الفريق العامل المعني بتوطين العمل
الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى

حوار على المستوى القطري حول توطين العمل الإنساني

مجموعة موارد

تمّ تطوير مجموعة الموارد هذه من قبل الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى ولصالحه بقيادة الجهتَيْن الداعيتَيْن، وهما الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) والاتّحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC).

للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني للفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني:
http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/

صورة الغلاف: الاتّحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر/كوري باتلر

جدول المحتويات

المقدّمة	٤
محتوى مجموعة الموارد وجمهورها المستهدف	٦
التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني	٨
ما هو توطين العمل الإنساني؟	١٠
مسرد بمصطلحات توطين العمل الإنساني	١١
المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني	١٢
إرشادات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المؤقتة بشأن توطين العمل الإنساني والتصدّي لجائحة كوفيد-19	١٦
موارد تعليميّة أخرى (وصف مقتضب وروابط)	٢٢

مقدّمة

خلال الفترة الممتدّة بين العامَيْن ٢٠١٨ و٢٠١٩، نظّم الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى بعثات ميدانية إلى بلدان اختبارية في بنغلاديش والعراق ونيجيريا، 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 الصفقة الكبرى على المستوى القطري. فقد أفاد الكثير من الممثلين الميدانيّين عن الجهات الموقّعة عن عدم وضوح الأدوار الموكلة إليهم أو فرص تنفيذ التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني. وعليه، توافق أعضاء الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني على تحفيز الحوار على المستوى القطري، وتمّ تحديد ذلك كأحد الأنشطة/المخرجات الأساسية في خطة عمل الفريق العامل (٢٠٢٠-٢٠٢١).

نظرًا إلى كون الفريق العامل تجمّعًا طوعيًا لممثّلين عن المنظمات الموقّعة والجهات الفاعلة المحلّية المدعوّة، أغلبهم يتمركزون في المقرّ الرئيسي، أشار أعضاء الفريق العامل إلى أنه من غير الممكن ومن غير المحبَّذ 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 والتعلّم بين البلدان المختارة. وبالتالي، تهدف هذه الحوارات إلى:

1. تحسين مدى فهم التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني ودعم تنفيذها على المستوى القطري.
2. تحفيز التعاون بين الجهات الموقّعة على مبادرة الصفقة الكبرى وغيرها من الجهات المعنيّة على المستوى القطري من أجل تنفيذ التزامات توطين العمل الإنساني، وحيث أمكن توفير فرص التآزر والربط مع آليات تنسيق العمل الإنساني القائمة (مثل الفرق والجماعات الإنسانية القطرية) وآليّات ومنصّات التنسيق مع الجهات المانحة وكذلك شبكات المجتمع المدني.
3. دعم النظراء داخل البلد لتحديد الفرص والتحديات والخصوصيات الخاصة بالسياق في ما يتعلّق بتوطين العمل الإنساني وتطوير خططهم أو حلولهم الخاصة.
4. تعلّم الدروس التي ستغني النقاش والتوجّه الاستراتيجي في المرحلة التالية من الصفقة الكبرى بعد شهر حزيران/يونيو ٢٠٢١.

سيتولّى ميسّرون داخل البلد تنظيم الحوارات، كما سيحدّدون المواضيع التي سيتمّ التركيز عليها وطريقة عقد الحوارات في بلدهم، وسيقومون بإعداد خطّة بالتشاور مع الجهات المعنيّة على المستوى القطري وبمشاركة هذه الخطّة النهائية مع الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى (مع الإشارة إلى المجالات المحدّدة التي قد يحتاجون إلى الدعم فيها)، وتنظيم وإدارة الحوار(ات)، ورفع تقرير مقتضب حول نتائج الحوار. وسيتولّى الفريق العامل تقديم الدعم ومتابعة الحوارات وتوفير مواد أساسية وإرشادية، ودعم التعلّم والمشاركة بين دول الجنوب، وإجراء مؤتمرات رقميّة دوريّة لتقديم المعلومات والملاحظات ولمناقشة الاستنتاجات التي تمّ التوصّل إليها والدروس المستفادة.

متطلّبات عمليّة الحوار

مع أخذ الدور المحدود للفريق العامل في الاعتبار، نورد في ما يلي المتطلّبات الوحيدة اللازمة لتصنيف عمليّة الحوار على أنها عمليّة تُجرى تحت رعاية الفريق العامل:

- يجب أن تشارك ثلاث جهات فاعلة على الأقلّ في تيسير عمليّة الحوار، بما في ذلك جهة فاعلة محلّية وجهة مانحة موقِّعة أو وكالة موقِّعة على الأقلّ.
- يجب أن تكون عمليّة الحوار مفتوحة وأن تشمل الجهات الموقّعة على مبادرة الصفقة الكبرى والجهات المحلّية.
- يجب أن تستند عمليّة الحوار إلى التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني، بدلًا من السعي إلى استبدالها أو تعديلها.
- ينبغي على الجهات المشاركة في تيسير عمليّة الحوار رفع تقرير مقتضب حول التقدّم إلى الفريق العامل بحلول نهاية شهر أيار/مايو ٢٠٢١ كحدّ أقصى.

محتوى مجموعة الموارد وجمهورها المستهدف

جرى تطوير مجموعة الموارد هذه لصالح الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وهي عبارة عن مجموعة من المواد الإرشادية والمرجعيّة بشأن توطين العمل الإنساني أعدّتها الوكالات الأعضاء في الفريق العامل، إلى جانب مستشارين وفرق بحثيّة مستقلّة. ويتمثل الهدف الأساسي من مجموعة الموارد هذه في استخدامها كمادة مرجعيّة وإرشاديّة تولّت إعدادها الجهات الفاعلة المحلّية والجهات الموقّعة على مبادرة الصفقة الكبرى في الحوارات القطرية التي قام بتيسيرها الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى.

تتضمّن هذه المجموعة الأقسام والأقسام الفرعيّة الآتية:

1. التزامات الصفقة الكبرى في مجال العمل الإنساني

أ. ما هي الصفقة الكبرى؟
ب. التزامات الصفقة الكبرى في مجال العمل الإنساني
ت. الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني

2. ما هو توطين العمل الإنساني؟

3. مسرد بمصطلحات توطين العمل الإنساني

4. المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني

أ. ممارسات الشراكة الخاصة بتوطين العمل الإنساني
ب. التمويل الإنساني للجهات الفاعلة المحلّية
ت. تعزيز قدرات توطين العمل الإنساني
ث. مشاركة الجهات الفاعلة المحلّية في فرق تنسيق العمل الإنساني
ج. توطين العمل الإنساني المستجيب للنوع الاجتماعي
ح. ترتيبات الجهات المانحة والوسطاء

5. توجيهات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن توطين العمل الإنساني والتصدّي 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 المتعلّقة بالمذكرة الإرشادية للفريق العامل ٢ (WS2)
   i. مسارات التوطين: العمل الإنساني بقيادة محلّية
   ii. حلول التمويل على المستوى القطري للجهات الفاعلة المحلّية
   iii. إعادة النظر في القدرة والتكامل لتعزيز العمل الإنساني المحلّي

iv. التوطين المستجيب للنوع الاجتماعي في مجال العمل الإنساني

ت. استعراض مستندي لزيادة فعالية الأموال المجمّعة في مجال توطين العمل الإنساني

ث. عيّنات عن خرائط الطريق وأُطُر 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

التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني

ما هي الصفقة الكبرى؟[1]

"الصفقة الكبرى"، التي أُطلِقَت خلال القمة العالمية للعمل الإنسانية في إسطنبول في أيار/مايو ٢٠١٦، هي اتّفاق فريد بين مجموعة من أكبر الجهات المانحة والمنظمات الإنسانية، التي التزمت بتزويد الأشخاص المحتاجين بمزيد من الأدوات والموارد وبتحسين فعالية وكفاءة العمل الإنساني. وقّعت ٦٣ جهة حتى الآن على مبادرة الصفقة الكبرى (٢٥ دولة مانحة و١١ وكالة تابعة للأمم المتحدة و٥ منظمات دولية (بما في ذلك الاتّحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر واللجنة الدولية للصليب الأحمر) و٢٢ منظمة غير حكومية).

وتعمل هذه الجهات الموقّعة في ثمانية فرق عاملة لتنفيذ الالتزامات التالية:

1. المزيد من الشفافية
2. المزيد من أدوات الدعم والتمويل للجهات المستجيبة المحلّية والوطنية
3. زيادة استخدام وتنسيق البرامج القائمة على النقد
4. الحدّ من العمل المتداخل ومن التكاليف الإدارية، مع إجراء مراجعات وظيفيّة دوريّة
5. تحسين تقييمات الاحتياجات المشتركة وغير المتحيّزة
6. ثورة في مجال المشاركة: إشراك الأشخاص الذين يتلقون المساعدات في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم
7. **و8.** زيادة التخطيط والتمويل الإنساني التعاوني لعدّة سنوات والحدّ من تخصيص مساهمات الجهات المانحة (التي باتت منظمة في مجموعة واحدة)
8. توحيد وتبسيط متطلبات التقارير

أُغلِق الفريق العامل العاشر، *تحسين التواصل بين الجهات الإنسانية والتنموية*، كفريق عامل مستقلّ وتمّ تعميم هذا الموجب على الجميع باعتباره التزامًا شاملًا ومشتركًا.

يمكن الاطّلاع على المزيد من المعلومات على الموقع الإلكتروني للصفقة الكبرى.

[1] الموقع الإلكتروني للصفقة الكبرى: https://interagencystandingcommittee.org/about-the-grand-bargain.

التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني

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

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

2- تحسين فهم الحواجز التي تمنع المنظمات والجهات المانحة من إقامة شراكات مع الجهات المستجيبة المحلية والوطنية والعمل على إزالة هذه الحواجز أو تقليصها بهدف تخفيف العبء الإداري.

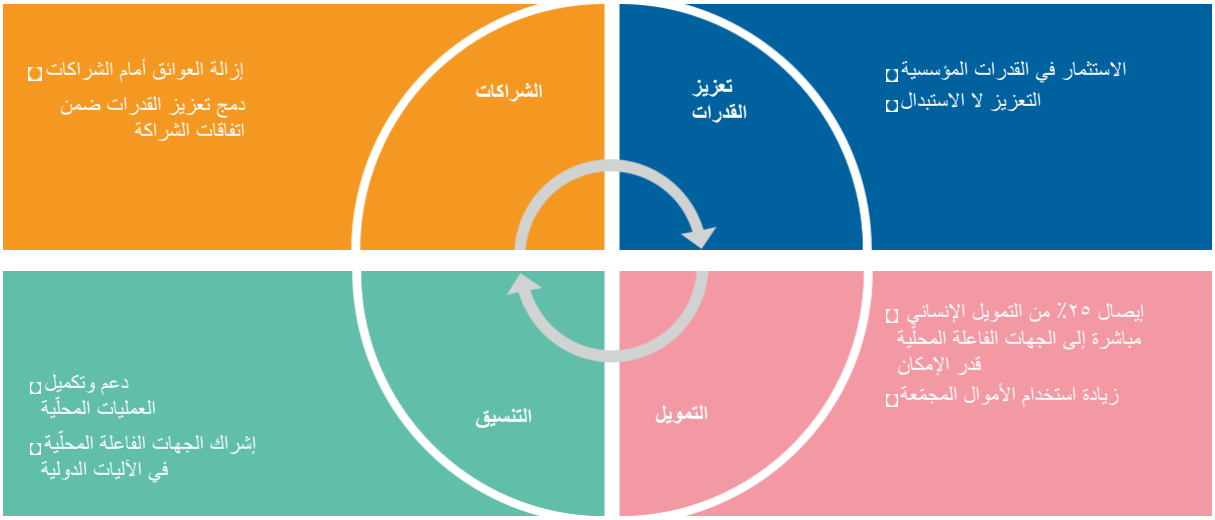
3- دعم واستكمال آليات التنسيق الوطنية حيثما وجدت وإشراك الجهات المستجيبة المحلية والوطنية في آليات التنسيق الدولية حسب الاقتضاء وبما يتماشى مع المبادئ الإنسانية.

4- تحقيق الهدف العالمي الكلي بحلول عام 2020 والمتمثل في تخصيص 25 في المائة على الأقل من تمويل العمل الإنساني للجهات المستجيبة المحلية والوطنية مباشرة قدر المستطاع لتحسين وضع المتضررين وتقليص تكاليف المعاملات.

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

6- تحسين الاستفادة من أدوات التمويل التي تساهم في زيادة المساعدات المخصصة 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/مكوّنات مترابطة: (١) الشراكة؛ (٢) تعزيز القدرات؛ (٣) التمويل؛ (٤) التنسيق (تظهر هذه المجالات في الرسم رقم ١ أدناه).



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

يرجى زيارة الموقع الإلكتروني للفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني للمزيد من المعلومات والموارد.

الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني

يضم الفريق العامل الجهات الموقّعة على الصفقة الكبرى (بما في ذلك الجهات المانحة، ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية الدولية، وممثلون عن الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر)، بالإضافة إلى مجموعة مدعوّة 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 الحواجز وتطوير الأدوات ونشر المعلومات. ووضع خطة عمل خلال الفترة 2020-2021 لتوجيه أنشطتها.

وتُعقد 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 حاليا في تنظيم اجتماعات الفريق العامل.

ما هو توطين العمل الإنساني؟

بفضل الصفقة الكبرى، بات توطين العمل الإنساني في مقدّمة النقاشات السياساتيّة بين الجهات المعنيّة بالعمل الإنساني الدولي، مع العلم أنّ مفهوم تمكين المستجيبين المحلّيين ليس جديدًا بحدّ ذاته.[2] ومع ذلك، ما من تعريف موحّد للمصطلح حتى الآن.

في سياق الصفقة الكبرى، يُستخدَم مصطلح "توطين العمل الإنساني" بشكل أساسي للإشارة إلى الاستثمار الدولي المتزايد في تعزيز قدرات الجهات المستجيبة المحلّية وتنفيذها للعمل الإنساني وقيادتها له. وتنصّ الصفقة الكبرى حرفيًا على "جعل العمل الإنساني المبدئي ذي طابع محلي قدر الإمكان وذي طابع دولي حسب الضرورة"، مع الاعتراف بالدور المحوري للجهات الفاعلة الدولية، وخصوصًا في حالات النزاع المسلّح.

هذا وقد اجترحت الجهات الفاعلة المحلّية في منطقة المحيط الهادئ (الحكومات والجمعيات الوطنية والمنظمات غير الحكومية المحلّية 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 المتضرّرين بصورة أفضل".[3] ويعرّف "المجلس الدولي للوكالات التطوعية" (ICVA)، وهو شبكة من المنظمات غير الحكومية الدولية، توطين العمل الإنساني على أنه "عملية تحاول من خلالها مجموعة متنوّعة من الجهات الفاعلة الإنسانية، كلّ بطريقته الخاصة، ضمان إشراك الجهات المحلّية والوطنية بشكل أفضل في تخطيط العمل الإنساني وتنفيذه والمساءلة بشأنه، مع ضمان تلبية الاحتياجات الإنسانية بسرعة وبفعالية وبطريقة مبدئية".[4]

في معناه الضيّق، يمكن تفسير توطين العمل الإنساني على أنه تعزيز دور الجهات الفاعلة المحلّية في سياق المساعدات الدولية، بهدف الحدّ من التكاليف وتوسيع نطاق المستفيدين من العمل الإنساني. أمّا في معناه الواسع، فيمكن تفسير توطين العمل الإنساني على أنه طريقة لإعادة هيكلة القطاع الإنساني من الأسفل إلى الأعلى؛ مع الاعتراف بأنّ الجهات الفاعلة المحلّية تقدّم الغالبية العظمى من المساعدات الإنسانية أساسًا.

[2] مثلًا، حاجج تقرير "الفرص الضائعة" الصادر في العام ٢٠١٣ بضرورة تعزيز الاستجابات الإنسانية الوطنية والمحلّية القائمة على الشراكات ودعا إلى تطوير "نظام إنساني أكثر توازنًا، حيث تتخذ الجهات الفاعلة المحلّية موقعها إلى جانب الجهات الفاعلة الدولية، مع نقل الصلاحيات إلى الاستجابات ذات الملكية والقيادة الوطنية". ومن بين المبادرات الأساسية التي نجمت عن ذلك والتي تدعم توطين العمل الإنساني "الميثاق من أجل التغيير" (Charter for Change)، و"ميثاق المساءلة للمنظمات غير الحكومية الدولية" (INGO Accountability Charter)، وأساليب العمل الجديدة الخاصة بالأمم المتّحدة و"بيروقراطية أقل معونة أكثر" (Less Paper More Aid).

[3] الصليب الأحمر الأسترالي، التركيز على المستوى المحلّي: تحقيق نظام إنساني أكثر ملاءمة ومناسبًا للغرض في منطقة المحيط الهادئ، https://www. redcross.org.au/getmedia/fa37f8eb-51e7-4ecd-ba2f-d1587574d6d5/ARC- Localisation-report-Electronic-301017.pdf.aspx، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

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

مسرد بمصطلحات توطين العمل الإنساني

تعزيز القدرات – عملية طوعيّة تدعم قدرة المنظمات والشبكات على مأسسة أنظمة وهيكليات جديدة أو محسّنة، كما تساعد الأفراد والمجموعات على اكتساب أو تحسين معارفهم أو مهاراتهم أو مواقفهم الضرورية للعمل بفعالية وتحقيق الأهداف والسعي لبلوغ الاستدامة والاعتماد على الذات.[5]

التكامل – نتيجة تفضي إلى تسخير ودمج القدرات على جميع المستويات – المحلّية والوطنية والإقليمية والدولية – من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة للمجتمعات المتضرّرة.[6]

التمويل المباشر – بالنسبة إلى الحكومات المانحة، قد يُعتبَر التمويل "مباشرًا" إذا أُعطي مباشرة إلى الجهات الفاعلة المحلّية كي تستخدمه في برامجها الإنسانية. أما بالنسبة إلى المنظمات الإنسانية الدولية، فيُعتبَر التمويل "مباشرًا" إذا تمّ الحصول عليه من خلال تبرّعات خاصة (وليس من الحكومات المانحة) ثم أُعطي مباشرة إلى الجهات الفاعلة المحلّية.[7]

التمويل "المباشر قدر الإمكان" – التزمت الجهات الموقّعة بهدف كلّي يتمثل بإعطاء ٢٥٪ من التمويل الإنساني الدولي مباشرة أو "مباشرة قدر الإمكان" إلى الجهات الفاعلة المحلّية. وتمّ التوافق على أخذ ما يلي في الاعتبار عند قياس هذه النسبة: (١) التمويل المقدَّم من خلال صندوق مشترك يمكن للجهات الفاعلة المحلية والوطنية الوصول إليه مباشرة؛ (٢) التمويل المقدَّم من خلال منظمة مساعدات دولية وحيدة والذي يصل إلى الجهات الفاعلة المحلية والوطنية مباشرة من خلال هذا الوسيط الوحيد.[8]

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

الجهات الفاعلة المحلّية – السلطات الحكومية على المستويَيْن الوطني والمحلّي في بلد متضرّر من أزمة ما، والمنظمات غير الحكومية "المشاركة في أعمال الإغاثة، التي يقع مقرّها الرئيسي والتي تعمل في البلد الذي يتلقى المساعدات وغير المرتبطة بمنظمة غير حكومية دولية".[9]

منظمة تقودها النساء – منظمة ذات ولاية/مهمّة إنسانية (١) تقودها أو تديرها نساء؛ أو (٢) يتألّف فريقها الإداري بشكل أساسي من النساء.[10]

منظمة تُعنى بحقوق المرأة – منظمة تعرّف عن نفسها بأنها منظمة نسائية وتركّز بشكل أساسي على تعزيز المساواة بين الجنسَيْن وتمكين المرأة وحقوق الإنسان؛ أو (٢) منظمة تذكر في بيان مهمّتها أنها تسعى إلى الدفاع عن مصالح النساء/الفتيات وحقوقهنّ؛ أو (٣) منظمة

[5] تعريف يوصي به الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتوخاة
[6] إعادة التفكير في القدرة والتكامل لتعزيز العمل الإنساني المحلّي، V. Barbelet, ODI-HPG، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
[7] التعريف المتوافق عليه بين الجهات الموقّعة على الصفقة الكبرى، الفئات المحدّدة لتتبع تدفقات التمويل
[8] المرجع نفسه
[9] المرجع نفسه. "لا تُعتبَر الجهة الفاعلة المحلّية مرتبطة بجهة أخرى لمجرد انتمائها إلى شبكة أو اتّحاد أو تحالف تحتفظ فيه بأنظمة جمع التبرعات والحوكمة الخاصة بها"
[10] تعريف يوصي به الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتوخاة

تذكر في بيان مهمّتها أو أهدافها أنها تسعى إلى تحدّي وتغيير واقع انعدام المساواة بين الجنسَيْن وعلاقات القوة غير المتساوية وإلى دعم الأعراف الاجتماعية الإيجابية.[11]

[11] تعريف يوصي به الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني لمؤشرات الالتزامات الأساسية والنتائج المتوخاة

المذكرات الإرشادية بشأن توطين العمل الإنساني

أصدر الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى سلسلة من المذكرات الإرشادية في أيار/مايو ٢٠٢٠ حول المواضيع/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 قائمة ومخصّصة، كما وإلى استنتاجات البعثات الميدانية إلى البلدان الاختبارية والمناقشات مع الجهات الموقّعة على مبادرة الصفقة الكبرى والجهات الفاعلة المحلّية في سلسلة من المؤتمرات الإقليمية والعالمية خلال الفترة الممتدّة بين العامَيْن ٢٠١٨ و٢٠١٩. وقد حدّدت هذه المذكرات المقتضبة للغاية الاستنتاجات والتوصيات والاعتبارات ذات الأولوية التي تُشجِّع الجهات الموقّعة على الالتفات إليها عند تنفيذ التزاماتها في مجال توطين العمل الإنساني كما هو وارد في الصفقة الكبرى.

1) الشراكة؛

2) التمويل؛

3) تعزيز القدرات؛

4) التنسيق؛

5) النوع الاجتماعي؛

6) 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. وترتكز هذه المذكرة الإرشادية على نتائج المشروع البحثي الذي أُجري في ميانمار ونيبال ونيجيريا وجنوب السودان في عام 2018 في إطار برنامج *تعجيل عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشراكات*[23]. كما قام باستعراضها أعضاء الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني ومشاركون في مؤتمرات إقليمية وعالمية عقدها في عام 2019 هذا الفريق.

وهذه المذكرة الإرشادية هي نتاج عمل الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة 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 ومجموعات 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

1- تقوم الجهات المحلية بتصميم المشاريع وإعداد الميزانيات أو المشاركة في ذلك مع الجهات الفاعلة الدولية التي تقدم الخبرة الفنية بشأن صياغة المقترحات والمسائل الفنية، بما في ذلك إجراء تقييمات مشتركة للاحتياجات، حسب الاقتضاء.

2- تُعامَل 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*، ويجري تقاسم المخاطر، والاتفاق بشكل متبادل على تدابير التخفيف، بما في ذلك ضمان معالجة مسألة الحماية.

3- يقوم الشركاء بزيارات رصد مشتركة إلى المستفيدين، وإتاحة فرص للتفكير المشترك بشأن التقدُّم المُحرَز 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.

4- على الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة أن تكون منفتحة على مناقشة نتائج الرصد التي يتوصل إليها الشركاء المحليون، مع إتاحة المرونة لتكييف البرامج والميزانيات استجابة لدلائل تغيُّر الاحتياجات والملاحظات والآراء الواردة من المجتمع المحلي بقدر ما هو ممكن.

5- تضمين 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 التمويل الأساسي في الميزانيات بشكل واضح.

6- يتعين على جميع الجهات الفاعلة الإنسانية أن تتبع ممارسات توظيف أخلاقية. ويتعين 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 وإنصاف.

---

[23] بتمويل من المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية. لمعرفة المزيد عن *تعجيل عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشراكات*، يرجى زيارة الرابط: http://caid.org.uk/54.

7- على جميع الجهات الفاعلة أن تدعم مشاركة المتضررين من الأزمات بشكل فعّال في تصميم المشاريع ورصدها وتنفيذها وتقييمها، مع التركيز بوجه خاص على إشراك المهمَّشين والأقليات والفئات الضعيفة مثل النساء والأطفال والشباب والأشخاص من ذوي الإعاقة.

8- على جميع الجهات الفاعلة الإنسانية أن تبرز قيمتها المضافة في أي شراكة تبرمها 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 أوجه التكامل قبل وقوع الأزمة.

9- على الجهات الفاعلة الدولية أن تسلط الضوء على دور شركائها المحليين في الاتصالات الخارجية ووسائط الإعلام.

تعزيز القدرات وتقاسمها

يرجى الاطلاع أيضاً على المذكرة الإرشادية بشأن القدرات من هنا.

10- تُجرى عمليات تقييم القدرات بشكل مشترك من أجل كل من *الشركاء المحليين والشركاء الدوليين* على حد السواء. وتُحدَّد نقاط القوة، ويُستعان بالثغرات على تصميم خطط طويلة الأجل لتعزيز/تقاسم القدرات يجري تقاسمها مع الشركاء الآخرين لتنسيق الدعم والاستثمار بشكل فعّال.

11- تُقدَّم خطط تعزيز/تقاسم القدرات في سياقاتها، ويُتفق عليها بشكل متبادل، وتكون طويلة الأجل مستندة إلى احتياجات المشاريع والاحتياجات المؤسسية، وتحدد مجموعة من نُهُج التدريب والتوجيه، مثل الإعارات والملاحظة أثناء أداء العمل، وتبادل الأقران، 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 تُخصَّص من الميزانيات و/أو عمليات التمويل نسبة مئوية مُحدَّدة 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 الثغرات 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 وإقرارها.

التمويل

يرجى الاطلاع أيضاً على المذكرة الإرشادية بشأن التمويل الإنساني من هنا.

15- على الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة أن تدعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل بناء قدرتها على الاستمرار (بما في ذلك الاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين) من خلال توفير برامج التمويل متعدد السنوات، والسماح بالأموال الأساسية في ميزانيات المشاريع، ودعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل تنفيذ أنشطة مدرَّة للدخل أو توليد أموال محلية.

16- على الجهات الفاعلة المحلية المشاركة بهمَّة 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 للمساءلة والامتثال وعمليات الإصلاح عند الضرورة. وعلى الجهات الفاعلة الدولية والجهات المانحة دعم الشركاء المحليين من أجل الوفاء بهذه المعايير الدنيا، والتخفيف من حدة المخاطر، وضمان الحماية. وعلى المنظمات المحلية التركيز على تلبية هذه المعايير.

التنسيق

يرجى الاطلاع أيضاً على المذكرة الإرشادية بشأن التنسيق من هنا.

19- على الجهات الفاعلة الدولية، لا سيما وكالات الأمم المتحدة ومنسقو المجموعات، أن تشجع وتسهل المشاركة الفعَّالة 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- يُقدَّم التدريب والمشورة والمعلومات في الوقت المناسب بشأن الأمن وإدارة المخاطر والحماية إلى الجهات الفاعلة المحلية من أجل العمليات التي تضطلع بها في المناطق شديدة الخطورة. وتخصص 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 للسياق المحلي في ضوء ما تنصح 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 ضماناً لفعاليتها.

24- يجري 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 الشراكات* وعلى الورقة العالمية: *مسارات توطين العمل الإنساني* يرجى زيارة الصفحة الإلكترونية: caid.org.uk/54. وبوسعكم الاطلاع أيضاً على المواقع الإلكترونية: مبادئ الشراكة (المساواة والشفافية والنهج الموجه نحو تحقيق النتائج والمسؤولية والتكامل)؛ و Charter 4 Change؛ و NEAR Localisation Performance Measurement Framework (القسم 1: الشراكات)؛ والمعيار الإنساني الأساسي بشأن الجودة والمساءلة.

مذكرة إرشادية بشأن تمويل الأنشطة الإنسانية التابعة للجهات الفاعلة المحلية

هذه المذكرة الإرشادية مستمدة من أفضل الممارسات التي حددتها مشاورات دارت في ثلاثة مؤتمرات إقليمية حول موضوع توطين العمل الإنساني عقدها في عام 2019 الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وكذلك من مشروع بحثي تم بتكليف من الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الاتحاد الدولي) بدعم من المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية، ويتألف هذا المشروع من استعراض للدراسات السابقة في هذا الصدد ومقابلات تم إجراؤها مع أشخاص بارزين عالمين بواطن الأمور وثلاث دراسات حالة قطرية (في كولومبيا وأوكرانيا وإثيوبيا)[24].

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

تحسين جودة التمويل المُقدَّم إلى الجهات الفاعلة المحلية[25]

- الجهات المانحة مدعوَّة إلى الاستعانة بالدروس المستفادة تحديداً من معالجة قضايا الامتثال والعبء الإداري فيما يتعلق بسياق التنمية من أجل زيادة تمويلها المباشر المقدَّم إلى الجهات الفاعلة المحلية. وإدراكاً بأن العديد من الجهات الفاعلة المحلية في المجتمع المدني هي جهات فاعلة في كلا المجالين الإنمائي والإنساني، فإن الجهات المانحة مدعوَّة 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 للمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية، التي تعمل في مجال الاستجابة الإنسانية.
- ينبغي للجهات الفاعلة الدولية أن تنظر في تكوين اتحادات مع الجهات الفاعلة المحلية، مع الإبلاغ بشكل مشترك. وهذه الجهات مدعوَّة إلى تطوير و/أو توسيع نطاق مرافق صندوق الاستجابة السريعة للجهات الفاعلة المحلية. كما أن هذه الجهات الفاعلة المحلية مدعوَّة إلى النظر في تشكيل اتحادات فيما بين بعضها وبعض.
- ينبغي للجهات المانحة وللجهات الفاعلة الدولية ضمان السماح بتفاوتات غير مباشرة/عامة كافية للجهات الفاعلة المحلية التي تتلقى التمويل اللازم لتنفيذ المشاريع الإنسانية. وينبغي، كحد أدنى، تحري الشفافية و/أو النسبة المئوية بشأن معايير التمويل غير المباشر/العام من أجل الجهات الفاعلة الدولية والجهات الفاعلة المحلية على حد السواء. وينبغي لهذا التمويل غير المباشر/العام أن يغطي بشكل كافٍ تكاليف إدارة المخاطر ومتطلبات الامتثال لكل من الجهات الفاعلة الدولية والجهات الفاعلة المحلية (الشركاء).
- كما ينبغي أن تشمل ميزانيات مشاريع الجهات الفاعلة الدولية المُقدَّمة إلى الجهات الفاعلة المحلية الأصول الضرورية لتنفيذ المشاريع و/أو السلامة و/أو الاستدامة المالية التنظيمية (مثل الحواسيب المحمولة والمركبات والرواتب المستحقة عن الفترات المؤقتة والتأمين على الموظفين والمتطوعين) والتعزيز التنظيمي (مثل تدريب الموظفين، ووضع السياسات). وينبغي أن تلتزم هذه الميزانيات بالشفافية في إظهار ما يحصل عليه الشركاء الدوليون من أجل دعم المشروع (على سبيل المثال، النسبة المئوية للرسوم الإدارية).
- الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية مدعوَّة إلى تجاوز مرحلة تمويل المشاريع قصيرة الأجل التابعة للجهات الفاعلة المحلية والتوجه نحو ترتيبات أطول أجلاً تشمل أيضاً تقديم الدعم لتعزيز القدرات، حسب الحاجة، مع التركيز على الاستدامة في المستقبل. وينبغي إجراء تحليل لجدوى وضع خطط استجابة إنسانية متعددة السنوات، حسب الاقتضاء. كما ينبغي للشركاء الدوليين الذين يتلقون تمويلاً متعدد السنوات من أجل العمل الإنساني في إطار معين أن يسعوا إلى تمرير شروط وترتيبات هذا التمويل المتعدد السنوات إلى شركائهم المحليين.

---

[24] يمكن الاطلاع على التقرير البحثي الكامل، *حلول تمويلية على الصعيد القطري من أجل الجهات الفاعلة المحلي* من هنا وعلى دراسات الحالة الثلاث من هنا.

[25] تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين على كلا النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

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

تعزيز تأثير الأموال المُجمَّعة لتحقيق أهداف التعريب

- لدى الصناديق المُجمَّعة، بما في ذلك الصناديق القطرية المُجمَّعة التابعة للأمم المتحدة، إمكانات مؤكدة لدعم أهداف توطين العمل الإنساني. ولكي يتسنى تعزيز هذه الإمكانات، يوصى باتخاذ الخطوات التالية:
    - اعمل على ضمان التغطية بشكل استباقي والتواصل بشكل فعَّال 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 التنظيمية.
    - اعمل على ضمان تمرير التكاليف العامة/غير المباشرة الكافية إلى الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك الجهات التي تعمل كمانح فرعي. وينبغي أن تستمر الصناديق القطرية المُجمَّعة 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 يتناسب 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، مقترحات تمويل بشأن الاحتياجات الإنسانية الاستراتيجية في أزمة محددة بدلاً من تقديم مقترحات تمويل مؤقتة.
    - ضع منظور طويل الأجل وأدرج استراتيجيات للخروج فيما يتعلق بتوجيه الأنشطة والبرامج حسب الاقتضاء.

إدارة المخاطر ومشاركتها

- الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية مدعوَّة إلى إعداد عملية مشتركة لاستعراض التقييم من أجل الجهات الفاعلة المحلية على الصعيد القطري، بما في ذلك، كحد أدنى، الترتيبات اللازمة 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 و/أو إطار عمل لتعزيز الامتثال وضمان الجودة.
- الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية والجهات الفاعلة المحلية مدعوَّة 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 المانحة والمتضررة مدعوَّة إلى دراسة العوائق القانونية أو السياسية التي قد تعوق التمويل الدولي للمستجيبين المحليين في المجال الإنساني (مثل القواعد المتعلقة بتأثير العقوبات على المصارف، ومكافحة الإرهاب، وتفضيلات تلقي الأموال على أساس الجنسية، والقواعد واللوائح المتعلقة بالعملات) مع التركيز على الاستثناءات أو الإصلاحات الممكنة.
- الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية مدعوَّة إلى تحرى المزيد من المرونة فيما يتعلق بمتطلبات الإبلاغ من أجل الجهات الفاعلة المحلية (مثل تحديد مواعيد نهائية أكثر مرونة، وصياغة المقترحات ونماذج الإبلاغ بأسلوب بسيط، ربما من خلال استخدام نموذج الإبلاغ من الفئة "8+3" الخاص بالفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني).

مذكرة إرشادية بشأن تعزيز القدرات من أجل توطين العمل الإنساني

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

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

فهم القدرة

- تشمل القدرة اللازمة للتخفيف من المعاناة الإنسانية احترام المبادئ الإنسانية، والقدرة على توقع الخدمات الإنسانية اللازمة والاستعداد لتقديمها بالجودة المناسبة في الوقت المناسب وبشكلٍ مجدٍ 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 والإنمائية. وإلى جانب ذلك، ينبغي فهم القدرة من حيث صلتها بسياقات 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 مجدية.
- وللمصطلحات أهميتها. فعادة ما يجري تعريف القدرة بأنها "افتقار" وحاجة إلى "بناء". وبدلاً من ذلك، فإن مصطلحات 'تعزيز القدرة' أو 'تبادل القدرة" أو "تقاسم القدرة" تعترف بما هو قائم من مهارات وأصول يمكن دعمها وتقاسمها.

تقييم القدرة

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

---

[26] تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين على كلا النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

[27] يستند المشروع إلى نتائج دراسة الحالة التي تناولت النزاع في كيفو الجنوبية وكاساي الوسطى في جمهورية الكونغو الديمقراطية وأزمة لاجئي الروهينغا في بنغلاديش، فضلاً عن استعراض للدراسات السابقة في هذا الصدد.

التوصيات العامة:

- ينبغي أن يكون تعزيز القدرات بين الجهات الفاعلة الدولية والمحلية عملية ثنائية الاتجاه، تغتنم فيها الجهات الفاعلة الدولية أيضاً الفرصة للتعلُّم من الجهات الفاعلة المحلية، بما في ذلك المهارات الفنية والاعتبارات التشغيلية وفهم السياق السياسي والاجتماعي والثقافي على نحوٍ أفضل.
- وينبغي 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 والسعي إلى بلورة رؤية مشتركة لأهداف القدرات على نطاق السياق من أجل تعزيز التآزر فيما بين الجهود المبذولة.
- وينبغي عادة للجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية اتباع نُهُج طويلة الأجل لتعزيز القدرات مدعومة بتمويل متعدد السنوات قابل للتنبؤ به ويتسم بالمرونة. ويمكن توجيه دعم القدرات على نطاق السياق صوب مجموعات أو شبكات أو جهات 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 المُقدَّم إلى الكيانات الإقليمية. وعلى هذا النحو، فإن جميع الجهات الفاعلة مدعوة إلى استكشاف منهجيات مبتكرة غير تقليدية من أجل تعزيز القدرات، ومنها على سبيل المثال الملاحظة أثناء أداء العمل والتوجيه التي تتيح عملية أكثر قوة للتعلم من الأنداد، والإعارات التي تتضمن ما يكون منها في المؤسسات المانحة حيثما أمكن ذلك، مما قد يتيح مزيداً من فرص التعلم في الاتجاهين كبديل لأفرقة التدخل في حالات الطوارئ في أوقات الأزمات.
- وينبغي، 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 - هدفا صريحاً لما تقدمه من دعم للسياقات الإنسانية، وذلك حسب الاقتضاء. وينبغي أن تستند الاستثمارات إلى الممارسات السليمة القائمة وأن تتسم ترتيبات التمويل بالمرونة وطول الأجل قدر الإمكان، وذلك بغرض تيسير النُهُج المُصمَّمة 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.
- حيثما تشترط الجهات المانحة والجهات الفاعلة الدولية إجراء تقييم للمخاطر أو الثغرات في القدرات من أجل توفير التمويل والعمل في إطار شراكة، ينبغي تأمين الاستثمار لسد أي ثغرات يجري تحديدها. وينبغي 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 نماذج 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 الثغرات الموجودة في قدراتها والإلمام بكيفية معالجتها.

- كما ينبغي للجهات الفاعلة المحلية أن تستعين بقوة التبادل عبر الشبكات واستعراض الأنداد من أجل تقاسم المعارف والجهر بصوتها الجماعي في الدعوة إلى إقامة شراكات أكثر إنصافاً وتعزيز قدراتها[28].

[28] من الأمثلة على الكيانات التي تستخدم هذا النهج برنامج منظمة أوكسفام *لتمكين الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية والوطنية* الذي يُجري تقييماً للقدرات على مستوى 'الشبكات' المؤلفة من المنظمات في سياق معين وإجراء مناقشات مشتركة بشأن الثغرات 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 نُهُج فعَّالة 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 المساءلة والأداء في العمل الإنساني (ALNAP) في عام 2016 بشأن تحسين تنسيق العمل الإنساني، وإلى عمل مجموعة الحماية العالمية ومجموعة التعليم العالمية بشأن توطين العمل الإنساني. كما تستند هذه المذكرة إلى حلقات العمل الإقليمية التي عقدها في عام 2019 الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وشارك فيها ممثلو منظمات محلية ووطنية غير حكومية، ومنظمات دولية غير حكومية، وجهات مانحة حكومية وإقليمية، ووكالات تابعة للأمم المتحدة. وتركز هذه الإرشادات في غالبها على الجهات الفاعلة غير الحكومية، بيد أنه كثيراً ما قد تكون لمشاركة السلطات الحكومية الوطنية والمحلية أهمية أيضاً، وفقاً لما يقتضيه السياق[29].

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

جوانب عملية

للمشاركة الكبيرة من جانب الجهات الفاعلة المحلية[30] أهمية بالغة من أجل فعالية تنسيق العمل الإنساني. وكثيراً ما تشكل العقبات العملية غالبية العوائق التي تحول دون مشاركة الجهات الفاعلة المحلية في آليات التنسيق بصورة أكثر جدوى وأكثر تواتراً. وينبغي للجهات التي تتولى 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 الأكاديمية، والجاليات، والمنظمات النسائية، والقطاع الخاص، والمنظمات الدينية، مع اتخاذ خطوات مناسبة لمعالجة القضايا. وفيما يلي أكثر تلك العقبات شيوعاً والحلول العملية التي يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي ملموس:

الأعضاء: غالباً ما تفتقر الجهات الفاعلة المحلية إلى الفهم الواضح بشأن من الذي يتعين دعوته 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 منهجي 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 وإدراجها ضمن التكاليف التشغيلية المعتادة. وينبغي تجنب استخدام المصطلحات الغامضة. 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 زووم أكثر ملاءمة من المواقع الإلكترونية البطيئة أو تلك التي يصعب تصفحها. وقد يكون إرسال معلومات هامة أو مواقع عقد الاجتماعات وتواريخ 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 مواقع عقد الاجتماعات بحيث يتسنى الحضور للمجموعات المختلفة، مع تهيئة الفرصة للمشاركة عن

[29] أصدر الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني مذكرات إرشادية أخرى بشأن مواضيع ذات صلة، وهي متاحة عبر هذا الرابط.

[30] تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين على كلا النطاقين، الوطني أو دون الوطني.

بعد، حيثما يكون ذلك مناسباً، من أجل الجهات الفاعلة التي يتعذر عليها الحضور شخصياً. وعند عدم امتلاك الجهات الفاعلة المحلية للعدد الكافي من الموظفين لتغطية الاجتماعات المتزامنة، 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. وتُعد مشاركتها في تحليل الاحتياجات وتحديد الأولويات الاستراتيجية واتخاذ القرارات أمراً أساسياً، إذ أن جودة الاستجابة الإنسانية والمساءلة عنها وتماسكها تتعزز بمشاركة الجهات الفاعلة المحلية في جميع مراحل دورة برنامج العمل الإنساني.

تقييم الاحتياجات وتحليلها: تأكد من أن الجهات الفاعلة المحلية تشكل جزءاً من إعداد العرض العام عن الاحتياجات الإنسانية، بما في ذلك مدخلات استعراضات البيانات الثانوية، والتقييمات المنسقة، وأنها تشكل جزءاً أيضاً من أي عمليات للتحقق. فالتحليل من المجالات التي عادة ما تخضع لهيمنة الجهات الفاعلة الدولية؛ لذلك ينبغي بذل جهود إضافية لضمان إسناد دور للجهات الفاعلة المحلية في تحليل البيانات. وينبغي لقيادة 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 المواقع دون الوطنية إلى مواقع عقد حلقات العمل على المستوى الوطني. وينبغي أن تكفل 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 تخصيص التمويل المُجمَّع وتنسيقها، وبالتالي فدورها رئيسي في دعم الجهات الفاعلة المحلية من أجل الحصول على التمويل المباشر، بما في ذلك تغطية تكاليف الاضطلاع بأدوار قيادة تنسيقية. ولذلك يتعين تهيئة 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). وينبغي 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 وبالتوثيق السنوي للأدوار المتكاملة للجهات الفاعلة المحلية والدولية في إطار عملية الاستجابة. واعمل بهمَّة على التعرف على الممارسات السليمة للجهات الفاعلة المحلية التي يمكن دعمها لتوسيع نطاق عملها في خطط الاستجابة المستقبلية. وينبغي لقيادة التنسيق صياغة ثقافة الشراكة القائمة على المبادئ ورصدها.

القيادة والتمثيل

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

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

الأفرقة الاستشارية الاستراتيجية للمجموعات والمجالس الاستشارية: ينبغي تشكيل الفريق الاستشاري الاستراتيجي للمجموعات بحيث يكون تمثيلياً لكل الكيانات المعنية، وبحيث يجسد أعضاؤه الدور التكميلي الذي تقوم به جميع الجهات الفاعلة في الاستجابة. وينبغي تشجيع الجهات الفاعلة المحلية ودعمها من أجل المشاركة في هذه الكيانات الاستشارية. ويتعين أن تتضمن جميع المجالس الاستشارية ولجان مراجعة الصناديق المُجمَّعة 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 (بما في ذلك التنسيق على أساس القطاعات والمناطق والمجالات وما إلى ذلك)، بينما يضطلع موظفو البرنامج بمسؤوليات تنسيقية. وينبغي المناصرة من أجل دعم قدرات الموظفين وتمويل وقتهم المخصص للتنسيق على المستوى دون الوطني. فأفرقة 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 المطوَّلة، وينبغي تعزيز تشجيع هذا النهج.

مذكرة إرشادية بشأن مراعاة المنظور الجنساني في توطين العمل الإنساني

قام بإعداد هذه المذكرة الإرشادية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومجموعة أصدقاء مبادرة الصفقة الكبرى لشؤون النوع الاجتماعي، حيث جرى تطويرها عبر مجموعة من البحوث المستفيضة وإجراء ثلاث مشاورات إقليمية مع منظمات محلية معنية بحقوق المرأة ومنظمات نسائية محلية، فضلاً عن الآراء والتعليقات الواردة من مؤتمرات عُقدت حول توطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى في كل من أديس أبابا وعمَّان وجاكرتا وبروكسل. وتركز هذه الإرشادات في معظمها على المنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية المحلية، ولكنها ذات صلة أيضاً بالشبكات المكوَّنة من هذه المنظمات المحلية إلى جانب نظيراتها على المستوى الوطني[31].

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

الحصول على التمويل

1- 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.

2- حدد نسبة مئوية مخصصة من الأموال المحلية لدعم التعزيز المؤسسي للمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية، وشبكاتها وحركاتها.

3- 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.

4- 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 وثغرات بعينها في القدرات.

5- 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 يتماشى مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات[32].

6- حدد الفرص والطرائق الكفيلة بزيادة تعزيز الشراكات وزيادة التمويل من أجل المنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة من خلال الصناديق القطرية المُجمَّعة.

7- انظر في تمويل المنظمات النسائية/ المنظمات المعنية بحقوق المرأة من أجل معالجة قضية المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة بما يتماشى مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات[33]، بما في ذلك من خلال تعزيز تمثيل المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في المجلس الاستشاري ولجان الاستعراض التابعة للصناديق القطرية المُجمَّعة.

---

[31] ترى مبادرة الصفقة الكبرى أن الجهات الفاعلة المحلية "مستجيبون وطنيون ومحليون يتألفون من حكومات ومجتمعات محلية وجمعيات وطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر ومنظمات مجتمع مدني محلية.

[32] 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 الداعيين إلى تقديم التمويل الكامل اللازم لبرامج المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات لكل من أنشطة الدمج وتحديد الفئات المستهدفة، واستحداث بنود في الميزانية محددة لهذا الغرض. وأدرج متطلبات المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في جميع النماذج التي تستخدمها آليات التنسيق والتمويل المُجمَّع التي تقودها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل تقديم طلبات الحصول على تمويل للعمل الإنساني والإبلاغ عنه".

[33] انظر الملاحظة 2.

نحو إبرام المزيد من الشراكات المنصفة وترسيخ التعزيز المؤسسي

1- قم باعتماد نهوج مستدامة ومتعددة السنوات من أجل تعزيز القدرات المؤسسية للمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية مع الاستثمار في هذه النهوج والتركيز على احتياجات هذه المنظمات وأولوياتها وقيمها وإسهامها كمستجيبين أوائل ومحليين في الأوضاع الإنسانية.

2- أبرِم شراكات طويلة الأجل، بما يتيح النمو والمساءلة والشفافية وتبادل المعارف والإدارة المستدامة، بما في ذلك ما يتعلق بالمشاركة طويلة الأجل الضرورية من جانب المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وتلبية احتياجاتهن 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 والمنظمات المعنية بحقوق المرأة.

تنسيق العمل الإنساني/وتخطيط الاحتياجات الإنسانية وتقييمها

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 والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في هياكل تنسيق العمل الإنساني اعتماداً على الممارسات الواعدة والبيانات وتحليل التحديات والفرص الناشئة على أرض الواقع.

2- اعمل على ضمان أن تكون المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة جزءاً من تشكيل لمحة عامة عن الاحتياجات الإنسانية، بما في ذلك مدخلات استعراضات البيانات الثانوية والتقييمات الإنسانية، وأن تكون جزءاً أيضاً من أي عمليات تحقق.

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 الماثلة في منع نشوب النزاعات وبناء السلام وبناء الدولة[2].

4- ركز على بناء التحالفات من أجل زيادة تأثير المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة وتعزيز مكانتها وقاعدة مواردها، وعلى ضمان تلبية الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات، وتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بهن وحمايتهن، ومعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين بما يتماشى مع الالتزامات القائمة التي تعهدت بها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

5- انشر أمثلة جيدة عن مشاركة المنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية في آليات تنسيق العمل الإنساني، وضمان إدماج المنظور الجنساني في التنسيق بين المجموعات والمجموعات الفرعية ذات الصلة.

6- اعمل على تعزيز التنسيق بين وكالات الأمم المتحدة والحكومات الوطنية والمحلية والمنظمات الدولية غير الحكومية والمنظمات المحلية المعنية بحقوق المرأة والمنظمات النسائية المحلية من أجل دعم خطة توطين العمل الإنساني التحولية التي تراعي المنظور الجنساني.

القيادات النسائية

1- ادعم الشبكات والاتحادات الإنسانية التابعة للمنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة من أجل تمكين تبادل المعلومات والحصول على الموارد وبناء المعارف.

2- قم بمناصرة ودعم فرادى القيادات النسائية في إطار برامج القيادة الشاملة من أجل ترسيخ الدعم للقيادات النسائية في المجتمعات المحلية والمنظمات، وتعزيز التنظيم الذاتي النسائي والحوار بين الجهات الفاعلة الإنسانية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات 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- قم بتوسيع نطاق توطين العمل الإنساني بحيث يشمل المجموعات الشعبية النسائية والمجموعات المنظمة ذاتياً من النساء والفتيات

المتضررات من الأزمات.

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

6- قم بتعزيز المعايير الاجتماعية التقدمية بشأن القيادات النسائية والاحتواء والمساواة بين الجنسين، مع التصدّي 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[34] 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 الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني، في الحالات التي يكون من غير العملي فيها وضع ترتيبات مباشرة بين الجهات المانحة والجهات الفاعلة المحلّية.[35]

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

تشكّل هذه المذكرة الإرشادية أحد منتجات الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، ولكنها لا تمثل بالضرورة الموقف الرسمي لأعضاء الفريق العامل المنفردين أو الجهتَيْن الداعيتَيْن إلى انعقاده.

ما هو دور الجهات الفاعلة المحلّية في هذا السياق؟

1. **هل تمّ النظر في اقتراحات الاتّحادات؟**

- في الحالات التي يكون فيها من غير العملي تقديم التمويل المباشر إلى الجهات الفاعلة المحلّية حصرًا (أو إلى اتّحاد مؤلّف بالكامل من جهات فاعلة محلّية)، ينبغي على الجهات المانحة دعم اقتراحات الاتّحادات التي تشمل جهات فاعلة دولية ومحلّية على حدّ سواء كأعضاء رسميين في اتفاق تمويل، كما ينبغي على الوكالات الوسيطة تقديم مثل هذه الاقتراحات.

2. هل تتماشى التوقعات المتبادلة حول دور الوسيط الدولي مع الأهداف المتعلقة بتوطين العمل الإنساني؟

- ينبغي، قدر الإمكان، تصميم الترتيبات بطريقة تضمن تولّي الوسيط الدولي دورًا داعمًا وراعيًا وإشرافيًا تجاه الشركاء المحليين، لكي يتمكّن هؤلاء من تحقيق أفضل النتائج.
- قد يُطلَب من الوسيط أيضًا تحديد خطط التعلّم من الشريك المحلّي والإبلاغ بشأنها للتشجيع على اعتماد نهج "مشاركة القدرات".

3. هل تمّ تعزيز التواصل بين الشركاء المحلّيين للوسطاء والجهات المانحة؟

- حتى في الحالات التي لا تكون فيها الجهات الفاعلة المحلّية طرفًا في اتفاق بين جهة مانحة ووسيط دولي، ينبغي الطلب من الوسيط توفير فرص دورية لشركائه المحلّيين للتواصل مع الجهات المانحة حول تقدّم المشروع والتحديات التي يواجهها.

---

[34] لغايات هذه المذكرة، يشير مصطلح "الترتيبات" إلى جميع التفاهمات بين الجهات المانحة والوسطاء. ويشمل ذلك الاتفاقات التعاقدية وكذلك الاتفاقات والتوقعات ذات الطابع غير الرسمي بين الطرفَيْن. ومن المعروف أنّ بعض جوانب هذه الترتيبات قد يكون محدّدًا من قبل لجان رقابية أو استشارية رسمية أو متأثرًا بشدّة بها، وخصوصًا في حالة وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الوسطاء الدوليين.

[35] تستخدم هذه المذكرة الإرشادية مصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة إلى المستجيبين المحليين الذين يعملون على المستوى الوطني أو ما دون الوطني. كذلك، يُستخدَم مصطلح "الشركاء المحليين" للإشارة إلى الجهات الفاعلة المحلّية التي تتلقى تمويلًا من وسيط دولي.

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

هل تضمن الترتيبات تمويلًا فعالًا وكافيًا للجهات الفاعلة المحلّية؟

4. هل يشجع الترتيب على تغطية التكاليف المعقولة للشركاء المحلّيين؟

- ينبغي على الجهات المانحة والوسطاء الدوليين الاتفاق على تغطية التكاليف المعقولة (المباشرة وغير المباشرة) الخاصة بالشركاء المحلّيين للوسيط الذين يشاركون في تقديم الخدمات الإنسانية.
- في الحالات التي ينصّ فيها الترتيب على تغطية التكاليف غير المباشرة (أو "النفقات العامة") على أساس نسبة من التكاليف المباشرة، ينبغي في الحالة المثلى ألا تقلّ النسبة التي ينقلها الوسيط الدولي إلى الجهات الفاعلة المحلّية عن المعدّل الذي يحصل عليه هو لتلك الأموال نفسها.

5. هل تُنقَل نُهُج التمويل المتعدّد السنوات والمرن إلى الشركاء المحلّيين؟

- ينبغي على الجهات المانحة والوسطاء الدوليين تحديد ومراقبة كيف يمكنهم نقل فوائد التمويل المتعدّد السنوات والمرن إلى الشركاء المحليين.

6. هل من تمويل كافٍ لتلبية الاحتياجات الأمنية للشركاء المحلّيين؟

- ينبغي إضافة بنود محدّدة في الميزانية للتكاليف الأمنية للشركاء المحليين (مع توفير قدر كاف من المرونة يتيح النظر في الاحتياجات التي يحددها الشريك المحلّي).

7. هل تمّ توفير تمويل 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، للتوافق عليها بين الوسيط وشريكه المحلّي ضمن حدود الميزانية.

ما هو أثر الترتيبات على الجهات الفاعلة المحلّية؟

8. هل يتمّ اعتماد نهج شامل لعقد شراكة مع الجهات الفاعلة المحلّية؟

- ينبغي أن تراعي الترتيبات ضرورة اعتماد نهج شامل عند عقد الشراكات مع الجهات الفاعلة المحلّية، بما في ذلك الشراكات مع المنظمات التي تمثل المجموعات المستضعفة، وخصوصًا منظمات الدفاع عن حقوق المرأة، والمنظمات التي تقودها النساء، والمنظمات التي تُعنى بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السنّ والشباب (مع منح استثناءات، عند الاقتضاء، إلى الشبكات الدولية القائمة على مبدأ العضوية التي سبق أن تمّ تحديد شركائها المحلّيين).

9. هل يتمّ اغتنام فرص الحدّ 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 بالبلد.

10. هل يتمّ إبراز عمل الشركاء المحلّيين بشكل كافٍ؟

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

11. هل يتمّ تخفيف المخاطر المحتملة على الجهات الفاعلة المحلية جرّاء الترتيب؟

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

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

المقدمة

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

الغرض والسياق

للجهات الفاعلة المحلية[27]، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والحكومة والقطاع الخاص إلى جانب المجتمعات المحلية ذاتها (بما 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 تقتصر 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 الجنساني لحالات الطوارئ[28] والقيود المفروضة على الحركة والسفر الدولي التي تعوق المجتمع الدولي عن الإيفاد المفاجئ 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 تحتفظ 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 الاحتياجات الإنسانية وتنفيذ أنشطة الانتعاش بفعالية بعد أن تنقشع أزمة كوفيد-19.

واعترافاً بمزايا التمويل المباشر للجهات الفاعلة المحلية، فإن هذه المذكرة تقر بأن خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة التي تضع أطر الاستجابة من أجل العمليات الإنسانية القائمة المتضررة من أزمة كوفيد-19 لا تقدم في الوقت الراهن وسيلة فعَّالة لهذه الطريقة. وبالتالي، فإنها تركز على **ممارسات الشراكة المسؤولة** التي يمكن الاضطلاع بها 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 المجدية (فيما يتعلق أيضاً بالاحتواء والتنوع) في آليات التنسيق، ودور الصناديق المُجمَّعة الذي يتسم بالشفافية والخضوع للمساءلة، والمشاركة المجتمعية والخضوع للمساءلة تجاه الأشخاص المتضررين، فضلاً عن الصلات مع السلطات العامة، والمجموعات المجتمعية، والقادة الدينيين، وغير ذلك من هياكل التمثيل المحلي. وينبغي، حيثما أمكن، التفاوض على إبرام شراكات فعَّالة مع الحكومات المحلية[29].

---

[25] يرجى الاطلاع على إرشادات الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى عبر الرابط: http://media.ifrc.org/grand_bargain_localisation/

[26] تشمل مبادرة الصفقة الكبرى التزامات قدمتها جهات مانحة رئيسية ومنظمات دولية كبيرة من أجل زيادة مبلغ التمويل الموجه مباشرة، قدر الإمكان، إلى المنظمات الوطنية والمحلية، ودعم الاستثمار متعدد السنوات في تعزيز قدراتها، وإزالة الحواجز التي تحول دون إقامة شراكات متكافئة، وتعزيز القيادة المحلية والأصوات المحلية في عمليات التنسيق وصنع القرار. https://interagencystandingcommittee.org/grand-bargain

[27] لغرض الإيجاز وما لم يذكر خلاف ذلك، تستخدم هذه المذكرة مصطلح "المحلي" للإشارة إلى الكيانات الوطنية ودون الوطنية في البلدان المتأثرة، ومصطلح "الجهات الفاعلة المحلية" للإشارة الجماعية إلى الكيانات الوطنية ودون الوطنية من منظمات غير حكومية ومنظمات مجتمع مدني ومنظمات حكومية وطنية ومحلية والجمعيات الوطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر وفروعها وكيانات القطاع الخاص المحلي.
https://interagencystandingcommittee.org/system/files/hftt_localisation_marker_definitions_paper_24_january_2018.pdf

[28] الفريق المرجعي المعني بمراعاة النوع الاجتماعي في سياق العمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، إرشادات مؤقت صادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات : الإنذار الجنساني لفاشية كوفيد-19"، https://interagencystandingcommittee.org/interim-guidance-gender-alert-covid-19-outbreak-developed-iasc-reference-group-gender-humanitarian

[29] بما يتماشى 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 الأزمات الحضرية 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 شراكاتنا لتمرير مخاطر غير مبررة إلى الشركاء، وأنها تلتزم بمبادئ 'عدم إلحاق الأذى'. وينبغي الأخذ بممارسات تركز 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 صميم عملنا. وسندعم الجهات الفاعلة الإنسانية المحلية التي تلتزم بالمبادئ. كما سنتشارك بشكل استباقي مع الجهات الفاعلة خارج مجال العمل الإنساني (بما في ذلك الحكومة المحلية) بالطرق المناسبة.

- ادعم **القيادة المحلية**، واعمل على تمكين المشاركة المحلية بشكل منهجي والانخراط بشكل فعَّال في **آليات التنسيق** وعمليات صنع القرار على الصعيدين الوطني ودون الوطني، لا سيما فيما يتعلق بالمساهمات المعتادة على المستوى القطري في تنقيح خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة.

- سيكون من الضروري **توفير تمويل مرن ومُبسَّط** 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 التمويل 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 المُقدَّمة 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 مجدية**.

واجب الرعاية والمخاطر الصحية

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

وينبغي للمنظمات الدولية وشركائها العمل معاً على **تحديد المخاطر التي يحتمل أن تتعرض لها الجهات الفاعلة المحلية والتخفيف من حدتها وإدارتها والإبلاغ عنها.** وينبغي أن تتضمن اتفاقات الشراكة **إجراءات مُخصَّصة** لإدارة المخاطر الأمنية ودعم الرعاية الصحية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير، حيثما أمكن وبما يتماشى مع توجيهات منظمة الصحة العالمية، دعم استخدام الموظفين المعنيين، بمن فيهم جميع موظفي برامج الطوارئ في الخطوط الأمامية، لمعدات الوقاية الشخصية والحصول على الإمدادات الطبية.

وينبغي للمنظمات الدولية أن تضمن أن نظم إدارة الأمن والتدابير والسياسات والإرشادات تهيئ بيئة 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 النُظم وبرامج التدريب التي من شأنها أن تساعد على الحفاظ على صحة الناس وسلامتهم، وينبغي لها أيضاً، حيثما أمكن، أن توفر التمويل للشركاء المحليين من أجل المساهمة في توفير الغطاء التأميني **وتغطية 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.

اتفاقات شراكة مسؤولة تتسم بالمرونة في سياق فاشية كوفيد-19

تتيح الحاجة المتزايدة إلى توطين العمل الإنساني في سياق أزمة كوفيد-19 فرصة لاستعراض اتفاقات الشراكة القائمة مع الجهات الفاعلة المحلية وتعديلها، وضمان أنها والشراكات الجديدة الأخرى ترتكز على روح المساواة ومبادئ الشراكة[30] مع جهات فاعلة محلية مُعطى لها صوت فعَّال في عمليات التقييم وتصميم البرامج وإعداد الميزانية والتنفيذ والرصد. ولهذه المبادئ أهمية بالغة أيضاً في ضوء تزايد احتمال إقامة شراكات عن بُعد، ويجب إيلاء اهتمام مقابل *لعملية* إقامة شراكات عن بُعد بدلاً من مجرد إدارة مشاريع عن بُعد.

ويجدر تذكير أعضاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بالالتزام الذي قطعته اللجنة، في رسائلها الرئيسية المؤقتة بشأن التمويل المرن[31]، بتمرير المرونة والتبسيط إلى جميع الشركاء (بمن فيهم الشركاء المحليون). وفيما يتعلق **بالاتفاقات القائمة**، ينبغي للمنظمات الدولية إبداء المرونة في تنفيذ البرنامج بشكل شامل، والحاجة إلى احتمال إجراء إعادة برمجة سريعة، فضلاً عن تبسيط الشروط من أجل التمديد دون تكاليف إضافية[32] عندما يكون ذلك ممكناً، علاوة على تسلسل أي مرونة تتيحها الجهات المانحة وفقاً للرسائل الرئيسية بشأن مرونة الميزانية وأهلية التكاليف. وينبغي للمنظمات الدولية أن تدعو الجهات المانحة إلى السماح بهذا النهج وضمان تلقي آراء الجهات الفاعلة المحلية والوطنية وتعليقاتها والتواصل معها بانتظام من أجل تحقيق الشفافية الكاملة.

اتفاقيات الشراكة الجديدة: نظراً لأنه يتوقع أن تستمر آثار أزمة كوفيد-19 في المستقبل القريب، ينبغي لاتفاقات الشراكة الجديدة إدراج عناصر مماثلة من المرونة، مع السعي إلى تعظيم الاستفادة من فرص التمويل محدد الغرض ومتعدد السنوات من أجل استدامة الجهات الفاعلة المحلية. كما ينبغي أن تتضمن هذه الاتفاقات أحكاماً بشأن التكاليف المباشرة الأساسية والنفقات العامة، وتقاسم المخاطر على نحو أكثر إنصافاً مع التأكيد على أهمية المساءلة المتبادلة حيث يكون كل من شريكي الاتفاق مسؤولاً بالقدر ذاته أمام شريكه الآخر، وتكييف البرامج بالتشاور النشط فيما بينهما استناداً إلى التعليقات والآراء المنهجية 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 المحلية للمشاركة بشكل مباشر مع المانحين. كما ينبغي أن تتضمن اتفاقات الشراكة أحكاماً لإجراء عمليات تقييم الاحتياجات، ورصد المشاركة مع السكان المتضررين من الأزمات وإسهامهم في قرارات الاستجابة والإجراءات المحلية، وذلك بما يتسق مع البروتوكولات الوطنية للتصدِّي لفاشية 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 حددتها لنفسها هذه الجهات الفاعلة المحلية.

توطين العمل الإنساني والقيادة

تؤكد خطة الاستجابة الإنسانية الشاملة أن العمليات الإنسانية ستواصل استخدام آليات الاستجابة وهياكل التنسيق القائمة في البلدان التي لديها بالفعل هيكل للعمل الإنساني يكمل ويدعم النُظم الحكومية الوطنية والمحلية القائمة وخطط الاستجابة والشراكات. **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[33].

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

[30] اعتمد المنبر 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، والنهج الموجه نحو تحقيق النتائج، والمسؤولية والتكامل، فضلاً عن إرشادات بشأن التنفيذ، من خلال الرابط التالي: https://www.icvanetwork.org/principles-partnership-statement-commitment

[31] 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

[32] المرجع ذاته

[33] ورقة المجلس الدولي للوكالات التطوعية بشأن فاشية كوفيد-19 وتوطين العمل الإنساني عبر الرابط التالي: https://www.icvanetwork.org/resources/localization-covid-19-humanitarian-response

[34] يتماشى ذلك مع المساواة في "مبدأ الشراكة" التي تتطلب الاحترام المتبادل بين أعضاء الشراكة بغض النظر عن حجمهم وقوتهم. ويجب على المشاركين، الذين هم في هذه الحالة الأفرقة القطرية الإنسانية، احترام كل منهم لولايات الآخر، بما في ذلك ولاية الجهات الفاعلة المحلية والتزاماتها واستقلالها، واعتراف كل منهم بالقيود والالتزامات التي يواجهها الآخر. https://www.icvanetwork.org/system/files/versions/Principles%20of%20Parnership%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 الجنساني عند دمج الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في عملية صنع القرار وهياكل التنسيق، وذلك لضمان إدراج صوت المرأة ودعم القيادات النسائية.

توطين العمل الإنساني والتنسيق

ينبغي استكمال الاعتماد المتزايد على الجهات الفاعلة المحلية والوطنية بزيادة في المشاركة النشطة لهذه الجهات الفاعلة في آليات التنسيق. وينبغي للقيادة الإنسانية أن تدعم **احتواء الجهات الفاعلة المحلية ومشاركتها بشكل متسق ومجدٍ ونشط** في أفرقة تنسيق القطاعات/المجموعات و/أو المجموعات الاستشارية الاستراتيجية و/أو غير ذلك من أفرقة التخطيط للاستجابة والأفرقة العاملة على الصعيدين الوطني ودون الوطني. ويتطلب ذلك اتخاذ خطوات ملموسة لتهيئة بيئة تكون فيها الاجتماعات أكثر احتواء وأكثر مراعاة للغة المشاركين فيها، وأن تكون المنظمات المحلية قادرة على المساهمة بشكل مجدٍ 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 بالعوائق التي تحول دون المشاركة الكاملة، بما في ذلك اللغة والتعابير والإعاقة وعدم تبادل المعلومات الكافية قبل بدء الاجتماعات. وينبغي تشجيع الترجمة الفورية للاجتماعات، 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 وتقليص العوائق التي قد تعوق المشاركة المجدية من جانب الجماعات النسائية وجماعات الأقليات ومجموعات الشباب وذوي 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 استكمالهم بأفرقة احتياطية قابلة للنشر تابعة للشريك المحلي. وتوفر هذه الآلية للتدخل المفاجئ قدرة الخبراء من أجل الاستجابة للأزمات في الوقت المناسب، ويشمل ذلك الحالة التي يلزم فيها التوسع على نطاق المنظومة (ما يُرمز إليه رسمياً بإعلان من الفئة L3). وفي ضوء القيود المفروضة على السفر والتنقل المرتبطة بأزمة كوفيد-19، ينبغي النظر في إمكان تعديل وإعادة توجيه بعض هذه الآليات نحو وظيفة داعمة وأكثر ابتكاراً تربط جهة فاعلة عن بُعد بجهة فاعلة محلية بدلاً من إيفاد موظفي تدخل مفاجئ تقليديين لقيادة وتنسيق أنشطة الاستجابة المباشرة[35].

ومن ناحية أخرى، يتطلب حجم الأزمة ودرجة تعقيدها تضامناً دولياً من أجل دعم الجهات الفاعلة المحلية بالخبرة والوسائل اللازمة لتلبية 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 الدروس من العمل السابق الذي اضطلعت به شبكة START[36]. كما ينبغي النظر في تعيين المزيد من الموظفين الوطنيين، لا سيما كبار الموظفين الوطنيين، كبديل لعمليات النشر المفاجئة لموظفين دوليين، مع ضمان ألا تؤدي هذه التعيينات إلى عجز الجهات الفاعلة المحلية عن العمل، بل إلى تكميل وتعزيز قدرتها على الاستجابة لاحتياجات أزمة كزفيد-19.

التمويل

تندرج **الصناديق المُجمَّعة**، بما في ذلك الصناديق القطرية المُجمَّعة التابعة للأمم المتحدة وكذلك الصناديق التي يديرها شركاء آخرون، ضمن الأدوات الهامة التي تتيح للجهات الفاعلة المحلية تصميم مقترحات والحصول على تمويل مرن. كما تتسم آليات الصناديق المُجمَّعة بالفعالية في تشجيع الجهات الفاعلة المحلية على المشاركة بصورة أكبر في المجموعات وفي هيكل التنسيق الدولي. وقد أبدى عددٌ من فرادى الصناديق القطرية المُجمَّعة اتباعه

[35] 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 القيمة الاجتماعية القصوى للجهات الفاعلة المحلية والوطنية استناداً إلى رؤية مشتركة مع المتضررين من الكارثة، مما يمكن الجهات الفاعلة المحلية من الاتصال مع السلطات المحلية بشكل أكثر فعالية.

[36] يرجى الاطلاع على شبكة START لتمرير القدرة على التدخل المفاجئ، وذلك عبر الرابط: https://startnetwork.org/start-engage/transforming-surge-capacity

للممارسات السليمة، مثل التمويل غير محدد الغرض، وتحسين إدارة المخاطر المالية، ودعم توجيه 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**[37] **وغير ذلك من منظمات المجتمع المدني المعنية بالفئات المهمشة**، وذلك من أجل إشراكها بشكل كامل في عمليات اتخاذ قرارات متوازنة وغير متحيزة بشأن مخصصات التمويل المُجمَّع، إذ أن هناك أدلَّة تشير إلى أنه يَغلُب عدم إشراك مثل هذه المنظمات في هذه العمليات. كما يمكن للجماعات النسائية أن تصل إلى صندوق المرأة للسلام والإنسانية[38] المُخصّص من أجل المنظمات النسائية ومن أجل تلبية احتياجات النساء والفتيات في حالات الأزمات. ويجب التسليم بأهمية تلك المنظمات كمساهم كبير في الاستجابة لأزمة كوفيد-19.

وربما تكون الاستجابة لأزمة كوفيد-19 فرصةً لتعزيز **منصات التمويل المُجمَّع الأخرى**، مثل صندوق START، أو صندوق SAFER المُدار 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 لمقترحات 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.

دعم أشكال أخرى من المشاركة المحلية

ينبغي أيضاً الاعتراف بالأشكال الأخرى من قيادات المجتمعات المحلية والحكومات المحلية ودعمها، وذلك في إطار نهج يشمل العلاقة بين العمل الإنساني والسلام والتنمية، لا سيما دور **رؤساء البلديات وشيوخ القرى والزعماء الدينيين وقادة المخيمات أو المجتمعات المحلية (من الرجال والنساء)**، فضلاً عن منظمات الشباب ومنظمات حقوق الإنسان ومنظمات 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 تعتمد الحكومات على هؤلاء القادة ليقوموا بتنسيق إدارة الاستجابة لأزمة 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 تتواجد 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 الخطيرة بسبب السلطة والثقة التي تمنحها لها المجتمعات المحلية.

وبينما تسعى الوكالات الإنسانية إلى المشاركة عن بُعد أو مع الوصول بشكل محدود، فسيكون من الضروري لها بناء نماذج دعم جديدة لتعزيز العلاقات مع العاملين والمتطوعين في المجتمعات المحلية، والعمل مع قادة ناشئين ضمن فئات السكان الذين تدعمهم. وبما يتماشى مع المذكرة الإرشادية المؤقتة الصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، يجب على الوكالات الإنسانية مواصلة دعمها و**تعزيزها 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 ومجتمعاتهن المحلية. كما تشكل النساء ما يصل إلى 70% من العاملين في القطاع الصحي[39]، بمن فيهن الطبيبات والممرضات والقابلات وغيرهن من المهنيات الصحيات. 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 تزويدها بمعدات الوقاية الشخصية الكافية.

ويمكن للقطاع الخاص المحلي أيضاً، بما في ذلك فرادى 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 حليفاً هاماً[40] كما هو الآن في فانواتو في سياق الاستجابة لإعصار هارولد المداري[41]. وهو مدعوٌّ إلى المشاركة بفعالية

[37] فرقة العمل المعنية بتوطين العمل الإنساني في مجال المسؤولية عن العنف 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

[38] https://wphfund.org/

[39] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm

[40] https://www.oxfam.org/en/research/ebola-and-private-sector

[41] https://www.connectingbusiness.org/harold-vanuatu-appeal

مع شبكات الأعمال القائمة التي تلتزم بمبادئ الوكالات وبمتطلبات الأمم المتحدة لبذل العناية الواجبة[42] وبالمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال وحقوق الإنسان[43] 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 والتصدِّي لتحديات الاستيراد المحتملة 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 الجنساني لدى السكان وفئاتهم الفرعية الضعيفة. وحيثما يتعذر تطبيق نُهُج 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 تعذر التمسك بالنُهُج 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 ضعفا واستبعاداً.

وفيما يتعلق بالجهات الفاعلة المحلية والدولية التي تشارك في الاستجابة للأزمات الإنسانية، من الضروري الجمع بين مختلف الاستراتيجيات الفعَّالة 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 نُهُج التغيير الاجتماعي والسلوكي لاحتواء انتشار المرض.

للمزيد من المعلومات أو للحصول على المساعدة، يرجى التواصل مع: الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر: فيكتوريا ستودارت victoria.stodart@ifrc.org؛ اليونيسف: فيليمون ماجوا pmajwa@unicef.org.

[42] https://www.unglobalcompact.org/library/3431

[43] https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

موارد تعليميّة أخرى

(وصف مقتضب وروابط)

إطار عمل وأدوات القياس

لقد تناولت دراسات ومؤتمرات عدّة توطين العمل الإنساني، وتمّ تكييفه والاستناد إليه في الكثير من المشاريع والبرامج والمبادرات منذ عقد القمة العالمية للعمل الإنساني. وفي حين أنّ المناقشات لا تزال جارية حول هذه المسألة، بدأ قطاع العمل الإنساني بتتبّع ما تقوم به الجهات الفاعلة ومجالات وأماكن نشاطها وبقياس التقدّم في تنفيذ التزامات الصفقة الكبرى في مجال توطين العمل الإنساني. كذلك، طُوِّرَ مؤخرًا عددٌ من أطر العمل والأدوات لقياس الأدلّة عن أثر توطين العمل الإنساني أو ما يعنيه رفع مستوى التوطين في مجال العمل الإنساني على الصعيدَيْن السياساتي والعملي. ويشكّل إطار عمل شبكة NEAR لقياس مدى توطين العمل الإنساني وإطار عمل وأدوات المجموعة الاستشارية الإنسانية لقياس مدى توطين العمل الإنساني مثالَيْن بارزَيْن في هذا السياق.

يتمّ حاليًا توثيق التقدّم في مجال توطين العمل الإنساني بعدّة 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 المستقلّة حول التقدّم في مجال تنفيذ التزامات القمة العالمية للعمل الإنساني المشتركة والفرديّة (مثل تقرير معهد السياسات العامة العالمية المستقلّ حول الصفقة الكبرى).
- أبحاث مستقلّة 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 تقييميّة على مستوى المشروع أو البرنامج أو المنظمة أو الجهة المانحة (مثل مشروع Shifting the Power التابع لمؤسسة Start Network).

المصدر: من النيّة 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 المُحرَز في سبيل تحقيق التزامات توطين العمل الإنساني. وفي حين أنّ إطار العمل هذا يركّز على الجهات الفاعلة المحلّية والوطنية، من المتوقع أن يفيد أيضًا المنظمات غير الحكومية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والجهات المانحة، وكذلك المؤسسات البحثية والأكاديمية التي تدرس أو تقيّم مدى توطين العمل الإنساني.

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

وهيكلته بطريقة محدّدة، من المتوقع أن تختار الجهات التي تستخدمه الجوانب التي تهمّها منه أو تكيّفها وفقًا لاحتياجاتها الخاصة. ويتمثل الهدف من ذلك في التشجيع على الاستفادة من أنشطة القياس والبحث كوسيلة لتعزيز توطين العمل الإنساني، بدلًا من فرض نهج واحد على المستخدِمين.

في ما يلي أجزاء أساسية من إطار العمل. ويمكن الاطّلاع 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.

ملخّص عن إطار عمل قياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني

يقدّم الجدول أدناه ملخّصًا عن كلّ عنصر من عناصر توطين العمل الإنساني التي ينصّ عليها إطار عمل قياس الأداء في مجال توطين العمل الإنساني، كما يحدّد التغيير المرجو المتوقع حدوثه ويقترح مؤشرات للآثار ويلخّص مؤشرات الأداء الرئيسية.

توجيهات: ترد في ما يلي ستة **عناصر** كلّ منها بلون مختلف. ويهدف كلّ عنصر إلى إحداث **تغيير مرجو** يصف التحوّل الذي يجب أن يحدث للمساهمة في تحقيق توطين العمل الإنساني؛ كذلك، يتضمّن كلّ عنصر عددًا من **مؤشرات الأداء الرئيسية** المقسّمة ضمن مجموعات مواضيعيّة (مثل مستوى التمويل، وجودة التمويل، إلخ.)؛ ويضمّ كلّ عنصر أيضًا **مؤشرًا للآثار** يحدّد ما إذا كان توطين العمل الإنساني قد أثّر في المنظومة الإنسانية.

١. الشراكات	
التغيير المرجو	شراكات أصدق وأكثر مساواة، وعقود من الباطن أقلّ
مؤشر الآثار	شراكات متساوية وتكامليّة بين الجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة والمنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتّحدة لتسهيل تنفيذ استجابة إنسانية سريعة وفعالة
مؤشرات الأداء الرئيسية	(١.١) الجودة في العلاقات، (١.٢) الانتقال من النهج القائم على المشاريع إلى الشراكات الاستراتيجية، (١.٣) التواصل مع الشركاء طوال مدّة المشروع
٢. التمويل	
التغيير المرجو	رفع مستوى وجودة التمويل للجهات الفاعلة المحلية والوطنية
مؤشر الآثار	زيادة عدد الجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة التي تتمتّع 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	
التغيير المرجو	دعم أكثر فعالية لزيادة القدرات المؤسسية للجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة وجعلها أكثر استدامة، وعدم الحدّ من تلك القدرات من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتحدة
مؤشر الآثار	قدرة الجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة على الاستجابة بفعالية وبسرعة إلى الأزمات الإنسانية وتلقيها للدعم الموجَّه وذي الصلة من المنظمات غير الحكومية الدولية/الأمم المتحدة
مؤشرات الأداء الرئيسية	(٣.١) إدارة الأداء، (٣.٢) التنمية المؤسسية، (٣.٣) معايير الجودة، (٣.٤) التوظيف والاستنفار
٤. التنسيق والتكامل	
التغيير المرجو	تعزيز قيادة الجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة وحضورها وتأثيرها في آليات القيادة والتنسيق الإنسانية

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

الخطوة الأولى فهم إطار العمل	الخطوة الثانية تقييم الأداء في مجال التوطين	الخطوة الثالثة مقارنة الأداء	الخطوة الرابعة خطة العمل
هناك ٦ عناصر للتوطين: • الشراكات • التمويل • القدرات • التنسيق والتكامل • السياسات والتأثير والبروز • المشاركة ↓	لكلّ من مؤشرات الأداء الرئيسية **طرق تحقّق** هي عبارة عن مقاييس نوعية أو كمّية يمكن استخدامها لتقييم الأداء. وتترافق مع هذه الطرق **استراتيجيات قياس** توفّر أدوات وتوجيهات لدعم عملية تقييم الأداء. ↓	يوفّر ملخّص تقييم مدى توطين العمل الإنساني طريقة لتحديد ما إذا كانت الجهات المعنية تحرز تقدمًا في سبيل تحقيق التزامات توطين العمل الإنساني. ↓	يلخّص تقرير وخطة عمل توطين العمل الإنساني التقدّم المُحرَز ويحددان الإجراءات الأساسية التي ينبغي اتخاذها لتعزيز التوطين. ↓
لكلّ عنصر سلسلة من **مؤشرات الأداء الرئيسية المصنّفة** مواضيعيًا ↓	قبل البدء بتقييم الأداء، ينبغي اختيار أيّ من عناصر التوطين الواردة في إطار العمل ينبغي قياسه، وأيّ من مؤشرات الأداء الرئيسية الواردة في إطار العمل هي الأكثر أهمية لهذا العنصر. ↓	يمكن استخدام مقياس بسيط من أربع نقاط (سيئ، عادي، جيد، ممتاز) لتحديد مستوى التقدم المُحرَز في كلّ من مؤشرات. الأداء الرئيسية الخاصة بتوطين العمل الإنساني، مما يسمح بمعايرة الاستنتاجات ومقارنتها. ↓	ينبغي إعداد ملخّص مقتضب عن الاستنتاجات العامة المتعلّقة بكلّ من عناصر التوطين. ↓
لكلّ عنصر **تغيير مرجو** يحدّد التحوّلات التي ينبغي أن تحصل للمساهمة في تحقيق التوطين ↓	بعد الاختيار، يمكن انتقاء استراتيجيات القياس ذات الصلة من إطار العمل. ويمكن قياس الأداء وفق مؤشرات الأداء الرئيسية من خلال اتباع عدد من النُهُج، منها المقابلات مع مقدّمي 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 يتضمّن تلك التي تُعتبَر ذات أهمية كبرى. ↓	في ضوء استنتاجات البحث، يمكن تحديد مستوى التقدم في كلّ من مؤشرات الأداء الرئيسية. ↓	ينبغي توثيق التغييرات التي لا يزال من الضروري إجراؤها لإحراز تقدّم في تلبية مؤشرات آثار توطين العمل الإنساني. ↓
لكلّ عنصر **مؤشر للآثار** يحدّد ما إذا كانت عملية التوطين قد أثرت في المنظومة الإنسانية	بعد تحديد نطاق التقييم واختيار استراتيجيات القياس، يمكن إجراء البحث.	ينبغي إدراج النتائج مباشرة في الجدول.	ينبغي تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها لإحراز المزيد من التقدم.
المرجع في التقرير: القسم ٥	المرجع في التقرير: القسم ٦	المرجع في التقرير: القسم ٧	المرجع في التقرير: القسم ٨

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

تحدّد هذه الوثيقة نهجًا، يشمل إطار عمل وبعض الأدوات، يمكن استخدامه لقياس التقدم في توطين العمل الإنساني وأثره بطريقة شاملة. وتمّ 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 مرجعيّة لتوطين العمل الإنساني في أربع من دول المحيط الهادئ: فيجي، وجزر سليمان، وتونغا، وفانواتو. ويشكّل 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 هذا وأدواته وفق السياق وبحسب الحاجة – فقد لا تكون جميع عناصر إطار العمل مهمّة بالنسبة إلى الجهات الفاعلة في جميع السياقات.

إطار عمل قياس مدى توطين العمل الإنساني

يوفّر إطار العمل هذا طريقة للجهات الفاعلة لقياس التقدّم في مجال توطين العمل الإنساني بطريقة شاملة. وينبغي تكييف إطار العمل هذا وأدواته وفق السياق وبحسب الحاجة – فقد لا تكون جميع عناصر إطار العمل مهمّة بالنسبة إلى الجهات الفاعلة في جميع السياقات. وينقسم إطار العمل إلى سبعة مجالات، لكلّ منها مؤشر آثار ومجموعة صغيرة من مؤشرات التقدم من الناحيتَيْن الكمّية والنوعية. يرجى مراجعة الملحق ١ للاطّلاع على إطار العمل الكامل، بما في ذلك وسائل التحقق.

الشراكات	
مؤشر الآثار	شراكات متساوية وتكامليّة بين الجهات الفاعلة المحلّية والوطنية والدولية
مؤشرات التقدم	1. شراكات قائمة على ممارسات متساوية وأخلاقية 2. إقامة شراكات استراتيجية طويلة الأمد هدفها بناء أنظمة وعمليات تعكس طموحات وأهداف الشريك المحلي أو الوطني 3. تعزيز صلاحيات الشركاء المحليين والوطنيين زيادة وقدرتهم على اتخاذ القرارات ضمن إطار الشراكات
القيادة	
مؤشر الآثار	الجهات الفاعلة المحلّية تصمّم العمل الإنساني وتقوده
مؤشرات التقدم	1. الجهات الفاعلة الدولية تدعم وتعزز القيادة الوطنية 2. الجهات الفاعلة المحلية والوطنية تتولى قيادة الاستجابة وتسيطر على عملية اتخاذ القرارات 3. الجهات الفاعلة الدولية تعمل مع هيكليات وآليات القيادة ضمن البلد وتحترمها
التنسيق والتكامل	
مؤشر الآثار	تطبيق واحترام النُهُج المتوافق عليها حول "جعل العمل الإنساني المبدئي ذي طابع محلي قدر الإمكان وذي طابع دولي حسب الضرورة"
مؤشرات التقدم	1. تمثيل الجهات الفاعلة الوطنية ومشاركتها في منتديات واجتماعات التنسيق 2. معايير واضحة للجهات الفاعلة الدولية التي تكمّل عمل الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في الاستجابة الإنسانية 3. آليات تنسيق جمعيات المجتمع المدني الوطنية ممولة ولديها القدرة التقنية على العمل في سياق الاستجابة الإنسانية 4. الاستجابة الإنسانية تُنفَّذ بطريقة تعاونية وتكامليّة (أي أنها قائمة على تحليل مواطن القوة/الضعف المحدّدة لدى الجهات الفاعلة الإنسانية المختلفة)

المشاركة

مؤشر الآثار	المجتمعات المحلية تقود الاستجابة الإنسانية وتشارك فيها
مؤشرات التقدم	1. اعتماد معايير مجتمعية/سياقية لجميع الجهات الفاعلة العاملة في هذا السياق 2. امتلاك المجتمعات المحلية لمزيد من الفرص للتأثير في البرامج، بما في ذلك تقييم برامج الجهات الفاعلة الدولية

التأثير في السياسات والمناصرة

مؤشر الآثار	العمل الإنساني يعكي أولويات المجتمعات المتضررة والجهات الفاعلة المحلّية
مؤشرات التقدم	1. الجهات المحلّية والوطنية، بما في ذلك المجتمعات المحلية، تساهم في صياغة السياسات 2. يُعترَف بالجهات الفاعلة المحلية على أنها صاحبة مصلحة رئيسية في النقاشات الوطنية حول السياسات والمعايير، وأنها قادرة على التأثير فيها بعمق 3. قدرة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية على التأثير

القدرات

مؤشر الآثار	المنظمات المحلية والوطنية قادرة على الاستجابة بفعالية وكفاءة وتتلقى دعمًا هادفًا وذا صلة من الجهات الفاعلة الدولية
مؤشرات التقدم	1. تفضيل قدرة الاستنفار المحلية والوطنية والإقليمية على الخبرات الدولية 2. لا يتمّ الحدّ من قدرة الجهات الفاعلة المحلية في الاستجابة لحالات الطوارئ 3. توفّر معايير وأدوات وسياسات إنسانية مكيّفة بحسب السياق 4. وضع التشريعات والخطط لدعم القدرة الوطنية على الاستجابة

التمويل

مؤشر الآثار	زيادة عدد الجهات الفاعلة المحلّية/الوطنيّة التي تتمتّع بالاستقلالية المالية التي تسمح لها بالاستجابة بطريقة أكثر فعالية للاحتياجات الإنسانية
مؤشرات التقدم	1. الجهات الفاعلة المحلية والوطنية قادرة على الوصول إلى التمويل المباشر من دون قيود أو مع قيود محدودة 2. رفع مستوى التمويل الإنساني للجهات الفاعلة المحلية والوطنية 3. تعزيز قدرة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية على اتخاذ القرارات في القضايا المالية

يمكن الاطّلاع على الوثيقة الكاملة من خلال هذا الرابط. وفي ما يلي تقارير إضافية حول تكييف 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 كوفد-١٩ على توطين العمل الإنساني في ميانمار.
- أدلّة 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 المعني بتوطين العمل الإنساني والأبحاث ذات الصلة

مسارات توطين العمل الإنساني: العمل الإنساني بقيادة محلّية

تسريع عملية توطين العمل الإنساني من خلال الشراكات

توصيات حول الممارسات التشغيلية التي تعزّز 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 ينفّذه تحالف متعدد الوكالات بتمويل من مكتب المفوضية الأوروبية للمساعدات الإنسانية والحماية المدنية (ECHO)، من أجل تحديد أيّ 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 تجارب المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية.

حلول التمويل على المستوى القطري للجهات الفاعلة المحلّية

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 ثلاث دول، وهي كولومبيا وإثيوبيا وأوكرانيا ومراجعة للأدبيات ذات الصلة.

إعادة النظر في القدرة والتكامل لتعزيز العمل الإنساني المحلّي

للمساهمة بشكل أفضل في "العمل الإنساني المبدئي ذي الطابع المحلي قدر الإمكان وذي الطابع الدولي حسب الضرورة"، أطلقت مجموعة السياسات الإنسانية في معهد التنمية الخارجية (Overseas Development Institute) مشروعًا بحثيًا على مدى سنتَيْن حول القدرات والتكامل في العام ٢٠١٧. ويستند هذا التقرير إلى الأبحاث التي أُجريت ضمن إطار المشروع، بما في ذلك ورقة أولية تراجع الأدبيات والممارسات ذات الصلة؛ ودراسة حالة حول الاستجابة إلى أزمة لاجئي الروهينغا في بنغلاديش ودراسة حالة حول الاستجابة الإنسانية للنزاعات في كيفو الجنوبية وكاساي الوسطى في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

كيفية تعزيز التوطين المستجيب للنوع الاجتماعي في مجال العمل الإنساني

أُعدَّت هذه التوجيهات لتوفير إرشادات عملية وملموسة حول كيفية تعزيز عملية توطين العمل الإنساني المستجيب للنوع الاجتماعي على المستوى القطري، بالاستناد إلى التزامات الصفقة الكبرى ذات الصلة والمناقشات الدولية في سياق مجموعة أصدقاء مبادرة الصفقة 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 مستندي لزيادة فعالية الأموال المجمّعة في مجال توطين العمل الإنساني

- استعراض مستندي حول تعزيز فوائد الأموال المجمّعة في مجال توطين العمل الإنساني

أُجريَت هذه الدراسة بتكليف من منظمة أوكسفام لصالح الفريق العامل المعني بتوطين العمل الإنساني في إطار مبادرة الصفقة الكبرى، وهي من إعداد آندي فيثرستون وتنسيم موجي (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠). وتهدف الدراسة إلى إطلاع الجهات الموقّعة على الصفقة الكبرى على الدعم الذي يمكن أن توفره للأموال المجمّعة لنتائج توطين العمل الإنساني المنصوص عليها في مبادرة الصفقة الكبرى.

عيّنات عن خرائط الطريق وأُطُر العمل الخاصة بتوطين العمل الإنساني

إطار العمل التشغيلي لتوطين العمل الإنساني في نيجيريا

- مسارات توطين العمل الإنساني، إطار عمل لتوفير قيادة محلّية للاستجابة الإنسانية في العمل القائم على الشراكات
- 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