

المساهمة والمشاركة المجتمعية



الرسائل الأساسية

- ◀ تسهم مشاركة سكان المخيم في صناعة القرار وفي مجريات الحياة اليومية في المخيم في ضمان فعالية البرامج ووصولها للجميع.
- ◀ للمشاركة المجتمعية نتائجها الإيجابية على معيشة وصحة وسلامة سكان المخيم والعاملين فيه.
- ◀ ينبغي تولي عناية خاصة لتحقيق قدرة جميع الفئات على المشاركة، بما في ذلك الفئات ذات الاحتياجات الخاصة و/أو المهمشة التي يغيب صوتها في عمليات صناعة القرار.
- ◀ بالرغم من أن إرساء هياكل وإجراءات المشاركة قد يتطلب بدلاً لمزيد من الجهود الموجهة وتخصيص الموارد الإضافية، إلا أنه أمر لا غنى عنه في تدعيم الإحساس بالكرامة وتقليل الاستضعاف والمساعدة في بناء القدرات المحلية دون الإضرار في الوقت ذاته باستراتيجيات التعايش لدى السكان في أوقات الأزمات.
- ◀ ينبغي أن تأتي المشاركة قيماً على النتائج التي يتمخض عنها تقييم الهياكل الحالية والتي يمكن الانتفاع بها في دعم وسائل المشاركة.
- ◀ رغم ضرورة احترام أساليب المشاركة للثقافة المحلية للسكان، إلا أن هذا لا يمنع التصدي للعلاقات التسلطية التي قد تكون متجذرة في ثقافة بعض الفئات والتي قد تنطوي على استغلال أو اضطهاد.
- ◀ يمكن للمشاركات المجتمعية أن تتخذ أشكالاً عدة. ومن جانب آخر، ينبغي التخطيط لهذه المشاركات ودمجها في جميع مراحل دورة المشروعات - من تقييم وتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم - وجميع مراحل دورة حياة المخيم - بدءاً من التصميم ومروراً بالإنشاء وانتهاءً بإغلاق المخيم.

من الهام جداً أن نعي بأن المشاركة هي واحدة من الحقوق الإنسانية الأساسية وأن لها دور في تعزيز العديد من الحقوق الأخرى. وهي تنضوي ضمن المادة ٢٧ (١) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي تنص على أن «لكل شخص الحق في حرية المشاركة في الحياة الثقافية للمجتمع والتمتع بالفنون والمشاركة في التقدم العلمي وثماره».

ويهدف هذا الفصل إلى إتاحة الرؤية المطلوبة لوكالات إدارة المخيمات لكي تحقق قدرة سكان المخيمات على لعب دور نشط في صناعة القرار وفي مجريات الحياة اليومية لمجتمع المخيم. وموضوع المساهمة والمشاركة المجتمعية هو موضوع عميق ولا يتعرض له هذا الفصل إلا للتوعية بأهميته وليس للاستفاضة فيه ووضع قائمة شاملة بمنهجيات تحقيقه. رجاء الإطلاع على الإرشادات الإضافية المتاحة في قسم الأدوات وقسم قراءات ومراجع في نهاية هذا الفصل.

إن المشاركة والمساهمة يشكلان جانباً من حياة أي مجتمع ولهما أهميتهما الكبيرة في تطوير وتقوية أي مجتمع مكتمل الوظائف. وتتحدد آليات أي هياكل للمشاركة بناء على الثقافات التي تحكم المجتمع ومعتقداته وقواعده وقيمه وعلاقات السلطة به. ومن أفضل الممارسات التي يمكن أن تمارسها وكالة إدارة المخيم في هذا الشأن مراقبة وفهم هياكل وآليات المشاركة القائمة أو النامية، ثم الانتفاع بها ودعمها وتقويتها من أجل إرساء مناخ عمل ومعيشة يحترم الثقافة المحلية ويرفع في الوقت ذاته من المهارات والقدرات المحلية بأكبر قدر ممكن.

إن الهدف من المشاركة في المخيم ليس فقط ضمان امتلاك الفئات المختلفة لصوت في المخيم، وإنما كذلك لإشعارها بأهميتها وقدرتها على المساهمة في صنع القرارات المهمة التي تؤثر على مجرى حياتها. وثمة فارق جوهري بين التشاور والمشاركة. فرغم ما قد ينشأ من إحباطات للعديد من إذا لم تسع وكالة إدارة المخيم للتشاور مع المجتمع فيما يتعلق بالمسائل المختلفة، إلا أن الأمر يكون أسوأ بالتأكيد إذا تمت المشاورات، ولكن لم تؤخذ نتائج هذه التشاور على النحو الجدي والعمل المطلوب أو تم ببساطة تجاهلها تماماً.

ويقع العاملون الإنسانيون أحياناً في خطأ الاعتقاد بأن المشاركة هي حتماً «شيء جيد» في نظر الجميع. فرغم أن العاملين في الحقل الإنساني قد يميلون لتبني نهج شامل واحتوائي ويستهدف تحقيق مشاركة الجميع، إلا أن هذا قد لا يمثل العرف المقبول بالنسبة للعديد من الثقافات، ويترتب على ذلك أن تجد وكالات إدارة المخيمات نفسها في شقاق مع سكان المخيم في هذا الشأن، وهو الأمر الذي يجعل من الضروري فهم سياق العمل والموازنة بين الحساسيات الثقافية وبين إعطاء صوت للسكان.

إن ضمان فعالية المساهمة والمشاركة المجتمعية قد تستتبع استنزافاً للوقت وتتطلب بذلاً لجهود موجهة. وقد تتباطأ عمليات صناعة القرار أو استكمال المهام لهذا السبب. وأحياناً ما

تجد وكالات إدارة المخيمات أنفسها في حاجة لإصدار القرارات بدون المشاركة الكاملة للسكان التي يسعون إليها عادة - خاصة عندما يتعلق الأمر بحياة أشخاص. فثمة توازن من الضروري السعي لإقامته. كذلك فقد تضطر وكالات إدارة المخيم، رغم سعيها الدائم لتحقيق المشاركة الكاملة بقدر الإمكان، إلى إصدار قرارات سريعة وعاجلة بمشاركة مجموعة أصغر من الناس.

ينبغي أن تأتي التوقعات المأمولة من المشاركة واضحة ويتم الاتفاق عليها من قبل كل من السكان النازحين ووكالة إدارة المخيم، وهنا من المهم أن تتسم هذه التوقعات بالشفافية والإدارة الجيدة. وقد يتوقع سكان المخيم أو وكالة إدارة المخيم قدراً أكبر من مبادرات المشاركة عما هو ممكن واقعياً. كما أن البعض قد يقيسون نجاح المشاركة قياماً على المكتسبات الشخصية بدلاً من المكتسبات المجتمعية. وقد يصبح في هذه الحالة تعزيز المشاركة المجتمعية أمراً يؤدي إلى الإحباط واستنزاف الجهود. وعليه، ينبغي على وكالة إدارة المخيم أن تتسم بالواقعية والشفافية والتحديد فيما يتعلق بالأشياء الممكن تحقيقها بالنسبة لجميع الأشخاص المشاركين.

ماذا نعني بالمساهمة والمشاركة المجتمعية؟

يتمثل هدف المشاركة بالنسبة لجميع أطراف حقل العمل الإنساني في احتواء جميع أصحاب المصالح الرئيسيين. وفي سياق مشاركة إدارة المخيم، قد تعني المشاركة أن يتم إشراك جميع سكان المخيم، والمجتمع المضيف في بعض الحالات، في المناقشات وعمليات صناعة القرار المتعلقة بمجريات المعيشة اليومية للمخيم، وهي تتضمن عمليات إنشاء المخيم وأسلوب إدارته والعناية به وصيانته وإدخال جميع التعديلات اللازمة لضمان تحقيق أقصى حماية وتوفير الخدمات لجميع السكان بلا استثناء.

وقد تتخذ هذه المشاركة العديد من الأشكال، وينبغي التخطيط لها وتنفيذها كجزء من الدورة الكاملة للبرامج:

أثناء عمليات التقييم الابتدائية.

- كجزء من عمليات التخطيط والتصميم الإستراتيجية.
- خلال التنفيذ.
- أثناء عمليات الرصد.
- في عمليات التقييم النهائية.

ويتمثل الهدف الجوهري للمشاركة في غرس الإحساس بالتملك - أي إحساس السكان بأنهم يستثمرون في المخيم ومسؤولين عنه وعن الأنشطة الجارية فيه.

ويجب النظر إلى المساهمة والمشاركة باعتبارها عملية دائبة، وكوسيلة للتنسيق بين الوكالات والسكان النازحين من أجل دعم الحقوق وتحقيق الأهداف وتحسين المساعدات وخفض الاستضعاف.

! تعد المشاركة المجتمعية عملية مُخططة يقوم فيها كل فرد وكل مجموعة ضمن مجتمع النازحين بتحديد أوجه نظرهم ورؤاهم والتعبير عنها، وفيها يتخذون تحركات جماعية لتعكس تلك الآراء وتلبي تلك الاحتياجات.

ما أهمية المشاركة؟

إن السكان الذين يقطنون في المخيمات أو الأوضاع الشبيهة بالمخيمات بسبب الصراعات المسلحة أو الكوارث الطبيعية يكونون أكثر عرضة للمعاناة من الحرمان وانتهاك حقوقهم والعنف وسوء المعاملة. ويشعر السكان النازحون بحالة من الضعف والهوان لمعيشتهم المتشردة وافتقارهم للأصول - مثل المنازل أو الأراضي أو الوظائف - التي كانت فيما مضى تعطيهم الأمان والاستقلالية في الظروف المعتادة. وفي المخيمات، يكون السكان النازحون عالية بشكل كبير على الآخرين في حصولهم على السلع والخدمات التي كانوا عادة قادرين على إيجادها أو توفيرها لأنفسهم ولأسرهم. وتسهم المشاركة، خاصة في الحوكمة، في التخفيف من هذه الآثار السلبية من خلال منح الناس بعض القوة - من خلال تعويدهم على الاعتماد على الذات ومنحهم الإحساس بالإنجاز والتأثير والقدرة على التحكم في الإجراءات اليومية - وبما يعيد لهم بعضاً من كرامتهم التي سلبت منهم في السابق. كما تعطي الناس الفرصة للاختيار واستعادة الإحساس الطبيعي بالأمر وبما يضع مقادير حياتهم بأيديهم بدلاً من أن يكونوا هم لعبة في أيدي هذه المقادير. كذلك فإن المساهمة والمشاركة تتيح الفرصة للناس لحل مشكلاتهم الخاصة وتؤدي لزيادة تقديرهم لذواتهم كما تساعدهم على تجاوز آلامهم.

وترجع أهمية المشاركة إلى الأسباب التالية:

- تبني المشاركة في النفس الكرامة والتقدير للذات
- تسهم في ضمان ملائمة وفعالية التدخلات
- ترفع من مستوى المعايير في المخيم
- تنمي المهارات لدى السكان في مرحلة ما بعد النزوح
- تعيد الناس مرة أخرى إلى دفة السيطرة على مقدرات حياتهم - وتقلل الاتكالية وتزيد من الاعتماد على الذات.

وللمشاركة أثر إيجابي ليس فقط على سكان المخيم، وإنما على العاملين به كذلك. إن المشاركة التي تتم إدارتها بشكل جيد تؤدي إلى خلق مناخ يتسم بالثقة والصراحة ويشعر خلاله كل من السكان والعاملين بالاحترام والقدرة على توصيل رؤاهم وكذلك المشاركة. ويلعب هذا المناخ دوراً في تعزيز الشفافية والمساءلة كما يقلل من فرص الاحتكاك أو الفساد. كذلك فإن المشاركة تنمي لدى المشاركين إحساساً بالتمكك ويستتبع هذا الإحساس مسؤولية يكون

لها أثرها الإيجابي على تحقيق الأهداف الإجمالية. فمثلاً نجد أنه عندما يشارك النازحون بشكل نشط ومباشر في أنشطة مثل إنشاء مرافق الغسيل، فإنهم يوطنون أنفسهم على تحمل مسؤولية صيانة المرافق ورعايتها.

▲ نهج المشاركة في تنظيف المخيمات في سريلانكا

واجهت المخيمات في سريلانكا في أعقاب إعصار تسونامي صعوبة تتمثل في كيفية التخلص من القمامة والنفايات. وكانت المخيمات صغيرة الحجم ولا تفتأ القاذورات تملأ ساحاتها كل حين، ولم تكن المجالس البلدية من جانبها تفلح في التخلص إلا من القليل منها. وبإلهام من المفهوم البوذي المسمى «شرامادانا» (أي «التبرع بالعمل»)، احتشد الجميع في إحدى المخيمات - من السكان وفريق إدارة المخيم - في يوم خصصوه للنظافة وقامت بتوفير الأدوات اللازمة له وكالة إدارة المخيم. ولمتابعة النتائج، تم إنشاء لجان للمخيم للمتابعة والعمل مع جهات تقديم الخدمات الخاصة والحكومية المحلية والتي تتم الاستعانة بها حالياً لإبقاء انتشار القمامة تحت سيطرة أفضل.

ما هي المستويات المختلفة للمشاركة؟

كما نوهنا من قبل، يتمثل الهدف النهائي من المشاركة في خلق إحساس بالتمكك والمسؤولية. وتقوم وكالة إدارة المخيم، واعتماداً على المرحلة التي وصلت إليها الكارثة وسياقها الخاص، بالتخطيط لمستوى أو مجموعة من «مستويات» المشاركة بالإضافة إلى عدد من استراتيجيات المشاركة ومنهجياتها. ويسهم «سُلْم» المشاركة هذا في فهم الدرجة التي وصلت إليها المشاركة المجتمعية.

التعريف	درجة المشاركة
يتحكم المجتمع في عملية صناعة القرار.	التملك
يشارك المجتمع مشاركة كاملة في عملية صناعة القرار مع الأطراف المعنية الأخرى.	المشاركة التفاعلية
يتولى المجتمع إنجاز دور معين فقط مع صلاحيات محدودة في صناعة القرار (مثل إنشاء لجنة للمياه ويتولى الإشراف عليها لاحقاً أحد أعضاء فريق إحدى المنظمات غير الحكومية)	المشاركة الوظيفية
يتسلم المجتمع في هذا النوع من المشاركة سلماً أو نقوداً في مقابل قيامه بخدمة أو دور معين.	التحفيز المادي
وهنا يُطلب إلى المجتمع إبداء رأيه فيما يرغب في تحقيقه، بيد أن رأيه في هذا الحالة لا يكون له سوى تأثير محدود في عملية صناعة القرار.	التشاور
يتم تجميع واستخلاص المعلومات من المجتمع ولكن لا يتم إشراكه في المناقشات المعقودة التي تتمخض عنها القرارات.	نقل المعلومات
وفيها يتم إعلام مجتمع المخيم بآخر القرارات والإجراءات المتخذة، ولا يكون له رأي لا في العملية ولا فيما تتمخض عنه من قرارات.	المشاركة السلبية

القضايا الأساسية

المساهمة الفعالة

تتعد السبل التي يمكن لوكالة إدارة المخيم من خلالها تشجيع وتطوير المشاركة، بيد أن أكثر هذه الوسائل شيوعاً هي المجموعات التمثيلية. فبعد تقييم السياق وبنى المشاركة القائمة، تعمل إدارة المخيم نحو إيجاد الوسائل التي من شأنها المساعدة في دعمها وتطويرها و/أو تعديلها لضمان أن تخرج هذه المشاركة معبرة أفضل تعبير ممكن عن المجتمع. وتشمل وسائل المشاركة الأخرى آليات استلام الآراء والشكاوى والتدريب والحملات الإعلامية وتوظيف سكان المخيم. كذلك من الممكن أن يستفيد المجتمع المضيف إذا تم إشراكه في هذه الآليات.

تقييم الهياكل الاجتماعية القائمة

نادراً ما تتسم التركيبة السكانية في المخيمات بالتجانس، فقد تضم المخيمات فئات سكانية

قادمة من مواقع جغرافية مختلفة أو تتفاوت فيما بينها في العرق واللغة والدين و/أو المهن/ أسلوب المعيشة. وبالأخذ في الاعتبار هذه التعددية، يكون ضمان تحقق التمثيل الكافي لكل فئة وإدارة الاختلافات بين الفئات أحد التحديات التي تواجه تحقيق المشاركة الفعالة. ورغم ذلك، فلا بد من وجود بعض الملامح المشتركة التي تجمع بين فئات النازحين، فقد يجمع بينهم مثلاً مجيئهم من نفس مجموعة القرى أو من نفس الإقليم الجغرافي، أو ربما انتمائهم إلى نفس المجموعة العرقية أو تحدثهم لنفس اللغة.

ومع وجود كل هذه الفئات في سياق واحد، فقد تنشأ هياكل اجتماعية متماسكة في بعض المواقع، بينما تنشأ في البعض الآخر هياكل اجتماعية متعددة ومتفرقة و/أو ممزقة- تتميز بانسجامها المحدود في أفضل الأحوال أو تشوبها الصراعات والتوتر في أسوأها. أضف إلى ذلك أن التركيبة السكانية للمخيم في حالة تغير مستمرة ويعيش السكان أوضاعاً غير مستقرة مكانياً، فالعناصر الأساسية من السكان تغادر و/أو تصل في أوقات مختلفة. وكل ما سبق يعتمد على الأوضاع والظروف الخاصة بكل حالة. فقد تتم إعادة توطين قرية بأكملها بشكل سريع وتتحول للمعيشة في مخيم منسجم، بينما قد تتضمن مخيمات أخرى أناساً من ذوى أصول أكثر تشرذماً واختلافاً وحيث ينمو هذا التشرذم والاختلاف مع مرور الوقت. ويشيع وصول أناس من مجتمعات متعددة إلى المخيم في أوقات مختلفة، وحيث تظل الهياكل القيادية لكل مجموعة على حالها بلا تغيير.

ويتمثل دور وكالة إدارة المخيم في تحديد الهياكل الاجتماعية والقيادية المختلفة في المخيم، وأوضاعها وكيفية تحقيق أفضل استغلال وانتفاع بها في تطوير المشاركة.

أمثلة عن بنى المشاركة

يمكن للتمثيل والمساهمة والمشاركة أن تتخذ العديد من الأشكال المختلفة وتوظيف عدة وسائل ومنهجيات، وهي تشمل:

- المجموعات المجتمعية.
- مجموعات المناقشة.
- لجان المخيم للقطاعات الفنية (واللجان الفرعية)
- لجان المخيم للقضايا متعددة القطاعات.
- فرق الدفاع الحقوقي.
- مجموعات المصالح.
- لجان بحث الشكاوى والمظالم.
- الفرق العاملة أو فرق المشاريع.
- توظيف سكان المخيم كموظفين متطوعين أو عاملين بالأجر.

وطبيعي أن لا نجد كامل هذه الفئات موجودة في أي مخيم من المخيمات.

إدارة النزاعات

مهما تكن درجة التماسك والتنظيم التي تتمتع بها أي هياكل قيادية وتمثيلية لأي مخيم، فلا بد وأن تؤدي المشاركة في أي منتدى اجتماعي، وفي أي ثقافة، حتماً إلى مواقف من الخلافات والانقسامات في الآراء. وتؤدي هذه المواقف غالباً إلى نشوء حالات من التوتر وأحياناً من النزاع. ولا يمكننا أن نصف ذلك إلا أنه يمثل ببساطة الطبيعة التي جبل عليها البشر، بيد أن هذه الطبيعة غالباً ما تتفاقم بشكل خاص في المخيمات وحيث الأوضاع المعيشية تكون أكثر إثارة للضغط عن المعتاد. فالمخيمات تعاني ازدحاماً واحتشاداً للسكان، والموارد قد تكون شحيحة كما قد تحدث اختناقات بسبب تعايش المجتمعات غير المتجانسة معاً ونتيجة لذلك تتفاقم فيها مشاعر عدم الأمان والسأم والخوف والسخط. ومن جانبها، ينبغي على وكالات إدارة المخيمات أن تكون مستعدة لمجابهة كل هذا والتعامل معه بحكمة وتفويض العاملين لديها للتعامل مع هذه الانقسامات وما يترتب عليها بالفعالية المطلوبة كجانب من إستراتيجيتهم للمشاركة.

وقد يتضمن هذا الاستعداد توفير التدريب للعاملين وسكان المخيم على وسائل تحقيق التواصل الفعّال - والتي قد تتضمن مهارات التواصل غير العنيفة والتوسط لحل النزاعات والتدريب على الإدارة؛ واستعمال وتفعيل موائيق السلوك ومتابعة الشكاوى والاستعانة بالإجراءات اللازمة لشطب أو استبدال العضويات الجماعية. كما تتضمن أيضاً الإجراءات الأمنية التي يمكن تنفيذها لإبقاء السكان في أمان إذا ما خرجت الأمور عن زمام السيطرة.

عصا التحدث

من الأمثلة البسيطة ولكن الفعالة على أدوات التواصل التي يمكن استخدامها في المجموعات التمثيلية استخدام «عصا التحدث» لضمان أن يأخذ الجميع أدوارهم في المساهمة في المناقشات وضمان إصغاء الآخرين لهم. وهذه العصا ببساطة هي عصا ينبغي أن يحملها الشخص الذي يتحدث، أما الأشخاص الآخرين غير الحاملين للعصا فملزمون بالإصغاء إلى المتحدث حتى يحين دورهم في حمل العصا ومن ثم التحدث. وتفيد هذه الوسيلة في منع بعض الأصوات من الهيمنة، وكذا وقاية المناقشات الحامية من أن ينفرد زمامها وتتحول إلى جلسة صراخ.

قادة المجتمع

عندما تتوفر درجة كافية من التماسك تسمح بتحديد قادة المجتمع، ينبغي على وكالة إدارة المخيم ضمان توفير الأماكن التي يتسنى لهم الالتقاء فيها دونما أي إزعاج. وأحياناً ما تعمل الوكالة على توفير بعض الأدوات اللازمة مثل المفكرات والأقلام وكذلك بعض الأدوات

الرياضية والترويحية. وينبغي أن تُعقد الاجتماعات الدورية بين وكالة إدارة المخيم وبين جماعات القادة، ومن جانبهم، ينبغي على الممثلين المشاركة في التخطيط ووضع البرامج ومتابعة وتقييم عمليات توفير الخدمات وجهود الحماية.

كذلك ينبغي أن يتم وضع بيانات الاختصاصات والأهداف الخاصة بكل مجموعة، خاصة المجموعات التي تتولى وضع القرارات لصالح قطاعات أكبر من سكان المخيم. وتستدعي الضرورة في هذه الأحوال وضع ميثاق للسلوك يحدد الملامح العامة للالتزامات والإجراءات الأخلاقية في عمليات الاستبعاد أو إعادة الانتخاب.

وقادة المجتمع يمثلون فئة عريضة، حيث يصل كل قائد إلى مركز القيادة بشكل يختلف عن الآخر حسب ظروف المجتمع فقد يتم تعيين القائد عن طريق:

- الانتخاب
- التعيين الذاتي
- التقاليد والأعراف
- المركز الديني
- أو كونه ذو شخصية قوية أو كاريزمية وكان قد أبدى موقفاً شجاعاً عندما كان مجتمعه يمر بأزمة.

وبصفة عامة، يمثل قادة المجتمع رصيذاً مهماً بالنسبة لأي وكالة لإدارة المخيم ويمكن تحديدهم بسهولة من خلال سؤال سكان المخيم. ومن المهم أن يتم فهم القطاع السكاني الذين يمثلهم القائد وما إذا كان لدى هؤلاء القادة نفس المستوى من التمثيل والسلطة، أي ما إذا كانوا جميعاً قادة قرى مختلفة أم أنهم يزعمون تمثيل مجموعة من القرى.

كذلك يكون من الضروري أن يحظى كل فرد في المخيم بمستوى معين من التمثيل، وذلك حتى يتسنى تحديد الفجوات الناشئة، خاصة بالنسبة للفئات ذات الاحتياجات الخاصة. كذلك فإن مطالبة القادة برسم خريطة مشتركة توضح الفئات المتنوعة الداعمة لهم أو مناطقهم الجغرافية من شأنها أن تسهم في توضيح مناطق التقاطع أو الفجوات.

فإذا لم يكن هؤلاء القادة قد نظموا أنفسهم بالفعل طبقاً للهياكل التقليدية في مجتمعاتهم، فسيكون من الجيد لو تم القيام بذلك من خلال تحديد القادة حسب المناطق الجغرافية أو القطاعات. وفي المخيمات الكبيرة للغاية، قد تستدعي الضرورة تشجيع وجود طبقات هرمية متعددة للقيادة (بأن يكون هناك على سبيل المثال قادة مجتمعيين وقادة جغرافيين وقادة على مستوى القطاعات) بحيث يتسنى لوكالة إدارة المخيم التحدث مباشرة لعدد يسهل التعامل معه من الأفراد الذين يعملون كمتحدثين رسميين عن المجموعات التي يمثلونها. وفي بعض الحالات، قد تظهر مجموعة كبيرة من الأفراد يزعم كل منهم أن له دوراً قيادياً

في المجتمع، وعلى نحو يجعل من المستحيل بالنسبة لأي وكالة خارجية تمييز الأشخاص الذين يتوجب عليها التعامل معهم. وفي هذه الحالات، ربما تكون الوسيلة الوحيدة الناجحة هي البدء من جديد وسؤال المجتمع من أجل تحديد الممثلين و/أو انتخاب قاداته. وقد يشعر قادة المجتمع التقليديين بنوع من التهديد أو الحط من شأنهم عندما تعتمد الوكالات إلى تعيين قيادات جديدة. لذا فإن مسألة انتخاب و/أو اختيار الأشخاص الذي يتولون مواقع تمثيلية أو ذات نفوذ في مجتمعاتهم ينبغي أن يتم التعامل معها بحساسية وحرص واحترام. كما ينبغي إجراءها بأسلوب لا يتضمن استبعاداً لأياً شخص من التقدم والتطوع من أجل المشاركة النشطة. وينبغي على الوكالة أن تكون على دراية بأي محاولات تنطوي على استغلال أو احتيال قد يقوم بها أولئك الذين تتضمن أجندهم اكتساب النفوذ أو إساءة استغلاله.

❗ في جميع مبادرات القيادة والمشاركة، ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار تحقيق التوازن بين الفئات المختلفة (من حيث الجنس والعرق والدين) كما ينبغي أن يعكس اختيار المشاركين بشكل مثالي النسب التقريبية لفئاتهم من إجمالي سكان المخيم.

⚠️ التحديات الخاصة بإمكانيات إدارة مخيمات النازحين داخلياً صوت من الميدان

«من بين أبرز الاستراتيجيات التي استخدمناها هنا في بناء القدرات في إدارة المخيمات تدريب سكان مخيمات النازحين داخلياً على الاضطلاع بدور قيادي في إدارة مخيماتهم. وقد زاد حجم الاستعانة بسكان المخيمات في تولي الشؤون الإدارية للمخيم، بعد أن تراجعت أعمال الوكالات والسلطات نتيجة لانتهاء مرحلة الطوارئ. ويواجه النازحون داخلياً من جانبهم مزيداً من التحديات في التنسيق مع جهات تقديم الخدمات للحصول على المساعدة التي يحتاجونها. وربما تكون من بين الأسباب الداعية لذلك غياب القدرة على الاتصال الهاتفي وغياب آليات التواصل التي يمكن الاعتماد عليها وغياب غطاء الشرعية في قص احتياجاتهم وإحالتها إلى جهات تقديم الخدمات، بدون الحصول في البداية على دعم السلطات أو الوكالات.»

تتألف المجموعات المجتمعية من أناس تجمع بينهم صفة مشتركة - مثل النساء أو المراهقين أو العجائز. وفي المخيمات الكبيرة، قد تتواجد عدة مجموعات ضمن كل تصنيف. ومن المهم إشراكهم جميعاً في القضايا الخاصة بالحوكمة. وبالرغم من أن ثمة ثقافات قد تمنع مشاركة النساء والشباب في الاضطلاع بأدوار القيادة المباشرة، إلا أن بإمكان

وكالة إدارة المخيم أن تعمل على تشجيع تواجد ممثلين عن هذه الجماعات. كذلك فإن بوسع المجموعات المجتمعية التحدث والدفاع عن القضايا المهمة بالنسبة لها سواء ضمن هياكل التنسيق الكبرى أو بشكل مباشرة إلى وكالة إدارة المخيم. وعليه، تستطيع مجموعات الشباب مثلاً السعي للانتفاع بالفرص التعليمية والمهنية.

وقد لا يكون تشكيل مجموعات المجتمع جانباً شائعاً أو مقبولاً في ثقافة المجتمع. بيد أن الاجتماعات التي تعقدها المجموعات الصغيرة بصفة عامة تلقى ترحيباً بها ويُنظر إليها باعتبارها قوة إيجابية في المخيم. ويصح ذلك بشكل خاص عندما تغيب أو تتوارى الفرص الاجتماعية الأخرى، ومن ثم يجب العمل على تشجيعها.

وتعد مجموعات النقاش واحدة من وسائل تقييم المشاركة، وقد أُدرجت في كتيب وسيلة مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لتقييم المشاركة في العمليات. ومجموعات النقاش هي مجموعة هدفها التمكين من فهم وتحليل موضوع معين من الموضوعات. ويتم اختيار المجموعة على أساس صفة مشتركة تجمع بينها - مثل الجنس أو العمر أو المكانة الاجتماعية والاقتصادية. ويتولى إدارة مناقشات المجتمع وتيسير فعاليتها أحد العاملين بالمخيم، ويتمثل دوره في استخلاص المعلومات المتبصرة من أفراد المجموعة حول تجاربهم إزاء خدمة أو قضية معينة. وتتركز المناقشة حول عدد قليل من الأسئلة المحورية، والتي قد لا توجد لها إجابات «صحيحة» بالمعنى الشائع للكلمة. وترجع فعالية مجموعات المناقشة إلى أن النساء والرجال والصبية والفتيات من الأعمار والخلفيات المختلفة يتأثرون بشكل متفاوت جراء النزوح ومن ثم فلهم احتياجاتهم الخاصة بهم ومنظور كل منهم المختلف للأمور. ويمكن لمقارنة المعلومات النوعية التي تقدمها مجموعات المناقشة أن تساعد في الخروج بتقييم متوازن وتمثيلي لقضية معينة من القضايا.

لجان المخيم هي مجموعات من ممثلي المجتمع، ممن لهم توجه قطاعي أو شامل معين. وتشمل الأمثلة على ذلك لجان المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية ولجان الصحة والمرأة والبيئة. وقد يضم المخيم العديد من هذه اللجان وتعد اجتماعاتها بصفة دورية. كما قد يكون لدى أفرادها خبرة فنية معينة، وإن كان ذلك ليس ضرورياً، وربما قد تلقوا في السابق تدريباً على تنفيذ مهام الرصد والإشراف الخاصة بوكالة إدارة المخيم، في قطاعهم تحديداً، بالإضافة إلى تمثيل سكان المخيم في الاجتماعات التنسيقية للمخيم. ولهذه اللجان الحق في مقابلة أصحاب المصالح الآخرين، مثل الهيئات الميدانية وجهات تقديم الخدمات ومدير المخيم وممثلي المجتمع المضيف. كذلك فإن لهم حق المشاركة والمساهمة في نشر المعلومات بين سكان المخيم بعد عقد اجتماعاتهم وتلقي الآراء وإجراء عمليات الرصد على الإجراءات التي تم الاتفاق عليها. ويمكن إنشاء لجان فرعية كقسم من مجموعات أو لجان المصالح. وعادة ما تكون مهام هذه اللجان الفرعية، ومن ثم فترة وجودها، محدودة زمنياً، وتكون مسؤولياتها إزاء المجموعة أو اللجنة الأكبر أصغر أو أكثر تحديداً.

تعطي مجموعات الدفاع صوتاً لغير القادرين على توصيل أصواتهم للآخرين مثل الأطفال والمعاقين جسدياً أو عقلياً أو المرضى أو العجائز والمصابين بفيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز. وقد تكون هذه المجموعات هي أصعب أنواع المجموعات في تشكيلها كما تتطلب قدراً كبيراً من الحساسية في تعاملها مع المجتمع. وقد لا يحب أفراد هذه المجموعات تقديم خدماتهم علانية أو قد لا يرى أفراد الأسر أو المجتمع مشاركتهم على أنها ضرورية أو إيجابية. فالبعض منهم يرى أنهم قادرون على الدفاع عن أنفسهم بينما قد يجد البعض الآخر أناساً آخرين يدافعون عنهم. وبالنسبة للبعض، فإن عنصر الظهور العلني الذي يصحب المشاركة قد يعرض أمنهم للخطر أو يؤدي لتفاقم حالتهم من الضعف أو يزيد من تهميشهم. وهنا تقع ضمن مسؤوليات وكالة إدارة المخيم، إلى جانب الأطراف المعنية بالحماية وغيرها من الوكالات، مهمة ضمان حصول هؤلاء الجماعات والأفراد على التمثيل والدعم اللائمين.

تتمحور أهداف جماعات المصالح حول مصلحة أو قضية معينة، وهي قد تشبه إلى حد ما اللجان، بيد أنها، واعتماداً على طبيعة الموقف، قد تكون ذات طابع أقل رسمية عن اللجان، وذلك من حيث الواجبات التي تتولاها في الرصد والتمثيل. وقد يتركز موضوع هذه الجماعات على أمن المخيم أو إقامة الصلات بين المعلمين وأولياء الأمور أو صيانة توصيلات المياه. وقد تتصل هذه الجماعات مباشرة بالأفراد المعنيين من سكان المخيم أو بالمنظمة غير الحكومية المسؤولة عن تولى شؤون القطاع الفني المعني، بيد أن بوسعها في الوقت ذاته رفع بعض القضايا المحددة إلى مستوى وكالة إدارة المخيم.

يمكن إنشاء لجان الشكاوى من أجل التعامل مع الخلافات البسيطة والانتهاكات البسيطة في المخيم بالاسترشاد بمجموعة من اللوائح الموضوعية لهذا الغرض. وينبغي أن يتمتع الأفراد المختارون والمنتخبون ضمن لجان الشكاوى عموماً باحترام سكان المخيم. والعقوبات المطبقة لا تخرج عن حدود توقيع الغرامات أو فرض القيام ببعض الأشغال في المخيم. وينبغي للمجالات التي يمكن لهذه اللجنة المشاركة فيها أن تكون محددة وواضحة تماماً كما ينبغي على وكالة إدارة المخيم أن تحرص على متابعة أعمال هذه اللجنة عن قرب. وعند تحديد القضايا التي تستطيع لجنة الشكاوى التعامل معها، من المهم ملاحظة مدى ارتباط القيم التي تحملها الفئات المختلفة في سكان المخيم، بالإضافة إلى التشريعات المحلية، بقيم حقوق الإنسان والقوانين والأعراف الدولية.

◀◀ لمزيد من المعلومات عن المساءلة وعلاقتها بالمشاركة، رجاء زيارة موقع شراكة المساءلة الإنسانية (HAP) على الرابط التالي: www.hapinternational.org

الفرق العاملة أو فرق المشروعات

وهي مجموعات يتم إنشائها بغرض تحقيق مهمة معينة تستغرق فترة زمنية محددة، وهذه المهمة إما أن تكون طارئة أو عاجلة. ويتم اختيار هذه المجموعات غالباً قيماً على ما يملكه أفرادها من خبرة أو إلمام بموضوع أو حقل تخصصي معين، وذلك لتجميع المعلومات أو تنفيذ إحدى المهام الفنية. فعلى سبيل المثال، إذا نتج عن تفشي مرض مفاجئ وجود ضرورة لاختبار المياه في عدة آبار مختلفة أو حدث تراجع مفاجئ في أعداد الطلاب في إحدى مدارس المخيم، يتم إنشاء فريق مشروع أو فريق عمل لبحث هذا الأمر.

المشاركة في شمال أوغندا - صوت من الميدان

«في منطقة ليرا الشمالية، كانت حركة جيش الرب المتمردة قد تسببت في نزوح آلاف السكان في عام ٢٠٠٣. وقد تم إنشاء مخيمات للنازحين داخلياً مع وفود حشود غفيرة من السكان من القرى غير الآمنة. ولم تكن هناك خطة طوارئ تقضي بكيفية التعامل مع حالة الحرب والنزوح المستمرة. واعتماداً على ما توافر حينها من معرفة وإلمام محدودين بكيفية تصميم وإنشاء المخيمات، تم إنشاء إحدى المخيمات ليشغله أكثر من ٢٤,٠٠٠ نازح داخلياً يمثلون ٤٢٠٠ أسرة. وعلى مر الأعوام، شهد المخيم عدة حوادث لاندلاع النيران كانت تقضي على اثنين أو ثلاثة من قطاعات المخيم في كل مرة. وكانت خدمات الصرف الصحي المقدمة رديئة والازدحام يخنق المخيم بحيث لم يولى أي اعتبار لإفراغ مساحة لإنشاء دورات مياه أو وسائل تصريف.

وعندما وصلت وكالة إدارة المخيم في عام ٢٠٠٦، قامت بتحديد وتدريب الفرق التي كانت تعمل مع المجلس المحلي في القضايا الخاصة بتصميم المخيم وصيانته. وتم إنشاء ورش التوعية مع سكان المخيم، كما أنشئت لجنة للتعامل مع الحرائق، وتم تزويدها بصفارات وأنيطت بها مهمة تحذير السكان في حالة اندلاع أي حرائق. وبلاستعانة بعمالة من المخيم نفسه، تم تحديث مرافق الصرف الصحي. ويرأس قادة القطاعات السكنية وقادة المخيم الفرق الستة - التي تتألف كل فرقة منها من ٥٠ رجلاً - والتي كانت مهمتها تحديد أولويات المجتمع ووضع خطط العمل وتنفيذ العمل المطلوب. وقامت هذه الفرق بنقل بعض وحدات المخيم وأنشأت حواجز فسيحة مانعة لتفشي النيران كما أقامت قنوات التصريف من أجل صرف صحي أفضل. وقد تضمن جانب من خطة العمل الأفراد المستضعفين بشكل خاص حيث تمت مساعدتهم على إنشاء موائد أكثر أماناً وأكثر توفيراً في الطاقة. وكانت نتيجة هذه المبادرات تراجع مخاطر اندلاع الحرائق في المخيم ومرافق صرف صحي أكثر تحسناً».

تقييم الإمكانيات

بالإضافة إلى تقييم الهياكل الاجتماعية والقيادية المختلفة ضمن المخيم، ينبغي كذلك على وكالة إدارة المخيم أن تسعى بشكل استباقي لتحديد الأفراد الذين يملكون المهارات الشخصية والمهنية المرغوبة في العمل المخيمي. ويتم تجميع المعلومات الخاصة بالمستويات التعليمية والمهن خلال عملية التسجيل الابتدائية في المخيم.

وحتى في الحالات التي لا تتوافر فيها هذه المعلومات بصفة فورية، لا يزال من الممكن جمعها من خلال:

- الحملات الإعلامية.
- الردود على إعلانات طلب الوظائف.
- سؤال الأشخاص المعروفين بالفعل لدى الوكالة لتحديد الأشخاص الآخرين من ذوي المهارات المفيدة.

وتسعى الوكالات المنفذة للبرامج الفنية لأن تعين معها أناس مثل المعلمين أو المهندسين أو العمال الصحيين من بين سكان المخيم بينما تطلب جميع الوكالات الفرق الداعمة مثل المدراء والمترجمين والمحاسبين. وقد تكون شهادات التخرج وما إليها مفقودة بسبب أوضاع النزوح بيد أن هذا لا يكون مشكلة كبيرة حيث تكون الاختبارات حينها كافية لتحديد الكفاءات والمؤهلات.

كذلك ينبغي على وكالة إدارة المخيم أن تتحلى بسعة الأفق والابتكار عند بحثها في المهارات الموجودة لدى سكان المخيم والتي يمكن استغلالها في تعزيز علاقتها مع المجتمع الأكثر اتساعاً، حيث يمكن الاستعانة على سبيل المثال بالفنانين أو رواة القصص من سكان المخيم في الحملات الإعلامية كما يمكن للعناز توفير الخلفيات التاريخية المطلوبة بشدة أو التحليلات السياقية.

▲ الخبرة المحلية – صوت من الميدان

«في جمهورية الكونغو الديمقراطية، قامت إحدى وكالات إدارة المخيمات الدولية بتعيين أشخاص محليين في فرقها العاملة، وهو ما يعني أن مدراء المخيم المحليين كانوا يديرون مخيمات تؤوي ما يقرب من ٢٠,٠٠٠ شخصاً والتي كان غالباً ما يتولى أشخاص أجانب إدارتها. وكان من بين الأسباب التي دعت الوكالة إلى ذلك إلمام هؤلاء بالأوضاع المحلية والتوترات العرقية. ويعي العاملون المحليون جيداً أهمية الزعماء الدينيين والحاجة لإشراكهم في عملية صناعة القرار. وقد تم إنشاء لجنة للزعماء الدينيين يترأسها أحد أعضاء اللجنة التنفيذية للمخيم.»

توظيف سكان المخيم

يعد التوظيف، سواء كان مدفوع الأجر أم لا، مثلاً على المشاركة المباشرة. ولأسباب خاصة بتساوي الفرص ومن أجل تفادي الفساد أو محاباة الأقارب، ينبغي ألا يتم إشراك قادة المجتمع في عملية اختيار الموظفين.

وبالإضافة إلى ذلك:

- ينبغي إضفاء الطابع الرسمي على تقديم الطلبات والتعيين.
- ينبغي على الوكالات الراغبة في تعيين موظفين في أطقمها الإعلان صراحة عن المواقع الشاغرة فيها.
- ينبغي على الوكالات تطبيق معايير التوظيف المتسمة بالشفافية والموضوعية.

وينبغي أن تُتاح بعض فرص التوظيف أمام المجتمع المضيف إذا أمكن. فبالإضافة إلى أن هذا يتيح تقديم الدعم الاقتصادي للمجتمع المضيف، فإنه يسهم كذلك في تعميق الروابط مع المجتمع المضيف ويخفف أي احتكاك بين المحليين وبين سكان المخيم.

❗ عند الحاجة لأعمال فنية يتطلب إجراؤها وجود عمالة مدربة، وفي حال لم تتوفر الخبرات المطلوبة لها بشكل كاف داخل المخيم، فإن من بين الخيارات التي يمكن اللجوء إليها تعيين «مدربين أساتذة» من المجتمع المضيف والذين يمكن توظيفهم لقيادة المشروع في المخيم. ويمكن لسكان المخيم بعدها التقدم لشغل مواقع كمتدربين. وهذا الإجراء يسمح لسكان المخيم بالعمل إلى جانب «المدرّب الأستاذ»، كنوع من الممارسة التدريبية، وبذلك يمكنهم المشاركة المباشرة في المشروع وفي حياة المخيم، وتحديث مرافق المخيم وفي عملية تعلم المهارات الجديدة، والتي يمكن أن تؤدي إلى انبثاق فرص توظيف داخل المخيم تكون مطلوبة لهذه المهارات وذات عائد مجز في الوقت ذاته.

المشاركة التطوعية مقارنة بالمشاركة المدفوعة الأجر

إن تحديد أيّاً من الأعمال أو الوظائف ينبغي أن يكون مدفوع الأجر وأيها ينبغي أن يكون طوعياً قد يشكل مصدراً للخلافات والمشاكل. وعندما يتعلق الأمر بالمشاركة في اللجان أو الفرق المجتمعية مثل جمعيات المعلمين وأولياء الأمور واتحادات رعاية الطفل، فإن العمل على أساس تطوعي قد يبدو أكثر مقبولية. ورغم ذلك، فإن الخلافات والآراء حول الأعمال مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر تعتمد بشكل كبير على نوعية الظروف القائمة وينبغي على وكالة إدارة المخيم من ناحيتها أن تبحث إستراتيجيتها ومبرراتها في هذا الخصوص بعناية.

ومع ذلك، فهناك مجموعة عريضة من الوظائف الواجب القيام بها، والتي يمكن تعيين العاملين بها إما على أساس رواتب تدفع لهم، أو يمكن تعيينهم للعمل بها على أساس تطوعي.

! في الحالات التي تكون فيها العمالة مدفوعة الأجر، ينبغي على وكالة إدارة المخيم أن تتأكد من قيام جهات تقديم الخدمات بتحقيق الانسجام بين رواتب الموظفين مدفوعي الأجر وأن تتوقع قدرًا مساويًا من المخرجات بالنسبة للعمل التطوعي. وينبغي أن يكون هناك اتفاق حول أي الوظائف ستكون مدفوعة الأجر وأبها ليس كذلك، وذلك منذ لحظة إنشاء المخيم.

عندما يتعلق الأمر بما إذا كان سيتم توفير أجر لوظيفة معينة من عدمه، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عدة عوامل. فقد يكون للأجر ما يبرره عندما يعمل الشخص بشكل متفرغ تماماً ذلك أن هذا سيعني أنه سيكون عاجزاً عن القيام بأي أعمال أخرى مدفوعة الأجر تساعده في إعالة أفراد أسرته.

وهناك ما يبرر دفع أجور بالنسبة للأعمال التي تخدم قطاعات واسعة من المجتمع - مثل تنظيف دورات المياه في أماكن الأسواق، بينما لا نجد مثل هذا التبرير بالنسبة لمن يقوم بتنظيف دورات المياه في مساكن المخيم. ومن المهم كذلك أن تؤخذ في الاعتبار المخاطر التي يتجسها الموظف وما إذا كان توافر الأجر بالنسبة له سوف يقلل من تعرضه للإغواء أو لقبول الرشاوى.

! ينبغي أن تتسم وكالة إدارة المخيم بالشفافية فيما يتعلق بقراراتها الخاصة بالأعمال مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر من أجل تفادي سوء الفهم أو وصول الرسائل بشكل مغلوط ولتقليل مخاطر التوتر الناجمة عن الإشاعات.

ضمان التمثيل الملائم بين مختلف المجموعات

بعض الجماعات أو الأفراد تعوقها عن المشاركة أسباب ثقافية أو بدنية و/أو نفسية. وبالنسبة لأي وكالة من وكالات إدارة المخيم، قد يتطلب تحقيق المشاركة التمثيلية قدرًا كبيراً من الوقت والدعم. وغالباً ما تكون أصعب المهام هي ضمان قدرة الأشخاص المستبعدين أو المهمشين على المشاركة بشكل ملائم. ويستهدف العمل مع هذه الفئات تقليل حدة التعرض للأذى البدني و/أو الاستغلال. وبالنسبة للوكالة، يتطلب التخطيط الفعال لتحقيق مشاركتهم الملائمة معلومات دقيقة بيد أن هذا قد ينطوي على صعوبات. وغالباً ما يكون الأشخاص الأكثر ضعفاً هم الأكثر بعداً عن الأنظار والأقل لفتاً للانتباه. فعلى سبيل المثال، ففي المخيمات التي تأتي

فيها معظم المعلومات المنشورة والمتاحة بشكل عام من الرجال في منتصف العمر، قد يتبين أنهم لا يعرفون إلا أقل القليل - أو أنهم لا يبدون استعداداً إلا لتشارك القليل - عن الفئات المريضة أو فئات الأرامل اللاتي يعشن بمفردهن أو الأطفال من ذوي الإعاقات أو النساء المعرضات للعنف الجنساني.

❗ إن الحصول على المعلومات المتعلقة بالفئات ذات الاحتياجات الخاصة أو تلك الأكثر عرضة للخطر قد يتطلب قدراً كبيراً من الحساسية وإتباع نهج استراتيجي مُحكم يهدف لخفض حدة التعرض للخطر.

الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة

فيما يلي بصفة عامة الفئات المعرضة للعجز عن تقديم المستويات الكافية من المشاركة في أي مخيم:

- النساء
- الأطفال والشباب
- الأسر التي يعولها طفل
- الأسر التي تعولها امرأة
- العجائز
- الأشخاص الذين يعانون من إعاقات بدنية أو ذهنية
- المرضى
- الأشخاص الحاملون لفيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز

وفي كل وضع من الأوضاع، يكون من المهم بالنسبة لوكالة إدارة المخيم تحديد الفئات الأخرى ذات الاحتياجات الخاصة وتلك الأكثر عرضة للخطر أو المهمشة داخل المخيم. وتشمل هذه الفئات الأقليات العرقية أو الدينية والآباء الوحيدين أو الأشخاص الذين لا يأتون من نفس الأماكن التي جاء منها باقي سكان المخيم.

! النفوذ والمشاركة

إن إشراك الفئات الأكثر عرضة للخطر يكون أكثر صعوبة بكثير عن إشراك الفئات التي تتمتع بالنفوذ. وإذا كان ذوو النفوذ فقط هم المشتركون، فإن المشاركة حينها لن تفلح سوى في تقوية هياكل النفوذ القائمة والتي قد تتسم ممارساتها بالاستغلال أو بالاضطهاد. وينبغي على وكالة إدارة المخيم تقييم العوائق المتوقع أن تقف أمام مشاركة فئات معينة. وقد تكون هذه العقبات مرئية، إلا أن العديد منها، إن لم يكن معظمها، يكون خفياً.

إن الأمر يتطلب من وكالة إدارة المخيم تقييم أوجه النظر الثقافية فيما يتعلق بأنواع المشاركة. فبعض المجتمعات لا تألف إطلاقاً المشاركة من خلال التعبير عن الآراء أو صناعة القرار. كذلك فإن بعض الهياكل الهرمية الاجتماعية الراسخة لدى مجتمعات أخرى قد تعوق المشاركة أو تفرض عليها تعقيدات.

يمكن لتفهم احتياجات الحماية الخاصة بالنساء وإشراكهن في التخطيط والتصميم وصناعة القرار أن يمنع نشوء العديد من المشاكل المرتبطة بالحماية. ورغم أن تحقيق هذه المشاركة قد يبدو عصبياً أحياناً، إلا أنه لا يكون دوماً بالصعوبة التي تُشاع عنه. فحتى في المجتمعات التي يهيمن فيها الذكور والتي لا تتمتع النساء فيها بحضور في الساحة العامة، يكون للنساء غالباً دور رئيسي في صناعة القرار داخل أسرهن. وتستطيع الوكالات الإنسانية دعم مشاركة المرأة من خلال التركيز على القضايا التي تتمحور حول الاهتمامات الأسرية والمنزلية. وحتى إذا كانت بعض هذه القضايا تمس المخيم بأكمله، إلا أنه من الواجب على الوكالة تناول هذه القضايا كذلك على المستوى الأسري، وبذلك يتسنى لها الإطلاع على آراء وتوصيات النساء بدون إثارة لسخط أحد أو التسبب في توترات الوكالة في غنى عنها. وقد وجد أن هذا الأسلوب يلبي كذلك احتياجات المجتمع بشكل أكثر فعالية نظراً لأنه يعتمد على العلاقات والسلوكيات والمؤثرات التي تعمل عملها في أنحاء المجتمع. وتستطيع الإستراتيجية الرامية للإشراك الفعال للنساء استغلال مكانتهن الاجتماعية الخاصة وأدوارهن الثقافية القائمة بدلاً من محاولة إشراكهن بوسائل تخالف التقاليد والسنن الراسخة في مجتمعاتهن.

! ينبغي على وكالات إدارة المخيمات الحرص والحذر من أن تؤدي

الاستراتيجيات المختارة إلى دعم أو تعزيز أو التسامح مع أي محاولات لإخضاع المرأة وقمعها. ينبغي أن يعي مدراء المخيم أن حوادث النزوح والعنف والصراع قد تؤدي لزيادة حدة الخلافات و/أو أشكال التوتر والجور بين الجنسين.

وقد ترجع القيود المفروضة على مشاركة المرأة في جانب منها إلى الواجبات المنزلية والأسرية العديدة والمستنزفة للوقت والتي يُنظر إليها ثقافياً باعتبارها مسؤولية أصيلة تتولاها المرأة وحدها. وغالباً ما تعاني النساء النازحات من مسؤوليات قاصمة للظهور في الرعاية بأفراد أسرهن كما أنهن يفقدن الوقت اللازم لممارسة أي أنشطة أخرى. ومن ثم فإن أي نوع من مبادرات المشاركة ينبغي التخطيط لها في البداية بشكل جيد وأن تأخذ في الاعتبار الواقع اليومي لحياة السكان وتطلعاتهم وتوقعات الآخرين. كما ينبغي أن يُولى الاهتمام اللازم للأهداف والعقبات المحتملة وأشكال الدعم والرصد الإضافية. وتشمل الأمثلة على الدعم الإضافي خطط الرعاية بالطفل، وكذلك تشجيع تشارك الأعمال الروتينية المنزلية متى أمكن.

▲ الوصول إلى النساء! صوت من الميدان

«في إحدى مخيمات اللاجئين في بوروندي، لم يكن الأمر ليتطلب سرعة بديهية كي ألاحظ أن الرجال، الشباب والكبار منهم، هم فقط من كانوا يأتون إلى مكتبي حاملين إلي مشاكلهم ورغباتهم ومخاوفهم. ولأنني أرى أن من المفروض ألا تجد النساء مشكلة أو غضاضة في المجيء إلي (نظراً لأنني مديرة للمخيم وسيدة مثلهم)، فقد اعترتني دهشة إزاء هذا الموقف. ولأنني أقوم يومياً بالتجوال لمدة ساعتين في أرجاء المخيم، فقد انتبهت إلى أن من بين العوامل التي تفسر لي إحجام النساء عن المجيء هو أن النساء كن منشغلات - منشغلات للغاية على نحن يمنعهن من المجيء ومقابلتنا حيث يقضين كل وقتهن في الطبخ والغسيل ورعاية أطفالهن حول الملاجئ. وتدرجياً أصبحت جولاتي اليومية وسيلة للاقترب أكثر من النساء المنشغلات. إن التجوال في المخيم يعطي فريق إدارة المخيم القدرة على «الشعور» بالأوضاع السائدة والإصغاء والتعلم والوصول إلى أولئك الذين لا يجروون أو لا يسنح لهم الوقت للمجيء إلي مكتبك. كذلك فإن هناك عامل آخر مهم وهو عامل الظهور العلني؛ حيث يشعر اللاجئون بأننا مهتمون وأننا نسعى للتعرف على الناس ومشاكلهم في أماكن إقامتهم، بل أننا نتابع أطفالهم وهم يكبرون... إن هذا أمر في غاية الأهمية».

ويرى البعض أن على المجتمعات أن تضطلع بمسؤولية رعاية العاجزين عن رعاية أنفسهم. بيد أن الواقع يخبرنا أن معظم الناس تبتلع أوقاتهم مسؤوليات الرعاية بعائلاتهم على نحو لا يتسنى لهم معه تخصيص جانب من هذا الوقت لرعاية الآخرين في المخيم. وينبغي على وكالات إدارة المخيمات أن تكون واعية بأي أنظمة دعم تقليدية وتقوم بالبناء عليها بالتعاون مع قادة المجتمع. وفي حالة غياب أنظمة الدعم تلك، ينبغي تنظيم الدعم المجتمعي للعاجزين عن بناء وحداتهم السكنية أو جمع المياه لأنفسهم أو السير إلى قاعة الاجتماعات المجتمعية.

وبغية تحقيق ذلك، ربما يكون من الواجب على وكالات إدارة المخيمات أن تدفع لقاء هذه الخدمات، سواء كان ما تدفعه رواتب أو غذاء أو مواد بناء للعمل، وذلك لضمان تحقق مستوى الرعاية الكافي لأفراد المجتمع المستضعفين وذوى الاحتياجات الخاصة. وعلى الوكالات الإنسانية في هذا الصدد أن تتذكر أن مواقف الأزمات والحرمان لا تجعل السكان يقدمون أفضل ما لديهم. فمعظم السكان سوف يقضون وقتهم بحثاً عن وسائل لإعالة أسرهم، وهو ما يعد بالنسبة للعديد من سكان المخيم أمراً يتضمن من الصعوبة ما يكفي.

! إن المشاركة والتمثيل المجتمعي هما آليتان ينبغي فيهما العمل على بناء العلاقات والثقة بين الجميع، كذلك فإنهما يعتمدان بشكل كبير على طبيعة السياق والأوضاع القائمة. ومن جانبنا، ينبغي علينا ألا نرسخ من الأدوار التقليدية التي تُحجّم من الفرص المتاحة للبعض أو تخالف معايير الحماية الدولية بيد أنه ليس في وسعنا في الوقت ذاته أن نتحدى بشكل سافر القواعد والقيم والهياكل المجتمعية القائمة. يجب أن نكون حريصين على ألا نفرض أفكاراً ناقصة السياق للديمقراطية وصناعة القرار أو نسعى لإعادة تشكيل مجتمعات النازحين. إذن فعلينا - وبدون المساس بمعايير الحماية - أن نحدد استراتيجيات أكثر حيادية تتسم بأنها مقبولة ثقافياً وفعالة في الوقت ذاته.

التدريب والتوجيه

يمكن تعزيز المشاركة من خلال التدريب والتثقيف، وهما من الوسائل التي يتسنى من خلالها تحديد المهارات الحالية وتطوير المهارات الجديدة، وكذا رفع مستوى الوعي والتبصير بـ:

- حقوق الإنسان
- حقوق اللاجئين
- المبادئ التوجيهية بشأن النزوح الداخلي
- الحقوق والواجبات التي يتحملها كل شخص.
- الأدوار والمسؤوليات في المخيم.
- أهمية المشاركة (من بين موضوعات أخرى)
- كيفية إلهام وتحفيز ودعم الأنشطة المجتمعية.
- كيفية المساهمة في تطوير آليات التعايش.

كذلك فإن التوجيه يمكن أن يكون وسيلة فعالة لمتابعة برامج التدريب الابتدائية وتوفير الدعم والإرشاد المستمرين للفئات التي تقوم بتطوير بمهارات جديدة أو تنفيذ أنشطة معينة. فيمكن مثلاً أن تعقد لجان المخيم المتدربة على موضوع إدارة المخيم جلسات توجيه كل

أسبوع أو أسبوعين مع فريق المخيم لدعمهم في متابعة قطاعات فنية معينة. ويُعد التدريب أحد الوسائل المهمة لإنشاء مجموعة من الفرق المؤهلة. وينبغي على وكالة إدارة المخيم الحرص على إقامة الروابط مع جهات تقديم الخدمات لتوفير التدريب الإضافي متى تطلب الأمر وكذا حشد الموارد التدريبية مع الوكالات الأخرى. وينبغي التنويه إلى أن الاحتياجات الوظيفية تتبدل بمرور الوقت، وأنه من الممكن انتقال أفراد الفريق بين مجموعة من المواقع الوظيفية المختلفة وانتخاب أفراد لجان جدد.

! ينبغي أن يكون التدريب عملية دائبة ومستمرة، وتتولى مسؤولية التخطيط والتنفيذ لها وكالة إدارة المخيم.

مرة أخرى، عندما يتعلق الأمر بالتدريب، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار احتياجات المجتمعات المحلية والهيئات المحلية والمهارات المتوافرة لديها. فقد يتبين أن لدى مسؤولي الحكومة المحليين اهتمام بالتدريب على إدارة المخيم كما قد تكون المجتمعات المحلية في حاجة للفوز بفرص وظيفية في هذا الأمر.

ويمكن أن يأتي التخطيط للدورات التدريبية المقدمة لفريق العاملين ليتناول أنشطة فنية معينة، مثل عمليات التسجيل ومشروعات التوزيع والصرف الصحي، كما قد تتناول بعض الأنشطة العامة أو المتوافقة مع مجموعة متنوعة من المهام الخاصة بإدارة المخيم، مثل الإدارة وتدوين محاضر الاجتماعات أو تحديث لوحات الإعلانات.

كما ينبغي لتدريب القائمين على متابعة إجراءات الحماية والأخصائيين الاجتماعيين أن يلبي الاحتياجات الخاصة بالسياق القائم ويراعي القضايا الثقافية كما يجب أن يتضمن دورات عن:

- الحماية وحقوق الإنسان
- وسائل الرصد
- أساليب إجراء المقابلات الشخصية
- المحافظة على أمن البيانات وسريتها.
- التوثيق
- الفئات المعرضة للخطر
- وسائل تقييم المشاركة
- استطلاع الآراء ووضع محاضر الرصد

كما ينبغي أن تتلقى لجان المخيم دورات تدريبية حول المساهمة المجتمعي والمشاركة والتمثيل بالإضافة إلى الموضوعات الأخرى ذات الطابع الفني المرتبطة بأهداف هذه اللجان.

المشاركة في أوضاع النزوح التي تستمر لسنوات طويلة - صوت من الميدان، كينيا

«في أوضاع النزوح الممتدة لسنوات طويلة، قد يحدث أن يؤدي مرور أعوام طويلة من تقديم المساعدات للنازحين إلى الإضرار بآليات التعايش الخاصة بالمجتمع. ذلك أن قبول الحسنات وعدم اتخاذ أي مبادرات لتحقيق الاكتفاء الذاتي من شأنه أن يزيد من الاتكالية على الآخرين، والتي بدورها لا تقدم شيئاً سوى أنها تزيد من هشاشة الأوضاع وتسلب السكان كرامتهم وثقتهم بأنفسهم. وعلى مر الأعوام، كانت مئات الوكالات والمراقبين والخبراء وفرق التقييم قد زارت المخيمات، كما عقدت مئات المناقشات واللقاءات والاجتماعات. ونظراً لانعدام أي تحسن ملموس في حياة السكان، ينتهي المآل بهم إلى إعطاء إجابات ممطوطة، كما تزداد صعوبة بناء الثقة معهم أو معرفة حقيقة الأوضاع عن عمق. وقد شارك أغلب ممثلي مجتمع المخيمات في عدد هائل من الأعمال التدريبية طيلة فترة إقامتهم في المخيم، وكان أغلب هذه الأعمال التدريبية يتناول رفع الوعي حول عدد من القضايا الأساسية داخل المخيمات مثل الرضاعة الطبيعية وتعاطي المخدرات والإصابة بفيروس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز - وهي كلها موضوعات مهمة ومطلوبة ولا شك. بيد أن الأهم بالنسبة لوكالات إدارة المخيمات هو أن تسعى لتبني نهج أكثر حثاً على المشاركة - من خلال جعل عملية التدريب عملية تفاعلية تعتمد على تبادل الأفكار والرؤى بأكثر مما تعتمد على التلقين من جانب واحد، كما ينبغي أن يكون التدريب أكثر شمولية في تغطيته لموضوعاته. وبعض قادة المخيمات قد تلقوا دورات تدريبية عدة مرات بينما لم تتح لآخرين نفس الفرصة. وفي أوضاع النزوح الممتدة لسنوات طويلة ينبغي أن تتطلع وكالة إدارة المخيم لأنواع الأخرى من التدريب التي تبني الحياة وتنمي المهارات المهنية وخاصة التدريب الفني في المهن المطلوبة بشدة في المخيم».

الحملة الإعلامية

تشكل الحملات الإعلامية كوسيلة من الوسائل القوية القادرة على توسيع نطاق الوعي والمشاركة بشأن موضوعات وأنشطة معينة. وما لم تكن المخاوف الأمنية شديدة، يمكن لوكالات إدارة المخيمات أن تبحث فكرة نشر الأخبار التي تتناول الأوضاع القائمة في البلدان والمواطن الأصلية لسكان المخيم. وهذه الفكرة لا تسهم فقط في التخفيف من حدة الإحباط التي يمكن أن تنشأ عندما يشعر النازحون بأنهم معزولون تماماً عن الأخبار القادمة عن الوطن الأم، وإنما تسهم كذلك في تدعيم عملية صناعة القرارات القائمة على

الانتفاع بالمعلومات المتوافرة وتشجيع السكان على وضع الأطر الزمنية الواقعية والمشاركة في المناقشات المتناولة للحلول طويلة الأمد.

ينبغي على وكالات إدارة المخيمات الإعداد الجيد للحملات الإعلامية التي تتعلق بمجالات مسؤولياتهم، والتي قد تشمل الاستخدام الملائم للهياكل الأساسية وصيانتها. أما المنظمات غير الحكومية الأخرى، فيمكنها الإعداد للحملات التي تتناول قضايا معينة مثل لقاحات التحصين ضد الحصبة أو الصحة الشخصية.

! تضحى الحملات الإعلامية أكثر فعالية عندما تتسم بدرجة من الابتكار والاستعانة بالأساليب التي يألّفها سكان المخيم، مثل استخدام الصور أو تأليف الأغاني. وينبغي على هذه الحملات أن تأخذ في اعتبارها احتياجات الأميين وغيرهم من الفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

إساءة استغلال المشاركة

من أبرز المخاطر التي تواجهها أي مساعي إنسانية هي إساءة استغلال المخصصات المالية أو الأصول أو التلاعب بها أو تحويل المساعدات إلى جهات أخرى غير مستحقيها. وقد يتعرض الفريق المعين من قبل مجتمع النازحين لضغوط يومية من قبل زملائهم، وبخاصة فرق التسجيل والمساهمة حيث تواجه العديد من التحديات وتجد مشقة في مقاومة قبول الرشاوى أو التحريض من قبل الأقارب أو الأصدقاء أو قادة المجتمع. وقد لا تتوافر أية حلول سريعة للتعامل مع هذه المخاطر أو التخفيف منها، بيد أن ثمة وسائل نافعة في هذا الشأن وتشمل:

- إجراء عمليات التعيين بالعناية والشفافية اللازمين.
- توفير التدريب.
- وضع ميثاق للسلوك الأخلاقي.
- تغيير مواقع العاملين بصفة روتينية.
- ضمان أن جميع الفرق مكونة من العاملين الذين تم تعيينهم محلياً والأفراد النازحين.
- وضع توصيفات واضحة بالوظائف مع تفصيل لأدوار ومسؤوليات واختصاصات كل وظيفة بشكل واضح.
- الاستعانة بإجراءات الرصد والتقييم.
- تشجيع قيم الشفافية والأمانة والصراحة وتكريم المخلصين لها.
- وضع منظومة توفر السرية والخصوصية للإجراءات الخاصة بالشكاوى.
- الاتساق وعدم الازدواج في المعايير في متابعة القضايا الخاصة بسوء السلوك.
- تكريم قيم النزاهة ومكافأة المتحلين بها.

❗ من الضروري بالنسبة لووكالة إدارة المخيم أن تعي الآثار المتفاوتة لإعلان وجود فرص المشاركة على سكان المخيم. ذلك أن السكان الذين يحسون عدم رغبة في مشاركتهم من قبل القائمين على إدارة المخيم قد تنتابهم مشاعر عميقة من الإحباط والغضب. وقد يزداد التوتر إذا وجد هؤلاء السكان أن أساليب المشاركة تحابي فئات أو أفراد معينين.

تسوية النزاعات والمشاركة

قد يمر الأفراد النازحون، خاصة في مناخ الصراعات وأثناء المعيشة في المخيمات، بتجارب من الشعور بالضغط العصبي والقلق والريبة التي قد تغذي بسهولة الصدام والاحتكاك الداخلي بالآخرين. وينبغي أن تكون وكالة إدارة المخيم على علم بأي آليات أو استراتيجيات تقليدية قد يملكها السكان في تسوية وحل الصراعات الداخلية، ومن جانبها ينبغي على الوكالة أن تضيف لهذه الاستراتيجيات آليات أخرى تشمل:

- لجان الشكاوى لحل الصراعات الداخلية سلمياً.
- كبار السن والعائز في مبادرات بناء السلام – وهذا فقط في حال تمتعهم باحترام الأصغر سناً.
- ممثلي المجتمع والفئات، شريطة تمتعهم بالاحترام.
- توضيح موثيق السلوكيات وقواعد المخيم والعقوبات الموقعة على المخالفات.

❗ من الوارد أن تكون قيادة المخيم هي نفسها مصدراً للشقاق والصراع. فعندما لا يتمتع هؤلاء القادة بالاعتراف بهم أو كان المجتمع يراهم قادة فاسدين أو لا يمثلونهم التمثيل الحقيقي، فقد يرى المجتمع في عمل جهات تقديم الخدمات ووكالة إدارة المخيم إلى جانب هؤلاء القادة تحيزاً وانعداماً للنزاهة.

من الوارد أن تكون استراتيجيات التسوية التي كان يتم انتهاجها قبل النزوح قد تلاشت أو تبدلت وهنا يقع ضمن مسؤولية وكالة إدارة المخيم وضع وسائل بديلة لتخفيف وتسوية الخلافات والصراعات بين سكان المخيم. وفي بعض المواقف المحددة غير الطارئة، يمكن التفكير في وضع مجموعة من اللوائح للمخيم ليعلم كل فرد واجباته وحدوده. ولدى مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين خبرة في وضع قواعد ولوائح المخيمات ومن ثم يمكن طلب مشورتها في هذا الشأن.

- وقد تتضمن وسائل تخفيف أشكال التوتر وتسوية الخلافات ما يلي:
- ضمان العدالة في حصول السكان على المساعدات والخدمات.
 - ضمان شفافية المعلومات وإتاحتها لمن يطلبها ومتى يطلبها.
 - وضوح المعلومات الخاصة بالبرامج والإجراءات والمستحقات.
 - إجراءات الشكاوى وآليات الاستجابة.
 - الرصد الفعالة والانتفاع بالآراء في عمليات التواصل وصناعة القرار.

المجتمع المضيف والمشاركة

كما سبق وأن ذكرنا، قد يؤدي التنافس على الموارد وإهمال الاحتياجات المحلية إلى زيادة الاحتكاك بين سكان المخيم والسكان المحليين. وتلعب وكالة إدارة المخيم من جانبها دوراً وسيطاً بين السكان النازحين والمجتمعات المحلية ومن ثم ينبغي أن تكون سباقة في تحديد العوامل التي تؤدي لانبثاق التوتر والشقاق وتعمل مع كلا الجانبين من أجل البحث عن الحلول.

يكتسي تقييم الاحتياجات المحلية أهمية خاصة في ظل الأوضاع التي تعاني فيها المجتمعات المحلية أنفسها من الفقر أو التأثر بالصراعات أو الكوارث. وفي بعض الحالات، قد يتبين أن المجتمع المضيف يعيش مستوى معيشياً أقر من المستوى المعيشي لسكان المخيم، وقد يتفاقم الأمر ويشعر المحليون بالتهديد جراء وجود هذه المخيمات ويحسون أنها تتنافس معهم على حطب الوقود والأراضي والمياه وفرص التوظيف. كذلك فقد يكون للمجتمع المضيف مخاوفه إزاء سلوك سكان المخيم الذين يغادرون المخيم، خاصة إذا كانوا مصحوبين - أو يُعتقد ارتباطهم - بمجموعات مسلحة. كما قد يستشعر الرجال المحليون القلق إزاء اختلاط نساءهم وأطفالهم اجتماعياً مع سكان المخيم، مع ما قد يشكله ذلك من تهديد لثقافتهم ودينهم وأسلوب معيشتهم ولغتهم.

إن التعامل مع أشكال التوتر التي تنشأ بين المجتمع المحلي ومجتمع النازحين قد يمس جوانب عدة ويتطلب منحى تعاونياً بين الوكالات. ومن جانبها، ينبغي على وكالة إدارة المخيم تحقيق التواصل بين سكان المخيم وبين السكان المحليين وضمان استشارة ووجود ممثلي المجتمع المضيف في الاجتماعات التنسيقية للمخيم. وتشمل الوسائل الممكنة لبناء العلاقات ما يلي:

- توظيف السكان المحليين في المخيم.
- التوسط لدى جهات تقديم الخدمات لتقديم مساعداتها أيضاً للمجتمع المضيف.
- إقامة المناسبات لاجتماعية وتشجيع كلا المجتمعين على المشاركة.

- التخطيط لإشراك المجتمع المحلي في أنشطة إعادة التشجير.
- دعم الأنشطة المدرة للدخل.

ومن جانبها، تلتزم وكالة إدارة المخيم بمتابعة أشكال التفاعل بين المجتمعين والسعي مع قادة المجتمع والسلطات من أجل تحديد أي بؤر ممكنة للاحتكاك الضار بين المجتمع المحلي والمجتمع المضيف وأدائها قبل استفحالها.

▲ «أكثر من مجرد محتاجين» - صوت من الميدان

«عندما شارك فريق المخيم لكرة القدم في كأس كرة القدم الإقليمية - ونجح في الفوز على الفريق المحلي والذي اشتمل على لاعبين من أفراد الشرطة والعسكريين - كان اللاعبون والمدرّب وجمهور المشاهدين يبذون للناظر إليهم أكثر من «مجرد» لاجئين أو «سكان للمخيمات» - فقد كانوا بعيدين ساعتها عن تلك النظرة الشائعة والنمطية عنهم كأشخاص يعانون احتياجاً دائماً ويعيشون ألواناً من الصعوبات. وقد هالني هذا الحماس المتأجج والمشاركة النشطة في مباراة كرة القدم؛ وكذلك هذه السعادة والفرحة الغامرة التي لا تقل عن فرحة اللاعبين في المباريات التي كنت أشاهدها في وطني. فعلى حين غرة، رأيت بيننا الكثير من الاهتمامات المشتركة ووجدت علاقة تتوثق وأصرها بيننا وموضوعاً أخرى نتبادل الحديث عنها غير مواضيع الاحتياجات والمشاكل».

القائمة المرجعية لوكالة إدارة المخيم

- تحقق التخطيط الجيد للوقت والموارد المطلوبين لتنمية المشاركة الفعالة كجانب من مسؤوليات إدارة المخيم وتوافر الميزانيات الكافية لها.
- حصول فريق المخيم على التدريب والدعم اللازمين في آليات المساهمة والمشاركة.
- توافر تقرير تقييمي ببنى المشاركة القائمة.
- جميع الفئات المختلفة ضمن سكان المخيم معلومة لفريق الإدارة.
- تحقق الانتفاع بمناحي التشابه والاختلاف بين الفئات السكانية في المخيم في إقامة بنى المشاركة الشاملة والملائمة.
- حصول الفئات ذات الاحتياجات الخاصة، لاسيما الفئات المستضعفة أو المهمشة، على فرصتها في التمثيل والمساهمة والمشاركة.
- مؤازرة وكالة إدارة المخيم لقيم المشاركة والمساهمة، وقيام جهات تقديم الخدمات من جانبها بتوظيف منهجيات ملائمة للمشاركة.
- التقاء القادة الحاليين للمخيم وبناء جهود المشاركة ابتداءً منهم مع عقد اجتماعات إضافية وجلسات تخطيطية معهم.
- تحقق الانتفاع قدر الإمكان بهياكل النفوذ القائمة بين سكان المخيم وضمان المشاركة التمثيلية والمباشرة.
- ضمان تحديد أشكال الجور والظلم الناجمة عن هياكل النفوذ التقليدية وبذل العاملين للجهود المطلوبة لمتابعة وعلاج أشكال الخلل القائمة بدون التسبب في تغريب قطاعات معينة من المجتمع.
- قادة مجتمع المخيم تم انتخابهم أو تعيينهم أو اختيارهم.
- تم وضع بيانات الاختصاصات وتوصيفات الوظائف وموائق السلوك.
- تم تقييم القدرات المتوافرة بين السكان النازحين داخلياً والمجتمع المضيف.

- حصول جهات تقديم الخدمات على التشجيع اللازم في تحديد وتوظيف وتدريب الرجال والنساء من كلا المجتمعين النازحين والمضيف.
- الانفتاح بالدورات التدريبية والتثقيفية في تشجيع المشاركة المباشرة.
- توظيف الحملات الإعلامية متى دعت الحاجة.
- التقاء الفئات المختلفة من سكان المخيم بصفة دورية وفق جدول منظم وفي أماكن تتسع لتجمعاتهم.
- حصول فريق المخيم وسكانه على التدريب اللازم على أساليب التواصل الفعالة وإدارة ما ينشأ من خلافات ونزاعات.
- تم التخطيط لمساهمة ومشاركة سكان المخيم على مستوى كل مرحلة من مراحل المشروعات - التقييم والتخطيط والتنفيذ والرصد والتقييم.
- وجود اتفاق بين وكالة إدارة المخيم وبين جهات تقديم الخدمات بخصوص التوظيف مدفوع الأجر والتطوعي في المخيم.
- وجود الآليات الكافية للنظر في الشكاوى والبث فيها.
- تحقق مشاركة المجتمع المضيف ومساهمة في معيشة المخيم.
- توافر منظومة للمتابعة مهمتها التحقق من توافر المستوى المقبول من المشاركة والمساهمة المجتمعي.
- متابعة ومراقبة أي إساءات لاستغلال النفوذ في المشاركة (مثلاً من خلال وضع المؤشرات الخاصة بأعداد المجموعات والنسبة المئوية للسكان المتمتعة بالتمثيل وضمان ألا تتسم هذه النسبة بتحيز ما قائم على الجنس أو العمر أو مدى الاستضعاف).
- متابعة أي أشكال لإساءة استغلال آليات المشاركة يكون مردها الفساد أو محاباة الأقارب أو تحريض الأصدقاء أو السعي لتحقيق المصالح الخاصة والتعامل معها بالشكل الملائم من قبل وكالة إدارة المخيم.
- تقييم المشاركة والمساهمة كجزء من الدورة المشاريعية لوكالة إدارة المخيم.

❗ تتوفر معظم الأدوات والنشرات وغيرها من الوثائق المشار إليها على أسطوانة مجموعة الأدوات (Toolkit CD) والمرفقة بكل كتيب مطبوع. كذلك تم وضع روابط لتحميل الملفات الخاصة بالموضوع من على شبكة الإنترنت.

- م. ب. أندرسون، ١٩٩٤. صورة حية للتخطيط الموجه للسكان: وسيلة تخطيط عملية للعاملين من اللاجئين.
www.sheltercentre.org/shelterlibrary/items/pdf/UHCR_POPatwork.pdf
- تسهم هذه الوسيلة البرمجية، والتي وضعت خصيصاً للعاملين بمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وشركاءها، في تفصيل الحقائق الأساسية المعبرة عن أي مجموعات من الأشخاص اللاجئين/النازحين. ولهذه الحقائق (والتي تشمل معلومات ديموغرافية عن السكان وقيمهم الثقافية وتقاليدهم) أهميتها في تحقيق الكفاءة في التخطيط، كما تتيح الوسائل التي يتسنى بها تنظيم وترتيب المعلومات على نحو يمكن معه الانتفاع بها في وضع القرارات الصائبة فيما يتعلق بالبرامج وكذا تنفيذ البرامج الناجحة.
- القائمة المرجعية لإنشاء وإدارة اللجان.
- القائمة المرجعية لإدارة مجموعات النقاش.
- القائمة المرجعية لإنشاء آليات النظر في الشكاوى والبت فيها (والمقتبسة عن دليل (Good Enough Guide)
- القائمة المرجعية لإشراك المنتفعين.
- مينو هيماي، ٢٠٠٢. مبادئ مشاركة أصحاب المصالح والشراكات: القائمة المرجعية لأصحاب المصالح.
- برنامج المثالي في الحرم . التخطيط لهياكل السلطة. وسيلة للانتفاع بالشبكات والعلاقات.

• بيان اختصاصات اللجنة التوجيهية لمخيم اللاجئين الكونغوليين من جيهينجا (مكتب مجلس اللاجئين النرويجي في بوروندي) والذي وضع بالتعاون بين إدارة المخيم وبين وكالة إدارة المخيم وغيرها من الوكالات الحاضرة في المخيم وممثلي اللاجئين - وأقرته رسمياً في النهاية إدارة المخيم.

• ماك أوديل، «افعلها الآن» مجموعة الأدوات التقديرية.

مجموعة تتضمن أكثر ٣٠ وسيلة يمكن استخدامها لتلطيف أجواء الحوار أو في بعض الورش المحددة لتوضيح مفاهيم الاستفسارات التقديرية.

• ليندا ريتشاردسون وجيل برايس، ٢٠٠٧. (أول إن دياري). الأداة العملية للعمال الإنسانيين الميدانيين.

• ويليام م. فايس، بول بولتون وأنيثا شانكر، ٢٠٠٠. إجراءات التقييم السريع (RAP): التعامل مع الاحتياجات الظاهرة للاجئين والنازحين داخلياً من خلال التعلم والفعل المشترك.

ويتيح هذا الكتيب أدوات ومعلومات مفيدة للممارسين الميدانيين المهتمين باستخدام أساليب تقييم المشاركة الريفية. وإلى جانب ما يطرحه من مفاهيم تخص مفاهيم إجراءات التقييم السريع، يرشد الكتيب الممارسين في تفكيرهم في نوعية الإمكانيات التنظيمية المطلوبة لتنفيذ إجراءات التقييم السريع ويطرح اقتراحات حول كيفية البدء والقضايا التي ينبغي أن تُؤخذ في الاعتبار.

قراءات ومراجع

ALNAP, 2003/04. *ALNAP Global Study on Consultation and Participation of Disaster-affected Populations.*

British Overseas NGOs for Development (BOND), 2006. *A BOND Approach to Quality in NGOs. Putting Beneficiaries First.*

Centre for African Family Studies, 1998. *Empowering Communities: Participatory Techniques for Community-Based Programme Development.*

Handbook used as part of a hands-on course to familiarise staff with the history and concepts of participatory learning and action approaches, as well as provide concrete tools for designing, developing and implementing participatory programmes. The handbook also provides tips on effective facilitation and planning of participatory processes.

Charlotte Dufour, François Grünwald and Karla Levy. 2003. *Participation by Crisis-affected Populations in Humanitarian Action. Practitioners' Handbook (Draft).*

ECB Building Trust Working Group, 2007. *Building Trust in Diverse Teams: The Toolkit for Emergency Response.*

Karen Freudenberger, 1999. *Catholic Relief Services PRA Manual.*

OXFAM/ Emergency Capacity Building Project, 2007. *The Good Enough Guide: Impact Measurement and Accountability in Emergencies.*

Sarah Thomas, *What is Participatory Learning and Action (PLA): An Introduction.* Definition of key techniques/tools used in PLA (complete with illustrations) as well as a select bibliography of text and Internet resources.

The Guiding Principles on Internal Displacement, 1998.

The Universal Declaration of Human Rights, 1948.

UNHCR 2006, *The UNHCR Tool for Participatory Assessment in Operations.*

USAID/ Center for Development Information and Evaluation, 1996. *Conducting Participatory Evaluation.*

WFP, 2001. *Participatory Techniques and Tools – A WFP Guide.*

David Wilcox, 1994. *Community Participation and Empowerment: Putting Theory into Practice.*