

# فرص المرأة في مجال حفظ السلام: مجموعة السياسات

موجز السياسة 1ب | تشرين الأول/أكتوبر 2021

## دعم مقدمي الرعاية في المنظمات الدولية:

بناء سلام شامل ومستجيب وفعال

بقلم الدكتورة إيلانور غوردن والدكتورة بريوني جونز

مبادرة إلسي هي مشروع تجريبي متعدد الأطراف يستند إلى منهجية قياس فرص المرأة في عمليات السلام (مويب MOWIP) لدراسة العوائق والفرص المتعلقة بمشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام في سبعة بلدان رائدة. وتستند مجموعة السياسات هذه على تحليل مقارنة للبيانات المستمدة من التقارير المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام، وكذلك النتائج الأولية التي توصلت إليها.

يستند موجز السياسة هذا إلى دراسة استقصائية أجرتها جامعة موناخ وجامعة وارويك عام 2020 حول " النجاح في التنمية وبناء السلام من خلال دعم مقدمي الرعاية". ولقد ساهم التكامل بين النتائج التي توصل إليها مركز وارويك للبحوث متعدد التخصصات في مجال التنمية الدولية (WICID) و نتائج تقارير موبس النموذجية<sup>2</sup> إلى تعزيز الحجة الرئيسية التي تركز عليها السياسات ألا وهي الأخذ بعين الاعتبار مسؤوليات الرعاية كجزء من جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن. ويركز موجز السياسة هذا على الإجراءات التي بإمكان المنظمات الدولية المشاركة في بناء السلام أن تتخذها لدعم مقدمي الرعاية التابعين لها. وعليه ينبغي قراءة التقرير بالاقتران مع الموجز 1، بعنوان واجب الرعاية، الذي يعرض النتائج المستمدة من تقييمات موبس مع التركيز على مؤسسات قطاع الأمن على الصعيد الوطني.

## مقدمة

## المفاهيم الأساسية

إن «النظام البيئي» لعملية بناء السلام كثيرا ما يشتمل على عناصر فاعلة إلى جانب الأفراد النظاميين التابعين لبعثات دعم السلام. ويضطلع المراقبون من المدنيين والمستشارون وموظفو المنظمات الدولية\* بدور رئيسي مع تطور الولايات المتعددة الأبعاد لبناء السلام. إذ أنهم يعززون حقوق الإنسان ويدعمون العمليات السياسية وحل النزاعات ومؤسسات الأمن والعدالة، وعمليات السلام<sup>3</sup> وكثيرا ما يوفرون أيضا الخدمات الأساسية و الدعم اللازم للمجتمع المدني المحلي.

ووفقا لدراسة استقصائية أجرتها في عام 2020 كل من جامعة موناخ وجامعة وارويك وشملت 105 من العاملين في مجال بناء السلام في 50 دولة، فإن المنظمات الدولية لا تستجيب لاحتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية<sup>4</sup>. وتؤثر تداعيات هذا الفشل تأثيرا سلبيا على عملهم، وتزيد من استقالتهم المبكرة ومن **تهميشهم\*** داخل المجتمع المهني المشارك في جهود بناء السلام.

والأهم من ذلك، لتهميش موظفي المنظمات الدولية الذين **يتحملون مسؤوليات الرعاية\*** أثر سلبي كبير ومباشر على السلم والأمن الذي يتم بناؤهما في السياقات المتأثرة بالنزاعات: ومن شأن ذلك أن يلحق أضرارا\* بالأفراد الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية عن طريق استبعادهم، وبالتالي تقويض الفعالية التنفيذية أثناء بناء السلام من خلال:

- الحد من تنوع الجهات الفاعلة المشاركة في جهود بناء السلام
- الحد من المهارات والمعرفة وطرق التفكير المتاحة للتدخل
- تفويض الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الجهات الفاعلة في بناء السلام ومن خلالها
- تصير الرعاية، بما في ذلك رعاية الآخرين والرعاية الذاتية، من بين الأمور الثانوية في بناء السلام

\* تشير عبارة **مسؤوليات الرعاية** للنشاطات الأساسية (بدون مقابل عادة) التي يؤديها مقدمو الرعاية لأنفسهم وللآخرين، استجابة لحاجة معينة. ويدعم هذا المصطلح الحجة القائلة بأن أعمال الرعاية هي في الواقع عمل كامل، وليست «مساعدة» بسيطة.

\* يتم إنشاء **المنظمات الدولية** بموجب اتفاق سياسي بين الدول الأعضاء وهي تنظم سلوك الدول داخل النظام الدولي. ويركز موجز السياسة هذا، على المنظمات الدولية التي تدعم بناء السلام، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الأمم المتحدة (ولا سيما إدارة عمليات السلام)، والاتحاد الأفريقي (شعبة عمليات دعم السلام)، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، فضلا عن الصكوك الدولية كالصك الأوروبي لتسهيل السلا.

\* تشير عبارة **الأضرار** إلى الأذى الذي قد يقوض رفاهية الأفراد أو المجتمعات أو المؤسسات.

\* تشير عبارة **التهميش** في هذا الموجز إلى تداعيات مسؤوليات الرعاية على التقدم الوظيفي والتأثير والمشاركة.

1 Gordon, E. and Jones, B. (2021) Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for the Carers: A Guide to Research, Policy and Practice to Ensure Effective, Inclusive and Responsive Interventions, Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development Methods Lab Toolkit [publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10](https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10)

2 ومنذ 3 آذار/مارس 2022، أصبح تقرير موبس للقوات المسلحة الغانية والقوات المسلحة في الأوروغوايا متاحين على العنوان التالي: [www.dcaf.ch/elsie-initiative](http://www.dcaf.ch/elsie-initiative). وسيتم نشر المزيد من تقارير موبس التجريبية في الأشهر المقبلة.

3 [peacekeeping.un.org/en/civilians](https://peacekeeping.un.org/en/civilians): UN (2021) 'Civilians', United Nations Peacekeeping website, accessed on 04 November. [www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/peacebuilding\\_orientation.pdf](https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/peacebuilding_orientation.pdf)

4 Gordon and Jones, Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for the Carers

علاوة على الفعالية التنفيذية، فإن التقصير في توفير الدعم اللازم لمقدمي الرعاية من شأنه أن يؤثر على تصور وتعزيز منظمات بناء السلام لمفهومي السلم والأمن، ولمن يمثلان أهمية وكيف يمكن تحقيقهما.

ووفقا لموجز السياسة هذا فإن تلبية احتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية يجب أن تكون أولوية بالنسبة للمنظمات الدولية التي تشرف على جهود بناء السلام أو تشارك فيها، فهو التزام بالمساواة بين الجنسين وحماية للموظفين ودعم للمنظمات والتدخلات من أجل السلام.

## المشاكل

كثيرا ما يستقيل الموظفون الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية من وظائفهم أو غالبا ما تعاملهم المنظمات الدولية المشاركة في بناء السلام بنوع من التهميش بسبب الافتراضات المعيارية المتعلقة بأعمال الرعاية. فعلى سبيل المثال، هناك افتراض راسخ بأن الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية يتمتعون بقدرات أقل ولا يضعون الاحتياجات التنظيمية على رأس الأولويات. كما تميل ثقافات العمل السائدة في مجال بناء السلام إلى تشجيع التضحية والعقلية المتفردة، كما تتوقع من الموظفين العمل لساعات طويلة وإظهار قدر كبير من المرونة وكثيرا ما تفترض أن الموظفين «لا يواجهون أي نوع من القيود»<sup>5</sup>. وهذا من شأنه أن يردع أولئك الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية ويضر بباقي الموظفين ومن يعملون معهم ولأجلهم. وقد تتسبب هذه العوامل في الإجهاد والإرهاق، وإذا لم يتم التصدي لها فقد تؤدي إلى نوع من التستر على الفضائح التي يعاني منها القطاع.

كما أن التهميش والعوائق التي تحول دون المشاركة الهادفة في بناء السلام هي نتاج سياسات وممارسات لا تدعم الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية (كتكليفهم بمهام بدوام جزئي أو أقل رتبة أو أهمية، مثل تلك التي تتطلب وقتا أو سفرا أقل). والواقع أن الدراسة الاستقصائية حول «النجاح في التنمية وبناء السلام من خلال دعم مقدمي الرعاية»، التي أجرتها جامعة موناخ وجامعة وارويك في عام 2020، تعطي لمحة عن مدى تهميش أولئك الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية إذ أن:

- 90% قالوا إن مسؤولياتهم المتعلقة بالرعاية قد أثرت على عملهم في القطاع.
- اضطرت 97% إلى ترك وظائفهم أو تغييرها بسبب مسؤولياتهم في الرعاية.
- 99% قالوا إنه من الصعب على الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية العمل في هذا القطاع.
- قال 1% فقط إن المنظمات تفعل ما يكفي لتمكين الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية العمل في هذا القطاع.
- وقال 79% من جميع المشاركين في الدراسة الاستقصائية (82% من النساء و50% من الرجال) إن ولاء كوفيد-19 أثر على قدرتهم على إدارة مسؤوليات الرعاية ومسؤولياتهم الوظيفية مدفوعة الأجر.

وتشير إحصاءات العاملين في المنظمات الدولية المشاركة في جهود بناء السلام، بما في ذلك الأمم المتحدة<sup>6</sup> إضافة إلى البحوث الأكاديمية<sup>7</sup> إلى أن عددا كبيرا من النساء يتركن عملهن في هذه المنظمات بعد أن ينجبن أطفالا، وأن العمل في مثل هذه المنظمات قد لا يتماشى مع متطلبات الحياة الأسرية، وأن هناك تفاوتات كبيرة ما زالت قائمة بين الرجال والنساء فيما يتعلق باستمرارهم الوظيفي.

وتتأثر المرأة بصورة غير متناسبة بهذه الحواجز لأنها عادة ما تتحمل مسؤوليات الرعاية بخلاف الرجل ولأن المنظمات الأقل تنوعا قلما تستجيب لاحتياجات وأولويات مقدمي الرعاية. والمقلق في الأمر أنه باستبعاد هؤلاء من عملية بناء السلام أو دفعهم لترك وظائفهم، تصبح عملية بناء السلام أقل تنوعا وشمولا.

5 Heathershaw, J. (2016) 'Who are the 'international community'? Development professionals and liminal subjectivity.' *Journal of Intervention and Statebuilding* 10 (1): 77- 96.

6 United Nations (2020) 'Personnel Statistics.' Data as of 31 December 2019, Chief Executives Board for Coordination, CEB/2020/HLCM/HR/12. New York: UN; United Nations (2018b) 'Composition of the Secretariat: gratis personnel, retired staff and consultants and individual contractors.' Report of the Secretary-General, A/73/79/Add.1. New York: UN. [undocs.org/A/73/79/Add.1?fbclid=IwAR06BZG7IwgWJNGL1jNvR7QYsE9fpcMmgY3oswFEQ3aRI\\_8G2jcooniZHVl](https://undocs.org/A/73/79/Add.1?fbclid=IwAR06BZG7IwgWJNGL1jNvR7QYsE9fpcMmgY3oswFEQ3aRI_8G2jcooniZHVl).

7 Gordon and Jones, Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for the Carers

8 انظر موجز السياسة 11 التابع لهذه السلسلة "واجب الرعاية"

يؤثر رحيل أو تهيمش الموظفين الذين لديهم مسؤوليات رعاية على نوع السلام الذي يتم بناؤه بطريقتين إذ:

1. يجعل الجهود والجهات الفاعلة أقل استجابة لتنوع الاحتياجات. فمن المرجح أن يعكس الأشخاص الذين تتواصل وتتشاور وتتعامل معهم المنظمات الدولية لبناء السلام التكوين الديمغرافي لهؤلاء الذين وظفهم وأما أولئك الذين لم يشملهم هذا التمثيل الديمغرافي الضيق فيتلاشى حضورهم شيئاً فشيئاً (أو يصعب الوصول إليهم) وبالتالي تهيمش احتياجاتهم الأمنية. ويؤثر ذلك على السلام الذي نسعى لبنائه، فمن غير لمرجح أن يكون شاملاً ومنصفاً أو مستداماً في نهاية المطاف. وعلاوة على ذلك، عندما لا يكون بناء السلام شاملاً ومستجيباً لاحتياجات شريحة واسعة من المجتمع، فمن شأنه أن يقوض ثقة المجتمعات وبالتالي فعالية عملية بناء السلام.<sup>9</sup>
2. يحد من تنوع المعارف والخبرات والمهارات داخل المنظمات، الأمر الذي يمكن أن يعرض فعاليتها للخطر ويؤثر سلباً على نتائج جهود بناء السلام. كما يمكن أن يؤثر تأثيراً سلبياً على صورة المنظمات وأن يقوض التزامها بالمساواة بين الجنسين، فينقص من مصداقيتها ونجاحها.

## الحلول

في تقرير حديث، أقر البرنامج السويسري لبناء السلام أن عمل الرعاية هو في حد ذاته شكل من أشكال بناء، إذ أن القائمين عليه "يعززون تلاحم المجتمع والسلام يوميا"<sup>10</sup>

ولهذا السبب، فإن التصدي لتهيمش أولئك الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية هو التزام ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين، ولتفادي الضرر الذي قد يلحق بالفرد والمنظمة وبمسار بناء السلام بصفة عامة. فالفائدة التي تحصل من هذا التطور لن يشمل المرأة فقط. فالرجال والأشخاص ذوي الهويات الجنسية المختلفة يتحملون بدورهم مسؤوليات أبوية أساسية بمفردهم أحياناً وغيرها من مسؤوليات الرعاية.

إن دعم مقدمي الرعاية من شأنه أن يحول ظروف العمل إلى مبادرات سلام أكثر فعالية وشمولاً واستجابة. كما يمكن أن يغير ثقافات وممارسات العمل، عبر الإقرار بأهمية الرعاية في تحقيق رفاه الأفراد والمجتمعات، وبالتالي هي ليست مسألة خاصة. في الواقع، إنها مسألة سياسية، ويتعين على المنظمات الاستجابة لاحتياجات الرعاية لموظفيها. وبذلك يستفيد الأفراد والمنظمات وعمليات السلام. وسيعود ذلك بالفائدة على الأفراد والمنظمات وعمليات السلام ككل.

# التوصيات

تاسيس لى عض اول ةيولوا تاذ تاي صوت

المنظمات الدولية قادرة على تلبية احتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية من خلال وضع سياسات توفر ما يلي:

1. زيادة السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية لدعم مقدمي الرعاية بفعالية أكبر.
2. إجراء تقييم للرعاية داخل المنظمة ولاستراتيجيات الرعاية
3. توفير هياكل دعم

لنمنظمات الدولية العاملة في مجال بناء السلام قادرة على تلبية احتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية من خلال وضع سياسات توفر ما يلي:

1 زيادة السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية لدعم مقدمي الرعاية بفعالية أكبر، على سبيل المثال:

- المشاركة في المهام
- العمل من المنزل أو عن بعد
- توفير إمكانية العمل بدوام جزئي
- وقت عمل مرن
- إجازة أبوة وأمومة كافية
- إجازة مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر لمقدمي الرعاية
- عقود أطول لدعم حياة أسرية مستقرة
- تمكين الأزواج من الانضمام إلى الموظفين المنتشرين

2 إجراء تقييم للرعاية داخل المنظمة ولاستراتيجيات الرعاية:

ينبغي للمنظمات الدولية أن تجري بانتظام تقييما لتحديد احتياجات الموظفين من الرعاية، التي غالبا ما تختلف باختلاف الموظف ومع مرور الوقت. وقد أوصت اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من بين منظمات أخرى، بإجراء هذه التقييمات المتعلقة بالرعاية التنظيمية<sup>11</sup>.

كما ينبغي على المنظمات الدولية تطوير وتعميم استراتيجيات تتعلق بمقدمي الرعاية، مما يضمن معاملتهم بصفة عادلة ومتسقة داخل المنظمات. ويمكن أيضا إدراج أعمال الرعاية غير المدفوعة في السياسات المتعلقة بالتنوع والاندماج الأوسع نطاقا، فضلا عن تقييم منتصف الحياة المهنية.

3 توفير هياكل دعم

يمكن للمنظمات الدولية أن تستجيب لاحتياجات موظفيها من مقدمي الرعاية عن طريق تقديم الدعم وتوفير رعاية للأطفال أو دعم تكاليف رعاية الأطفال. كما يجب أن تشمل الهياكل الأخرى مساحات آمنة للوالدين المرضعين، مثل المساحات الخاصة للرضاعة.

ويمكن أيضا أن يساعد تقديم ودعم النماذج التي يحتذى بها ومخططات الإرشاد وآليات دعم الأقران وشبكات الدعم على توفير المعلومات والدعم الذي قد يحتاج إليه مقدمي الرعاية، فضلا عن زيادة الوعي بحقوقهم والدعوة لها.

## 4 تعميم الرسائل والممارسات التي تشجع على الموازنة بين الحياة الشخصية والعمل

4

هذه الممارسات تستجيب لاحتياجات الموظفين القائمين بمسؤوليات الرعاية، وتمكنهم من العودة للعمل في القطاع أو البقاء فيه. والأهم من ذلك، فهي تساهم أيضا في تعزيز بيئة عمل صحية للجميع، مما يساعد على تخفيف حدة التوتر والإجهاد اللذان يسفران عادة عن أضرار على مستوى الأفراد أو القطاع ككل، كالإرهاق أو التستر على الفضائح.

## 5 التدريب والتعليم والتوعية

5

على المنظمات الدولية أن تدير برامج تدريبية ملائمة لمقدمي الرعاية، وأن تنفذ سياسات وإجراءات لزيادة الوعي بالمشاكل التي يواجهونها. هذا من شأنه أن يعزز ويعمم الوعي بقضايا الرعاية، بما في ذلك أعمال الرعاية ودعم مقدميها والرعاية الذاتية. وتشمل التوصيات المحددة ما يلي:

- الحد من التدريب على عين المكان وإعطاء الأولوية للتدريب الإلكتروني كلما أمكن ذلك.
- إعادة تدريب الموظفين العائدين من إجازة أمومة/أبوة.
- تنظيم حملات تواصل وتثقيف داخلية وخارجية لزيادة الوعي بفوائد توظيف النساء والرجال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية ووبالتحديات التي يواجهونها.
- توفير التوجيه الوظيفي للموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية.
- تدريب جميع المديرين على استراتيجيات الرعاية التنظيمية.

وينبغي أن تركز جميع هذه التوصيات على الالتزام بالمساءلة والتقييم المستمر للجهود الهادفة إلى تلبية احتياجات الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية، فضلا عن اتخاذ إجراءات تأديبية شفافة للوقاية من التمييز القائم على النوع الاجتماعي والمتعلق بوضع الأم أو الأب أو مسؤوليات الرعاية الأخرى.



مبادرة إلسي، التي أطلقتها كندا في عام 2017، هي مشروع تجريبي ومبتكر يهدف إلى تطوير واختبار عدة نهج للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة النظامية بصفة هادفة في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة ولزيادة مشاركتها الفعالة فيها، مع التركيز على دور الشرطة والقوات المسلحة.

Canada



يتقدم مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن بالشكر لكل من وزارة الخارجية الكندية ووزارة الخارجية النرويجية على دعمهما المالي من أجل تطوير هذه الوثيقة.

DCAF

ديكاف - مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2E  
CH-1202 Geneva  
Switzerland

+41 22 730 94 00

elsie@dcaf.ch

@dcafgender | @DCAF\_Geneva

www.dcaf.ch/elsie-initiative

© DCAF, 2021

نشجع على استخدام هذه الوثيقة وترجمتها ونشرها. ومع ذلك، نطلب الإقرار بالمواد وذكر مصدرها عند الاستشهاد بها وعدم تغيير محتواها.

تصميم جرافيك: ستيفاني بيرس كونواي