



تأثير منظمات المجتمع المدني في "تنميط" صورة المرأة روجدا علي

Analysis and Strategic Study Organization (ASO)

مؤسسة بحثية تغطي مجالاً إقليمياً واسع النطاق، تهتم بمتابعة التطورات على ساحة جيواستراتيجية واسعة تشمل بلاد الشام بصفة خاصة والشرق الأوسط بصفة عامة، مع الاهتمام بالشأن السوري والعراقي، وللمركز مقر في سوريا والعراق.

يعمل المركز على تقديم مساهمات فكرية ومعرفية جادة تعني المنطقة وتؤثر في مستقبلها في مجال الاستشارات والدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية والأمنية واستطلاعات الرأي والتدريب الإداري.

انطلاقاً من مبدأ الجودة والتميز في خدمة المجتمع الذي شكل الدافع الرئيس للعملية التنموية، جاء إنشاء مركز آسو للاستشارات والدراسات الاستراتيجية ليكون مركزاً للتفكير وصنع السياسات العامة محلياً وإقليمياً واعداد وتأهيل وتنمية كوادر وقيادات على درجة عالية من المهارة والعلم الحديث في المجالات المختلفة.

حقوق النشر محفوظة © 2021

المحتويات

٤	المقدمة:
٤	المؤسسات المدنية... كامتداد للأعراف والتقاليد
٥	النساء أكثر من الرجال... هل يعني ذلك مراعاة الحساسية الجندرية؟ Top of Form
٧	تفاوت الرواتب بين المنظمات المحلية والدولية العاملة في المنطقة
٧	هل تفرض المنظمات الدولية سياسات جندرية في المنح!
٨	المنظمات الدولية العاملة في شمال وشرقي سوريا
٩	قوانين الإدارة الذاتية
١٠	الخلاصة:
١٠	مخطط توضيحي رقم (١):
١١	مخطط توضيحي رقم (٢):
١١	مخطط توضيحي رقم (٣):
١٢	مخطط توضيحي رقم (٤):

ثمة مصادرة مستمرة في السؤال المتعلق بالعدالة الجندرية داخل التجربة الإدارية الحديثة في شمال وشرق سوريا. لا سيما في مجال المنظمات المدنية التي ظهرت فجأة كحدث مرافق للحرب في سوريا. وتتمثل تلك المصادرة في المطالبة بالمساواة الجندرية في التوظيف داخل المؤسسات، مع إغفال العدالة في الكفاءة الوظيفية، وعدم الأخذ في الاعتبار طبيعة الاهتمامات الخاصة بكل مجتمع، والتي تؤدي إلى أنساق مختلفة في التصنيف الوظيفي بين الرجال والنساء. لذلك، تأتي إشكالية التزيين الجندري، أو التوافق مع متطلبات الجهات الدولية الممولة للسياسات الجندرية، بمثابة مصادرة لتنمية الكفاءات الضرورية اللازمة لتسلم المناصب الوظيفية الجديدة، والدخول في منافسة عادلة مع الرجال ضمن مجالات، جعلها السياق التاريخي لطبيعة النظام الاجتماعي القبلي والاقتصادي، حكرًا على الذكور دون النساء.

فهل يجب على المؤسسات أن تخصص "كوتا" قسرية في شواغرها بغض النظر عن الكفاءة المطلوبة. أم يجب العمل على منع اللامساواة الجندرية، وتهيئة الظروف لتنمية الكوادر المحلية لتكون جاهزة للقيام بالأدوار الجديدة التي باتت متاحة كتحديات أمامهم، بغض النظر عن جنس الموظفين. إذ تبدو بوادر تحويل الجندرة إلى أيديولوجية جديدة، تفرضها القوى السياسية أو الجهات الدولية الممولة للمنظمات، من أجل غايات لا تؤدي بالضرورة إلى تمكين المرأة. بحيث تكون الكوتا الجندرية على حساب الكفاءة الوظيفية.

فمنذ اندلاع الاحتجاجات الشعبية في مارس ٢٠١١، والتحول الجوهرية الذي أحدثته تلك الاحتجاجات في التركيبة الاجتماعية في سوريا والظهور المفاجئ لفكرة الميدان السياسي، ومن ثم الانحراف الذي حدث للحراك الشعبي السلمي الذي حمل مطالب مدنية واضحة. منذ ذلك الحين، بدأت التنسيقيات الشبابية في إعادة تشكيل كياناتها تحت مسمى "المنظمات المدنية المحلية". ركزت معظمها في عملها على توثيق الانتهاكات للصيقة بالصراع، وتنمية قدرات الكوادر الشبابية في العمل المجتمعي، وتنظيم الجلسات الحوارية والنقاشات حول القضايا المتعلقة بالسلم الأهلي والتعايش المشترك والتماسك الاجتماعي.

وعلى نحو سريع، تأسست عشرات المنظمات المدنية في مدن وبلدات شمال وشرقي سوريا الأكثر استقراراً، والبعيدة عن دائرة الحرب في ذلك الحين. هذه المنظمات التي تأسست كانت بقدرات محلية ذاتية، وبكوادر لا تملك الخبرة الكافية في العمل المؤسسي ولا تملك المعرفة بخصوص العمل المدني.

ونظراً لحدائث تجربة المجتمع المدني واختزال المفهوم على منظمات الـ NGO الإغاثية، وارتباطها بإدارة بعض المشاكل الخدمية لدى المجتمع المحلي في شمال وشرقي سوريا، لم تتمكن هذه المنظمات من بناء عمل مؤسسي سليم، وظلّ عملها مقتصرًا على تنفيذ المشاريع، دون تطوير إمكانيات الكوادر التي تعمل لديها، ودون تنمية قدراتهم في مسائل مثل الموارد البشرية ومجالس الإدارة والإدارة المالية والخطط الاستراتيجية، وغيرها من المسائل التي تكون بنية أي منظمة مدنية محلية أو دولية. الأمر الذي جعل من هذه المنظمات عبئًا على النشاط المدني للمجتمع في شمال وشرق سوريا. ناهيك عن الظروف القاسية التي تمر بها المنطقة، والتي تجعل كل مجالات الحياة مكرسة لعسكرة المجتمع، بما فيها ابتسار صورة المرأة إلى الفعل العسكري وحسب.

المؤسسات المدنية... كامتداد للأعراف والتقاليد

نظراً لاعتبار منظمات الـ NGO ممثلة نظرياً، لمشروع تنمية المجتمع المدني، مع خلط كبير بين أدوارها الحقيقية. وعدم التمييز بين المنظمة المحلية والمنظمة الأجنبية إلا في إطار الفرق في الرواتب. تشكل اعتقاد مفاده، أن هذه المنظمات تشكل النموذج الأفضل في العدالة الجندرية، سواء في علاقة المنظمات بالموظفين لديها، أو في تعاملاتها مع المجتمعات المحلية. وبالرغم من أنه يفترض من هذه المنظمات أن تقدم بالفعل نموذجاً يُقتدى به، إلا أن واقع الحال لا يعكس هذه الفرضية.

فمن خلال الاستئناس بآراء مجموعة من النساء الناشطات في مجال العمل المدني، ولغايات متعلقة بإعداد هذا التقرير، جاءت الآراء المشاركة مغايرة للتوقعات المتعلقة بمنظمات المجتمع المدني في علاقتها بالمرأة. بل وقد لاحظنا، أنها تشكل امتداداً للإرث المجتمعي التقليدي، لكن بمسميات مختلفة. سواء من خلال عدم تقديم فرص العمل للنساء، أو عدم الاعتماد على الكوادر النسائية في صناعة القرار، وغياب تأثيرهن في القرارات السياسية. إلى جانب غياب النقاش الثقافي و الما بين مؤسسي المتعلق بالعنف اللغوي في المجتمع ككل وفيما يتعلق بالمرأة على نحو خاص.

في هذا السياق، قالت الناشطة المدنية، كلبهار محمد، أن المجتمع لم يتخلص بعد من العادات والتقاليد المترابطة منذ عقود. لذلك وجدت أنه من الطبيعي، أن: "يتم جلب بعض هذه العادات إلى مكان العمل أو المؤسسة المدنية التي يعمل فيها الفرد. هذا الأمر يكون جلياً من خلال التعامل أو عبر فرص العمل وتنفيذ المشاريع، أو حتى عندما نجد أن أحد الموظفين يتحکم ويفرض وصايته على زميلته".

وأردفت كلبهار: "يمكننا القول أن المنظمة تحولت إلى بيت أو مجتمع مصغر ونموذج عن المجتمع الأكبر الذي يقوم بقمع المرأة". هذه النظرة التي تقدمها الناشطة المدنية كلبهار، لا تشاركها في ذلك ناشطات أخريات، فهي تعتقد، أن: "السبب الرئيسي في غياب الجندر في المؤسسات المدنية أو غيرها، يعزى إلى الصورة النمطية المتوارثة في المجتمع حول الذكورة والنسوية، فالجندرة غير مقبولة حتى اللحظة في المجتمع، والمنظمات جزء من هذا المجتمع ومتأثر به. أيضاً، نحن لم نصل إلى مجتمع مدني حقيقي وعمل مؤسسي حتى الآن. العمل القائم الآن، أغلبه، هو في سبيل أن يستمر العمل، لا أن يتطور".

بينما وجدت الناشطة المدنية والصحافية، "آ.و" التي فضّلت، لأسباب خاصة بها، ترميز اسمها بالأحرف في التقرير، أن الموضوع يمكن تفسيره من وجهة نظر مغايرة، قائلة أن: "المنظمات المدنية في المنطقة، هي بالأساس لا تجد في نفسها ر.غم ادعائها ذلك. تمثالا لحالة مغايرة عن المفاهيم الذكورية والسياسات التمييزية ضد النساء".

النساء أكثر من الرجال... هل يعني ذلك مراعاة الحساسية الجندرية؟ Top of Form

ثمة اعتقاد سائد في المجتمع المحلي أن عدد النساء أكثر من عدد الرجال في المنظمات المدنية المحلية العاملة في شمال وشرقي سوريا. عزز هذا الاعتقاد حاجة مسؤولي المنظمات المدنية بهذه النسب في الرد على الانتقادات التي تطرح قضية تطبيق السياسات الجندرية في عمل المنظمات، ومنح النساء دورهن في صناعة القرار ووضع السياسات العامة والاستراتيجية للمنظمات، وتوفير فرص عمل تلائم إمكانياتهن وخبراتهم، وعدم احتكار إدارة المنظمات التنفيذية ومجالس الإدارة للرجال فقط.

استهدف الكاتب والباحث، شيار عيسى، (٣٠) منظمة محلية عاملة في محافظة الحسكة في عام ٢٠١٦ (وهي الفترة التي شهدت زيادة ملحوظة في عدد المنظمات المدنية الناشئة في شمال وشرقي سوريا، قبل أن تشهد انخفاضاً في مراحل لاحقة نتيجة توقف التمويل عن عدد كبير منها، وعدم قدرتها على جلب التمويل)، من خلال بحث أعدّه مع فريق بحث ميداني في مناطق كوجرات وديرك/ المالكية وعامودا، ل شبكة أنا هي، بعنوان: واقع المرأة السورية في منظمات المجتمع المدني في محافظة الحسكة، وتوصل إلى مجموعة من النتائج، التي توضح نسبة النساء في تلك المنظمات، وأدوارها، وطبيعة عملها. خلال البحث، تُبين دراسة الاستبيان المتعلقة بعدد الموظفين في المنظمات المستهدفة ونسبة النساء، أن العدد الكلي لموظفي تلك المنظمات يبلغ (١١٨٤) موظف/ة، مقسمين إلى (٦٢١) موظفة، و(٥٦٣) موظف.

لكن، ليس بالضرورة أن يعكس زيادة نسبة النساء الموظفات عن نسبة الرجال الموظفين، مراعاة للسياسات الجندرية؛ إذ قدم البحث ثلاثة أمثلة حول هذه المنظمات، وهي: "منظمة لديها ١٢١ موظف منهم ٩٠ امرأة ومنظمة أخرى لديها ١٠٠ موظف منهم ٧٥ امرأة، ومنظمة ثالثة لديها ٣٠٠ موظف منهم ٢١٥ امرأة (...). الراتب في منطمتين من المنظمات الثلاثة المذكورة لا يتجاوز ال ٥٠ دولار أمريكي وهو راتب متدني جداً".

العدد الكلي للموظفين	عدد الرجال	عدد النساء	عدد الرجال في مجالس الإدارة	عدد النساء في مجالس الإدارة
١٢١ موظف/ة	٣١	٩٠	٩	٢
١٠٠ موظف/ة	٢٥	٧٥	١٤	١

٣	٣٠٠	٨٥	٢١٥	٣٥	١٥
---	-----	----	-----	----	----

(جدول توضيحي يُقارن نسبة النساء الموظفات في ثلاث منظمات مدنية بالمقارنة مع نسبة الرجال، ونسبة النساء والرجال في المجالس الإدارية للمنظمات ذاتها. المصدر: بحث واقع المرأة في منظمات المجتمع المدني السوري في محافظة الحسكة).

يتضح من خلال هذا الجدول أنّ زيادة نسبة النساء الموظفات في المنظمات المدنية العاملة في شمال وشرقي سوريا، يُقابلهما، نقصٌ في نسبتها ضمن مجالس الإدارة والمناصب الوظيفية العليا، التي تتميز برواتب عالية وتأثير في صناعة القرار، وضمانات متعددة مُتعلقة بنوع العقود وساعات العمل والمكانة الوظيفية والاجتماعية. كذلك، فإنّ البحث يشير إلى أنّ (١٢) منظمة من المنظمات المُستهدفة لا تقدّم إجازة الأمومة، وثلاث منظمات تُقدم إجازة بدون راتب، وغالبيتها لا تُراعي ظروف النساء وحياتهنّ.

في سياقٍ متصل، من المهمّ إيضاح أنّ ليس كلّ المناطق الجغرافية التي تعمل فيها المنظمات المدنية السورية، تكون نسبة النساء أكثر من نسبة الرجال في العمل، بصرفِ النظر عن المناصب القيادية؛ فمن خلال بحثٍ ميدانيّ حول واقع عمل المرأة السوريّة في منظمات المجتمع المدنيّ في مدينة غازي عينتاب التركيّة، التي تُعتبر مركزاً رئيسياً سابقاً لغالبية المنظمات المدنية التي تعمل في سوريا، والمنظمات الدولية المانحة؛ السوريّة والأجنبية، توصلت ملك قاسم، معدة البحث، وفريقها الميدانيّ، إلى نتائج تبدو متدنية جداً، بالمُقارنة مع العمل المدنيّ في مناطق سيطرة الإدارة الدّاتية، حيث أنّ عدد النساء العاملات في المنظمات المدنية السورية بغازي عنتاب لم يتجاوز (٢٠٪)، وغالبيةهنّ لسن في مراكز قيادية.

عدد المنظمات المستهدفة	عدد الموظفين الكلي	عدد الرجال	عدد النساء	عدد النساء في المراكز القيادية
١٠٠ منظمة	٩٣١٠ موظف/ة	٦٤٤٧	٢٨٦٣	١٦ بينها مديرة إقليمية

(جدول توضيحي يُقارن بين نسبة النساء الموظفات في ١٠٠ منظمة مدنية سورية مقرّها في مدينة عينتاب التركية مع نسبة الرجال، ويوضّح عدد النساء في المراكز القيادية. المصدر: بحث واقع عمل المرأة في منظمات المجتمع المدني في عنتاب)

تظهر الجداول التوضيحية أعلاه، أنّ الجهاز الثقافي للمجتمع في منطقة شمال وشرق سوريا، يعزز القيم المتعلقة بالعدالة الجندرية، و يتيح للمرأة المشاركة في مختلف مجالات العمل. وأن مشكلة التفاوت في النسبة بين الرجال و النساء في مراكز اتخاذ القرار، أو فيما يتعلق بالتأثير في السياسات العامة، يتعلق في كثير من الأحيان بالكفاءات التي تتطلبها بعض المناصب الإدارية، ناهيك عن استمرار التأثير المجتمعي ذو الصبغة الذكورية على بعض السياقات، كالعمل السياسي وتأسيس الأحزاب.

بينما اشتغلت الثقافة المجتمعية للجالية السورية في مدينة غازي عنتاب، كعامل معيق أمام مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني، التي تركز على تنمية بعض القيم المتعلقة بالعدالة الجندرية وتمكين المرأة. وهذه من القضايا التي ترفضها الكيانات السياسية والمجتمعية السورية التي تصطبغ بعدد ديني مؤدلج في معظمها.

فمن خلال إحصائيات حديثة، حصلت عليها معدة التقرير، لمنظمات، أغلبها تعمل في منصّة مؤسسات المجتمع المدنيّ في شمال وشرقي سوريا، يتبيّن أنّ عدد الرجال في المجالس الإدارية لـ (١٠٩) منظمة عاملة في محافظات الحسكة والرقة ودير الزور، بلغ (٤٥١) رجلاً، فيما بلغ عدد النساء (٣٤٠)، وهي نسبة متقدّمة بالمُقارنة مع باقي المناطق الجغرافية السوريّة، ومع المنظمات المدنية السوريّة خارج البلاد؛ إلّا أنّها لا تعكس تطبيق السياسات الجندرية، عدد من المنظمات التي تمّ استهدافها في التقرير هي مختصة بشؤون المرأة، ومنظمات نسوية، أي أنّه من الطبيعي أن يكون كامل مجلس الإدارة وكافة العاملات من النساء.

كذلك، فإنّ عدد النساء اللاتي يعملن في مناصب عليا (مثل المديرية التنفيذية أو رئيسة المنظمة أو المنسقة العامة) (٢٠) امرأة، بينما يستلم الرجل المناصب العليا في (٩٨) منظمة محلية، من المنظمات التي تمّ استهدافها في هذا التقرير، والتي سيتمّ توضيحها بشكلٍ تفصيليٍّ في جداول مُرفقة في نهاية التقرير.

ومن بين (١١٦) منظمة عاملة في مدن وبلدات شمال وشرقي سوريا، بلغت عدد المنظمات التي تعمل/ أو سبق أن عملت على مشاريع متعلّقة بالمرأة، ومهتمة بقضايا المرأة (٨٢) منظمة، أي أنّ أغلب المنظمات التي يكون فيها رئيس المنظمة أو المدير التنفيذي رجلاً، سبق أن عمل في مشروعٍ متعلّق بالمرأة.

تفاوت الرواتب بين المنظمات المحلية والدولية العاملة في المنطقة

وفقاً لمؤشّر الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء، بحسب تقرير المنتدى الاقتصاديّ العالمي ل عام ٢٠١٨، فإنّ سوريا كانت من الدول التي تبلغ فيها الفجوة نسبة (٩٠) في المئة، من حيث الفارق في تولي مناصب إدارية، إلى جانب دول مثل لبنان والجزائر ومصر والمملكة العربية السعودية واليمن^١.

أقرت منظمة العمل الدولية منذ عام ١٩١٩م، حقّ النساء في أجرٍ متساوٍ عن عمل ذي قيمة متساوية، وكرّست ذلك في ديباجة دستور المنظمة، باعتباره مكوناً أساسياً من مكونات العدالة الاجتماعية^٢.

تجاوز اللامساواة في الأجور في دول آسيا والشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حاجز الـ ٤٠٪، وفقاً للدليل التعريفيّ حول المساواة في الأجور الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣. المنظمة تجد أنّ الفجوة بين الجنسين، هو مؤشّر لقياس اللامساواة في الأجور بين الرجال والنساء، وتُقدّر وجوده في العالم بنسبة ٢٢,٩ في المئة^٣.

وغالبا ما تكون رواتب النساء في المنظمات الدولية غير متكافئة مع رواتب النساء في منظمات المجتمع المدنيّ المحلية. علما أنّ ذلك ليس مؤشرا حاسما لإظهار التفاوت في الرواتب بين الجنسين، لأنه في الأساس رواتب الموظفين متباينة بين المنظمات المحلية والأجنبية بغض النظر عن العامل الجندري. فحتى وإن كانت نسبة النساء العاملات في المنظمة أكثر من نسبة الرجال؛ إذ أنّ سلّم الرواتب يعتمد، بالدرجة الأولى، على المنصب الوظيفي، والمناصب الوظيفية العليا، هي، وحدها تملك رواتباً مرتفعة، والتي تكون مخصّصة بشكلٍ كبير للرجال.

تُشير كلبهار محمّد أنّ فروقات الرواتب مرتبطة بالمناصب الوظيفية، أي أنّ: "ونظرا لأنّ غالبية المناصب العليا في المنظمة تكون للرجال، تكون النتيجة أنّ رواتب الرجال أعلى من رواتب النساء، ذلك أنّ سلّم الرواتب في المنظمات المدنية المحلية في روجآفا، إن وجدت، فهي تكون حسب المسمّى الوظيفي".

إلا أنّ الواقع في المنظمات الدولية التي تعمل في شمال وشرقي سوريا، مختلف، من جهة الفروق في الرواتب، حسبما توكّد؛ إذ تشير الناشطة "أ.و" إلى أنّه رغم عدم القدرة على الحديث عن مساواة جندرية كاملة:

"لكن فيما يخصّ الرواتب فلا توجد فوارق، وفرص العمل متاحة للجميع. على العكس، أجد أنّ ثمة تمييز إيجابي لصالح المرأة من حيث توفير فرص العمل، وفرض وجود تنوّع في الأقسام، حتّى في المناصب الإدارية العليا، النساء موجودات. لكن بشكلٍ عام، لأنّ القرارات في هذه المنظمات مركزية، فالمناصب العليا غير مؤثّرة، سواء أكان ذكراً أو أنثى، فالمكتب الرئيسي هو الذي يقرّر، والمكتب الرئيسي ربما يكون في واشنطن أو في باريس، وليس في المنطقة".

هل تفرض المنظمات الدولية سياسات جندرية في المنح!

منذ تأسيسها، بعد عام ٢٠١١، اعتمدت المنظمات المدنية العاملة في محافظات الحسكة والرقّة ودير الزور، بشكلٍ كليّ، على المشاريع والتمويلات المقدّمة من المنظمات الدولية المانحة، وتُعتبر هذه التمويلات هي الميزانية الأساسية والوحيدة للمنظمات، ومن خلال هذه المشاريع يستمرّ عمل المنظمة ويتم دفع رواتب الموظفين فيها، أي أنّ توقّف المشاريع والتمويلات عن المنظمات العاملة في المنطقة، يعني، أنّ العمل المدنيّ سيتوقّف كلياً.

^١دوتشيه فيله، نساء يتحدثن لـ DW عربية عن الفجوة في الأجور مع الرجال، ٢٠١٩.

^٢مارتن أولز- شونا أولني- مانويلا تومي، المساواة في الأجور، دليل تعريفي، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣

^٣بامبلا كسرواني، فجوة الرواتب بين الجنسين في المنطقة العربية، رصيف ٢٢، ٢٠١٦

إلا أن المنظمات الدولية المانحة، بالمقابل، لا تقوم بتنمية فدرات موظفي المنظمات المدنية المحلية، لمنحها الخبرة وتطوير الكفاءات من أجل الوصول إلى منظمات مدنية مستدامة، وتطبيق شروط العمل المؤسسي، وكذلك، لا تفرض المنظمات الدولية السياسات الجندرية على المنظمة المدنية المحلية، وإنما تبحث بالدرجة الأولى عن تنفيذ المشروع، إلى جانب تقديم الأوراق والملفات المالية بشكلٍ دقيق.

يقول ماجد داوي، وهو مستشار مع منظمة GIZ الألمانية، ورئيس مجلس إدارة مركز آسو للاستشارات والدراسات الاستراتيجية، في هذا الصدد، إن المنظمات الدولية: "لا تفرض شروطاً تُراعى فيها الحساسية الجندرية في عملها مع المنظمات المحلية العاملة في شمال وشرقي سوريا". إلا أنها: "تفرض معايير لإشراك واستهداف النساء بنسبة لا تقل عن ٣٠٪ في معظم الأحيان، ولكن وبسبب الطبيعة الاجتماعية لا يتم الالتزام بهذا المعيار في معظم الأحيان والتي تختلف حسب الطبيعة الجغرافية الاجتماعية لمكان النشاط، في الوقت الذي لا يتم رفض الأنشطة التي لم يلتزم بالمعايير التي تم وضعها بناءً على المبررات التي يتم تقديمها من الشركاء المحليين".

ويعزو السبب إلى أن "المنظمات الدولية، نفسها، تُراعى الأوضاع الاجتماعية الموجودة في المنطقة، فهي لا تفرض شرطاً جندرياً لمنح التمويل للمنظمات العاملة في محافظة الرقة على سبيل المثال، بسبب العوامل الاجتماعية هناك، حيث تعيق بعض الأعراف قدرة المرأة على المشاركة في الشأن العام".

ويضيف: "تقوم المنظمات بدراسات ميدانية بشكل مستمر، لذلك فهي تفهم الطبيعة الاجتماعية، وتتفهم الظروف، وتعلم أن فرض سياسة جندرية يُمكن أن يُعيق تنفيذ المشاريع. لذا، فهي تبحث بالدرجة الأولى عن تنفيذ المشروع، وتهتم بجوانب الورقيات المالية أكثر من باقي التفاصيل".

وتعتقد كلبهار محمد أن المنظمات الدولية غير قادرة على فرض السياسات الجندرية، لأن المشكلة، بتصورها، يكمن في أن المنظمات الدولية: "غير موجودة على الأرض، أي يمكن أن يتم خداعهم بكل سهولة، وهو أمرٌ وارد. أيضاً، هذه المنظمات تريد تنفيذ المشاريع، وأن تكون الإجراءات المالية وقصص الشفافية جاهزة. عموماً، لا تعمل المنظمات في مجال بناء القدرات والتنمية".

فيما تبين "آو": "رغم وجود الشراكات مع المنظمات المحلية، إلا أنه لا توجد شروط جندرية. الشروط الموجودة متعلقة بتأسيس أقسام، ووجود سياسات عامة للمنظمة، ومجلس إدارة وهيكلية. المنظمات الدولية تركز على الورقيات، والميزانية الصحيحة، وبالطبع هناك أهداف إنسانية، ويتم أخذ المسائل الجندرية بعين الاعتبار من خلال الفئات المستهدفة".

وتشير إلى أنه: "حتى إذا أرادت المنظمات الدولية أن تشتترط وجود سياسات جندرية، إلا أن المسألة تبقى شكلية، لأن وجود المرأة في مجلس إدارة المنظمات المحلية هو شكلي تقريبا، ولم تتح لها الفرص المتكافئة لتسند المناصب وللقيادة في هذه المنظمات".

ويؤكد ماجد داوي أن فرض الشروط الجندرية، ربما يؤدي إلى: "توقف عن منح التمويل لعدد كبير من المنظمات التي تعمل في مناطق ذات الطابع العشائري،".

المنظمات الدولية العاملة في شمال وشرقي سوريا

إلى جانب المنظمات المدنية المحلية التي تعمل في شمال وشرقي سوريا، ثمة مجموعة من المنظمات الدولية التي تعمل في المنطقة، والتي يركز عملها، غالباً، على تنفيذ المشاريع الإغاثية والتنموية، وتتخذ من مدن وبلدات المنطقة مكاتب فرعية لها، وتعمل ضمن قوانين الإدارة الذاتية، إلا أن آلية عملها وتعاطيها مع ملف المرأة يختلف.

تقول الناشطة والصحافية، "آو"، أن: "الاختلاف قائم في القوانين والمبادئ الداخلية الأساسية، التي تنظم هذه الفئتين وتديرها. أيضاً في قوامها المؤسسي والزمني. المنظمات الدولية أغلبها قديمة، وتأسست معظمها بعد الحرب العالمية الثانية، حيث جاءت كرد فعل على الحروب والمآسي التي شهدتها مجتمعاتها وكانت لها أهداف إنسانية واضحة تحاول أن تعالج وتحسن من خلالها حياة الافراد ومتطلباتهم بما يتفق ومبادئ حقوق الإنسان".

وتضيف: "كان هناك وعي بهذه القيم وضرورة ممارستها في مناخ سياسي واجتماعي مناسب، لتقوم وفقاً لذلك، بتطوير ضرورتهم ومشاكلهم الخاصة. أما التجربة المحلية فهي تجربة فقيرة جداً؛ إذ لم تكن هناك منظمات وجمعيات محلية

قبل المقتلة السورية إلا التنظيمات التابعة للسلطة. لذلك، فإن المنظمات التي تم تأسيسها بالتوازي مع فوضى الحرب، لم تشكلها قواعد واضحة، لتستجيب إلى الحاجات الملحة للمجتمع. بل وغلب على بعضها رؤى سياسية ضيقة وتحكمت في بعضها أجندات سياسية خارجية، ولم تنشأ هذه الجمعيات وفق المعايير والمبادئ الإنسانية الأساسية التي تمثل جوهر المنظمات الدولية والتي تتعهد باحترام المواثيق والقوانين الدولية النازمة لشؤون المنظمات والخدمات الإنسانية، كالحيداء والنزاهة والاستقلالية، وبالتالي لم تتبنى المنظمات المحلية سياسات واضحة، لأنها بالاساس كانت تفتقد لرؤية مدنية صريحة، زد على ذلك أنه لا زالت العادات والأعراف والمفاهيم الذكورية تحكم أذهان بعض القائمين عليها".

وتشير إلى أن: "حتى المنظمات الدولية تُعاني من بعض نقاط الضعف والمشاكل، ثمة سياسات، لكن لا تبدو هذه السياسات صريحة، لأن العاملين فيها موظفون محليون. ولحسن الحظ، ثمة في المقابل رقابة وإشراف من قبل موظفي المنظمات الأجنبية، ووجود المحاسبة أيضاً، خصوصاً في المسائل المتعلقة بالاستغلال الجنسي، والخوف من العقوبات والقوانين الصارمة. وهذا بدوره يُحسن من واقع المرأة في هذه المنظمات أكثر".

قوانين الإدارة الذاتية

منذ تشكل الإدارة الذاتية في عام ٢٠١٤، ومع كل تقلبات صيغ الحوكمة لديها وصولاً إلى عام ٢٠١٨ مع استقرارها على الإدارة الذاتية في شمال وشرقي سوريا، حافظت الإدارة الذاتية على منهجية ثابتة في رؤيتها لقضية المرأة، التي تختلف إلى حد بعيد عن رؤية الأطراف السورية الأخرى في المستويات السياسية والاقتصادية، ومختلفة مع الرؤية الاجتماعية لأدوار وأنماط وجود المرأة في المجتمع. إذ تبنت الإدارة الذاتية ما تصفه مراراً بـ "الذهنية السلطوية الرجعية في المجتمع"، وأعلنت تأييدها للمساواة الكاملة بين الرجال والنساء في مجالات العمل والحياة المختلفة، وضمنها المجالات السياسية والعسكرية، وطبقت الإدارة التشاركية في كافة مؤسسات الحكم المحلي.

تجد الإدارة الذاتية الديمقراطية في شمال وشرقي سوريا، نفسها، إحدى أفضل النماذج في المنطقة بخصوص التعامل مع ملف المرأة على المستويين الاجتماعي والسياسي، وتصف نفسها بأنها إدارة للمرأة، وبأن قوانينها هي الأمثل لتمكين المرأة في المجتمع. فهي (الإدارة الذاتية)، تطبق، كما تقول، كل السياسات الجندرية ضمن مؤسساتها، وتفرض الرئاسة المشتركة في نظام عملها، وتساوي الرجال بالنساء في الرواتب، وتضع قوانيناً صارمة فيما يتعلق بقضايا مثل العنف والتحرش والابتزاز الجنسي، إلا أنها بالمقابل تتعرض لانتقادات لاذعة من النشطاء المدنيين، الذين يجدون أن كل ما تقدم هي مجرد تدابير شكلية، وهدفها الأساسي أيديولوجي محض.

يقول مكتب شؤون المنظمات أنها تشترط تطبيق السياسات الجندرية في منح الترخيص للمنظمات المدنية المحلية، ويشير إلى أن المكتب لم يتلق حتى الآن أي شكوى من نساء يعملن في المنظمات حول المناصب الوظيفية، إلا أنها بالمقابل، لا تدرس ولا تشترط تطبيق سياسة مالية تساوي بين الرجال والنساء في الرواتب.

لا تتفق "آ.و"، مع نشاط الإدارة الذاتية في هذا السياق؛ إذ تقول أن: "الإدارة الذاتية لا تفتح الطريق أمام كل النساء، إنما تعمل على عسكرة المجتمع و المرأة، لذلك، نجد دائماً خوفاً من الإدارة الذاتية بخصوص المبادرات النسائية، حتى أن بعض المنظمات النسائية التي تعمل مع الإدارة الذاتية تكون عائقاً وعملاً سلبياً أمام المبادرات النسائية المستقلة".

تبلغ عدد المنظمات المرخصة لدى الإدارة الذاتية في محافظات الحسكة والرقه ودير الزور، والمختصة بشؤون المرأة (٨) منظمات؛ هي منظمات: "نساء للسلام، نساء خضراء، وقف المرأة الحرة، الفصول الأربعة، النرجس، الياسمين، نسمة الفرات، فيمنست). بينما ثمة عشرات المنظمات غيرها التي تملك قسماً خاصاً بالمرأة، أو سبق لها أن نفذت مشروعاً خاصاً بالنساء في شمال وشرقي سوريا.

هذا وتبلغ عدد المنظمات المرخصة في شمال وشرقي سوريا، حسب معلومات حصلت عليها معدة التقرير من مكتب شؤون المنظمات في شمال وشرقي سوريا (١٩٨) منظمة، وتعمل هذه المنظمات في اختصاصات مختلفة، منها: التعليم والصحة والإغاثة وبناء السلام والتنمية وبناء القدرات والمرأة وسبل العيش والزراعة.

حصلت معدة التحقيق على هذه الأرقام من مكتب شؤون المنظمات في شمال وشرقي سوريا⁴
المصدر السابق⁵

فاقمت الحرب الحاجة إلى منظمات مدنية، إغاثية في الغالب، لتعويض غياب المؤسسات في المجتمع السوري، الذي كان قد ابتلى بنظام استبدادي، لم يكن لديه مؤسسات مدنية بالمطلق. وبعد انحسار سلطة الحكومة المركزية عن مناطق شمال وشرق سوريا ٢٠١٤، وحلول نظام آخر عسكري التوجه، بسبب اشتراطات الحرب ذاتها، تعطلت بالكامل الحياة المدنية في هذه المنطقة.

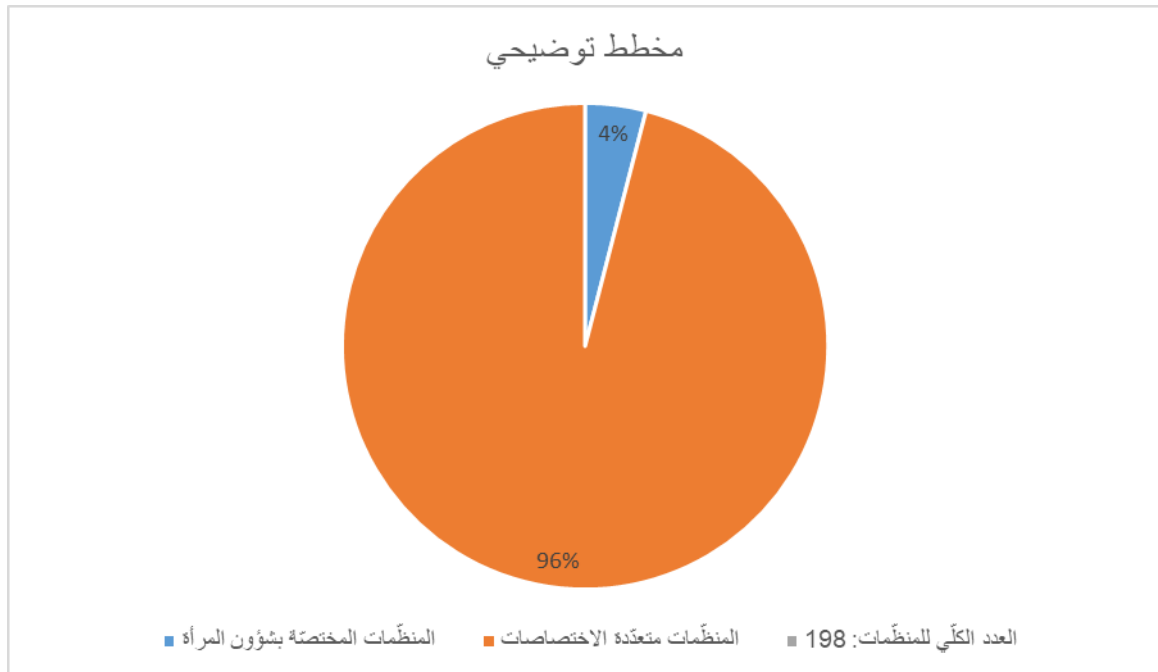
ومع حركة النزوح الداخلي، سواء المجموعات الأهلية التي قدمت من المناطق العربية في الداخل السوري، أو النزوح الذي حدث من المدن الكردية التي احتلتها تركيا "سنة ٢٠١٨ عفرين، وسنة ٢٠١٩ سري كانية/ رأس العين وتل أبيض". تداخلت أعراف متناقضة اجتماعيا في مناطق شمال وشرق سوريا. وزادت الحاجة إلى منظمات الـ NGO. الإغاثية. التي قدمت بمشاريع تنمية مفتقرة إلى الكادر البشري المؤهل لتنفيذ تلك المشاريع.

لذلك، لم تتوانى تلك المنظمات، وكذلك غيرها من المنظمات المحلية التي تأسست لدعم المجتمع بالسلال الغذائية، وبعض الشعارات المتعلقة بالمجتمع المدني وتمكين المرأة. من إيجاد صيغ للتوافق مع العادات المحلية، وترجيحها على مشاريعها التي تحولت إلى إجراءات ورقية، يتطلبها العامل الإداري في عملية التمويل.

عملياً، لم تحصل دراسة معمقة للتنوع الثقافي المتعلق بالهويات الكثيرة التي تؤطر المجموعات الأهلية في شمال وشرق سوريا. وعلاقة الجهاز الثقافي لهذه المجموعات بعملية تحديث المجتمع في ظروف الحرب، حيث الحكم يكون بالضرورة لفوهة البندقية وعسكرة المجتمع. لذلك لم تؤثر حتى هذه اللحظة، المنظمات المعروفة باسم المجتمع المدني، في تحقيق ما تعلنه من شعارات. بل وفي أحيان كثيرة، أدت سياساتها إلى نتائج مناقضة لما تدعيه، ويأتي موقع المرأة في مقدمة تلك السياسات المتعارضة.

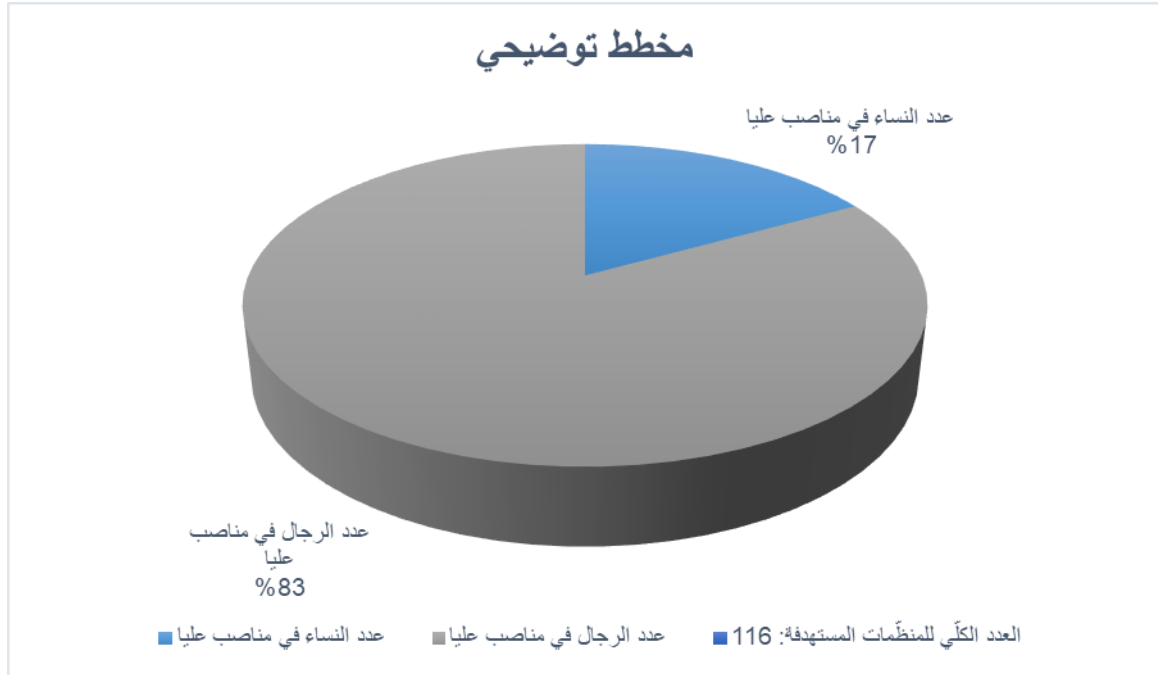
مخطط توضيحي رقم (١):

نسبة المنظمات المختصة بشؤون المرأة بالمقارنة مع العدد الكلي للمنظمات المرخصة لدى الإدارة الذاتية



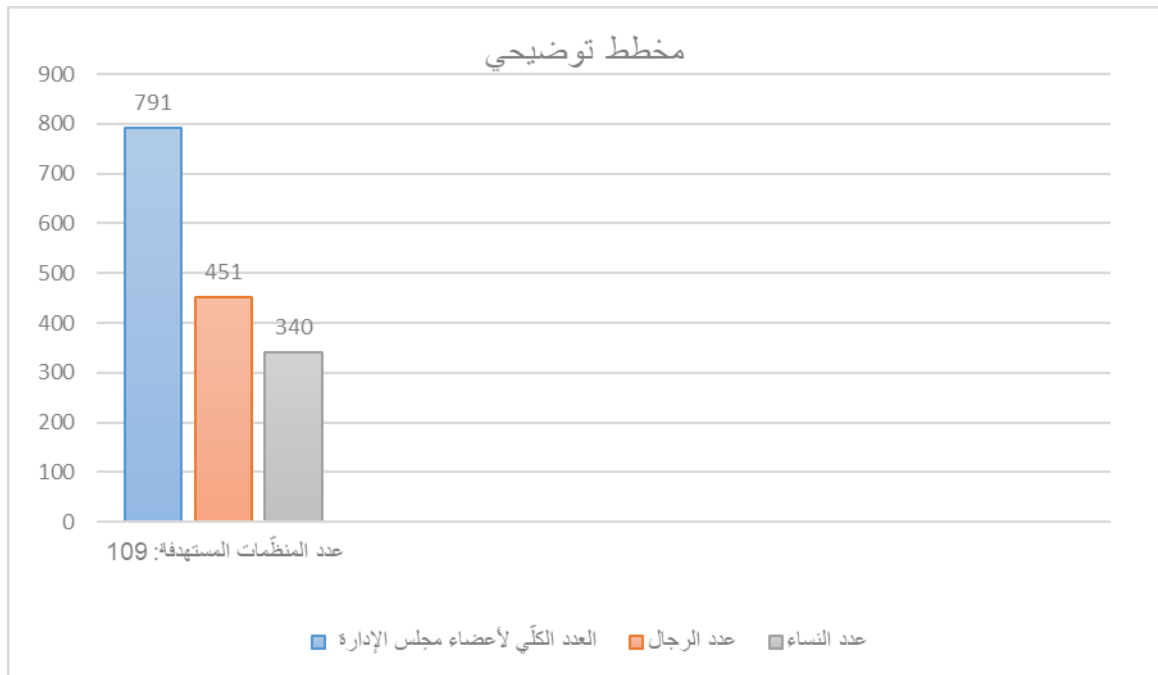
مخطط توضيحي رقم (٢):

نسبة النساء في مناصب إدارية عُليا بالمُقارنة مع نسبة الرجال في (١١٦) منظمة مُستهدفة.



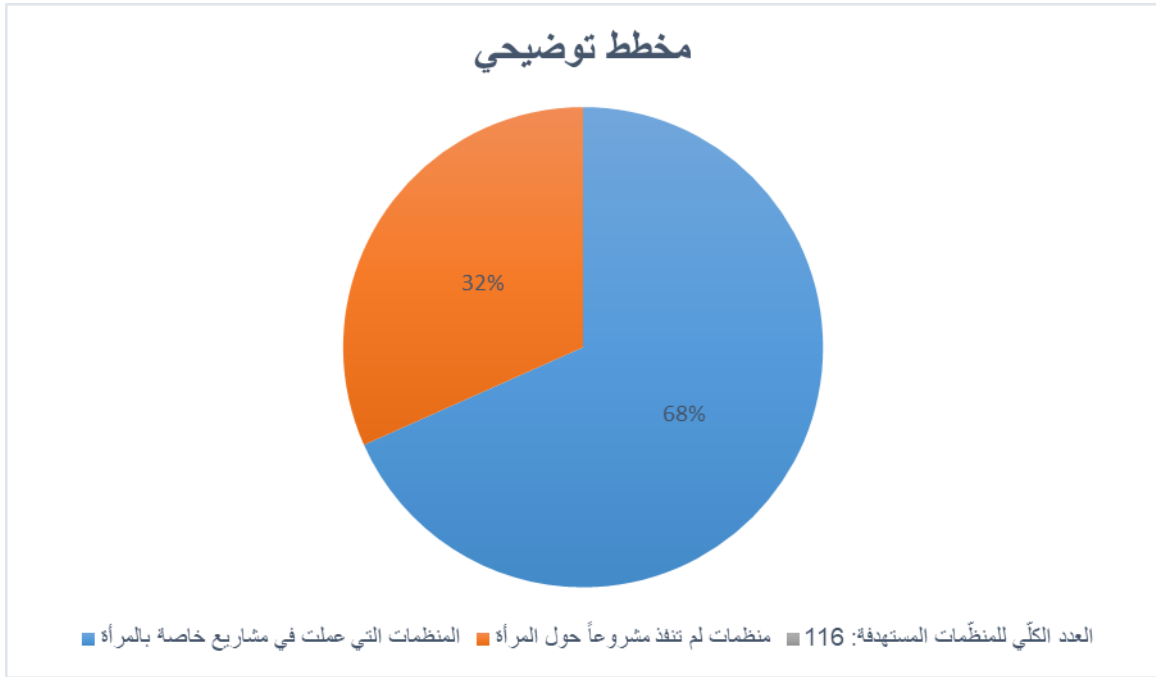
مخطط توضيحي رقم (٣):

نسبة النساء في مجالس الإدارة في المنظمات بالمُقارنة مع نسبة الرجال.



مخطط توضيحي رقم (٤):

نسبة المنظمات التي نفذت مشاريع متعلقة بالمرأة بالمقارنة مع العدد الكلي للمنظمات المستهدفة والعاملة في شمال وشرقي سوريا.





تأثير منظمات المجتمع المدني في "تنميط" صورة المرأة روجدا علي

