



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

العمل الجماعي للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية للحد من العنف

كيفية تضمين الرعاية الذاتية والجماعية في المنظمات التي تتعامل مع العنف المبني على النوع الاجتماعي

المذكرة رقم 5 في السلسلة
أبريل / نيسان 2022

الخدمات التحليلية الرابعة لتسليم لأجل غير مسمى وكمية غير محددة (IDIQ)

العقد رقم 7200AA19/D00006/7200AA20F00011

لقد أصبحت وثيقة الأنشطة هذه ممكنة بفضل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) والدعم السخي للشعب الأمريكي. هذه المحتويات مسؤولة مؤسسة Development Professionals, Inc. ومؤسسة Making Cents International, LLC من خلال الخدمات التحليلية الرابعة لأوامر المهام المتعلقة بالعمل الجماعي للحد من العنف المبني على النوع الاجتماعي (CARE-GBV) وعقد المعونة رقم 7200AA19/D00006/7200AA20F00011.

لا تعكس هذه الوثيقة بالضرورة وجهات نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

كيفية تضمين الرعاية الذاتية والجماعية في المنظمات التي تتعامل مع العنف المبني على النوع الاجتماعي

نظرة عامة

قد يتعرض الأفراد العاملون في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي لمواقف مرهقة للغاية، بما في ذلك مشاهدة حوادث العنف وعواقبها المدمرة. بالنسبة للموظفين والنشطاء من الفئات المهمشة، قد تتقاطع أوجه عدم المساواة الهيكلية مثل الوصم بالعار والتمييز في حياتهم مع هذه التحديات وتؤدي إلى تفاقمها. علاوة على ذلك، يأتي الكثيرون إلى هذا العمل كناجين هم أنفسهم. تعتبر أعراض الصدمة وضعف الصحة العقلية والإرهاق من الأمور الشائعة جدًا في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي.

لقد أدركت الحركات النسائية وغيرها من حركات العدالة الاجتماعية منذ فترة طويلة أهمية الرعاية والشفاء للحفاظ على عملهم. إن الحاجة إلى تضمين الرعاية الذاتية والرعاية الجماعية داخل المنظمات التي تتعامل مع العنف المبني على النوع الاجتماعي أمر واضح - كضرورة أخلاقية وكمكون أساسي من مكونات البرمجة الجيدة. تسببت جائحة COVID-19 في زيادة العنف المبني على النوع الاجتماعي على مستوى العالم، كما أدت إلى تكثيف عدم المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم المساواة الاجتماعية. تعني هذه الظروف أن هناك ضرورة ملحة جديدة لإعطاء الأولوية لمثل هذه الممارسات.

تهدف هذه المذكرة التوجيهية إلى دعم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والشركاء المنفذين في تعميق فهمهم للرعاية الذاتية والجماعية ولماذا كلاهما مهم للغاية للعمل في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي. تتضمن الوثيقة تعريفات الرعاية الذاتية والجماعية، وتصف ثلاث ركائز لتضمين الرعاية الذاتية والجماعية بشكل منهجي على مستويات تنظيمية مختلفة، وتعكس الأدوار التي يمكن أن يلعبها الممولون لخلق بيئة مواتية لدمج الرعاية الذاتية والجماعية في أعمال العنف المبني على النوع الاجتماعي، ويختتم باقتراحات عملية لدعم الموظفين^أ في وضع هذه الأفكار والاستراتيجيات موضع التنفيذ.

النقاط الرئيسية

- منظمات العنف المبني على النوع الاجتماعي لديها التزام أخلاقي بإعطاء الأولوية للممارسات بحيث يتم رعاية الموظفين، القادرين على المضي قدمًا برعايتهم بشكل استباقي، وتحفيزهم على رعاية بعضهم البعض.
- تحديد أولويات استراتيجيات الرعاية الذاتية والجماعية:
 - أن تتماشى مع الولاية الأساسية لإنهاء العنف المبني على النوع الاجتماعي
 - أن تقر بأن العمل في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي غالبًا ما يكون مؤلمًا - وأن العديد من الموظفين يخضعون لعمليات التعافي الخاصة بهم
 - أن يعكس مسؤولية المنظمات عن عدم الإيذاء والتخفيف بشكل استباقي من المخاطر على الرفاهية النفسية والسلامة الجسدية
- يتطلب وضع الرعاية الذاتية والجماعية موضع التنفيذ الشجاعة والعزم والموارد والاستعداد لتخيل نوع مختلف من التنظيم. يمكن للممولين أن يقوموا بدور بالغ الأهمية في التحقق من صحة هذه العملية ودعمها.

^أ يشير مصطلح "الموظفون" طوال هذه الملاحظة الإرشادية إلى جميع فئات التوظيف (على سبيل المثال، المقاولون بأجر والعمال المؤقتون)، بالإضافة إلى النشطاء والمتدربين والمتطوعين الذين يشكلون جزءًا من المنظمة.

ما هي الرعاية الذاتية والجماعية؟

تتضمن الرعاية الذاتية والجماعية الاهتمام بالرفاهة وتنميتها، بما في ذلك الجوانب الجسدية والعاطفية والروحية والعلائقية. هذا يتجاوز تلبية الاحتياجات الأساسية، ويمتد إلى تجربة الفرح والمتعة، واحترام حدود الفرد، والراحة، وإيجاد التواصل مع الآخرين، وبناء المرونة لتخطي تحديات الحياة. بينما تركز الرعاية الذاتية عادةً على الممارسات الفردية، فإن تضمين الرعاية الجماعية يقدر التأثير الهائل لبيئتنا الخارجية، مثل الاهتمام بالذات والاهتمام بالمجتمع مترابطين. كمجموعة أو مجتمع - سواء أكان افتراضياً أو احترافياً أو جغرافياً أو اجتماعياً أو مبنياً على الهوية - لدينا مسؤولية جماعية عن رفاهة الآخرين. هناك العديد من النهج الإبداعية للرعاية الذاتية والجماعية. سيعتمد تحديد الاستراتيجيات ذات الصلة والمجدية على التفضيل الشخصي والثقافة التنظيمية والسياق الأوسع.

تستند هذه الملاحظة الإرشادية إلى إطار نسوي متعدد الجوانب للرعاية الذاتية والجماعية، والذي يقر بأن إعطاء الأولوية للرفاهة هو في حد ذاته عمل سياسي وشكل من أشكال المقاومة (انظر الإطار 1). وهذا ينطبق بشكل خاص على النساء والفتيات وأفراد الفئات المهمشة الذين يعانون من القهر المنهجي داخل مجتمعاتهم وحركاتهم ومنظماتهم.

الجدول 1. التعاريف الرئيسية

- **الإرهاق** هو حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي و / أو العقلي الذي يمكن أن يشمل مجموعة من الأعراض، مثل الشعور بالعجز واليأس وخيبة الأمل والانفصال وعدم الإلهام والارتباك.
- **الصدمة الجماعية** تشير إلى الصدمة التي تشاركها و / أو تتعرض لها بشكل مشترك مجموعة من الناس، مثل المجموعات التي تعاني من العنصرية النظامية، أو انتهاكات حقوق الإنسان، أو التهميش الاقتصادي، أو الكوارث البيئية. يمكن أن تنتقل الصدمات الجماعية عبر الأجيال، والتي يشار إليها بالصدمة بين الأجيال.
- **يسعى مبدأ لا تؤذي**، عند تطبيقه على برامج العنف المبني على النوع الاجتماعي، إلى ضمان أن أهداف البرامج وإجراءاتها وتدخلاتها لا تضر بالسلامة الجسدية والعاطفية للموظفين أو المشاركين في البرنامج أو أفراد المجتمع. وهذا يعني أنه يجب تقييم كل تدخل من حيث إمكانية إحداث أو تفاقم الضائقة العقلية أو النفسية الاجتماعية، أو إدخال أي مخاطر أخرى على السلامة.
- **المرونة** هي القدرة على تخطي بفعالية لحظات الشدائد والعودة إلى حالة التوازن. تتطلب المرونة موارد داخلية بالإضافة إلى دعم خارجي (مثل العائلة والأصدقاء والمجتمع والخدمات الضرورية).
- **الرعاية الذاتية والجماعية** تشمل الاهتمام بالرفاهة الذاتية للفرد والمجتمع ورعايتها، بما في ذلك الجوانب الجسدية والعاطفية والروحية والعلائقية.
- **تشير الصدمة** إلى أي تجربة صعبة تتسبب في الشعور بالعجز أو الارتباك أو الأسى العميق.
- **الصدمة غير المباشرة والثانوية** هي مصطلحات تستخدم بالتبادل لوصف الصدمة التي مر بها من الاستماع إلى، والإطلاع على، و / أو مشاهدة الأحداث الصادمة التي حدثت للآخرين.

ب المصطلحات بالخط العريض معرفة في الجدول 1.

ت تم توضيح مفهوم التقاطعية لأول مرة بواسطة Kimberlé Crenshaw. يدرك النهج النسوي متعدد الجوانب أن الهويات الاجتماعية للأفراد تتداخل، مما يضاعف تجارب الاضطهاد أو الامتياز. على هذا النحو، يتعرض الناس لأنواع ودرجات مختلفة من الحرمان في ظل الأنظمة الأبوية. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تتمتع المجموعات الاجتماعية - خاصة تلك المحددة على أساس العرق أو الإثنية والنوع الاجتماعي والدين والوضع الاجتماعي والاقتصادي والجنس - بإمكانية غير متساوية للوصول إلى السلطة والامتيازات والموارد المادية الأخرى.

- **المرونة الانتقائية** تصف القدرة على الارتقاء، والشعور بالإلهام، وتجربة النمو الإيجابي عند الاستماع إلى، الإطلاع على، و / أو مشاهدة المرونة التي أظهرها الآخرون.
- **الرفاهة** هي حالة الشعور بالصحة والأمان والرضا. إنها تجربة ذاتية تعتمد على كيفية تقييم الفرد لحياته بشكل عام، والتي قد تشمل الصحة البدنية، والاستقرار العاطفي، والروابط الاجتماعية، والإحساس بالهدف.

الإطار 1. المناهج النسوية للرعاية الذاتية والجماعية

"الرعاية الذاتية، من منظور نسوي، هي ممارسة لمساعدتنا على استعادة حياتنا وأجسادنا وقلوبنا وعقولنا من أنظمة الاضطهاد التي تحط من قيمتنا وتجردنا من إنسانيتنا وتستنزفنا وتدمرنا. إنه التزام فردي وجماعي بتحررنا ورفاهتنا وصمودنا كناشطين. إنه أساس المرونة الذي نحتاجه لقيادة المقاومة والتحول في مجتمعاتنا."¹

"نحن نؤمن بالرعاية الذاتية والرفاهة كحق، وكقضية نسوية، مع الأخذ في الاعتبار أن إدارة الإجهاد لا تُعطى حقها بين النساء والمجتمعات الأخرى المهمشة بسبب الجنس أو الهوية الجنسية أو المهنة أو الطبقة أو الطبقة الاجتماعية أو حالة الإعاقة."²

لماذا يجب على المنظمات تضمين الرعاية الذاتية والجماعية في أعمال العنف المبني على النوع الاجتماعي؟

"بصفتنا ناشطات يعملن على تفكيك الهياكل الأبوية ووقف العنف ضد النساء والفتيات (VAWG)، نحن منغمسات في العمل الذي يتطلب قدرًا مدهلاً من قوتنا وطاقتنا ووقتنا [. . .] على الرغم من أن الاهتمام بأنفسنا ويمكن أن يشعر الآخرون في كثير من الأحيان بأنه عبء إضافي - تكلفة إضافية أو ترف - فإننا نهدف إلى تشجيع الرفاهة كاستراتيجية جماعية للحفاظ على الحركة نفسها، حيث تصبح رفاهة الفرد هي المسؤولية الجميع." - جيسكا هورن³

تعتبر الرعاية الذاتية والجماعية إستراتيجيات مهمة للرفاهة والشفاء في جميع القطاعات ومناحي الحياة. بالنظر إلى الطبيعة الفريدة للعمل لمنع العنف والتصدي له، فإن هذه الممارسات مهمة بشكل خاص للمنظمات التي تتمحور حول العنف المبني على النوع الاجتماعي. يتضمن الأساس المنطقي لتضمين الرعاية الذاتية والجماعية في العمل المتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي ما يلي: (1) الموازنة مع الولاية الأساسية لإنهاء العنف المبني على النوع الاجتماعي، (2) الاعتراف بأن العمل في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي يمكن أن يكون مؤلماً، و (3) الالتزام بالمسؤولية الأخلاقية بعدم الإيذاء والتخفيف من المخاطر على الرفاهة النفسية والسلامة الجسدية.

1. التماسي مع الولاية الأساسية لإنهاء العنف المبني على النوع الاجتماعي

"العنف المبني على النوع الاجتماعي متجذر في عدم المساواة الهيكلية بين الجنسين، والنظام الأبوي، واختلال توازن القوى [. . .]. النساء والفتيات على مدار العمر أكثر عرضة للخطر والأكثر تضرراً". - الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ووزارة الخارجية الأمريكية⁴

يتطلب منع العنف تفكيك النظام الأبوي وأنظمة القمع ذات الصلة، مثل العنصرية، ورهاب المثلية الجنسية، وعدم المساواة في الثروة، والتمييز الديني. إن إعطاء الأولوية لرعاية النساء والفتيات والفئات المهمشة الذين يقودون هذا العمل غالبًا هو تحدٍ مباشر للأعراف الأبوية. على هذا النحو، فإن التركيز على الرعاية الذاتية والجماعية هو استراتيجية محورية للتصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي وليس جهدًا ثانويًا أو تكميليًا.

2. الإقرار بأن العمل في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي غالبًا ما يكون صادمًا - وأن العديد من المشاركين يخضعون أيضًا لعملية الشفاء الخاصة بهم

تحمل مواجهة العنف المبني على النوع الاجتماعي مخاطر التعرض للصددمات وأشكال الضيق الأخرى. يأتي العديد من الموظفين إلى هذا العمل كناجين و / أو تعرضوا للتهميش على أساس نفس الأنظمة القمعية التي تكمن وراء العنف المبني على النوع الاجتماعي. دون نية وعمل واضحين، قد تعيد المنظمات إنتاج نفس التسلسل الهرمي للسلطة والتفاوتات الهيكلية التي تسعى إلى معالجتها في المجتمعات. وبالتالي، فإن الانخراط في هذا القطاع يمكن أن يؤدي إلى صدمة جماعية وفردية.

علاوة على ذلك، من المهم الاعتراف بالمخاطر على السلامة الجسدية التي قد يتعرض لها الموظفون أثناء عملهم. على سبيل المثال، قد يؤدي دعم الناجين إلى تعريض الموظفين لخطر العنف الانتقامي، أو قد تؤدي مناهج الوقاية التي تسعى إلى تغيير الأعراف الجنسانية الضارة إلى رد فعل عنيف. المخاطر النفسية حاضرة أيضًا. لقد وجدت العديد من الدراسات البحثية أن الصدمات غير المباشرة والثانوية والإرهاق وغيرها من أعراض الصحة العقلية السيئة منتشرة على نطاق واسع بين موظفي العنف المبني على النوع الاجتماعي.⁵ يمكن أن يؤدي عبء العمل غير المتكافئ والوصول إلى المزايا في العديد من المنظمات إلى تعريض النساء والأشخاص ذوي البشرة الملونة والأفراد من مختلف الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية والخصائص الجنسية لخطر الإرهاق بشكل كبير.⁶ على سبيل المثال، وجدت دراسة من أوغندا أعلى أعراض الصدمة غير المباشرة والإرهاق بين الموظفين (مقارنة بالموظفين الذكور) في منظمة تقدم خدمات الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي والتصدي له.⁷

3. عكس المسؤولية الأخلاقية المتمثلة في عدم إحاق الأذى والتخفيف من المخاطر على الرفاهة النفسية والسلامة الجسدية

يتطلب نهج لا تؤدي بأن تنشئ المنظمات بيئة آمنة لجميع فئات الموظفين وأن تطور هياكل دعم إلزامية في حالة وقوع حادث صادم أو حدث مرهق للغاية. في حين أن قاعدة الأدلة لا تزال محدودة، فإن عددًا متزايدًا من الدراسات يستكشف الطرق التي يمكن أن تكون بها استراتيجيات الرعاية التنظيمية فعالة للحد من التوتر والأعراض الأخرى المرتبطة بالصددمات بين الموظفين.⁸

حتى بالنسبة للموظفين الذين لا تظهر عليهم حاليًا علامات الضيق، فإن الرعاية الذاتية والجماعية تعزز المرونة ويمكن أن تقوي المنظمات على المدى الطويل، على سبيل المثال، من خلال رفع الروح المعنوية، وتعزيز العمل الجماعي، وتقليل معدل تبديل الموظفين، وعلى نطاق أوسع، مساعدة المنظمات على أداء مهمتها. في حين أن المبادرات الفردية مهمة، فإن الأنشطة المخصصة وحدها ليست كافية أو مستدامة. يجب تضمين المناهج الفعالة للرعاية الذاتية والجماعية على المستوى التنظيمي.

"من المهم أن نتذكر أنه ليس علينا دائمًا إظهار" أننا أقوياء" [. . .] هذا مهم للغاية عندما يتعلق الأمر بالنشاط، لأننا أقوى بكثير كمجتمع إذا سمحنا بهذا النطاق الكامل في بعضنا البعض. إذا أنكرنا مشاعرنا، أو احتجزناها حتى تنفجر بطرق غير صحية، فمن المرجح أن نصاب بالإرهاق، أو نحبط الآخرين في هذه العملية." - مشروع احتلال الصحة العقلية.⁹

يؤدي تضمين الرعاية الذاتية والجماعية إلى إنشاء أساس لبيئات عمل آمنة وإيجابية. ومع ذلك، لا توجد صيغة أو قائمة مرجعية "التحقيق" الرعاية الذاتية والجماعية. تعتمد الاستراتيجيات على السياق والثقافة، ويمكن تعميق ممارسات الرعاية وشحذها على مدار سنوات عديدة. قد يتطلب تحديد أولويات الرعاية الذاتية والجماعية تغييرًا هيكليًا، فضلًا عن تنمية علاقات تمويل جديدة، حيث غالبًا ما تنشئ هياكل التمويل النموذجية حواجز. نناقش أدناه ثلاث ركائز للمساعدة في توجيه المنظمات نحو تضمين الرعاية الذاتية والجماعية (انظر الشكل 1).

عبر هذه الركائز، فإنها تؤسس أساسًا للشفاء والتواصل، والقوة والمرونة، والسلامة والاستدامة. وبعبارة أخرى، فهي تسهّل الظروف لبرامج العنف المبني على النوع الاجتماعي والأخلاقية والمؤثرة.

الشكل 1. ثلاث ركائز لتوجيه المنظمات نحو تضمين الرعاية الذاتية والجماعية



الركيزة 1. القيم والثقافة التنظيمية والقيادة

الطموح: تعزز القيم والثقافة والقيادة بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان والعناية والقدرة على الدفاع عن (وممارسة) الرعاية الذاتية الخاصة بهم، ويضطرون إلى تمديد هذا الالتزام نفسه لزملائهم.

- القيم واضحة، مما ينشئ فهمًا تنظيميًا مشتركًا للرعاية الذاتية والجماعية ومنصة للمساءلة.

● **الثقافة التنظيمية** تحدد كيف تتحقق هذه القيم، حيث يتخذ الموظفون إجراءات تدعم بشكل جماعي الراحة والشفاء والرعاية المتبادلة.

● **القادة** يتحملون المسؤولية عن دورهم الفريد في تضمين الممارسة التنظيمية بناءً على ما يؤكدون عليه ويرفعونه.¹⁰ من خلال نمذجة الرعاية الذاتية والجماعية في عملهم (وفرقتهم)، يمارس القادة تأثيرًا فريدًا على التحول من الكلام إلى الممارسة.

بينما سيتم التعبير عن الركيزة 1 بشكل مختلف داخل كل منظمة، يتم تلخيص الأفكار المحتملة في الإطار 2.

الإطار 2. تبني الرعاية من خلال القيم والثقافة والقيادة

قد تتضمن الدلائل التي تشير إلى أن المنظمة قد تبنت الرعاية الذاتية والجماعية من خلال قيمها وثقافتها وقيادتها ما يلي:

- يتم إنشاء القيم التنظيمية بشكل مشترك، بما في ذلك الالتزامات بالرفاهة وخطوات العمل تجاه مكافحة الاضطهاد، والتنوع والشمول، والمساواة بين الجنسين على جميع المستويات، مع الموظفين والشركاء والمجتمعات.
- يتم التعرف على الموظفين وتقديرهم بما يتجاوز قدرتهم "الإنتاجية"، على سبيل المثال، من خلال التحقق من الحاجة إلى الراحة والإجازة، والاستثمار في العلاقات الشخصية، والاحتفال بأحداث الحياة خارج العمل، وتقديم الدعم للصعوبات والتحديات الشخصية.
- يتم تخصيص مساحة للتعلم والتحدث بصراحة عن الصدمات والتوتر والإرهاق والتفاوض بشأن الاحتياجات الشخصية للفرد فيما يتعلق بالعمل. يساعد ذلك في تجنب البيئات التي يشعر فيها الموظفون بأنهم غير قادرين على مشاركة التحديات والمخاوف الحقيقية.
- يتم تقديم التحذيرات قبل نشر محتوى حساس وربما مؤلم، ويتم تدريب الموظفين ودعمهم في التصدي للضغط العاطفي وعلامات الضيق.
- ينخرط القادة في الرعاية الذاتية الخاصة بهم ويتمسكون بالقيم التنظيمية من خلال الإجراءات، بما في ذلك فرص التوظيف والتقدم، واتخاذ القرارات، وحل النزاعات.

العوائق المحتملة: يمكن أن يكون السياق الثقافي في المنظمات الناشطة أو التي تحركها المهام في حالة توتر مع الرعاية الذاتية والجماعية،¹¹ لا سيما عندما تتميز بما يلي:

- المنافسة بدلاً من التعاون بين الموظفين، والتي قد تكون واضحة بشكل خاص في المنظمات المحرومة حيث تسود تصورات وحقائق الندرة
- التوقعات المتعلقة بساعات العمل الطويلة و / أو المعايير التي تعظم المشاركة على مدار الساعة كدليل على التقاني الشخصي (قد يتفاقم هذا الاتجاه عندما تكون غالبية الموظفين من النساء ؛ وقد تم تشجيع العديد من النساء اجتماعيًا لتقليل أولويات رعايتهن الخاصة وقد واجهن العار أو الذنب عندما يتعلق الأمر بوضع حدود معقولة وتخصيص الوقت لأنفسهن).
- التدرجات الهرمية للموظفين التي تمنح بعض فئات الموظفين المزيد من الفرص لممارسة الرعاية الذاتية أكثر من غيرها
- المعايير المزدوجة، حيث يتم تعزيز ممارسات الرعاية الذاتية مثل أهمية الإجازة، ومع ذلك فإن معايير تلقي فرص التقدم تعاقب الموظفين الذين يلتزمون بهذه الممارسات
- الفشل في معالجة الطرق التي تظهر بها الامتيازات وأوجه عدم المساواة المنهجية داخل المنظمات وبين الأشخاص بين الموظفين والشركاء وأفراد المجتمع

يمكن أن تنشئ العوامل الخارجية أيضاً حواجز أمام المنظمات التي تحاول إعطاء الأولوية للرعاية الذاتية والجماعية. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي تدفقات التمويل القائمة على المشاريع التي تركز على المخرجات والأهداف القابلة للقياس إلى تعريفات ضيقة "للإنتاجية" وتقليل قيمة المخرجات الملموسة بدرجة أقل (على سبيل المثال، العلاقات القوية، الروح المعنوية الإيجابية للموظفين، والعمل العاطفي). وبالتالي، قد يتم تخصيص ممارسات الرعاية في الأوقات "غير المنتجة" فقط - عطلات نهاية الأسبوع، واستراحات الغداء، والأمسيات - مما يحد من مدى إمكانية دمج ثقافة الرعاية التنظيمية بشكل هادف.

الموارد المطلوبة: الوقت والتفاني والالتزام هي موارد بالغة الأهمية في جميع الركائز. فيما يتعلق بتعزيز ثقافة الرعاية، يمكن للمنظمات تخصيص وقت للاجتماعات الفردية مع الموظفين لضمان شعور الموظفين بالاحترام والرعاية الجيدة، على المستويين الشخصي والمهني؛ بناء فريق؛ الاحتفال بالعلامات البارزة الشخصية؛ وتقاسم الامتنان. تعتبر العمليات الرسمية (مثل ورش العمل أو التدريبات أو المعتكفات) مفيدة في إنشاء القيم التنظيمية المشتركة وتحديد كيفية وضعها موضع التنفيذ.

الركيزة 2. السياسات والهيكل

الطموح: تساعد السياسات والهيكل المنظمات على إعطاء الأولوية للرعاية الذاتية والجماعية، مما يضمن الشمولية والمساءلة (انظر الإطار 3). هذا لا يعني اتباع نهج "من أعلى إلى أسفل" حيث يتم فرض أنشطة أو ممارسات محددة مسبقاً على الموظفين أو المشاركين في البرنامج. بدلاً من ذلك، هذه فرصة للتأكد من أن السياسات والهيكل متوافقة مع القيم الأوسع والثقافة التنظيمية الموضحة في الركيزة 1.

الموظفون الذين يعملون فوق طاقتهم، ويتقاضون رواتب منخفضة، ومنفصلون عن العمل، ومنهكون جسدياً وعاطفياً، لن يكونوا قادرين على الاستثمار في الرفاهة الذاتية والجماعية.

الإطار 3. اعتبارات سياسة الرعاية الذاتية والجماعية^ث

تشمل الاعتبارات السياسية لإضفاء الطابع المؤسسي على الرعاية الذاتية والجماعية ما يلي:

- سياسة أو اتصال يلخص نهج المؤسسة بشأن الرعاية الذاتية والجماعية، المرتبط بصندوق رفاه الموظفين حيثما أمكن ذلك
- سياسة أو اتصال يشرح جداول الرواتب والتوظيف وفرص التقدم، فضلاً عن الرواتب الكافية لضمان مستوى معيشي لائق وتقييمات دورية للراتب لتعكس التغييرات في تكاليف المعيشة
- سياسة أو اتصال لتوضيح كيفية تطوير خطط العمل لتحقيق تدفقات عمل واقعية ومستدامة، مثل تضمين فترات الراحة، وتنويع كثافة الأنشطة التي سيتم إجراؤها، والتهيئة إزاء الطوارئ في الوقت المناسب
- سياسات الحماية الشاملة لمعالجة المضايقات والتمييز والعنف في مكان العمل وتوفير آليات الدعم المناسبة للموظفين الذين يتعرضون للأذى
- سياسات الإجازة الشاملة وترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك احتياجات الصحة العقلية ورعاية الأسرة وإجازات الوالدين وخطط الإجازة للموظفين على المدى الطويل

بالنسبة للمنظمات التي تقدم خدمات مباشرة للناجين، فإن الآليات الرسمية ضرورية لتحديد أولويات الرعاية الذاتية والجماعية وتلبية متطلبات عدم الإيذاء، بما في ذلك:

- آليات لتعزيز "الرفاهة النفسية"، مثل الحد الأقصى لنسب العملاء إلى الموظفين، والفرص المنتظمة لاستخلاص المعلومات والدعم النفسي والاجتماعي من خلال الإشراف الفني، والبروتوكولات المحددة المراعية للصددمات للموظفين المعرضين لحوادث خطيرة، والإحالات إلى خدمات الصحة العقلية المتخصصة
- الهياكل الإلزامية "للسلامة الجسدية"، بما في ذلك تقييمات مخاطر السلامة؛ إجراءات التشغيل القياسية؛ والتأكد من أن الموظفين يستوفون بالكفاءات الأساسية أثناء التوظيف والتدريب والإشراف
- **العوائق المحتملة:** تتمثل العوائق الرئيسية التي تحول دون وضع سياسات فعالة للرعاية الذاتية والجماعية في الفشل في وضع تصور لهذه السياسات والهياكل باعتبارها مسؤوليات تنظيمية أولية وتخصيص الميزانيات وفقاً لذلك. عندما تفشل السياسات والهياكل التنظيمية في تحديد أولويات الرعاية الذاتية والجماعية، فإنها تضع عبء المسؤولية على عاتق الأفراد، وهو عبء غير فعال أو منصف أو مستدام. تتضمن بعض القضايا التي يجب مراعاتها ما يلي:
- قد تعتقد المنظمات أن الرعاية الذاتية والجماعية خارج نطاق ولايتها الأساسية أو أنها قد تكون غير قادرة على تأمين التمويل والوقت لتطوير السياسات ذات الصلة ومراجعتها والموافقة عليها ومشاركتها.
- لتأدية أدوار قصيرة الأجل، قد تقوم المنظمات بتعيين متعاقدين أو موظفين مؤقتين، الذين يفتقرون في كثير من الأحيان إلى الوصول إلى الأمن الأساسي، والدعم النفسي والاجتماعي، وغيرها من الفرص الحاسمة للرعاية الذاتية والجماعية.

^ث تلتزم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بتحقيق والحفاظ على قوة عاملة متنوعة وتمثيلية ومكان عمل خالٍ من التمييز وسوء المعاملة. اطلع على سياسة عدم التمييز التحذيرية للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الخاصة بأمكان عمل العقود والمستفيدين [هنا](#) ومجموعة إجراءات تحالف العمل من أجل منع سوء السلوك الجنسي للشركاء التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية [هنا](#).

- المنظمات التي يعمل بها في المقام الأول الشباب قد تفرط في إرهاق زملائها الصغار، مما يجعل من الصعب عليهم الاستفادة من سياسات الإجازة أو المزايا الأخرى؛ على العكس من ذلك، قد تعتمد المنظمات على عدد صغير من الزملاء ذوي الخبرة للقيام بمسؤوليات اتخاذ القرارات الأكثر إرهاباً.
- جداول الأجور غير العادلة التي تعطي الأولوية للجنسية أكثر من الخبرة السابقة والمعرفة والمهارات قد تؤدي، على سبيل المثال، إلى حصول الموظفين المغتربين على رواتب أعلى وإجازة أطول ومزايا أكثر من الموظفين الوطنيين.

تخصيص الموارد: يجب توفير الموارد الكافية لجميع السياسات ذات الصلة وإدراجها في الميزانيات السنوية. يجب تطوير خطط العمل مع الاهتمام الدقيق بالموظفين (على سبيل المثال، التوقعات المعقولة لكل عضو في الفريق وتغطية إجازة الرعاية أو الوالدين أو الإجازة الطبية). لاحظ أن احتياجات الموارد المالية للركيزة 2 يمكن أن تكون كبيرة - ومن المهم تخصيص الأموال لهذه السياسات والممارسات. لإدارة التوقعات والحفاظ على النزاهة التنظيمية حول الالتزامات بالرعاية الذاتية والجماعية، قد ترغب المنظمات في اتباع نهج متدرج وبالتالي إضافة دعم هيكلي إضافي (حسب الأولوية الممنوحة من قبل الموظفين) كل عام.

الركيزة 3. الممارسات السياقية

الطموح: يتمتع الموظفون بفرصة تحديد وتنفيذ ممارسات هادفة للرعاية الذاتية والجماعية عبر المجالات الجسدية والعاطفية والروحية والعلائقية (انظر الإطار 4. وهذا يتطلب بيئة عمل مادية مواتية لهذه الممارسات وللقيادة والموظفين لدعم هذه العملية بشكل استباقي، على سبيل المثال، من خلال الانخراط في ما يلي:

- توفير ورش عمل لبناء مهارات متنوعة مثل ممارسات إدارة الإجهاد، وتقديم دعم الأقران، والتفاوض بشأن الاحتياجات الشخصية في مكان العمل
- التأكد من أن الفضاء المادي (على سبيل المثال، مكتبة أو أماكن خارجية) متاحة للتفكير الشخصي، والتواجد في الطبيعية، والأنشطة الجماعية
- تخصيص الوقت والموارد التنظيمية للتخطيط وتنفيذ أنشطة الرعاية الذاتية والجماعية

الإطار 4. أنشطة توضيحية للرعاية الذاتية والجماعية

تشمل أنواع الأنشطة التي تشكل رعاية ذاتية وجماعية ما يلي:

- **الجسدية:** تخصيص وقت تنظيمي لتجسيد الممارسات، مثل الرقص، والمشي، واليوغا، والأنشطة الهوائية، أو الرياضة. يمكن أيضاً المساهمة في التمويل للموظفين للمشاركة في أنشطة خارج العمل.
 - **العاطفية:** تمارين تخفيف التوتر وتمارين التأريض (على سبيل المثال، الفن والموسيقى وممارسات التنفس لتعزيز الاسترخاء^{13,12} واستخلاص المعلومات وتدوين اليوميات والحد من قنوات الاتصال في العمل)، وإنشاء بيئة آمنة للعواطف "للظهور" في مكان العمل، وإنشاء طقوس الشفاء الجماعية، والانفصال التام عند الإجازة.
 - **الروحية:** احترام الممارسات الدينية المتنوعة، وعقد الاجتماعات في البيئات الطبيعية، ودعم الوصول إلى المعتكفات وأماكن الملاذ.
 - **العلائقية:** مشاركة رسائل البريد الإلكتروني المؤكدة ورسائل الوسائط الاجتماعية، وقضاء الوقت في التعرف على الموظفين بما يتجاوز أدوارهم الفنية، وتخصيص مساحة للتجمع، ومشاركة الوجبات، وتوفير الفرص لتجربة أساليب مختلفة لبناء الفريق واللعب.
- ملاحظة: يجب تطوير و / أو تسهيل أنشطة محددة من قبل المشاركين وقد تختلف بشكل كبير حسب السياق المحلي والأفضليات.

العوائق المحتملة: كما تمت مناقشته في الركيزة 1، غالبًا ما توجّه العوامل الخارجية الممارسات التنظيمية نحو المخرجات والنواتج، مما يجعل من السهل جدًا التعامل مع الرعاية الذاتية والجماعية كقائمة مراجعة للأنشطة التي يجب تنفيذها. في هذه الظروف، تصبح الرعاية الذاتية عنصرًا آخر في قائمة مهام لا تنتهي أبدًا. هذا يأتي بنتائج عكسية ويزيل جوهر الرعاية الذاتية والجماعية للتغذية والتنشيط والتواصل.

تخصيص الموارد: بمجرد تحديد الموظفين للممارسات ذات الصلة، يجب على المنظمات إرفاق بنود الميزانية بهذه الأنشطة. في حين أن العديد من ممارسات الرعاية لا تتطلب موارد تتجاوز تخصيص الوقت، فقد يتطلب بعضها استئجار مساحة مناسبة وشراء المواد اللازمة أو الاستعانة باستشاري خارجي. يمكن أيضًا تخصيص صندوق لإنشاء مساحة عمل ملهمة ومريحة وآمنة، على سبيل المثال، ضمان الإضاءة الكافية، وشراء الأعمال الفنية والنباتات، وتجديد المساحات العامة. من المهم أن تكون هذه الميزانيات شفافة لجميع أصحاب المصلحة وأن تكون مدرجة في أهداف جمع الأموال.

اعتبارات إضافية للممولين

"الرفاهة تتطلب جهودًا مدروسة؛ يستغرق الأمر وقتًا والتزامًا حثيثًا وموارد لتحفيز أنظمتك، وتعزيز الفرح والاستقرار وحس دعابة كبير" - هوب شيكودو¹⁴

لا يوجد حل واحد يناسب الجميع لتضمين الرعاية الذاتية والجماعية في الممارسات التنظيمية. ومع ذلك، هناك شيء واحد واضح - القيام بذلك يتطلب موارد كافية، بما في ذلك الوقت والطاقة والالتزام والدعم المالي. يجب على الممولين أن يكونوا قذوة يحتذى بها بتبني الرعاية الذاتية والجماعية داخل مؤسساتهم الخاصة. هذه التجربة الأساسية ضرورية للارتقاء بالرعاية الذاتية والجماعية ضمن علاقات الممنوح والميدان على نطاق أوسع.

يقوم الممولون بدور هادف في التحقق من الرعاية الذاتية والجماعية كمكونات أساسية لبرامج العنف المبني على النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، يقوم بعض الممولين بتصميم دعوات محددة للرعاية الذاتية والجماعية، إما بشكل مستقل أو كجزء من مبادرات بناء القدرة على الصمود و / أو إصلاح العدالة و / أو مبادرات الصحة العقلية. بالنسبة للممولين غير القادرين على إنشاء مثل هذه الآليات ضمن إستراتيجياتهم الحالية لتقديم المنح، يمكن أن تكون نقطة البداية هي التشاور مع المنظمات حول احتياجات الرعاية الخاصة بهم والمطالبة بأن تتضمن جميع المقترحات بنود الميزانية المرتبطة بالتدخلات الخاصة بالرعاية الذاتية والجماعية. علاوة على ذلك، يمكن للعناية الواجبة في عمليات مراجعة المنح معالجة بعض العوائق الهيكلية لممارسات الرعاية التنظيمية، مثل تقييم "معقولة" نطاقات العمل المقترحة مقابل التوظيف المتاح والتأكد من أن الجداول الزمنية تراعي العمليات التأسيسية (على سبيل المثال، بناء العلاقات، تطوير السياسات). من جانبهم، يجب على الممولين إعطاء الأولوية لدورات التمويل الواقعية والنواتج وآليات التوظيف لتمكين ممارسات الرعاية الذاتية والجماعية. من المحتمل أن يتطلب إنشاء بيئة تمكينية تعطي الأولوية للرعاية الذاتية والجماعية أساليب تحويل السلطة مثل معالجة الهياكل الهرمية الراسخة حول قرارات التمويل، والتنازل عن السلطة لإشراك المنفذين كشركاء حقيقيين، وتبني تنوع أفكار أصحاب المصلحة للممارسات السياقية من أجل الرعاية الذاتية والجماعية.

اقتراحات عملية

يقدم الجدول 2 أفكارًا إضافية لتضمين الرعاية الذاتية والجماعية داخل المنظمات. يتم تضمين الموارد ذات الصلة لمزيد من الاستكشاف.

الجدول 2. اقتراحات عملية وموارد حول تضمين الرعاية الذاتية والجماعية داخل المنظمات

اقتراحات عملية	الركيزة الأساسية
<ul style="list-style-type: none"> • كن قاصدًا بشأن كيفية انعكاس القيم في العمليات التنظيمية. قم بتضمين الالتزامات في المساواة بين الجنسين، ومكافحة القمع، ومناهضة العنف (الإطار 2). • تخصيص وقت تنظيمي لمناقشة القيم، بمشاركة شاملة من جميع الموظفين. ضع في اعتبارك تطبيق Get moving! (الذي أنشأته شبكة الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي) في منطقتك كطريقة منظمة لفحص القيم التنظيمية بعين ناقدة والمواءمة بين الهويات الشخصية والمهنية. • التأكد من أن القيادة هي التي تحدد المسار. هل يطرح القادة أسئلة مهمة حول تدفقات العمل المقترحة؟ هل هم مدركون لساعات عملهم وتوقعاتهم من الاتصالات المتعلقة بالعمل؟ هل يمكن للقادة مشاركة نقاط ضعفهم مع الزملاء؟ • تقييم التقدم بشكل دوري. تتضمن مذكرة إرشادات "TARSHI" و"Nazariya's" للتدخل التنظيمي، والتي تتناول إدارة الإجهاد والإرهاق، أدوات تقييم الرعاية الذاتية التنظيمية والشخصية. • استكشف أمثلة عن كيفية عيش Raising voice و FRIDA لقيمتها الخاصة بالرعاية الذاتية والجماعية. 	<p>الركيزة 1. القيم والثقافة والقيادة</p> <p>تنشئ هذه الركيزة فهمًا مشتركًا لممارسات الرعاية، وتحببها من خلال ثقافة متطورة، وتعترف بأدوار القيادة في تشكيل الممارسة التنظيمية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مراجعة (أو إنشاء) السياسات لمعالجة الدوافع الهيكلية للكرب (الإطار 3). لمزيد من الأفكار، راجع المبدأ 1 لمؤسسة أنتاريس (Antares): سياسة إدارة الإجهاد للعاملين في المجال الإنساني: إرشادات للممارسة الجيدة. • وضع معايير دنيا للرفاهة النفسية والسلامة الجسدية، بما في ذلك استخلاص المعلومات الإلزامي، والحد الأقصى لنسب الموظفين إلى العملاء، وتقييمات مخاطر السلامة، على سبيل المثال، المبادئ التوجيهية لإدارة حالات العنف المبني على النوع الاجتماعي بين الوكالات. • إضفاء الطابع الرسمي على أهداف الرعاية الذاتية والجماعية في خطط العمل والتقييمات الذاتية والاحتفال بكل نجاح. • كن مرئيًا! التصدي للأزمات والأحداث غير المتوقعة. اقرأ عن الإجراءات الشجاعة التي اتخذتها مؤسسة Sandy Nathan (مؤسسة Astraea) ردًا على جائحة كوفيد-19 في هذه الأسئلة والأجوبة، بما في ذلك وضع "وقفة" تنظيمية لمدة أسبوعين للموظفين لتحديد أولويات القضايا الشخصية. • ضمان أن سياسات الحماية شاملة لمعالجة التحرش والتمييز والعنف في مكان 	<p>الركيزة 2. السياسات والهيكل</p> <p>توفر هذه الركيزة منصة لإضفاء الطابع المؤسسي على الآليات الهيكلية التي تمكن وتدعم ثقافة الرعاية.</p>

<p>العمل وتوفير آليات الدعم المناسبة للموظفين الذين يتعرضون للأذى.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● تطوير وجمع الأموال للميزانيات التنظيمية للرعاية الذاتية والجماعية (انظر مدونة مجموعة كونثريرا بشأن ميزانية رعاية الموظفين). ● ضع في اعتبارك تعيين "مسؤول رعاية ذاتية وجماعية" لتنسيق ممارسات الرعاية (الإطار 4). ● اتخاذ خطوات بسيطة لإدراج الرفاهة في عمليات الموظفين، على سبيل المثال، دمج الحركات الجسدية أو ممارسات التنفس في أي اجتماع، ومشاركة بضع لحظات من الصمت تضامناً أثناء أوقات الأزمات، والمشاركة في عمليات تسجيل الوصول الشخصية، وتقديم وجبات خفيفة صحية. ● استكشف أو جرب تقنيات الاسترخاء القائمة على الأدلة للتخفيف من التوتر والقلق، مثل ممارسات التنفس البسيطة، والتأملات المنظمة، و iRest Yoga و Nidra، واليوغا الحساسة للصدمات. انظر وضع المحارب: بناء الاستعداد من خلال المرونة - اليوغا والتأمل لمناقشة كيفية تعزيز مثل هذه الممارسات داخل المنظمات. ● انضم إلى تحدي 21 يوماً لشخصك الأكثر تأثيراً لإنهاء العنف 21 يوماً لتحدي الرعاية الذاتية. ● قم بزيارة مجموعة موارد TARSHI للرعاية الذاتية والجماعية. ● جرب اقتراحات مركز السلام الدولي للمرأة للشفاء من خلال الطقوس. ● اقرأ وشارك الموارد التي أنشأتها شبكة الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي وJASS والاستحواذ على الصحة العقلية ومنظمة العفو الدولية. ● ابحث عن مصدر إلهام في الموارد الإبداعية للرعاية الذاتية والجماعية - أو أنشئ الخاص بك! 	<p>الركيزة 3. الأنشطة السياقية</p> <p>تمكن هذه الركيزة الموظفين من تحديد وتنفيذ مجموعة من الممارسات التي يتردد صداها عبر المجالات الجسدية والعاطفية والعلاتنية.</p>

أفكار أخيرة

"نحن بحاجة إلى توخي الحرص على عدم المبالغة في امتياز التركيز على الصدمة كتجربة تأطير عاطفية للنشاط [. . .] كما يوحي مفهوم المرونة غير المباشرة ، بالإضافة إلى التجربة الحية للعديد من الناشطات النسويات الأفارقة ، فإن النشاط نفسه يحقق أيضاً ويسهم في الشعور الشخصي والجماعي بالوكالة والفرح. " - جيسكا هورن¹⁵

عندما يتم دعمها على المستوى التنظيمي ، يمكن للرعاية الذاتية والجماعية أن توفر الشفاء الذي تمس الحاجة إليه وتكون بمثابة ممارسات تحويلية تكمل وتعزز الجهود الأوسع لإنهاء العنف المبني على النوع الاجتماعي. وهذا يتطلب الشجاعة والعزم والموارد والاستعداد لتخيل طرق جديدة للعمل ودعم بعضنا البعض. وبينما يمكن أن تكون طبيعة العمل في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي صعبة للغاية، يجب ألا نغفل عن إمكانات الفرح والتضامن والمرونة غير المباشرة التي تحافظ على جهودنا الجماعية. في نهاية المطاف ، تعتبر الرعاية الذاتية والجماعية استراتيجيات أساسية وقيمة لبرامج وحركات اجتماعية ذات جودة عالية في مجال العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتعزز التضامن والنشاط عبر مجموعات متنوعة تشارك في الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي والتصدي له.

إقرار

تمت كتابة هذه الملاحظة الإرشادية من قبل صوفي نامي، وأليسا بوفيل، وجنيفر ديفيس، بدعم من أعضاء فريق CARE-GBV، بما في ذلك سوزان فيشر، وديان قاردسبان، وميشيل لانهام، وناتاشا مالك، وبولا ماجومدار، وجيل فيتيك. شكرًا لموظفي الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الذين قدموا المراجعة والمدخلات: أديتي غوبتا، وأجيت جوشي، وكاترين أوديرا، وميكا براند بولانكو، وشيترا شينوي، وجيمي سمول.

الاقتباس المقترح: CARE-GBV كيفية تضمين الرعاية الذاتية والجماعية في المنظمات التي تتعامل مع العنف المبني على النوع الاجتماعي [رقم 5 في السلسلة]. واشنطن (العاصمة): الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ؛ 2022.

المراجع

¹ JASS. We Rise Toolkit [Internet]. [cited 2021 Nov].

متاح على: <https://werise-toolkit.org/>.

² TARSHI. Self-Care and Wellbeing [Internet]. [cited 2021 Nov].

متاح على: <https://tarshi.net/selfcare/self-care-and-wellbeing/>.

³ Horn J. Zine 03: Self and Collective Care [Internet]. GBV Prevention Network & JASS Feminist; 2020 [cited 2021 Nov] 4 p.

متاح على: <https://preventgbv africa.org/understanding-vaw/zines/self-and-collective-care/>.

⁴ United States Agency for International Development and United States Department of State. United States Strategy to Prevent and Respond to Gender Based Violence Globally: 2016 Update [Internet]. Washington D.C.; 2016 [cited 2021 Nov]. 64 p.

متاح على: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/258703.pdf>. (هذه الوثيقة قيد المراجعة)

⁵ There is a substantial literature documenting the risk of vicarious and secondary trauma, burnout, and poor mental health for GBV staff. See for example: Chen CW, Gorski PC. [Burnout in Social Justice and Human Rights Activists: Symptoms, Causes and Implications](#). Journal of Human Rights Practice. 2015 Sep 26;7(3):366–90; and Pérez-Tarrés A, Cantera Espinosa LM, Pereira da Silva J. [Health and self-care of professionals working against gender-based violence: an analysis based on the grounded theory](#). Salud mental. 2018 Oct 25;41(5):213–22.

⁶ FRIDA. Self-care isn't selfish [Internet]. [cited 2021 Nov].

متاح على: <https://youngfeministfund.org/solidarity-storms/self-care/>.

⁷ Ager A, Pasha E, Yu G, Duke T, Eriksson C, Cardozo BL. Stress, Mental Health, and Burnout in National Humanitarian Aid Workers in Gulu, Northern Uganda. Journal of Traumatic Stress. 2012 Dec;25(6):713–20.

متاح على: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23225036/>.

⁸ See, for example: Cayir E, Spencer M, Billings D, Hilfinger Messias DK, Robillard A, Cunningham T. [“The Only Way We’ll Be Successful”: Organizational Factors That Influence Psychosocial Well-Being and Self-Care Among Advocates Working to Address Gender-Based Violence](#). Journal of Interpersonal Violence. 2020 Jan 11;088626051989734. and Guidelines for the prevention and management of vicarious trauma among researchers of sexual and intimate partner violence [Internet].

متاح على: <https://www.svri.org/sites/default/files/attachments/2016-06-02/SVRIVTguidelines.pdf>.

⁹ Christiano A, Neimand A. The Science of What Makes People Care. Stanford Social Innovation Review. 2018 [cited 2021 Nov]

متاح على: <https://doi.org/10.48558/GW2V-5279>.

¹⁰ For an example of embedding and reinforcing organizational cultural change to enhance resilience, see: Joshi A. Warrior Pose: Building Readiness through Resilience—Yoga and Meditation. JSOU Press Publications. 2019 [cited 2021 Nov].

متاح على: https://jsou.libguides.com/ld.php?content_id=46828855.

¹¹ Chamberlain L. From Self-care to Collective Care [Internet]. Sur International Journal on Human Rights. 2020 [cited 2021 Nov].

متاح على: <https://sur.conectas.org/en/from-self-care-to-collective-care/>.

¹² Komori T. The relaxation effect of prolonged expiratory breathing. Mental Illness [Internet]. 2018 May 16;10(1).

متاح على: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6037091/>.

¹³ Zaccaro A, Piarulli A, Laurino M, Garbella E, Menicucci D, Neri B, et al. How Breath-Control Can Change Your Life: A Systematic Review on Psycho-Physiological Correlates of Slow Breathing [Internet]. Frontiers in Human Neuroscience [Internet]. 2018 Sep 7;12(353).

متاح على: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6137615/>.

¹⁴ Chigudu H. Healing Through Rituals A Guide for Sustaining Wellbeing and Activism [Internet]. Women's International Peace Centre [cited 2021 Nov].

متاح على:

https://wipc.org/wp-content/uploads/2020/08/Healing-Through-Rituals-A-Guide-for-Sustaining-Wellbeing-and-Activism_.pdf.

¹⁵ Horn J. Decolonising emotional well-being and mental health in development: African feminist innovations.

Gender & Development. Jan 2;28(1):85–98 [cited 2021 Nov].

متاح على: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13552074.2020.1717177>.

الهدف من النشاط الجماعي للحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي هو تعزيز الوقاية والاستجابة الجماعية للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، أو "العمل الجماعي" في برامج تطوير العنف القائم على النوع الاجتماعي عبر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. لمزيد من المعلومات حول العنف القائم على النوع الاجتماعي، [انقر هنا](#).

لمعرفة المزيد، يرجى الاتصال بـ:

شيترا شينوي (Chaitra Shenoy)

ممثلة مسؤول التعاقد

مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

cshenoy@usaid.gov

دايان قاردسباين (Diane Gardsbane, PhD)

رئيسة مشروع

العمل الجماعي للحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي

diane@makingcents.com