

# دراسة حالة - العراق

تسليط الضوء على المنظمات المعنية بحقوق المرأة:  
بحث تقييمي حول إستجابة منظمة أوكسفام لجائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)  
في العراق

## منظمة تمكين المرأة

أربيل، العراق

تم تحريره من قبل نامالي جاياسينغ، منظمة أوكسفام - أمريكا

تدعو منظمة أوكسفام إلى تحويل نظام العمل الإنساني لنقل السلطة إلى الجهات الفاعلة المحلية أو الوطنية. ويتم ذلك بالتزامن مع تفاني منظمة أوكسفام لتمكين القيادة المحلية للعمل الإنساني والذي بدوره ينطوي على التزام تجاه المنظمات المعنية بحقوق المرأة. وتبحث دراسة حالة العراق هذه مدى وفاء منظمة أوكسفام بالتزاماتها تجاه القيادة المحلية للعمل الإنساني في إستجابتها لمبادراتها المتعلقة بجائحة كوفيد-19 من خلال شراكاتها مع المنظمات المعنية بحقوق المرأة. وتصف الدراسة التحديات التي تواجهها المنظمات المعنية بحقوق المرأة هذه، وسبل دعم منظمة أوكسفام لها، والمجالات التي يمكن أن تحسنها. وتشكل دراسة الحالة هذه جزءاً من مشروع بحث تقييمي أوسع نطاقاً يشمل تقريراً تولى فياً ودراسات حالات من كولومبيا وكينيا.

تُكتب تقارير الأبحاث الصادرة عن منظمة أوكسفام لتبادل نتائج الأبحاث، والمساهمة في النقاش العام، والدعوة إلى تقديم ملاحظات بشأن السياسات والممارسات الإنمائية والإنسانية. وهي لا تعكس بالضرورة مواقف سياسات منظمة أوكسفام. إن وجهات النظر المُعرب عنها هي وجهات نظر المؤلف وليست بالضرورة آراء منظمة أوكسفام.

لمزيد من المعلومات، أو للتعليق على هذه الورقة، يرجى إرسال بريدًا إلكترونيًا إلى نامالي جاياسينغ عبر البريد الإلكتروني:

[namalie.jayasinghe@oxfam.org](mailto:namalie.jayasinghe@oxfam.org)

# فهرس المحتويات

3	مقدمة
4	المنظمات المعنية بحقوق المرأة و الإستجابة لجائحة كوفيد-19 في العراق.
9	تقييم إستجابة منظمة أوكسفام في العراق: و في الصدارة المنظمات المعنية بحقوق المرأة.
14	الإستنتاجات و التوصيات.
16	قائمة المراجع
17	ملاحظات
18	شكر و تقدير

# 1. مقدمة

ملاحظة: تشكل دراسة الحالة هذه جزءاً من مشروع بحث تقييمي أوسع نطاقاً يشمل تقريراً تولى فياً و دراسات حالات من كولومبيا و كينيا.

تسلط دراسة الحالة هذه الضوء على دور المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في الاستجابة للاحتياجات الإنسانية لجائحة كوفيد-19 في العراق، و تحدد الصعوبات و التحديات التي تواجهها هذه المنظمات في مجال قيادة العمل الإنساني. كما تقوم بتقييم التزام المنظمات الدولية، بما فيها منظمة أوكسفام، **(1)** بالقيادة المحلية للعمل الإنساني في العراق، مما يعني ضرورة أن تقود المنظمات المحلية جهود الإغاثة و خدمات إنقاذ الأرواح خلال الأزمات، و يمكن للمنظمات النسائية أن تؤدي دوراً هاماً في الاستجابة للاحتياجات الإنسانية أثناء الأزمات، و يمكن أن توفر قيمة مضافة في العمل الإنساني.

## نطاق البحث

تستهدف الدراسة المنظمات النسائية. **(2)** واقتصرت الدراسة على القيادات النسائية خارج المؤسسات الحكومية ولم تُدرج المرأة في الأدوار القيادية في المؤسسات الحكومية ذات الصلة بالتصدي للجائحة. وبلغ عدد المنظمات المتخصصة في قضايا العدل بين الجنسين في عينة الدراسة الاستقصائية 97 منظمة، بالإضافة إلى ثلاث منظمات تقودها نساء ولا تخصص في قضايا المرأة.

## أساليب البحث

يُدمج التقرير الأساليب الكمية والنوعية في جمع البيانات. واستُخدمت الدراسة الاستقصائية الاجتماعية لأخذ العينات للحصول على بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها، مع السماح في الوقت نفسه باستكشاف آراء العديد من المنظمات، مما يكفل الثقة في النتائج. واستُخدمت المقابلات الفردية للتوصل إلى فهم أكثر تعمقاً.

يقدم هذا التقرير استعراضاً للجهود التي تبذلها المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة والتحديات التي واجهتها خلال الاستجابة لجائحة كوفيد-19. وهي تعتمد على 20 مقابلة معمّقة مع قادة وممثلي المنظمات النسائية، وثلاث مقابلات مع قادة منظمات العمل الإنساني المحلية، ودراسة استقصائية شملت حوالي 100 منظمة نسائية، بعضها شريك لمنظمة أوكسفام. وقد أُجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني (يناير) وحتى نهاية شباط (فبراير) من العام 2022.

اعتمدت الدراسة الاستقصائية على استبيان أعد استناداً إلى أهداف الدراسة وإلى مبادئ منظمة أوكسفام أمريكا، المتعلقة بالقيادة في العمل الإنساني المحلي، ومؤشر الاستدامة لمنظمات المجتمع المدني (FHI 360 2022)، والمنشورات المتعلقة بالقيادة المحلية للعمل الإنساني والاستجابة للاحتياجات الإنسانية، فضلاً عن مقابلات أولية أُجريت مع منطمتين نسائيتين. وقامت منظمة أوكسفام أمريكا باستعراض الاستبيان، وتم التحقق من الاستمارة واختبارها في أكثر من منظمة واحدة وتم تعديلها في ضوء هذا الاختبار. ثم عُرض على المنظمات المشاركة في الدراسة بغرض إدخال التعديلات اللازمة.

وأعيد تصميم الاستبيان وتشفيره إلكترونياً ثم أرسل بالبريد الإلكتروني من قبل فريق منظمة تمكين المرأة إلى المنظمات النسائية المدرجة في قاعدة بيانات المنظمة. وبعد إزالة التكرارات وتصفية البيانات، بلغ عدد المنظمات النسائية التي استجابت لملء الاستمارة 100 منظمة. وجرى جمع البيانات والمقابلات خلال الفترة الممتدة من 15 كانون الثاني (يناير) وحتى 10 شباط (فبراير) من العام 2022.

## 2. المنظمات المعنية بحقوق المرأة والاستجابة لجائحة كوفيد-

### 19 في العراق

تواجه المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة وضعاً صعباً في العراق. فهم يتعاملون أساساً مع تحديات العمل في مناطق الصراع وتجاوز المعايير القائمة على نوع الجنس (ذكر أو أنثى) غير المتكافئة التي تعوق قدرتهم على دعم المرأة في المجتمعات المحلية التي يعملون فيها، كما أن الجائحة كانت قد فاقت هذه التحديات وخلقت تحديات جديدة.

### المعايير القائمة على نوع الجنس

تشكل المعايير الثقافية القائمة على نوع الجنس تحديات لقيادة المرأة في العمل الإنساني في البيئات الثقافية التي لا تسمح للمرأة بالعمل بحرية وتحد من قدرتها على توسيع دائرة معارفها وعلاقاتها بالطريقة التي يتطلبها العمل الإنساني. وأشارت منظمة الحب والسلام، وهي منظمة معنية بقضايا المرأة في محافظة الأنبار، إلى أن العادات والتقاليد في المحافظة تحد من قدرة المرأة على الحصول على منح الأعمال التجارية الصغيرة أو ممارسة أي أنشطة تتعلق بالعدل بين الجنسين. وتشارك المنظمات النسائية العاملة في مناطق الصراع أن عليها أن تتصدى للتهديدات الأمنية التي تشكلها الجماعات المتطرفة، مما يحول دون قدرتها على النمو وتحقيق رسالتها.

### تقليص التمويل و تحوُّله في أولويات الجهات المانحة

تشاطرت المنظمات التي شملتها الدراسة الاستقصائية والمقابلات التي أجريت معها في هذا البحث تصورها بأن قضايا المرأة واحتياجاتها قد أزيلت عنها الأولوية بسبب هذه الجائحة. فقد تنحت الجهات المانحة عن تمويل برامج وأنشطة المرأة لصالح تمويل الاستجابة للاحتياجات الإنسانية، مما دفع تلك المنظمات إلى تقديم هذه الخدمات طوعاً أو على أساس تبرعات غير منتظمة – وهو نهج لا يمكن أن يدعم العمل الإنساني الفعّال الذي يستجيب للاحتياجات المتزايدة التي تسببها الجائحة. وأكد ما يقرب من 76 في المائة من عينة المنظمات المشاركة في الدراسة الاستقصائية أن الخطط النسائية تم تحييدها خلال فترة جائحة كوفيد-19، حيث أنها لا تمثل أولوية في ضوء الظروف الناشئة.

كان للتحوّل في جداول أعمال الجهات المانحة وأولوياتها نحو توفير وتأمين الأموال للمعونة الإنسانية أثر على جداول أعمال المنظمات المعنية بحقوق المرأة في العراق. وخلال المقابلات، تحدثت ثلاث منظمات على الأقل (منظمة الدراسات والمعلومات القائمة على نوع الجنس، ومنظمة بانا،

**ومنتدى الحب والسلام** عن العقود الملغاة (ليس من منظمة أكسفام) التي تم التوقيع عليها، قبل انتشار الجائحة، لتنفيذ مشاريع تتعلق بالعدل بين الجنسين، وتشاطرت أن بعضها أُغي في المرحلة النهائية من التوقيع. وذكرت رئيسة تجمع الأقليات، وهي عضو في ائتلاف القرار 1325 بشأن المرأة والأمن والسلام، أن مشروع "أصوات المرأة من أجل السلام والوقاية"، الذي كان من المفترض تنفيذه في ثلاث محافظات (البصرة والأنبار وسهل نينوى) بتمويل من صندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني، قد أوقف خلال الأشهر الأولى من الجائحة. بيد أن عدداً قليلاً من المنظمات أفادت بأن الجهات المانحة لا تواصل تمويلها فحسب بل تسمح لهم أيضاً بإجراء تغييرات للاستجابة للجائحة. وعلى سبيل المثال، شاركت جمعية نساء بغداد في أن "المانح خصص جزءاً من المنحة لتوفير الإغاثة، التي تشمل المواد الصحية وسلال غذائية" (مقابلة مع جمعية نساء بغداد).

كما كشفت نتائج الدراسة الاستقصائية أن 61 في المائة من عينة المنظمات كانت قد واجهت صعوبات كبيرة تتعلق بنقص الموارد المالية، في حين أن 31 في المائة من المنظمات واجهت هذه الصعوبات، ولكن بدرجة أقل. وأكدت المقابلات التي أجريت مع قادة المنظمات النسائية أنهن يواجهن صعوبات كبيرة في تأمين التكاليف الإدارية لمنظمتهم بسبب انخفاض التمويل الأجنبي وانسحاب الجهات المانحة أو تجميد تنفيذ المشاريع الممولة التي كان من المقرر تنفيذها قبل تفشي الجائحة. وأفادت خمس منظمات على الأقل بأنها غير قادرة على دفع إيجار مقر المنظمة (مقابلات مع.. جمعية سعد الخيرية، ومؤسسة معاً لحياة أفضل للتنمية البشرية والمجتمعية، ومنظمة تنمية السلام والديمقراطية، ومندى المحبة والسلام للطلبة والشباب، ومنظمة الدراسات والمعلومات القائمة على نوع الجنس). وللحد من التكاليف، اضطرت بعض المنظمات إلى تغيير مقارها واستئجار أماكن أقل تكلفة. وكان على منتدى المحبة والسلام للطلبة والشباب أن يتقاسم المقر مع منظمة أخرى لتخفيض إيجاره، وقامت رئيسة مؤسسة معاً لحياة أفضل للتنمية البشرية والمجتمعية بتحويل جزء من بيتها إلى مقر للمؤسسة بسبب عجزها عن دفع الإيجار.

## القيود المفروضة على التنقل

تؤثر هذه الجائحة على حرية تنقل الأشخاص والبضائع / السلع على حد سواء. وأظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية أن 38 في المائة من المنظمات واجهت صعوبات في الحصول على تصاريح بالتنقل والعمل أثناء تفشي الجائحة. وكان للقيود والضوابط المفروضة على الحركة لاحتواء الجائحة آثار سلبية على الحيز الذي تعمل فيه المنظمات النسائية. وتشاطرت منظمة تنمية السلام والديمقراطية أنه كان من الصعب عقد الاجتماعات المباشرة (وجهاً لوجه) مع أعضاء المنظمات وأن عدداً قليلاً فقط من الكيانات هو الذي تمكن من الحصول على تصاريح تنقل من السلطات الحكومية (مقابلة مع.. منظمة تنمية السلام والديمقراطية). ولاحظت منظمة المرأة والطفل، وهي منظمة نسائية تقودها امرأة، أن القيود المفروضة على التنقل منعت موظفيها من العمل مع مجتمعاتهم المحلية. مقابلة مع منظمة المرأة والطفل.

## الحد الأدنى من الشراكة مع الحكومة والجهات الفاعلة الدولية

وفقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية، فقد تم تهميش المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة من الاستجابة الرسمية لجائحة كوفيد-19. فقد أفاد ثلثا العينة بعدم المشاركة في جهود الاستجابة الرسمية، ولم تتمكن معظم المنظمات النسائية المشاركة في الدراسة من الحصول على تمويل مخصص لحالات الطوارئ وجهود الإغاثة. وأشارت نتائج الدراسة الاستقصائية الميدانية إلى أن 95 في المائة من المنظمات لم تتمكن من الحصول على المنح خلال فترة أزمة جائحة كوفيد-19.

وأشارت نتائج المقابلات إلى أن أحد أهم أسباب ضعف مشاركة المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في الاستجابة للجائحة هو إستبعادها وعزلها ليس من جانب السلطات الحكومية فحسب، بل أيضاً من جانب المنظمات الدولية. كما أفاد 56 في المائة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية بأن مشاركتهم في جهود الاستجابة لم تستند إلى طلب رسمي من الوكالات الحكومية بل إلى مبادرة من المنظمة نفسها. وقدمت هذه المنظمات خدماتها طوعاً لدعم الوكالات الحكومية في التصدي لآثار الجائحة، دون انتظار لدعوة من السلطات الرسمية.

كما بيّنت المقابلات التي أجريت مع المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة أن ضعف المشاركة مع الحكومة يتعلق بعدم المساواة في الوصول إلى الموارد في القطاع. وتؤكد إحدى المنظمات في إقليم كردستان أن المشاريع والبرامج المنفذة مع الحكومة المحلية كثيراً ما لا تتيح حيزاً لجميع المنظمات لتكون شريكة في مشاريع من هذا النوع، وكثيراً ما تحظى المنظمات التي تربطها شراكة أقوى مع الحكومة المحلية بالأولوية. وأفادت التقارير بأن نمطاً مماثلاً يحدث مع المجتمع الدولي. وفي ظل هذه الظروف، كان لبعض المنظمات فرص أكبر للحصول على الموارد على حساب المنظمات الصغيرة. وأشار أيضاً إلى اللغة بوصفها حاجزاً أمام المنظمات الصغيرة. وكان هناك تصور بأن المنظمات التي يديرها قادة يستطيعون التحدث بالإنكليزية ويمكنهم أن يجتازوا على نحو أفضل تعقيدات طلبات التمويل كثيراً ما تكون أكثر قدرة على الحصول على التمويل من غيرها من المنظمات التي ليس لديها نفس القدرات اللغوية.

## الفرص الرقمية و أوجه عدم المساواة

على غرار المنظمات في جميع أنحاء العالم، حولت المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة خدماتها إلى العالم الافتراضي. كما تحولت حلقات العمل التدريبية، وخدمات المساعدة القانونية، وبرامج التوعية، وبناء القدرات إلى أنشطة على الإنترنت، وتمكنت العديد من المنظمات من تقديم خدمات الدعم النفسي عبر الإنترنت للناجين من العنف القائم على نوع الجنس. وأنشأت المنظمات خطوطاً هاتفية مباشرة جديدة أو اعتمدت على خطوط الاتصال القائمة، وأنشأت مجموعات واتساب (WhatsApp)، وإستخدمت الفيسبوك لنشر الوعي بالعنف القائم على نوع الجنس، وقدمت حلقات عمل تدريبية عن بعد. وعلى الرغم من أن نقل البرامج والخدمات إلى العالم الافتراضي كان قد مكّن المنظمات من مواصلة عملها، بل وضاعف أحياناً عدد المستفيدين الذين تم الوصول إليهم، أشار قادة المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة إلى أن عدد المستفيدين كثيراً ما انخفض بسرعة لأن

النساء لا يستفدن من الخدمات عن بُعد، أو لا يستطيعن الدخول إلى الإنترنت، أو لا يعرفن كيفية استخدام تطبيقي "زوم" (Zoom) أو "سكايب" (Skype)، أو يشعرن بعدم الارتياح باستخدام هذه الخدمات أثناء وجودهن في المنزل وفي حضور أفراد الأسرة (أو حتى من أساء إليهن).

وأشارت منظمات أخرى إلى التعب الذي أصاب موظفي المنظمات النسائية نتيجة القيام بأنشطة عبر الإنترنت. وأصبحت السلامة داخل الأماكن الافتراضية معرضة للخطر أيضاً، وفقاً لإحدى المنظمات المعنية بحقوق المرأة التي تقودها امرأة، وهي **رابطة العمل معاً لحماية الإنسان والبيئة**. عندما تم اختراق واحدة من الأنشطة على منصة "زوم" (Zoom) الخاصة بهم، تم تحميل رسوم وصور لأحداث عنيفة قامت بها الدولة الإسلامية (داعش) في فضاء المنصة. ولضمان سلامة المشاركين، كان على المنظمة أن تنتقل من استخدام حساب "زوم" (Zoom) مجاني إلى آخر مدفوع من أجل المزيد من الحماية.

## رفاهية الموظفين

اضطرت منظمات كثيرة إلى تسريح موظفين بسبب تعليق المشاريع وعدم القدرة على دفع الأجور. ومن بين المشاركين في الدراسة الاستقصائية، لم يتمكن 35 في المائة من المنظمات من الحفاظ على دفع أجور موظفيهم بالكامل. وأشار الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات أيضاً إلى التأخر في دفع أجور الموظفين بسبب خلل في المصارف. وذكرت **منظمة داك لتنمية المرأة الأيزيدية**، وهي منظمة نسائية تقودها امرأة في دهوك، أن التأخير في وصول الأموال يؤخر قدرتها على دفع أجور الموظفين أيضاً.

وأبلغت المنظمات عن التحديات التي تواجه معالجة المسائل الصحية للموظفين، مثل الإجهاد النفسي أو مرض جائحة كوفيد-19. وفي الدراسة الاستقصائية، أكدت 38 في المائة من عينة المنظمات النسائية أن الجائحة أدت إلى تعرض موظفي المنظمة للاستنفاد والإجهاد النفسي. وأفادت المنظمات بأن عبء الرعاية والمسؤوليات الأسرية تضاعف خلال الأزمة الوبائية بسبب تعليق المدارس ودور الرعاية ووجود جميع أفراد الأسرة في المنزل.

## إستجابة المنظمات المعنية بحقوق المرأة لجائحة كوفيد-19 في العراق

في الأشهر الأولى من الجائحة، أعادت المنظمات النسائية العراقية توجيه جهودها للاستجابة للأزمة الإنسانية غير المسبوقة، وغالباً على حساب برامجها المتعلقة بالعدالة بين الجنسين. ووفقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية، غير معظم المشاركين - 80 في المائة - أنشطتهم لتلبية احتياجات أفراد مجتمعاتهم المحلية. وقدمت المنظمات النسائية احتياجات أساسية مثل السلال الغذائية والأدوية، بل ودفعت الإيجارات للذين لم يتمكنوا من القيام بذلك بعدما فقدوا وظائفهم في سياق القيود المفروضة بسبب الجائحة. (4) وفي إحدى المقابلات، شاركت إحدى الموظفات من مؤسسة **معاً لحياة أفضل للتنمية البشرية والمجتمعية**، وهي منظمة معنية بحقوق المرأة في نينوى، ما يلي، قائلةً: "لقد تحول عملنا كله إلى الإغاثة. فقد قمنا بخياطة الأقنعة ووزعنا أجهزة التعقيم ووسائل الأغذية بجهود ذاتية ومن خلال التبرعات. كما عقدنا

جلسات توعية حول كيفية الوقاية من الفيروس. وهناك العديد من الأسر التي تحتاج إلى المساعدة، وقد ساعدنا في دفع إيجارها."

وركزت المنظمات النسائية أيضاً على زيادة الوعي بالجائحة: فقد أفاد 80 في المائة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية بأنهم يشاركون في حملات المرافق الصحية وتوزيع كتيبات وملصقات عن كيفية الوقاية من الإصابة بالفيروس. وعقدت **منظمة تنمية السلام والديمقراطية**، وهي منظمة تقودها امرأة وتركز على قضايا المرأة والشباب، حلقات عمل افتراضية مع أساتذة الجامعات والموظفين والطلاب من أجل رفع الوعي بجائحة كوفيد-19 عبر منصات واتساب (WhatsApp) وتلغرام (Telegram) وزووم (Zoom). وقامت **جمعية نساء بغداد**، وهي منظمة نسائية تقودها امرأة، بإعداد كتيبات للتوعية بجائحة كوفيد-19، وأنشأت صحيفة وقائع حول الزيادة في حالات العنف القائم على نوع الجنس التي تحدث أثناء انتشار الجائحة.

في حين ركزت معظم المنظمات المشاركة في الدراسة تركيزاً شديداً على تلبية الاحتياجات الناشئة عن جائحة كوفيد-19، فقد تمكنت عدة منظمات من مواصلة عملها الاستراتيجي في المجال الجندي (القائم على نوع الجنس) أو تحويل ذلك العمل بطرق مبتكرة. وفيما يتعلق بدعم معيشة المرأة، حولت **منظمة المرأة والمستقبل** مشروع الخياطة خاصتها في الأنبار، الذي يهدف إلى تحسين سبل العيش، إلى التركيز على صناعة الأقمعة وتوزيعها على المراكز الصحية. وقد حولت المنظمات التي تهتم بأعمال العنف القائمة على نوع الجنس خدماتها لدعم الناجين عن بعد وعبر الهاتف. وقال ما يقرب من ثلثي المشاركين في الدراسة الاستقصائية إنهم يواصلون رصد حوادث العنف القائم على نوع الجنس من أجل الحصول على ومشاركة البيانات التي تبين تأثير الجائحة على تفاقم معدلات العنف تلك. (3)

ووفقاً لمقابلة أجريت مع مديرة **منظمة بنت الرافدين**، أدركت المنظمة أن استجابة الحكومة للجائحة - الذي وصف بأنه ضعيف عموماً من حيث إهتمامه بالمرأة - تنطوي على ثغرة هامة في عدم دعمها للخدمات المقدمة للناجين من العنف القائم على نوع الجنس. ولذلك عمل الفريق على توفير المساعدة الغذائية ودعم سبل معيشة هؤلاء الناجين (مقابلة مع علياء الانصاري). ودعت **منظمة بنت الرافدين** أيضاً إلى أن يُشرك مجلس مقاطعة بابل طبية في الاستجابة للأزمة في المحافظة بعد أن أدركت أن جميع الأعضاء الآخرين كانوا رجالاً (مقابلة مع منظمة بنت الرافدين). تحتفظ **جمعية نساء بغداد** بخط مباشر للنساء والفتيات، مدركة مدى أهميته في ضوء عدم قدرة المرأة على الحصول على خدمات الحماية، أو مراكز الاستماع، أو خدمات المشورة في إطار القيود المفروضة في ظل الجائحة (مقابلة مع **جمعية نساء بغداد**).



### 3. تقييم إستجابة منظمة أوكسفام في العراق: و في الصدارة المنظمات المعنية بحقوق المرأة

#### الشراكة

ينطوي هذا القسم على عدد من المواضيع الرئيسية المتعلقة بما نجح وما لم ينجح بشكل جيد في العلاقة بين منظمة أوكسفام وشركائها في المنظمات المعنية بحقوق المرأة.

#### قنوات الاتصال المفتوحة

ذكرت المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة التي تعمل كشركاء مع منظمة أوكسفام أنها تشعر بأنها قادرة على التشاور مع المنظمة ويمكنها أن تحدد نطاق وأولويات المشاريع بطريقة تسهم في تطوير وبناء خبراتها في مجال إدارة الأزمات. وأكدت منظمتان نسائيتان على الأقل في المقابلات التي أجريت، أن العمل مع منظمة أوكسفام يتسم بالشفافية، وبيرونها شراكة حقيقية قائمة على المساواة فيما بينهم. وصرّحت إحدى الموظفات من إحدى المنظمات المعنية بحقوق المرأة والتي تقودها امرأة قائلة: "عملنا نحن {منظمة أوكسفام والمنظمة المعنية بحقوق المرأة} معاً لتطوير المنظمة من جميع الجوانب الإدارية والمالية، وبناء قدرات الموظفين للمساعدة في تحسين قيادتنا" (مقابلة مع رابطة العمل معاً لحماية الإنسان والبيئة).

تتفق المنظمات المحلية الشريكة لمنظمة أوكسفام على أن لمنظمة أوكسفام ميزة واضحة في علاقتها مع المنظمات المحلية الشريكة. واتضح حرص منظمة أوكسفام على متابعة عمل المنظمات من خلال الزيارات التي قامت بها مكاتب أوكسفام إلى مقار المنظمات، حيث ناقشت المشاريع وحددت احتياجاتها، ولكن بعض المنظمات المحلية رأت في بعض الأحيان أن هذه المتابعة تدخل غير مقبول. وفي بعض الأحيان لم يُعلن عن هذه الزيارات مسبقاً، وهي ممارسة وجدت بعض المنظمات أنها تعكس شكلاً غير مقبول من أشكال الرقابة وانعدام الثقة.

#### المرونة اللازمة

على الرغم من أن المنظمات المحلية حددت بصورة مشتركة مع منظمة أوكسفام احتياجات المشاريع وطبيعتها، نظراً لتدفق المخاطر التعاقدية والأموال من عقود الجهات المانحة إلى المستفيدين الثانويين من المنح، فإن المسؤولية عن اختيار المشروع الشريك الذي يتلقى الدعم المالي والموافقة على أي تغييرات أو تعديلات أثناء التنفيذ تقع على عاتق منظمة أوكسفام، على النحو الذي تحكمه لوائح امتثال الجهات المانحة. ويشير قادة المنظمات النسائية إلى أن التغييرات أو التعديلات من الميدان لا يُسمح بها في بعض الأحيان إلى أن توافق عليها منظمة أوكسفام، استناداً إلى القيود المفروضة على الجهات المانحة، وفي بعض الأحيان تتطلب دراسة واستعراض التغييرات والتعديلات إجراءات معقدة ووقتاً طويلاً جداً قبل الحصول على الموافقة. ووصفت المنظمات المحلية هذا النهج بأنه غير مرن لأنه يعوق قدرة المنظمات المحلية

على إجراء التغييرات والتحديثات اللازمة استناداً إلى الحقائق على أرض الواقع. وبالتالي، من المهم تقييم الاحتياجات بدقة من البداية للحد من الحاجة إلى التغييرات التي تتطلب سلسلة موافقات. ويجب أن تأتي الموافقة في بعض الأحيان من الجهة المانحة نفسها، ويتعين على منظمة أوكسفام أن تحدد أي آثار محتملة.

## الدعم المُقدم أثناء فترة انتقال الموظفين

تماشياً مع ارتفاع معدلات تبديل الموظفين في قطاع المنظمات غير الحكومية وانتشار العقود المحددة المدة المرتبطة بتمويل الجهات المانحة، أشار الشركاء إلى بعض التحديات المتعلقة بالتغييرات في مراكز التنسيق داخل فريق أوكسفام. ويلزم بذل جهود لضمان الاحتفاظ بالمعرفة المؤسسية والسياقية حيثما أمكن ذلك واستمرارية البرامج، ولا سيما مع تبديل مديري المشاريع على المستوى الميداني. وتُبرز تعليقات الشركاء قيمة وجود فريق من الموظفين يتألف من موظفين محليين ودوليين على السواء لكفالة إمكانية إقامة علاقات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين على جميع المستويات والحفاظ عليها. ومن المفيد أن يكون هناك قادة محليون على المستوى الميداني، فقد يكون الموظفون الدوليون أقل إماماً بالإطار المحلي، وهذا قد يتطلب من الشركاء المحليين القيام بعمل إضافي لإضافة تفسيرات في اتصالاتهم مع منظمة أوكسفام وترجمة الوثائق الرئيسية مثل تقارير المشاريع.

## التمويل

تم توجيه تمويل منظمة أوكسفام للمنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة خلال فترة جائحة كوفيد-19 إلى مشاريع تركز على نوع الجنس، ولكن معظم هذه المشاريع كانت قصيرة الأجل (لم تزيد عن عام واحد). وفي السياق الإنساني، تفتقر منظمة أوكسفام إلى الوضوح بشأن ما إذا كانت ستتاح أموال إضافية لأن الجهات المانحة غير متأكدة من الكيفية التي ستتطور بها الجائحة. ووصف الشركاء المحليون تمويل منظمة أوكسفام بأنه سخي ويغطي احتياجات المشروع ولكنهم قالوا إنه لا يحقق الاستدامة للمنظمات لأنه لا يشمل استرداد التكاليف غير المباشرة (ICR) للشركاء المحليين وفقاً للقيود التي تفرضها الجهات المانحة في كثير من الحالات عبر القطاع. ومن ثم فإن الوضع لا يضمن استمرارية المشاريع المنفذة.

كما أفادت المنظمات الشريكة لمنظمة أوكسفام بأن التمويل المقدم لا يراعي طبيعة المشاريع المتعلقة بالقضايا القائمة على نوع الجنس أو طبيعة الخدمات التي يقدمها المشروع. وأفادت إحدى المنظمات التي تقدم المساعدة القانونية لضحايا العنف من النساء، بتمويل من منظمة أوكسفام، بأن العديد من الدعاوى والشكاوى تستغرق وقتاً طويلاً بسبب إجراءات المحاكم البيروقراطية، التي كثيراً ما تتجاوز الوقت المخصص للمشروع. وعلاوة على ذلك، هناك عمل لا يزال معلقاً إلى ما بعد انتهاء المشروع، وذكرت منظمتان على الأقل أن منظمة أوكسفام لم تتمكن من توسيع نطاق المشاريع المتعلقة بالحد من العنف ضد المرأة لتحقيق النتائج المرجوة من المشروع. وتصبح المسألة أكثر تعقيداً عندما يكون الهدف من المشروع هو تعديل الاتجاهات السائدة بشأن نوع الجنس أو تغيير الأدوار للوصول إلى العدل بين الجنسين. ومن الضروري أن تعمل هذه المشاريع لسنوات من أجل إحداث التغيير. غير أنه لا بد أيضاً من التسليم بأنه عندما ينخفض معدل انتشار جائحة كوفيد-19، فإن بعض تمويل الاستجابة للاحتياجات الإنسانية لا يستمر لفترة طويلة بعد معالجة الحالة. بيد أن منظمة أوكسفام لديها مشاريع جارية

طويلة الأجل تركز على التغيير التحويلي وتعمل في عدد قليل من المحافظات. وتدعم هذه المشاريع الأطول أجلاً باستمرار العمل الذي بدأ في الصناديق القصيرة الأجل السابقة إذا كانت تتماشى مع نطاق المشروع.

قارنت منظمتان المنح القصيرة الأجل مع نهج مؤسسة "كفيينا تِل كفيينا" (Kvinna till Kvinna)، وهي منظمة غير حكومية سويدية تدعم حقوق المرأة. وفي إحدى المقابلات، قالت إحدى الموظفات من إحدى المنظمات النسائية التي تقودها امرأة إنه على الرغم من أن مؤسسة "كفيينا تِل كفيينا" منحتهم أموالاً أقل مما منحتهم منظمة أوكسفام، فإن "لديهم استمرارية في المشاريع، وهذا أهم بالنسبة لنا من مبلغ المنحة" (مقابلة مع منظمة المرأة والمستقبل). وتشاطرت منظمة نسائية أخرى تقودها امرأة رأياً مماثلاً، قائلة إن مؤسسة "كفيينا تِل كفيينا" عملت معنا لمدة ست سنوات، وتواصل دعمها لنا بشكل رائع جداً، فهي تأخذ المنظمة الصغيرة، وتطورها، وتدعم هيكلها الإدارية والمالية، وتدريب الموظفين سنوياً" (مقابلة مع منظمة "حواء للإغاثة والتنمية" HAWA). وأكدت على الحاجة إلى الاستمرارية ثلاث منظمات أخرى على الأقل وهي (منظمة المساعدة القانونية للمرأة، ومنظمة تنمية السلام والديمقراطية، ومنظمة الرجاء للتنمية والتطوير).

## تقاسم القدرات

تشارك جميع المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة التي أجريت معها مقابلات في برامج التدريب وبناء القدرات التي تنفذها منظمة أوكسفام. ويشكل بناء القدرات جزءاً هاماً من التزام منظمة أوكسفام تجاه القيادة المحلية للعمل الإنساني، وتعهدت بتخصيص موارد لبناء القدرات ودعم الجهات الفاعلة المحلية لكي تصبح منظمات قوية تواصل تحسين دورها في المشاركة في الاستجابة للاحتياجات الإنسانية الشاملة. ويلاحظ أن التركيز كان على بناء القدرات وليس على تقاسم القدرات، وأن التشديد كان على تدريب الشركاء، وهو أمر يمكن أن يكون مفيداً ومُقدراً. بيد أنه يمكن لمنظمة أوكسفام أن تفعل المزيد لضمان عملية تعلم مستمرة ومتبادلة بين منظمة أوكسفام وشركائها.

وافقت 20 في المائة فقط من المنظمات المشاركة في الدراسة الاستقصائية على أن المنظمات الدولية (بما فيها منظمة أوكسفام) قد التزمت إلى حد كبير بتخصيص موارد لدعم بناء قدرات المنظمات المحلية، بينما وافقت 34 في المائة على أن هذا الالتزام ما زال قائماً إلى حد ما. ولم تر غالبية العينة، أي 46 في المائة، التزاماً فعالاً من المنظمات الدولية بتخصيص الموارد لدعم بناء قدرات منظماتها. ونظمت منظمة أوكسفام دورات تدريبية وحلقات عمل لبناء القدرات لأكثر من 20 منظمة نسائية محلية. وكانت حريصةً على إشراك المنظمات النسائية الأخرى (غير الشريكة) في الدورات التدريبية وعقد اجتماعات استشارية في محاولة لدعم هذه المنظمات وتعزيز قدراتها. كما اعتمدت منظمة أوكسفام على هذه المنظمات لفهم السياق العراقي وتحديد الاحتياجات والأولويات في المجالات التي تعمل فيها هذه المنظمات.

## الوضوح من خلال المشاركة

ترى بعض المنظمات النسائية المحلية أن برامج القدرات، مثل حلقات العمل التدريبية، هي وسيلة لزيادة إبرازها لبعض المنظمات الدولية. ويحفز عقد حلقات عمل واجتماعات تدريبية على المشاركة أملاً

بالوصول على التمويل، وهو الهدف النهائي للمنظمات النسائية، لأنها السبيل الوحيد لتحقيق الاستدامة. وعادةً ما تعتبرها المنظمات المشاركة في هذه الدورات جزءاً من صفقة التمويل. بيد أن المشاركة ليست مفتوحة وغير متاحة لجميع المنظمات النسائية. وذكرت بعض المنظمات التي لم تشارك في هذه الدورات التدريبية أنها تواجه صعوبات في الوصول إلى برامج بناء القدرات والتدريب التي تنفذها منظمة أوكسفام وأنه ليس من الواضح كيفية الحصول على معلومات عنها. وعلى الرغم من أن منظمة أوكسفام تسعى إلى إتاحة فرص الشراكة مع المنظمات المحلية على أوسع نطاق ممكن وإلى العمل مع أعداد كبيرة من الجهات الفاعلة في المجتمع المدني حيثما أمكنها ذلك، لكن هناك قيود تستند إلى مصادر تمويل محددة من حيث ميزانيات الجهات المانحة، والموضوعات ذات الأولوية، ومتطلبات العناية الواجبة، وما إلى ذلك. وبالتالي فإن الفرص ليست جميعها ذات صلة أو قابلة للتطبيق على جميع المنظمات الشريكة المحتملة. وتهدف منظمة أوكسفام إلى الإبلاغ عن متطلبات وحدود كل فرصة بأكبر قدر ممكن من الوضوح.

## أنشطة بناء القدرات

ركزت منظمة أوكسفام على مساعدة المنظمات الشريكة في تطوير نظمها المالية وقدمت برامج لبناء القدرات من أجل المتابعة والتقييم. وقدمت أيضاً تدريباً لمدة يومين بشأن كيفية إدارة المنظمات، فضلاً عن التدريب على كتابة التقارير والاتصال بالجهات المانحة. وساعدت هذه الدورات التدريبية على تطوير قدرات الكوادر العاملة في المنظمات المحلية. ولاحظت رئيسة منظمة المرأة والمستقبل تحسناً كبيراً في الطريقة التي ينظم بها المدير المالي للمنظمة التقارير المالية بعد تلقي التدريبات، مما أسهم في التطوير الشامل للنظام المالي للمنظمة. وأفادت منظمة البيئة والإنسان أيضاً بأن النظام المالي الذي اعتمدته منظمة أوكسفام ساعدها على تطوير نظام مالي قوي.

## مجالات التحسين

حددت المقابلات التي أجريت مع المنظمات أربعة مجالات للتحسين لكي تنظر فيها منظمة أوكسفام: "1" زيادة الوضوح بشأن الكيفية التي تُجري بها منظمة أوكسفام تقييماتها لاحتياجات الشركاء، و "2" زيادة التنوع الجغرافي في شركائها، و "3" زيادة المحتوى ذي الصلة بالقيادة في القيادة المحلية للعمل الإنساني، و "4" زيادة إدماج الرعاية الذاتية في فرص تقاسم القدرات.

وأكد شركاء منظمة أوكسفام أنه يمكن عمل المزيد فيما يتعلق ببناء القدرات وأن منظمة أوكسفام أجرت تقييماً لاحتياجات منظماتهم من أجل تحديد الثغرات في المهارات. واستناداً إلى تقييم الاحتياجات، تحدد منظمة أوكسفام أنواع التدريب التي تحتاجها منظماتهم. وقالت منظمات أخرى إن منظمة أوكسفام بحاجة إلى تقديم المزيد من المعلومات عن تدريبها وضمان أن يكون التدريب على التنفيذ متصلاً بالاحتياجات المحددة للمنظمات المستهدفة. ويمكنها أن تفعل ذلك عن طريق تنسيق عمليات تقييم الاحتياجات فيما بين مختلف الإدارات، مما سيؤدي إلى عمليات تقييم متعددة الجوانب تستند إلى احتياجات الشركاء (مقابلة مع جمعية نساء بغداد). ووفرت منظمة أوكسفام التدريب للقادة المحليين بشأن إضفاء الطابع المحلي على العمل الإنساني، ولكن هذه الدورات التدريبية لم تكن كافية لتطوير معرفة المنظمات بهذا المفهوم. لم تكن معظم المنظمات التي أجريت مقابلات معها تعرف شيئاً يُذكر عن القيادة المحلية للعمل الإنساني (مقابلة مع منظمة بنت الرافدين). وبالإضافة إلى ذلك، اعتُبرت ندرة الوقت والتمويل المخصصين لبناء القدرات

من أهم نقاط الضعف، وأدى تحويل التدريب إلى المنصات الإلكترونية إلى الحد من نوعية التدريب المُقدم. وأخيراً، أشارت المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة التي أجريت مقابلات معها إلى ضرورة قيام منظمة أوكسفام وغيرها من المنظمات الدولية بتقديم الدعم للرعاية الذاتية، مع توفير مزيد من الأحكام للاستجابة لقضايا الصحة والعافية لموظفي وأفراد المجتمع المحلي (بما في ذلك الصحة العقلية)، فضلاً عن الاعتراف بمسؤولياتها في مجال الرعاية. وبالنظر إلى أن المنظمات النسائية تعمل في قضايا صعبة يمكن أن تؤدي إلى الضغط النفسي، فإن هذا الدعم أمر بالغ الأهمية. وفيما يتعلق بالصعوبات التي تواجهها المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة، فقد رغبت إحدى اللاتي أجريت معهن مقابلة في أن تدعم منظمة أوكسفام عملها بشكل أكثر وضوحاً، حتى وإن كانت تعمل على قضايا حساسة (مقابلة مع منظمة "حواء للإغاثة والتنمية" HAWA).

## التأثير

يتمثل أحد المجالات التي تحتاج إلى التحسين في ضرورة أن تتبادل منظمة أوكسفام مزيداً من المعلومات عن دعمها للجهود المؤثرة، التي شوهدت بشكل أوضح في أعمال المشاركة العامة لمنظمة أوكسفام التي سُنذكر بشكل مفصّل في الفقرة اللاحقة أدناه. وكان أحد الأمثلة واضحاً من المقابلات: فقد أكدت منظمة بنت الراقدين أن دعم منظمة أوكسفام عزز كثيراً قدرة المنظمة على الدعوة و التأثير. وأتاح هذا الدعم للمنظمة قيادة جهود الدعوة لأول مرة على الصعيد الوطني وتحويل المنظمة من شريك إلى قائد في ميدان الدعوة و التأثير.

## المشاركة العامة

تعهدت منظمة أوكسفام بدعوة الجهات المانحة إلى جعل العمل من خلال الجهات الفاعلة الوطنية جزءاً من معاييرها لتقييم الشركاء وتدعو إلى تقديم مقترحات للمشاريع. وقادت منظمة أوكسفام جهود الدعوة و التأثير في العراق لدعم التنسيق بين المنظمات المحلية والمنظمات الدولية ولمساعدة المنظمات المحلية على المشاركة في الحوار بشأن القيادة المحلية للعمل الإنساني. فعلى سبيل المثال، قامت منظمة أوكسفام بتعبئة حملة جمع توافيق لإعادة تحويل الأموال مباشرةً من الجهات المانحة إلى المنظمات المحلية في العراق، دون المرور عبر أي منظمة دولية. ومن شأن هذا التغيير أن يخفض تكاليف التنسيق والنفقات الإدارية للمنظمات الدولية التي تستهلك مبالغ كبيرة من المنح التي تتجاوز أحياناً المبالغ المخصصة للمشاريع والبرامج التي تنفذها المنظمات المحلية.

كما نظمت منظمة أوكسفام معرضاً محلياً في أربيل شارك فيه أكثر من 50 منظمة كجزء من جهود الدعوة التي اضطلعت بها منظمة أوكسفام. وكان الغرض من المؤتمر مساعدة المنظمات المحلية على تسويق نفسها وعرض احتياجاتها على المنظمات الدولية. ووجدت بعض المنظمات المشاركة أن هذه فرصة هامة للتعرف على المنظمات الدولية، غير أن ممثلي المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة كانوا قد أشاروا في المقابلات التي أجريت معهم إلى عدة نقاط ضعف. حيث لم تكن عملية اختيار المنظمات المحلية للمشاركة واضحة لهم دائماً، ويمكن لمنظمة أوكسفام أن تفعل المزيد لتوضيح كيفية اتخاذ القرارات عندما يتعلق الأمر بتكوين الشراكات. وأشار بعض الحاضرين إلى أن اللغة تشكل عقبة رئيسية أمام المنظمات المحلية. وإدراكاً

لهذه الفجوة، توفر منظمة أوكسفام في العراق الترجمة الفورية للأحداث الرئيسية بثلاث لغات (العربية والإنجليزية والكردية).

## 4. الاستنتاجات و التوصيات

لقد قادت المنظمات النسائية في العراق مبادرات للاستجابة لأزمة جائحة كوفيد-19، ومع ذلك لا يزال هناك شك وافتقار إلى الاعتراف بقدرة المنظمات النسائية على التدخل في حالات الطوارئ. وفيما يلي توصيات عامة، تتعلق بمبادئ القيادة المحلية للعمل الإنساني، من دراسة حالة العراق. وتستهدف هذه التوصيات الجهات الفاعلة الدولية، مثل المنظمات غير الحكومية الدولية مثل منظمة أوكسفام والجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة.

### الشراكات

- بناء شراكات تقوم على الثقة المتبادلة، التي تشجعها جهود الشفافية والمساءلة المتبادلة.
- أن تكون أكثر شفافية بشأن عمليات الاختيار بحيث تفهم المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة سبب حصولها على التمويل أو عدم حصولها عليه، مما يسهم في تعلمها الشامل.
- تحويل المزيد من سلطة صنع القرار إلى المنظمات النسائية والشركاء في المنظمات المعنية بحقوق المرأة.
- تحسين فهم السياق المحلي.
- إعطاء الأولوية لعمليات إدارة المعلومات وتسليمها في المنظمات الشريكة للتخفيف من أثر ارتفاع معدل تبديل الموظفين في المنظمات الدولية وكفالة إقامة علاقات أطول أجلاً بين الشركاء والجهات الفاعلة الدولية مثل منظمة أوكسفام.
- إتاحة مزيد من الفرص للمنظمات المحلية لتبادل المعلومات بلغتها و / أو الترتيب لتقديم الترجمة التحريرية / الترجمة الفورية.
- إشراك المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة، كلما أمكن، في بداية دورة المشاريع وفي تصميم طلبات التمويل.
- أن تكون أكثر جرأة بدعم من المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة. وكثيراً ما تعالج المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة قضايا صعبة ومثيرة للجدل، كما أن دعم الجهات الفاعلة الدولية مثل أوكسفام أمر بالغ الأهمية.

### التمويل

- الاعتراف بالطابع الطويل الأجل للعمل القائم على نوع الجنس، ودعمه قدر الإمكان بأموال لعدة سنوات وطويلة الأجل.

- إدراج تقاسم استرداد التكاليف غير المباشرة (ICR) بين المنظمات غير الحكومية الدولية والشركاء المحليين لدعم استدامة المنظمات وضمان استمرارية العمل.
- الدعوة إلى زيادة تكافؤ فرص الحصول على التمويل استناداً إلى معايير لا يحددها فقط حجم المنظمة.

## تقاسم القدرات

- الانتقال من نهج بناء القدرات إلى نهج تقاسم القدرات الذي يراعي قيمة التعلم المتبادل.
- زيادة التعاون مع المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة من أجل تحديد الأنشطة المطلوبة لتقاسم القدرات وإيجادها معاً.
- إتاحة تخصيص المزيد من الأموال والوقت لفرص تقاسم القدرات.
- تحسين الشفافية بشأن ما هو متاح من فرص لبناء القدرات وتقاسمها وكيف يمكن للمنظمات (الشركاء وغير الشركاء لمنظمة أو كسفاً على حد سواء) الوصول إليها.
- كفاءة إمكانية استفادة الشركاء في جميع مناطق البلد من فرص تقاسم القدرات.
- إدماج الرعاية الذاتية للموظفين والمستفيدين على حد سواء في فرص تقاسم القدرات. حيث تواجه المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة تحديات نفسية واجتماعية خطيرة يلزم الاعتراف بها والتصدي لها.

## التأثير

- مواصلة دعم وزيادة جهود الدعوة التي تبذلها المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة حتى تصبح أكثر قدرة على تبادل المعلومات عبر مختلف المنابر على الصعيد المحلي والوطني وحتى العالمي.

## المشاركة العامة

- زيادة فرص الاتصال المباشر بين الجهات المانحة والمنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة.
- إشراك المنظمات النسائية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة في تفاعلها مع الجهات المانحة، مثل المساعدة في توفير المترجمين، حتى يتسنى لها الاتصال مباشرةً بالجهات المانحة وغيرها من المنظمات الدولية.

# قائمة المراجع

مؤشر الاستدامة لمنظمات المجتمع المدني. FHI 360. 2022.

رابط الموقع الإلكتروني:

<https://www.fhi360.org/re-source/civil-society-organization-sustainability-index-reports>



## ملاحظات

1. ما لم تذكر منظمة أو كسفام خلاف ذلك، فإن دراسة الحالة هذه تشير إلى منظمة أو كسفام في العراق.
2. يلاحظ أنه في حالة العراق، يتجاوز التركيز على المنظمات المعنية بحقوق المرأة ليشمل المنظمات النسائية والمنظمات التي تقودها المرأة. وفي العراق شارك زملاء منظمة أو كسفام في أن مراعاة السياق السائد في البلد قد تكون هناك مخاطرة بالنسبة للمنظمات التي تدعي أنها تركز على حقوق المرأة أو الحركة النسائية، ومن الضروري تخفيف هذا النطاق تبعاً لذلك.
3. استناداً إلى مقابلات أجريت مع رابطة العمل معاً لحماية الإنسان والبيئة {منظمة معنية بحقوق المرأة تقودها امرأة}، ومؤسسة معاً لحياة أفضل للتنمية البشرية والمجتمعية {منظمة معنية بحقوق المرأة تقودها امرأة}، ومنتدى الحب والسلام للطلاب والشباب {منظمة نسائية يقودها رجل}، من بين منظمات أخرى.
4. يشمل ذلك الدراسة التقييمية السريعة التي أجرتها منظمة تمكين المرأة بشأن العنف القائم على نوع الجنس خلال أزمة جائحة كوفيد-19 التي استهدفت المشرقات واللاجئين، ودراسة حالة أعدها معهد المرأة القيادية عن واقع النساء والفتيات في ضوء جائحة كوفيد-19 خلال الأشهر الأولى من الأزمة، وتقريراً أعدته مؤسسة أم اليتيم للتنمية حول أثر جائحة كوفيد-19 على المرأة العاملة.

## شكر و تقدير

تم إعداد دراسة الحالة هذه من قبل منظمة تمكين المرأة. نود أن نشكر أعضاء قيادات و ممثلي المنظمات النسائية والمنظمات الإنسانية والمنظمات النسائية الذين تبادلوا معنا خبراتهم خلال عملية جمع البيانات، بالإضافة إلى أصواتهم وتحليلاتهم القيمة. ونحن نقدر إسهامهم الأساسي ونأمل أن نكون قد حققنا العدالة في مساهماتهم.

شكر خاص أيضاً لفريق منظمة أوكسفام في العراق، ولا سيما فريق الشراكة، على دعم عملية تطوير دراسة الحالة.

## تقارير الأبحاث الصادرة عن منظمة أوكسفام

تُكتب تقارير الأبحاث الصادرة عن منظمة أوكسفام لتبادل نتائج الأبحاث، والمساهمة في النقاش العام، والدعوة إلى تقديم ملاحظات بشأن السياسات والممارسات الإنمائية والإنسانية. وهي لا تعكس بالضرورة مواقف سياسات منظمة أوكسفام. وإن وجهات النظر المُعرب عنها هي وجهات نظر المؤلف وليست بالضرورة آراء منظمة أوكسفام.

لمزيد من المعلومات، أو للتعليق على هذا التقرير، يرجى التواصل مع **نامالي جاياسينغ** عبر عنوان البريد الإلكتروني:

[namalie.jayasinghe@oxfam.org](mailto:namalie.jayasinghe@oxfam.org)

جميع الحقوق محفوظة لمنظمة أوكسفام الدولية  
تموز (يوليو)، 2023

هذا المنشور محمي بحقوق التأليف والنشر ولكن يمكن استخدام النص مجاناً لأغراض الدعوة والحملات والتعليم والبحث، شريطة الاعتراف بمصدره بالكامل. ويطلب صاحب حق التأليف والنشر تسجيل جميع هذه الاستخدامات لديه لأغراض تقييم الأثر. ويجب الحصول على إذن للنسخ في أي ظرف آخر، أو لإعادة الاستخدام في منشورات أخرى، أو للترجمة أو الاقتباس، و من الممكن فرض رسوم على ذلك.

عنوان البريد الإلكتروني: [policyandpractice@oxfam.org.uk](mailto:policyandpractice@oxfam.org.uk)

جميع المعلومات الواردة في هذا المنشور صحيحة وقت النشر.  
تم نشر هذه الوثيقة من قبل منظمة أوكسفام – بريطانيا العظمى (GB) لصالح منظمة أوكسفام الدولية في تموز (يوليو) من العام 2023.

رقم المُعرّف الرقمي (DOI): XXXXXXXXXXX

منظمة أوكسفام – بريطانيا العظمى (GB)، أوكسفام هاوس، جون سميث درايف، حي كاولي، أكسفورد، OX4 2JY، المملكة المتحدة.

## منظمة أوكسفام

منظمة أوكسفام هي اتحاد دولي يضم 21 منظمة، تعمل مع شركائها وحلفائها، وتمتد يدها إلى ملايين الناس في جميع أنحاء العالم. نعالج معاً أوجه عدم المساواة لإنهاء الفقر والظلم، الآن و في الأجل الطويل - من أجل مستقبل تسوده المساواة. لمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع أي من وكالاتنا (العناوين المدرجة أدناه)، أو زيارة موقعنا الإلكتروني التالي: [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

أوكسفام – أمريكا [www.oxfamamerica.org](http://www.oxfamamerica.org)

أوكسفام – أوتياروا [www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz)

أوكسفام – أستراليا [www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au)

أوكسفام – بلجيكا [www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be)

- أوكسفام – البرازيل ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))
- أوكسفام – كندا ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))
- أوكسفام – كولومبيا ([www.oxfamcolombia.org](http://www.oxfamcolombia.org))
- أوكسفام – فرنسا ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))
- أوكسفام – ألمانيا ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))
- أوكسفام – بريطانيا العظمى ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))
- أوكسفام – هونغ كونغ ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))
- أوكسفام – إيبيس (الدانمرك) ([www.oxfamibis.dk](http://www.oxfamibis.dk))
- أوكسفام – الهند ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))
- أوكسفام – إنثيرمون (إسبانيا) ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))
- أوكسفام – إيرلندا ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))
- أوكسفام – إيطاليا ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))
- أوكسفام – المكسيك ([www.oxfamexico.org](http://www.oxfamexico.org))
- أوكسفام – نوفيب (هولندا) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))
- أوكسفام – كيبيك ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))
- أوكسفام – جنوب أفريقيا ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))
- أوكسفام – تركيا (KEDV) ([www.kedv.org.tr](http://www.kedv.org.tr))