولية الزميلة، الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار، وهو ما يعرف باسم الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير في شراكة.

### 1.3 المنهجية

البحث العملي القائم على المشاركة هو أسلوب محدد للسياق يركز على التغيير الاجتماعي ويستهدف احتياجات مجموعة معينة. وهو عبارة عن دورة تكرارية من البحث والعمل والتفكير القائم على الحلول<sup>3</sup> وقد تضمن البحث العملي القائم على المشاركة الذي تمخض عنه ملف المواد اللازمة لتولي المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية في مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي:

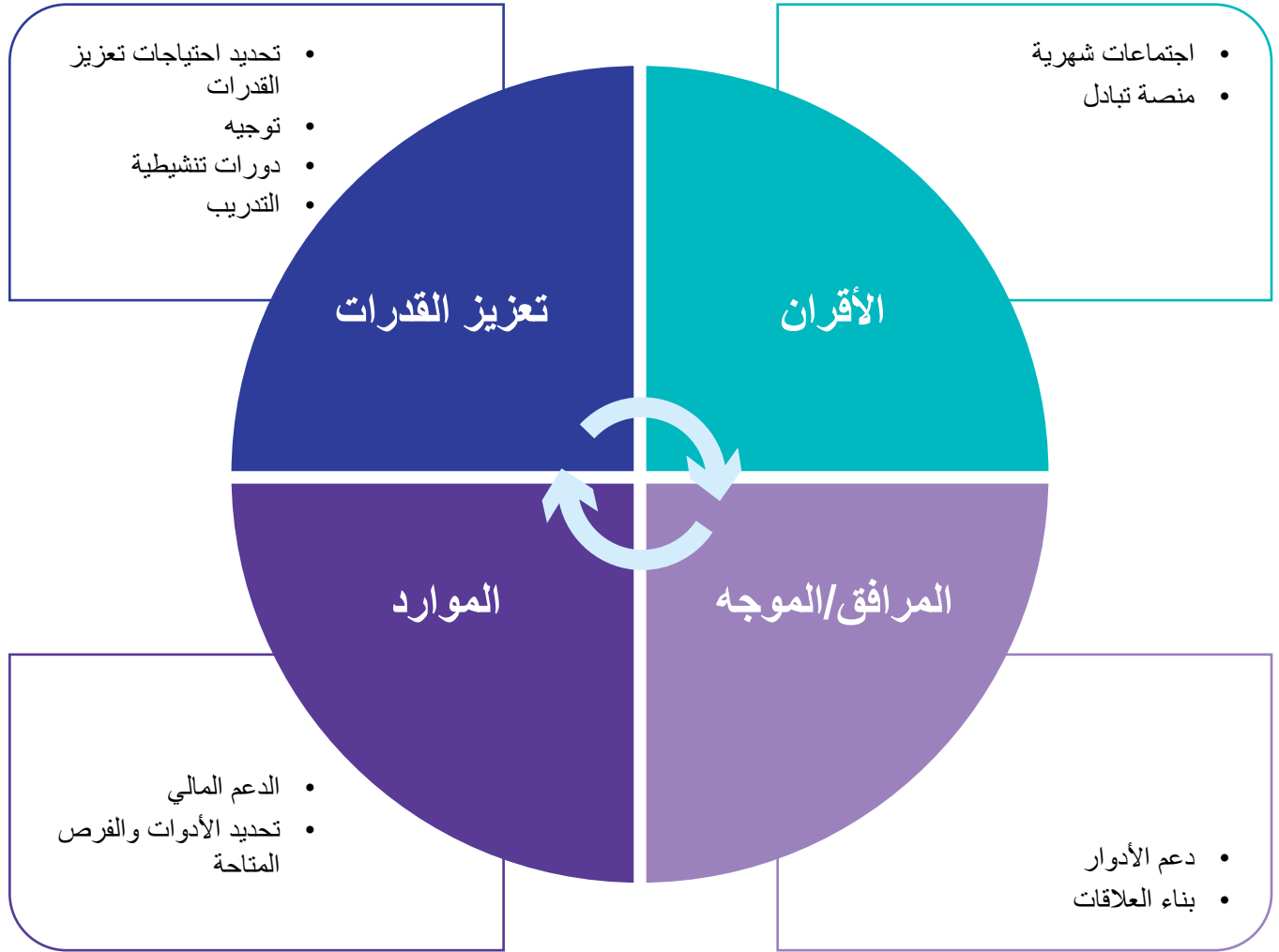
- ✓ استبيان عبر الإنترنت لأكثف للتنمية والعون الإنساني ونساء من أجل التغيير
- ✓ توثيق تجارب أكثف للتنمية والعون الإنساني ونساء من أجل التغيير في أدوارهما القيادية المشتركة من خلال اجتماعات شهرية لدعم الأقران وتقارير مكتوبة - من مايو 2022 إلى مارس 2023
- ✓ مقابلات المخبرين الرئيسيين - من 21 يوليو إلى 10 سبتمبر 2022
- ✓ اجتماع لمدة يومين لتقديم الأفكار والتحليل - 9 و10 نوفمبر 2022
- ✓ حلقة عمل لمراجعة الملف وتعزيز القدرات 20 - 22 مارس 2023
- ✓ توثيق التوجيه والمرافقة المستمرين - من يونيو إلى أبريل 2023

وقد ركز البحث على الأسئلة الرئيسية التالية:

1. كيفية إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء ودون توليها الأدوار القيادية لدى تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
2. كيفية تعزيز القيادة الهادفة للمنظمات المحلية التي تقودها نساء في هياكل/آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي
3. فهم ما تحتاج إليه هياكل التنسيق المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي لمتابعة القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء على نحو أفضل

منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير بشبكة الممارسين، وهي شبكة تعتبر بمثابة مجال لتوفير الموارد ولتبادل الدعم الفني في برمجة وتنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي.

- **الاجتماعات التنسيقية الشهرية المشتركة:** واصل قائد برنامج تروكير تقديم الدعم الفني لمنظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير من خلال الاجتماعات الشهرية لمنسقي مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي. وقد استخدم هذا المجال لمشاركة التحديثات حول تنفيذ المشروع والأنشطة القادمة والتحديات وكيفية التخفيف منها. كما قدّم الخبرات وأفضل الممارسات في أعمال التنسيق المتعلقة بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **الدعم المالي:** وقد شمل ذلك الدعم المتعلق بالسفر والمرافق والاتصال والتوصيلية للإنترنت. وتم إدراج هذه التكاليف في ميزانيات المنظمات التي تقودها نساء وتم تمويلها من خلال مشروع مكتب المساعدات الإنسانية لوكالة التنمية الدولية التابع للولايات المتحدة. أيضاً، تمت مشاركة فرص التمويل والروابط التي تؤدي إلى جهات مانحة محتملة مع منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير.



# الالتزامات العالمية تجاه التوطين والمنظمات التي تقودها نساء

بشكل هادف إلى منظمات حقوق المرأة والمنظمات التي تقودها نساء باعتبارها فاعلة رائدة في جميع مراحل الدورة الإنسانية.

وسعيًا وراء التغيير الهادف، يجب أن تضمن الصفقة الكبرى 2.0، ومرحلتها الثانية، بالإضافة إلى أي مراحل لاحقة، ثلاثة نقاط:

- يجب على منظمات حقوق المرأة والمنظمات التي تقودها نساء أن تشارك بشكل هادف على جميع مستويات نظام العمل الإنساني وفي الصفقة الكبرى.
- يجب أن تكون منظمات حقوق المرأة والمنظمات التي تقودها نساء قادرة على الوصول إلى التمويل الكافي والمتسق، لما لذلك من أهمية في إطار التوطين.
- على منظمات حقوق المرأة والمنظمات التي تقودها نساء أن تقيم شراكات متكافئة ومنصفة مع الجهات الفاعلة الإنسانية الدولية.

## 2.3 نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ

في عام 2013، اجتمع زعماء العالم، بدعوة من حكومتي المملكة المتحدة والسويد، لإطلاق نداء العمل بشأن الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ (يشار إليه في ما يلي باسم نداء للعمل) – مبادرة متعددة الأطراف تهدف إلى دفع التغيير وتعزيز المساءلة من نظام العمل الإنساني لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وخاصة ضد النساء والفتيات. أما أهداف النداء للعمل فتتمثل في:

1. إنشاء خدمات وبرامج متخصصة في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي تكون متاحة لأي شخص متأثر بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وتكون متاحة منذ بداية حالة الطوارئ.

هناك عدة عمليات والتزامات يمكن اللجوء إليها لتعزيز القدرات القيادية وزيادة المشاركة المحلية. ورغم أن نية التركيز على المنظمات التي تقودها نساء متضمنة في هذه الالتزامات، إلا أن الطريق لا يزال طويلاً للوصول إلى الكتلة الحرجة اللازمة لإحداث تأثير حقيقي. إذ من المهم جداً فهم الالتزامات ورصدها.

## 2.1 الدراسة الخاصة بوضع خرائط التوطين

تشير نتائج الدراسة العالمية الخاصة بوضع خرائط فريق عمل منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي (2019) إلى وجود فجوة نظامية في المشاركة الهادفة للجهات الفاعلة المحلية في تطوير وتنفيذ الاستجابات لحالات الطوارئ. وقد شملت التحديات الرئيسية التي أبرزتها هذه الدراسة محاباة عدد صغير من المنظمات، فضلاً عن هيكل السلطة المركزي لنظام العمل الإنساني، ما ساهم في استبعاد المنظمات التي تقودها نساء وتآكل جهود بناء الحركات النسائية. «هناك عدة [منظمات تقودها نساء] صغيرة، ومن يحضر اجتماعات مجموعة العمل عادة هو إما المدير أو شخص واحد يتب سحبه من الميدان لحضور الاجتماعات الوطنية»<sup>4</sup> وهو ما يحد من مشاركة هذه المنظمات النشطة في الاستجابة للحالات الإنسانية.

## 2.2 نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ

الصفقة الكبرى، التي تم إطلاقها خلال مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني في عام 2016، هي اتفاق فريد بين الوكالات الإنسانية والجهات المانحة لإصلاح وتحسين كفاءة وفعالية العمل الإنساني الدولي. عند إطلاقها، تم الالتزام بتحويل الموارد وسلطة اتخاذ القرار

<sup>4</sup> توطين مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي: تحول إنساني أو حفاظ على الوضع الراهن؟ دراسة عالمية حول توطين مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال المجموعات الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى القطري، ديسمبر 2019، ص. 41.

- **التمويل الكافي:** التمويل متاح للوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له لكل مرحلة من مراحل الطوارئ.
- **الخدمات المتخصصة:** يتم تنفيذ خدمات متخصصة للوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له في كل مرحلة من مراحل الطوارئ.
- **الحد من مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي/تعزيز المساواة بين الجنسين:** يتمتع قادة ومديرو العمل الإنساني بالمعرفة والمهارات اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين والتخفيف من مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي في كل مرحلة من مراحل الاستجابة.

2. دمج وتنفيذ الإجراءات لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتخفيف من مخاطره عبر جميع مستويات وقطاعات الاستجابة الإنسانية منذ المراحل الأولى لحالة الطوارئ وطوال دورة البرنامج.
3. دمج المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات على جميع مستويات العمل الإنساني.

توفر خارطة طريق النداء للعمل الفرصة لتعزيز التزامات الصفقة الكبرى بهدف زيادة مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وتعزيز الدعم المقدم لها. تحدد النتائج الأساسية الستة<sup>5</sup> التغييرات التي يجب أن تحدث على كل مستويات نظام العمل الإنساني بهدف إحداث تغيير حقيقي في الطريقة التي يتم بها التعامل مع حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي في جميع حالات الطوارئ:

- **السياسات المناسبة:** لقد أضفت الجهات الفاعلة في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي صفة مؤسسية على السياسات والمعايير الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في منظماتها وأنشأت نظم مساءلة.
- **التنسيق الفعال:** توفير قيادة وتنسيق فعالين وخاضعين للمساءلة في ما بين الوكالات والقطاعات بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **تقييمات الجودة والتخطيط:** تدعم تقييمات الاحتياجات والتحليلات وعمليات التخطيط الدمج الفعال للوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له والمساواة بين الجنسين في الجهود الإنسانية.

<sup>5</sup> نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ: [www.calltoactiongbv.com](http://www.calltoactiongbv.com)

# نتائج البحوث: العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء

«يمكن للمنظمات التي تقودها نساء أن تحدث تغييراً سريعاً في حياة المستفيدات من النساء الأكثر ضعفاً علماً أنهن يشكلن الأغلبية، كما أنهن يركزن على النساء ويعملن بشكل مباشر مع الناس من القاعدة الشعبية» (استبيان عبر الإنترنت أعدته منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني).

أيضاً، تنعكس المعايير الأبوية في هياكل التنسيق. حتى عند العمل على قضية تؤثر بشكل غير متناسب على النساء، مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي، يتصدّر الرجال مشهد التنسيق والقيادة. يهيمن الذكور على اجتماعات التنسيق المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في كل من جيبو في الصومال وواراب في جنوب السودان، ما يؤثر على راحة المرأة وقدرتها على التعبير عن نفسها. في جنوب السودان، المرأة بمثابة ملكية وليس من المفترض أن تجلس إلى جانب الرجل لتولي مناصب قيادية. وهو ما يمكن أن يكون قد ساعد في تفسير التردد الأولي من جانب القيادة الذكورية داخل مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في التعاون مع الرئيس المشارك لمنظمة تقودها نساء.

تتضح العوائق الهيكلية التي تحول دون تأدية المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية أو تنسيقية في الأدبيات وفي دراستي الحالة القطريتين. إن فهم العوائق العديدة التي تحول دون مشاركة النساء سلط الضوء على النضالات اليومية المستمرة في المجتمع الذكوري من أجل أن تأخذ المرأة مكانها المناسب ضمن مجالات اتخاذ القرارات. كان الغرض الرئيسي من البحث هو تحديد العوائق التي تحول دون مشاركة هذه المنظمات، وذلك بناءً على تجارب منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير فضلاً عن سائر الجهات الفاعلة. وقد تضمنت عملية البحث مراجعة الأدبيات، واستبياناً عبر الإنترنت، ومقابلات مع مخرين رئيسيين، ومناقشات مجموعات التركيز، واجتماع لتقديم الأفكار امتد على يومين وحضره موظفو منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير، فضلاً عن منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي وتروكير، ما ولد بيانات تجريبية غنية. وقد لاحظ المشاركون في البحث العوائق عيناها مراراً وتكراراً واقترحوا خطوات ملموسة للتخلص منها.

«إن استحواذ المجالات في جنوب السودان يمثل تحدياً للمنظمات التي تقودها نساء في مجتمع يهيمن عليه الذكور. فمع مشاركة الرجال في قيادة مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، فإن ذلك يمثل تحدياً للمنظمات التي تقودها نساء. المنظمات التي تقودها نساء بحاجة إلى تشجيع متواصل للاضطلاع بدور كامل في المشاركة في قيادة آلية التنسيق» (الاستبيان عبر الإنترنت).

كانت نقطة البداية لمعالجة استبعاد المرأة من المجالات القيادية هي تحديد وتحليل العوائق الرئيسية التي تحول دون تأدية المنظمات التي تقودها نساء دوراً قيادياً في آليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ودون مشاركتها الهادفة فيها.

تؤثر ديناميكيات السلطة والهياكل الهرمية - سواء داخل المنظمات أو خارجها - على القدرات القيادية والتنسيقية. ومن الموثق جيداً أن هناك حاجة لتجاوز الرمزية لدى رفع صوت وتعزيز مشاركة الفئات المهمشة، بما في ذلك النساء في المناصب القيادية. وقد سلط المشاركون في الاستقصاء الضوء على ذلك من خلال الدعوة إلى زيادة تمثيل المرأة في الاجتماعات.

## 3.1 العوائق الهيكلية

### السيطرة الذكورية والسلطة والثقافة

«إن وجود كتلة حرجة من النساء في اجتماعات التنسيق/في الغرفة يوفر بيئة تعزز التوازن بين الجنسين. من غير المعقول أن تكون مجالات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي مخصصة للنساء فقط، ولكن وجود عدد أكبر من النساء في الغرفة يمكن النساء من الشعور براحة أكبر عند المشاركة» (أمينة عبد الله، منسقة الحماية، تروكير الصومال).

ترتبط القيم الاجتماعية والثقافية الأبوية وما يرتبط بها من أيديولوجيات النوع الاجتماعي بشكل سلبي بتصور قدرات المرأة القيادية وقدراتها على اتخاذ القرارات في المجالات، بما في ذلك التنسيق في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي. غالباً ما تُكرّس الصور النمطية السلبية عن قدرات المرأة القيادية، وهذا يشمل النظر إلى المرأة على أنها غير قادرة على قيادة آليات التنسيق.

تعتبر الحماية والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وخاصة الزواج القسري، أمراً حساساً للغاية في الصومال، حيث غالباً ما يتم ربط الدعوة لحقوق المرأة بالحركة النسائية ولا يُرحب بها بحرارة.



## نقص الاستثمار المالي والدعم للمنظمات التي تقودها نساء

تشير تجربة المشاركين في البحث إلى أن المنظمات التي تقودها نساء في الصومال وجنوب السودان تواجه تحديات في الحصول على التمويل. هناك تكاليف مالية تتحملها أي منظمة تتولى التنسيق كرئيس مشارك، وهي مرتفعة للغاية بحيث لا تستطيع العديد من المنظمات التي تقودها نساء تغطيتها بأموالها الخاصة. إلا أن متطلبات الجهات المانحة الصارمة تجعل من الصعب على المنظمات التي تقودها نساء الحصول على التمويل المؤسسي لتغطية هذه التكاليف. وقد سلط كل من منظمة نساء من أجل التغيير ومنظمة آكتف للتنمية والعون الإنساني الضوء على التحديات التي تواجه تعبئة الموارد وكيفية تأثير ذلك بشكل مباشر على قدرتهما على المشاركة في المناصب القيادية.

أكد المنسق لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي في جنوب السودان أن الجهات المانحة تمارس العناية الواجبة الصارمة للعناية مع التركيز على الحوكمة والقدرات والإمكانات البرمجية وإجراءات التوريد والإدارة المالية، ما حرم العديد من المنظمات التي تقودها نساء من فرص الحصول على التمويل من الجهات المانحة. وفي بعض الحالات القصوى، ساهم ذلك في إغلاق مكاتب لمنظمات تقودها نساء في بعض المواقع التي تولت فيها مهام تنسيقية تتعلق بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي. وكان من الواضح أن بعض المنظمات المحلية التي تقودها نساء ليست على دراية بمتطلبات العناية الواجبة للجهات المانحة أو غير قادرة على تلبيةها لكي تتجاوز مقترحاتها مرحلة الاستعراض.

وقد كان فريق المرأة والسلام والأمن التابع لمنظمة كير في جنوب السودان مدركاً لأهمية دعم منظمات حقوق المرأة. ويقترح أنه ينبغي على الجهات المانحة «توفير التمويل المباشر لمنظمات حقوق المرأة لتغطية الأنشطة المشتركة وتوفير الروابط لفرص التمويل، مع عرض أعمال منظمات حقوق المرأة. ومن المهم أيضاً توفير دورات تدريبية حول الاتصال والدعوة» (جاكلين باغا، مديرة المشاريع المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن - كير في جنوب السودان).

أما الجهات المانحة فعليها أن تعمل على تكافؤ الفرص لتمكين المنظمات التي تقودها نساء من الحصول على التمويل. على سبيل المثال، أشار ممثل منظمة كير «نحن عازمون للغاية بشأن ضمان تكريس ميزانية إيجابية (35%) إلى المنظمات التي تقودها نساء. ويضمن القيام بهذا النوع من الالتزام تكريس 35% من ميزانيتنا إلى .... وأن معايير اختيار المنظمات الوطنية والمنظمات التي تقودها نساء... مرنة ومبسطة» (جاكلين باغا، مديرة المشاريع المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن - كير في جنوب السودان).

حددت الدراسة العالمية الخاصة بوضع الخرائط ظاهرة «القلة المباركة»، وهي عبارة عن عدد صغير من المنظمات المحلية القادرة على الحصول على معظم التمويل والفرص. وتشير الدراسة إلى أن هذه العملية تعتمد على استمرار الجهات المانحة التي لديها منظمات غير حكومية دولية مفضلة، وهو نمط متكرر على مستوى المنظمات غير الحكومية الوطنية، حيث تتلقى نفس المنظمات منحاً متعددة من الأمم المتحدة بسبب العلاقات التي تتمتع بها. وقد أشار المشاركون في هذا التقرير إلى أن هذا النمط يتكرر في السياقين ويشكل عائقاً أساسياً أمام جهود التوظيف، شأنه شأن هيكل السلطة المركزي لنظام العمل الإنساني ومسألة استبعاد المنظمات التي تقودها نساء التي يبدو أنها تؤدي إلى تآكل محاولات بناء حركة نسائية. من هنا، يمكن معالجة ديناميكية «القلة المباركة» من خلال تخصيص مناصب قيادية محددة للمنظمات التي تقودها نساء (والتي لديها تمويل مرفق)، وتعزيز قدرات المنظمات التي تقودها نساء في المجالات التي تم فيها تحديد فجوات، بما في ذلك المرافقة والتوجيه، ووضع خطة لتنمية القدرات مع المنظمات التي تقودها نساء. كما أن تسهيل مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في المجالات العامة، وتوفير فرص تعلم تمكنها من التطور، هما عاملان يحثانها على مواصلة المشاركة بنشاط في جهود تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي على وجه التحديد والحركة النسائية بشكل عام.

هناك عملية جارية في جنوب السودان، بقيادة مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، لمعالجة نقص المنظمات التي تقودها نساء في آليات تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عام وفي الأدوار القيادية/الرئاسية المشتركة. وتشمل المناقشات من ينبغي أن يتحمل المسؤولية، وكيف يجب تعزيز المشاركة، وما هي الموارد اللازمة لتعزيز القدرات وكيفية قياس النجاح.

توجد أيضاً مسألة أخرى تشكل تحدياً في هذا السياق ألا وهي مسألة وصول المنظمات التي تقودها نساء إلى مجالات للمحة العامة عن الاحتياجات الإنسانية وخطة الاستجابة الإنسانية والمشاركة فيها، وخاصة من خلال مناصب قيادية. ويجب أن تكون المنظمات نشطة أقله في قطاعين حتى يتم ترشيحها للحصول على تمويل مرتبط بالعمل الإنساني، لكن معظم المنظمات التي تقودها نساء لا تتمتع بما يكفي من الموارد للمشاركة في أكثر من قطاع واحد. (راجع المربع أدناه حول العمل الذي قامت به مؤسسة تيتي في جنوب السودان لتحدي هذا الواقع).

<sup>6</sup> توطين مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي: تحول إنساني أو حفاظ على الوضع الراهن؟ دراسة عالمية حول توطين مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال المجموعات الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى القطري، ديسمبر 2019

## الاستبعاد العنصري

دعت مؤسسة تيتي، وهي إحدى المنظمات التي تقودها نساء في جنوب السودان، منسق الشؤون الإنسانية إلى الطلب من المجلس الاستشاري (الفريق المحلي للعمل الإنساني) تخصيص التمويل الإنساني المكرس لجنوب السودان للمنظمات التي تقودها نساء، بما في ذلك تخصيص مجال خاص لها ضمن الفريق القطري الإنساني، من دون استخدام منصة المنظمات غير الحكومية (نظراً إلى أن مجال وصوت المنظمات التي تقودها نساء محدودين على المنصة). تمت الموافقة على إنشاء صندوق خاص في جنوب السودان للمنظمات الوطنية غير الحكومية، ولكن تم رفض الاقتراح الداعي إلى حصول المنظمات التي تقودها نساء على مكان في الفريق القطري الإنساني إذ ساد شعور بأن هذا المجال قد يصبح معقداً للغاية. لكي تكون المنظمات التي تقودها نساء قادرة على المنافسة، هي بحاجة إلى إظهار فهمها للسياق وإمامها بالفجوات وتمتعها بالخبرة في القطاع، فضلاً عن إثبات ارتقائها إلى مستوى المهمة القيادية. وقد تم التأكيد على الحاجة إلى تعمد تحديد جميع المنظمات التي تقودها نساء على المستوى الوطني وعلى مستوى الدول؛ وهو أمر ممكن إذا خصص الهيكل الإنساني الموارد اللازمة لإجراء عملية وطنية لوضع خرائط للمنظمات التي تقودها نساء. (مقابلة)

عندما تحصل المنظمات التي تقودها نساء على التمويل، غالباً ما يكون ذلك على شكل منح صغيرة. تميل المنظمات التي تقودها نساء في كل من الصومال وجنوب السودان إلى أن يتم تصنيفها ضمن فئة التمويل المتوسط أو عالي المخاطر. وكلما زادت مخاطر تمويل منظمة محلية، انخفض تمويل تلك المنظمة. معظم التمويل للمنظمات التي تقودها نساء هو تمويل مخصص للمشاريع. هناك تمويل أساسي مرن محدود يمكن أن يدعم التوظيف والتطوير في المنظمة، ويغطي تكاليف التنسيق، والتكاليف التشغيلية. هذا التمويل كفيلاً ليس فقط بدعم مشاركة أوسع أو تعزيز الأدوار القيادية في مجالات التنسيق، بل هو استثمار يمكن أن يؤدي بمرور الوقت إلى تقليل مستوى مخاطر التمويل المتصورة المرتبطة بالمنظمات التي تقودها نساء.

في البيئات شحيحة الموارد ذات الاحتياجات المتعددة، غالباً ما تولد منافسة على الموارد داخل قطاع مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من بين قطاعات أخرى. وهو ما يؤثر على الاستفادة وغالباً ما يضع المنظمات في مواجهة بعضها البعض.

## 3.2 المشاركة، والوصول، والفرصة

في بعض القطاعات، تواجه المنظمات التي تقودها نساء العديد من التحديات على مستوى الاضطلاع بأدوار قيادية وتنسيقية وصنع القرار. إلا أنها منظمات مرتبطة بالعديد من الهياكل والبنى الأخرى (غير الرسمية والرسمية على حد سواء) وتشكل جزءاً منها، والقيمة التي تضيفها هذه التجربة وهذا الارتباط إلى مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والمجالات الأخرى هي قيمة غالباً ما لا يتم الاعتراف بها أو تقديرها.

أما القيادة والمشاركة الفعالين فتعتمدان على الخبرة الشخصية والمهنية. ويؤثر نقص الفرص والتمويل على قدرات المنظمات التي تقودها نساء. من هنا وجوب تعزيز إمكانية الوصول على المستويين الكلي والجزئي، مع الحرص على إتاحة مجالات تتجاوز حد الرمزية، على أن يتم الاستثمار في الأفراد والمنظمات التي تقودها نساء لبناء الثقة وتعزيز المهارات والخبرات واسعة النطاق.

إلا أن السياسات والممارسات الحالية لا توفر فرصاً كافية للمنظمات التي تقودها نساء لتقود مجموعات العمل ومجالات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي نظراً إلى أن النظام متحيز تجاه وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية، وسط جهود محدودة لفتح هذه المجالات أمام المنظمات المحلية التي تقودها نساء. وفي نماذج التنسيق المشتركة، يجب التفاوض على السلطة وتقاسمها، علماً أنه قد يتوجب التوصل إلى حلول لقضايا متعلقة بالملكيات والاستحقاقات.

ففي سياق الصومال وجنوب السودان مثلاً، لا نرى سوى عدد قليل من المنظمات التي تقودها نساء في اجتماعات مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. لذلك، من المهم تحديد الأولويات لمجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي لتتماشى مع أولويات المنظمات التي تقودها نساء باعتبارها من المسعفين العاملين في الخطوط الأمامية. في بعض آليات التنسيق، ينصب التركيز على استخلاص المعلومات من الجهات الفاعلة المحلية لخدمة الأولويات والأجندات الدولية، ما يؤدي إلى انخفاض نسبة حضور الجهات الفاعلة المحلية التي لا ترى أي قيمة للمجالات الممنوحة لها.

أما الاتجاه المثير للقلق الذي أثير في البحث فهو أنه مع زيادة التركيز على الحاجة إلى المزيد من المنظمات التي تقودها نساء في المناصب القيادية، تصنف بعض المنظمات نفسها على أنها منظمات تقودها نساء في حين أنها في الواقع لا تستوفي جميع المتطلبات ليتم تصنيفها على هذا النحو. وهو ما قد يحول دون اضطلاع المنظمات التي تقودها نساء بأدوار قيادية.

ونظراً للقيود الملموسة على مستوى بعض عمليات وضع الخرائط، لا يتم إدراج جميع المنظمات التي تقودها نساء، وبالتالي لا تكون على رادار القيادة أو تعزيز القدرات أو فرص الموارد.

## 3.3 التحديات الملموسة على مستوى القدرات

إن مسألة القدرات مسألة معقدة - فهي تتجاوز المهارات اللازمة للتنسيق والتنفيذ والرصد والتقييم، وتشمل القدرات التي تمتلكها المنظمة من حيث الموارد المادية والبشرية والتقنية والمالية. وغالباً ما يسود تصور مفاده أن المنظمات التي تقودها نساء والناشطات لا يتمتعن بالقدرة على التنسيق والقيادة. وفي كثير من الحالات، يرتبط ذلك بنقص الفرص وإمكانية الوصول إلى التوجيه والدعم لتطوير المهارات. تعمل الجهات المانحة أيضاً على إدامة المشكلات المحيطة بالقدرات - إذ يُنظر إلى المنظمات التي تقودها نساء على أنها لا تمتلك القدرات والمهارات التشغيلية والبرمجية التي حددتها الجهات المانحة لتنفيذ المشاريع (على سبيل المثال، المهارات المتعلقة بالإدارة

### 3.4 إزالة العوائق

إن إزالة العوائق هو الطريق إلى زيادة الأدوار القيادية أو التنسيقية التي تضطلع بها المنظمات التي تقودها نساء في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي على وجه التحديد وفي مجالات حقوق المرأة بشكل عام. حدّدت عملية البحث استراتيجيات محددة لإزالة العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وتوليها أدواراً قيادية:

السيطرة الذكورية والسلطة والثقافة

- الاعتراف بحقائق تتعلّق بحياة المرأة: غالباً ما تضطلع المرأة بعدة أدوار مختلفة - متعلقة بالأسرة والمجتمع والعمل - فضلاً عن إمكانية مواجهتها بعض الظروف الشخصية يمكن أن تعيق مشاركتها في مجالات التنسيق. من هنا أهمية فهم هذه الديناميات. وهي ديناميات بسيطة قد لا تتطلب سوى النظر في التوقيتات والأماكن المثالية للاجتماعات أو ترتيب رعاية الأطفال لتمكين مشاركة المرأة.
- مقاومة هياكل التنسيق الحالية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي لقيادة المنظمات التي تقودها نساء: كان أحد العناصر الرئيسية للمشروع هو الوقت المستثمر في إدارة التغيير من خلال بناء العلاقات والثقة والاحترام وتحديد الأدوار والمسؤوليات بين الرؤساء المشاركين. فهناك حاجة إلى أن يفهم القادة المشاركون، لا سيما من المنظمات التي يقودها رجال، القيمة التي تضفيها المنظمات التي تقودها نساء في مجالات التنسيق وأن يضعوا جانباً المفاهيم المسبقة أو القوالب النمطية أو غيرها من حالات انعدام الأمن التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في تنسيق هذه الجهود. ينبغي للموظفين الذكور، سواء كانوا رؤساء أو أعضاء في أليات التنسيق، أن يضعوا التزامهم التنظيمي والبرنامجي بمشاركة المرأة موضع التنفيذ من خلال تطبيقه في مجالات التنسيق.
- معالجة ديناميكيات السلطة: تتمثل الخطوة الأولى باتجاه تقاسم السلطة في فهم كيفية تأثير السلطة في كل جانب من جوانب حياة المرأة ومعالجة ديناميكيات السلطة المحددة في مجالات تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي. لذلك، من المهم أن تبتعد المنظمات المحلية التي تتعاون في مجالات التنسيق عن المنافسة غير الصحية وأن تفهم أن مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في القيادة هي مثال على تقاسم السلطة، وليس الاستيلاء عليها. في هذا الصدد، قد يكون بناء نظم شفافة وتبادل المعلومات خطوة مفيدة.
- تعبئة الحلفاء: الذين يتمتعون بأكثر قدر من السلطة يؤدون دوراً حاسماً في الضغط نحو التغيير. إن حث القادة الرجال

المالية والرصد والتقييم). كما أن عملية معالجة الاحتياجات من حيث القدرات هي عملية تتطلب أيضاً إلى معالجة السياق، مع التركيز على ما يجب تغييره لتعزيز المشاركة بدلاً من إلقاء اللوم على النساء «لعدم امتلاكهن ما يلزم» للقيادة.

على سبيل المثال، تم اعتبار المشاركة الخجولة في اجتماعات مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي كأحد العوائق التي تحول دون مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي. فالمنظمات التي تقودها نساء والتي تشارك بانتظام في منتديات التنسيق هي منظمات موجودة في القائمة البريدية ولديها إمكانية الوصول إلى المعلومات والتحديثات المتعلقة بالأحداث القادمة والرسائل الرئيسية. أما تلك التي لم تحضر اجتماعات التنسيق بصورة متسقة ففاتها التحديثات والرسائل الرئيسية، ما أضر بها كثيراً. وقد كان واضحاً من البحث أنه على المستوى الوطني ودون الوطني، غالباً ما لا تكون بعض المنظمات التي تقودها نساء على علم بهذه الاجتماعات. وفي حال حضورها، لا توفر بيئة الاجتماع مجالاً ترحيبياً للنساء للمشاركة بشكل كامل. هناك أيضاً افتراض مفاده أن المنضمين حديثاً إلى مجال ما لديهم معلومات أساسية حول الموضوعات التي تتم مناقشتها فلا يتم توفير السياق المناسب.

ووجد البحث أن النساء غالباً ما يشعرن بقلق أولي إزاء الاضطلاع بأدوار قيادية أو التنسيق أو حتى التحدث في الاجتماعات، وهو ما يعكس التحديات التي تتعلق بتقتهن الفردية. وتفقر النساء أيضاً إلى الخبرة في المشاركة في القيادة على المستوى الوطني والإقليمي، ولا تتاح لهن الفرص لتطوير مهارتهن التي من شأنها أن تدعمهن في هذه الأدوار. علاوة على ذلك، قد تواجه المنظمات التي تقودها نساء قيوداً بشرية ومالية تمنع مشاركة النساء. على سبيل المثال، قد لا تمتلك المنظمات التي تقودها نساء المكاتب اللازمة أو التوصيلية للإنترنت لتشارك في الاجتماعات عبر الإنترنت، أو الأموال اللازمة لدعم المشاركة في الاجتماعات الشخصية. وقد تواجه المنظمات التي تقودها نساء التي تعاني من قدرات مالية محدودة تحديات في تعيين موظفين ذوي خبرة يمكنهم تعزيز القدرة التنظيمية من الداخل. وتشكل اللغة عائقاً إضافياً، خاصة عندما لا تكون الاجتماعات والوثائق بلغتهن الأم. في كثير من الأحيان، يتم إجراء الاجتماعات باللغة الإنجليزية ويتم تطوير الوثائق (بما في ذلك المقترحات) باللغة الإنجليزية. ونتيجة لذلك، غالباً ما تكون النساء اللواتي لا يعرفن اللغة الإنجليزية غير قادرات على التواصل أو المشاركة.

على تأدية دور داعم كحلفاء يمكنهم المساعدة في تغيير الخطابات والتصورات هو خطوة مهمة في هذا الصدد، علماً أن ذلك يستلزم أيضاً إشراك القادة المحليين في الحكومات والمنظمات المجتمعية بالإضافة إلى الزعماء الدينيين كعناصر تغيير ملتزمة بتحدي الوضع الراهن وتؤمن بحقوق المرأة.

نقص الاستثمار المالي والدعم

- **نداء للجهات المانحة:** تدعو المنظمات التي تقودها نساء إلى تمويل مرّن من الجهات المانحة لتغطية النفقات التنظيمية غير المباشرة والتكاليف غير المباشرة. وهناك حاجة ماسة إلى حلول إبداعية لمعالجة متطلبات العناية الواجبة الصارمة التي تحد من فرص حصول المنظمات التي تقودها نساء على أموال من الجهات المانحة. على الجهات المانحة الالتزام بتمويل المنظمات التي تقودها نساء ومعالجة العوائق التي تحول دون وصولها إلى التمويل وإنشاء نظم لدعم نموها.
- **توفير الدعم للمنظمات التي تقودها نساء بهدف تعزيز قدراتها:** من الضروري الاستثمار في دعم تعزيز القدرات اللازمة ليس فقط لدعم المنظمات التي تقودها نساء وحثها على الامتثال لمتطلبات العناية الواجبة (بما في ذلك الدستور، ومجلس الإدارة/المجلس الاستشاري، والإدارة المالية، والموارد البشرية، وسياسات الحماية؛ والمتطلبات القانونية، مثل التسجيل الحكومي على المستوى الوطني ودون الوطني)، بل لتعزيز قدراتها المؤسسية أيضاً بما يتجاوز متطلبات الجهات المانحة. من هنا، ينبغي أن يتم احتساب كلفة تعزيز القدرات على المدى الطويل بما يستجيب للاحتياجات التي حددتها المنظمات التي تقودها نساء في الميزانيات لدعم نمو هذه المنظمات واستدامتها.
- **الاستفادة من الشراكات:** في الحالات التي يتم فيها تصنيف المنظمات التي تقودها نساء على أنها منظمات متوسطة أو عالية المخاطر (من حيث النظم المالية والتنظيمية)، وهو تصنيف يؤثر سلباً على قدرة هذه المنظمات على الحصول على التمويل، قد تساهم إقامة شراكات مع منظمات غير حكومية دولية أو وكالات تابعة للأمم المتحدة قادرة على توفير الدعم من خلال تعزيز القدرات واستيعاب المخاطر في رفع مستوى القدرات المؤسسية مع زيادة فرص حصول المنظمات التي تقودها نساء على فرص التمويل.

- **تحدي الهيكل الإنساني:** وبما أن العديد من آليات التنسيق يتم تنسيقها من قبل وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية، فهناك حاجة إلى تغيير العقلية والسياسات والأهداف الخاصة بالهيكل الإنساني حتى يتم النظر إلى القيادة المحلية على أنها القاعدة وليس الاستثناء.
- **الإرادة السياسية:** في البداية، يجب أن تكون هناك إرادة سياسية (بما في ذلك من وكالات الأمم المتحدة والهيكل الحكومية والمنظمات غير الحكومية الدولية) لتعزيز وتنفيذ سياسات التوطين التي تحدد الحاجة إلى القيادة النسائية في الهياكل الرئيسية وتوسع إلى ضمان دور أكبر في اتخاذ القرارات للمنظمات التي تقودها نساء.
- **التنسيق بين المجموعات:** يمكن أن تقود منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي عملية تشجيع الاجتماعات التشاركية والتخطيط المشترك مع سائر أعضاء المجموعة، فضلاً عن تشجيع الشركاء المحليين على تولي القيادة على المستوى الوطني ودون الوطني.
- **الدعوة إلى التوطين:** تدعو المنظمات التي تقودها نساء الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك المنظمات التي تقودها نساء إلى الحصول على مقاعد على طاولات صنع القرار وعدم استبعادها من العمليات المهمة. من هنا، يجب أن تعمل منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي على تعزيز نموذج التبادل/القيادة المشتركة بشكل فعال، هو الذي يتم بموجبه تقاسم السلطة مع كل من المنظمات غير الحكومية الدولية/هيئات الأمم المتحدة وبين المنظمات غير الحكومية والمنظمات التي تقودها نساء. إذ يعتمد نجاح التوطين على الدور الذي تؤديه الجهات الفاعلة المحلية في قطاع لم يتقاسم معها السلطة والموارد بشروط عادلة. فإن مشاركة المنظمات المحلية التي تقودها نساء في هذه الجهود وقيادتها لها سيؤدي إلى إثراء المناقشات وعملية اتخاذ القرارات ووضعها في الاعتبار. هناك حاجة إلى تنسيق المساعدات الإنسانية وأن تقبل الحكومة المحلية بدور الرئاسة المشتركة الذي تؤديه المنظمات التي تقودها نساء في آليات التنسيق على المستويين الوطني ودون الوطني.
- **وضع خرائط للمنظمات المحلية التي تقودها نساء:** على المنطقة الوطنية لمسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي تحديد المنظمات الجديدة التي تقودها نساء على المستوى المحلي/الشعبي، وتقديم الدعم من خلال التوجيه وإشراك هذه المنظمات في أنشطة التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. ويجب الاستثمار في عملية وضع الخرائط لهذه الأغراض.

# توطيد القدرات القيادية لدى النساء: تعزيز المشاركة واستغلال المجالات

- تعبئة المنظمات التي تقودها نساء وتشجيعها على المشاركة بشكل أوسع في عمليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي
  - تحديد المجالات وإفساحها أمام المنظمات التي تقودها نساء بهدف إيصال صوتها.
- كشفت المنسق لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي في جنوب السودان أن المنظمات التي تقودها نساء ليست جميعها على نفس المستوى وأن لديها احتياجات مختلفة، وبالتالي تنقسم إلى ثلاث فئات مختلفة: (أ) قدرة مؤسسية عالية، وخبرة برمجية واسعة النطاق، وشهرة واسعة، وشبكات راسخة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي و قدرة كبيرة على الحصول على الموارد؛ (ب) قدرة مؤسسية متوسطة مع خبرة محدودة في مجال البرمجة، وتمركز على المستوى الوطني؛ (ج) أنشئت حديثاً، ولديها خبرة أقل تطوراً إن على المستوى البرنامجي أو في مجال التشبيك أو في الحصول على الأموال. وتوجد فوارق بين هذه الفئات الثلاث من حيث إمكانية الحصول على الموارد المالية والبرمجة وتعزيز القدرات القائمة على الاحتياجات.
- تتطلب وظيفة تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي أن يكون لدى أي جهة فاعلة تتولى القيادة في هذا المجال فهماً واسعاً لوظائف التنسيق الست الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والمخرجات الرئيسية المرتبطة بكل وظيفة. وتتضمن هذه الوظائف:

- دعم تقديم الخدمات
- إثراء عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية
- تخطيط الاستراتيجيات وتنفيذها
- الرصد والتقييم
- الدعوة
- التخطيط والتأهب للطوارئ

لقد قامت منطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي بتطوير عدة موارد تشمل على سبيل المثال دليل تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي<sup>7</sup> من بين أدوات وموارد تنسيقية أخرى<sup>8</sup>، وذلك لبناء

<sup>7</sup> [https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies\\_fin.pdf](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf)

<sup>8</sup> <https://gbvaor.net/co-ordination-tools-resources>

«كون النساء الأكثر تأثراً بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، تكون المنظمات التي تقودها نساء في وضع أفضل للاضطلاع بدور قيادي مشترك في تنسيق مبادرات التخفيف من مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتوفير خدمات الاستجابة المنقذة للحياة، والاستجابة المجتمعية للعنف القائم على النوع الاجتماعي والوقاية وبناء قدرات الجهات الفاعلة في هذا المجال. ويمكن للمنظمات التي تقودها نساء قيادة مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، وجل ما هي بحاجة له للقيام بذلك هو الفرصة المناسبة. يكفي أن نخلق لها المجال المناسب لنراها تشارك» (كادي بيتي كيني، موظفة البرامج المعنية بشؤون الحماية في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير).

هناك افتراض مفاده أن المنظمات التي تقودها نساء غير قادرة على الاضطلاع بدور قيادي في تنسيق جهود مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، علماً أنها منظمات شاركت في جهود تنسيقية خاصة بعدة محافل مختلفة. لذلك، يجب الاستثمار في توثيق التجارب الناجحة بهدف بناء قاعدة أدلة تؤدي إلى تغيير السرد حول القدرات القيادية للمنظمات التي تقودها نساء في السياقات التي تواجه فيها هذه المنظمات عوائق. هناك حاجة إلى المزيد من الفرص القيادية المتساوية لضمان ترسيخ أصوات ومساهمات المنظمات التي تقودها نساء في جهود تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي بدءاً من المستوى دون الوطني وصولاً إلى المستوى الوطني. كبدائية، يعد تشجيع المنظمات التي تقودها نساء على حضور الاجتماعات خطوة حاسمة لتعزيز ظهورها وإبراز قدراتها ومعارفها.

## 4.1 ما هي الدروس المستفادة من البحث؟

كشفت البحث عن المجالات الرئيسية التي يجب الاهتمام بها لتعزيز القدرات القيادية والمشاركة في مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي:

- عملية تأهيل المنظمات التي تقودها نساء وتوجيهها للاضطلاع بأدوار قيادية مشتركة
- آليات دعم الأدوار القيادية النسائية (عند الحاجة ومع مراعاة الخبرات والمهارات التي تمتلكها المنظمات)



تقودها نساء خبرة كافية في مجال الإعلام والاتصال، ومن هذا المنطلق ستكون هناك حاجة إلى تنمية مهاراتها وتمويلها لتعزيز مشاركتها في المجالات عبر الإنترنت. إذ إن الوصول إلى المجالات المادية (بافتراض أن المنظمات التي تقودها نساء كانت على علم بها وتمت دعوتها إليها) غالباً ما كان مصحوباً بتكلفة مالية أعاققت المشاركة.

وقد لاحظ البحث آثاراً إيجابية ناتجة عن ظهور المنظمات التي تقودها نساء ضمن هذه المجالات. على سبيل المثال، من خلال مشاركة كل من منظمة نساء من أجل التغيير ومنظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني في المشروع في القيادة، تمكنا من الحصول على عدة فرص تمويل وشراقات:

«تتمتع منظمة نساء من أجل التغيير بمجال كبير الآن، فمن خلال المشاركة في قيادة مجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي مع هذا المشروع، تم الاعتراف بها على المستوى الوطني. بدأت منظمة نساء من أجل التغيير مسيرتها كمنظمة صغيرة غير مشهورة، ولكنها حصلت بعد ذلك على تمويل طارئ... ومع هذه الهوية، تجذب اليوم المزيد من التمويل» (كادي بيتي كيني، موظفة البرامج المعنية بشؤون الحماية في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير).

«على أرض الواقع لدينا جهات مانحة أخرى تطرق بابنا وتطلب منا تقديم مقترحات وتحاول إشراكنا» (أنا تازينا سامويل، المديرية التنفيذية لمنظمة نساء من أجل التغيير).

كما ذكرنا سابقاً، ضمن مجال تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، من المهم أن يتم تحديد أدوار المنظمات التي تشارك في القيادة بشكل واضح. وقد تم ذكر دور رئيسي في خلال مقابلة من المقابلات وهو تمثيل المنظمات التي تقودها نساء آلية تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مجالات أخرى. «هناك حاجة إلى تحديد اختصاصات المنظمات التي تقودها نساء والتي تتولى هكذا أدوار بحيث لا يقتصر دورها على تدوين المحاضر فحسب، بل يتخطى ذلك لتتأس أيضاً الاجتماعات وتديرها، ومن المهم جداً أن نرى هذه المنظمات تمثل مجموعة تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في سائر القطاعات» (يسرى علي، مديرة أكتف للتنمية والعون الإنساني في الصومال).

في ما يتعلق بقضايا العضوية في كل من مجموعة الحماية ومجموعة العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، تمت التوصية بتحديد اجتماعات وأوقات اجتماعات منفصلة لمجموعة الحماية ومجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي (أو المجموعات المرجعية) لتجنب التداخل في ما بينهما، وعند الضرورة، أن يتضافرا الجهود.

هناك حلول بسيطة وقصيرة المدى لبعض الاستثناءات التي تعاني منها المنظمات التي تقودها نساء على سبيل المثال، كدعوة النساء

المهارات على مستوى الوظائف الست كافة. وقد ركز المشروع على بعض هذه المجالات بهدف تعزيز المهارات. في هذا السياق، يتمتع كل من منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير بخبرة واسعة في دعم تقديم الخدمات وقد شاركا في الدعوة على مختلف المستويات. وتجدر الإشارة إلى أنه غالباً ما تؤدي الافتراضات المكونة إزاء مستويات المعرفة والخبرات والمهارات لدى المنظمات التي تقودها نساء إلى تهميش هذه المنظمات، ما يُفقد القطاع قدرات قيادية متينة.

وقد أوضح في هذا الإطار مرافقة البرامج/موظفة شؤون الحماية في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير أن تولي المناصب القيادية يساهم في بناء الثقة، مشدداً على أن تلقي الدعم من سائر المنظمات أمر بالغ الأهمية بدوره: «المنظمات المحلية بحاجة إلى مرافقة على صعيد إدارة الشؤون المالية وتنفيذ البرامج، والدورات التدريبية وإنشاء النظم المالية» (كادي بيتي كيني، موظفة البرامج المعنية بشؤون الحماية في الشراكة بين الصندوق الكاثوليكي للتنمية في ما وراء البحار وتروكير).

غالباً ما تؤثر ديناميكيات السلطة والهياكل الهرمية في المنظمات على مشاركة المرأة. وقد ساد شعور أثناء البحث مفاده أن حضور أشخاص وزملاء من الدرجات العليا (غالباً من الرجال) الاجتماعات قد يمنع مشاركة المزيد من موظفي الدرجات الدنيا. أيضاً، تبين أن ديناميكيات السلطة في قاعات الاجتماع تساهم في تحديد من يتحدث ومن لا يتحدث، ولكن يمكن القول إن وجود موظفين من الدرجات العليا يساعد أيضاً في عملية اتخاذ القرارات. وقد تم تسليط الضوء على مثال جيد يظهر كيفية مواجهة هذه المسألة في المقابلة التي أجريت مع أكتف للتنمية والعون الإنساني، حيث تولى المدير التنفيذي عن وعي دوراً أقل هيمنة، وقدم المنسقة وشارك تجربتها وأوراق اعتمادها، وسلط الضوء على فهم المنسقة العميق للسياق وتجربتها على أرض الواقع.

وقد أثيرت اللغة باعتبارها عائقاً كبيراً أمام مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وغيرها من المنظمات المحلية وأمام قدرتها على التعبير عن نفسها. فإن استهلال الاجتماعات باللغة الإنجليزية في سياقات يتم فيها التحدث بلغات أخرى كقيل بتقديم مجال التنسيق على أنه مجال «دولي»، بينما يؤدي استهلالها باللغة المحلية إلى تعزيز سيطرة ممثلي المنظمات المحلية على هذا المجال. في السياق الصومالي مثلاً، تم التأكيد على أن المنظمات التي تقودها نساء تشعر بالانتماء إلى المجال عندما تبدأ الاجتماعات باللغة الصومالية - ما يعزز مشاركة الأفراد الذين يشعرون براحة أكبر ويعبرون عن أنفسهم بشكل أفضل عندما يتحدثون بلغتهم الأم. لذا، من المهم أن نتساءل عن المجال الذي نتواجد فيه، ونراجع لغته، وتكوين مجموعته، والمعتقدات الفردية المكونة حول الأفراد الذين يمكنهم المشاركة، وهو ما يعزز إمكانية الخلق المشترك لبيئة تشجع المشاركة وتجعل بالتالي الأفراد مرتاحين للمشاركة وتمكنين في المجال،

وذلك بغض النظر عما إذا كان المجال رقمياً أو مادياً. ويمكن للمنظمات التي تقودها نساء اللجوء إلى منصات التواصل الاجتماعي لإثارة القضايا والمشاركة في الدعوة الرقمية من خلال موقع إلكتروني أو صفحة على فيسبوك أو تويتر أو مجموعة على واتساب. في هذا السياق، تم الاعتراف بأنه ليس لدى جميع المنظمات التي

## التأهيل

استناداً إلى رحلة منظمة نساء من أجل التغيير وأكثر للتنمية والعون الإنساني، تعد الخطوات التالية مفيدة لمساعدة المنظمات التي تقودها نساء على المشاركة في تولي منصب قيادي. وتتمثل الخطوة الأولية الحاسمة في العمل الأساسي الشامل الذي يعزز الحاجة إلى أن تشارك منظمة تقودها نساء في تولي منصب قيادي. ومن المهم تحديد العوائق ومعالجتها والحصول على تأييد جميع الأطراف الفاعلة، وخاصة القيادة الحالية. يعد بناء العلاقات بين الرؤساء المشاركين أمراً حيوياً - يجب أن تقوم العلاقة على الثقة والاحترام المتبادل والمساواة - مع الاعتراف بالدور الذي تؤديه كل منظمة. كما يضمن توضيح الأدوار والمسؤوليات وكيفية تقاسم الأدوار القيادية تحمل المنظمات مسؤولية متساوية في ما يتعلق بالاتصال والرئاسة وتدوين المحاضر.

غالباً ما يكون هناك افتراض بأن المنظمات التي تقودها نساء هي وحدها التي تحتاج قدراتها إلى تعزيز، لكن من الضروري أيضاً تحديد احتياجات جميع الرؤساء المشاركين من حيث تعزيز القدرات (والتوجيه والمرافقة). أيضاً، قد يكون لدى القائد المشارك الحالي مجالات قدرات يمكن أن تستفيد من التعزيز. أما توفير الدعم والتوجيه من مختلف الهياكل (من موظفي التنسيق على المستوى الإقليمي والوطني، والجهات المانحة، وما إلى ذلك) مع وجود مسار واضح للنظر في المزيد من المسؤوليات على مستوى أعلى فيعتبر بمثابة خطوة بغاية الأهمية لتعميق مهارات الأفراد والمنظمات في أدوار القيادة المشتركة. ويمكن لعمليات التحقق والرصد المستمرة تحديد التحديات والعوائق وطرق معالجة أي قضية قد تنشأ.

## تعزيز القدرات

وكما ذكرنا سابقاً، تُعد مسألة القدرات مسألة حساسة. من هنا، يُعد فهم

إلى المشاركة وتشجيعهم على ذلك مثلاً، وتبادل المعلومات في حينها وتحديد مواقع مركزية يمكن لعدد أكبر من الأفراد الوصول إليها، وخاصة المنظمات التي تقودها نساء والتي قد لا تكون قادرة على التنقل.

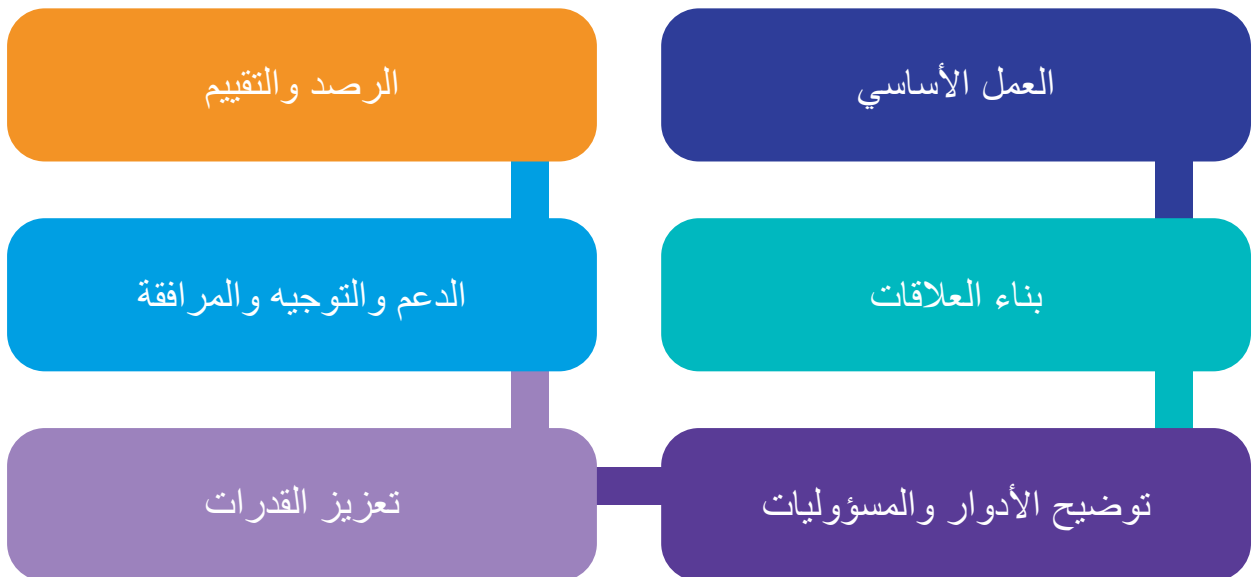
«على موظفات شؤون تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي اجتماعي حضور الاجتماعات؛ لا ترسل الرجال وحدهم إلى هذا النوع من الاجتماعات! إذ على النساء أن يحضرن هذه الاجتماعات ويعبرن عن أنفسهن. ويوصى أيضاً بإبلاغ الموظفات مسبقاً بجدول أعمال الاجتماع، حتى يكنّ على استعداد مناسب للمشاركة فيه» (يسرى علي، مديرة أكتف للتنمية والعون الإنساني في الصومال).

لكن بعض العوائق أكثر تعقيداً وتتطلب جهوداً دعوية على مستويات مختلفة لتحقيق الوصول. وقد تم التعبير عن إحباط معين نتيجة تعقيد الطريق الذي يجب سلوكه للمشاركة في الفريق القطري للعمل الإنساني. إذ يتألف المسار الحالي من مراحل عدة تشمل التواجد في منتدى المنظمات غير الحكومية قبل الوصول إلى اللجنة التوجيهية. ويتم بعد ذلك انتخاب بعض أعضاء اللجنة التوجيهية ليشاركوا في اللجنة الاستشارية. ومع وجود مجال واحد فقط لمنظمة غير حكومية (سواء كانت وطنية أو دولية) في الفريق القطري للعمل الإنساني، فإن فرص تمثيل المنظمات التي تقودها نساء ستكون محدودة للغاية.

وقد تم التشديد على أن الجهات الفاعلة الدولية بحاجة إلى تعزيز ظهور المنظمات المحلية التي تقودها نساء والتنازل عن مجالها إفساحاً في المجال أمام القيادة المحلية. فغالباً ما يُلاحظ نوع من المقاومة من الأطراف المعنية التي تمنع المنظمات التي تقودها نساء من المشاركة أو من الاضطلاع بأدوار قيادية.

## 4.2 الإجراءات الأساسية لتعزيز المشاركة والقيادة.

خطوات تقديم منظمة تقودها نساء كقائد مشارك في هيكل التنسيق المعني بالعنف القائم على النوع الاجتماعي



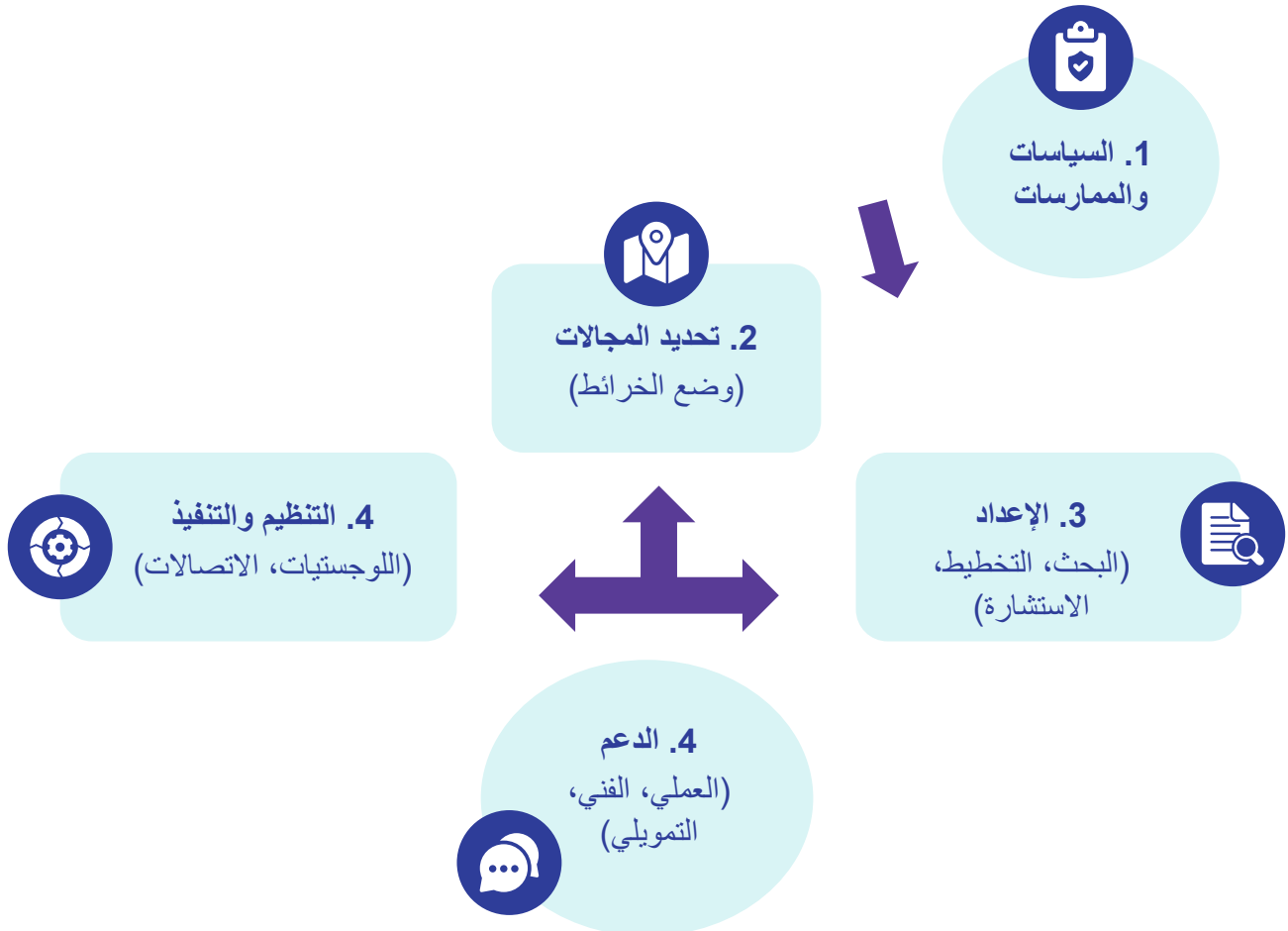
- تحديد الدعم اللازم لضمان استدامة المنظمات التي تقودها نساء: على سبيل المثال، يمكن أن يشمل ذلك توطيد الصلات لتوفير فرص تعبئة موارد والمساعدة في تطوير استراتيجيات تعبئة الموارد.
- الدعم من المنسقين الوطنيين المعنيين بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وفرقهم: ويمكن أن يشمل ذلك إفراح المجال والوقت للمنظمات التي تقودها نساء، ودعم عملية توثيق الأنشطة، ومشاركة الروابط أو البوابات الإلكترونية التي تؤدي إلى موارد وفرص تعلم، وتعزيز تواجد المنظمات التي تقودها نساء على وسائل التواصل الاجتماعي.

وقد وجّهت المنظمات التي تقودها نساء رسالة قوية مفادها أن خطط الدعم والتوجيه يجب أن تكون واضحة وأن تتضمن خطة محددة لتعزيز القدرات، على أن تتبعها خطة لإنهاء التدريجي المناسب وفي الوقت المناسب. وتم التأكيد أيضاً على أن تبادل المهارات ليس بعملية خطية، وأنه يجب الاعتراف بمعرفة وخبرات الجهات الفاعلة المحلية وتقديرها.

نقاط القوة والخبرات والاحتياجات الفردية للمنظمات التي تقودها نساء بمثابة الخطوة الأولى في هذا السياق. عند الاقتضاء، يمكن تطوير خطة لتعزيز القدرات والتوجيه والدعم مع تحديد تكلفتها وتنفيذها - بما يشمل تحديد الجهة الأقدر على تقديم عدة مستويات من الدعم. وتشمل العناصر الرئيسية الموصى بها لتعزيز المنظمات التي تقودها نساء قدراتها وليتم الاعتراف بخبرتها ما يلي:

- فرص تعلم بين الأقران ومنصات مشاركة الأقران كاستراتيجية رئيسية لتعزيز النمو: وينطوي ذلك على الربط بين الرؤساء المشاركين للمنظمات التي تقودها نساء على المستوى الوطني ودون الوطني، وذلك على الصعيد العالمي، وبشكل افتراضي ووجهاً لوجه إذا سمحت الموارد بذلك.
- المرافقة: ينبغي أن تقوم هذه الخطوة على الاحتياجات ولكن يمكن أن تشمل إدارة المشاريع، والتمويل، وتنفيذ البرامج، وإنشاء النظم (التمويل، والموارد البشرية، والحماية) ودعم أنشطة الرئاسة المشتركة.
- تنمية المهارات: تنطوي هذه الخطوة على تيسير العمليات لتنمية المهارات الأساسية اللازمة للتنسيق.

## كيفية الاستفادة من المجال



## المرحلة الثانية: تحديد المجالات

تعد عملية وضع الخرائط للمجالات (المادية والافتراضية) والتخطيط لكيفية المشاركة خطوة أساسية. ويمكن القيام بذلك سنوياً إما بواسطة منظمات تقودها نساء بشكل فردي أو بشكل جماعي، على أن يتم رصد هذه الخطوة بهدف الاستفادة من كل فرصة متاحة. ومن المفيد تطوير الخطط للوصول إلى هذه المجالات - قد يشمل ذلك الدعوة بهدف ضمان تخصيص مساحة لمشاركة المرأة بأدوار قيادية. يمكن أن تشمل المشاركة التعبير عن النفس، والدعوة، وتبادل الأقران، والتعلم والتدريب وذلك على المستويين العالمي والإقليمي ومستوى الدولة/الوطن والمستويين المحلي/دون الوطني. (راجع أمثلة خرائط المجالات لجنوب السودان والصومال). وقد تشمل هذه المجالات:

- مجالات وضع السياسات وصنع القرارات
- الاجتماعات التنسيقية والمحافل
- القمم والمؤتمرات والاجتماعات العالمية
- وسائل الإعلام التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي
- الحملات العالمية - مثل حملة الستة عشر يوماً من النشاط، واليوم العالمي للمرأة، والأيام الإقليمية والوطنية

أيضاً، حدّدت عملية البحث خمس مراحل رئيسية للاستفادة من المجال من أجل تعزيز مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وإسماع صوتها:

## المرحلة الأولى: السياسات والممارسات

ينبغي للمنظمات غير الحكومية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والجهات المانحة الدعوة إلى توفير مجالات للقيادة النسائية من خلال تغيير السياسات وتنفيذها. على أن يشمل ذلك:

- وضع معايير تعزز التنوع في إمكانية الوصول إلى المجالات والفرص التي تراعي النوع الاجتماعي والعمر والإعاقة والأصوات المحلية.
- فهم المشاركة والانخراط كعملية، حيث أن المشاركة الهادفة تحتاج إلى تمويل طويل الأجل.
- تطوير خطة للتخفيف من المخاطر وإدارة مخاطر الأمن والسلامة المحدقة بالمنظمات التي تقودها نساء والناشطين في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي نتيجة الظهور المتزايد.
- توفير الموارد الكافية للمنظمات التي تقودها نساء والشركاء الذين يدعمون عمليات تعزيز قدراتها.

مثلاً: رسم خرائط لمساحات التنسيق والمشاركة في مجال حقوق المرأة والعنف القائم على النوع الاجتماعي<sup>9</sup>

عالمياً	إقليمياً	وطنياً/محلياً
<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة وضع المرأة التابعة للأمم المتحدة</li> <li>• المشاركة في حملة الستة عشر يوماً من النشاط على المستويين الوطني ودون الوطني للدعوة إلى الدفاع عن حقوق المرأة بما يرتبط بالحملات العالمية</li> <li>• الفريق الأساسي ومجموعات العمل المعنية بمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي</li> <li>• العضوية في منصة نسوية عالمية مثل رابطة حقوق السيدات في التنمية (AWID<sup>10</sup>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القمة الإنسانية للاتحاد الأفريقي</li> <li>• منتدى القيادات النسائية في شرق أفريقيا</li> <li>• مستشار مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ الإقليمية</li> <li>• تمثيل وصوت المنظمات التي تقودها نساء في الاتحاد الأفريقي</li> <li>• المنتدى النسائي الأفريقي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• منتدى المنظمات غير الحكومية</li> <li>• المجموعات الاستشارية الحكومية الاستراتيجية بما في ذلك مجموعات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي</li> <li>• استعراض الوثائق كفرصة للتأثير</li> <li>• آليات تنسيق مجموعات العمل (مجموعة العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومجموعة الحماية، ومجموعة حماية الطفل، ومجموعة المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية)</li> <li>• التنسيق في ما يخص الحقوق المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية، وفيروس العوز المناعي البشري، من بين قطاعات أخرى</li> <li>• المنصات النسوية الوطنية/منصات المنظمات التي تتمحور حول النساء</li> <li>• مجموعات العمل المشتركة بين الوكالات على المستوى الوطني</li> <li>• اجتماعات المائدة المستديرة للجهات المانحة على المستوى الوطني</li> <li>• مجموعة التنسيق المشتركة بين المجموعات في جنوب السودان</li> <li>• مركز شبكة START - جنوب السودان</li> </ul>

9. حلقة عمل لتحليل التمرينات في نيروبي نوفمبر 2022

10. إن رابطة حقوق السيدات في التنمية هي حركة نسوية ذات عضوية، وهي تدعم المنظمات التي تسعى إلى تحقيق العدل بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة في جميع أنحاء العالم.



لدى التخطيط للاجتماعات وعقدتها، يجب على المنظمين أن يأخذوا في الاعتبار العوائق المحتملة على المستوى الشخصي والتنظيمي والتي يمكن أن تؤثر على المشاركة. ويشمل ذلك:

- إمكانية الوصول: على منظمي الاجتماعات عقد منتديات ومؤتمرات في أماكن يسهل الوصول إليها (مع مراعاة مسألة إمكانية الوصول التي تتضمن الحصول على التأشيرات وتحديد احتياجات النساء والفتيات ذوات الإعاقات المختلفة) وعقد الاجتماعات في الأوقات التي تسمح بمشاركة المرأة.
- الاتصالات: هناك حاجة إلى اتصالات واضحة ومناسبة التوقيت بشأن الاجتماعات والأحداث لتوفير الفرص للتخطيط المناسب ودعم مشاركة المنظمات التي تقودها نساء. ويجب أيضاً عقد الاجتماعات باللغات المحلية.

### كيفية تعزيز القدرات القيادية لدى النساء

أوصت منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير بالنصائح البسيطة التالية لتسريع وتوسيع مشاركة المنظمات التي تقودها نساء وتعزيز وصولها إلى عدة مجالات:

#### الممارسات المسموحة

- ✓ إقرار الإمكانيات وتقدير قيمة الخبرات التي تضيفها المنظمات التي تقودها نساء إلى المجال
- ✓ احترام وقت الأشخاص وإرسال إشعارات الطلبات والاجتماعات وما إلى ذلك قبل وقت مناسب.
- ✓ الابتعاد عن المفاهيم القيادية الأبوية والتوجه نحو قيادة أكثر إنسانية وتعاونية.
- ✓ السماح للمتحدثين بالبدء بالمعلومات المعروفة (على سبيل المثال حقل عمل منظمك). جعل الأفراد يشعرون بالراحة وبناء الثقة.
- ✓ تشجيع المنظمات التي تقودها نساء على اكتساب الثقة والمساهمة في الاجتماعات المخصصة لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- ✓ تقديم ملاحظات حول الأداء بطريقة غير حكمية وداعمة.
- ✓ الحرص على مواكبة التوجيه لعملية تعزيز القدرات.
- ✓ الاستماع إلى المساهمات واحترامها.
- ✓ تبادل المعلومات حول الفرص المتاحة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني والمحلي والإرشادات حول كيفية المشاركة.
- ✓ توفير التوجيه لدعم النساء ومساعدتها على التعامل مع مجالات جديدة

المشاركة الهادفة لا تعني الحضور وحسب. فمن المهم للمنظمات التي تقودها نساء التحضير لأي اجتماع تحضره. إذ بإمكان التحضير أن يبني الثقة، وبالتالي أن يلهم مستوى أعلى من المشاركة.

- الحرص على إيصال أصوات وتجارب سائر المنظمات التي تقودها نساء والأطراف الفاعلة الرئيسية. وقد يتضمن ذلك موقفاً محدداً بشأن قضية تمت مناقشتها والاتفاق عليها. عند الاقتضاء، يجب أن تتوفر ولاية من المنظمة/الهيكل التي/الذي يتم تمثيلها/ه على أن تتواجد آليات للتعامل مع الملاحظات.
- حدد المعلومات الأساسية اللازمة لضمان فهم السياق والقضايا التي سيتم معالجتها فهماً جيداً.
- حدد أهداف وغايات المشاركة الشخصية والتنظيمية.
- ضع استراتيجيات حول كيفية استخدام المجالات: الاجتماعات/ المجالات هي خاصة بالسياق ويمكن أن تحقق مكاسب متعددة للمنظمة. على سبيل المثال، يمكن استخدام حملة الستة عشر يوماً من النشاط للظهور والتوعية والدعوة وإشراك القادة المحليين.

- تخطيط عمليات تبادل الملاحظات والمعلومات: أما تبادل الرسائل والقضايا والنتائج مع سائر المنظمات التي تقودها نساء والجهات الفاعلة في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي التي لم تتمكن من الحضور فهو تبادل يشكل جزءاً مهماً من المشاركة والتمثيل.

### المرحلة الرابعة: الدعم



بمجرد ضمان الوصول إلى مجال معين، من المهم تحديد الدعم المطلوب لتعزيز حضور الاجتماعات أو الأحداث وتيسير أقصى قدر من المشاركة. وقد يشمل ذلك:

- الدعم العملي لتحديد الموارد المتاحة وتلك المطلوبة
- تمويل الخدمات اللوجستية، وتكاليف الإعداد،
- المساعدة في تطوير المواد/العروض التقديمية
- تحديد نوع التوجيه والتدريب المطلوب لتحديد كيفية المشاركة بشكل استراتيجي في مجال معين. ويمكن أن يشمل ذلك المرافقة، والملاحظات حول العروض التقديمية، ومناقشة كيفية عمل المجال وما الذي يجب توقعه، والتخطيط لكيفية التعامل مع الأحداث (خاصة الأحداث التي تنظمها لجنة وضع المرأة مثلاً)



## بناء القدرات من الداخل

أخيراً، في حين تم الاعتراف بأن المنظمات التي تؤدي أدواراً قيادية ومؤثرة هي منظمات بحاجة إلى الاضطلاع بدور رئيسي في التخلي عن السلطة وتوفير مجال أكبر للأصوات المحلية، فقد تم الاعتراف أيضاً بأن المنظمات التي تقودها نساء هي منظمات بحاجة إلى الدفع باتجاه الحصول على هذا المجال. وقد شملت التوصيات:

- ✓ إنشاء شبكة من منظمات تقودها نساء لتعزيز التضامن وتطوير الاستراتيجيات والدعوة إلى زيادة تمثيلها ومشاركتها في الأدوار التنسيقية.
- ✓ إعداد الملامح التنظيمية للمنظمات التي تقودها نساء وتحديد فرص تنمية هذه المنظمات وتحديد الأهداف طويلة المدى بوضوح.
- ✓ تحفيز المنظمات التي تقودها نساء على إنشاء شراكات مع وكالات أخرى.
- ✓ وضع خطة استدامة في الشراكات وتسليم المسؤولية إلى منظمات تقودها نساء حتى تتمكن من الانتقال من كونها شريكة فرعية إلى وكالة رئيسية. الاستثمار في الموارد البشرية - تحديد المهارات والخبرات اللازمة والنظر في المسارات الوظيفية الفردية.
- ✓ الاعتراف بالقوة الكامنة داخل المنظمة - الاعتراف بقيمة المعرفة والمهارات والخبرة (بما في ذلك التجارب الحياتية) وما حقته المنظمة وما يجب أن تقدمه.

## الممارسات المحظورة

- ✗ افتراض أن المنظمات التي تقودها نساء لا تتمتع بما يكفي من قدرات.
- ✗ مواصلة إدارة الاجتماعات بنفس الطريقة دون التشكيك في الوضع الراهن أو تغييره.
- ✗ اعتبار المنظمات التي تقودها نساء منظمات «تفتقر إلى القدرات» - تمر جميع المنظمات والقادة بعمليات تطوير ونمو، ولكن هناك من يتم منحه فرصاً أو دعماً أو موارد إضافية.
- ✗ تجاهل مساهمات المرأة.
- ✗ الاستخفاف بالتجارب الحياتية التي تخوضها المرأة.
- ✗ إلغاء الاجتماعات أو تبديل مكان انعقادها قبل وقت قصير.

# قياس التغيير في النظام

5



«بمنحني الدور التنسيقي الثقة للعمل والقدرة على فهم السياق العالمي.» أنا تازيتا سامويل

«التمسنا تغييراً في الديناميكيات، فهناك فترة قادت فيها منظمة نساء من أجل التغيير بمفردها عملية وضع الخرائط لمسار الإحالة التابع لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وذلك من دون تدخل من أي طرف آخر، وشاركت النتائج في مرحلة لاحقة مع الرئيس والرئيس المشارك للحصول على موافقتهم» (أنا تازيتا سامويل، المديرة التنفيذية لمنظمة نساء من أجل التغيير).

أما مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في الأدوار التنسيقية لمجموعة العمل المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي فكان لها تأثيراً ملحوظاً على المستوى الفردي والتنظيمي والقطاعي، علماً أن الهدف النهائي تمثل في تقديم الخدمات وإتاحة الحصول عليها بشكل أكثر كفاءة. ولقياس التغيير في النظام، طُلب من الأطراف المعنية تحديد ما تعتبره التغيير الأكثر أهمية الناتج عن التدخل.

على المستوى الفردي، قامت النساء في منظمة آكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير اللاتي شاركن في رئاسة مجموعة العمل المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي بتسليط الضوء على تعزيز الثقة على مستوى المشاركة والقيادة، بالإضافة إلى اكتساب مهارات جديدة.

على المستوى التنظيمي، تمتعت المنظمات التي تقودها نساء بقدرة أكبر على التنسيق والقيادة؛ وقد تجاوز ذلك جهود مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي ليشمل المنتديات الإنسانية والتنموية الأوسع. أتاحت الأدوار الرئاسية المشتركة للمنظمات التي تقودها نساء ظهوراً أوسع، ما أدى إلى زيادة وصولها إلى منتديات وعمليات وفرص أخرى. وقد تواصلت الجهات المانحة مع المنظمات التي تقودها نساء لتقديم مقترحات، ما أدى إلى حصولها على التمويل المباشر. علاوة على ذلك، شعرت المنظمات التي تقودها نساء أن دورها التنسيقي والقيادي في مجموعة العمل ساعد في تحسين جودة استجاباتها للعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستويين المحلي والوطني.

وعلى مستوى القطاع، شعرت المنظمات التي تقودها نساء بتعزيز مستوى مشاركتها وتعاونها مع الأطراف المعنية من المؤسسات، بما في ذلك وزارة الشؤون الجنسانية والحكومة المحلية. وبفضل مشاركة هذه المنظمات في مثل هذا المشروع، تمكنت من إحداث تأثير وملاحظة التحسينات في تنسيق خدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي.

من خلال البحث العملي القائم على المشاركة، حدّد المشاركون في البحث رؤيتهم لما يمكن أن تبدو عليه التغييرات الإيجابية في مشاركة المنظمات التي تقودها نساء. وتشمل هذه التغييرات:

- زيادة مستويات التعاون بين الجهات الفاعلة في مجال مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (على المستوى المحلي والوطني والعالمية).
- تعزيز المشاركة بين آليات التنسيق الوطنية ودون الوطنية، مع تلقي الرؤساء المشاركون للمنظمات التي تقودها نساء على المستوى دون الوطني تحديثات منتظمة وتقديمهم عروضاً في اجتماعات التنسيق المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى الوطني.
- تعزيز القدرات المؤسسية والفردية، لا سيما تلك المتعلقة بقيادة جهود التنسيق الخاصة بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- تقبل ممثلات المنظمات التي تقودها نساء في مناصب الرئاسة المشاركة في آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى دون الوطني.
- سياسات جديدة من قبل آليات تنسيق الشؤون الإنسانية تعزز اضطلاع المنظمات التي تقودها نساء بأدوار قيادية مشتركة في تنسيق جهود مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى الوطني ودون الوطني.

إلى زيادة ظهورها وخبرتها. وساد أيضاً شعور بأن المشاركة في هذه العمليات المشتركة جعلها أكثر فعالية جراء قيام منظمات تقودها نساء بقيادتها.

وبالنظر إلى التأثير طويل المدى لتعزيز ظهور هذه المنظمات، تم توقع «تعزيز عضويتها في الفريق القطري للعمل الإنساني وسائر منصات القيادة الإنسانية» وأن يؤدي اضطلاعها بأدوار قيادية إلى «تعزيز تكامل جهود مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مجموعات وقطاعات ومناطق أخرى وحيثما وجدت قدرة فردية ومؤسسية لدعم إدماج جهود مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي» (مناقشة جماعية).

## 5.1 قياس التقدم المحرز

وبحسب البحث، كان للدور القيادي الذي اضطلع به كل من منظمة أكتف للتنمية والعون الإنساني ومنظمة نساء من أجل التغيير في الرئاسة المشتركة لمجموعات العمل المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي تأثيراً على المستوى الفردي والتنظيمي والقطاعي. وقد سلط البحث الضوء على الإجراءات التي على الجهات الفاعلة الدولية والوطنية والمحلية منحها الأولوية لفتح مساحات أمام المنظمات التي تقودها نساء للمشاركة في مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي وسائر مجالات التنسيق وقيادتها.

من هنا، يعتبر تتبع التقدم المحرز في سبيل تحقيق هذه الإنجازات أمراً مهماً لفهم التغيير الذي يحدث على مختلف المستويات من خلال الأدوار القيادية التي تضطلع بها المنظمات التي تقودها نساء. في ما يلي قائمة بالمؤشرات المحتملة التي يمكن أن تساعد المنظمات على قياس التقدم المحرز على مستوى الأدوار القيادية التي تؤديها المنظمات التي تقودها نساء. يمكن أن تساعد هذه المؤشرات في مساءلة القطاع، على أن يتم استكشافها واختبارها ومراجعتها مع مرور الوقت.

- مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في اللوحة العامة عن الاحتياجات الإنسانية وخطة الاستجابة الإنسانية.
- تعزيز العدالة في الشراكات والعلاقات بين الرؤساء المشاركين لمجموعة العمل.
- جودة وكمية التمويل المقدم إلى المنظمات المحلية التي تقودها نساء، مع زيادة ملحوظة في حجم التمويل المقدم إلى الشركاء المحليين.

كان الهدف الرئيسي من تولي المنظمات التي تقودها نساء دوراً قيادياً هو تعزيز إمام الأفراد بالخدمات المتاحة وتقديم خدمات عالية الجودة - «يعي الناس إلى أي جهة يلجؤون للحصول على خدمات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وسط وجود مسارات إحالة محدثة وفعالة» (مناقشة جماعية خلال اجتماع تقديم الأفكار وتحليلها الذي امتد على يومين)

وقد شعر المشاركون في المشروع أنه تم تحقيق ذلك على أرض الواقع. فقد أتاح العمل كرؤساء مشاركين فرصاً للمنظمات التي تقودها نساء للدعوة إلى التغيير والتأثير عليه على المستويين الوطني ودون الوطني. وشمل ذلك القدرة على التأثير على التحسينات المحققة على مستوى خدمات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك توفير علاج الاغتصاب ومستلزماته في المستشفيات والتعامل مع فناد المخزون من خلال التزامات مجموعة العمل تجاه مقدمي الخدمات. وقد عنى الاضطلاع بدور قيادي أيضاً زيادة في التنسيق المشترك بشأن برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك «عمليات التدقيق والتدخلات المشتركة وبشأن أنشطة الدعوة الرئيسية مثل حملة الستة عشر يوماً» (مناقشة جماعية خلال اجتماع لتقديم الأفكار وتحليلها امتد على يومين). بحسب المنظمات التي تقودها نساء، عنى اضطلاعها بدور قيادي أنها كانت أكثر اندماجاً في هذه العمليات المشتركة، ما أدى



## 5.2 قائمة مؤشرات النجاح

المؤشرات النموذجية	المستوى
<p>عدد ونسبة النساء اللواتي يشغلن مقاعد في آليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>عدد ونسبة النساء اللواتي يشغلن أدواراً قيادية في آليات تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>عدد النساء اللواتي يشغلن مقاعد في آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي واللواتي يشعرون بأن مساهمتهن موضع تقدير من قبل آلية التنسيق.</p> <p>عدد النساء اللواتي يشغلن أدواراً قيادية في آليات تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي واللواتي أبلغن عن ثقة متزايدة في الرئاسة المشتركة</p> <p>عدد النساء اللواتي يشغلن أدواراً قيادية في آليات تنسيق العنف القائم على النوع الاجتماعي واللواتي يشعرون بأن بإمكانهن التأثير على التغيير في هذه الآلية</p>	المستوى الفردي
<p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تشارك في آليات تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تشارك في رئاسة آليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تعرب عن ثقتهن المتزايدة في المشاركة في رئاسة مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تحصل على تمويل مباشر من الجهات المانحة</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تتلقى نفقات غير مباشرة/تكاليف غير المباشرة من الوسطاء/الجهات المانحة</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء والتي تعرب عن رضاها عن النفقات غير المباشرة/التكاليف غير المباشرة التي تتلقاها</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء في مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتي وضعت خطتها لتعزيز قدراتها</p> <p>عدد المنظمات التي تقودها نساء المشاركة في منصة الأقران لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>دليل على التقدم التحولي في المنظور الجنساني على المستوى التنظيمي</p>	المستوى التنظيمي
<p>دليل على التقدم التحولي في المنظور الجنساني على المستوى القطري (بما يشمل آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي)</p> <p>نسبة المنظمات التي تقودها نساء التي ذكرت أن بإمكانها التأثير على السياسات أو الممارسات على مستوى الجهات المانحة/القطاع</p> <p>عدد الجهات المانحة التي تدرج معايير لمنظمات تقودها نساء في المقترحات/المنح، أو التي لديها مخصصات لدعم المنظمات التي تقودها نساء</p> <p>عدد الوسطاء/الجهات المانحة التي قامت بتخصيص نفقات غير مباشرة/تكاليف غير مباشرة لمنظمات تقودها نساء</p> <p>نسبة تمويل الجهات المانحة المخصصة لمنظمات تقودها نساء</p> <p>دليل على تغير ممارسات الجهات المانحة التي تشجع على تعزيز إدراج منظمات تقودها نساء في آليات التمويل (كالممارسات الجديدة بشأن العناية الواجبة)</p> <p>عدد آليات التنسيق المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي التي تنشط في مجال تعزيز تولى المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية/رئاسية مشتركة</p> <p>عدد التحسينات الموثقة في مجال تقديم خدمات لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والمنسوبة إلى تولى المنظمات التي تقودها نساء أدواراً قيادية</p>	المستوى القطاعي

## 5.3 أدوات التعقب

أداة وضع خرائط لخدمات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (لجنة الإنقاذ الدولية 2011) - <https://gbvresponders.org/wp-content/uploads/2018/12/2-Service-Mapping-WEB-A.doc>

النموذج العالمي لمنطقة مسؤولية العنف القائم على النوع الاجتماعي 3-4-W5  
<https://gbvaor.net/coordination-tools-and-resources/supporting-service-delivery>

## القائمة المرجعية

إجراءات لتأسيس منظمات تقودها نساء وتعزيز مشاركتها ودورها القيادي في مجموعات العمل المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي

الإجراء	الجهة المانحة	المنظمة غير الحكومية الدولية	تنسيق مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي
الاعتراف بأن المنظمات التي تقودها نساء ليست متجانسة وتطوير نماذج تمويل مرنة لزيادة الوصول إلى المنح	✓		
الالتزام بتمويل المنظمات التي تقودها نساء وتحديد العوائق التي تحول دون وصولها إلى التمويل وإنشاء نظم لدعم نموها.	✓		
توفير آليات تمويل مرنة وطويلة الأجل تتجاوز حدود تمويل المشاريع وتشمل الاتصالات والتكاليف التشغيلية والتكاليف غير المباشرة.	✓	✓	
تعزيز القدرات في المنظمات تقودها نساء لتناسب مع متطلبات الجهات المانحة وتحقيق العناية الواجبة		✓	
الاستثمار في وضع الخرائط للمنظمات التي تقودها نساء بهدف تحديد نقاط القوة ومناطق العمليات والفجوات في القدرات واحتياجات الدعم.		✓	✓
تعزيز ظهور الجهات الفاعلة المحلية وإفساح المجال بهدف خلق فرص للقيادة المحلية.	✓	✓	✓
تسليط الضوء على/عرض عمل الشركاء لجذب سائر الجهات المانحة وتشجيع الاستدامة.	✓	✓	
الاستثمار في تعزيز القدرات الفنية والمالية والمؤسسية لدعم قدرة التحمل على المدى الطويل.	✓	✓	✓
تعزيز السياسات/النهج التي تدعم تولي منظمات محلية تقودها نساء أدواراً قيادية مشتركة (للتخطيط، والتنفيذ، والمراقبة).		✓	✓
وضع استراتيجية لتعزيز مشاركة المنظمات التي تقودها نساء في آليات التنسيق الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى المحلي والوطني.			✓
تعزيز التعلم بين الأقران كاستراتيجية لتعزيز قدرات المنظمات التي تقودها نساء على تولي مناصب قيادية مشتركة.			✓
دعم وتوجيه منظمات تقودها نساء في مناصب رئاسة مشتركة من خلال خطة واضحة ومحددة لتعزيز القدرات والتخطيط، على أن تتبعها خطة لإنهاء التدريجي المناسب وفي الوقت المناسب		✓	



# المراجع

نداء للعمل من أجل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ: [www.calltoactiongbv.com](http://www.calltoactiongbv.com)

توطيّن مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ: تحول إنساني أو حفاظ على الوضع الراهن؟ دراسة عالمية حول توطيّن مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال المجموعات الفرعية المعنية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى القطري، ديسمبر 2019 <https://careevaluations.org/evaluation/global-mapping-study-on-gender-based-violence-2/>

دليل تنسيق التدخلات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ [https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies\\_fin.pdf](https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Handbook%20for%20Coordinating%20GBV%20in%20Emergencies_fin.pdf)

بحث عملي قائم على المشاركة، <https://www.participatorymethods.org/glossary/participatory-action-research>، تمت زيارة الصفحة في 23 مايو 2022

الصفحة الكبرى - الفريق العامل رقم 2: التطبيع المحلي (2019)

<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/Desk%20Review%C2%A0on%C2%A0Enhancing%20the%20Potential%20of%20Pooled%20Funds%20for%20Localization%20-%20September%202020.pdf>

