Esther Meininghaus, Rodrigo Bolaños Suárez, Boubacar Haidara, Birgit Kemmerling, Marie Müller-Koné, Ahmad Al-Khalil, Riyadh Al-Khadhra, Mario Behrens, Flavia Eichmann, Maria Grosz-Ngaté, Fabian Halfpap, Roland Hansen, Thomas Hoerz, Demba Karagnara, Simaya Ladu James, Althea-Maria Rivas, Abdourahman Sow, Rebekka Toyka

كيفية إزالة آثار الاستعمار في العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام؟

توصيات في مجال السياسة العامة للمانحين والأمم المتحدة والوكالات الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية

bicc policy brief

التوصيات

1 زيادة نسبة الموظفين المحليين وقدرتهم على اتخاذ القرار في وكالات الأمم المتحدة والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية

على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية توظيف موظفين محليين مؤهلين كقاعدة عامة والأجانب فقط في حالات استثنائية. وينبغي أن يشغل الموظفون المحليون المؤهلون مناصب قيادية على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية وعلى مستويات المقر الرئيسي/العالمية. وينبغي إيلاء نفس القدر من القيمة للمعرفة بالسياق والممارسات الاجتماعية واللغات المحلية بقدر ما ينبغي إيلاء الخبرة التقنية له.

2 بدء عمليات التفكير الفردي والجماعي داخل المنظمات للتغلب على التحيزات والعنصرية الهيكلية

غالبا ما ينظر إلى الموظفين المحليين في المنظمات غير الحكومية أو وكالات الأمم المتحدة على أنهم أقل قدرة وأكثر فسادا ، بينما ينظر إلى الاجانب على أنهم أكثر قدرة وحيادية. الجنسية أو العرق أو الدين لا تحدد الأهلية والفساد. تحتاج المنظمات إلى بدء عمليات التفكير في العنصرية الهيكلية الكامنة وراء هذه الافتراضات (مثل الحوارات الفردية والجلسات الميسرة خارجيا) وإنشاء آليات تدقيق ملموسة بشأن التنوع والإنصاف والشمول.

3 خلق ظروف عمل وتدابير أمنية متساوية للمجتمعات المحلية والموظفين الدوليين / الأجانب في المنظمات الدولية

وينبغي تقليص الفجوة في المرتبات بين الموظفين المحليين والأجانب الذين يحملون نفس المؤهلات وفي نفس المناصب عن طريق جعل رواتب الاجانب تتماشى مع المرتبات المحلية. ولا ينبغي أن يطلب من الموظفين المحليين، الذين يواجهون أكبر المخاطر الأمنية عند دخول المناطق عالية الخطورة، القيام بذلك بصفتهم الشخصية، بل ينبغي أن يظلوا محميين تعاقديا كموظفين في وكالات الأمم المتحدة/المنظمات غير الحكومية الدولية.

4 زيادة في تمويل منظمات الإغاثة والمعونة المحلية والوطنية على النحو المتفق عليه.

وينبغي للمانحين الدوليين أن يخصصوا ما لا يقل عن ٢٥ في المائة من التمويل مباشرة للمنظمات المحلية أو الوطنية وأن يزيدوه تدريجيا إلى أكثر من ٥٠ في المائة.

5 عكس ثقافة المساءلة التصاعدية أمام الجهات المانحة لبناء ثقافة المساءلة من الأعلى نحو الادنى أمام المجتمعات المتضررة

تحتاج وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية إلى زيادة مساءلتها أمام السكان الذين تخدمهم وتغيير معايير التقييم الخاصة بمشاريع المعونة من قياس النجاح على أساس المخرجات إلى البرمجة الموجهة نحو العمليات والتكيف بموافقة المجتمع. ويجب أن يكون استخدام الأموال وتقييمات أثر المشاريع شفافا للمجتمعات المحلية المتضررة، وأن يكون متاحا للجمهور ويمكن الوصول إليه.

6 جعل اللغة الرسمية / لغة العمل في بلد التدخل الحد الأدنى من متطلبات التوظيف

يجب أن تكون معرفة اللغة الرسمية / لغة العمل في بلد ما الحد الأدنى من المتطلبات لجميع موظفي المنظمات غير الحكومية الدولية العاملة في ذلك البلد. وينبغي اعتبار معرفة اللغات المحلية ميزة حاسمة عند اختيار وتعيين الموظفين.

خلفية: كيف يعكس نظام المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP) الإرث الاستعماري واختلالات القوى؟

تنبثق الدعوات الأخيرة لإلغاء استعمار المساعدات من داخل المنظمات غير الحكومية الدولية في قطاع المعونة من نقد أساسي لنظام المعونة الدولية الذي نشأ من حركة «حياة السود مهمة» (BLM) في عام 2020. ويوجه النقد المناهض للاستعمار الانتباه إلى اختلالات القوى والعنصرية الهيكلية التي يمكن إرجاعها إلى الحقبة الاستعمارية. وتستمر هذه التركات الاستعمارية في التغلغل في النظام الإنساني الدولي، وعلى الأخص في هيمنة المنظمات (غير) الحكومية الدولية التي تشكل هيكل المعونة. وقد تبنت منظمات العمل الإنساني والتنمية وبناء السلام نقاش «إلغاء استعمار المعونة» (Aloudat & Khan، 2022؛ Peace Direct، 2021؛ Schirch، 2022). ويُعرَّف على نطاق واسع بأنه عملية تفكير وتحليل نقدي وعمل يحدد ويفكك اختلالات القوى والعنصرية الهيكلية هذه من أجل العمل على إيجاد نظام معونة أكثر إنصافًا يركز على الإنسانية المشتركة لجميع الموظفين والمجتمعات التي يخدمونها.

إنّ النقد المناهض للاستعمار وثيق الصلة بشكل خاص بمفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP nexus) (مولر-كونيه وآخرون، 2024): لقد ظهر النقاش حول ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام اثناء القمة العالمية للعمل الإنساني لعام ٢٠١٦ كجزء من «طريقة العمل الجديدة»، وهو ما يعني دمجًا أفضل للجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية «المحلية» في نظام المساعدات الإنسانية. وتماشياً مع «الصفقة الكبرى»، وهي اتفاقية انبثقت عن القمة العالمية للعمل الإنساني، يفترض أن يعمل الموقعون على تحقيق «نتائج جماعية» و «إضفاء الطابع المحلي» في نهج من القاعدة إلى القمة من خلال التحليل المشترك والوصول المباشر إلى التمويل لهذه الجهات المحلية.

يتطلب اتباع نهج مناهض للاستعمار معالجة اختلالات القوى بشكل مباشر من خلال العمل على تفكيك أوجه الحرمان الهيكلية التي تفرضها هياكل التمويل الحالية واللوائح الإدارية على الجهات المحلية الفاعلة في مجال المعونة.

نحن نؤكد أن التنفيذ الحالي لمفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP nexus) يفشل في معالجة اختلالات القوى وأوجه عدم المساواة الهيكلية في نظام المعونة الدولية (Müller-Koné et al.، 2024). وبالإضافة إلى اتباع نهج تصاعدي لإضفاء الطابع المحلي، فإننا ندعو إلى إعادة تفكير مناهضة للاستعمار تحلل وتعترف بالكيفية التي تؤثر بها التركات الاستعمارية على تدفقات التمويل، وتوزيع الموظفين وسلطة اتخاذ القرار، فضلاً عن المعايير والمواقف داخل قطاع المعونة. ويتطلب ذلك دراسة العلاقات بين القوى الفاعلة في الشمال العالمي والجنوب العالمي، وبين الموظفين المحليين والدوليين/الاجانب داخل المنظمات. كما يتطلب تحليلاً دقيقاً لعلاقات القوى التي تخلق منافسة على التمويل/الموظفين بين المنظمات غير الحكومية الدولية، حيث غالباً ما تؤدي المنافسة إلى ازدواجية المعونة في حين أن الجهود المشتركة يمكن أن يكون لها تأثير أعمق وأوسع. ونؤكد أيضاً على أنه ينبغي لمنظمات المعونة المحلية أن يكون لديها حصة تمويل محجوزة لا تقل عن ٥٢ في المائة من المانحين الدوليين. ونعني بالجهات الفاعلة المحلية المنظمات والموظفين من البلدان المعنية، من المستوى المحلي إلى الوطني، مع أكبر قدر ممكن من الملكية المحلية. وفي رأينا، لا ينبغي اعتبار المنظمات غير الحكومية الدولية التي لديها مكاتب قطرية «محلية»، على الرغم من أن هذه هي الممارسة الحالية بموجب قواعد الأمم المتحدة.

يمكن أن يكون لتنفيذ مفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP nexus) تأثير إيجابي محتمل إذا قلل من المنافسة داخل قطاعات العمل الإنساني والتنمية وبناء السلام. ويعطي النهج المناهض للاستعمار الأولوية لاحتياجات ورؤى السكان المحليين مع الاعتراف بأن «المحلي» هو فضاء للجهات الفاعلة المتنوعة والمتنافسة. واستناداً إلى التفكير والتحليل، سيحتاج النهج المناهض للاستعمار إلى معالجة اختلالات القوى بشكل مباشر من خلال العمل على تفكيك أوجه الحرمان الهيكلية التي تفرضها هياكل التمويل الحالية واللوائح الإدارية على الجهات المحلية الفاعلة في مجال المعونة.

تنتقد حركات إلغاء استعمار المعونة العنصرية الهيكلية لنظام المعونة، والتي يتم التعبير عنها في استخدام معين للغة. وتعكس المصطلحات التي أصبحت أساسية للاستجابة المستدامة، مثل «بناء القدرات»، أوجه عدم المساواة الهيكلية، حيث تحدد المنظمات الدولية من يفتقر إلى أي نوع من القدرات. ولذلك، فإنه يميل إلى الإشارة إلى نقص القدرات في مفاهيم أو أساليب معينة ضرورية لتقديم المعونة، ولكنه لا يعترف، على سبيل المثال، بعدم قدرة الجهات الفاعلة الدولية على تصميم البرامج بطريقة حساسة للممارسات الاجتماعية والثقافية والعرفية، أو التحدث بلغة المجتمعات المحلية أو فهم السياق والتاريخ الذي تعمل فيه المنظمة. ونتيجة لذلك، فإن بناء القدرات هو مصطلح يستخدم للموظفين المحليين والمنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية في بلدان الجنوب العالمي، في حين يُنظر إلى المنظمات من الشمال العالمي عادةً على أنها حائزة على القدرات ومقدمة لبناء القدرات والمعرفة المتخصصة.

من الناحية العملية، تنعكس هذه العنصرية الهيكلية، التي ينبع بعضها من التركات الاستعمارية، في هياكل التمويل للبرامج والأبحاث التي تفضل عدداً قليلاً نسبياً من المنظمات غير الحكومية الدولية في الغالب التي تستفيد من العلاقات القائمة مسبقاً مع الجهات المانحة على المنظمات غير الحكومية المحلية. والجهات الإنسانية الفاعلة «المحلية» غير مرئية إلى حد كبير في التغطية الإعلامية للأزمات وهي في وضع غير مؤات من حيث فرص التمويل. وتتجلى العنصرية الهيكلية أيضاً في المعاملة غير المتكافئة للموظفين الدوليين والموظفين المحليين/الوطنيين من بلد التدخل من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية. وتشمل هذه المعاملة غير المتكافئة في بعض الأحيان عدداً من الجوانب، بما في ذلك الرواتب المختلفة للمناصب المتكافئة، والعمل غير المتكافئ في المناطق غير الآمنة وآليات الحماية المختلفة للموظفين الدوليين والمحليين.

أحد الجوانب الخاصة بنقاش مفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP nexus) هو أن وكالات المعونة الدولية تشدد على الحاجة إلى التغلب على الصوامع المؤسسية بين قطاعات العمل الإنساني والتنمية وبناء السلام ووضع جدول أعمال جديد لمفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP) والقواعد المصاحبة له للمنظمات المحلية في الجنوب العالمي. ومع ذلك، تتلقى المنظمات المحلية القليل جداً من التمويل المباشر (1.2 في المائة من التمويل الإنساني على الصعيد العالمي في عام 2022)، على الرغم من اتفاق «الصفقة الكبرى» لزيادة التمويل المباشر للمنظمات غير الحكومية المحلية/الوطنية إلى 25 في المائة من إجمالي التمويل الإنساني بحلول عام 2020. وهذا أمر لافت للنظر بشكل خاص حيث أن العديد من منظمات المعونة المحلية تجمع بالفعل بين الركائز الثلاث لمفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP) داخل منظماتها.

الطريق إلى الأمام: كيف سيبدو النهج المناهض للاستعمار لمفهوم ترابط المساعدات الإنسانية والتنموية والسلام (HDP nexus)؟

يهدف هذا الموجز السياسي الصادر عن مركز بون الدولي (bicc) إلى المشاركة البناءة مع هياكل المعونة القائمة للدفع من أجل المشاركة النقدية والاستباقية مع تركاتها الاستعمارية واختلالات القوى والتحيزات الناتجة. ونحن نؤكد على أن هذه التأملات يجب أن تترجم إلى سياسات ملموسة لتحقيق تغيير وعمل ملموسين، وهو ما نساهم فيه بالتوصيات الرئيسية الست التالية:

1 زيادة نسبة وسلطة اتخاذ القرار للموظفين المحليين في وكالات الأمم المتحدة والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية. (المنظمات غير الحكومية الدولية)

ينبغي لوكالات الأمم المتحدة والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية الدولية أن توظف موظفين محليين كقاعدة عامة، و أجانب فقط في حالات استثنائية، مثل عندما لا تكون المهارات المطلوبة متاحة بين الموظفين من نفس المنطقة أو البلد. والهدف من ذلك ليس تأميم سوق العمل، بل معالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية في سوق العمل العالمي. علاوة على ذلك، ينبغي أن يكون الموظفون المحليون المؤهلون في مواقع صنع القرار من المستويات المحلية إلى الوطنية والإقليمية ومستويات المقر الرئيسي/العالمية. ويمكن تسهيل ذلك عن طريق وضع معايير واضحة لنسبة الموظفين المحليين إلى الدوليين على مستويات صنع القرار لضمان المساءلة والتقدم نحو قيادة أكثر محلية. وهذا يعني أيضاً أن المعرفة المتخصصة بسياق النزاعات المحلية والجغرافيا وعلاقات القوى والممارسات الاجتماعية، فضلاً عن مهارات اللغة المحلية، ينبغي أن تحظى بنفس القدر من التقدير الذي تحظى به الخبرة التقنية في قطاع معين. وينبغي أن يُتوقع من جميع الموظفين اكتساب المعرفة في المجالات الثلاثة جميعها.

إن المعرفة بالسياق هي أهم شرط أساسي لتقديم المعونة الإنسانية التي لا تلحق ضرراً وتراعي حساسية النزاعات. إن عدم الإلمام بالصراعات المحلية والشبكات المحلية، وخاصة بين الموظفين الأجانب، يخلق مخاطر إلحاق الضرر. على سبيل المثال، عندما يكون الموظفون الأجانب في مواقع التوظيف غير مدركين لحقيقة أن غالبية الموظفين المحليين الذين يتم توظيفهم في بلد ما ينتمون إلى نفس «المجموعة» العرقية أو الدينية، فقد يرى عامة السكان في ذلك شكلاً من أشكال تفضيل تلك «المجموعة» والتمييز ضد الآخرين، مما يؤدي إلى الصراع والتوتر. وفي بعض الحالات، يمكن أن يؤدي ذلك أيضاً إلى العنف. على سبيل المثال، تم نهب مكتب منظمة غير حكومية دولية في شمال أوغندا لأنه كان يُنظر إليه على أنه لا يوظف موظفين محليين بل بشكل رئيسي موظفين من مناطق أخرى في أوغندا. وبالمثل، في ولاية أعالي النيل بجنوب السودان، أدت المنظمات غير الحكومية التي تقوم بتوظيف غرباء فقط وسط ارتفاع معدلات البطالة، إلى احتجاجات عنيفة. لهذه الأسباب، يجب أن تكون ممارسات التوظيف حساسة للنزاعات (Grawert & Shirzad، 2017)، والمعرفة السياقية بالمناطق التي يتم فيها تنفيذ برامج المعونة أمر بالغ الأهمية لفهم والالتزام بمبدأ عدم إلحاق الضرر ليس فقط بمشروع معين ولكن لعمليات المعونة ككل. يجب ألا يُنظر إلى المعرفة بالسياق ومهارات اللغة المحلية على أنها دور محدد، على سبيل المثال، جهات الاتصال الأمنية والمنسقين، ولكن كشرط لتوظيف جميع الموظفين.

2 الشروع في عمليات تفكير فردية وجماعية داخل المنظمات للتغلب على التحيز والعنصرية الهيكلية.

في كثير من الأحيان، لا ينظر المانحون ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية إلى الجهات الفاعلة المحلية على أنها «محايدة» لأنها متأصلة في الشبكات الاجتماعية المحلية. وعلى العكس من ذلك، غالباً لا يُطرح سؤال تحيز الموظفين الأجانب. غالباً ما يُفترض أن الموظفين المحليين في المنظمات (غير) الحكومية الدولية أو وكالات الأمم المتحدة أقل قدرة وأكثر فساداً، في حين يُعتبر الاجانب أكثر قدرة وحيادية. وتعكس هذه الافتراضات العنصرية الهيكلية أو اختلالات القوى لأنه لا يوجد أحد «محايد». الجنسية أو العرق أو الدين لا يحدد القدرة والفساد. في الواقع، فإن الموظفين المحليين والأجانب متحيزون - ويشار إلى ذلك أحياناً بالموضعية - ويمكن أن يكون لهذه التحيزات آثار سلبية أو إيجابية. على سبيل المثال، يمكن أن يكون الأجانب مدفوعين أيضاً بالمصلحة الذاتية، مثل الطموحات المهنية، بدلاً من مصلحة خدمة المجتمعات المحلية. قد يكون هذا هو الحال إذا اختار شخص ما التقدم بطلب للحصول على منصب إداري في بيئة عمل عالية المخاطر (حتى لو كانوا يعيشون غالباً في مناطق محمية نسبياً في العاصمة) ليتم ترقيته إلى منصب أعلى في مكان آخر. قد يشجع هذا الطموح أيضاً على تقديم تقارير تحذف الصعوبات الحقيقية والصراعات في تنفيذ المشاريع، والتي تكون شديدة بشكل خاص عندما يكون الموظفون الاجانب في مناصب سلطة أعلى. في حين أن الاهتمام بتأمين الترقية قد يحفز البعض على أن يكونوا مجتهدين بشكل خاص، فقد يؤدي ذلك إلى تجاهل المخاطر التي يتعرض لها الموظفون الآخرون والمنظمة والمجتمع المحلي. بدلاً من ذلك، قد يركز الاجانب أيضاً على خدمة المجتمع المحلي - وكلا السيناريوهين يحدثان في الممارسة العملية.

في الواقع، فإن الموظفين المحليين والأجانب متحيزون - ويشار إلى ذلك أحياناً بالموضعية - ويمكن أن يكون لهذه التحيزات آثار سلبية أو إيجابية.

قد يكون الموظفون المحليون أو المنظمات المحلية متحيزين أيضاً بمعنى أنهم جزء من الشبكات الاجتماعية المحلية ويتعرضون لضغوط للعمل بما يحقق مصالح مجموعتهم الاجتماعية أو السياسية أو القبلية أو الدينية أو غيرها. ومع ذلك، فإن العديد من الموظفين المحليين الذين ينضمون إلى المنظمات غير الحكومية أو المنظمات غير الحكومية الدولية أو وكالات الأمم المتحدة يفعلون ذلك للعمل من أجل إنهاء العنف في المجتمعات التي ينتمون إليها ولاستخدام شبكاتهم لتسهيل الحوار. وفي الوقت نفسه، غالباً ما يمتلك الأجانب، الجدد في بلد ما، معرفة ضئيلة أو معدومة بالصراعات المحلية وتاريخها أو كونوا آراءهم حول الصراع من الخارج. وعند الوصول، غالباً ما تتشكل معرفتهم من خلال دائرتهم الاجتماعية المتنامية حديثاً، مما قد يؤدي إلى رؤية مستقطبة للصراعات المحلية.

هناك مبرر شائع آخر لانخفاض مخصصات المعونة للمنظمات غير الحكومية المحلية وهو أن الجهات الفاعلة المحلية في مجال المعونة أكثر عرضة للفساد. ومع ذلك، في حين وجدت العديد من التحقيقات فساداً بين المنظمات غير الحكومية المحلية، فإن الأمر نفسه ينطبق على وكالات الأمم المتحدة، مثل الدراسة الحديثة حول فساد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، وكيف أن وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية تتعامل مع الفساد لا تخضع لنفس المستوى من التدقيق العام. على سبيل المثال، في بعض الحالات، قامت وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية بنقل ممارسة وخطر دفع عمولات (رشاوي) إلى المنظمات غير الحكومية المحلية أو شركات الخدمات اللوجستية التي تنقل المعونة. وهذا يضع المنظمات غير الحكومية المحلية في موقف إما قبول المخالفات وعدم التحدث علناً أو خسارة عقدها. يجب أن تكون آليات التعامل مع الفساد بين وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية شفافة علناً كما هي بالنسبة للمنظمات غير الحكومية المحلية.

بما أن العديد من التصورات السلبية للجهات الفاعلة الدولية حول المخاطر المرتبطة بالجهات الفاعلة المحلية نادراً ما تستند إلى أدلة (Barbelet et al.، 2021)، فإننا نجادل بأن العديد من التحيزات ضد الموظفين «المحليين» في بلدان التدخل مرتبطة بالتحيزات العنصرية ومركب المنقذ الأبيض. يشير الخلاص الأبيض إلى حالة ذهنية وهيكل سلطة غير متكافئ ملموس بين الشمال العالمي والجنوب العالمي يربط البياض بالكرم وتفوق الفكر والقدرة - باختصار، باعتباره أكثر «تطوراً» - مع تجاهل دور البيض من أصل أوروبي في استغلال وسلب شعوب الجنوب العالمي. هذا الشكل من أشكال التمييز العنصري يحرم أولئك الذين يميزهم عنصرياً من الوكالة على افتراض كاذب بأن أولئك البيض يمكنهم أو ينبغي لهم أن يكونوا بمثابة «منقذيهم» (Khan et al.، 2023). بناءً على هذا المنطق العنصري، فإن فهمنا هو أن الخلاص الأبيض غالباً ما يفترض أيضاً أن السكان المحليين العاملين في قطاع المعونة في سياقات الأزمات مدفوعون أكثر بالاعتبارات المادية وأقل بالقيم الإيثارية من الموظفين البيض.[1]

لإظهار العنصرية الهيكلية والإرث الاستعماري وعلاقات القوة الكامنة وراء هذه الافتراضات، تحتاج المنظمات (غير) الحكومية الدولية ووكالات الأمم المتحدة إلى خلق مساحات آمنة لعمليات التفكير الفردية والجماعية وإقامة شراكات جديرة بالثقة وكريمة ومتساوية. يجب أن تكون هذه العمليات مصحوبة، لا أن تحل محلها، بإنشاء آلية تدقيق داخلية لتقييم وتقديم تقارير منتظمة عن التنوع والإنصاف والشمول داخل المنظمة و لضمان أن التفكير يؤدي إلى عمل ملموس.

يعكس مصطلح «تقاسم القدرات» بدلاً من «بناء القدرات» الاعتراف بالقدرات المختلفة التي يتمتع بها الأفراد والمنظمات المختلفة (المحلية والدولية) فيما يتعلق بالأبعاد المختلفة ذات الصلة بتنفيذ المشروع

1 «الأبيض» في هذا السياق يدل على موقع متميز على قمة التسلسل الهرمي للسلطة بمعنى دراسات «البياض النقدي»، وليس بالضرورة لون بشرة معين. غالباً ما يشغل المناصب القوية أشخاص من القوى الاستعمارية السابقة، والذين عادة ما يكونون ذوي بشرة أفتح ولكن ليس بالضرورة كذلك. لقد خبر المؤلفون المشاركون أيضاً أن الأجانب من الدول الأفريقية المجاورة بغض النظر عن لون البشرة يتمتعون أيضاً بمواقع أكثر امتيازاً في المنظمات غير الحكومية الدولية مقارنة بالموظفين المحليين، على سبيل المثال.

3 ضمان المساواة في ظروف العمل والإجراءات الأمنية للموظفين المحليين والدوليين/ الأجانب في المنظمات الدولية.

عند العيش في نفس البلد، يجب أن يحصل الموظفون المحليون والأجانب على نفس الراتب تقريباً على الأقل، خاصة عندما يشغلون نفس المنصب. حالياً، غالباً ما يكسب الموظفون الأجانب من ثلاثة إلى عشرة أضعاف ما يكسبه الموظفون المحليون، حتى عندما يتم تعيينهم لنفس المنصب. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الاجانب أحياناً بامتيازات مثل الإقامة المجانية أو السائقين أو الإجازات الترفيهية. في المقابل، فإن الموظفين المحليين، الذين غالباً ما يعملون تحت مستويات عالية من التوتر لأنهم وعائلاتهم يعيشون باستمرار في نفس ظروف الحرب والصراع مثل متلقي المساعدة، لا يحصلون على نفس الأجر أو الامتيازات ويعملون عادة بعقود قصيرة الأجل بدون تأمين اجتماعي. ونتيجة لذلك، يصاب الكثيرون بصدمات نفسية بسبب سنوات من العيش في الحرب والصراع العنيف، مما يؤثر أيضاً على عائلاتهم، بينما يعملون تحت ضغوط وجودية أكبر. وتماشياً مع مبدأ عدم الإضرار، لا يمكن رفع جميع الرواتب إلى مستوى رواتب الأجانب لأن ذلك قد يزيد من خطر زيادة التضخم ويساهم في هجرة الكفاءات من المؤسسات المحلية، مما يضر بالاقتصاد المحلي. ومع ذلك، لا ينبغي أن يحصل الموظفون الأجانب على رواتب أعلى مقابل وظائف مماثلة بنفس المؤهلات، ويجب أن يتمكن الموظفون المحليون أيضاً من الحصول على مزايا إضافية مثل التأمين الاجتماعي.

في تنفيذ برامج المعونة، يعمل الموظفون المحليون في مناطق ذات مخاطر أمنية عالية، مثل الهجمات من قبل الجيش أو الجماعات المسلحة، أو التفجيرات أو عمليات الاختطاف.

ثانيا، يجب ألا يُطلب من الموظفين المحليين الذين يتعرضون لأكبر مخاطر أمنية الوصول إلى المناطق عالية المخاطر بصفة شخصية بعد الآن، بل يجب أن يبقوا محميين تعاقديًا كموظفي وكالات الأمم المتحدة/المنظمات غير الحكومية الدولية (دون نقل المخاطر). في تنفيذ برامج المساعدات، يعمل الموظفون المحليون في المناطق التي تشهد مخاطر أمنية عالية، مثل الهجمات من قبل القوات العسكرية أو الجماعات المسلحة، والتفجيرات أو عمليات الاختطاف. بينما قد يتمكن الموظفون المحليون من التفاوض للوصول إلى هذه المناطق لتقديم المساعدة للمستفيدين، غالبًا ما يكون الموظفون الأجانب غير قادرين أو غير راغبين في القيام بذلك. والمشكلة تكمن في أن الممارسات السابقة والحالية لبعض المنظمات هي أنه في مثل هذه الحالات، تتخلى بعض وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية عن حماية الموظفين المحليين، الذين يتم دفع مكافآت إضافية لهم لكنهم لا يملكون حماية قانونية أو تعاقدية. بدلاً من ذلك، يُطلب من الموظفين المحليين العمل في هذه المناطق بصفة شخصية، حتى وإن كانت هذه مناطق إقامتهم، مع أن المخاطر التي تهدد سلامتهم وأمنهم تظل خارج فترة العقد. اعترافًا بالمخاطر التي يتعرض لها الموظفون المحليون نيابة عنهم، يجب على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية تغيير هذه الممارسة وضمان أن يظل الموظفون المحليون محميين قانونيًا وتعاقديًا، خاصة عند العمل في المناطق عالية المخاطر، وتوسيع نفس تدابير الأمن لجميع موظفيهم.

4 زيادة التمويل بشكل كبير للمنظمات المحلية والوطنية للمساعدات كما تم الاتفاق عليه في «الاتفاق الكبير».

يجب على المانحين الدوليين تكثيف جهودهم لإصلاح هياكل التمويل والتقارير الخاصة بهم بحيث يتم تخصيص ٥٢ في المئة من المساعدات لكل دولة مباشرة للمنظمات المحلية للمساعدات كخطوة أولى، كما تم الاتفاق عليه في «الاتفاق الكبير»، ثم زيادتها تدريجيًا إلى ٠٥ في المئة وفقًا للجداول الزمنية المتفق عليها بوضوح. خطوة أخرى مهمة هي تمكين تسجيل المنظمات غير الحكومية من سياقات التدخل في دول المانحين لتسهيل تحويل الأموال من المانحين مباشرة إلى المنظمات من دول الأزمات.

في العراق وجنوب السودان اليوم، يتم تحويل ما بين ٤,٢ إلى ٤ في المئة فقط من تمويل المساعدات مباشرة إلى المنظمات غير الحكومية المحلية. تعكس هياكل التمويل هذه اختلالًا شديدًا في التوازن بين القوى، حيث تفضل بشدة وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية التي تهيمن عليها دول الشمال العالمي وتهمش المنظمات غير الحكومية المحلية. حتى عندما تحصل المنظمات غير الحكومية المحلية على تمويل المساعدات، فإنه غالبًا ما يتم من خلال عملية «تسليم» المدفوعات من قبل وكالات الأمم المتحدة عبر وكالات ومنظمات غير حكومية دولية مختلفة، مما يعني أن كميات كبيرة من التمويل تُفقد في التكاليف الإدارية. يجب تغيير هذه الممارسة. بناءً على «الاتفاق الكبير»، يجب تنفيذ برامج ملموسة على مستوى البلاد لتبادل القدرات لصالح المنظمات غير الحكومية المحلية، على سبيل المثال لتمكينها من إدارة وتمويل التقارير بفعالية عندما يكون ذلك ضروريا.

يجب على المانحين الدوليين تكثيف جهودهم لإصلاح هياكل التمويل وإعداد التقارير الخاصة بهم.

مزايا توجيه التمويل عبر المنظمات المحلية من حيث تجسير الفجوات بين قطاعات الإغاثة والتنمية والسلام (H-D-P) هي أن العديد من المنظمات غير الحكومية المحلية في سياقات الأزمات تعمل بالفعل على الجمع بين العمل في القطاعات المختلفة بمنهجية أكثر شمولية، كما تُظهر العديد من الدراسات والممارسات الشائعة. ميزة أخرى هي أن التكاليف الإدارية للمنظمات غير الحكومية المحلية غالبًا ما تكون أقل من تلك الخاصة بالمنظمات غير الحكومية الدولية.

5 عكس ثقافة المساءلة التصاعدية تجاه المانحين لبناء ثقافة المساءلة التنازلية تجاه المجتمعات المتضررة.

يجب على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية المحلية زيادة مساءلتها أمام السكان الذين تخدمهم. وفي الوقت الحاضر، تميل وكالات المعونة إلى أن تكون مسؤولة أمام المانحون الدوليون خارج البلاد، بدلا من إلى الأشخاص الذين يتلقون (أو لا يتلقون) المساعدات داخل البلاد. حتى عندما تظهر التقارير السنوية كيف تم إنفاق أموال المساعدات ؛ إنهم يميلون إلى التركيز على «نجاحات التنفيذ» الشاملة. مثل هذا التغيير في ثقافة المساءلة ستبدأ بالموافقة المستنيرة للمجتمعات المتأثرة وتشمل الشفافية وآليات المساءلة المختلفة أمام المجتمعات المتأثرة ، فضلا عن التغيير في معايير التقييم للمشاريع.

يجب على وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية المحلية زيادة مساءلتها أمام السكان الذين تخدمهم

يمكن تحقيق المساءلة تجاه الأشخاص في البلدان التي يتم فيها تنفيذ برامج المساعدة بالطرق التالية:

أولاً، يجب السعي للحصول على الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة من المجتمعات المتضررة حيثما أمكن ذلك.

ثانيًا، يجب أن يكون استخدام الأموال متاحًا للعلن: كم من الأموال المخصصة يتم إنفاقها على الرواتب وإلى أي مدى (الموظفون المحليون/ والأجانب)، وكم يتم إنفاقه على أنشطة المشروع المباشرة (مثل الأدوات، المباني، الخدمات)، وكذلك كم يتم فقدانه في التحويلات على طول الطريق. وبالمثل، يجب أن تكون تقييمات تأثير برامج المساعدة على النزاعات المحلية والمجتمعات شفافة. يجب أن تكون المعلومات متاحة ليس فقط لموظفي الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية (الدولية والمحلية)، ولكن أيضًا للمجتمعات المحلية حيث يتم تنفيذ مشاريع المساعدة. على سبيل المثال، كم من الأموال تمتلكها وكالات المساعدة في مجتمع معين وكم يتم إنفاقه على الموظفين، والمشاريع، والتكاليف الإدارية يجب أن يكون شفافًا في مكان عام يسهل الوصول إليه (مثل محطة الحافلات المحلية، لوحات الإعلانات المركزية). يجب إدخال آليات مساءلة تجاه المجتمعات المتضررة، مثل بطاقات تقييم المجتمع.

ثالثًا، يجب أن تتغير معايير التقييم من مقاييس النجاح المرتكزة على النتائج إلى برمجة تكيفية تركز على العملية وتقدّر التعلم من الأخطاء.

وأخيرًا وليس آخرًا، يجب إعادة النظر في مسألة من يقوم بالرقابة والتقييم: هل من الضروري استقدام مستشارين دوليين لتقييم المشاريع، مما يزيد أيضًا من البصمة الكربونية العالمية، أم أن هناك خبراء محليين متاحين. يجب توزيع طلبات التقديم ليس فقط دوليًا ولكن أيضًا في البلد الذي تقام فيه المشاريع.

6

جعل اللغة الرسمية/ لغة العمل في بلد التدخل شرطًا أساسيًا لجميع الموظفين.

يجب أن يصبح شرطًا أن يكون لدى الموظفين الأجانب معرفة عملية بلغة واحدة على الأقل من اللغات الرسمية أو لغات العمل في البلد المعني. في الوقت الحالي، تتوقع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية التي تنفذ برامج المساعدة في سياقات الأزمات أن يتحدث الموظفون المحليون اللغة الإنجليزية أو الفرنسية حتى يكونوا مؤهلين للتوظيف. ونتيجة لذلك، يتم اعتبار الموظفين المحليين ذوي المؤهلات العالية غير مؤهلين لشغل وظائف في الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية إذا لم يكونوا جيدين في اللغة الإنجليزية/الفرنسية، بغض النظر عن خبرتهم الفنية ومعرفتهم بالسياق المحلي. على النقيض من ذلك، نادرًا ما يُطلب من الموظفين الأجانب معرفة لغة رسمية أو لغة عمل أو لغة محلية، أو امتلاك معرفة تفصيلية بالسياق المحلي.

هذا الشرط مهم أيضًا نظرًا لأن الموظفين الاجانب، وليس الموظفين المحليين، هم من يشغلون في معظم المنظمات المناصب القيادية وصنع القرار، مما يستبعد بشكل فعلي الموظفين المحليين من المناصب الإدارية العليا. وفي حين أن اللغة الإنجليزية والفرنسية تُعتبران لغتين واسعتي الانتشار و مقبولتين للتواصل في بعض البلدان، فإن اشتراط التحدث بهذه اللغات يُعد أكثر إشكالية في سياقات أخرى. وهذا هو الحال، على سبيل المثال، في معظم دول أمريكا اللاتينية والعالم الناطق بالعربية، حيث لا تُعتبر اللغة الإنجليزية أو الفرنسية لغات رسمية أو لغات عمل. في العراق، على سبيل المثال، هناك نقاش مستمر حول هيمنة الموظفين الناطقين باللغة الإنجليزية في بلد تكون اللغتان الرسميتان فيه هما العربية والكردية (وليست الإنجليزية).

يعكس هذا منطقًا استعماريًا مزدوجًا:

أ) يتم تقدير القدرة على التواصل باللغات الغربية فوق القدرة على الاستماع إلى والتحدث مع والاتصال المباشر مع المجتمعات المحلية التي تخدمها برامج المساعدة.

ب) يتم تقدير التقارير العامة باللغة الإنجليزية/الفرنسية للوصول إلى جمهور المانحين الغربيين فوق التقارير العامة التي ستكون أكثر سهولة في الوصول إليها من قبل السكان والمجتمع المدني وصناع القرار في البلد الذي يتم تنفيذ المشاريع فيه.

يجب أن يصبح شرطًا أن يكون لدى الموظفين الأجانب أيضًا معرفة عملية بلغة واحدة على الأقل من اللغات الرسمية أو لغات العمل في البلد المعني.

غالبًا ما يجد الموظفون المحليون أنفسهم في موقف حيث يصعب ترجمة المفاهيم والمصطلحات التي تم صياغتها على المستوى الدولي في نظام المساعدة، مثل «الربط بين الإغاثة والتنمية والسلام» (suxen PDH) أو «القدرة على الصمود»، لشرح معناها للمشاركين في برامج المساعدة. ومع ذلك، غالبًا ما يكون من الصعب العثور على ترجمات محلية ذات معنى. لذلك، من الضروري الاعتراف بأن برامج المساعدة يمكن تنفيذها بشكل مستدام فقط إذا تم بذل جهود لترجمة المصطلحات الدولية بشكل هادف إلى اللغات المحلية، مع مراعاة الحساسيات الاجتماعية والسياسية في السياق المعني. يمكن دعم ذلك من خلال إنشاء منصة تعاونية للموظفين المحليين والدوليين لتطوير معجم مشترك للمصطلحات والمفاهيم المترجمة، مما يضمن أن تكون هذه المصطلحات متوافقة ثقافيًا وواضحة للفهم.

في الممارسة العملية، يجب أن تكون التقارير شاملة وشفافة، على سبيل المثال، من خلال أن تكون ثنائية اللغة أو متعددة اللغات، أو من خلال تشجيع أشكال التقارير الشفوية لجعل المعلومات أكثر سهولة في الوصول إليها من قبل الجمهور العام وخاصة المجتمعات المتضررة.

الفهرس

Aloudat, T., & Khan, T. (2022). Decolonizing Humanitarianism or Humanitarian Aid? *PLOS Global Public Health* (2)4. https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000179

Barbelet, V., Davies, G., Flint, J., & Davey, E. (2021). *Interrogating the Evidence Base on Humanitarian Localization: A Literature Study.* HPG literature review. https://odi.org/en/publications/interrogating-the-evidence-base-on-humanitarian-localisation-a-literature-study/

Khan, T., Dickson, K., & Sondarjee, M. (Eds.) (2023). *White Saviorism in International Development.* Daraja Press.

Peace Direct. (2021). Time to Decolonize Aid. *Insights and Lessons from a Global Consultation* (Report). Peace Direct. https://www.peacedirect.org/time-to-decolonise-aid/

Schirch, L. (2022). Decolonizing Peacebuilding. *A Way forward out of Crisis.* Berghof Foundation, in Collaboration with Toda Peace Institute. https://berghof-foundation.org/library/decolonising-peacebuilding

القراءات الرئيسية

Grawert, E., & Shirzad, F. (2017). *Conflict-sensitive Employment in Afghan Construction and Transport Companies* (BICC Policy Brief No. 5). https://bicc.de/Publications/Other/Conflict-sensitive-employment-framework-CSEF-for-construction-and-transport-companies/pu/13194

Müller-Koné, M., Meininghaus, E., Kemmerling, B., & Haidara, B. (2024). *How can the Humanitarian-Development-Peace Nexus work from the Bottom Up? A Discussion Paper on Implementation Challenges from a Decolonial Perspective. Insights from Iraq, Mali and South Sudan* (bicc report). BICC. https://www.bicc.de/Publications/Report/How-can-the-HDP-Nexus-Work-from-the-Bottom-Up/pu/14402

المؤلفون

Esther Meininghaus (bicc) • Rodrigo Bolaños Suárez (bicc) • Boubacar Haidara (bicc) • Birgit Kemmerling (bicc) • Marie Müller-Koné (bicc) • Ahmad Al-Khalil (Humanitarian and Human Rights Expert) • Riyadh Al-Khadhra (IRC Iraq) • Mario Behrens (swisspeace) • Flavia Eichmann (swisspeace) • Maria Grosz-Ngaté (Indiana University) • Fabian Halfpap (MI Germany) • Roland Hansen (MI Germany) • Thomas Hoerz (Consultant for Climate Change Resilience) • Demba Karagnara (WHH Mali) • Simaya Ladu James (MI South Sudan) • Althea-Maria Rivas (SOAS University) • Abdourahman Sow (IRC Mali) • Rebekka Toyka (IRC Germany * until March 2024).

طبع

BICC – Bonn International Centre
for Conflict Studies gGmbH
Pfarrer-Byns-Straße 1,
53121 Bonn, Germany
www.bicc.de

للتواصل
Head of Advice & Scientific Transfer
elvan.isikozlu@bicc.de
+49 (0)228 911 96-54

التاريخ: نيسان 2024

مونتاج: Elvan Isikozlu
ترجمة: المترجم:عبدالقادر ابراهيم
التخطيط: kippconcept gmbh, Heerstraße 172, 53111 Bonn
تمت بتصوير: الصورة بواسطة rawpixel.com
طباعة: Brandt GmbH, Rathausgasse 13, 53111 Bonn

موجز سياسة BICC هذا هو نتيجة المداولات في مؤتمر «العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام من منظور إنهاء الاستعمار: نهج تصاعدي؟» الذي عقد في بون في الفترة من 16 إلى 17 يناير 2024، وهو تعاون بين BICC ولجنة الإنقاذ الدولية (IRC)، Malteser (MI) و Welthungerhilfe (WHH). تم تمويل المؤتمر من قبل الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ).

https://doi.org/10.60638/vpx1-zw51

ما لم يذكر خلاف ذلك، فإن هذا العمل مرخص بموجب: راجع
creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

bicc هو معهد أبحاث دولي مستقل مكرس للبحث والمشورة السياسية بشأن ظروف وديناميكيات وعواقب النزاعات العنيفة للمساهمة في عالم أكثر سلاما.
تأسست bicc في عام 1994 بدعم من ولاية شمال الراين وستفاليا الألمانية وهي عضو في مجتمع أبحاث يوهانس راو.

bicc Bonn
International Centre
for Conflict Studies

www.bicc.de

JRF
MEMBER OF Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft