

قوة الإنسانية

المؤتمر الدولي الرابع والثلاثون
للقصليب الأحمر والهلال الأحمر

28-31 أكتوبر 2024، جنيف



القرار رقم 5 للمؤتمر الدولي الثالث والثلاثين للقصليب الأحمر والهلال الأحمر: "المرأة والقيادة في العمل الإنساني للحركة الدولية للقصليب الأحمر والهلال الأحمر"

تقرير مرحلي

أيلول/سبتمبر 2024

AR

34IC/24/10.5

الأصل: بالإنجليزية

للاطلاع

وثيقة من إعداد أمانة شبكة GLOW Red بدعم من فريق التنسيق بالشبكة وأعضائها

تقرير مرحلي

القرار رقم 5 للمؤتمر الدولي الثالث والثلاثين للصليب الأحمر والهلال

الأحمر:

"المرأة والقيادة في العمل الإنساني للحركة الدولية للصليب الأحمر

والهلال الأحمر"

عرض موجز

في عام 2019، وافقت مكونات الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر (الحركة) والدول الأطراف في اتفاقيات جنيف بالإجماع في المؤتمر الدولي الثالث والثلاثين للصليب الأحمر والهلال الأحمر (المؤتمر الدولي) على اعتماد القرار رقم 5 المعنون "المرأة والقيادة في العمل الإنساني للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر".

يبحث القرار مكونات الحركة على زيادة تمثيل النساء من خلفيات مختلفة في جميع مستويات صنع القرار، وتحديد القيادات من النساء والاستثمار في دعمها من خلال برامج التوجيه وتنمية المهارات القيادية. ويدعو القرار مكونات الحركة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2030 وجمع بيانات مصدقة حسب نوع الجنس لرصد التقدم المحرز، ويشجع كذلك مكونات الحركة على الاستثمار في الأبحاث وبناء قاعدة أدلة بشأن القيادة النسائية.

يلخص هذا التقرير بعض الإجراءات التي اتخذتها مكونات الحركة للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في القرار. وهو يستند إلى حد كبير إلى البيانات التي جمعتها شبكة GLOW Red (الشبكة العالمية للقيادات النسائية في الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر) والفريق (الذي أنشأته الشبكة) المعني بإعداد التقارير المتعلقة بالقرار في عامي 2022 و2024. وهو يلقي الضوء على التقدم المحرز والمبادرات الناجحة ويوضح كذلك بعضًا من العوائق التي لا تزال تعترض القيادات من النساء داخل الحركة.

الحركة حاليًا بها ثلاث نساء يشغلن مناصب قيادية رفيعة؛ هنّ رئيسة الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الاتحاد الدولي)، ورئيسة اللجنة الدولية للصليب الأحمر (اللجنة الدولية)، ورئيسة اللجنة الدائمة للصليب الأحمر والهلال الأحمر. وفي عام 2022 انتخب الاتحاد الدولي مجلس إدارة حقق التكافؤ بين الجنسين لأول مرة في تاريخه. بالإضافة إلى ذلك، فقد تعهدت جميع المؤتمرات الإقليمية للاتحاد الدولي التي عُقدت منذ عام 2018 بالتزامات بشأن العمل على المساواة بين الجنسين في القيادة وصنع القرار. ويمكن اعتبار ذلك تحولاً كبيراً في طريقة التفكير والثقافة داخل الحركة، كما

يبرهن على أن إرادة التغيير موجودة. مع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى إجراء استثمارات محددة وبذل جهود موجهة على جميع المستويات للحفاظ على التقدم المحرز وضمان تبوؤ المساواة بين الجنسين دائماً مكاناً ضمن أولويات جميع جوانب عملنا.

وبالإضافة إلى التقدم المحرز والتحديات التي يستعرضها هذا التقرير، تتوفر المزيد من المعلومات في التقارير الرسمية التي نشرتها جمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الجمعيات الوطنية) ومكونات الحركة الأخرى في الموقع الإلكتروني للمؤتمر الدولي. ولقراءة التقرير الكامل الصادر عن شبكة GLOW Red، يمكنكم زيارة الموقع الإلكتروني www.glowred.org.

(1) مقدمة

في عام 2017، أي قبل عامين من اعتماد القرار رقم 5، اعتمدت مكونات الحركة قرارًا في مجلس المندوبين تضمن التزامًا من جميع مكونات الحركة باتخاذ تدابير ملموسة من أجل "معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص على جميع مستويات قياداتها". وقد جاء هذا القرار نتيجة الافتقار إلى تمثيل للنساء في مجلس إدارة الاتحاد الدولي المنتخب حديثًا (حيث شكّلت النساء 13% فقط من المناصب). مع ذلك، كان من الواضح لفريق النساء الذي كان صاحب المبادرة في هذا القرار، استنادًا إلى خبرته الطويلة فيما يتعلق بالقرارات والالتزامات السابقة بشأن القيادة النسائية والتوازن بين الجنسين، أنه في غياب إجراءات وآليات ملائمة للمتابعة تضمن مساءلة قيادة الحركة، لن يحرز هذا القرار أي تقدم. وقد أنشئت شبكة GLOW Red في أوائل عام 2018 استجابةً للحاجة إلى ضمان الالتزام بالقرار والعمل على تنفيذه.

وقد جاء القرار رقم 5 بشأن المرأة والقيادة، المعتمد في عام 2019 في المؤتمر الدولي الثالث والثلاثين، تكميلًا لجهود الشبكة خلال العامين الأولين من إنشائها. وهو قرار تاريخي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الحركة ويعدّ شهادة على جهود الدعوة المضنية التي نفذها أعضاء شبكة GLOW Red والداعمين في جميع أنحاء العالم.

وعلى نحو ما جاء في القرار، تؤدي النساء دورًا بوصفهن عناصر فاعلة في الحد من المخاطر وأول المستجيبات في الأزمات الإنسانية، بما في ذلك في النزاعات المسلحة والكوارث الطبيعية وحالات الطوارئ الأخرى، وينبغي الاستماع دائمًا إلى آرائهن وإدماجهن منذ البداية في الاستجابات الإنسانية. وينبغي أن يمتد تمكين النساء والفتيات وإدماجهن كذلك إلى المساعدات الإنمائية وبناء السلام والوساطة والمصالحة وإعادة الإعمار ومنع نشوب النزاعات، ومن المهم بمكان إدماج المجموعات النسائية والنساء من خلفيات مختلفة في صنع القرار لضمان تلبية الاحتياجات والأولويات الإنسانية في المجتمعات المحلية وتمثيل جميع أطراف المجتمع الذي ينتمين إليه على تنوعها.

(2) معلومات أساسية

اضطلعت شبكة GLOW Red بدور قيادي في توعية مكونات الحركة والدول وتشجيعها على اتخاذ إجراءات والوفاء بالتزاماتها بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ومن بين أمور أخرى، أسست الشبكة في بداية عام 2021 فريقًا عاملاً معنيًا بقرار المرأة والقيادة، وقد نشر الفريق تقريرًا مرحليًا بشأن القرار في مارس 2022. وكان الهدف من التقرير إلهام مكونات الحركة للتخلص من حالة العزلة، وتبادل أفضل الممارسات للنهوض بالقيادة النسائية ومشاركة التقدم المحرز نحو تنفيذ القرار والاحتفاء به.

وفي الفترة من نوفمبر 2023 وحتى مايو 2024، عادت آلية إعداد التقارير مجددًا لجمع المزيد من المعلومات والدروس المستفادة بشأن ما يجري تنفيذه على مستوى الحركة والدول للوفاء بالتزاماتها. وتلخص هذه الوثيقة نتائج هذه الجهود إلى

جانب نتائج الأبحاث الأخرى، والملاحظات والدروس المستفادة التي شاركها أعضاء وشركاء شبكة GLOW Red على مدار الأعوام الخمسة منذ بدء سريان الالتزامات الواردة بالقرار.

(3) التحليل والتقدم المحرز

بوجه عام، على مستوى الحركة وفي المجال الإنساني ككل، لا تزال المرأة تعاني من ضعف التمثيل في المناصب الوظيفية بالهيئات الحاكمة والإدارة العليا وفي العمليات والهيئات المرتبطة بالعمل الإنساني، ويشمل ذلك المناصب العليا في المؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية. مع ذلك، ومنذ اعتماد القرار، اتخذت مكونات الحركة إجراءات لتغيير ذلك. وفيما يلي استعراض لأمثلة على مبادرات ناجحة والتحديات العالقة، ما يشير إلى أنه لا يزال هناك عمل يتعين إنجازه.

الإنجازات

يعرض التقرير المرحلي لشبكة GLOW Red (الصادر عام 2022) والإصدار المحدث منه (الصادر عام 2024) الإنجازات والتحديات المتعلقة بتعزيز القيادة النسائية. وشملت الأمثلة المبتكرة والممارسات الجيدة الواردة من الجمعيات الوطنية والاتحاد الدولي واللجنة الدولية ما يلي:

- تنفيذ برامج تنمية المهارات القيادية للموظفين والمتطوعين
- وضع تدابير استعراض النظم الأساسية والسياسات المؤسسية وتحديثها
- وضع سياسات استقدام محددة الأهداف
- تعيين نساء في الفرق التنفيذية
- استحداث فرص للتوجيه
- إنشاء فرق عاملة شاملة لعدة قطاعات تركز على التنوع والمساواة والإدماج.

تبرز تقارير شبكة GLOW Red دراسات حالة من شتى مكونات الحركة تقدم معلومات مستفيضة بشأن العمل الممتاز الذي نفذته مكونات الحركة. على سبيل المثال، استثمر الصليب الأحمر الأمريكي وجمعية الصليب الأحمر الكندي في مسألة استخدام البيانات المتعلقة بالتنوع والإدماج بهدف تحليل أوجه التناقض وعدم التكافؤ التي تواجهها النساء، ونفذ الصليب الأحمر الأسترالي مجموعة من برامج تنمية المهارات القيادية منذ عام 2019 للتركيز على بناء قوة عاملة تتصف بالشمول والتنوع، أما الصليب الأحمر الفرنسي فأجرى مراجعة لنظامه الأساسي، بما في ذلك إدخال تعديلات تضمن تشكيل أعضاء مجلس الإدارة دائماً مما لا يقل عن 40% من الرجال و40% من النساء، وقد أسس كل من جمعية الصليب الأحمر الكيني والصليب الأحمر الفرنسي معهد المرأة لريادة الأعمال الاجتماعية (WSEI) الذي يدعم 25 امرأة تملك نشاطاً تجارياً غير رسمي في مومباسا في المنطقة الساحلية بكينيا، ووضعت جمعية الهلال الأحمر المديني سياسات تنظيمية لضمان مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في كل عملية نشر ميداني ومهمة تطوعية، وقد نجح الصليب الأحمر الإسباني في تحسين التوازن بين الجنسين من خلال الحفاء الذكور وشبكات النساء، كما استثمر الصليب الأحمر السويدي واللجنة الدولية في أبحاث بشأن القانون الدولي الإنساني والمنظور المراعي لنوع الاجتماعي في التخطيط للعمليات العسكرية وتنفيذها، واستثمر الاتحاد الدولي في منطقة الأمريكيتين في مبادرة المساواة والقيادة التي أدت إلى تحسين التوازن بين الجنسين في قيادة

عمليات الاستجابة للكوارث: بينما 99% من العمليات قادها رجال عام 2019، فإن 48% من العمليات قادتها نساء عام 2020 ثم 50% عام 2021، لكن النسبة انخفضت إلى 30% عام 2023.

العوائق

يجل التقرير كذلك العوائق التي تقف في طريق تنفيذ القرار، ومنها:

- المواقف القائمة على السلطة الأبوية داخل المجتمع ومكونات الحركة التي أدت إلى رد فعل معادٍ للمبادرات المذكورة آنفًا
- الافتراضات بأن التكافؤ بين الجنسين قد تحقق بالفعل داخل الحركة
- الإخفاق في تخصيص الموارد المالية الكافية لتنفيذ القرار ومنح الأولوية للالتزامات التي ينص عليها
- الافتقار إلى الوعي بالقرار والافتقار إلى خطة عمل وبنود ملزمة محددة لضمان تنفيذ القرار
- الافتقار إلى نهج متعدد الجوانب لتنفيذ القرار

يدعو القرار تحديدًا إلى تمثيل المرأة من خلفيات متنوعة. وفي هذه الحالة، فإن استخدام مصطلح "متنوعة" يبرز أهمية وجود نساء من مجموعة متنوعة من الخلفيات في المناصب القيادية، بما في ذلك - على سبيل المثال وليس الحصر - النساء من مختلف الأعراق و/أو الأعمار و/أو القدرات و/أو الخلفيات التعليمية و/أو الطبقات الاجتماعية و/أو الطوائف و/أو الميول الجنسية و/أو أوضاع الهجرة. ومن خلال آلية إعداد التقارير، أشار المشاركون إلى أن غياب منظور متعدد الجوانب يحد من ترقى النساء من خلفيات مختلفة إلى مناصب قيادية، إذ يحول دون إجراء تحليل كافٍ لجميع العوائق التي تعترض تقدمهن. وتأتي النساء في شتى مكونات الحركة من خلفيات متنوعة ولديهن احتياجات فردية ومواطن قوة خاصة. وهن لا يشكلن فئة متجانسة وينبغي عدم معاملتهن باعتبارهن كذلك.

الأبحاث

يشجع القرار الدول ومكونات الحركة على الاستثمار في الأبحاث بمشاركة المرأة لتحديد الممارسات الجيدة وكيفية إزالة العوائق التي تحول دون مشاركتها، بالأخص في الأدوار القيادية وصنع القرار في الاستجابات الإنسانية. وقد أجرت شبكة GLOW Red بحثًا عن [How diverse leadership shaped responses to COVID-19 within the International Red Cross Red Crescent](#) (كيف شكّلت القيادة المتنوعة الاستجابات لجائحة كوفيد-19 داخل الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر)، مع المجموعة الاستشارية الإنسانية (HAG) والاتحاد الدولي واللجنة الدولية، وعن [Strategies that support women leaders in aid organisations \(2023\)](#) (الاستراتيجيات التي تدعم القيادات النسائية في منظمات الإغاثة (2023)) بالتعاون مع مؤسسة الصليب الأحمر الفرنسي والصليب الأحمر السويدي.

وقد حدد تقرير البحث الأخير للبنات الأساسية لتقدم القيادة النسائية، والتي تتماشى مع الإجراءات الناجحة التي اتخذها الشركاء في الحركة، ما ساهم في التأكيد على الحاجة إلى تنفيذ هذه الاستراتيجيات على نطاق أكبر. ومن بين الإجراءات المهمة جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والمراعية للفوارق بين الجنسين بهدف توثيق الفجوة بين الجنسين

داخل المنظمة ووضع قاعدة مرجعية لرصد مستوى التقدم. بالإضافة إلى ذلك، يبرز التقرير العثرات التي تواجه المنظمات الإنسانية ومنظمات الإغاثة، مثل ردود الفعل المعادية لخطاب المساواة بين الجنسين، والقيود المفروضة على محمود التوعية بهذا الموضوع، ومتلازمة "ملكة النحل"، والتدريب على مسألة التنوع الجنساني عبر عقد دورات تدريبية منعزلة من دون استهداف شاغلي المناصب القيادية.

التقدم المحرز بمرور الوقت والعمل الذي ينتظرنا

منذ سبعينيات القرن الماضي، اعتمدت الحركة عدة قرارات تنص على التزامات ترمي إلى زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار وفي الأدوار القيادية على جميع مستويات العمل الإنساني، صدر أحدثها (قبل هذا القرار) في 2017 في الجمعية العامة للاتحاد الدولي ومجلس المندوبين. وقد أظهر تقييم خارجي،¹ أجري عام 2022، أن إنشاء شبكة GLOW Red اتسم بأهمية محورية في زيادة اضطلاع النساء بأدوار قيادية وتعزيز تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في القرار. إذ استطاع أعضاء الشبكة الإبقاء على القضية على جدول الأعمال ومواجهة الحركة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في هيئات صنع القرار والمناصب القيادية، وكذلك في الفرق العاملة واللجان والمنتديات الأخرى.

لقد توصل الاستعراض كذلك إلى أنه بوسع شبكة GLOW Red والحركة ككل إحراز المزيد من التقدم بشأن المساواة بين الجنسين، لا سيما فيما يخص تطوير ودعم كوار من النساء الواعدات عبر شتى مستويات الأقدمية، وإيجاد حلفاء من الذكور والاستفادة من التحالفات معهم، والتوصل إلى حشد أكثر تنوعاً، ودعم ومناصرة إحداث تغيير جذري في الثقافة داخل الحركة، وتعزيز مساهمة الحركة بشأن القيادة النسائية والنظر في كيفية المضي قدماً صوب حوكمة ونموذج تشغيلي أكثر استدامة.

(4) الآثار المترتبة على الموارد

أبرزت الإفادات المقدمة عبر آلية إعداد التقارير المعنية بالقرار والتي أنشأتها شبكة GLOW Red، في عدة حالات، أن التحديات الرئيسية التي تواجه تنفيذ القرار تشمل الافتقار إلى الموارد المالية والبشرية على السواء.

يحث قرار المرأة والقيادة جميع مكونات الحركة ويطلب منها زيادة تمثيل النساء من خلفيات مختلفة في جميع مستويات صنع القرار. إلا أن تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية للعمل على إحداث تغيير هو أمر يعود إلى كل مكون من مكونات الحركة على حدة. وقد عمل أعضاء شبكة GLOW Red من أجل نشر الوعي بالقرار وتشجيع مكونات الحركة على الوفاء بالالتزامات. ويضطلع الأعضاء بهذه المهمة طواعية، كما يدعم الشبكة أمانة صغيرة أعضاؤها موظفون من جمعيات

¹ Humanitarian Advisory Group, *Lighting the path to women's leadership: A review of GLOW Red's four years of action*, 2022

وطنية يعملون بدوام جزئي بأجر.² وتملك الشبكة ميزانية تشغيلية صغيرة، وتنفذ أنشطتها إما عبر العمل التطوعي أو من تبرعات من الجمعيات الوطنية.

لكن لا تزال هناك حاجة إلى استثمارات طويلة الأجل من أجل ضمان التغيير المنهجي والمستدام على جميع مستويات الحركة.

(5) الاستنتاجات والتوصيات

على النحو الموضح في التقارير المقدمة من مكونات الحركة إلى شبكة GLOW Red، وبالاستناد إلى الأبحاث المستقلة التي أجرتها الشبكة وملاحظاتها، فإن التمثيل المتساوي للنساء من خلفيات مختلفة في جميع مستويات صنع القرار، بما في ذلك في الهيئات الحاكمة والمناصب الإدارية في الحركة، لم يتحقق بعد على أرض الواقع.

بينما اتخذت الحركة ككل خطوات في الاتجاه الصحيح على مدار السنوات الأخيرة، من الجلي أنه لا يزال هناك عمل كثير يتعين إنجازه وأن التقدم المحرز لا يزال هشاً. لكن تظل الالتزامات المنصوص عليها في القرار قائمة وقد أُعيد التأكيد عليها عبر الالتزامات الإقليمية الصادرة عن مؤتمرات الاتحاد الدولي الإقليمية التي عُقدت على مدار الأعوام السابقة.

ستواصل شبكة GLOW Red الدعوة إلى تنفيذ القرار ومساءلة مكونات الحركة بشأن الوفاء بالتزاماتها والعمل مع الأعضاء والشركاء الذين يتفقون معها في طريقة التفكير للبناء على أساس المبادرات الناجحة القائمة بالفعل وتوسيع نطاقها.

² في الفترة بين 2019 و2024، أعارت الجمعيات الوطنية النالبة موظفين للعمل بدوام جزئي في أمانة شبكة GLOW Red: الصليب الأحمر الأمريكي وجمعية الصليب الأحمر الكندي والصليب الأحمر الفرنسي وجمعية الصليب الأحمر الجورجي وجمعية الهلال الأحمر التركي والصليب الأحمر السويدي.