

الفريق العامل المعنى بتوطين العمل  
الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى

# حوار على المستوى القطري حول توطين العمل الإنساني

مجموعة موارد



تم تطوير مجموعة الموارد هذه من قبل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصنفقة الكبرى ولصالحه بقيادة الجهات الداعية، وهما الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC).

للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني للفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني:  
[http://media.ifrc.org/grand\\_bargain\\_localisation/](http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/)

**صورة الغلاف:** الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر / كوري باتلر

# جدول المحتويات

٤	المقدمة
٦	محتوى مجموعة الموارد وجمهورها المستهدف
٨	التراثات الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني
١٠	ما هو توطين العمل الإنساني؟
١١	مسرد بصطلاحات توطين العمل الإنساني
١٢	المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني
١٦	إرشادات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المؤقتة بشأن توطين العمل الإنساني والتصدي لجائحة كوفيد-19
٢٢	موارد تعليمية أخرى (وصف مقتضب وروابط)

# المقدمة

خلال الفترة الممتدة بين العامين ٢٠١٨ و ٢٠١٩، نظم الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى ببعثات ميدانية إلى بلدان اختيارية في بولندا وليبيا والجزائر، كما عقد سلسلة من ورش العمل الإقليمية لتعزيز فهم التزامات توطين العمل الإنساني ودعم تنفيذها. ومن بين الملاحظات الأساسية التي وردت في جميع البعثات وورش العمل غياب النقاشات المستدامة أو العزم اللازم لتنفيذ مندرجات الصفة الكبرى على المستوى القطري. فقد أفاد الكثير من الممثلين الميدانيين عن الجهات الموقعة عن عدم وضوح الأدوار الموكلة إليهم أو فرص تنفيذ التزامات الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني. وعليه، توافق أعضاء الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني على تحفيز الحوار على المستوى القطري، وتم تحديد ذلك كأحد الأنشطة/الخرجات الأساسية في خطة عمل الفريق العامل (٢٠٢٠-٢٠٢١).

نظرًا إلى كون الفريق العامل تجتمعاً طوعيًّا لممثلين عن المنظمات الموقعة والجهات الفاعلة المحلية المدعومة، أغلبهم ينتمون في المقر الرئيسي، وأشار أعضاء الفريق العامل إلى أنه من غير الممكن ومن غير المحبذ للفريق محاولة قيادة هذه الحوارات على المستوى القطري، بل ينبغي أن يقتصر دوره على التحفيز، مع الاعتماد على مصلحة الجهات الموجودة في البلد ومشاركتها الفاعلة، وتسهيل التواصل والتعلم بين البلدان المختلفة. وبالتالي، تهدف هذه الحوارات إلى:

١. تحسين مدى فهم التزامات الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني ودعم تنفيذها على المستوى القطري.
٢. تحفيز التعاون بين الجهات. الموقعة على مبادرة الصفة الكبرى وغيرها من الجهات المعنية على المستوى القطري من أجل تنفيذ التزامات توطين العمل الإنساني، وحيث أمكن توفير فرص التأزير والربط مع آليات تنسيق العمل الإنساني القائمة (مثل الفرق والجماعات الإنسانية القطرية) وآليات ومنصات التنسيق مع الجهات المانحة وكذلك شبكات المجتمع المدني.
٣. دعم النظراء داخل البلد لتحديد الفرص والتحديات والخصوصيات الخاصة بالسياق في ما يتعلق بتوطين العمل الإنساني وتطور خططهم أو حلولهم الخاصة.
٤. تعلم الدروس التي ستغنى النقاش والتوجه الاستراتيجي في المرحلة التالية من الصفة الكبرى بعد شهر حزيران/يونيو ٢٠٢١.

سيتوخّل ميسرون داخل البلد تنظيم الحوارات، كما سيحددون المواضيع التي سيتم التركيز عليها وطريقة عقد الحوارات في بلد़هم، وسيقومون بإعداد خطة بالتشاور مع الجهات المعنية على المستوى القطري ومشاركة هذه الخطة النهائية مع الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى (مع الإشارة إلى المجالات المحددة التي قد يحتاجون إلى الدعم فيها)، وتنظيم وإدارة الحوار(ات)، ورفع تقرير مقتضب حول نتائج الحوار. وسيتوخّل الفريق العامل تقديم الدعم ومتتابعة الحوارات وتوفير مواد أساسية وإرشادية، ودعم التعلم والمشاركة بين دول الجنوب، وإجراء مؤتمرات رقية دورية لتقديم المعلومات والملاحظات ولمناقشة الاستنتاجات التي تم التوصل إليها والدروس المستفادة.

## **متطلبات عملية الحوار**

معأخذ الدور المحدود للفريق العامل في الاعتبار، نورد في ما يلي المتطلبات الوحيدة الالازمة لتصنيف عملية الحوار على أنها عملية تُجرى تحت رعاية الفريق العامل:

- يجب أن تشارك ثلاثة جهات فاعلة على الأقل في تيسير عملية الحوار، بما في ذلك جهة فاعلة محلية وجهة مانحة موقعة أو وكالة موقعة على الأقل.
- يجب أن تكون عملية الحوار مفتوحة وأن تشمل الجهات الموقعة على مبادرة الصفقة الكبرى والجهات المحلية.
- يجب أن تستند عملية الحوار إلى التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني، بدلاً من السعي إلى استبدالها أو تعديلها.
- ينبغي على الجهات المشاركة في تيسير عملية الحوار رفع تقرير مقتضب حول التقدم إلى الفريق العامل بحلول نهاية شهر أيار/مايو ٢٠٢١ كحد أقصى.

# **محتوى مجموعة الموارد وجمهورها المستهدف**

جرى تطوير مجموعة الموارد هذه لصالح الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، وهي عبارة عن مجموعة من المواد الإرشادية والمرجعية بشأن توطين العمل الإنساني أعدتها الوكالات الأعضاء في الفريق العامل، إلى جانب مستشارين وفرق بحثية مستقلة. ويتمثل الهدف الأساسي من مجموعة الموارد هذه في استخدامها كمادة مرجعية وإرشادية تولّت إعدادها الجهات الفاعلة المحلية والجهات الموقعة على مبادرة الصفة الكبرى في الحوارات القطرية التي قام بتسييرها الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى.

تنضم هذه الجموعة للأقسام والأقسام الفرعية الآتية:

## **1. التزامات الصفة الكبرى في مجال العمل الإنساني**

أ. ما هي الصفة الكبرى؟

ب. التزامات الصفة الكبرى في مجال العمل الإنساني

ت. الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني

## **2. ما هو توطين العمل الإنساني؟**

### **3. مسرد بصطلاحات توطين العمل الإنساني**

## **4. المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني**

أ. ممارسات الشراكة الخاصة بتوطين العمل الإنساني

ب. التمويل الإنساني للجهات الفاعلة المحلية

ت. تعزيز قدرات توطين العمل الإنساني

ث. مشاركة الجهات الفاعلة المحلية في فرق تنسيق العمل الإنساني

ج. توطين العمل الإنساني المستجيب للنوع الاجتماعي

ح. ترتيبات الجهات المنكحة والوسطاء

## **5. توجيهات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن توطين العمل الإنساني والتصدي لجائحة كوفيد-١٩**

## **6. موارد أخرى بشأن توطين العمل الإنساني**

أ. أدوات قياس مدى توطين العمل الإنساني

i. إطار عمل قياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني، شبكة NEAR

ii. قياس مدى توطين العمل الإنساني: إطار العمل والأدوات، المجموعة الاستشارية الإنسانية (HAG) ورابطة جزر المحيط الهادئ للمنظمات غير الحكومية (PIANGO)

ب. الأبحاث المتعلقة بالمذكرة الإرشادية للفريق العامل ٢ (WS2)

i. مسارات التوطين: العمل الإنساني بقيادة محلية

ii. حلول التمويل على المستوى القطري للجهات الفاعلة المحلية

iii. إعادة النظر في القدرة والتكميل لتعزيز العمل الإنساني المحلي

- iv. التوطين المستجيب للنوع الاجتماعي في مجال العمل الإنساني
- ت. استعراض مستند لزيادة فعالية الأموال المجتمعية في مجال توطين العمل الإنساني
- ث. عيّنات عن خرائط الطريق وأطر العمل الخاصة بتوطين العمل الإنساني
- i. إطار العمل التشغيلي لتوطين العمل الإنساني في نيجيريا
- ii. إطار العمل الخاص بالمساءلة وخارطة الطريق حول توطين العمل الإنساني للتحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش (NAHAB)
- iii. إطار عمل وتوجيهات الشراكة للشبكة الإنسانية الوطنية الباكستانية (NHN)

# الالتزامات الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني

## ما هي الصفة الكبرى؟<sup>1</sup>

"الصفة الكبرى"، التي أطلقت خلال القمة العالمية للعمل الإنسانية في إسطنبول في أيار/مايو ٢٠١٦، هي اتفاق فريد بين مجموعة من أكبر الجهات المانحة والمنظمات الإنسانية، التي التزمت بتزويد الأشخاص المحتاجين بمزيد من الأدوات والموارد وتحسين فعالية وكفاءة العمل الإنساني. وقعت ٦٣ جهة حتى الآن على مبادرة الصفة الكبرى (٢٥ دولة مانحة و ١١ وكالة تابعة للأمم المتحدة و ٥ منظمات دولية (بما في ذلك الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر واللجنة الدولية للصليب الأحمر) و ٢٢ منظمة غير حكومية).

وتعمل هذه الجهات الموقعة في ثانية فرق عاملة لتنفيذ الالتزامات التالية:

1. المزيد من الشفافية
2. المزيد من أدوات الدعم والتمويل للجهات المستجيبة المحلية والوطنية
3. زيادة استخدام وتنسيق البرامج القائمة على النقد
4. الحد من العمل المتداخل ومن التكاليف الإدارية، مع إجراء مراجعات وظيفية دورية
5. تحسين تقييمات الاحتياجات المشتركة وغير المتحيرة
6. ثورة في مجال المشاركة: إشراك الأشخاص الذين يتلقون المساعدات في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم
7. و ٨. زيادة التخطيط والتمويل الإنساني التعاوني لعدة سنوات والحد من تحصيص مساهمات الجهات المانحة (التي باتت منظمة في مجموعة واحدة)
8. توحيد وتبسيط متطلبات التقارير

أغلق الفريق العامل العاشر، تحسين التواصل بين الجهات الإنسانية والتنموية، كفريق عامل مستقل وتم تعميم هذا الموجب على الجميع باعتباره التزاماً شاملًا ومشتركًا.

يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات على [الموقع الإلكتروني للصفة الكبرى](#).

<sup>1</sup> الموقع الإلكتروني للصفة الكبرى: <https://interagencystandingcommittee.org/about-the-grand-bargain>

## الالتزامات الصفرية الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني

زيادة ودعم الاستثمار المتعدد السنوات في القدرات المؤسسية للجهات المستجيبة المحلية والوطنية، بما في ذلك القدرات في مجال التأهيل

والمواجهة والتنسيق، لا سيما في السياسات الهشة والأماكن التي تكون فيها المجتمعات المحلية معرضة للنزاعات المسلحة والكوارث وتفشي الأمراض بصورة متكررة وآثار تغير المناخ. وينبغي أن يتحقق ذلك من خلال التعاون مع الشركاء في مجال التنمية وإدراج مفهوم تعزيز القدرات في اتفاقات الشراكة.

تحسين فهم الحاجز الذي تمنع المنظمات والجهات المانحة من إقامة شراكات مع الجهات المستجيبة المحلية والوطنية والعمل على إزالة هذه الحاجز أو تقليلها بهدف تخفيف العبء الإداري.

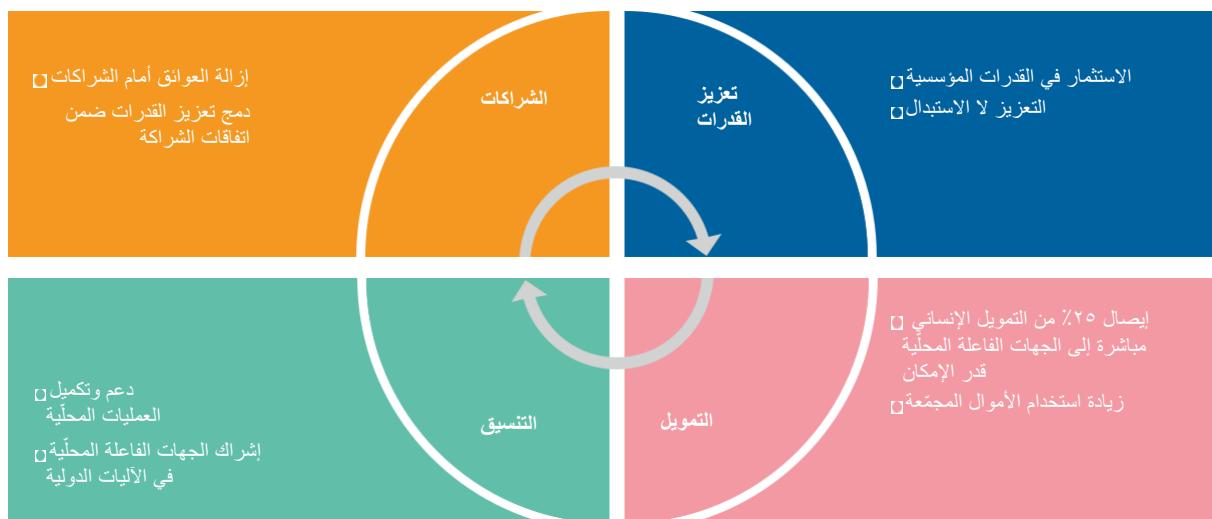
دعم واستكمال آليات التنسيق الوطنية حيث وجدت واسurement الجهات المستجيبة المحلية والوطنية في آليات التنسيق الدولية حسب الاقتضاء و بما يتاشى مع المبادئ الإنسانية

تحقيق الهدف العالمي الكلبي بحلول عام 2020 والمتمثل في تحصيص 25 في المائة على الأقل من تمويل العمل الإنساني للجهات المستجيبة المحلية والوطنية مباشرة قدر المستطاع لتحسين وضع المتضررين وتقليل تكاليف المعاملات

تعريف وتطبيق مؤشر خاص "بتوطين العمل الإنساني" لقياس التمويل المباشر وغير المباشر للجهات المستجيبة المحلية والوطنية وذلك بالتعاون مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

تحسين الاستفادة من أدوات التمويل التي تسهم في زيادة المساعدات الخصصة للجهات المستجيبة المحلية والوطنية وتحسينها، مثل الصندوق القطري المشترك الذي تديره الأمم المتحدة وصندوق الطوارئ للإغاثة في حالات الكوارث التابع للاتحاد الدولي وصناديق التمويل الجماعية التي تديرها منظمات غير حكومية وغيرها من الصناديق

يمكن تلخيص الالتزامات الواردة أعلاه ضمن أربعة مجالات/مكونات مترابطة: (١) الشراكة؛ (٢) تعزيز القدرات؛ (٣) التمويل؛ (٤) التنسيق  
(تظهر هذه المجالات في الرسم رقم ١ أدناه).



الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر والحكومة السويسرية هما الجهتان الداعيتان إلى عقد الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني.

يرجى زيارة [الموقع الإلكتروني للفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني](#) للمزيد من المعلومات والموارد.

## الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني

يضم الفريق العامل الجهات الموقعة على الصفة الكبرى (بما في ذلك الجهات المانحة، ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية الدولية، وممثلون عن الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر)، بالإضافة إلى مجموعة مدعومة من الجهات الفاعلة المحلية. ويهدف إلى حمل كل الجهات الموقعة على الوفاء بالتزاماتها بشأن توطين العمل الإنساني ودعمها. وتلتئم مجموعة صغيرة بانتظام لاستحداث مشاريع وخطط مشتركة من أجل تبادل الممارسات الجيدة وإيجاد سبل للتغلب على الحاجز وتطوير الأدوات ونشر المعلومات. ووضع [خطة عمل خلال الفترة 2020-2021](#) لتوجيه أنشطتها

وتعقد أيضاً ندوات شبكية وفعاليات عامة بصورة منتظمة لجمع المزيد من الآراء ولتبادل الأفكار والمعلومات. ويشترك الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر مع حكومة سويسرا حالياً في تنظيم اجتماعات الفريق العامل

# ما هو توطين العمل الإنساني؟

بفضل الصفة الكبرى، بات توطين العمل الإنساني في مقدمة النقاشات السياسية بين الجهات المعنية بالعمل الإنساني الدولي، مع العلم أنّ مفهوم تكين المستجيين المحليين ليس جديداً بحد ذاته.<sup>2</sup> ومع ذلك، ما من تعريف موحد للمصطلح حتى الآن.

في سياق الصفة الكبرى، يُستخدم مصطلح "توطين العمل الإنساني" بشكل أساسي للإشارة إلى الاستئثار الدولي المتزايد في تعزيز قدرات الجهات المستجيبة المحلية وتنفيذها للعمل الإنساني وقيادتها له. وتنص الصفة الكبرى حرفيًا على "جعل العمل الإنساني المبدئي ذي طابع محلي قدر الإمكان وذي طابع دولي حسب الضرورة"، مع الاعتراف بالدور المحوري للجهات الفاعلة الدولية، وخصوصاً في حالات النزاع المسلح.

هذا وقد اجترحت الجهات الفاعلة المحلية في منطقة المحيط الهادئ (الحكومات والجمعيات الوطنية والمنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية) تعريفها الخاص لتوطين العمل الإنساني باعتباره "عملية الاعتراف باستقلالية القيادة وصنع القرار للجهات الفاعلة الوطنية في مجال العمل الإنساني واحترامها وتعزيزها من أجل تلبية احتياجات السكان المتضررين بصورة أفضل".<sup>3</sup> ويعرف "المجلس الدولي للوكالات النطوعية" (ICVA)، وهو شبكة من المنظمات غير الحكومية الدولية، توطين العمل الإنساني على أنه "عملية تحاول من خلالها مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة الإنسانية، كلّ بطريقته الخاصة، ضمان إشراك الجهات المحلية والوطنية بشكل أفضل في تحضير العمل الإنساني وتنفيذه والمساعدة بشأنه، مع ضمان تلبية الاحتياجات الإنسانية بسرعة وبفعالية وبطريقة مبدئية".<sup>4</sup>

في معناه الضيق، يمكن تفسير توطين العمل الإنساني على أنه تعزيز دور الجهات الفاعلة المحلية في سياق المساعدات الدولية، بهدف الحد من التكاليف وتوسيع نطاق المستفيدين من العمل الإنساني. أما في معناه الواسع، فيمكن تفسير توطين العمل الإنساني على أنه طريقة لإعادة هيكلة القطاع الإنساني من الأسفل إلى الأعلى؛ مع الاعتراف بأنّ الجهات الفاعلة المحلية تقدم الغالبية العظمى من المساعدات الإنسانية أساساً.

<sup>2</sup> مثلاً، حاجج تقرير "الفرض الضائعة" الصادر في العام ٢٠١٣ بضرورة تعزيز الاستجابات الإنسانية الوطنية والمحلية القائمة على الشراكات ودعا إلى تطوير "نظام إنساني أكثر توازناً، حيث تتحذّل الجهات الفاعلة المحلية موقعاً إلى جانب الجهات الفاعلة الدولية، مع نقل الصلاحيات إلى الاستجابات ذات الملكية والقيادة الوطنية". ومن بين المادرات الأساسية التي نجحت عن ذلك والتي تدعى توطين العمل الإنساني "الميثاق من أجل التغيير" (Charter for Change)، و"مبادلة المساعدة للمنظمات غير الحكومية الدولية" (INGO Accountability Charter) (Less Paper More Aid).

<sup>3</sup> الصليب الأحمر الأسترالي، التركيز على المستوى المحلي: تحقيق نظام إنساني أكثر ملاءمة ومتناهياً للغرض في منطقة المحيط الهادئ، <https://www.redcross.org.au/getmedia/fa37f8eb-51e7-4ecd-ba2f-d1587574d6d5/ARC-Localisation-report-Electronic-301017.pdf.aspx>.

<sup>4</sup> نظرة على توطين العمل الإنساني: ورقة إحاطة صادرة عن المجلس الدولي للوكالات النطوعية (ICVA)، أيلول/سبتمبر ٢٠١٨ [http://media.ifrc.org/grand\\_bargain\\_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2019/03/ICVA-Localization-Explained-Briefing-Paper.pdf](http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/wp-content/uploads/sites/12/2019/03/ICVA-Localization-Explained-Briefing-Paper.pdf)

# مسرد بصطلاحات توطين العمل الإنساني

**تعزيز القدرات** – عملية طوعية تدعم قدرة المنظمات والشبكات على مؤسسة أنظمة وهيكليات جديدة أو محسنة، كما تساعد الأفراد والجماعات على اكتساب أو تحسين معارفهم أو مهاراتهم أو مواقفهم الضرورية للعمل بفعالية وتحقيق الأهداف والسعى لبلوغ الاستدامة والاعتماد على الذات.<sup>5</sup>

**التكامل** – نتيجة تفضي إلى تسخير ودمج القدرات على جميع المستويات – المحلية والوطنية والإقليمية والدولية – من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة للمجتمعات المتضررة.<sup>6</sup>

**التمويل المباشر** – بالنسبة إلى الحكومات المانحة، قد يعتبر التمويل "مباشراً" إذا أعطي مباشرة إلى الجهات الفاعلة المحلية التي تستخدمنه في برامجها الإنسانية. أما بالنسبة إلى المنظمات الإنسانية الدولية، فيعتبر التمويل "مباشراً" إذا تم الحصول عليه من خلال تبرعات خاصة (وليس من الحكومات المانحة) ثم أعطي مباشرة إلى الجهات الفاعلة المحلية.<sup>7</sup>

**التمويل "المباشر قدر الإمكان"** – التزمت الجهات الموقعة بهدف كلي يمثل بإعطاء ٢٥٪ من التمويل الإنساني الدولي مباشرة أو "مباشرة قدر الإمكان" إلى الجهات الفاعلة المحلية. وتم التوافق علىأخذ ما يلي في الاعتبار عند قياس هذه النسبة: (١) التمويل المقدم من خلال صندوق مشترك يمكن للجهات الفاعلة المحلية والوطنية الوصول إليه مباشرة؛ (٢) التمويل المقدم من خلال منظمة مساعدات دولية وحيدة والذي يصل إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية مباشرة من خلال هذا الوسيط الوحيد.<sup>8</sup>

**الصفقة الكبرى** – اتفاق بين مجموعة من أكبر الجهات المانحة والمنظمات الإنسانية، التي التزمت بتزويد الأشخاص المحتاجين بمزيد من الأدوات والموارد وتحسين فعالية وكفاءة العمل الإنساني.

**الجهات الفاعلة المحلية** – السلطات الحكومية على المستوىين الوطني والمحلي في بلد متضرر من أزمة ما، والمنظمات غير الحكومية "المشاركة في أعمال الإغاثة، التي يقع مقرها الرئيسي والتي تعمل في البلد الذي يتلقى المساعدات وغير المرتبطة بمنظمة غير حكومية دولية".<sup>9</sup>

**منظمة تقودها النساء** – منظمة ذات ولاية/محكمة إنسانية (١) تقودها أو تديرها نساء؛ أو (٢) يتتألف فريقها الإداري بشكل أساسي من النساء.<sup>10</sup>

**منظمة تعنى بحقوق المرأة** – منظمة تعزف عن نفسها بأنها منظمة نسائية وترتكز بشكل أساسي على تعزيز المساواة بين الجنسين وتقدير المرأة وحقوق الإنسان؛ أو (٣) منظمة تذكر في بيان مقتبها أنها تسعى إلى الدفاع عن مصالح النساء/الفتيات وحقوقهن؛ أو (٤) منظمة

<sup>5</sup>تعريف يوصي به الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتواجدة

<sup>6</sup>إعادة التفكير في القدرة والتكامل لتعزيز العمل الإنساني المحلي، Barbelet, ODI-HPG, V. Barbelet, ODI-HPG, ٢٠١٩

<sup>7</sup>التعريف المتفق عليه بين الجهات الموقعة على الصفقة الكبرى، [الفنان الخطأة لتنبيه تدققات التمويل](#)

<sup>8</sup>المرجع نفسه

<sup>9</sup>ال المرجع نفسه. "لا تعتبر الجهة الفاعلة المحلية مرتبطة بجهة أخرى لجذب انتهاها إلى شبكة أو تأداد أو تحالف تحفظ فيه بالأنظمة جمع التبرعات والحكومة الخاصة بها"

<sup>10</sup>تعريف يوصي به الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتواجدة

تذكر في بيان ممتها أو أهدافها أنها تسعى إلى تحدي وتغيير واقع انعدام المساواة بين الجنسين وعلاقات القوة غير المتساوية وإلى دعم الأعراف الاجتماعية الإيجابية.<sup>11</sup>

<sup>11</sup>تعريف يوصي به الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتواجدة

# المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني

أصدر الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى سلسلة من المذكرات الإرشادية في أيار/مايو ٢٠٢٠ حول المعايير/العناصر الأساسية لتوطين العمل الإنساني: (١) الشراكة؛ (٢) التمويل؛ (٣) تعزيز القدرات؛ (٤) التنسيق؛ (٥) النوع الاجتماعي؛ (٦) ترتيبات الجهات المانحة والوسطاء. وتستند هذه المذكرات الإرشادية إلى مشاريع بحثية فائمة ومحضضة، كما وإلى استنتاجات البعثات الميدانية إلى البلدان الإختبارية والمناقشات مع الجهات الموقعة على مبادرة الصفة الكبرى والجهات الفاعلة المحلية في سلسلة من المؤتمرات الإقليمية والعالمية خلال الفترة الممتدة بين العامين ٢٠١٨ و٢٠١٩. وقد حددت هذه المذكرات المقضبة للغاية الاستنتاجات والتوصيات والاعتبارات ذات الأولوية التي تشجع الجهات الموقعة على الالتفات إليها عند تنفيذ التزاماتها في مجال توطين العمل الإنساني كما هو وارد في الصفة الكبرى

(١) الشراكة؛

(٢) التمويل؛

(٣) تعزيز القدرات؛

(٤) التنسيق؛

(٥) النوع الاجتماعي؛

(٦) ترتيبات الجهات المانحة والوسطاء

# مذكرة إرشادية بشأن ممارسات الشراكة من أجل توطين العمل الإنساني

ساهم أكثر من 400 وكالة إنسانية في تحديد الممارسات ذات الأولوية للشراكة في مجال توطين العمل الإنساني؛ وقد شكلت الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية ما يقرب من 85٪ منها. وترتکر هذه المذكرة الإرشادية على نتائج المشروع البحثي الذي أُجري في ميافار ونيبال ونيجيريا وجنوب السودان في عام 2018 في إطار برنامج تعجيل عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشركات.<sup>23</sup> كما قام باستعراضها أعضاء الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني ومشاركون في مؤتمرات إقليمية وعالمية عقدها في عام 2019 هذا الفريق.

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطارمبادرة الصفقة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل والمنظمين المشاركين.

ويشير مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية/الشركاء المحليون" إلى مختلف الكيانات المحلية والوطنية من منظمات حكومية ومنظمات غير حكومية ومنظمات مجتمع مدني ومنظمات مجتمعية ومنظمات نسائية وجموعات شباب وغيرها. ويشير مصطلح "الجهات الفاعلة الدولية/الشركاء الدوليون" إلى مختلف المنظمات الدولية غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة. بينما يشير مصطلح "الجهات الفاعلة الإنسانية" إلى جميع المشاركين في مجال العمل الإنساني.

## إدارة المشاريع والإدارة المالية

- تقوم الجهات المحلية بتصميم المشاريع وإعداد الميزانيات أو المشاركة في ذلك مع الجهات الفاعلة الدولية التي تقدم الخبرة الفنية بشأن صياغة المقترنات والمسائل الفنية، بما في ذلك إجراء تقييمات مشتركة للاحتياجات، حسب الاقتضاء.
- تُعامل الجهات الفاعلة المحلية كشركاء على قدم المساواة وليس كمتعاقدين من الباطن تُطرح عليهم مشاريع وميزانيات متفق عليها بالفعل. وتحدد اتفاقات الشراكة أدوار ومسؤوليات كلا الطرفين، ويجرى تقاسم المخاطر، والاتفاق بشكل متداول على تدابير التخفيف، بما في ذلك ضمان معالجة مسألة الحماية.
- يقوم الشركاء بزيارات رصد مشتركة إلى المستفيدين، وإتاحة فرص للتفكير المشترك بشأن التقدُّم المحرّز والعقبات القائمة والتعديلات اللازمة. ويحافظ الشركاء المحليون على علاقات طيبة مع المجتمعات المحلية، بينما يقوم الشركاء الدوليون والوكالات المانحة بزيارة المجتمعات المحلية بالاتفاق مع الجهات الفاعلة المحلية أو في صحبتها عند الاقتضاء.
- على الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة أن تكون منفتحة على مناقشة نتائج الرصد التي يتوصّل إليها الشركاء المحليون، مع إتاحة المرونة لتكيف البرامج والميزانيات استجابةً لدلائل تغيير الاحتياجات واللاحظات والأراء الواردة من المجتمع المحلي بقدر ما هو ممكن.
- تضمن ميزانيات المشاريع أموالاً من أجل الشركاء المحليين فيما يتعلق بالسياق والاحتياجات، وذلك من أجل تغطية ما يلي: (1) النفقات العامة بما في ذلك تكاليف الإعداد؛ (2) التكاليف غير المباشرة (كنسبة مئوية من ميزانية المشروع)؛ (3) الأصول الضرورية لتنفيذ المشروع و/أو السلامة و/أو الاستدامة المالية التنظيمية؛ (4) التعزيز التنظيمي. وينبغي بيان مخصصات القوابل الأساسية في الميزانيات بشكل واضح.
- يتعين على جميع الجهات الفاعلة الإنسانية أن تتبع ممارسات توظيف أخلاقية. ويتتعين على الجهات الفاعلة الدولية أن تعمل على إبقاء رواتب/استحقاقات الجهات الفاعلة المحلية ضمن نطاق معقول قدر الإمكان. وأن تسعى الجهات الفاعلة المحلية إلى دعم الموظفين من أجل القيام بعملهم بفعالية ومعاملتهم بعدل ونضاف.

<sup>23</sup> ينوي من للمفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية. لمعرفة المزيد عن تعجيل عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشركات، يرجى زيارة الرابط: <http://caid.org.uk/54>

- 7- على جميع الجهات الفاعلة أن تدعم مشاركة المتضررين من الأزمات بشكل فعال في تصميم المشاريع ورصدها وتنفيذها وتقديمها، مع التركيز بوجه خاص على إشراك المهمشين والأقليات والفتات الضعيفة مثل النساء والأطفال والشباب والأشخاص من ذوي الإعاقة.
- 8- على جميع الجهات الفاعلة الإنسانية أن تبرز قيمتها المضافة في أي شراكة تبرحها وأن تعمل على أساس التكامل. وعلى الجهات الفاعلة الدولية أن توفر الدعم للشركاء المحليين على أساس الطلب (وليس العرض)، ويكون ذلك عادة من خلال شراكات استراتيجية أطول أجلاً، يجري تصميمها خصيصاً لتلبية احتياجات الشركاء، مع تحديد وجه التكامل قبل وقوع الأزمة.
- 9- على الجهات الفاعلة الدولية أن تسلط الضوء على دور شركائها المحليين في الاتصالات الخارجية ووسائل الإعلام.

## تعزيز القدرات وتقاسمها

- يرجى الاطلاع أيضاً على المذكرة الإرشادية بشأن القدرات من [هذا](#).
- 10- تُجرى عمليات تقييم القدرات بشكل مشترك من أجل كل من الشركاء المحليين والشركاء الدوليين على حد سواء. وتحدد نقاط القوة، ويُستعان باللغات على تصميم خطط طويلة الأجل لتعزيز/تقاسم القدرات يجري تقاسمها مع الشركاء الآخرين لتنسيق الدعم والاستثمار بشكل فعال.
- 11- تُقدم خطط تعزيز/تقاسم القدرات في سياقاتها، وينتفق عليها بشكل متبدال، وتكون طويلة الأجل مستندة إلى احتياجات المشاريع والاحتياجات المؤسسية، وتحدد مجموعة من نتائج التدريب والتوجيه، مثل الإعارات والملاحظة أثناء أداء العمل، وتبادل الأفكار، والتدريب على رأس العمل مع المتابعة بالرصد.
- 12- على الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة إدراج/إتاحة بنود من أجل تعزيز القدرات والتنمية التنظيمية في ميزانيات جميع المشاريع واتفاقات الشراكة. وعادة ما تُخصص من الميزانيات و/أو عمليات التمويل نسبة مئوية محددة لهذا الغرض. وتلتزم الجهات الفاعلة المحلية بتوفير الوقت اللازم والموارد الأخرى لاستثمارها في تعزيز قدرتها وتنميتها التنظيمية.
- 13- على الجهات الفاعلة الدولية أن تجري تقييماً لمهاراتها في مجال تعزيز القدرات، وأن تعالج التغرات إما بتعزيز مهارات الموظفين وإما بالاستثمار في الرفقاء ومقدمي دورات التدريب المحليين.
- 14- على الجهات الفاعلة الدولية أن تضع خططاً لتبني دور استشاري أو داعم أو ثانوي ما أن تتوافر القدرة الكافية لدى الشريك المحلي لتولي زمام الأمر، وأن تتضمن هذه الخطط استراتيجيات لاستعراض قدرة الشريك واقرارها.

## التمويل

- يرجى الاطلاع أيضاً على المذكرة الإرشادية بشأن التمويل الإنساني من [هذا](#).
- 15- على الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة أن تدعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل بناء قدرتها على الاستمرار (بما في ذلك الاحتفاظ بالموظفي الرئيسيين) من خلال توفير برامج التمويل متعدد السنوات، والسماح بالأموال الأساسية في ميزانيات المشاريع، ودعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل تنفيذ أنشطة مدرة للدخل أو توليد أموال محلية.
- 16- على الجهات الفاعلة المحلية المشاركة بهمة ونشاط في تنظيم الاجتماعات والاتصالات وأعمال التنسيق مع الوكالات المانحة لدعم بناء العلاقات، والقيام بتسهيلها عند الحاجة.
- 17- على الجهات الفاعلة الدولية تعزيز دور شركائها المحليين في الاتصالات مع الداعمين والمانحين، مع الاعتراف ببيانات التأثير الإيجابي بشأن إعادة صياغة تصورات القيادات المحلية لأنشطة الاستجابة الإنسانية.
- 18- على الوكالات المانحة تولي التنسيق من أجل تحديد المعايير الدنيا للمساعدة والامتثال وعمليات الإصلاح عند الضرورة. وعلى الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة دعم الشركاء المحليين من أجل الوفاء بهذه المعايير الدنيا، والتخفيف من حدة الخاطر، وضمان الحماية. وعلى المنظمات المحلية التركيز على تلبية هذه المعايير.

## التنسيق

يرجى الاطلاع أيضاً على المذكورة الإرشادية بشأن التنسيق من [هذا](#).

- 19- على الجهات الفاعلة الدولية، لا سيما وكالات الأمم المتحدة ومنسوبي المجموعات، أن تشجع وتسهل المشاركة الفعالة من جانب الشركاء المحليين والجهات الفاعلة المحلية الأخرى في الفعاليات التنسيقية ذات الصلة، وأن تضمن تمثيل مجموعة متنوعة من المنظمات، بما في ذلك المنظمات النسائية والشبابية.
- 20- على الجهات الفاعلة الدولية أن تسلط الضوء، في لقاءات المجموعة وغيرها من اللقاءات التنسيقية في المجال الإنساني، على دور شركائها المحليين في الاستجابة الإنسانية المشتركة/القائمة على الشراكة.

## السلامة والأمن

- 21- يُقدم التدريب والمعلومات في الوقت المناسب بشأن الأمن وإدارة المخاطر والحماية إلى الجهات الفاعلة المحلية من أجل العمليات التي تتطلع بها في المناطق شديدة الخطورة. وتحرص الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية أموالاً/ميزانية لاستحداث واستمرار تقديم مثل هذه الخدمات على الصعيد الوطني.
- 22- على الجهات الفاعلة المحلية أن تشارك في صنع القرارات المتعلقة بإدارة المخاطر الأمنية مع شركائها الدوليين، مع إجراء تعديلات وفقاً للبيئة المحلي في ضوء ما تتصح به الجهات الفاعلة المحلية.

## المناصرة

- 23- على الوكالات الدولية أن تدعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل الانخراط مع الحكومات ذات الصلة، عند الطلب وحسب الاقتضاء، وذلك للتأثير على ما تتخذه هذه الحكومات من قرارات في مجال الاستجابة الإنسانية، وذلك ضياءً لفعاليتها.
  - 24- يرجى تسهيل الجهات الفاعلة المحلية لربط المتضررين من الأزمات بالكيانات ذات الصلة من جهات فاعلة دولية وسلطات حكومية من أجل أنشطة المناصرة المتعلقة بالاستجابة الإنسانية، بما في ذلك كفالة سلامة العاملين المحليين في مجال تقديم المعونة.
- للاطلاع على تقارير بحثية بشأن تعجيل عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشركات وعلى الورقة العالمية: مسارات توطين العمل الإنساني يرجى زيارة الصفحة الإلكترونية: [caid.org.uk/54](http://caid.org.uk/54). وبوسعكم الاطلاع أيضاً على الواقع الإلكتروني: [مبادئ الشراكة](#) (المساواة والشفافية والنبيج الموجه نحو تحقيق النتائج والمسؤولية والتكميل); و [Charter 4 Change](#) و [NEAR Localisation](#) (القسم 1: الشراكات)؛ [المعيار الإنساني الأساسي بشأن الجودة والمساءلة](#).

# مذكرة إرشادية بشأن تمويل الأنشطة الإنسانية التابعة للجهات الفاعلة المحلية

هذه المذكرة الإرشادية مستمدّة من أفضل الممارسات التي حدّتها مشاورات دارت في ثلاثة مؤتمرات إقليمية حول موضوع توطين العمل الإنساني عقدها في عام 2019 الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، وكذلك من مشروع بحثي تم بتكليف من الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الاتحاد الدولي) بدعم من المفوضية الأوروبية لمساعدة الإنسانية والحماية المدنية، وبتّألف هذا المشروع من استعراض للدراسات السابقة في هذا الصدد ومقابلات تم إجراؤها مع أشخاص بارزین عالمیین بوطن الأمور وثلاث دراسات حالة قطرية (في كولومبيا وأوكارانيا وإثيوبيا)<sup>24</sup>.

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل والمنظّمين المشاركون.

## تحسين جودة التمويل المقدّم إلى الجهات الفاعلة المحلية<sup>25</sup>

• الجهات المانحة مدعوّة إلى الاستعانة بالدروس المستفادة تحديداً من معالجة قضايا الامتثال والعبء الإداري فيما يتعلّق بسيّاق التنمية من أجل زيادة تمويلها المباشر المقدّم إلى الجهات الفاعلة المحلية. وادركاً بأن العديد من الجهات الفاعلة المحلية في المجتمع المدني هي جهات فاعلة في كلا المجالين الإنمائي والإنساني، فإن الجهات المانحة مدعوّة أيضاً إلى استكشاف كيفية الجمع بين مسارات تمويل المشاريع لدعم هذين المجالين من مجالات العمل بمزيد من المرونة. كما ينبغي إيلاء اهتمام خاص لضمان توفير فرص التمويل للمنظّمات المعنية بحقوق المرأة والمنظّمات النسائية، التي تعمل في مجال الاستجابة الإنسانية.

• ينبغي للجهات الفاعلة الدوليّة أن تنظر في تكوين اتحادات مع الجهات الفاعلة المحلية، مع الإبلاغ بشكل مشترك. وهذه الجهات مدعوّة إلى تطوير و/أو توسيع نطاق مرافق صندوق الاستجابة السريعة للجهات الفاعلة المحلية. كما أن هذه الجهات الفاعلة المحلية مدعوّة إلى النّظر في تشكيل اتحادات فيما بين بعضها وبعض.

• ينبغي للجهات المانحة وللجهات الفاعلة الدوليّة ضمان السّاحب بتناوفات غير مباشرة/عامة كافية للجهات الفاعلة المحليّة التي تتلقى التمويل اللازم لتنفيذ المشاريع الإنسانية. وبينّي، كحد أدنى، تحري الشفافية و/أو النسبة المئوية بشأن معايير التمويل غير المباشر العام من أجل الجهات الفاعلة الدوليّة والجهات الفاعلة المحليّة على حد سواء. وبينّي لهذا التمويل غير المباشر العام أن يغطي بشكل كافٍ تكاليف إدارة المخاطر ومتطلبات الامتثال لكل من الجهات الفاعلة الدوليّة والجهات الفاعلة المحليّة (الشركاء).

• كما ينبغي أن تشمل ميزانيات مشاريع الجهات الفاعلة الدوليّة المقدّمة إلى الجهات الفاعلة المحليّة الأصول الضروريّة لتنفيذ المشاريع و/أو السلامة و/أو الاستدامة المالية التنظيمية (مثل الحواسيب المحمولة والمركبات والرواتب المستحقة عن الفترات المؤقتة والتأمين على الموظفين والمنطوعين) والتعزيز التنظيمي (مثل تدريب الموظفين، ووضع السياسات). وبينّي أن تلتزم هذه الميزانيات بالشفافية في إظهار ما يحصل عليه الشركاء الدوليّون من أجل دعم المشروع (على سبيل المثال، النسبة المئوية للرسوم الإدارية).

• الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدوليّة مدعوّة إلى تجاوز مرحلة تمويل المشاريع قصيرة الأجل التابعة للجهات الفاعلة المحليّة والتوجه نحو ترتيبات أطول أجلًا تشمل أيضاً تقديم الدعم لتعزيز القدرات، حسب الحاجة، مع التركيز على الاستدامة في المستقبل. وبينّي إجراء تحليل جدوى وضع خطط استجابة إنسانية متعددة السنوات، حسب الاقتضاء. كما ينبغي للشركاء الدوليّين الذين يتلقّون قوياً متعدد السنوات من أجل العمل الإنساني في إطار معين أن يسعوا إلى تحرير شروط وترتيبات هذا التمويل المتعدد السنوات إلى شركائهم المحليّين.

<sup>24</sup> يمكن الاطلاع على التقرير البحثي الكامل، حلول تمويلية على الصعيد القطري من أجل الجهات الفاعلة المحليّة من [هذا](#) وعلى دراسات الحالات الثلاث من [هذا](#).

<sup>25</sup> تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحليّة" للإشارة إلى المستجيبين المحليّين على كلا النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

- وينبغي للجهات الفاعلة المحلية أن تتخذ الخطوات الالزمة لضمان قدرتها على إدارة أموال التبرعات والإبلاغ عنها بشفافية وبشكل مسؤول، وأن تطلب الدعم الخارجي لتعزيز القدرات حسب الحاجة. كما أنها مدعوة إلى الحد من الاعتماد على الدعم الدولي عبر استكشاف كل فرص حشد الموارد المحلية، بما في ذلك مع القطاع الخاص.

## تعزيز تأثير الأموال المجمعة لتحقيق أهداف التعرير

- لدى الصناديق المجمعة، بما في ذلك الصناديق القطرية المجمعة التابعة للأمم المتحدة، إمكانات مؤكدة لدعم أهداف توطين العمل الإنساني. ولكي يتسعى تعزيز هذه الإمكانيات، يوصى باتخاذ الخطوات التالية:
- اعمل على ضمان التغطية بشكل استباقي والتواصل بشكل فعال مع الجهات الفاعلة المحلية، لا سيما المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة، بما في ذلك تقديم إرشادات وافية باللغات المحلية عن التطبيق.
- انظر في جعل الميزانية مرنة فيما يتعلق بنسبة التكاليف المسموح بها للموظفين، مع التركيز على الاستدامة التضامنية.
- اعمل على ضمان تغیر التكاليف العامة/غير المباشرة الكافية إلى الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك الجهات التي تعمل كأئحة فرعى. وينبغي أن تستمر الصناديق القطرية المجمعة التابعة للأمم المتحدة في السماح للجهات الفاعلة المحلية باستخدام ما يصل إلى 7% من تكاليف دعم المشاريع عند تلقيها التمويل مباشرة. وفي حالة وجود ترتيبات فرعية، ينبغي لهذه الصناديق أن تعزز التوزيع العادل لتكاليف دعم المشاريع بما يتتناسب مع الميزانية أو النشاط الذي تقوم بتنفيذه.
- احجز عدد من المقاعد كحد أدنى للجهات الفاعلة المحلية في المجالس الاستشارية ولجان الاستعراض الاستراتيجي والأفرقة الاستشارية الاستراتيجية.
- شجع الجهات الفاعلة المحلية على تصميم، أو المشاركة في تصميم، مقترنات تمويل بشأن الاحتياجات الإنسانية الاستراتيجية في أزمة محددة بدلاً من تقديم مقترنات تمويل مؤقتة.
- ضع منظور طويل الأجل وأدرج استراتيجيات للخروج فيما يتعلق بتوجيه الأنشطة والبرامج حسب الاقتضاء.

## إدارة المخاطر ومشاركتها

- الجهات المالحة والجهات الفاعلة الدولية مدعوة إلى إعداد عملية مشتركة لاستعراض التقييم من أجل الجهات الفاعلة المحلية على الصعيد القطري، بما في ذلك، كحد أدنى، الترتيبات الالزمة لعمل التقييمات التي تجريها إحدى الجهات كي يقبلها أكبر عدد ممكن من الجهات الأخرى. وقد يشمل ذلك إعداد نموذج متدرج للعناية الواجبة فيما يتعلق بمختلف مستويات الدعم وأو إطار عمل لتعزيز الامتثال وضمان الجودة.
- الجهات المالحة والجهات الفاعلة الدولية والجهات الفاعلة المحلية مدعوة إلى عقد محادثات دورية على الصعيد القطري بشأن كيفية إدارة المخاطر الائتمانية وتقاسمها فيما يتعلق بالتمويل الإنساني، وذلك دون إغفال المخاطر الأخرى مثل تلك المتعلقة بالأمن والامتثال وضمان الجودة والمخاطر المتعلقة بالسمعة. وينبغي إدراج مخاطر الإدارة بجميع أبعادها في تصميم البرامج وتنفيذها والإبلاغ عنها.
- حكومات الدول المالحة والمتأشرة مدعوة إلى دراسة العوائق القانونية أو السياسية التي قد تعيق التمويل الدولي للمستجيبين المحليين في المجال الإنساني (مثل القواعد المتعلقة بتأثير العقوبات على المصارف، ومكافحة الإرهاب، وتفضيلات تلقى الأموال على أساس الجنسية، والقواعد واللوائح المتعلقة بالعملات) مع التركيز على الاستثناءات أو الإصلاحات الممكنة.
- الجهات المالحة والجهات الفاعلة الدولية مدعوة إلى تحري المزيد من المرونة فيما يتعلق بمتطلبات الإبلاغ من أجل الجهات الفاعلة المحلية (مثل تحديد مواعيد نهاية أكثر مرونة، وصياغة المقترنات ونماذج الإبلاغ بأسلوب بسيط، ربما من خلال استخدام نموذج الإبلاغ من الفئة "3+8" الخاص بالفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني).

# مذكرة إرشادية بشأن تعزيز القدرات من أجل توطين العمل الإنساني

تعرض هذه المذكرة الإرشادية توصيات مجتمعة بشأن تعزيز القدرات مستمدة من ثلاث حلقات عمل إقليمية عقدها في عام 2019 الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، وشارك في هذه الحلقات ممثلو منظمات محلية ووطنية غير حكومية، ومنظمات دولية غير حكومية، وجهات منحة حكومية وإقليمية، ووكالات تابعة للأمم المتحدة. وهي مستمدّة كذلك من نتائج رئيسية لمشروع بحثي اضطلع به فريق السياسات الإنسانية التابع لمتحف التنشئة لما وراء البحار بين عامي 2017 و2019، تناول فيه مسألة قدرات الجهات الفاعلة المحلية والمحلية والدولية<sup>26</sup> والتكامل فيما بينها، بما في ذلك كيفية فهم القدرة وتطبيقها بشكل أفضل من أجل دعم عمليات الاستجابة على نحو أكثر تعاوناً.<sup>27</sup>

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل والمنظّمين المشاركون.

## فهم القدرة

- تشمل القدرة الالزمة للتخفيف من المعاناة الإنسانية احترام المبادئ الإنسانية، والقدرة على توقع الخدمات الإنسانية الالزمة والاستعداد لتقديمها بالجودة المناسبة في الوقت المناسب وبشكلٍ مُجِدٍ من حيث التكلفة، وتعزيز قدرة السكان المتضررين على الصمود وإدارة الموارد بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة. غير أنه من المهم بالقدر ذاته، ضمن جملة أمور أخرى، فهم السياق، والقدرة على فهم الأشخاص المتضررين وغيرهم من أصحاب المصلحة والتعامل معهم بفعالية، علاوة على القدرة على الربط بين الأنشطة الإنسانية والإنسانية. إلى جانب ذلك، ينبغي فهم القدرة من حيث صلتها بسياسات وأزمات محددة.
- من المفيد لجميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة أن يسعوا إلى تحقيق فهم مشترك لما تعنيه القدرة في سياق معين، وذلك عن طريق عملية احتوائية تشارك فيها الجهات الفاعلة المحلية مشاركة مجدهية.
- والمصطلحات أهميتها. فعادة ما يجري تعريف القدرة بأنها "افتقار" وحاجة إلى "بناء". وبدلاً من ذلك، فإن مصطلحات "تعزيز القدرة" أو "تبادل القدرة" أو "تقاسم القدرة" تعرف بما هو قائم من مهارات وأصول يمكن دعمها وتقاسمها.

## تقييم القدرة

- تفتقر معظم عمليات نظر المنظمات المختلفة في مساهمات وقيمة المنظمات الأخرى على المنظمات الدولية التي تقوم بتقييم المنظمات المحلية لأغراض التمويل والشراكات. ويمكن الاسترشاد بتحليل القرارات الموجودة على نطاق السياق في تحديد إلى مدى يمكن توطين العمل الإنساني وكيفية معالجة التغارات في القدرات المحلية.
- تنسم "قدرة" كل منظمة بالдинامية والتطور، وغالباً ما تكون معتمدة على الأفراد والسياق. فعلى سبيل المثال، قد تمتلك منظمة ما القدرة على مواحنة الفيضانات ولكنها تفتقر إلى القدرات الالزمة للاستجابة لتتدفق اللاجئين. كما ينبغي الاعتراف بأن الاستثمار ضروري لنمو كل منظمة بطريقة مستدامة.

<sup>26</sup> تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين على كلا النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

<sup>27</sup> يستند المشروع إلى نتائج دراسة الحالة التي تناولت النزاع في كييف الجنوبية وكاسيي الوسطى في جمهورية الكونغو الديمقراطية وأزمة لاجئي الروهينغا في بنغلاديش، فضلاً عن استعراض للدراسات السابقة في هذا الصدد.

## الوصيات العامة:

- ينبغي أن يكون تعزيز القدرات بين الجهات الفاعلة الدولية والمحلية عملية ثنائية الاتجاه، تغتنم فيها الجهات الفاعلة الدولية أيضاً الفرصة للتعلم من الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك المهارات الفنية والاعتبارات التشغيلية وفهم السياق السياسي والاجتماعي والثقافي على نحوٍ أفضل.
- وبينفي للجهات الفاعلة المحلية أن تحدد الأولويات المتعلقة بالدعم الذي تتلقاه من أجل تعزيز قدراتها وأن تتولى بذاتها زمام أمر توجيه هذا الدعم، مع التركيز على التنفيذ العاجل والاستدامة طويلة الأجل.
- وعلاوة على ذلك، ينبغي للجهات الفاعلة المشاركة في مبادرات تعزيز القدرات والجهات الفاعلة المحلية تقاسم المعلومات فيما بينهم والسعى إلى بلورة رؤية مشتركة لأهداف القدرات على نطاق السياق من أجل تعزيز التأثر فيما بين الجمود المبدولة.
- وبينفي عادة للجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية اتباع نهج طويلة الأجل لتعزيز القدرات مدعاومةً بتمويل متعدد السنوات قابل للتنبؤ به ويتسم بالمرونة. ويمكن توجيه دعم القدرات على نطاق السياق صوب مجموعات أو شبكات أو جمادات فاعلة محلية أو كيانات وطنية. ومن الناحية الاستراتيجية، ينبغي أن تشمل مثل هذه الاستثمارات أيضاً نظم الإنذار المبكر أو خطط الطوارئ أو القدرات المؤسسية الحكومية أو الدعم المقدم إلى الكيانات الإقليمية. وعلى هذا النحو، فإن جميع الجهات الفاعلة مدعاة إلى استكشاف منهجيات مبتكرة غير تقليدية من أجل تعزيز القدرات، ومنها على سبيل المثال الملاحظة أثناء أداء العمل والتوجيه التي تتبع عملية أكثر قوة للتعلم من الأنداد، والإعارات التي تتضمن ما يكون منها في المؤسسات المانحة حيثماً أمكن ذلك، مما قد يتبع مزيداً من فرص التعلم في الاتجاهين كبديل لأفرقة التدخل في حالات الطوارئ في أوقات الأزمات.
- وبينفي، قدر الإمكان، أن يكون تعزيز القدرات نشاطاً سابقاً على وقوع الأزمات وليس لاحقاً لها.

## توصيات للجهات الفاعلة الرئيسية

- 1- **الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية الأخرى**
  - ينبغي للجهات المانحة أن تجعل من تعزيز القدرات المحلية - لا سيما القدرات المؤسسية طويلة الأجل - هدفاً صريحاً لما تقدمه من دعم للسياسات الإنسانية، وذلك حسب الاقتضاء. وبينفي أن تستند الاستثمارات إلى الممارسات السلبية القائمة وأن تتسم ترتيبات التمويل بالمرونة وطول الأجل قدر الإمكان، وذلك بغرض تيسير النهج المصممة بشكل مناسب لكل جهة فاعلة محلية.
  - ينبغي للجهات الفاعلة الدولية أن تتحقق بشكل انتقادي من قدرتها على تعزيز قدرات المنظمات المحلية وإعطاء الأولوية لاستخدام الخبرات والموارد المتاحة محلياً لإضفاء المعارف والمهارات.
  - حيثماً تشترط الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية إجراء تقييم للمخاطر أو التغرات في القدرات من أجل توفير التمويل والعمل في إطار شراكة، ينبغي تأمين الاستثمار لسد أي ثغرات يجري تحديدها. وبينفي لهذا التقييم أن يستند، بشكل اعتيادي، إلى أي تقييمات سبق أن أجرتها بالفعل الجهات الفاعلة المحلية.
  - ينبغي للجهات الفاعلة الدولية أن تشرك معها الجهات الفاعلة المحلية لتوثيق أفضل الممارسات ووضع معاذج توافقية لتعزيز القدرات بغرض كسب ثقة الجهات المانحة من أجل الاستثمار في توسيع نطاق الدعم.
- 2- **الجهات الفاعلة المحلية**
  - قبل السعي إلى إقامة الشراكات، ينبغي للجهات الفاعلة المحلية أن تُجري تقييماً لنقاط القوة والضعف في قدراتها التنظيمية. الأمر الذي من شأنه أن يعزز سيطرتها على التغرات الموجودة في قدراتها والإلمام بكيفية معالجتها.

- كي ينبغي للجهات الفاعلة المحلية أن تستعين بقوة التبادل عبر الشبكات واستعراض الأنداد من أجل تقاسم المعرف والجهر بصوتها الجماعي في الدعوة إلى إقامة شراكات أكثر إنصافاً وتعزيز قدراتها<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> من الأمثلة على الكيانات التي تستخدم هذا النهج برنامج منظمة أوكسفام لتمكين الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية الذي يجري تقييماً لقدرات على مستوى "الشبكات" المؤلفة من المنظمات في سياق معين وإجراء مفاشرات مشتركة بشأن التغيرات القائمة في القدرات والخبرات المتاحة على نطاق هذه المجموعات. ويرد في القسم 3-2 من [التقرير السنوي المستقل للصفقة الكبرى](#) عن عام 2019 أمثلة أخرى على نهج فعالة لتعزيز القدرات من أجل المزيد من التوطين للعمل الإنساني في عمليات الاستجابة.

# مذكرة إرشادية بشأن مشاركة الجهات الفاعلة المحلية في مجموعات تنسيق العمل الإنساني

تستند هذه المذكرة الإرشادية إلى العمل الذي قامت به شبكة التعلم النشط من أجل المساعدة والأداء في العمل الإنساني (ALNAP) في عام 2016 بشأن تحسين تنسيق العمل الإنساني، وإلى عمل مجموعة الحماية العالمية وجموعة التعليم العالمية بشأن توطين العمل الإنساني. كما تستند هذه المذكرة إلى حلقات العمل الإقليمية التي عقدها في عام 2019 الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وشارك فيها ممثلو منظمات محلية ووطنية غير حكومية، ومنظمات دولية غير حكومية، وجهات مانحة حكومية واقليمية، ووكالات تابعة للأمم المتحدة. وتذكر هذه الإرشادات في غالبيتها على الجهات الفاعلة غير الحكومية، بيد أنه كثيراً ما قد تكون لمشاركة السلطات الحكومية الوطنية والocale أهية أيضاً، وفقاً لما يقتضيه السياق.<sup>29</sup>

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل والمنظرين المشاركون.

## جوانب عملية

للمشاركة الكبيرة من جانب الجهات الفاعلة المحلية<sup>30</sup> أهمية بالغة من أجل فعالية تنسيق العمل الإنساني. وكثيراً ما تشكل العقبات العملية غالبية العائق التي تحول دون مشاركة الجهات الفاعلة المحلية في آليات التنسيق بصورة أكثر جدوى وأكثر تواتراً. وينبغي للجهات التي توفر تسهيل مجموعات التنسيق أن تتخذ خطوات لفهم تلك العقبات التي تحول دون مشاركة الجهات الفاعلة المحلية في أنشطة التنسيق، وذلك من خلال التواصل بشكل استباقي مع الجهات الفاعلة الرئيسية، مثل منتديات وشبكات المنظمات المحلية غير الحكومية، والجهات الفاعلة الإنمائية المشاركة في عمليات الاستجابة، والأوساط الأكademية، والجاليات، والمنظمات النسائية، والقطاع الخاص، والمنظمات الدينية، مع اتخاذ خطوات مناسبة لمعالجة القضايا. وفيما يلي أكثر تلك العقبات شيئاًًا وحلول العملية التي يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي ملموساً:

**الأعضاء:** غالباً ما تفتقر الجهات الفاعلة المحلية إلى الفهم الواضح بشأن من الذي يتبعه دعوه إلى حضور الاجتماعات التنسيقية وكيفية تحديد عضوية المجموعات. فعند التواصل مع الجهات الفاعلة المحلية وتبادل المعلومات بشأن مجموعات التنسيق وأي معايير للعضوية، ينبغي اتباع شكل منجي في تقديم إرشادات حول الطرق المختلفة التي يمكن للمنظمات المشاركة بها، وتوضيح منافع هذه المشاركة.

**اللغة:** ينبغي لقيادة التنسيق ضمان عدم وقوف اللغة حاجزاً أمام المشاركة في التنسيق. وينبغي النظر في توفير خدمات الترجمة التحريرية والشفهية وإدراجاً ضمن التكاليف التشغيلية المعتادة. وينبغي تجنب استخدام المصطلحات الفارغة. كما ينبغي أن يكون تقديم الدعم المخصص لغرض الترجمة على أساس طوعي ومؤقت وبالتناوب من جانب أعضاء الفريق. فإذا كان غالبية الأعضاء يتحدثون لغة مشتركة، فينبغي مراعاة توفير خدمة الترجمة للأعضاء الدوليين الذين قد لا يتحدثون لغة غالبية الأعضاء.

**اللوجستيات:** ينبغي لقيادة التنسيق أن تطلب من الجهات الفاعلة المحلية تحديد أفضل طريقة لها للتواصل واستخدام المعلومات؛ فعلى سبيل المثال، قد يكون استخدام أي من تطبيقات واتساب أو سكايب أو فيسبوك أو زوروم أكثر ملاءمة من الموقع الإلكتروني البطيء أو تلك التي يصعب تصفحها. وقد يكون إرسال معلومات هامة أو موقع عقد الاجتماعات وتاريخ وأوقات عقدها عبر عدة قنوات سبيلاً إلى وصول الرسائل إلى جهات فاعلة رئيسية قد لا تكون موجودة ضمن قائمة البريد الإلكتروني حتى الآن. وعند تحديد موقع عقد الاجتماعات، ينبغي للمنسقين مراعاة الأريحية وسهولة الوصول (مثل متطلبات الحصول على تأشيرة الدخول إلى البلاد)، وسلامة جميع الجهات الفاعلة. وينبغي النظر في تناوب موقع عقد الاجتماعات بحيث يتسعى الحضور للمجموعات المختلفة، مع تهيئة الفرصة للمشاركة عن

<sup>29</sup> أصدر الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني مذكرات إرشادية أخرى بشأن مواضع ذات صلة، وهي متاحة عبر هذا الرابط.

<sup>30</sup> تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين على كل النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

بعد، حيث يكون ذلك مناسباً، من أجل الجهات الفاعلة التي يتعدر عليها الحضور شخصياً. وعند عدم امتلاك الجهات الفاعلة المحلية للعدد الكافي من الموظفين لتعطية الاجتماعات المترامنة، يصبح تحري الدقة في تحديد مواعيد عقد الاجتماعات على النطاق القطاعي أمراً أساسياً.

## العمليات

تشكل الجهات الفاعلة المحلية جزءاً لا يتجزأ من عمليات الاستجابة الإنسانية في جميع السياقات. وتعُد مشاركتها في تحليل الاحتياجات وتحديد الأولويات الاستراتيجية واتخاذ القرارات أمراً أساسياً، إذ أن جودة الاستجابة الإنسانية والمساءلة عنها وتماسكها تعزز بمشاركة الجهات الفاعلة المحلية في جميع مراحل دورة برنامج العمل الإنساني.

تقييم الاحتياجات وتحليلها: تأكيد من أن الجهات الفاعلة المحلية تشكل جزءاً من إعداد العرض العام عن الاحتياجات الإنسانية، بما في ذلك مدخلات استعراضات البيانات الثانية، والتقييمات المنسقة، وأنها تشكل جزءاً أيضاً من أي عمليات للتحقق. فالتحليل من المجالات التي عادة ما تخضع لهيمنة الجهات الفاعلة الدولية؛ لذلك ينبغي بذلك جهود إضافية لضمان إسناد دور للجهات الفاعلة المحلية في تحليل البيانات. وبينما يقتصر قيادة التنسيق أن تنظر في الاحتياجات المؤسسية والفنية للجهات الفاعلة المحلية، وأن تعكس الأولويات الجماعية في استعراض الاحتياجات الإنسانية.

التخطيط الاستراتيجي للاستجابة: قم بتسهيل عملية إعداد الجهات الفاعلة المحلية ومشاركتها في حلقات العمل المتعلقة بالتخطيط للاستجابة الإنسانية مع ضمان إشراكها في مناقشة أولويات الاستجابة. ويمكن أن يشمل ذلك تمويل تكاليف السفر من الواقع دون الوطنية إلى موقع عقد حلقات العمل على المستوى الوطني. وبينما يقتصر قيادة التنسيق إدراج أولويات بناء القدرات المؤسسية والفنية في خطة الاستجابة الإنسانية وفي خطط الاستجابة القطاعية.

حشد الموارد: غالباً ما تكون قيادات التنسيق هي المسؤولة عن المناصرة من أجل عمليات تحصيص التمويل للمجتمع وتنسيقه، وبالتالي فدورها رئيسي في دعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل الحصول على التمويل المباشر، بما في ذلك تخطيط تكاليف الاضطلاع بأدوار قيادة تنسيقية. ولذلك يتبعن هيئة فرص للجهات الفاعلة المحلية لكي تتفاعل مع الجهات المانحة داخل البلد من أجل إبراز صورتها.

التنفيذ والرصد: ينبغي لقيادة التنسيق (أو غير ذلك من قواعد البيانات التي تقوم بتتبع الاستجابة) ضمان الإجابة عن الأسئلة الخمسة (ماذا ومن ومتى وأين ولماذا "5Ws") فيما يتعلق بجمع البيانات التي يمكن تصنيفها على جميع مستويات الجهات الفاعلة المشاركة في تقديم الاستجابة (الجهات المانحة، وأصحاب المشاريع، ووكالات الإبلاغ، والشركاء المنفذين) وتصنيفها كذلك حسب أنواع المنظمات (وكالة تابعة للأمم المتحدة / منظمة دولية غير حكومية / منظمة وطنية غير حكومية / منظمة غير حكومية، وما إلى ذلك). وبينما تحليل هذه البيانات من أجل الفهم بشكل أفضل لدور الجهات الفاعلة المحلية، والمواقع التي تعمل فيها، ومن هي الجهة التي تتلقى التمويل.

استعراض الأنداد وتقييم الأنداد: قبل إجراء عمليات التخطيط السنوي، قم بجمع البيانات المتاحة وبالتالي التوثيق السنوي للأدوار المتكاملة للجهات الفاعلة المحلية والدولية في إطار عملية الاستجابة. واعمل بهمة على التعرف على الممارسات السلبية للجهات الفاعلة المحلية التي يمكن دعمها لتوسيع نطاق عملها في خطط الاستجابة المستقبلية. وبينما يقتصر قيادة التنسيق صياغة ثقافة الشراكة القائمة على المبادئ ورثتها.

## القيادة والت berhasil

ينبغي للمجموعات القيادية في النظام الرسي لتنسيق العمل الإنساني أن تضم ممثلين عن المنظمات الوطنية والمحلية. فالجهات الفاعلة المحلية تجلب فهماً ودراءة سياسية مكملان للقدرات الدولية، وهي أمر أساسى من أجل اتخاذ القرارات بفعالية في أوقات الأزمات.

الأفرقة القطرية الإنسانية: تنص الاختلافات المعيارية للأفرقة القطرية الإنسانية (2017) على أنه "ينبغي تشجيع ودعم ممثلي المنظمات الوطنية غير الحكومية بشكل خاص"، وبينما ملاحظة أن الأفرقة القطرية الإنسانية تخضع لمبادئ الشراكة. وبينما للجهات الفاعلة الدولية أن تدعوا إلى تمثيل الجهات الفاعلة المحلية في الأفرقة القطرية الإنسانية إذا لم تكن ممثلة فيها بالفعل.

الأفرقة الاستشارية الاستراتيجية للمجموعات وال المجالس الاستشارية: ينبغي تشكيل الفريق الاستشاري الاستراتيجي للمجموعات بحيث يكون تثليلاً لكل الكيانات المعنية، وحيث يجسد أعضاؤه الدور التكميلي الذي تقوم به جميع الجهات الفاعلة في الاستجابة. وبينما تشجع الجهات الفاعلة المحلية ودعمها من أجل المشاركة في هذه الكيانات الاستشارية. وبينما أن تتضمن جميع المجالس الاستشارية ولحان مراجعة الصناديق المجمعة تمثيلاً للجهات الفاعلة الوطنية، مع مراعاة التوازن بين الجنسين.

**قيادة التنسيق** – على المستوى دون الوطني: تشارك الجهات الفاعلة المحلية في قيادة المجموعات على المستوى دون الوطني. غير أنه غالباً ما تتسم موارد التنسيق على المستوى دون الوطني بالضعف (ما في ذلك التنسيق على أساس القطاعات والمناطق وال مجالات وما إلى ذلك)، بينما يضطلع موظفو البرنامج بمسؤوليات تنسيقية. وينبغي المناصرة من أجل دعم قدرات الموظفين وتمويل وقفهم المخصص للتنسيق على المستوى دون الوطني. فأفقرة التنسيق على المستوى دون الوطني ضرورية للتمكن من إشراك الجهات الفاعلة المحلية، ولذلك ينبغي تمثيلها بشكل جيد في عمليات التخطيط وصنع القرار على الصعيد الوطني.

**قيادة التنسيق** – على المستوى الوطني: تعزز الوحدة المرجعية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بتنسيق المجموعات القيادة المشتركة للمجموعات، ومنح المنظمات الوطنية غير الحكومية أدواراً قيادية على المستوى الوطني، لا سيما في الأزمات المطلولة، وينبغي تعزيز تشجيع هذا النهج.

# مذكرة إرشادية بشأن مراعاة المنظور الجنسي في توطين العمل الإنساني

قام بإعداد هذه المذكرة الإرشادية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وجموعة أصدقاء مبادرة الصفة الكبرى لشؤون النوع الاجتماعي، حيث جرى تطويرها عبر مجموعة من البحوث المستنيرة وإجراء ثلاث مشاورات إقليمية مع منظمات محلية معنية بحقوق المرأة ومنظمات نسائية محلية، فضلاً عن الآراء والتعليقات الواردة من مؤتمرات عقدت حول توطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى في كل من أبيس آبابا وعُمان وجاكarta وبروكسل. وتركز هذه الإرشادات في معظمها على المنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية المحلية، ولكنها ذات صلة أيضاً بال شبكات المكونة من هذه المنظمات المحلية إلى جانب نظرتها على المستوى الوطني.<sup>31</sup>

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل والمنظمين المشاركون.

## الحصول على التمويل

- اعمل على ضمان زيادة تخصيص الأموال على الأصعدة الخاصة والعالمية والوطنية من أجل المنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية، بما في ذلك التمويل الأساسي والتمويل غير المحدد الغرض.
- حدد نسبة مئوية مخصصة من الأموال المحلية لدعم التعزيز المؤسسي للمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية، وشبكتها وحركتها.
- اعمل على زيادة فرص الحصول على التمويل الإنساني وضمان استدامته ودعم قدرة المنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية على الاعتماد على الذات في جمع الأموال، مع إعطاء الأولوية للتمويل المرن، المستدام، متعدد السنوات.
- اعمل على تبسيط إجراءات ومعايير طلب التمويل من أجل المنظمات المحلية التي تعالج ما تواجهه المنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية على المستوى القطري من تحديات محددة وتغيرات عينها في القدرات.
- اعمل على زيادة الاستثمارات من خلال آليات التمويل (على سبيل المثال، صندوق المرأة للسلام والإنسانية) الموجهة مباشرة إلى المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة، مع تلبية احتياجات النساء والفتيات المتضررات من الأزمات، وذلك بما يتناسب مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات<sup>32</sup>.
- حدد الفرص والطرائق الكفيلة بزيادة تعزيز الشراكات وزيادة التمويل من أجل المنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة من خلال الصناديق القطرية المجمعة.
- انظر في تمويل المنظمات النسائية/ المنظمات المعنية بحقوق المرأة من أجل معالجة قضية المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة بما يتناسب مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات<sup>33</sup>، بما في ذلك من خلال تعزيز تمثيل المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في المجلس الاستشاري ولجان الاستعراض التابعة للصناديق القطرية المجمعة.

<sup>31</sup> ترى مبادرة الصفة الكبرى أن الجهات الفاعلة المحلية "مستجيبون وطيفيون ومحليون يتآلفون من حكومات ومجتمعات محلية وجمعيات وطنية للصلب الأحمر والهلال الأحمر ومنظما مجتمع مدني محلية.

<sup>32</sup> تنص سياسة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في مجال العمل الإنساني (2018) في صفحتها السادسة: "جميع أعضاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والأعضاء الدائمين الداعمين إلى تقديم التمويل الكامل اللازم لبرامج المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات لكل من أنشطة الدعم وتحديد الفئات المستهدفة، واستحداث بنود في الميزانية محددة لهذا الغرض. وأدرج متطلبات المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في جميع الماذج التي تستخدماها آليات التنسيق والتمويل المجمع التي تقودها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل تقديم طلبات الحصول على تمويل للعمل الإنساني والإبلاغ عنه".

<sup>33</sup> انظر الملاحظة 2.

## **نحو إبرام المزيد من الشراكات المنصفة وترسيخ التعزيز المؤسسي**

- 1 قم باعتماد نهج مستدامة ومتعددة السنوات من أجل تعزيز القدرات المؤسسية للمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظفات النسائية مع الاستثمار في هذه النهج والتركيز على احتياجات هذه المنظمات وأولوياتها وفيها واسهاماها كمستجبيين أوائل ومحليين في الأوضاع الإنسانية.
- 2 أبرم شراكات طويلة الأجل، بما يتيح الفو والمتساءلة والشفافية وتبادل المعرف والإدارة المستدامة، بما في ذلك ما يتعلق بالمشاركة طويلة الأجل الضرورية من جانب المنظمات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وتلبية احتياجاتهم في الأوضاع الإنسانية وعلى نطاق أوسع على امتداد العلاقة بين العمل الإنساني والسلام والتنمية.
- 3 قم بتوفير وسائل بديلة للشراكة/التعاون من خلال دعم مراكز التنسيق والتدريب والاتحادات ودعم الأنداد، مع التركيز على تعزيز قدرات المنظمات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة.

## **تنسيق العمل الإنساني / وتحقيق الاحتياجات الإنسانية وتقيمها**

- 1 انخرط مع أجهزة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ذات الصلة في مناقشة بشأن تهيئة بيئة تمكينية للقيادات النسائية ومشاركة المرأة في صنع القرار ووضع معايير وتوجيهات بشأن تعزيز تمثيل المنظمات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة في هيكل تنسيق العمل الإنساني اعتناداً على الممارسات الوعادة والبيانات وتحليل التحديات والفرص الناشئة على أرض الواقع.
- 2 اعمل على ضمان أن تكون المنظمات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة جزءاً من تشكيل لجة عامة عن الاحتياجات الإنسانية، بما في ذلك مدخلات استعراضات البيانات الثانوية والتقييمات الإنسانية، وأن تكون جزءاً أيضاً من أي عمليات تتحقق.
- 3 اعمل بشكل ملموس على تعزيز المشاركة المجدية الآمنة والقيادة التحولية والعمل الجماعي للنساء والفتيات من جميع الخلفيات في جميع مراحل العمل الإنساني، مع تعزيز الجهود المبذولة في منع نشوء النزاعات وبناء السلام وبناء الدولة.<sup>2</sup>.
- 4 ركز على بناء التحالفات من أجل زيادة تأثير المنظمات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة وتعزيز مكانتها وقاعدتها مواردها، وعلى ضمان تلبية الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات، وتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بهن وحمايتهن، ومعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين بما يقابض مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
- 5 انشر أمثلة جيدة عن مشاركة المنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظفات النسائية في آليات تنسيق العمل الإنساني، وضمان إدماج المنظور الجنسي في التنسيق بين المجموعات والجماعات الفرعية ذات الصلة.
- 6 اعمل على تعزيز التنسيق بين وكالات الأمم المتحدة والحكومات الوطنية والمحلية والمنظفات الدولية غير الحكومية والمنظفات المحلية المعنية بحقوق المرأة والمنظفات النسائية المحلية من أجل دعم خطة توطين العمل الإنساني التحولية التي تراعي المنظور الجنسي.

## **القيادات النسائية**

- 1 ادعم الشبكات والاتحادات الإنسانية التابعة للمنظفات النسائية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة من أجل تمكين تبادل المعلومات والحصول على الموارد وبناء المعرف.
- 2 قم بمناصرة ودعم فرادى القيادات النسائية في إطار برامج القيادة الشاملة من أجل ترسیخ الدعم للقيادات النسائية في المجتمعات المحلية والمنظفات، وتعزيز التنظيم الناخي النسائي والحووار بين الجهات الفاعلة الإنسانية والمنظفات المعنية بحقوق المرأة والمنظفات النسائية.
- 3 اعمل على تعزيز وتوسيع نطاق القيادات النسائية والاستناد إلى المفاهيم الثقافية القائمة بشأن القيادات النسائية، والاستفادة من خصوصيات كل بلد وسياقه الاجتماعي.
- 4 فبتوسيع نطاق توطين العمل الإنساني بحيث يشمل المجموعات الشعوبية النسائية والمجموعات المنظمة ذاتياً من النساء والفتيات

المتضررات من الأزمات.

5- اعمل على تهيئة بيئة تكينية في السياقات العالمية من أجل إشراك المنظمات النسائية المحلية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة وشبكاتها.

6- قم بتعزيز المعايير الاجتماعية التقدمية بشأن القيادات النسائية والاحتواء والمساواة بين الجنسين، مع التصدي للعمل غير مدفوع الأجر والأنواع المتداخلة من التهميش، وذلك من خلال أنشطة المناصرة والأنشطة البرنامجية.

# مذكرة إرشادية حول الترتيبات بين الجهات المانحة والوسطاء

تهدف هذه المذكرة الإرشادية إلى تقديم توجيهات حول كيفية مساهمة الترتيبات<sup>34</sup> بين الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية وغيرها من المنظمات الإنسانية (المُشار إليها في ما يلي بـ"الوسطاء الدوليين") في تحقيق أهداف الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني، في الحالات التي يكون من غير العملي فيها وضع ترتيبات مباشرة بين الجهات المانحة والجهات الفاعلة المحلية.<sup>35</sup>

وجرى إعداد هذه المذكرة بعد ملاحظة أنه وحتى بعد نجاح الصفة الكبرى في تحقيق الهدف المتمثل في زيادة التمويل المباشر إلى الجهات الفاعلة المحلية بشكل كبير، سيقى قسم كبير من التمويل الدولي المتاح لها على المدى المتوسط يصلها عبر وسيط واحد على الأقل. وتجمع المذكرة الأفكار والممارسات الفضلى التي تم التوصل إليها خلال البعثات الميدانية إلى البلدان الاختبارية التي قام بها الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى خلال الفترة الممتدة بين العامين ٢٠١٨ و٢٠١٩، كما ومشاريع توطين العمل الإنساني الحديثة.

تشكل هذه المذكرة أحد منتجات الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل المنفردین أو الجهةين الداعييئن إلى انعقاده.

## ما هو دور الجهات الفاعلة المحلية في هذا السياق؟

### ١. هل تم النظر في اقتراحات الاتّحادات؟

- في الحالات التي يكون فيها من غير العملي تقديم التمويل المباشر إلى الجهات الفاعلة المحلية حصرًا (أو إلى اتحاد مؤلف بالكامل من جمادات فاعلة محلية)، ينبغي على الجهات المانحة دعم اقتراحات الاتّحادات التي تشمل جمادات فاعلة دولية ومحليّة على حد سواء كأعضاء رسّمين في اتفاق تمويل، كما ينبغي على الوكالات الوسيطة تقديم مثل هذه الاقتراحات.

### ٢. هل تتماشى التوقعات المتباعدة حول دور الوسيط الدولي مع الأهداف المتعلقة بتوطين العمل الإنساني؟

- ينبغي، قدر الإمكان، تصميم الترتيبات بطريقة تضمن توسيع دورًا داعمًا وراعيًّا وإشرافيًّا تجاه الشركاء المحليين، لكي يتحقق هؤلاء من تحقيق أفضل النتائج.
- قد يتطلب من الوسيط أيضًا تحديد خطط التعلم من الشريك المحلي والإبلاغ بشأنها للتشجيع على اعتماد نهج "مشاركة القدرات".

### ٣. هل تم تعزيز التواصل بين الشركاء المحليين للوسطاء والجهات المانحة؟

- حتى في الحالات التي لا تكون فيها الجهات الفاعلة المحلية طرفاً في اتفاق بين جهة مانحة و وسيط دولي، ينبغي الطلب من الوسيط توفير فرص دورية لشركائه المحليين للتواصل مع الجهات المانحة حول تقديم المشروع والتحديات التي يواجهها.

<sup>34</sup> لغایات هذه المذكرة، يشير مصطلح "الترتيبات" إلى جميع التفاهمات بين الجهات المانحة والوسطاء. ويشمل ذلك الاتفاقيات التعاقدية وكذلك الاتفاقيات والتوقعات ذات الطابع غير الرسمي بين الطرفين، ومن المعروف أن بعض جوانب هذه الترتيبات قد يكون محدداً من قبل جان رقابية أو استشارية رسمية أو ملائماً بشدة بها، وخصوصاً في حالة وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الوسطاء المؤليين.

<sup>35</sup> تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين الذين يعملون على المستوى الوطني أو ما دون الوطني. كذلك، يستخدم مصطلح "الشركاء المحليين" للإشارة إلى الجهات الفاعلة المحلية التي تتألف تمويلاً من وسيط دولي.

- يمكن تحقيق ذلك من خلال مناقشات ضمن مجموعات أكبر تشمل شبكات الجهات الفاعلة المحلية والجهات المانحة والوسطاء.

## هل تضمن الترتيبات قوياً فعالة وكافياً للجهات الفاعلة المحلية؟

4. هل يشجع الترتيب على تغطية التكاليف المعقولة للشركاء المحليين؟
  - ينبغي على الجهات المانحة والوسطاء الدوليين الاتفاق على تغطية التكاليف المعقولة (المباشرة وغير المباشرة) الخاصة بالشركاء المحليين للوسيط الذين يشاركون في تقديم الخدمات الإنسانية.
  - في الحالات التي ينص فيها الترتيب على تغطية التكاليف غير المباشرة (أو "النفقات العامة") على أساس نسبية من التكاليف المباشرة، ينبغي في الحالة المثلثي لا تقل النسبة التي ينقلها الوسيط الدولي إلى الجهات الفاعلة المحلية عن المعدل الذي يحصل عليه هو لتلك الأموال نفسها.
5. هل تُنقل نُهج التمويل المتعدد السنوات والمرن إلى الشركاء المحليين؟
  - ينبغي على الجهات المانحة والوسطاء الدوليين تحديد ومراقبة كيف يمكنهم نقل فوائد التمويل المتعدد السنوات والمرن إلى الشركاء المحليين.
6. هل من توقيل كافٍ لتلبية الاحتياجات الأمنية للشركاء المحليين؟
  - ينبغي إضافة بنود محددة في الميزانية للتوكيلات الأمنية للشركاء المحليين (مع توفير قدر كافٍ من المرونة يتبع النظر في الاحتياجات التي يحددها الشريك المحلي).
7. هل تم توفير توقيل كافٍ لتعزيز القدرات المتفق عليه؟
  - ينبغي أن تضمن الترتيبات توفير التمويل اللازم لتعزيز قدرات الجهات الفاعلة المحلية، مع تحديد أنواع القدرات التي ينبغي تعزيزها وطرق تحقيق ذلك، للتواافق عليها بين الوسيط وشريكه المحلي ضمن حدود الميزانية.
8. هل يتم اعتقاد نهج شامل لعقد شراكة مع الجهات الفاعلة المحلية؟
  - ينبغي أن تراعي الترتيبات ضرورة اعتقاد نهج شامل عند عقد الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك الشراكات مع المنظمات التي تمثل الجماعات المستضعفة، وخصوصاً منظمات الدفاع عن حقوق المرأة، والمنظمات التي تقودها النساء، والمنظمات التي تُعنى بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن والشباب (مع منح استثناءات، عند الاقتضاء، إلى الشبكات الدولية القائمة على مبدأ العضوية التي سبق أن تم تحديد شركائها المحليين).
9. هل يتم اغتنام فرص المخـد من الأوجه المتداخلة لتعزيز القدرات؟
  - ينبغي أن تسمح الترتيبات للوسيط الدولي بقبول الاستنتاجات ذات الصلة والقائمة على وقائع من عمليات تقييم قدرات الجهات الفاعلة المحلية التي تجريها جهات فاعلة دولية، بناءً على الاتفاق مع الجهة المانحة وبعد موافقة الجهة الفاعلة المحلية. وقد يكون من الأسهل القيام بذلك من خلال اعتماد ترتيب خاص بالبلاد.
10. هل يتم إبراز عمل الشركاء المحليين بشكل كافٍ؟

- ينبغي أن تتضمن الترتيبات التزامات بإبراز عمل الشركاء المحليين في نتائج المشاريع، وذلك في التقارير المرفوعة إلى الجهات المانحة وفي المواد الإعلامية وفي المناقشات حول المشاريع ضمن القطاع.

11. هل يتم تخفيف المخاطر المحتملة على الجهات الفاعلة المحلية جراء الترتيب؟

- ينبغي أن يرد في الترتيبات أن الوسطاء الدوليين سيتخذون جميع الإجراءات الالزمة للتخفيف من المخاطر على منظمات المجتمع المدني المحلية والأجهزة الحكومية التي يعمل موظفوها مع هؤلاء الوسطاء.
- كذلك، ينبغي أن تحدد الترتيبات التوقعات المتعلقة بدور الوسيط الدولي في ضمان أمن طاقم عمل الشركاء المحليين ومتلذعيهم.

# إرشادات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المؤقتة بشأن توطين العمل الإنساني والتصدي لجائحة كوفيد-19

## المقدمة

جرى إعداد هذه المذكرة الإرشادية المؤقتة في إطار التصدي لفاشية كوفيد-19 وتأثيرها الحتمي في العمليات الإنسانية حول العالم، وذلك بناءً على العمل الذي قام به الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى<sup>25</sup>. وتتضمن هذه المذكرة إرشادات بشأن كيفية تمكّن المجتمع الإنساني الدولي من تكييف طرائقه من أجل التصدي لفاشية كوفيد-19 بما يتفق مع الالتزامات القائمة بشأن توطين أنشطة المعونة<sup>26</sup>، وتعزيز الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، والعمل بفعالية في السياقات المتضررة من فاشية كوفيد-19. وهذه الإرشادات ذات صلة بجميع البلدان التي تعطيها خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة لفاشية كوفيد-19.

## الغرض والسياق

للهجات الفاعلة المحلية<sup>27</sup>، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والحكومة والقطاع الخاص إلى جانب المجتمعات المحلية ذاتها (ما في ذلك مجتمعات النازحين)، أهمية حاسمة في كل عملية إنسانية، وفوق ذلك، فإن لها أهمية حاسمة أيضاً في السياق الحالي الذي يتشكل من القيود المفروضة على السفر والتنقل بسبب فاشية كوفيد-19. ولا تقصر هذه الجهات الفاعلة على المنظمات المحلية غير الحكومية، بل تشمل أيضاً الحكومة المحلية والشبكات النسائية ومنظمات الشباب وجماعات السكان الأصليين والمنظمات الدينية والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان واتحادات التجارة وغير ذلك من المجموعات ذات المصالح المحددة، وذلك بما يلزم لضمان الاستجابة بشكل كامل يصل إلى أشد الأشخاص ضعفاً ويراعي التأثير الجنسياني حالات الطوارئ<sup>28</sup> والقيود المفروضة على الحركة والسفر الدولي التي تعيق المجيء للموظفين الدوليين والإمدادات بالحجم والسرعة المعتادين من أجل توفير الخبرة والقدرات والدعم للموظفين والشركاء الذين يعملون بالفعل في الميدان. وبينما تتأثر الجهات الفاعلة المحلية أيضاً بالتدابير الوقائية، إلا أنها تحافظ بقدرة أكبر نسبياً على الحفاظ على العمليات والقدرة على توسيع نطاقها، شريطة منحها الوسائل اللازمة للقيام بذلك. ولذلك فإن توطين العمل الإنساني أمر ضروري ويمثل فرصة لتلبية احتياجات الإنسانية وتنفيذ أنشطة الاتعاش بفعالية بعد أن تنقشع أزمة كوفيد-19.

واعترافاً بزایا التمويل المباشر للجهات الفاعلة المحلية، فإن هذه المذكرة تقر بأن خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة التي تضع إطار الاستجابة من أجل العمليات الإنسانية القائمة المتضررة من أزمة كوفيد-19 لا تقدم في الوقت الراهن وسيلة فعالة لهذه الطريقة. وبالتالي، فإنها ترتكز على ممارسات الشراكة المسؤولة التي يمكن الإطلاق عليها في الأشهر المقبلة بين المنظمات الدولية والجهات الفاعلة المحلية. وينبغي أن تستند مثل هذه الممارسات إلى مبدأ المساواة، وواجب الرعاية، وتقاسم المخاطر، والقيادة المحلية والمشاركة المحددة (فيما يتعلق أيضاً بالاحتواء والتتنوع) في آليات التنسيق، ودور الصناديق المجتمعية الذي يتسم بالشفافية والمحضوع للمساءلة، والمشاركة المجتمعية والمحضوع للمساءلة تجاه الأشخاص المتضررين، فضلاً عن الصلات مع السلطات العامة، والجماعات المجتمعية، والقادة الدينيين، وغير ذلك من هيئات التمثيل المحلي. وينبغي، حيثما أمكن، التفاوض على إبرام شراكات فعالة مع الحكومات المحلية<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> يرجى الاطلاع على إرشادات الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفة الكبرى عبر الرابط: [http://media.ifrc.org/grand\\_bargain\\_localisation/](http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/)

<sup>26</sup> تشمل مبادرة الصفة الكبرى التزامات قدمتها جهات مانحة رئيسية ومنظمات دولية كبيرة من أجل زيادة مبلغ التمويل الموجه مباشرة، قدر الإمكان، إلى المنظمات الوطنية والدولية، ودعم الاستثمار متعدد السنوات في تعزيز قدراتها، وإزالة الحاجز الذي تحول دون إقامة شراكات متكافئة، وتعزيزقيادة الجهة والآصوات المحلية والأصوات المحلية في عمليات التنسيق وصنع القرار. <https://interagencystandingcommittee.org/grand-bargain/>

<sup>27</sup> تغرس الإيجار وما يذكر خلاف ذلك، تستخدم هذه المذكرة مصطلح "الحل" للإشارة إلى الكيانات الوطنية ودون الوظيفة في البلدان المتأثرة، ومصطلح "جهات الفاعلة المحلية" للإشارة الجماعية إلى الكيانات الوطنية ودون الوظيفة من منظمات غير حكومية ومنظمات مجتمع مدني ومنظمات حكومية وطنية و محلية وأصحابيات الوطنية للصلب الأحمر والهلال الأحمر وفروعها وكائنات القطاع الخاص المحلي.

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/hft\\_localisation\\_marker\\_definitions\\_paper\\_24\\_january\\_2018.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/hft_localisation_marker_definitions_paper_24_january_2018.pdf)

<sup>28</sup> الفريق المرجعي المعنى برابع النوع الاجتماعي في سياق العمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، إرشادات مؤقت صادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات : الإنذار الجنسياني لفاشية كوفيد-19، <https://interagencystandingcommittee.org/interim-guidance-gender-alert-covid-19-outbreak-developed-iasc-reference-group-gender-humanitarian>

<sup>29</sup> بما ينافي مع اتفاق رؤساء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في 5 ديسمبر 2019 لوضع إطار عمل مع الحكومات المحلية ومشروع البروتوكول الذي أعده التحالف العالمي من أجل الازمات الخضراء- <http://urbancrises.org/wp-content/uploads/2019/02/5.-GUIDANCE-NOTE-Protocol-of-Engagement-Document-JD-060219.pdf>

## الرسائل الرئيسية

- لا تقل أهمية سلامة ورفاه الموظفين والمتطوعين لدى الجهات الفاعلة المحلية عن سلامة موظفي المنظمات الدولية. وتقع على عاتقنا المسؤولية عن ضمان عدم تشجيع شراكتنا لمتirir المخاطر غير مبررة إلى الشركاء، وأئها تلتزم بمبادئ عدم إلحاق الأذى، وينبغي الأخذ بمارسات تركر على السلامة والرفاه، وأن تكون هذه الممارسات نافذة وقابلة للاستخدام.
- ترتكز الشراكة المسؤولة على المساواة والاحترام المتبادل والمساءلة المتبادلة، والثقة والتفاهم، وتقاسم القدرات والمعلومات (بدلاً من الأسلوب الأحادي الاتجاه). كما يتطلب سياق كوفيد-19 إبداء مزيد من المرونة نتيجة للصعوبات المصاحبة لبيئات التشغيل.
- تظل المبادئ الإنسانية راسخة في حييم عملنا. وستندعم الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية التي تلتزم بالمبادئ. كما ستشارك بشكل استباقي مع الجهات الفاعلة خارج مجال العمل الإنساني ( بما في ذلك الحكومة المحلية) بالطرق المناسبة.
- ادعم القيادة المحلية، واعمل على ت McKin المشاركة المحلية بشكل منهجي والانخراط بشكل فعال في آلية التنسيق وعمليات صنع القرار على الصعيدين الوطني ودون الوطني، لا سيما فيما يتعلق بالمساهمات المعتادة على المستوى القطري في تنفيذ خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة.
- سيكون من الضروري توفير توقييل من و بمُسٌط لمواصلة حشد الجهات الفاعلة المحلية في الخطوط الأمامية من أجل تقديم المساعدة بسرعة وفعالية، وتوفيرها بشكل مباشر قدر الإمكان. وسوف يساعد ذلك على إعادة برمجة التوقييل القائم، حسب الاقتضاء، وضمان وضع أحكام سريعة تدعم أنشطة البرامج وتنفيذها.
- ويجب إبراز مكانة المستجيبين على الصعيدين الوطني ودون الوطني، والاعتراف صراحة بأسمائهم وعملهم وابتكاراتهم في التقارير المقدمة إلى الجهات المانحة وفي جميع الاتصالات العامة.
- تمثل أزمة كوفيد-19 فرصة "لإعادة البناء بشكل أفضل" وتنفيذ العلاقة بين العمل الإنساني والسلام والتنمية من خلال شراكات مجده.

### واجب الرعاية والمخاطر الصحية

عندما تزامن الاستجابة حالة طوارئ صحية عالمية مع وجود بيئات إنسانية معقدة، يصبح من المستحيل تفادي جميع المخاطر، وتتصبح المنظمات الدولية مدينة بواجب رعاية موظفيها، سواء الدوليين أو المحليين، وبينما لا تكون مدينة بواجب الرعاية القانوني، فإنه ينبغي لها، إلى جانب ذلك، أن تركر بشكل مناسب في تعزيز سلامة الشركاء المحليين والتخفيف قدر الإمكان من متirir المخاطر الخاصة بها إليهم.

وينبغي للمنظمات الدولية وشركائها العمل معًا على تحديد المخاطر التي يحمل أن تتعرض لها الجهات الفاعلة المحلية والتخفيف من حدتها وإدارتها والإبلاغ عنها. وينبغي أن تتضمن اتفاقات الشراكة إجراءات مخصصة لإدارة المخاطر الأمنية ودعم الرعاية الصحية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير، حيثما أمكن وما يقتاش مع توجيهات منظمة الصحة العالمية، دعم استخدام الموظفين المعينين، بين فيهم جميع موظفي برامج الطوارئ في الخطوط الأمامية، لمعدات الوقاية الشخصية والحصول على الإمدادات الطبية.

وينبغي للمنظمات الدولية أن تضمن أن نظم إدارة الأمن والتداير والسياسات والإرشادات تتيه بيئه تحمي الشركاء المحليين وتمكنهم من تنفيذ البرامج كلما كان ذلك ممكناً، كما ينبغي لها أن تتشاطر بشكل استباقي المعلومات المتعلقة بالأمن والحماية والمخاطر الصحية، والنظر في النظم وبرامج التدريب التي من شأنها أن تساعده على الحفاظ على صحة الناس وسلامتهم، وينبغي لها أيضاً، حيثما أمكن، أن توفر التوقييل للشركاء المحليين من أجل المساعدة في توفير الغطاء التأميني وتفطية الاحتياجات الطبية لموظفيهم في حالة المرض أو الإصابة أو الوفاة أثناء أداء عملهم الإنساني، ويمكن إدراج ذلك، حسب الاقتضاء، في شكل إجراء زيادة مناسبة في البدلات لتغطية التكاليف غير المباشرة.

## اتفاقيات شراكة مسؤولة تتسم بالمرنة في سياق فاشية كوفيد-19

تتيح الحاجة المتزايدة إلى توطين العمل الإنساني في سياق أزمة كوفيد-19 فرصة لاستعراض اتفاقيات الشراكة القائمة مع الجهات الفاعلة المحلية وتعديلها، وضمان أنها والشركات الجديدة الأخرى ترتكز على روح المساواة ومبادئ الشراكة<sup>30</sup> مع جهات فاعلة محلية مُعطى لها صوت فعال في عمليات التقييم وتصميم البرامج وإعداد الميزانية والتنفيذ والرصد. ولهذه المبادئ أهمية بالغة أيضاً في ضوء تزايد احتمال إقامة شركات عن بعد، ويجب إيلاء اهتمام مُقابل لعملية إقامة شركات عن بعد بدلاً من مجرد إدارة مشاريع عن بعد.

ويجدر تذكير أعضاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بالالتزام الذي قطعه اللجنة، في رسائلها الرئيسية المؤقتة بشأن التمويل المرن<sup>31</sup>، بتمرير المرنة والتيسير إلى جميع الشركاء (من فيهم الشركاء المحليون). وفيما يتعلق بالاتفاقيات القائمة، ينبغي للمنظمات الدولية إبداء المرنة في تنفيذ البرنامج بشكل شامل، وال الحاجة إلى احتمال إجراء إعادة برمجة سريعة، فضلاً عن تبسيط الشروط من أجل التدقيق دون تكاليف إضافية<sup>32</sup> عندما يكون ذلك ممكناً، علامة على تسلسل أي مرنة تتيحها الجهات المانحة وفقاً للرسائل الرئيسية بشأن مرنة الميزانية وأهلية التكاليف. وينبغي للمنظمات الدولية أن تدعوا الجهات المانحة إلى السماح بهذا النهج وضمان تلقي آراء الجهات الفاعلة المحلية والوطنية وتعليقها والتواصل معها بانتظام من أجل تحقيق الشفافية الكاملة.

**اتفاقات الشراكة الجديدة:** نظراً لأنه يتوقع أن تسفر آثار أزمة كوفيد-19 في المستقبل القريب، ينبغي لاتفاقات الشراكة الجديدة إدراج عناصر مماثلة من المرنة، مع السعي إلى تعظيم الاستفادة من فرص التمويل محمد الغرض ومتعدد السنوات من أجل استدامة الجهات الفاعلة المحلية. كما ينبغي أن تتضمن هذه الاتفاقيات أحکاماً بشأن التكاليف المباشرة الأساسية وال النفقات العامة، وتقاسم المخاطر على نحو أكثر إنصافاً مع التأكيد على أهمية المساعدة المتبادلة حيث يكون كل من شريك الاتفاق مسؤولاً بالقدر ذاته أمام شريكه الآخر، وتكييف البرامج بالتشاور النشط فيما بينهما استناداً إلى التعليقات والأراء المهنية التي ترد بانتظام من المجتمعات المحلية، حيثما أمكن ذلك.

وينبغي أن تتعاون الجهات الفاعلة المحلية والمنظمات الدولية في وضع الاستراتيجيات وأنشطة المناصرة والاتصال والتنسيق. وينبغي أن تكون التوقعات المتبادلة واضحة، بما في ذلك الشروط التي يفرضها المانحون، وحيثما يكون ذلك ممكناً، ينبغي دعم الجهات الفاعلة للمشاركة بشكل مباشر مع المانحين. كما ينبغي أن تتضمن اتفاقات الشراكة أحکاماً لإجراء عمليات تقييم الاحتياجات، ورصد المشاركة مع السكان المتضررين من الأزمات وإسهامهم في قرارات الاستجابة والإجراءات المحلية، وذلك بما يتافق مع البروتوكولات الوطنية للتصدي للفاشية كوفيد-19.

ومع الاعتراف بتباين قدرات كل من المنظمات الدولية والجهات الفاعلة المحلية، ينبغي للمنظمات الدولية أن توفر الاستثمار والدعم المستدامين لتعزيز قدرات الجهات الفاعلة المحلية مع مراعاة آثار أزمة كوفيد-19، وذلك على أساس الاحتياجات والقدرات المؤسسية طويلة الأجل التي حدتها لنفسها هذه الجهات الفاعلة المحلية.

## توطين العمل الإنساني والقيادة

تؤكد خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة أن العمليات الإنسانية ستواصل استخدام آليات الاستجابة وهيكل التنسيق القائم في البلدان التي لديها بالفعل هيكل للعمل الإنساني يكمل ويدعم النظم الحكومية الوطنية والمحلية القائمة وخطط الاستجابة والشركات. ويجب أن تكون القيادة الإنسانية احتوائية وأن تعمل على دعم المجتمع الإنساني بأكمله وألا يقتصر ذلك على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تميل إلى الظهور بشكل أكبر.<sup>33</sup>

وينبغي لمنسق العمل الإنساني اتخاذ خطوات لإدراج الجهات الفاعلة المحلية في الأفرقة القطرية الإنسانية على قدم المساواة<sup>34</sup>. وينبغي أن تكون معايير وعمليات الاختيار واضحة وشفافة مع تطبيقها بالتساوي على المنظمات المحلية والوطنية والدولية، وذلك استناداً إلى الأهمية التشغيلية

<sup>30</sup> اعتمد المبادر الإنساني العالمي "مبادئ الشراكة" في عام 2007، وشمل ذلك أكثر من 40 منظمة إنسانية من المنظمات غير الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة، والبنك الدولي، وحركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن مبادئ المساواة والشفافية، والمنهج الموجه نحو تحقيق المساواة، والمسؤولية والتكامل، فضلاً عن إرشادات بشأن التنفيذ، من خلال الرابط التالي: <https://www.icvanetwork.org/principles-partnership-statement-commitment>

<sup>31</sup> للاطلاع على الإرشادات المؤقتة بشأن التمويل المرن يرجى زيارة الرابط التالي: <https://interagencystandingcommittee.org/other/interim-key-messages-flexible-funding-humanitarian-response-and-covid-19-developed-iasc>

<sup>32</sup> المرجع ذاته

<sup>33</sup> ورقة المجلس الدولي للمؤسسات الطوعية بشأن فاشية كوفيد-19 وتوطين العمل الإنساني عبر الرابط التالي: <https://www.icvanetwork.org/resources/localization-covid-19-humanitarian-response>

<sup>34</sup> يغطي ذلك مع المساواة في "مبادئ الشراكة" التي تتطلب الاحترام المتبادل بين أعضاء الشراكة بغض النظر عن جهومهم وقوتهم. ويجب على جميع أعضاء الشراكة في هذه الحالة الأفرقة القطرية الإنسانية، احترام كل منهم لولايتهes الأخرى، بما في ذلك ولاية الجهات الفاعلة المحلية والتزاماتها واستقلالها. واعزف كل منهم بالقيود والالتزامات التي يواجهها الآخر.

<https://www.icvanetwork.org/system/files/versions/Principles%20of%20Partnership%20English.pdf>

والالتزام الواضح بالمبادئ الإنسانية. وينبغي لمنسقي العمل الإنساني ضمان إعطاء الجهات الفاعلة المحلية القدر ذاته المُعطى للجهات الفاعلة الدولية للمساهمة والمشاركة في المناقشات الاستراتيجية وعملية صنع القرار. وينبغي مراعاة المنظور الجنسي عند دمج الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في عملية صنع القرار وهيأكل التنسيق، وذلك لضمان إدراج صوت المرأة ودعم القيادات النسائية.

## توطين العمل الإنساني والتنسيق

ينبغي استكمال الاعتماد المتزايد على الجهات الفاعلة المحلية والوطنية بريادة في المشاركة النشطة لهذه الجهات الفاعلة في آليات التنسيق. وينبغي للقيادة الإنسانية أن تدعم احتواء الجهات الفاعلة المحلية ومشاركتها بشكل متسق ومحب ونشط في أفرقة تنسيق القطاعات/المجموعات وأو الجموعات الاستثنائية الاستراتيجية وأو غير ذلك من أفرقة التخطيط للاستجابة والأفرقة العاملة على الصعيدين الوطني ودون الوطني. ويطلب ذلك اتخاذ خطوات ملموسة لتبيئة بيئية تكون فيها الاجتماعات أكثر احتواء وأكثر مراعاة لغة المشاركين فيها، وأن تكون المنظمات المحلية قادرة على المساهمة بشكل مجيء في المناقشات وعملية صنع القرار، مع توفير الدعم وإتاحة الموارد من أجل تولي أدوار القيادة المشتركة على المستويين الوطني أو دون الوطني، حسب الاقتضاء.

وينبغي، بصفة خاصة، تشجيع منسقي العمل الإنساني والأفرقة القطرية الإنسانية ورؤساء الوكالات ومنسقي المجموعات/القطاعات على الاعتراف بالعائق التي تحول دون المشاركة الكاملة، بما في ذلك اللغة والتعابير والإعاقات وعدم تبادل المعلومات الكافية قبل بدء الاجتماعات. وينبغي تشجيع الترجمة الفورية لل الاجتماعات، حتى في البيئة الافتراضية حيثما يكون ذلك ممكناً، وذلك لتسهيل مزيد من الارتياح للمنظمات المحلية كي تتمكن من المشاركة بفعالية. وسيشمل ذلك ضمان إتاحة لغة الاجتماعات للجهات الفاعلة المحلية في المجموعات/القطاعات؛ وتحديد وتقليل العوائق التي قد تعيق المشاركة الجدية من جانب المجتمعات النسائية وجماعات الأقليات ومجموعات الشباب ذو ذوي الإعاقة؛ وتنظيم اجتماعات افتراضية باستخدام تطبيقات يسهل استخدامها على نطاق واسع بما يتيح للمنظمات المحلية الانضمام إلى المحادثات عبر الإنترنت؛ والتشاور مع الجهات الفاعلة المحلية بشأن وضع جدول الأعمال؛ وتنظيم الاجتماعات في مقرات الجهات الفاعلة المحلية (وليس الجهات الفاعلة الدولية فقط)، وذلك عند السماح بعقد الاجتماعات الشخصية.

## إعادة توجيه القدرات الدولية على التدخل المفاجئ

تحتفظ العديد من المنظمات الدولية بقائمة من خبراء التدخل المفاجئ الدوليين الذين يمكن است召هم بأفرقة احتياطية قابلة للنشر تابعة للشريك المحلي. وتتوفر هذه الآلية للتتدخل المفاجئ قدرة الخبراء من أجل الاستجابة للأزمات في الوقت المناسب، ويشمل ذلك الحالة التي يلزم فيها التوسيع على نطاق المنظومة (ما يُرمز إليه رسمياً بإعلان من الفتنة L3). وفي ضوء القيود المفروضة على السفر والتسلق المرتبطة بأزمة كوفيد-19، ينبغي النظر في إمكان تعديل وإعادة توجيه بعض هذه الآليات نحو وظيفة داعمة وأكثر اتكاماً تربط جمهة فاعلة عن بعد بجهة فاعلة محلية بدلاً من إيفاد موظفي تدخل مفاجئ تقليديين لقيادة وتنسيق أنشطة الاستجابة المباشرة.<sup>35</sup>

ومن ناحية أخرى، يتطلب حجم الأزمة ودرجة تعقيدها تضامناً دولياً من أجل دعم الجهات الفاعلة المحلية بالخبرة والوسائل الازمة لتنمية احتياجات الناس في الوقت المناسب وبطريقة آمنة. وينبغي استكشاف بدائل محلية، بما في ذلك تعزيز آليات التدخل الإنساني المفاجئ من داخل البلد على سبيل الأولوية واستخلاص المرross من العمل السابق الذي اضطلمت به شبكة START<sup>36</sup>. كما ينبغي النظر في تعين المزيد من الموظفين الوطنيين، لا سيما كبار الموظفين الوطنيين، كبديل لعمليات النشر المفاجئة لموظفي دوليين، مع ضمان لا تؤدي هذه التعيينات إلى عجز الجهات الفاعلة المحلية عن العمل، بل إلى تكثيل وتعزيز قدرتها على الاستجابة لاحتياجات أزمة كوفيد-19.

## التوكيل

تندرج الصناديق المجتمعية، بما في ذلك الصناديق القطرية المجتمعية التابعة للأمم المتحدة وكذلك الصناديق التي يديرها شركاء آخرون، ضمن الأدوات الهامة التي تتيح للجهات الفاعلة المحلية تصميم مقتراحات والحصول على تمويل من. كما تتسم آليات الصناديق المجتمعية بالفعالية في تشجيع الجهات الفاعلة المحلية على المشاركة بصورة أكبر في الجموعات وفي هيكل التنسيق الدولي. وقد أبدى عدد من فرادي الصناديق القطرية المجتمعية اتباعه

<sup>35</sup> يشير تقرير مستقبل التدخل الإنساني المفاجئ الصادر عن منظمة CHS (معيار العمل الإنساني الأساسي) لعام 2018 (صفحة 21) إلى أن مثل هذه المبادرات قد وجدت أن إعادة توجيه أنشطة التدخل المفاجئ على هذا النحو يزيد من الفعالية الاجتماعية القصوى للجهات الفاعلة المحلية والوطنية استناداً إلى رؤية مشتركة من المتصرين من الكارثة، مما يمكن الجهات الفاعلة المحلية من الاتصال مع السلطات المحلية بشكل أكثر فعالية.

<sup>36</sup> يرجى الاطلاع على شبكة START لمعرفة القراءة على التدخل المفاجئ، وذلك عبر الرابط: <https://startnetwork.org/start-engage/transforming-surge-capacity>

للممارسات السلبية، مثل التمويل غير محدد الغرض، وتحسين إدارة المخاطر المالية، ودعم توجيهه الأنداد، وتحسين الشراكات. ويمكن تقاسم هذه الممارسات والاستناد إليها في سياقات أخرى.

وينبغي للقيادات الإنسانية أن تناصر المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية، بما في ذلك المنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية المحلية<sup>37</sup> وغير ذلك من منظمات المجتمع المدني المعنية بالفتات المهمشة، وذلك من أجل إشراكها بشكل كامل في عمليات اتخاذ قرارات متوازنة وغير متحيزة بشأن مخصصات التمويل المجتمع، إذ أن هناك أدلةً تشير إلى أنه يقلّ عدم إشراك مثل هذه المنظمات في هذه العمليات. كما يمكن للجماعات النسائية أن تصل إلى صندوق المرأة للسلام والإنسانية<sup>38</sup> المخصص من أجل المنظمات النسائية ومن أجل تلبية احتياجات النساء والفتيات في حالات الأزمات. ويجب التسليم بأهمية تلك المنظمات كمساهم كبير في الاستجابة لازمة كوفيد-19.

وربما تكون الاستجابة لازمة كوفيد-19 فرصةً لتعزيز منصات التمويل المجتمع الأخرى، مثل صندوق START، أو صندوق SAFER المدار بقيادة محلية في الفلبين، أو صندوق الطوارئ للإغاثة في حالات الكوارث التابع للاتحاد الدولي، وتحالف الجمعيات الوطنية من أجل الاستثمار التابع لحركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر، أو فرصة لمقترنات تمويل جديدة حسب الاقتضاء. وبالمثل، من الضروري بذل جهود لتوجيه التمويل مباشرة إلى مؤسسات الحكم المحلي حتى يمكن تعزيز إسهامها في إطار دورها في الخطوط الأمامية.

## دع أشكال أخرى من المشاركة المحلية

ينبغي أيضاً الاعتراف بالأشكال الأخرى من قيادات المجتمعات المحلية والحكومات المحلية ودعهما، وذلك في إطار نهج يشمل العلاقة بين العمل الإنساني والسلام والتنمية، لا سيما دور رؤساء البلديات وشيخوخ القرى والزعاء الدينيين وقادة المحيطات أو المجتمعات المحلية (من الرجال والنساء)، فضلاً عن منظمات الشباب ومنظومات حقوق الإنسان ومنظومات الأشخاص من ذوي الإعاقة أو تمثيل الفئات الضعيفة الأخرى مثل السكان المهمشين والمشردين على مستوى المجتمع المحلي. وعلى الرغم من عدم الاعتراف عادة بهذه الجهات كفاعلين في مجال العمل الإنساني، إلا أن طبيعة الشراكة مع هذه الجهات الفاعلة يجب أن تتشكل وفقاً للمبادئ الإنسانية.

وكثيراً ما قد تعمد الحكومات على هؤلاء القادة ليقوموا بتنسيق إدراة الاستجابة لازمة كوفيد-19 داخل مجتمعاتهم المحلية. وفي الحالات التي تفرض فيها الحكومة قيوداً بالغة الصرامة على الحركة، قد تصبح المجتمعات المحلية ذاتها هي المستجيب الوحيد، فعلى سبيل المثال، كثيراً ما تؤدي المؤسسات الدينية المحلية دوراً كبيراً في تقديم خدمات الصحة العامة في المناطق التي لا تتوارد فيها الحكومة والجهات الفاعلة الأخرى. كما تؤدي المؤسسات الدينية المحلية دوراً في مسائل قد لا يلمسها الكثيرون، غير أنها تكون أساسية للغاية، مثل مكافحة الوصم، وتقديم الدعم النفسي والروحي، وتغيير المعتقدات وأنماط السلوك الخاطئة بسبب السلطة والثقة التي تمنحها لها المجتمعات المحلية.

وبينا تسعى الوكالات الإنسانية إلى المشاركة عن بعد أو مع الوصول بشكل محدود، فسيكون من الضروري لها بناء غاذج دع جديدة لتعزيز العلاقات مع العاملين والمتطوعين في المجتمعات المحلية، والعمل مع قادة ناشئين ضمن فئات السكان الذين تدعمهم. وما يتماشى مع المذكرة الإرشادية المؤقتة الصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، يجب على الوكالات الإنسانية مواصلة دعمها وتعزيزها للقيادات النسائية، بما في ذلك من خلال المنظمات أو الشبكات النسائية ذات الصلة، مع الاعتراف بدور المرأة في توفير خدمات الرعاية الأساسية (التي غالباً ما تكون غير مدفوعة الأجر) لأسرهن ومجتمعهن المحلي. كما تشكل النساء ما يصل إلى 70% من العاملين في القطاع الصحي<sup>39</sup>، من فيهن الطبيبات والمرضات والقابلات وغيرهن من المهنيات الصحية. وينبغي تصنيف الجهات الفاعلة المعنية بمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي (غالبيتهن من النساء)، التي تتصدى للعنف بين الأزواج، فيما يشار إليه باسم "الجائحة الظلية"، باعتبارها جهات تقدم "خدمات أساسية"، مع تزويدتها بمعدات الوقاية الشخصية الكافية.

ويمكن للقطاع الخاص المحلي أيضاً، بما في ذلك فرادي الشركات وشبكات الأعمال، أن يؤدي دوراً محورياً في الاستجابة لحالات طوارئ الصحة العامة، وكذلك في حالة وقوع كوارث طبيعية خلال فترات تقييد الحركة. فعلى سبيل المثال، خلال تفشي وباء إيبولا في غرب أفريقيا في عام 2014، كان القطاع الخاص حليقاً هاماً<sup>40</sup> كما هو الآن في فانواتو في سياق الاستجابة لإعصار هارولد المداري<sup>41</sup>. وهو مدعوٌ إلى المشاركة بفعالية

<sup>37</sup> فرق العمل المعنية بتوطين العمل الإنساني في مجال المسؤولية عن المتفق القائم على النوع الاجتماعي، "التحول الإنساني أو الحفاظ على الوضع الراهن؟ دراسة عالمية حول توطين العمل الإنساني في مجال مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال المجموعات الفرعية لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي على المستوى القطري" ديسمبر 2019

<https://wphfund.org/>

<sup>38</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741060/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm)

<sup>39</sup>

<https://www.oxfam.org/en/research/ebola-and-private-sector>

<sup>40</sup> <https://www.connectingbusiness.org/harold-vanuatu-appeal>

<sup>41</sup>

مع شبكات الأعمال القائمة التي تلتزم بمبادئ الوكالات ومتطلبات الأمم المتحدة لبذل العناية الواجبة<sup>42</sup> وبالمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال وحقوق الإنسان<sup>43</sup> وإبداء احترامه للمبادئ الإنسانية واستعداده لدعم العمل الإنساني. وينبغي، حيثما أمكن، استخدام المشتريات المحلية وتشجيعها، وذلك لتنشيط الاقتصادات المحلية والتغلب على التأخيرات في سلسلة التوريد والتصدي لتحديات الاستيراد المغفلة كما هو الحال في المشتريات المحلية من معدات الوقاية الشخصية.

ومن الضروري تقييم الاحتياجات من المعلومات وكذلك معرفة قنوات الاتصال المفضلة والملائمة ثقافياً والمراعية للمنظور الجنسي لدى السكان وفئاتهم الفرعية الضعيفة. وحيثما يتعدر تطبيق نهج التواصل وجهاً لوجه، يصبح للوسائل الرقمية والإذاعية دور هام تؤديه في ضمان التقارب مع السكان؛ غير أنه يجب تقييم مدى ملاءمتها وجدواها الفنية بمشاركة الجهات الفاعلة المحلية. وعند تunar التمسك بالنهج الشخصية، ينبغي دعم الجهات الفاعلة من أجل إيجاد سبل يمكن تكييفها لتلبية احتياجات الحماية الخاصة بالفئات السكانية المختلفة (مثل النساء والفتيات والأطفال والشباب وذوي الإعاقة والأقليات والمسنين وما إلى ذلك)، لا سيما أكثر الفئات ضعفاً واستبعاداً.

وفيما يتعلق بالجهات الفاعلة المحلية والدولية التي تشارك في الاستجابة للأزمات الإنسانية، من الضروري الجمع بين مختلف الاستراتيجيات الفعالة للإبلاغ عن المخاطر والمشاركة المجتمعية بطريقة منسقة في إطار قطاعات الصحة في حالات الطوارئ والعمل الإنساني والتنمية. وينطوي ذلك على ضرورة معالجة النقص واسع النطاق في المعلومات وسوء الفهم حول المرض وتنسيق نهج التغيير الاجتماعي والسلوكي لاحتواء انتشار المرض.

لمزيد من المعلومات أو للحصول على المساعدة، يرجى التواصل مع: الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر: فيكتوريا

ستودارت [pajwa@unicef.org](mailto:pajwa@unicef.org)؛ اليونيسف: فيليون ماجوا [victoria.stodart@ifrc.org](mailto:victoria.stodart@ifrc.org)

---

<https://www.unglobalcompact.org/library/3431><sup>42</sup>

[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)<sup>43</sup>

# موارد تعليمية أخرى

(وصف مقتضب وروابط)

## إطار عمل وأدوات القياس

لقد تناولت دراسات ومؤتمرات عدّة توطين العمل الإنساني، وتم تكثيفه والاستناد إليه في الكثير من المشاريع والبرامج والمبادرات منذ عقد القمة العالمية للعمل الإنساني. وفي حين أن المناقشات لا تزال جارية حول هذه المسألة، بدأ قطاع العمل الإنساني بتبني ما تقوم به الجهات الفاعلة و المجالات وأماكن نشاطها وبقياس التقدّم في تنفيذ التزامات الصفة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني. كذلك، ظهر مؤخراً عددٌ من أطر العمل والأدوات لقياس الأدلة عن أثر توطين العمل الإنساني أو ما يعنيه رفع مستوى التوطين في مجال العمل الإنساني على الصعيدين السياسي والعملي. ويشكل إطار عمل شبكة NEAR لقياس مدى توطين العمل الإنساني وإطار عمل وأدوات المجموعة الاستشارية الإنسانية لقياس مدى توطين العمل الإنساني مثالاً بارزاً في هذا السياق.

يتم حالياً توثيق التقدّم في مجال توطين العمل الإنساني بعدة طرق:

- التقارير الذاتية حول التقدّم في تنفيذ التزامات القمة العالمية للعمل الإنساني على المستوى التنظيمي وعلى مستوى المبادرات (مثل تقرير التقدّم الخاص بـ"الميثاق من أجل التغيير").
- التقارير المستقلة حول التقدّم في مجال تنفيذ التزامات القمة العالمية للعمل الإنساني المشتركة والفردية (مثل تقرير معهد السياسات العامة العالمية المستقل حول الصفة الكبرى).
- أبحاث مستقلة حول المجالات ذات الأولوية في توطين العمل الإنساني على صعيد القطاع ككل (مثل تقرير منظمة Ground Truth Solutions حول القمة العالمية للعمل الإنساني: وجهات نظر من الميدان).
- أبحاث وتقارير وأطر عمل تقييمية على مستوى المشروع أو البرنامج أو المنظمة أو الجهة المالحة (مثل مشروع Shifting the Power التابع لمؤسسة Start Network).

المصدر: [\[من النية إلى الأثر: قياس مدى توطين العمل الإنساني\]](#) ، المجموعة الاستشارية الإنسانية، شباط/فبراير ٢٠١٨

## إطار عمل شبكة NEAR لقياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني

يهدف إطار العمل لقياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني (LPMF) إلى توثيق التقدّم المحرّز في سبيل تحقيق التزامات توطين العمل الإنساني. وفي حين أن إطار العمل هنا يركّز على الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، من المتوقع أن يفيد أيضاً المنظمات غير الحكومية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والجهات المالحة، وكذلك المؤسسات البحثية والأكاديمية التي تدرس أو تقيم مدى توطين العمل الإنساني.

تم تطوير إطار العمل هذا من أجل توفير نهج واضح وعملي وقدر على المساعدة في زيادة الأدلة التي تثبت فعالية توطين العمل الإنساني وتساهم في ترسیخ فهم مشترك للتقدّم المحرّز في سبيل تحقيق ذلك، وكذلك لتحديد مواطن الضعف. وفي حين أنه تم تصميم إطار العمل

وهيكلته بطريقة محددة، من المتوقع أن تختار الجهات التي تستخدمه الجوانب التي تهمها منه أو تكتيفها وفقاً لاحتياجاتها الخاصة. ويتمثل الهدف من ذلك في التشجيع على الاستفادة من أنشطة القياس والبحث كوسيلة لتعزيز توطين العمل الإنساني، بدلاً من فرض نهج واحد على المستخدمين.

في ما يلي أجزاء أساسية من إطار العمل. ويمكن الاطلاع على الوثيقة الكاملة عبر هذا الرابط. كذلك، يمكن الاطلاع على الترجمة العربية لإطار العمل عبر هذا الرابط، والترجمة الفرنسية عبر هذا الرابط، والترجمة الإسبانية عبر هذا الرابط.

## ملخص عن إطار عمل قياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني

يقدم الجدول أدناه ملخصاً عن كلّ عنصر من عناصر توطين العمل الإنساني التي ينص عليها إطار عمل قياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني، كما يحدد التغيير المرجو المتوقع حدوثه ويقترح مؤشرات للآثار ويلخص مؤشرات الأداء الرئيسية.

توجيهات: ترد في ما يلي سبعة عناصر كلّ منها بلون مختلف. ويفد كلّ عنصر إلى إحداث تغيير مرجو يصف التحول الذي يجب أن يحدث للمساهمة في تحقيق توطين العمل الإنساني؛ كذلك، يتضمن كلّ عنصر عدداً من مؤشرات الأداء الرئيسية المقسمة ضمن مجموعات مواضعيتها (مثل مستوى التمويل، وجودة التمويل، إلخ.); ويضم كلّ عنصر أيضاً مؤشراً للآثار يحدد ما إذا كان توطين العمل الإنساني قد أثر في المنظومة الإنسانية.

١. الشراكات	
التجغير المرجو	شراكات أصدق وأكثر مساواة، وعقود من الباطن أقلّ
مؤشر الآثار	شراكات متساوية وتكاملية بين الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية والمنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتحدة لتسهيل تنفيذ استجابة إنسانية سريعة وفعالة
مؤشرات الأداء الرئيسية	(١.١) الجودة في العلاقات، (١.٢) الانتقال من الهج القائم على المشاريع إلى الشراكات الاستراتيجية، (١.٣) التواصل مع الشركاء طوال مدة المشروع
٢. التمويل	
التجغير المرجو	رفع مستوى وجودة التمويل للجهات الفاعلة المحلية والوطنية
مؤشر الآثار	زيادة عدد الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية التي تتمتع بالاستقلالية المالية التي تسمح لها بالاستجابة بطريقة أكثر فعالية للاحتياجات الإنسانية
مؤشرات الأداء الرئيسية	(٢.١) مستوى التمويل، (٢.٢) جودة التمويل، (٢.٣) الوصول إلى التمويل "المباشر"، (٢.٤) إدارة المخاطر
٣. القدرات	
التجغير المرجو	دعم أكثر فعالية لريادة القدرات المؤسسية للجهات الفاعلة المحلية/الوطنية وجعلها أكثر استدامة، وعدم الحدّ من تلك القدرات من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتحدة
مؤشر الآثار	قدرة الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية على الاستجابة بفعالية وبسرعة إلى الأزمات الإنسانية وتلقينها للدعم الموجه وذي الصلة من المنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتحدة
مؤشرات الأداء الرئيسية	(٣.١) إدارة الأداء، (٣.٢) التنمية المؤسسية، (٣.٣) معايير الجودة، (٤.٣) التوظيف والاستئثار
٤. التنسيق والتكميل	
التجغير المرجو	تعزيز قيادة الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية وحضورها وتأثيرها في آليات القيادة والتنسيق الإنسانية

<p>قيادة وطنية قوية في مجال العمل الإنساني ووجود آليات تنسيق؛ وفي حال عدم توفرها، مشاركة الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية في آليات التنسيق الدولية كشركاء متساوين تماشياً مع المبادئ الإنسانية</p>	مؤشر الآثار
(٤.١) القيادة الإنسانية، (٤.٢) التنسيق الإنساني، (٤.٣) الاستجابة التعاونية والتكمالية	مؤشرات الأداء الرئيسية
٥. السياسات والأثر والبروز	
تعزيز خضور الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية في المناقشات السياسية الدولية وزيادة الاعتراف	التغيير المرجو
العام بمساهمتها في الاستجابة الإنسانية وإبرازها	مؤشر الآثار
مساهمة الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية في تحديد الأولويات الإنسانية والاعتراف بدورها في التقارير	مؤشر الآثار
(٥.١) التأثير في السياسات والمناصرة ووضع المعايير، (٥.٢) البروز في التقارير والمواد الإعلامية	مؤشرات الأداء الرئيسية
٦. المشاركة	
مشاركة أوسع وأكثر تأثيراً للأشخاص المتضررين من الأزمات في نوع المساعدات التي يتلقونها	التغيير المرجو
وكيفية تقديمها	
تصميم الأشخاص المتضررين بالكامل للاستجابة الإنسانية ومشاركتهم فيها	مؤشر الآثار
(٦.١) مشاركة المجتمعات المحلية في الاستجابة الإنسانية، (٦.٢) إشراك المجتمعات المحلية في إعداد السياسات الإنسانية ووضع المعايير	مؤشرات الأداء الرئيسية

<b>المخطوطة الرابعة</b> <b>خطة العمل</b>	<b>المخطوطة الثالثة</b> <b>مقارنة الأداء</b>	<b>المخطوطة الثانية</b> <b>تقييم الأداء في مجال التوطين</b>	<b>المخطوطة الأولى</b> <b>فهم إطار العمل</b>
يلخص تقرير وخطة عمل توطين العمل الإنساني التقدم المحرز وتحقيق الإجراءات الأساسية التي ينبغي اتخاذها لتعزيز التوطين.	يوفّر ملخص تقييم مدى توطين العمل الإنساني طريقة لتحديد ما إذا كانت الجهات المعنية تحجز تقدماً في سبيل تحقيق التزامات توطين العمل الإنساني.	لكل من مؤشرات الأداء الرئيسية <b>طرق تحقق</b> هي عبارة عن مقاييس نوعية أو كمية يمكن استخدامها لتقدير الأداء. وتترافق مع هذه الطرق <b>استراتيجيات قياس توفر أدوات وتجهيزات لدعم عملية تقييم الأداء.</b>	هناك ٦ عناصر للتوطين: <ul style="list-style-type: none"><li>• الشراكات</li><li>• التمويل</li><li>• القدرات</li><li>• التنسيق والتكميل</li><li>• السياسات والتأثير</li><li>• والبروز</li><li>• المشاركة</li></ul>
↓	↓	↓	↓
ينبغي إعداد ملخص مقتضب عن الاستنتاجات العامة المتعلقة بكل من عناصر التوطين.	يمكن استخدام مقاييس بسيط من أربع نقاط (سيئ، عادي، جيد، ممتاز) لتحديد مستوى التقدم المحرز في كل من مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بتوطين العمل الإنساني، مما يسمح بمعايرة الاستنتاجات ومقارتها.	قبل البدء بتقدير الأداء، ينبغي اختيار أي من عناصر التوطين الواردة في إطار العمل ينبغي قياسه، وأي من مؤشرات الأداء الرئيسية الواردة في إطار العمل هي الأكثر أهمية لهذا العنصر.	لكل عنصر سلسلة من <b>مؤشرات الأداء الرئيسية المصنفة</b> مواضيعها
↓	↓	↓	↓
ينبغي توثيق التغييرات التي لا يزال من الضروري إجراؤها لإحراز تقدم في تلبية مؤشرات آثار توطين العمل الإنساني.	في ضوء استنتاجات البحث، يمكن تحديد مستوى التقدم في كل من مؤشرات الأداء الرئيسية.	بعد الاختيار، يمكن انتقاء استراتيجيات القياس ذات الصلة من إطار العمل. ويمكن قياس الأداء وفق مؤشرات الأداء الرئيسية من خلال اتباع عدد من المُهُجَّم، منها المقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين، ونقاشات مجموعات التركيز، والمراقبة المباشرة، والاستعراض المستندي، ومراعاة البيانات الثانوية. وليس من الضروري أن يشمل التقييم جميع مؤشرات الأداء الرئيسية، لكنه يجب أن يتضمن تلك التي تعتبر ذات أهمية كبرى.	لكل عنصر <b>تغيير مرجو</b> يحدد التحولات التي ينبغي أن تحصل للمساهمة في تحقيق التوطين
↓	↓	↓	↓
ينبغي تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها لإحراز المزيد من التقدم.	ينبغي إدراج النتائج مباشرة في الجدول.	بعد تحديد نطاق التقييم واختيار استراتيجيات القياس، يمكن إجراء البحث.	لكل عنصر <b>مؤشر للأثار</b> يحدد ما إذا كانت عملية التوطين قد أثرت في المنظومة الإنسانية
المرجع في التقرير: القسم ٨	المرجع في التقرير: القسم ٧	المرجع في التقرير: القسم ٦	المرجع في التقرير: القسم ٥

## قياس مدى توطين العمل الإنساني: إطار العمل والأدوات، المجموعة الاستشارية الإنسانية (PIANGO) ورابطة جزر المحيط الهادئ للمنظمات غير الحكومية (HAG)

تحدد هذه الوثيقة نهجاً، يشمل إطار عمل وبعض الأدوات، يمكن استخدامه لقياس التقدم في توطين العمل الإنساني وأثره بطريقة شاملة. وتم تطوير إطار العمل والأدوات بشكل مشترك من قبل المجموعة الاستشارية الإنسانية ورابطة جزر المحيط الهادئ للمنظمات غير الحكومية، بالتعاون مع جهات جامعة لمنظمات المجتمع المدني الوطنية، وذلك من أجل تصميم وتنفيذ عملية مرجعية لتوطين العمل الإنساني في أربع من دول المحيط الهادئ: [فيجي](#), [جزر سليمان](#), [تونغا](#), [فانواتو](#). ويشكل إطار العمل هذا ومجموعة الأدوات المرافقة له نقطة بداية يمكن للجهات الفاعلة الإنسانية الأخرى تكييفها لتتلاءم مع أغراضها التنظيمية الخاصة خلال استجابة ما أو على المستوى القطري. وينبغي تكييف إطار العمل هنا وأدواته وفق السياق وبحسب الحاجة – فقد لا تكون جميع عناصر إطار العمل ملائمة بالنسبة إلى الجهات الفاعلة في جميع السياقات.

# إطار عمل قياس مدى توطين العمل الإنساني

يوفر إطار العمل هذا طريقة للجهات الفاعلة لقياس التقدم في مجال توطين العمل الإنساني بطريقة شاملة. وينبغي تكيف إطار العمل هذا وأدواته وفق السياق وبحسب الحاجة – فقد لا تكون جميع عناصر إطار العمل مهمة بالنسبة إلى الجهات الفاعلة في جميع السياقات. وينقسم إطار العمل إلى سبعة مجالات، لكل منها مؤشر آثار ومجموعة صغيرة من مؤشرات التقدم من الناحيتين الكمية وال النوعية. يرجى مراجعة الملحق ١ للاطلاع على إطار العمل الكامل، بما في ذلك وسائل التحقق.

الشراكات		شراكات متساوية وتكاملية بين الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والدولية
	مؤشر الآثار	شراكات قائمة على ممارسات متساوية وأخلاقية. 1. إقامة شراكات استراتيجية طويلة الأجل هدفها بناء أنظمة و عمليات تعكس طموحات وأهداف الشركاء المحلي أو الوطني 2. تعزيز صلحيات الشركاء المحليين والوطنيين زيادة وقدرتهم على اتخاذ القرارات ضمن إطار الشراكات. 3. مؤشرات التقدم
	المؤشرات	القيادة
القيادة		الجهات الفاعلة المحلية تصمم العمل الإنساني وتقوده
	مؤشر الآثار	الجهات الفاعلة الدولية تدعم وتعزز القيادة الوطنية. 1. الجهات الفاعلة المحلية والوطنية تتولى قيادة الاستجابة وتسيطر على عملية اتخاذ القرارات. 2. الجهات الفاعلة الدولية تعمل مع هيكليات وأليات القيادة ضمن البلد وتحترمها. 3. مؤشرات التقدم
	المؤشرات	التنسيق والتكامل
التنسيق والتكامل		تطبيق� واحترام الأُهميَّة المتفوَّق عليها حول "جعل العمل الإنساني المبدئي ذي طابع محلي قدر الإمكان وذي طابع دولي حسب الضرورة"
	مؤشر الآثار	معايير واضحة للجهات الفاعلة الدولية التي تكمل عمل الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في الاستجابة الإنسانية. 1. تمثيل الجهات الفاعلة الوطنية ومشاركتها في منتديات ومجتمعات التنسيق. 2. آليات تنسيق جمعيات المجتمع المدني الوطنية ممولة ولديها القدرة التقنية على العمل في سياق الاستجابة الإنسانية. 3. الاستجابة الإنسانية تُنَفَّذ بطريقة تعاونية وتكاملية (أي أنها قائمة على تحليل مواطن القوة/الضعف المحددة لدى الجهات الفاعلة الإنسانية المختلفة) 4. مؤشرات التقدم

	المشاركة	
	مؤشر الآثار	المجتمعات المحلية تؤدي الاستجابة الإنسانية وتشارك فيها
	مؤشرات النقد	اعتماد معايير مجتمعية/ سياسية لجميع الجهات الفاعلة العاملة في هذا السياق. امتلاك المجتمعات المحلية لمزيد من الفرص للتأثير في البرامج، بما في ذلك تقييم برامج الجهات الفاعلة الدولية.
<b>التأثير في السياسات والمناصرة</b>		
	مؤشر الآثار	العمل الإنساني يعكس أولويات المجتمعات المتضررة والجهات الفاعلة المحلية
	مؤشرات النقد	الجهات المحلية والوطنية، بما في ذلك المجتمعات المحلية، تساهم في صياغة السياسات. يُعترف بالجهات الفاعلة المحلية على أنها صاحبة مصلحة رئيسية في النقاشات الوطنية. حول السياسات والمعايير، وأنها قادرة على التأثير فيها بعمق قدرة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية على التأثير.
<b>القدرات</b>		
	مؤشر الآثار	المنظمات المحلية والوطنية قادرة على الاستجابة بفعالية وكفاءة وتلتقي دعماً هادفاً وذات صلة من الجهات الفاعلة الدولية
	مؤشرات النقد	فضيل قدرة الاستئثار المحلية والوطنية والإقليمية على الخبرات الدولية. لا يتم الحد من قدرة الجهات الفاعلة المحلية في الاستجابة لحالات الطوارئ. توفر معايير وأدوات وسياسات إنسانية مكثفة بحسب السياق. وضع التشريعات والخطط لدعم القدرة الوطنية على الاستجابة.
<b>التمويل</b>		
	مؤشر الآثار	زيادة عدد الجهات الفاعلة المحلية/الوطنية التي تمتلك بالاستقلالية المالية التي تسمح لها بالاستجابة بطريقة أكثر فعالية للاحتياجات الإنسانية
	مؤشرات النقد	الجهات الفاعلة المحلية والوطنية قادرة على الوصول إلى التمويل المباشر من دون قيود أو مع قيود محددة. رفع مستوى التمويل الإنساني للجهات الفاعلة المحلية والوطنية. تعزيز قدرة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية على اتخاذ القرارات في القضايا المالية.

يمكن الاطلاع على الوثيقة الكاملة من خلال هذا [الرابط](#). وفي ما يلي تقارير إضافية حول تكيف إطار العمل بحسب السياق في بلدان مختلفة:

- خطوتان إلى الأمام، خطوة إلى الوراء: [تقييم تداعيات جائحة كوفيد-١٩ على الاستجابة الإنسانية ذات القيادة المحلية في ميانمار](#) (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠) – إصدارنا الأحدث الذي يتناول كيفية تأثير جائحة كوفيد-١٩ على توطين العمل الإنساني في ميانمار.
- [أدلة واعدة: توطين العمل الإنساني في الاستجابة إلى فيضانات العام ٢٠١٩ في بنغلاديش](#) (نيسان/أبريل ٢٠٢٠) – مراجعة لاستجابة بنغلاديش لفيضانات العام ٢٠١٩ من منظور توطين العمل الإنساني.

## **المذكرة الإرشادية للفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني والأبحاث ذات الصلة**

مسارات توطين العمل الإنساني: العمل الإنساني بقيادة محلية

### تسريع عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشراكات

توصيات حول الممارسات التشغيلية التي تعزز قيادة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في العمل الإنساني القائم على الشراكات

#### حول العالم

أُعدّ هذا البحث بتكليف من برنامج تسريع عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشراكات، وهو برنامج ينفرده تحالف متعدد الوكالات بتمويل من مكتب المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية (ECHO)، من أجل تحديد أي من العناصر التشغيلية للشراكات بين المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية والدولية هي الأكثر قدرة على تعزيز توطين العمل الإنساني. وأُجري البحث في أربع دول – نيبال وميانمار وجنوب السودان ونيجيريا – بما يعكس تجربة المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية.

### حلول التمويل على المستوى القطري للجهات الفاعلة المحلية

هذه الوثيقة هي التقرير النهائي لمشروع بحثي حول "حلول التمويل على المستوى القطري للجهات الفاعلة المحلية"، أجرته شركة Owl RE الاستشارية للبحوث والتقييم بتكليف من الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر وبتمويل من مكتب المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية. وتكمّل هذا البحث دراسات حالة حول ثلاثة دول، وهي كولومبيا وإثيوبيا وأوكارانيا ومراجعة للأديبيات ذات الصلة.

### إعادة النظر في القدرة والتكميل لتعزيز العمل الإنساني المحلي

للمشاركة بشكل أفضل في "العمل الإنساني المبتدئ ذي الطابع المحلي قدر الإمكان وذي الطابع الدولي حسب الضرورة"، أطلقت مجموعة السياسات الإنسانية في معهد التنمية الخارجية (Overseas Development Institute) مشروعًا بحثيًّا على مدى سنتين حول القدرات والتكميل في العام ٢٠١٧. ويستند هذا التقرير إلى الأبحاث التي أجريت ضمن إطار المشروع، بما في ذلك ورقة أولية تراجع الأديبيات والممارسات ذات الصلة؛ دراسة حالة حول الاستجابة إلى أزمة لاجئي الروهينغا في بنغلاديش ودراسة حالة حول الاستجابة الإنسانية للنزاعات في كييف الجنوبية وكاسيو الوسطى في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

### كيفية تعزيز التوطين المستجيب للنوع الاجتماعي في مجال العمل الإنساني

أُعدّت هذه التوجيهات لتوفير إرشادات عملية وملمودة حول كيفية تعزيز عملية توطين العمل الإنساني المستجيب للنوع الاجتماعي على المستوى القطري، بالاستناد إلى التزامات الصفة الكبرى ذات الصلة والمناقشات الدولية في سياق مجموعة أصدقاء مبادرة الصفة الكبرى لشؤون النوع الاجتماعي وخارجها. وتتطرق التوجيهات إلى مسائل ونقاط انطلاق أساسية لتعزيز عمليات توطين العمل الإنساني المستجيب للنوع الاجتماعي على المستوى التشغيلي، مع التركيز على التمويل والتنسيق والشراكات.

## استعراض مستندٍ لزيادة فعالية الأموال المجمعة في مجال توطين العمل الإنساني

### • استعراضٌ مستندٍ حول تعزيز فوائد الأموال المجمعة في مجال توطين العمل الإنساني

أُجريت هذه الدراسة بتكليف من منظمة أوكسفام لصالح الفريق العامل المعنى بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وهي من إعداد آندي فيثستون وتنسيم موجي (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠). وتهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على الصفة الكبرى على الدعم الذي يمكن أن توفره للأموال المجمعة لنتائج توطين العمل الإنساني المنصوص عليها في مبادرة الصفقة الكبرى.

## عيّنات عن خرائط الطريق وأطر العمل الخاصة بتوطين العمل الإنساني

### إطار العمل التشغيلي لتوطين العمل الإنساني في نيجيريا

- مسارات توطين العمل الإنساني، إطار عمل لتوفير قيادة محلية للاستجابة الإنسانية في العمل القائم على الشركات
- إطار العمل لتوطين العمل الإنساني في نيجيريا

### إطار العمل الخاص بالمساءلة وخارطة الطريق حول توطين العمل الإنساني للتحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش (NAHAB)

- خارطة الطريق حول توطين العمل الإنساني للتحالف الوطني للجهات الفاعلة الإنسانية في بنغلاديش

### إطار عمل وتوجيهات الشراكة للشبكة الإنسانية الوطنية الباكستانية (NHN)

- ميثاق الالتزامات الخاص بتوطين العمل الإنساني للشبكة الإنسانية الوطنية الباكستانية