

سياسة التطوع

المقدمة

العمل التطوعي هو مبدأ أساسي من مبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر. أما إستراتيجية الاتحاد الدولي للجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الاتحاد الدولي) للعقد 2030، فهي تؤكد أهمية التطوع بوصفه أحد التحولات الرئيسية المطلوبة لمواجهة تحديات المستقبل. وتلتزم شبكة الاتحاد الدولي، عبر هذه السياسة، بإعادة تصوّرها للعمل التطوعي واتخاذ التدابير اللازمة للتوصل إلى زيادة سلبية ومستدامة في إشراك المتطوعين وتحفيزهم واستبقائهم في الجمعيات الوطنية، مع الحرص على ضمان سلامتهم وأمنهم وراحتهم النفسية.

وبينا نلتزم جماعيا بالعمل على إعادة تصوّر العمل التطوعي، فإننا نعترف بأن التطوع يشهد تغييرا مستمرا. فنشهد تحولا سريعا في مختلف أشكال التطوع التي يتطلع إليها الناس وفي طرق مشاركتهم في التصدي للقضايا الاجتماعية والإنسانية. ولم يعد "الولاء" لمنظمة إنسانية واحدة يرتدي نفس الأهمية، فيما يُرجح أن يستمرّ تغيير أنماط المشاركة ودوافعها المرتبط أيضا بتطور التكنولوجيا والقدرة على التواصل.

وفي بعض السياقات، يتطوع الناس لفترات أقصر ويسعون إلى تحقيق أثر سريع. لذا ينبغي أن تكون تنمية العمل التطوعي، بما في ذلك طرق حشد المتطوعين وإدارتهم ذات طابع استباقي في تكيفها مع مهارات المتطوعين واهتماماتهم وليس مجرد رد فعل الشبكة لأحداث معينة. إن تغير العالم بوتيرة سريعة يجعل من الضروري أن نتصدى لهذه القضايا بطريقة ابتكارية.

رؤية الاتحاد الدولي بشأن التطوع¹

تسعى شبكة الاتحاد الدولي إلى أن تكون شبكة عالمية تغذي العمل التطوعي من أجل تقديم خدمات إنسانية حيوية ومرنة ومبنية على القيم، وخدمة الناس والمجتمعات المحلية المحتاجة على الصعيدين المحلي والعالمي وعبر كل الأجيال عملا بمبادئنا الأساسية.

ويجب أن يكون هذا العمل التطوعي مدعوما بقيادة تهيئ الظروف المطلوبة لتأمين مشاركة احتوائية وسالمة وآمنة وابتكارية، وتوفر لمجموعة متنوعة من المتطوعين الذين يمثلون تنوع بلدانهم فرصة التعلم من بعضهم بعضا والعمل معا محليا وفي العالم أجمع.

النطاق

إن الغرض من هذه السياسة هو تحديد التزامنا الجماعي بالعمل التطوعي داخل شبكة الاتحاد الدولي وينطبق ذلك على كل الجمعيات الوطنية وعلى أمانة الاتحاد الدولي. كما ينبغي أن تلهم وتوجه الشركاء الآخرين الذين ينخرطون في العمل إلى جانب متطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر. ويمكن أن تشكل نمودجا للمنظمات الأخرى التي يمكن أن تسعى إلى تكيفها وفقا لحاجاتها الخاصة. وتحل هذه السياسة محل سياسة الاتحاد الدولي السابقة بشأن التطوع (2011)، وتسترشد بميثاق المتطوعين الذي اعتمده الجمعية العامة سنة 2017 واعتمده مجلس المندوبين سنة 2019، وبدراسة تنفيذ الجمعيات الوطنية لسياسة التطوع لسنة 2011، والاستعراض العالمي للتطوع، كما تندرج في إطار استراتيجية العقد 2030. وينبغي ربط هذه السياسة بسياسة تنمية الجمعيات الوطنية، وسياسة مراعاة النوع الاجتماعي والتنوع، وسياسة الشباب، والتوجيهات الخاصة بالنظم الأساسية للجمعيات الوطنية. وترد مؤشرات النتائج الرئيسية المرتقبة في مرفق بالسياسة يوفر إمكانية رصد وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ السياسة على مستوى الفروع وعلى الصعيدين الوطني والعالمي. وتكمل هذه السياسة مجموعة من الحلول العملية المطروحة لتنفيذ مختلف عناصرها.

¹ اعتمدها مجلس إدارة اتحاد الدولي في دورته الثالثة والأربعين

التعاريف

المتطوع في الصليب الأحمر والهلال الأحمر² هو شخص يقوم بأنشطة أو يقدم خدمات تطوعية، من حين إلى آخر أو بشكل منتظم، بالنيابة عن شبكة الاتحاد الدولي، بمحض إرادته ودون رغبة في تحقيق ربح مادي أو مالي، ويعمل دائماً وفقاً للمبادئ الأساسية للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر.

إدارة شؤون المتطوعين تشير إلى عملية تنمية الموارد البشرية التي تسعى إلى تهيئة البيئة المؤاتية للنهوض بالعمل التطوعي وحشد المتطوعين واستبقائهم، والابتكار في أشكال العمل وتحفيز المشاركة، مسترشدة لذلك بالمهمة الموكلة إلى الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر. وتتضمن إدارة شؤون المتطوعين إدارة المتطوعين في تنفيذ البرامج، وإعداد محام المتطوعين وفقاً لمختلف مهاراتهم، وضمان حصول المتطوعين على الوسائل الأساسية والتدريب اللازم للاضطلاع بمهامهم بشكل آمن.

أشكال التطوع الجديدة تشمل أشكال تطوع إبداعية ومبتكرة ومنها، على سبيل المثال لا الحصر، العمل التطوعي الرقمي، والتطوع العفوي، والعمل التطوعي الجزئي، وتنظيم الحملات عبر الإنترنت، والعمل التطوعي الماهر، والعمل التطوعي الذي تقوم به الشركات، والعمل التطوعي الجماعي، والتطوع المنظم ذاتياً، أو خليطاً من كل هذه الأشكال³.

بيان السياسة

يقوم نهج شبكة الاتحاد الدولي بشأن التطوع على المبادئ التشغيلية العامة التالية:

يتعين على كل الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد الدولي القيام بما يلي:

■ الالتزام بالتشريع الوطني

تنظم الدول قطاع التطوع بصورة مباشرة وغير مباشرة عن طريق التشريع. ويتعين على الجمعيات الوطنية أن تضمن تنفيذ التشريع الوطني المناسب الذي ينظم التطوع. وبالإضافة إلى ذلك، يوجه الاتحاد الدولي العمل التطوعي في الجمعيات الوطنية عن طريق القرارات والسياسات الدولية التي يُصار إلى تكييفها محلياً، وعلى الجمعيات الوطنية أن تحترم هذه الالتزامات العالمية. علاوة على ذلك، تقوم الجمعيات الوطنية، بصفها هيئات مساعدة للسلطات العامة في مجال الخدمات الإنسانية، بالعمل مع حكومات بلدانها من أجل تعزيز القوانين التي ترمي إلى تهيئة البيئة الملائمة للتطوع.

■ ضمان مشاركة المتطوعين في إعداد البرامج وفي تنمية الجمعيات الوطنية بشكل عام

من المهم أن يشارك المتطوعون في اتخاذ القرارات وفي تصميم وإعداد وتقييم البرامج التي يشاركون فيها. ويجب أن يُمنح المتطوعون، بوصفهم أصحاب المصلحة الرئيسيين في الجمعيات الوطنية، فرصة القيام بدور في أجهزة حكمها عن طريق المشاركة

² تستخدم الجمعيات الوطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر أساليب مختلفة في إشراك المتطوعين ويذكر من بينها:

المشاركة مباشرة في العمل الإنساني وتقديم الخدمات شخصياً أو عبر الوسائل الإلكترونية،

شغل المناصب في أجهزة الحكم بشكل رئيسي؛

المشاركة في عمل الجمعية الوطنية كهنيين مؤهلين ودون مقابل؛

وأحياناً المساهمة كأعضاء في المنظمة بموارد مالية فقط.

³ أمثلة من الأشكال المذكورة أعلاه متاحة (باللغة الإنجليزية) على صفحة ائتلاف التطوع Volunteering Alliance على شبكة الإنترنت.

في اجتماعات مجالس الإدارة وغيرها من لجان الحوكمة، وإمكانية الانتساب إلى الجمعية الوطنية المعنية حسب الاقتضاء. فمن شأن ذلك أن يتيح إقامة علاقة أقوى بين الجمعية الوطنية والمجتمعات المحلية وتحسين المساءلة والشفافية.

■ تعزيز العمل التطوعي الذي يضم الجميع ويراعي الثقافات

تحدد طبيعة العمل التطوعي من خلال العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والدينية الخاصة بالسياق المعني. وتحمل الجمعيات الوطنية مسؤولية إشراك المتطوعين وفقاً لثقافات التطوع المحلية، وتروج هذه الثقافات لدى شركائها الذين يعملون مع المتطوعين.

■ إتاحة فرص للتعلم من أجل المتطوعين

يتعين على الجمعيات الوطنية تأمين فرص التعلم للمتطوعين والأعضاء وفرص التعلم من هؤلاء المتطوعين والأعضاء. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق مختلف أشكال التعلم، مثل برامج التدريب المحددة (بشأن تطبيق المبادئ الأساسية مثلاً)، وتكوين أفرقة مقارنة الأفكار، وإقامة شبكات التواصل، وتحليل الاتجاهات الإنسانية وتحدياتها، وتنظيم جلسات الإحاطة وجلسات استخلاص المعلومات فيما يتعلق بالعمليات الإنسانية والخدمات المقدمة. وينبغي أن تنشئ الجمعيات الوطنية نماذج من التدريب والإرشاد دعماً لتنمية القيادات، مع الاعتراف بكفاءات المتطوعين المهنية والشخصية والسعي إلى تعزيزها.

■ قياس مساهمات المتطوعين والاعتراف بها

تتضمن إدارة المتطوعين الناجحة إنشاء نظام بسيط لتتبع العمل التطوعي يتيح، بصورة منهجية، إمكانية تقدير عمل المتطوعين والتعبير لهم عن الامتنان، وقياس كل شكل من أشكال المساهمة التطوعية، ومنها تقديم الخدمات، والعمل الإداري التطوعي، والتطوع في أجهزة الحوكمة، فضلاً عن أشكال أخرى من العمل التطوعي المتخصص.

■ ضمان مشاركة منصفة للمتطوعين

يجب ألا يؤدي النشاط التطوعي إلى أي مكاسب أو خسائر اقتصادية للمتطوعين، وهذا يعني التمييز بوضوح بين الموظفين المأجورين الذين يتقاضون راتباً، والمتطوعين الذين تُسدد فقط نفقاتهم الفعلية. وينبغي عدم استخدام المتطوعين كبديل عن القوى العاملة التي تتقاضى أجراً. وعندما تكون هناك حاجة أو فرصة لاضطلاع متطوع في الجمعية الوطنية بعمل مقابل أجر، ينبغي للجمعية الوطنية أن تعترف بهذا التغيير في مركز الشخص وأن تضمن توافق الوظيفة مع القوانين ذات الصلة في البلد. ويجب أن يتفق المتطوعون والجمعيات الوطنية على التزامات المتطوعين بشأن الوقت المكرس للعمل التطوعي. ويهدف هذا الاتفاق إلى ضمان عدم تسبب التزام المتطوع بالوقت المطلوب بتأثير سلبي على راحته النفسية، خاصة في الحالات الاستثنائية، مثل حالات الطوارئ.

■ تشجيع العمل التطوعي من أجل إقامة مجتمعات مبنية على القيم

ينبغي وصف العمل التطوعي بأنه مساهمة من الجمعيات الوطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر لإقامة مجتمعات أكثر استناداً إلى القيم في بلدانها. فمن خلال ترسيخ ثقافة التسامح والسلام والاحترام المتبادل والتضامن والرعاية بواسطة العمل التطوعي، يمكن للجمعيات الوطنية أن تبين كيف يستطيع العمل التطوعي تعزيز التنمية والقدرة على الصمود.

وتصف الالتزامات التالية بمزيد من التفصيل النهج الذي نستخدمه والتزامنا بجوانب محددة من العمل التطوعي التي تبرز التغييرات المستجدة في هذا المجال.

يتعين على كل الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد الدولي القيام بما يلي:

1- جعل تحفيز المتطوعين جزءاً لا يتجزأ من إدارة شؤون المتطوعين

يتعين على الجمعيات الوطنية أن تقوم، على أساس منتظم، برصد مستوى مشاركة متطوعها ودوافعهم وراحتهم النفسية، وزيادة تعزيز الممارسات الإدارية المبنية على الأدلة باتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين تحفيز المتطوعين.

2- ضمان سلامة المتطوعين وحمايتهم بطريقة شاملة

إن واجب العناية بالمتطوعين هو مسؤولية أساسية من مسؤوليات الجمعية الوطنية. وينبغي معالجة احتياجات المتطوعين المتعلقة بسلامتهم وحمايتهم بطريقة شاملة، بما في ذلك عن طريق:

شبكات الأمان: يشمل واجب العناية المطلوب من كل الجمعيات الوطنية توفير شبكات الأمان المناسبة، ومنها التدريب الملائم، والآليات اللازمة لمنع بعض المشاكل ومواجهتها من مثل قضايا التحرش والاستغلال، وتوفير معدات الحماية الشخصية حسب طبيعة نشاط المتطوع، وتأمين المتطوعين الذين يعملون مع الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

إدارة المخاطر: يتعين على الجمعيات الوطنية أن تستعرض باستمرار التهديدات المحتملة التي يتعرض لها متطوعوها للتأكد من أن الخطط والبرامج والأنشطة تتضمن التدابير اللازمة للحد من هذه المخاطر والتخفيف منها. وعلى الجمعيات الوطنية أن تتولى الإدارة المستمرة للمخاطر التي يتعرض لها المتطوعون، من خلال تحديد عوامل الخطر وتحليلها وتقييمها ورصدها.

التدريب في مجالي الأمن والسلامة: يتعين على الجمعيات الوطنية توفير التدريب اللازم في مجال السلامة لكافة المتطوعين، بدءاً من الفهم الصحيح لما يعنيه تطبيق المبادئ الأساسية، وأي شكل من السلوك الأخلاقي يُتوقع من المتطوعين الالتزام به. وينبغي تنظيم دورات تدريب تتعلق بإجراءات السلامة والأمن في العمليات، وإجراء عمليات تقييم لقدرات المتطوعين على الاضطلاع بمهام وأدوار معينة. كما ينبغي توفير دورات لتجديد المعلومات من أجل ضمان جاهزية المتطوعين الدائمة واطلاعهم على أحدث المعارف.

الدعم النفسي والاجتماعي: غالباً ما يتعرض المتطوعون لمخاطر وأحداث مؤلمة، ويعملون في ظل ظروف مرهقة تؤثر في صحتهم العقلية وراحتهم النفسية والاجتماعية. وكثيراً ما يواجهون، بوصفهم أعضاء في جماعات فاعلة محلية، نفس نقاط الضعف التي يواجهها السكان المتضررون الذين يساعدهم. ويتعين على الجمعيات الوطنية أن توفر لجميع المتطوعين، بصورة منهجية، إمكانية الحصول على خدمات الدعم النفسي والاجتماعي، وتزودهم بما يلزم من مهارات وأدوات وإشراف.

3- ضمان أن تعكس قاعدة متطوعي الجمعية الوطنية تنوع سكان البلد

تسعى الجمعيات الوطنية بنشاط إلى استقطاب المتطوعين، بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الأصل الإثني أو الجنسية أو المواطنة أو الموقع الجغرافي أو السن أو الإعاقة أو اللغة أو الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية أو الخلفية الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو المظهر الجسدي أو اللون أو أي عناصر أخرى من تعريف الهوية. وينبغي أن يستند تعيين المتطوعين إلى إمكاناتهم وكفاءاتهم. ويتطلب اتباع هذا النهج لحشد المتطوعين السعي إلى إزالة الحواجز المادية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لإتاحة الفرصة للجميع بالمساهمة في العمل الإنساني عبر التطوع في الجمعية الوطنية.

وينبغي أن تقوم الجمعيات الوطنية بحملات محددة الهدف لتشجيع مشاركة الفئات القليلة التمثيل، عن طريق التواصل بالشكل الفاعل والمناسب ثقافياً مع الجماعات الجديدة والمتنوعة، ووضع سياسات للموارد البشرية تعزز التنوع، وتحديد أهداف ترمي إلى احتواء الجميع، وإنشاء مكاتب أو أماكن التقاء داخل المجتمعات الجديدة أو الناشئة.

4- الاستثمار في نظم إدارة البيانات التطوعية

يتعيّن على الجمعيات الوطنية تعزيز النهج التي تستخدمها في معالجة البيانات، من أجل ضمان انضمام المتطوعين فعليا إلى العمل وضمان إدارة شؤونهم ومشاركتهم واعتادهم لدى الجهات المعنية واستفادتهم من التأمين. ولكي تكون نظم إدارة بيانات المتطوعين صالحة للغرض، يجب أن تكون منظمة حول طرق موحدة لجمع البيانات ومعالجتها وتبادلها داخليا، بغض النظر عن نوع النظام، الأمر الذي يساعد الجمعيات الوطنية في اتخاذ قرارات مبنية على أدلة، وتبادل البيانات الدقيقة مع الاتحاد الدولي. وينبغي أن تكون نظم إدارة البيانات بسيطة ومرنة وقابلة للتكيف، وأن توازن بين الطرق المراعية للمتطوعين والحاجة إلى إدارة العمل التطوعي بواسطة إجراءات موحدة.

5- تطوير نهج للتطوع أكثر انسجاما مع أشكال العمل التطوعي الجديدة والمرنة

ينبغي للجمعيات الوطنية تكيف مختلف أشكال مشاركة المتطوعين ومستوياتها على النحو الذي تقتضيه التغييرات في طرق التطوع. ويجب أن تضع الجمعيات الوطنية أنظمة وإجراءات أكثر مرونة لالتحاق المتطوعين بمنظمتهم والمساهمة في أعمالها بطرق مختلفة.

ويتعيّن على الجمعيات الوطنية أن تركز اهتمامها على تحفيز العمل بقيادة الناس أنفسهم، والسعي إلى التعبئة والتنظيم من خلال التطوع. ويجب أن تضع نماذج أكثر انفتاحا تسمح بمشاركة "قليلة" ويقدر أقل من المراقبة وبالمزيد من الإجراءات المكرسة لتوفير الموارد والأدوات والمهارات والخبرات والمنصات والمساحات التي يمكن للناس أن يحققوا من خلالها التغيير الذي يصبون إليه في العالم. وينبغي أن تقدم الجمعيات الوطنية مجموعة واسعة من أشكال الدعم المبتكرة التي تساعد الناس على التحكم في الإجراءات المتبعة والتركيز على الأسباب والآثار. كما ينبغي أن تكون هذه المبادرات استباقية في التكيف مع مهارات المتطوعين واهتماماتهم من خلال وضع نهج جديدة لسياسات التطوع وحشد المتطوعين وإدارة شؤونهم.

وينبغي أن توسع الجمعيات الوطنية نماذج التطوع الوطنية بحيث تشمل شبكة من المتطوعين عابرة للحدود، تتشارك في العمل من أجل إحداث الأثر المنشود. ويجب إتاحة تواصل المتطوعين والفروع ونشر المبادرات خارج الحدود الوطنية، وإعداد حملات مشتركة ومشاريع مبتكرة وأنشطة تعاونية لمعالجة القضايا المشتركة. ويتعيّن على الجمعيات الوطنية استكشاف الفرص المتاحة للتعاون مع المنظمات الأخرى ومع القطاع الخاص.

المسؤوليات

يكفل قادة الجمعيات الوطنية والاتحاد الدولي، بما في ذلك مجلس إدارته، تنفيذ هذه السياسة. ويُنتظر من الجمعيات الوطنية أن تعدّل النهج التي تستخدمها في إدارة المتطوعين والممارسات المتعلقة بمشاركتهم في العمل، بما يتوافق مع هذه السياسة، مع إجراء التكيف اللازم وفقا لسياقها الخاص.

وتُشجّع الجمعيات الوطنية على التعاون مع الجمعيات الوطنية الشقيقة والمنظمات الأخرى في تبادل المعارف، والخبرات، والموارد الخاصة بتنمية التطوع.

ويتعيّن على الجمعيات الوطنية توفير الموارد المالية والبشرية المناسبة لضمان عدم اعتبار التطوع أمرا مسلما به بل اعتباره عنصرا يغذي روح العمل التطوعي في مجتمعاتها المحلية.

وستساعد أمانة الاتحاد الدولي للجمعيات الوطنية على تنفيذ السياسة بإعداد المزيد من الأدوات والتوجيهات، فضلا عن توفير دعم الأقران من خلال آليات مناسبة محددة.

اعتمدت هذه السياسة في الدورة الثالثة والعشرين للجمعية العامة للاتحاد الدولي سنة 2022، وسيجري استعراضها في الدورة السابعة والعشرين للجمعية العامة سنة 2029.

مؤشرات النجاح

المبادئ التشغيلية

- عدد الجمعيات الوطنية التي لديها سياسة خاصة بالتطوع أو ما يعادلها تتماشى مع سياسة الاتحاد الدولي بشأن التطوع.
- عدد الجمعيات الوطنية التي حددت بوضوح في أنظمتها الأساسية وقواعدها ولوائحها، الفرق بين المتطوعين والأعضاء بما في ذلك أدوارهم ومسؤولياتهم.
- عدد الجمعيات الوطنية التي لديها الآليات اللازمة لضمان مشاركة المتطوعين في عمليات اتخاذ القرار.
- عدد الجمعيات الوطنية التي يعمل فيها موظفون يتقاضون أجرا ومتفرغون بالكامل لتنمية التطوع.

اندفاع المتطوعين

- تحسين مستوى مشاركة المتطوعين واندفاعهم تبعاً لما تقيسه أدوات التحفيز على مر الزمن.

حماية المتطوعين

- تنفيذ الجمعيات الوطنية للمعايير المتعلقة بسلامة المتطوعين وأمنهم وراحتهم النفسية.
- امتلاك الجمعيات الوطنية آلية تأمين محلية للمتطوعين.
- تقديم الجمعيات الوطنية تقارير عن الحوادث التي تتعلق بسلامة المتطوعين وأمنهم إلى الاتحاد الدولي.

الاحتواء

- يعكس تمثيل المتطوعين في الجمعيات الوطنية تنوع سكانها.

نظم إدارة بيانات المتطوعين

- عدد الجمعيات الوطنية التي لديها نظام متجانس إلى حد ما لإدارة بيانات المتطوعين ينطبق على المنظمة بأسرها.
- عدد الجمعيات الوطنية التي ترفع التقارير عن التطوع إلى قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي.

أشكال جديدة من المشاركة التطوعية

- المبادرات الجديدة المطوّرة بمشاركة المتطوعين.
- عدد الجمعيات الوطنية التي تشارك مع الجمعيات الوطنية الشقيقة في وضع المبادرات.