

# دليل تدريب مدربين ومدربات على تحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي في التربية

إعداد: سهير عزوني و د. زينب شاهين

اليونسكو 2005/2004



دليل تدريب مدرّبين ومدرّبات على تحليل ودمج  
قضايا النوع الاجتماعي في التربية

ISBN 92-990030-3-3

© جميع الحقوق محفوظة

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه في نطاق استعادة  
المعلومات أو نقله بأي شكل من الأشكال، دون إذن خطي مسبق.

## الفهرس

11	تمهيد
15	أهداف الدورة التدريبية في مجال تعليم الفتيات
	القسم الأول:
17	مفاهيم أساسية في قضايا النوع الاجتماعي
18	1- الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي
22	2- أهمية علاقات النوع الاجتماعي
27	3- أدوار النوع الاجتماعي
	القسم الثاني:
33	الأطر التحليلية الرئيسية لقضايا النوع الاجتماعي
35	1- إطار حاجات ومصالح النوع الاجتماعي
39	2- إطار التمكين والمساواة لسارة لونغوي
43	3- إطار العلاقات الاجتماعية لنايلة كبير
52	التوجهات التنموية التي استهدفت النساء
54	1- مدخل المرأة في التنمية
56	2- مدخل النوع الاجتماعي والتنمية
	القسم الثالث:
61	النمو والتنمية ومؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بقضايا النوع الاجتماعي
63	1- ماهية التنمية البشرية المستدامة
65	2- مؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي
67	3- تمارين تطبيقية على قراءة الإحصائيات من منظور النوع الاجتماعي
73	4- الفرق بين المعلومات المقسمة حسب الجنس وتلك المقسمة حسب النوع الاجتماعي
75	5- تطبيقات حول قراءة المؤشرات الإنسانية والمرتبطة بالجنس على الدول المعنية

## الفهرس

### القسم الرابع:

79	<b>تضمن قضايا النوع الاجتماعي</b>
81	1- أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية
84	2- آليات وإجراءات تضمين النوع الاجتماعي
89	3- تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة / المؤسسة

### القسم الخامس:

103	<b>كيفية تيسير ورشات تدريبية في قضايا النوع الاجتماعي</b>
104	1- تيسير الميسرة الجيدة
107	2- مزايا الميسرة الجيدة
111	3- تخطيط الورشة
115	4- اليوم الأول من التدريب
119	5- إدارة النقاش
122	6- التعامل مع المواقف الصعبة



## تمهيد

يتضمّن «إطار دكاكار للعمل» الصادر عن المنتدى العالمي للتربية (الذي عقد في دكاكار بالسنگال في ابريل 2000) الأهداف العامة الستة والالتزامات التي تعهدت بها الحكومات والمجتمع الدولي من أجل تحقيق نوعية جيدة من التعليم الأساسي للجميع بحلول عام 2015. ويشير الهدف الخامس الى «إزالة أوجه التفاوت بين الجنسين في مجال التعليم الابتدائي والثانوي بحلول عام 2005، وتحقيق المساواة بين الجنسين في ميدان التعليم بحلول عام 2015، مع التركيز على تأمين فرص كاملة ومتكافئة للفتيات للانتفاع والتحصيل الدراسي في تعليم أساسي ذي نوعية جيدة.»

وقد أعدت الخبيرتان السيدة سهير عزوني والسيدة زينب شاهين هذا الدليل بتكليف من مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية الذي قام بطباعته من أجل أن يكون مرجعاً بين يدي المسؤولين والمعنيين بالتعليم والتدريب في الدول العربية. على أمل أن يسهم في مساعدة الدول العربية على ردم الهوة بين الجنسين وتأمين فرص متكافئة للفتيات.

وكما جاء في تقرير الرصد العالمي للتعليم للجميع للعام 2003-2004 «الجندر والتعليم للجميع - قفزة باتجاه المساواة» فإنه ما لم يتم إجراء تعديلات على السياسة المعتمدة لتغيير الظروف المتعلقة بتعليم الفتيات، لن تتمكن الدول التي تعاني من هذه المشكلة من تحقيق هذا الهدف في العام 2005. ذلك أن عدم المساواة في التعليم ناجم عن قوى متجذرة في المجتمع تمتد الى أبعد من صدور الأنظمة التربوية والمؤسسات وسير العمل. ويبين تقرير الرصد العالمي أن الحاجة كبيرة لإجراء التعديلات على مجموعة كبيرة من السياسات الاجتماعية والاقتصادية وعلى التعليم بحد ذاته إن أردنا تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم.

الواقع أن أكثر من نصف النساء العربيات أميات مما يعني أنهن يبقين بعيدات عن أغلبية الأمور التي تجري في إطار الحياة العصرية. كما أن في المنطقة العربية، بالإضافة الى جنوب وغرب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء أعلى نسبة تفاوت بين الجنسين في العالم. وتشير الدراسات الى أن أداء الفتيات اللواتي يحظين بفرصة الالتحاق بالمدرسة يكون أفضل من أداء الفتيان، كما أن معدلات البقاء حتى الصف

## تمهيد

الخامس أعلى بين الفتيات منه بين الفتيان، وهذا ينعكس في مستوى التحاقهن بالتعليم الثانوي، إلا أن الطريق ما زال طويلاً.

لا بدّ أن نعي الأسباب التي تعيق تقدّم الفتيات. نشير هنا إلى عدّة عوامل نذكر منها ديناميكية الأسرة، وقوة التقاليد، وتحمل النماذج المقولبة، والأعمال المنزلية، وزيادة الرسوم المدرسية، والتعرّض لفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز، وعدم المساواة في سوق العمل.

أما العوامل التي تساعد على تحقيق المساواة فتشمل تغيير القوانين، وتغيير المواقف الاجتماعية، والحوافز للحد من عمل الأطفال/ الفتيات، والمنح المدرسية والغذاء، وتشجيع دمج النساء في القوة العاملة، وتمكين النساء.

إذاً هنالك ضرورة لإعداد وتنفيذ استراتيجيات وبرامج تعالج بفعالية الفجوات بين الجنسين في نوعية التعليم والتدريب وملاءمتها لاحتياجات العمل. وهذا جزء أساسي من عملية التمكين للفتاة والمرأة.

كما أن هنالك ضرورة لتشجيع وسائل الإعلام على الترويج للنماذج الإيجابية في الأدوار الاجتماعية للرجل والمرأة في المجتمع، ولاسيما لدور المرأة العربية الاقتصادي الفعلي ومساهمتها في التنمية البشرية والاقتصادية المستدامة.

وقد اتخذت الأمم المتحدة مؤخراً بعض الاجراءات في سبيل تعزيز تعليم الفتيات ضمن إطار تحقيق أهداف التعليم للجميع من بينها:

- مبادرة الأمم المتحدة حول تعليم الفتيات؛
- عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية؛
- المبادرة حول محاربة فيروس نقص المناعة / الإيدز؛
- مبادرة الأمم المتحدة حول الصحة المدرسية.

فالأمم المتحدة بشكل عام واليونسكو بشكل خاص تضع أهمية كبرى لتعليم الفتيات،

## تمهيد

فقد وظفت اليونسكو طاقاتها على مدى أكثر من خمسين عاماً لتعزيز المساواة بين الرجال والنساء من خلال العمل في كافة مجالات اختصاصها. وقد عقد المؤتمر الأول للمنظمات النسائية غير الحكومية في باريس في العام 1949، وصدرت في العام 1952 التوصية الخاصة بالتحاق النساء في التعليم عن «المؤتمر الدولي الذي نظمه مكتب التربية الدولي في جنيف حول التعليم العام»، وفي العام 1960 اعتمد المؤتمر العام لليونسكو الاتفاقية ضد التمييز في التعليم. وأطلقت اليونسكو في العام 1963 بتمويل من السويد المشروع الأول لتعليم النساء الأفريقيات، ونظمت اليونسكو في خلال الفترة 1976-1985 عقد الأمم المتحدة عن النساء.

وقد ركزت أنشطة برامج اليونسكو منذ البداية، على توفير أنشطة القرائية والبرامج التربوية للنساء والفتيات وقد ظهرت المشاكل المرتبطة بتحرير النساء والفتيات من الأمية والتحاقهن بالمدرسة، بخاصة في المناطق الريفية. وقد أدت الأسباب الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية للتمييز ضد النساء الى وضع المبادئ الأساسية للسياسة مع الدول الأعضاء ومجتمعات الخبراء بهدف التغلب على التهميش.

وتلحظ استراتيجية اليونسكو المتوسطة الأمد للأعوام 2002-2007 التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في تشرين الثاني/نوفمبر 2001 أنه يتعين دمج احتياجات النساء في أنشطة البرامج والمشاريع، بما في ذلك المحورين الخاصين بالقضاء على الفقر، بخاصة الفقر المدقع، وبمساهمة تقانات المعلومات والاتصال في تطوير التربية، والعلم، والثقافة، وبناء مجتمع المعرفة. وعلى دمج الجندر بكافة المراحل بدءاً من التصميم ووصولاً الى التقييم. وتلتزم اليونسكو، في تنفيذ مهمتها، بتعزيز تمكين النساء وبتحقيق المساواة بين الجنسين في قطاعاتها الخمسة وفي كافة برامجها.

وتسعى اليونسكو الى بناء القدرات في الدول الأعضاء لتلبية احتياجات النساء بشكل أفضل من خلال وضع مقاربة شاملة ومتعددة الاختصاصات للمسائل الخاصة بالجندر. أما المؤشرات التي يتعين استخدامها لتعزيز المساواة والقضاء على الفروقات بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي بحلول العام 2005 وفي كافة مستويات التعليم بحلول العام 2015 على أبعد تقدير، فتشمل نسبة الفتيات للفتيان في التعليم الابتدائي،



## تمهيد

والثانوي، ونسبة الإناث المتحركات من الأمية للذكور بين 15 و24 عاماً؛ وحصّة النساء في الوظائف مقابل أجر في القطاع غير الزراعي، ونسبة المقاعد التي تحتلها النساء في البرلمانات الوطنية.

سوف تتابع اليونسكو تقديم المساعدة في مجال تعليم الفتيات، فالطريق ما زال طويلاً والحاجة كبيرة الى تعزيز جميع الجهود حتى تتمكن جميع النساء من التمتع بحقوقهن كاملة وبالتساوي. أملنا أن يساهم هذا الدليل في بناء القدرات في الدول العربية لتلبية احتياجات النساء بشكل أفضل، فهو أداة تساعد على زيادة الوعي وعلى التدريب لدمج قضايا النوع الاجتماعي.

يعرض هذا الدليل المفاهيم الأساسية في مجال الجندر، وحاجات ومصالح النوع الاجتماعي مع التركيز على أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة للتنمية، وتطبيقات حول البيانات وتحليلها وقراءتها، والتخطيط من منظور النوع الاجتماعي.

الدليل مقسم الى خمسة أقسام هي:

- 1- مفاهيم أساسية في قضايا النوع الاجتماعي؛
- 2- الأطر التحليلية الرئيسية لقضايا النوع الاجتماعي بما في ذلك التوجهات التنموية التي استهدفت النساء؛
- 3- النمو والتنمية ومؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بقضايا النوع الاجتماعي؛
- 4- تضمين قضايا النوع الاجتماعي؛
- 5- كيفية تيسير ورشات تدريبية في قضايا النوع الاجتماعي.

واننا إذ نضع هذا الدليل لتحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي في التربية بين يدي المسؤولين والمعنيين، فإننا نود أن ننوّه بالجهد الكبير الذي قامت به الخبيرتان وأن نقدم لهما الشكر والتقدير.

نور الدجاني الشهابي

مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية

في الدول العربية - بيروت

## أهداف دورات التدريب في مجال تعليم الفتيات

- 1- فهم المصطلحات الأساسية في مجال النوع الاجتماعي: الجنس، الجندر، أدوار ومصالح وحاجات النوع الاجتماعي.
- 2- التعرف على أهم أطر تحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي في التنمية.
- 3- التعرف على التوجهات التنموية المختلفة التي استهدفت النساء.
- 4- فهم الفرق بين النمو والتنمية.
- 5- تطوير القدرة على التفريق بين المعلومات المقسمة حسب الجنس وتلك المقسمة حسب النوع الاجتماعي.
- 6- التعرف على مؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي.
- 7- تطوير القدرة على قراءة الإحصائيات من منظور النوع الاجتماعي.
- 8- تفهم أهمية تضمين النوع الاجتماعي في للتعليم.
- 9- تطوير القدرة على دمج قضايا النوع الاجتماعي في مجال التربية والتعليم.
- 10- تطوير القدرة على تيسير الدورات التدريبية في مجال النوع الاجتماعي.

# القسم الأول مفاهيم أساسية في قضايا النوع الاجتماعي



## القسم الأول

# مفاهيم أساسية في قضايا النوع الاجتماعي

1- الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي

---

2- أهمية علاقات النوع الاجتماعي

---

3- أدوار النوع الاجتماعي

---



## 1- الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي

### هدف الجلسة

تهدف هذه الجلسة إلى رفع وعي حول الفرق بين جنس الإنسان والنوع الاجتماعي والقدرة على تحديد أوجه الاختلاف بين المفهومين.

### الأفكار الرئيسية

- أ) جنس الإنسان هو مفهوم بيولوجي يعتمد على عوامل جسمانية مثل الكروموسومات والتكوين الهرموني والتركيبة التناسلية لكل من الذكر والأنثى، ولا يمكن تغييره.
- ب) النوع الاجتماعي هو مفهوم ثقافي يشمل الأدوار والمسؤوليات والواجبات التي يحددها المجتمع للرجل والمرأة ويمكن تغييرها.

### منهجية التدريب

- أ) عرض موجز حول مفهوم النوع الاجتماعي ومفهوم جنس الإنسان
- ب) تمرين حول تحديد الفروق بين الجنس والنوع الاجتماعي
- ج) مناقشة نتائج التمرين والتلخيص من خلال استخدام عدد 3 شفافية:
- 1- جنس الإنسان
  - 2- مفهوم النوع الاجتماعي
  - 3- الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي

## أ) عرض حول مفهوم النوع الاجتماعي وجنس الإنسان

إن مفهوم النوع الاجتماعي يعني العلاقات والأدوار والسلوك المناسب الذي يحدده المجتمع لكل من الرجل والمرأة مسبقاً في ضوء موروثات اجتماعية ومنظومة ثقافية تضم مجموعة من العادات والتقاليد والقيم السائدة في مجتمع ما وفي فترة زمنية معينة.

ومن هنا فإن مفهوم النوع الاجتماعي يبعد عن الخصائص البيولوجية للجنسين، وهي خصائص نولد بها ولا يمكن تغييرها، ويركز على عملية التنشئة الاجتماعية التي جعلت من الذكر رجلاً ومن الأنثى امرأة وحددت أدوار ومسؤوليات كل منهما، فعلى سبيل المثال القيام بالأعباء المنزلية ورعاية الأبناء ليس له ارتباط بالتكوين البيولوجي للمرأة لكونها أنثى حيث يمكن للرجل القيام بهذه المهام، بل يرتبط بما يحدده لها المجتمع من أدوار ومسؤوليات.

أوضحت الدراسات والبحوث الاجتماعية أن المجتمع هو الذي يقوم بصياغة وتشكيل سلوك الأفراد والأدوار الاجتماعية للجنسين، فالعلاقة بين الرجل والمرأة والأدوار التي

يلعبها كل منهما في المجتمع - النوع الاجتماعي - يتم تحديدها من خلال عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، وهي بالتالي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن حقبة تاريخية إلى أخرى وتواكب التطور المجتمعي.

وفي دراسة ذائعة الصيت هزت الثوابت والمعتقدات الراسخة المتعلقة بالأدوار الاجتماعية للرجل والمرأة خلال الأربعينات، دراسة أجرتها عالمة الأنثروبولوجيا مارجريت ميد في المجتمعات البدائية، أوضحت أن التصنيف القائم على أساس الطبيعة المغايرة للجنسين، الرجل بطبيعته ايجابي، مبادر، عقلاني وأكثر ميلا للحياة العامة والعكس صحيح بالنسبة للمرأة، ومن ثم حتمية قيام كل منهما بأدوار حياتية مختلفة تفرضها هذه الطبيعة، هو تصنيف مرن ومتغير باختلاف الظروف الاجتماعية والثقافية.

لقد أوضحت الدراسة أنه في حين تعتقد معظم المجتمعات أن الدور الطبيعي للرجل في الحياة هو العمل خارج المنزل والمرأة داخله، نجد انه في بعض المجتمعات البدائية يتحدد الدور الأساسي للمرأة في العمل الإنتاجي من صيد ورعي.. الخ، في حين يقوم الرجل بمهام وأدوار أخرى.

وإذا كانت الأدوار والعلاقات الاجتماعية للرجل والمرأة تختلف من مجتمع إلى آخر فهي تختلف في ذات المجتمع من حقبة زمنية إلى أخرى ويظهر ذلك جليا في وضع المرأة ودورها، ففي حين انحسر دور المرأة في المنزل وانعزلت تماما عن العالم الخارجي خلال النصف الأول من القرن العشرين، نجدها قد خرجت إلى العمل وأصبحت منخرطة في الحياة العامة خلال العقود التالية.

ويعني ذلك أن الأدوار والعلاقات الاجتماعية للجنسين تتضمن تحقيق الرجل والمرأة لتوقعات مجتمعية، كما أنها تحدد نصيب الفرد وفرصه في الحياة بما يتضمنه ذلك من الحصول على الخدمات (التعليم، الصحة، الملكية والدخل والأجر والمشاركة في صنع القرار).

ولا يقتصر التمييز بين الأفراد وفرصهم في الحياة على أساس النوع فقط، بل على أساس الانتماء الطبقي والدين واللون، والعرق والسن، بيد أن التمييز ضد المرأة على أساس النوع يظل المسؤول الرئيسي في تهميش دورها في العملية التنموية بما في ذلك صنع القرار السياسي والاجتماعي.

## (ب) تمرين حول تحديد الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي

### خطوات التمرين:

- يطلب المدرب/ة من المشاركين والمشاركات تكوين مجموعات تضم كل مجموعة 4 أفراد.
- تقوم كل مجموعة بمناقشة مدى فهمها لأوجه الاختلاف بين جنس الإنسان والنوع الاجتماعي.
- تقوم كل مجموعة بمقارنة آرائها مع المجموعات الأخرى.
- يقوم المدرب/ة بإدارة المناقشة حول:
  - 1- إيجاد تعريف موحد حول النوع الاجتماعي.
  - 2- أوجه الاختلاف بين النوع الاجتماعي والجنس.
- يقوم المدرب/ة بقراءة قائمة من العبارات ويطلب من المشاركين / المشاركات تحديد أيهما يشير إلى الجنس وأيها إلى النوع الاجتماعي.

### على سبيل المثال:

- الفتيات أكثر تحصيلاً في الدراسة من البنين.
- يقوم الرجل في المجتمع العربي بتلبية الاحتياجات المادية للأسرة وتقوم المرأة بالأعباء المنزلية ورعاية الأبناء.
- المرأة بطبيعتها سلبية والرجل إيجابي.
- المرأة لا تصلح قاضية لأنها لا تتحكم بمشاعرها.
- الكليات النظرية تناسب طبيعة الفتيات.
- الكليات العملية تناسب طبيعة الصبيان.





## 2- أهمية علاقات النوع الاجتماعي



## هدف الجلسة

فهم ماهية علاقات النوع الاجتماعي وأهميتها في قضايا التنمية.

## منهجية التدريب

أ) نقاش ذهني بناء على ثلاثة أسئلة:

- ماذا نعني بعلاقات النوع الاجتماعي؟
- ماذا نعني بهوية النوع الاجتماعي للرجال والنساء؟
- لماذا ينبغي علينا فهم علاقات النوع الاجتماعي وما أهمية ذلك لعملنا؟

الإجابات المتوخاة والتي يمكن عرضها على شفافيات بعد النقاش:

## علاقات النوع الاجتماعي

- علاقات النوع الاجتماعي تعني علاقات القوى بين الرجال والنساء والتي بسببها تشغل النساء مرتبةً دونية في المجتمع. يمكن لعلاقات النوع الاجتماعي أن تكون علاقات تعاون وتواصل ودعم مشترك كما يمكن لها أن تكون علاقات فصل وتمييز وتنافس وتضارب بسبب الاختلاف وعدم المساواة.
- تدلّ على كيفية توزيع السلطة بين الرجال والنساء. وهي تخلق وتعيد إنتاج الفروقات بين الرجال والنساء في مجتمع معين.
- أيضاً توضح لنا العلاقات بين الناس ومجتمعاتهم إذا اختلفت هذه العلاقات بسبب الجنس.

## علاقات النوع الاجتماعي

هوية النوع الاجتماعي للنساء والرجال تحدد الطريقة التي ينظر إليها للنساء والرجال كما تحدد توقعات أسلوب تفكيرهم وتصرفاتهم. أي أنها تحدد الصفات والأدوار والأنشطة والمسئوليات المرتبطة بالرجال (الذكور) والنساء (الإناث) في وقت معين وبسبب كون الإنسان جزءاً من مجتمع معين.

## أهمية فهم علاقات النوع الاجتماعي بسبب أن:

النوع الاجتماعي يعتبر أحد المحددات الرئيسية، إضافة إلى العرق والطبقة الاجتماعية، التي تؤثر على توزيع الامتيازات والسلطة والموارد الاجتماعية والاقتصادية.

## ب) تمرين جد/ي شريكك

### خطوات التمرين

- 1- تطبع كل من الجمل التالية على قطعة كرتون وتقص بشكل مختلف لكل جملة.
- 2- توزع القطع المختلفة بشكل عشوائي على المشاركين والمشاركات ويطلب من كل منهم/ن إيجاد المشارك/ة الذي لديه القطعة الأخرى من الجملة.
- 3- يجتمع الشريكان/تان ويقراً أحدهما الجملة بينما يعلق عليها الآخر وإذا كان يوافق على ما ورد فيها أم لا.

### الجميل المقترحة:

- 1- أظهرت دراسة أجرتها وزارة الصحة في المغرب عام 1997 أن متوسط الإنجاب لدى النساء بدون مستوى تعليمي يساوي 6.7 وأن هذا العدد يتناقص إلى 4.9 للنساء من مستوى التعليم الأساسي و3.4 للثانوي و2.5 للنساء من مستوى التعليم العالي.
- 2- كلما كبر حجم الأسرة كلما تضاءلت فرص تعليم الأبناء خاصة لدى الأسر محدودة الدخل، وعند الضرورة الملحة لتعليم الأبناء، يقتصر ذلك على الصبيان وتقصى الفتيات.
- 3- إن عددا كبيرا من المؤسسات التعليمية الابتدائية في القرى توجد في مواقع تبعد كثيرا عن مكان سكن التلاميذ، وهذا يؤثر على التحاقهم بهذه المدارس والتزامهم بالدراسة المدرسية. ضعف البنية التحتية بالقرى وتشتت السكن بالوسط القروي تزيد من حدة هذه المشاكل.
- 4- إن الأدوار الاجتماعية والثقافية المتضمنة في بعض الكتب المدرسية تعزز المعتقدات المرتبطة بتفوق الذكور على الإناث.
- 5- بلغت نسبة التحاق الفتيات بالتعليم الأساسي في السودان لعام 2002 / 62.7 % بينما بلغت نسبة التحاق الفتيان لنفس المرحلة 71.3 % وبذلك تكون هناك فجوة بين الذكور والإناث مقدارها 8.6 %.
- 6- إن دراسة أسباب عدم التحاق الفتيات بالتعليم وتسريحهم منه والعمل على معالجة هذه الأسباب من شأنه المساعدة على زيادة نسبة التحاق الفتيات بالتعليم وجسر الفجوة في الالتحاق بالتعليم بين الذكور والإناث.



- 7- من أسباب تسرب الفتيات من المدارس في شمال كردفان في السودان، طول المسافة التي تحتاجها الفتيات للمشي من أجل الوصول إلى المدارس، والحاجة إلى الدخل التي تجلبه الفتيات العاملات وتكلفة التعليم العالية.
- 8- إن الاعتماد على الفتيات بالقيام بالأعباء المنزلية ورعاية الأطفال الأصغر سنا يؤثر سلبا على تحصيلهن الدراسي واستمراريتهن في الدراسة. يشكل الزواج المبكر أيضا عائقا رئيسيا لاستمرار الفتيات بالدراسة.
- 9- إن من الأمور التي قد تساعد على استمرارية الفتيات بالدراسة إعطاء التعليم قيمة أساسية في حياتهن، وتشجيعهن على الاستمرار في الدراسة من قبل عائلتهن، المعلمين والمعلمات والمجتمع بشكل عام، وأيضا أن تلبى المدارس حاجاتهن وتوقعاتهن، وهذا يتطلب مشاركتهن واستشارتهن في العملية التعليمية.
- 10- بالرغم من أن نسبة التحاق التلاميذ بالمدارس مرتفعة في موريتانيا إلا أن نسبة استبقاؤهم في المدارس انخفضت من 73.8 % عام 1990 إلى 45.3 % عام 2001/2002 ولكنها بدأت تتحسن عام 2003 حيث بلغت 47.3 %.
- 11- أظهر بحث حول ظاهرة التسرب في موريتانيا أن نسبة نجاح الفتيات في امتحان دخول التعليم الإعدادي لا تتجاوز 22 % . من الأسباب التي وراء هذه النسبة المتدنية أن هناك فقط أربع مدارس من كل 12 مكتملة الفصول وأن معظم السكان أميين ولا يرغبون في تدرس البنات وأن بعض السكان يعتبرون أن البرامج التربوية لا تتلاءم مع حاجاتهم والواقع المعاش.
- 12- بينما تبلغ نسبة التحاق الفتيات في المرحلة الثانوية في موريتانيا 28.1 % مقابل 29.1 % للأولاد، إلا أن نسبة استبقاء الفتيات تصل إلى 69 % بينما للذكور تصل إلى 76 %.
- 13- بالرغم من أن نسبة التحاق الفتيات بالجامعات في موريتانيا 21.3 % عام 2001/2002 إلا أن معدل مواصلة الدراسة للفتيات أحسن منه لدى الفتيان، إذ أن 38 % من الأعداد النسائية المسجلة في السنة الأولى من التعليم العالي وصلت سنة 2000 إلى السنة الرابعة مقابل 26 % من أعداد الذكور.
- 14- من أسباب تدني نسب التحاق البنات بالتعليم الابتدائي في اليمن العادات والتقاليد التي كانت تدفع الأسر إلى الامتناع عن إرسالهن إلى المدارس بحجة أن خروج البنت من المنزل يعد عيبا اجتماعيا تلام عليه الأسر إضافة إلى حاجة الأسرة إلى عمل البنت في المنزل والمساعدة في تربية إخوتها الصغار.
- 15- الحاجة إلى عمل البنت في الحقل وتدني دخل الأسرة وعدم قدرتها على مواجهة الأعباء المالية للتعليم من رسوم دراسية وقيمة كتب ومتطلبات دراسية أخرى تفرضها المدارس، هي أسباب أدت إلى اكتفاء الأسر بإرسال الذكور إلى المدارس وإبقاء الإناث في المنزل في اليمن.

بعد ذلك، تقسم المجموعة الكبيرة إلى خمس مجموعات ويتم نقاش الجمل التالية وعلاقتها بعلاقات النوع الاجتماعي:

- 1- كلما كبر حجم الأسرة كلما تضاءلت فرص تعليم الأبناء خاصة لدى الأسر محدودة الدخل، وعند الضرورة الملحة لتعليم الأبناء، يقتصر ذلك على الصبيان وتقصى الفتيات.
- 2- من أسباب تسرب الفتيات من المدارس في شمال كردفان في السودان، طول المسافة التي تحتاجها الفتيات للمشي من أجل الوصول إلى المدارس، والحاجة إلى الدخل التي تجلبه الفتيات العاملات وتكلفة التعليم العالية.
- 3- إن الاعتماد على الفتيات بالقيام بالأعباء المنزلية ورعاية الأطفال الأصغر سنا يؤثر سلبيا على تحصيلهن الدراسي واستمرار يتهن في الدراسة. يشكل الزواج المبكر أيضا عائقا رئيسيا لاستمرار الفتيات بالدراسة.
- 4- أظهر بحث حول ظاهرة التسرب في موريتانيا أن نسبة نجاح الفتيات في دخول التعليم الإعدادي لا تتجاوز 22%. من الأسباب التي وراء هذه النسبة المتدنية أن هناك فقط أربع مدارس من كل 12 مكتملة الفصول وأن معظم السكان أميين ولا يرغبون في تدرس البنات وأن بعض السكان يعتبرون أن البرامج التربوية لا تتلاءم مع حاجاتهم والواقع المعاش.
- 5- الحاجة إلى عمل البنات في الحقل وتدني دخل الأسرة وعدم قدرتها على مواجهة الأعباء المالية للتعليم من رسوم دراسية وقيمة كتب ومتطلبات دراسية أخرى تفرضها المدارس، هي أسباب أدت إلى اكتفاء الأسر بإرسال الذكور إلى المدارس وإبقاء الإناث في المنزل في اليمن.

### تجيب كل مجموعة على الأسئلة التالية لكل جملة:

- 1- هل تظهر الجمل طبيعة علاقات النوع الاجتماعي الموجودة في المجتمع المذكور؟
- 2- هل هناك هوية نوع اجتماعي محددة للنساء والرجال؟
- 3- كيف يساعدنا فهم علاقات النوع الاجتماعي على حل المشكلة؟



### 3- أدوار النوع الاجتماعي

## منهجية التدريب

تمرين تطبيقي حول طريقة استخدام الوقت ومن ثم مواد نظرية يتبعها تمرين حول التفريق بين الأنشطة والأدوار.

## التمرين الأول: تمرين استخدام الوقت

**هدف التمرين:** تسليط الضوء على الكيفية التي يمضي فيها النساء والرجال أوقاتهم وطبيعة الأدوار التي يلعبونها في المجتمع.

### خطوات التمرين

- 1- تقوم متطوعة أو أكثر بتفصيل يوم عادي من حياتها من ساعة استيقاظها لغاية نومها وتقوم بنفس الشيء لزوجها.
- 2- تقوم متطوعة أو متطوع من بلد آخر بالقيام بنفس التمرين.
- 3- يتم احتساب الساعات التي صرفت في الأعمال المختلفة ومن ثم يتم تقسيم هذه الأعمال إلى أدوار إنتاجية، إنتاجية واجتماعية سياسية.
- 4- يتم نقاش الاختلاف بين الرجال والنساء في البلدين المشاركين بالورششة وتحليل إذا ما كان يترتب تغيير هذه الأدوار من أجل نهوض المجتمع وتمكين النساء.

## القسم النظري

يمكن تحضير المعلومات النظرية التالية على شرائح عرض:

## التقسيم الوظيفي أو العمل من منظور النوع الاجتماعي

تُعطى النساء والرجال في المجتمعات الوظائف والمسؤوليات والأدوار المختلفة بناء على الجنس. إن تقسيم العمل هذا يسمى تقسيم العمل من منظور النوع الاجتماعي وهو يختلف من مجتمع إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى ويتغير بتغير الظروف الخارجية وبمرور الزمن.

## الدور الإنتاجي

يشمل إنتاج السلع أو تقديم الخدمات مقابل الدخل أو الكفاف - والعمل الإنتاجي هو العمل المعترف به كعمل من قبل الأفراد والمجتمعات.

يقوم الرجال والنساء بالعمل الإنتاجي ولكن لا يتم إعطاء الأعمال التي تقوم بها النساء نفس القيمة المعطاة لأعمال الرجال الإنتاجية، إذ تعطى قيمة أعلى للأعمال التي يقوم بها الرجال كما يتم مكافأتها مالياً بشكل أكبر.

## الدور الإنجابي

يشمل العناية بالأطفال ورعاية شؤون المنزل ويضم أعمالاً مثل الطبخ، الغسل، التنظيف، الرضاعة، حمل الأطفال ورعايتهم. هذا العمل يعني كذلك إعادة إنتاج العامل، أي أنه بغير هذا العمل لن يستطيع العامل القيام بعمله الإنتاجي. إن هذا العمل ضروري ولكنه لا يعطى نفس القيمة المعطاة للعمل الإنتاجي ولا يعوض بقيمة مالية ولا يتم احتسابه في الاقتصاد القومي التقليدي - وتقوم به عادة النساء.

## الدور الثقافي والاجتماعي

يشمل هذا الدور الأعمال التي تجري عادة في المجال العام ويضم الأنشطة الثقافية والاجتماعية ويؤدي إلى مكانة أكبر في المجتمع. وفي العادة لدى الرجال وقتاً أكبر للقيام بهذا الدور من النساء وبالتالي فهم يتمتعون بتمثيل أكبر على صعيد صنع القرار في مجتمعاتهم.

## التغيير في الأدوار

تاريخياً، وفي معظم المجتمعات، أدت التغييرات في عمليات الإنتاج إلى تغييرات في تقسيم العمل وفي تغييرات على صعيد علاقات النوع الاجتماعي. وهذا يعني أن الرجال والنساء في أنحاء العالم يؤدون اليوم أدواراً مغايرة للأدوار التي كانوا يقومون بها تقليدياً.

## الوصول إلى المصادر والسيطرة عليها

الوصول إلى المصادر يعني أن الإنسان يستطيع استعمال مصدراً معيناً. مثلاً: تستطيع النساء الزراعة في حقل معين أو في قطعة من الأرض. السيطرة على المصادر تعني القدرة على اتخاذ قرارات تتعلق بهذه الأرض، أي اتخاذ القرارات حول من يستعملها، وكيفية استعمالها وبيعها.

## إن الدرجة التي إليها تستطيع النساء الوصول والسيطرة على المصادر يجب فحصها وخاصة:

- المصادر الاقتصادية الإنتاجية : الأرض، القروض، الدخل المادي، التوظيف.
- المصادر السياسية : التعليم، التمثيل السياسي، القيادة.
- الوقت : وهو مصدر رئيسي، يتم إعطائه قيمة مالية بشكل متزايد.



## هل تختلف أدوار النوع الاجتماعي؟

تختلف أدوار النوع الاجتماعي وفي بعض الأوقات تكون هذه الاختلافات كبيرة، حتى ما بين مجموعة وأخرى في المجتمع ذاته. ما يصبح متوقعا من الرجال والنساء يتأثر بالنوع الاجتماعي والعرق والطبقة الاجتماعية والديانة والحالة الاجتماعية والعمر.

## التغيرات في هوية النوع الاجتماعي وفي علاقات النوع الاجتماعي

لقد تغيرت سمات وأدوار النوع الاجتماعي في العديد من المجتمعات بسبب التغيرات التكنولوجية. وبسبب ذلك حصلت تغييرات اقتصادية واجتماعية كبيرة في جميع أنحاء العالم.



## تمرين النشاطات والأدوار

يطلب من كل مشاركين/تين تعبئة الجدول التالي حسب ما يجري في المجتمع المحيط به/ها:

من يقوم بالأعمال التالية في مجتمعك:

النساء	الرجال	الأدوار
		طباخ/ة
		رب/ة بيت
		مزارع/ة
		ممرض/ة
		خياط/ة
		قائد/ة مجتمعي
		محاسب/ة
		راعي/ة أطفال
		سياسي/ة
		رب/ة عائلة
		مدير/ة
		محامي/ة
		شرطي/ة
		زراعة الخضراوات
		الطبخ
		التخطيط

النساء	الرجال	الأنشطة
		التمريض ورعاية المرضى
		الخيطة
		تشغيل الكمبيوترات
		التفاوض بشكل عام
		تحضير الميزانية
		برمجة الكمبيوترات
		التفاوض على الأسعار
		الحديث
		صنع القرارات
		البيع
		غزل القش
		إشعال النار
		حمل الأشياء الثقيلة
		جلب المياه

يتم نقاش الأدوار والأنشطة المختلفة وامكانية قيام الرجال والنساء بها والعراقيل التي يجب إزالتها من أجل تمكين كلا الجنسين من القيام بالأدوار والأنشطة المختلفة.

## القسم الثاني

- الأطر التحليلية الرئيسية لقضايا النوع الاجتماعي
- التوجهات التنموية التي استهدفت النساء



## القسم الثاني

### الأطر التحليلية الرئيسية لقضايا النوع الاجتماعي

- 1- إطار حاجات ومصالح النوع الاجتماعي
- 2- إطار التمكين والمساواة لسارة لونغوي
- 3- إطار العلاقات الاجتماعية لنايلة كبير

### التوجهات التنموية التي استهدفت النساء

- 1- مدخل المرأة في التنمية
- 2- مدخل النوع الاجتماعي والتنمية

### هدف الجلسة

التعرف على أهم أطر تحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي في التنمية.

### منهجية التدريب

عرض المعلومات على شفافيات ومناقشتها يتبع ذلك تمرين تطبيقي ضمن مجموعات عمل.

## 1- إطار حاجات ومصالح النوع الاجتماعي

(لكارولين موزر)



يركز إطار حاجات ومصالح النوع الاجتماعي على أن للنساء والرجال مصالح وحاجات مختلفة ينبغي مراعاتها وتبليتها إذا ما أردنا للعملية التنموية النجاح ولفجوات النوع الاجتماعي الموجودة أن تتقلص. فيما يلي معلومات يمكن عرضها على شفافيات ونقاشها مع المجموعة من أجل تعميق المفاهيم التي يركز عليها هذا الإطار:

## حاجات النوع الاجتماعي

بما أن للرجال والنساء أدوار ومسؤوليات مختلفة، فإن لديهم/ن مصالح وحاجات مختلفة. تسمى هذه الحاجات والمصالح بالحاجات والمصالح العملية والحاجات والمصالح الاستراتيجية.

### حاجات النوع العملية

هذه هي حاجات النوع الاجتماعي التي يستطيع الرجال والنساء تحديدها لأنها مرتبطة بحياتهم اليومية. تختلف حاجات النساء العملية حسب الأدوار التي يقمن بها. هذه الحاجات هي في الغالب حاجات آنية وقصيرة المدى. تجد النساء أن السكن الآمن والماء النظيف والعناية الصحية والدخل حاجات آنية ينبغي تلبيتها. إن تلبية حاجات النساء العملية ضروري للرفق بظروف معيشتهم، ولكنها لوحدها لن تؤدي إلى تغيير الوضع الدوني للمرأة. ويمكن أن يؤدي تلبية الحاجات العملية للنساء في بعض الحالات إلى تدعيم التقسيم النوعي (الجندي) للعمل.

### الحاجات والمصالح الاستراتيجية

هذه هي الحاجات التي تعتبرها النساء مرتبطة بوضعهن الدوني في المجتمع. وهي مرتبطة بقضايا السلطة والتحكم وتقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي. يمكن للحاجات الاستراتيجية أن تشمل تغييرات في تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي (مثل تقسيم عمل غير تقليدي، مشاركة الرجال أعباء العمل المنزلي ورعاية الأطفال)، قوانين تدعم حقوق المرأة، إزالة أشكال العنف المنزلي، مساواة الدخل بين النساء والرجال لنفس نوع العمل، تمكين النساء من السيطرة على أجسادهن.

لا تستطيع النساء عادة تحديد الحاجات الاستراتيجية بنفس السهولة التي تحدد بها الحاجات العملية. ويمكن أن يؤدي ظرف معين إلى أن تتعامل النساء مع بعض الحاجات كحاجات استراتيجية.



## الفرق بين الحاجات العملية والاستراتيجية

حاجات النوع الاستراتيجية	حاجات النوع العملية
تتعلق بمكانة النساء مقابل الرجال	تتعلق بالحياة اليومية للنساء والرجال
تهدف إلى تغيير التقسيم النوعي للعمل	تدريجية وتؤدي إلى مكاسب ضئيلة
طويلة المدى	قصيرة المدى
شاملة لمعظم النساء	تتغير حسب التغييرات في الحالة الاقتصادية

### تمرين تطبيقي

يهدف هذا التمرين إلى تمكين المشاركين والمشاركات من التفريق بين الحاجات العملية والاستراتيجية.

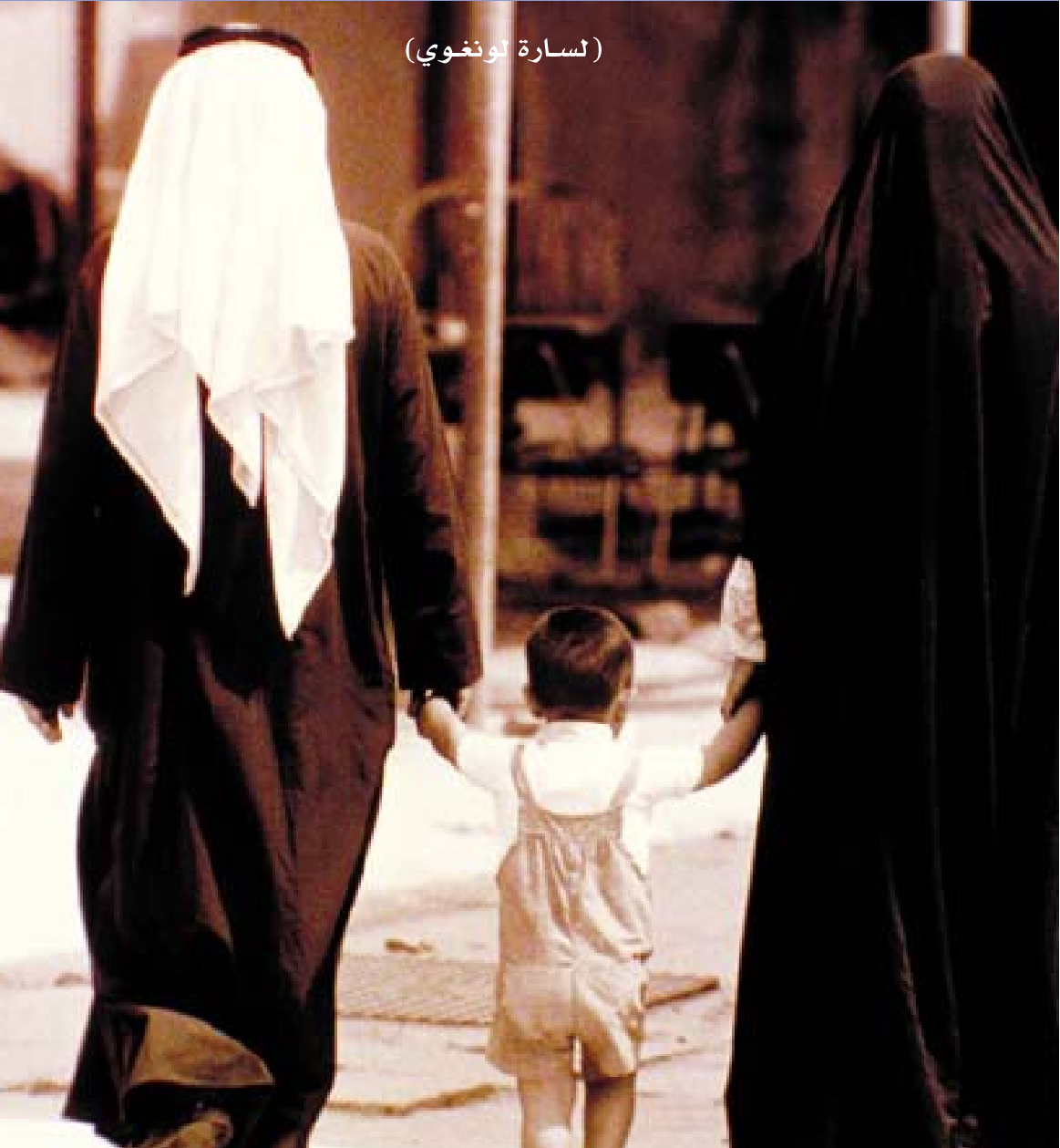
#### فرق/ي بين الحاجات العملية والاستراتيجية

- وجود حضانات أطفال قريبة من مكان العمل.
- منح ساعة رخصة مدفوعة الأجر للأم العاملة.
- رفع سن الزواج إلى 18 سنة.
- تمكين المرأة من تطليق نفسها.
- توفير مواصلات سريعة للوصول إلى العمل.
- سن قانون من قبل الحكومة بإعفاء النساء العاملات من الضريبة المفروضة على الأجهزة الكهربائية التي تسهل الأعباء المنزلية.
- فتح بيوت لرعاية الأطفال ذوي الحاجات الخاصة.
- فتح بيوت رعاية لكبار السن.
- سن قانون يفرض وجود كوتا نسوية 30% من مقاعد البرلمان مخصصة للنساء.

- توفير مطاعم رخيصة وبنوعية جيدة يمكن من خلالها شراء الطعام الجاهز لأفراد العائلة.
- حملة إعلامية تحث جميع أفراد العائلة على المشاركة بأعباء المنزل.
- سياسة تعطي 50% من المنح الدراسية للفتيات.
- توفير عيادات قريبة لفحص عن سرطان الثدي والرحم.
- تدريب الموظفات خلال ساعات الدوام.
- برنامج لتعليم تقنيات البرمجة على الكمبيوتر للنساء.
- بناء مدرسة نموذجية للبنات في قرية بعيدة.
- تغيير اللغة المستعملة في الكتب بحيث تصبح أكثر تحسنا للنوع الاجتماعي.
- توفير محاضرات للنساء حول العناية بالأطفال.
- توفير محاضرات للرجال حول العناية بالأطفال.
- إعطاء إرشاد زراعي للنساء.
- تعليم النساء على مهارات التسويق.
- تعليم النساء على كيفية تحديد النسل.
- توفير مراكز رياضة مجانية للنساء.
- تدريب النساء على مهارات تمكنهن من خوض الانتخابات.
- تخصيص أموال من الحكومة لدعم الجمعيات النسائية الخيرية.
- تخصيص أموال من الحكومة لدعم المنظمات النسوية غير التقليدية.
- الأجر المتساوي للعمل المتساوي بين الرجال والنساء.
- تشجيع الحكومة النساء على تبوء المناصب الحكومية رفيعة المستوى.
- تعليم النساء على استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات.
- توفير تغطية صحية شاملة للموظفات والموظفين.

## 2- إطار التمكين والمساواة

(لسارة لونغوي)



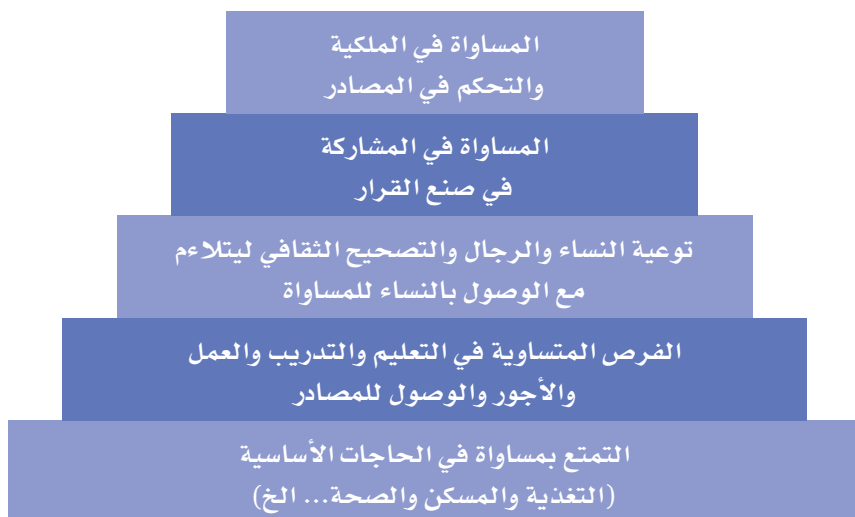
لقد أكد عالم النفس والاجتماع المعروف ماسلو، على الحاجات الأساسية للانسان سواء كان ذكرا أم أنثى. ولقد تقبل العالم وخاصة متخصصو علم الاجتماع والنفس والتربية والتعليم إطار ماسلو وأقروا بضرورة هذه الحاجات.



هرم ماسلو لحاجات الإنسان  
تناقش المجموعة درجة تمتع النساء والرجال بهذه الحاجات في المجتمعات التي ينتمي إليها المشاركين والمشاركات في الورشة. (10 دقائق)

## إطار لونغوي لتحليل النوع الاجتماعي

قامت عالمة الاجتماع والناشطة النسوية الإفريقية سارة لونغوي باقتراح إطار آخر يربط ما بين تمكين ومساواة الرجال والنساء في المجتمع. يتم عرض الإطار التالي ونقاشه:



### هرم سارة لونغوي للتمكين والمساواة

يتم تعريف مصطلح تمكين النساء حسب هذا الإطار التحليلي بتمكين النساء على أخذ موقع مساو للرجال والمشاركة بشكل متساو في العملية التنموية من أجل الوصول إلى التحكم على عوامل الإنتاج بشكل متساو مع الرجال. تستعمل الشفافيات التالية لشرح المفاهيم التي يركز عليها هذا الإطار.

### إطار لونغوي للتمكين

مستويات المساواة:

- 1- مستوى الرفاه: التمتع بالحاجات الأساسية
- 2- الوصول إلى المصادر
- 3- التوعية
- 4- المشاركة
- 5- التحكم بالمصادر والامتيازات

## إطار لونغوي للتمكين

إن هذه المستويات من التمكين هرمية، وهي تشير إلى أن المبادرات التنموية التي تركز على المستويات الأعلى للإطار تؤدي إلى تمكين أكبر للنساء. إن التحكم المتساوي على المصادر (المستوى الأعلى)، مثل الأرض، يقع على مستوى أعلى من الوصول إلى الأرض (المستوى الأول).

### مستوى الرفاه

يعرّف هذا بالمستوى الذي تتمتع به النساء بالرفاه المادي: الدخل، المواد التمويينية، العناية الصحية) نسبة إلى الرجال.

### مستوى الوصول إلى المصادر

يعني مساواة النساء والرجال في الوصول بمساواة إلى الفرص كالأرض والقروض والعمل والتدريب ومرافق التسويق وكافة الخدمات والفوائد العامة. إن المساواة في الوصول إلى المصادر مرتبطة بمساواة الفرص وهذه تتطلب تعديلات في القوانين لإزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

### مستوى التوعية

هذا المفهوم يتعلق بوعي الرجال والنساء بالفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي وإدراك أن أدوار النوع الاجتماعي ناجمة عن ثقافة المجتمع وبالتالي يمكن تغييرها وأن على تقسيم العمل أن يكون عادلاً للرجال والنساء وأن على الجنسين أن يوافقا على ذلك وأنه يجب ألا يقوم الرجال أو النساء بالسيطرة على الجنس الآخر اقتصادياً أو سياسياً. إن أساس وعي النوع الاجتماعي هو الإيمان بالمساواة الجندرية.

### المشاركة

تعرف هذه بالمشاركة المتساوية بين الرجال والنساء على جميع مستويات صنع القرار، وتطوير السياسات والتخطيط والإدارة خاصة في البرامج التنموية حيث المشاركة الفعالة مهمة.

### مستوى التحكم

إن وعي وتعبئة النساء يمكن أن يؤدي إلى تحقيق السيطرة والتحكم بعملية صنع القرار من أجل تحقيق المساواة في ميزان التحكم بالمصادر بين الرجال والنساء.



### 3- إطار العلاقات الاجتماعية

(لنايلة كبير)

إن توجه إطار العلاقات الاجتماعية ينظر إلى التنمية كأداة التي من شأنها زيادة رفاهية الإنسان وليست فقط زيادة النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية. إن العناصر الأساسية لرفاهية الإنسان حسب هذا الإطار هي البقاء والأمان والاعتماد على النفس.

وهذا يعني أنه يجب تقييم التدخلات التنموية على أساس الدرجة التي تؤثر بها على رفاهية الإنسان إضافة إلى ما تضيفه على صعيد الكفاءة التقنية.

الإنتاج إذن يشمل إضافة إلى إنتاج السوق، جميع الأعمال التي يقوم بها الرجال والنساء لإعادة إنتاج العمالة الإنسانية من أجل البقاء والمحافظة على البيئة.

### إطار العلاقات الاجتماعية

يقوم هذا الإطار بتحليل الطرق المختلفة التي تكون فيها المجموعات المختلفة فيما يختص بالموارد، أي كيف يتم تحديد أدوار النساء والرجال ومسؤولياتهم ومطالبهم إضافة إلى حقهم في تحديد حياتهم وحيات الآخرين.

تشمل العلاقات الاجتماعية علاقات النوع الاجتماعي، وأيضا الطبقيّة والعرق. إن العلاقات الاجتماعية ليست ساكنة مستقرة بل تتغير مع الوقت وتتأثر بالتغيرات الخارجية واسعة النطاق. إن إمكانية وصول الأشخاص والمجموعات إلى الموارد والموارد يتم تحديدها من قبل العلاقات الاجتماعية.

وبالتالي فإن العوامل التي تنتج عدم مساواة النوع الاجتماعي لا تتواجد في العائلة فقط ولكن في عدد واسع من المؤسسات بما في ذلك المجتمع الدولي والدولة والسوق.

تطبع الجمل التالية على شفافيات وتتم مناقشتها:

### ما هي المؤسسة حسب هذا الإطار؟

تعرف نائلة كبير المؤسسة على أنها إطار من القوانين الهادفة إلى تحقيق أهداف اقتصادية أو اجتماعية.

### ماذا يقول هذا الإطار؟

إن إطار العلاقات الاجتماعية يؤكد على ضرورة تحليل الطرق التي تقوم بها المؤسسات بخلق وإعادة إنتاج اللامساواة بين المجموعات المختلفة وبين الرجال والنساء.



## المؤسسات

يحدد إطار العلاقات الاجتماعية أربعة أنواع من المؤسسات:

الدولة

السوق

المجتمع

والعائلة / القرابة

المؤسسة	هيكلية المؤسسة وأجهزتها
الدولة	الأجهزة العسكرية والإدارية والقانونية
السوق	الشركات والمؤسسات المالية، المشاريع الزراعية، الشركات متعددة الجنسيات
المجتمع	مجالس القرى، المؤسسات التطوعية، الشبكات غير الرسمية، المؤسسات غير الحكومية
العائلة / القرابة	العائلة النووية، العائلة الممتدة، العشائر الخ

إن إطار العلاقات الاجتماعية لنايلة كبير يرى أن المؤسسات

- 1- ليست موضوعية أيديولوجيا
- 2- لا تعمل باستقلالية عن بعضها البعض وبالتالي فإن أي تغيير في إحداها سيؤدي إلى تغييرات في الأخرى.

وهذا يعني أنه من أجل استيعاب كيف يتم إنتاج وتدعيم الاختلافات الاجتماعية وعدم المساواة (في الأدوار والمطالب والسلطة) من خلال المؤسسات، ينبغي فحص قوانين وممارسات المؤسسات.

## تتشارك المؤسسات بما يلي:

1- القوانين

2- المصادر

3- الناس

4- الأنشطة

5- والسلطة

## 1- القوانين

القوانين الموجودة في المؤسسات يمكن أن تسهل أو تعيق التالي:

- طبيعة العمل الذي ينجز
- كيفية إنجاز هذا العمل
- من يقوم بالعمل
- من سيكسب
- من سيخسر

## 2- الأنشطة: ما الذي يتم عمله؟

أي الرجال وأية نساء يقمن بأي نوع من الأعمال؟ من يتلقى ماذا؟ من يستطيع المطالبة بماذا؟ في معظم الأحيان، تقوم مجموعة معينة أو طبقة معينة أو أحد الجنسين بنوع معين من الأعمال، مثلًا السكرتيرات هن نساء في العادة ومهندسي الكهرباء رجال.

## 3- المصادر: ما الذي يتم استعماله وما الذي يتم إنتاجه؟

إن المؤسسات تملك وتجلب وتوزع المصادر. المصادر يمكن أن تكون مصادر إنسانية مثل العمل والتعليم مصادر مادية مثل الأرض والغذاء يمكن للمصادر أيضا أن تتضمن إمكانية الوصول إلى المواقع السياسية وإلى المعلومات.



#### 4- الناس: من يتم شمله ومن يتم استثنائه؟ من يعمل ماذا؟

إن المؤسسات تقرر:

- من يكون جزءا منها ومن لن يكون. كذلك تقرر المؤسسات المهام والموارد التي تعطى للناس وأي نوع من هذه الموارد تعطى لمن.
- من يوضع أين في هرمية المؤسسة.

هذه القرارات قد تؤدي إلى أشكال عديدة من عدم المساواة والتمييز على أساس العرق واللون والنوع الاجتماعي.

#### 5- السلطة: من يقرر ومصالحة من تُخدم؟

إن علاقات السلطة والسيطرة تقع في صلب مكونات المؤسسات. إن مزيجا من التوزيع غير المتساوي للمصادر والمسؤوليات إضافة إلى القوانين الرسمية وغير الرسمية والتي تشجع وتكرس هذا التوزيع، تضمن سيطرة بعض من في المؤسسة على الآخرين.

#### تمرين تطبيقي - حالة دراسية

تقسم المجموعة إلى ثلاث مجموعات ويتم العمل على الحالة الدراسية التالية: المجموعة الأولى تستعمل إطار الأدوار والحاجات، المجموعة الثانية تستعمل إطار المساواة والتمكين والمجموعة الثالثة تستعمل إطار العلاقات الاجتماعية.



## حالة دراسية 1: لينا وسهى، العائلة، القرية والنظام العالمي

لينا فتاة عمرها عشر سنوات تعيش في إحدى قرى بلد عربي. تعاني لينا من مرض السكري منذ سنة. للينا أربعة إخوة وأخت واحدة. والد لينا يعمل عاملاً يدوياً لدى المجلس القروي في القرية بينما تعمل والدتها في المصنع الوحيد المتواجد في القرية.

بالرغم من عمل والديها الإنتاجي، إلا أن دخل الوالدين معا لا يكفي لسد الحاجات الأساسية للعائلة. وبسبب ذلك، فقد اقترح الأب قبل سنتين على سهى، الأخت الأكبر لينا، والتي كانت قد أنهت الصف التاسع من الدراسة، البقاء في البيت لمساعدة الأم التي لم تكن تستطيع بسهولة تلبية احتياجات البيت والأولاد إضافة إلى متطلبات عملها الإنتاجي. لقد فسر الأب لسهى انه يشعر بعدم قدرته على تغطية مواصلات سهى إلى أقرب مدرسة ثانوية والمتواجدة في المدينة القريبة من القرية. لقد شرح الأب لسهى أنه بما أن أخويها اللذان يصفرانها لم ينهيا بعد تعليمهما، فإن دخل العائلة لا يسمح بتغطية تكاليف الالتحاق بالمدارس للجميع. وبما أن سهى ستتزوج لاحقا وتصبح أما وربة بيت، فليس هناك حاجة ماسة لكي تستكمل تعليمها. أما أخويها، فعليهما تقع مسؤولية عائلتيهما المستقبلية وربما أيضا إعالة الأبوين لدى تقاعدهما. أما سهى، فقطعا سيقوم زوجها المستقبلي بتلبية حاجاتها وحاجات أولادها.

في القرية حيث تسكن العائلة، كان هناك عيادة واحدة يديرها المجلس البلدي. كانت الدولة قد خصصت القطاع الصحي منذ ثلاث سنوات مما أثر بشكل سلبي خاصة على العائلات الفقيرة والتي أصبحت تعاني من تغطية تكاليف علاج الأمراض. ولمساعدة أهل القرية، كانت العيادة والتي كانت تقدم الخدمات الصحية الأساسية وتعمل تحت إشراف المجلس البلدي مجانية.

أما أعضاء المجلس البلدي، فكانوا كلهم رجال في الأربعينات والخمسينات من العمر انتخبوا بطريقة ديمقراطية خلال الانتخابات التي جرت العام الذي سبق. كل من هؤلاء الرجال كان يمثل إحدى العائلات الكبيرة المتواجدة في القرية. وبالرغم من وجود عدد كبير من النساء المتعلمات والمتقفات في القرية، إلا أن أيا من هذه العائلات لم تكن ترضى بأن يجري تمثيلها من قبل امرأة. لقد كان تمثيل عائلة بامرأة يعني للمجتمع في هذه القرية خلو هذه العائلة من الرجال الأكفاء القادرين على تمثيل مصالح العائلة، حتى لو فاقت إناث العائلة ذكورها علما وذكاء ومالا. أما نساء القرية فكن يعلمن تماما أن ولا واحدة منهن قادرة على تحدي الفكر التقليدي المتواجد في القرية.

بالرغم من حرمان سهى من تعليمها الثانوي، إلا أن الأب والأم كانا مصران على توفير ما يلزم لعلاج لينا. كان علاجها يتطلب حقناً أسبوعية بمادة الأنسولين وكانت كلفة ذلك عالية جداً. ومن أجل طلب المساعدة، توجه الأب للمجلس القروي.

كانت عيادة القرية تحت إشراف المجلس القروي وإدارة مستقلة. كانت إدارة العيادة تعتمد على الجباية المالية من المنظمات غير الحكومية الأجنبية التي تعمل في البلد. وكانت سياسة المنظمة غير الحكومية تعتمد على سياسة الدولة الأجنبية إزاء البلد وأيضاً على الأنظمة والقواعد والقوانين في هذه المؤسسة وعلى الأشخاص الذين يديرونها. أما سياسة الدولة التي تنتمي إليها المنظمة غير الحكومية، وأيضاً كانت تعتمد على علاقاتها بدول أجنبية أخرى وعلى علاقات القوى في النظام العالمي الجديد.

## أسئلة

للمجموعة التي ستستعمل إطار الأدوار والحاجات:

- 1- ما هي أدوار النوع الاجتماعي الذي يقوم بها كل المذكورين في هذه القصة؟
- 2- ما الذي يحدد هذه الأدوار وعلاقات النوع الاجتماعي الموجودة؟
- 3- ما هي الحاجات العملية والاستراتيجية لكل من أفراد العائلة المذكورة؟
- 4- كيف يمكنك تغيير الأمور بحيث تصبح الأمور أكثر عدلاً وإنصافاً ومساواة من منظور النوع الاجتماعي؟

للمجموعة التي ستستعمل إطار المساواة والتمكين:

- 1- حسب هرم لونغوي للمساواة والتمكين، أين تضع/ين كل فرد من أفراد العائلة؟
- 2- كيف يمكنك تغيير الأمور من أجل أن تمكن/ين المذكورين في القصة؟
- 3- ما هي العوامل اللازمة لذلك وما هي العراقيل وكيف يمكن تخطيها.

للمجموعة التي ستستعمل إطار العلاقات الاجتماعية:

- 1- حدد/ي كم منظمة أو مؤسسة تحدد مصير كل من لينا وسهى؟
- 2- لكل مؤسسة حدد/ي من يحدد القواعد، وكيف يتم ذلك ومن يكسب ومن يخسر؟
- 3- من يحدد المصادر ومن وماذا يؤثر في ذلك؟
- 4- من يحدد النشاطات؟
- 5- هل هناك مساواة في الوصول إلى المصادر؟ كيف يمكنك تعديل ما سبق من أجل مساواة أكبر للنوع الاجتماعي.

## حالة دراسية 2: تقسم المجموعة الكبيرة إلى ثلاثة مجموعات ويتم العمل على الحالة الدراسية التالية:

تم تعيينك مؤخرًا مستشارة لوزير التربية والتعليم لدولة موريتانيا. وبسبب معرفتك وحساسيتك لقضايا النوع الاجتماعي، طلب منك الوزير التقدم بمقترح من أجل حل مشكلة تسرب الفتيات من المدارس وفي كافة المراحل وإيجاد الحلول التي من شأنها النهوض بنسب التحاق الفتيات بجميع المراحل التعليمية خلال السنوات الخمس القادمة. من أجل ذلك قمت بمراجعة التقارير والدراسات التي أجريت مؤخرًا واستنتجت أن:

- زادت نسبة التحاق الفتيات في مرحلة التعليم الأساسي من 39.3 % عام 1989/90 إلى 92.7 % عام 2002/2003 مقابل 51.2 % ولأولاد، كما أن مشاركة البنات بالنسبة للأولاد عرفت هي أيضًا تطورًا إيجابيًا حيث ارتفعت من 48.8 % عام 2001/2002 إلى 49.1 % عام 2002/2003.
- انخفضت نسبة الاستبقاء في المدارس من 73.8 % عام 1990 إلى 45.3 % عام 2001/2002 ولكنها بدأت تتحسن منذ 2003 حيث بلغت 47.3 % والبنات الفئة الأكثر تضرراً.
- لوحظ أن نسبة الرسوب للجنسين في مرحلة التعليم الأساسي مرتفعة وتتراوح ما بين 13-15 %. ونسبة الرسوب في صفوف البنات أكثر بقليل منها في صفوف الأولاد.
- أظهرت دراسة بحثية في ولاية لبراكنة أن نسبة نجاح البنات في امتحان دخول التعليم الإعدادي لا تتجاوز 22 %.
- أظهرت الدراسة عدداً من الأسباب وراء تسرب البنات من المدارس:
  - 1- هناك فقط 4 من كل 12 مدرسة مكتملة الفصول.
  - 2- امتحان دخول المرحلة الإعدادية لا يتم إجراؤه كل سنة في المدارس غير مكتملة الفصول.
  - 3- معظم السكان أميين ولا يرغبون في تلمذ البنات.
  - 4- بعض العقليات التقليدية تعتبر أن قيمة البنت تتناقص مع تزايد مستواها التعليمي ويعتبرون أن المعلومات الأولية تكفيها.
  - 5- بعض السكان يعتبرون أن البرامج التربوية لا تتلاءم مع حاجاتهم وواقعهم.
  - 6- رداءة وضعية الأبنية المدرسية وخاصة في الوسط الريفي.
  - 7- ضعف مستوى المعلمين الذي قد يتسبب أحياناً في فتور التلاميذ وعزوفهم عن الدراسة.
  - 8- الفشل في اجتياز امتحان دخول المرحلة الإعدادية.

كذلك فقد وجدت الدراسة أن أولياء الأمور يفضلون التعليم الأصلي (المدارس القرآنية) على التعليم النظامي بسبب:

- الأمن بالنسبة للبنات.
- القرب من المساكن وعدم الحاجة للتنقل
- معرفة المعلمين لأنهم من سكان القرية
- الساعات المداومة تتناسب مع الأعمال الموسمية والمنزلية
- قلة التكاليف.

### باستعمال المعلومات الموجودة أعلاه تجيب المجموعة على الأسئلة التالية:

- 1- هل تعتقد/ين أن استعمال «نموذج استخدام الوقت» يمكن أن يساعدنا على فهم أكبر للمشاكل التي تعاني منها الإناث دون الذكور في القرية؟ اشرح/ي
- 2- هل هناك حاجات عملية يمكن تلبيتها من شأنها خفض حدة مشكلة التسرب للفتيات؟
- 3- هل هناك حاجات استراتيجية يمكن العمل من أجل تحقيقها؟ ما هي؟
- 4- استخدم/ي إطار العلاقات الاجتماعية لتحليل المؤسسات المختلفة التي تؤثر على قضية تسرب الفتيات من المدارس.
- 5- ما هي الحلول المقترحة للتغلب على المشاكل والعراقيل؟
- 6- حسب الحل المقترح من قبلكم، إلى أي مستوى من التمكين والمساواة يمكن إيصال الفتيات المستمترات في الدراسة نتيجة اقتراحات الحل الذي قمتم بتقديمه إلى الوزير؟





## التوجهات التنموية التي استهدفت النساء

مداخل تنمية المرأة  
المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية



## الهدف

تهدف الجلسة إلى تعريف المشاركين والمشاركات بمدخل تنمية المرأة: مدخل المرأة في التنمية، مدخل النوع الاجتماعي والتنمية وتحديد أوجه الاختلاف بينهما.

## الأفكار الرئيسية

- يركز مدخل المرأة في التنمية على النساء كفضة منفصلة في المجتمع ومستبعدة من الرافد الرئيسي للعملية التنموية.
- يسعى مدخل النوع الاجتماعي والتنمية إلى تحويل التركيز على النساء إلى الاهتمام بتحليل الأدوار والمسؤوليات التي يرسماها المجتمع ويسندھا إلى الرجال والنساء في إطار اجتماعي ثقافي معين.

## منهجية التدريب

- أ) عرض موجز عن مدخل المرأة في التنمية ومدخل النوع الاجتماعي والتنمية وأوجه الاختلاف بينهما.
- ب) تمرين حول المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية.
- ج) مناقشة حول استنتاجات التمرين وتلخيص من خلال استخدام عدد 2 شفافية.

## أ) عرض موجز عن مدخل المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية

يرجع بداية الاهتمام العالمي بقضية تنمية المرأة إلى السبعينيات، عند إدراك المجتمع الدولي أن العامل الحاسم في تحقيق التنمية الفعالة والمتواصلة هو مشاركة المرأة في العملية التنموية. عزز هذا الاتجاه إعلان الأمم المتحدة عام 1975 هو العام العالمي للمرأة، وتنظيم أول مؤتمر عالمي عن المرأة في المكسيك وكذلك إعلان العقد العالمي للمرأة (1976 - 1985) مركزا على الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

## 1- مدخل المرأة في التنمية



يؤكد مدخل المرأة في التنمية على أهمية إدماج المرأة في العملية التنموية وتمكينها من الإسهام الملائم والضروري لتحقيق التنمية، وكذلك تمكينها من الحصول على ثمار التنمية بشكل عادل ومنصف.

المشكلة الرئيسية لهذا المدخل أن المرأة مستبعدة من العملية التنموية وان عملها وإسهامها الاقتصادي لا يتم تقييمه وتقديره لأنه عمل غير مرئي<sup>1</sup> وغير مدفوع الأجر ومن ثم لا يخضع للتعريف السائد عن العمل وهو العمل بأجر، فهناك صعوبة في تقييم عمل المرأة في المنزل ورعاية الأبناء وكذلك قيمة إنتاجها في القطاع الاقتصادي غير الرسمي كالزراعة والرعي والصناعات المنزلية أو في توفير الاكتفاء الذاتي لأسرتها. ولا يقتصر تهميش المرأة على المجال الاقتصادي فحسب بل يتم استبعادها أيضا من مجالات هامة وهي الحقوق السياسية والقانونية والتعليم والتدريب.

يلقى مدخل المرأة في التنمية الضوء على عدة مسائل منها تبعية المرأة للرجل في المجتمع وعلى التفاوت القائم في الحقوق وصنع القرار بين الجنسين، وعلى أن التخطيط التنموي في كثير من مناطق العالم اتجه إما إلى تجاهل المرأة تماما استنادا إلى زعم خاطئ بأن تنمية الرجل تعني بالضرورة تنمية المرأة، أو التركيز على اهتمامات المرأة فقط والتي ترتبط أساسا بالإنتاج والأعمال المنزلية وبعض الأنشطة المولدة للدخل، والتي تعتبر ملائمة للمرأة مثل الحرف اليدوية وأعمال الحياكة والتطريز وتربية الدواجن، ومن هنا يرى مدخل المرأة في التنمية ضرورة توجيه مدخلات تنموية على نحو يدعم وضعها المجتمعي. من واقع الخبرة الميدانية ظهر أن مدخل المرأة في التنمية وإن كان يحسن من وضع المرأة المجتمعي وظروفها المعيشية إلا أن هناك عدد من المآخذ وهي: - يبدأ المدخل من أن المرأة مستبعدة من عملية التنمية، بيد أنه في الواقع الفعلي تساهم المرأة في التنمية فوقتها وجهدها وعملها ومهاراتها كل ذلك موجه نحو التنمية.

- أن العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين وتبعية المرأة للرجل هي التي تؤدي إلى عدم تقدير عمل المرأة ورصده ومكافأته (الحصول على أجر).
- تركيز معظم المشروعات على زيادة دخل المرأة من خلال الأنشطة المدرة للدخل دون تقييم مردود هذه المبادرات مثال ذلك: ضيق وقت المرأة لانغماسها في الأعباء المنزلية ورعاية الأبناء والأنشطة الاقتصادية غير الرسمية مثل الزراعة. وكذلك جنوح معظم المشروعات إلى أنشطة تقليدية مثل أعمال التطريز والحياكة التي يكون التسويق والكسب فيها محدودا.

1- نشر البنك الدولي عام 1979 تقرير يحمل عنوان ملاحظة غير المرئي: المرأة في التنمية Recognizing the Invisible: Women in development لتوجيه الانتباه إلى إدماج المرأة في جميع أنشطة البنك.

## 2- مدخل النوع الاجتماعي والتنمية



ظهر مدخل النوع الاجتماعي والتنمية في الثمانينات وساهمت في تطوره الدوائر التنموية في العالم الثالث وفي الغرب. ويذهب هذا المدخل إلى أهمية تحليل العلاقات والأدوار الاجتماعية للجنسين لتحقيق كفاءة وفاعلية التنمية من ناحية وضمان عدالة حصول جميع فئات المجتمع على موارد ومزايا التنمية من ناحية أخرى. ومن هذا المنطلق فإن قضية المرأة تتحدد في أن فرصتها من الاستفادة من ثمار التنمية مختلفة عن الرجل بسبب السياق الاقتصادي / الثقافي / الاجتماعي الذي يحدد أدوار الرجل والمرأة ومن ثم فرصهم في الحياة.

يؤكد مدخل النوع الاجتماعي والتنمية على أهمية تضمين المرأة وإشراكها في المجرى والرافد الرئيسي للعملية التنموية ويعني ذلك إدماج المرأة في جميع الأنشطة والبرامج والمشروعات التنموية، وهو الأمر الذي يتطلب تحديد الحجم النسبي للموارد الموجهة لكل من الذكور والإناث وللصفات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة للتأكد من التمثيل العادل والمتكافئ لها في الأنشطة التنموية، كما يتطلب الوعي بتقسيم العمل والحقوق والمسئوليات القائمة بين الجنسين.

## القضايا الرئيسية لمدخل النوع الاجتماعي والتنمية

- 1- إن المجتمع هو الذي يقوم بصياغة وتشكيل الأدوار والعلاقات الاجتماعية للجنسين وهي بالتالي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن حقبة تاريخية إلى أخرى وتواكب التطور المجتمعي. إن هذه الأدوار تحدث التغيير في المجتمع وتؤثر في مسار التنمية.
- 2- إن التصنيف القائم على أساس اختلاف الصفات النفسية والعاطفية للمرأة والرجل (الرجل مبادر - إيجابي - عقلائي / المرأة عاطفية - غير عقلانية - سلبية الخ... . تغير في ضوء الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية السائدة في المراحل المختلفة.
- 3- إن التنمية الفعالة والمتواصلة هي التنمية التي تضمن مشاركة الجميع ويعني ذلك إتاحة الفرص المتكافئة للمرأة والرجل وإسهامهما ومشاركتهما بشكل متساوي في كل مراحل العملية التنموية: وضع السياسات، التخطيط، التنفيذ، التعليم، كما يعني مشاركتهما في الدور الأسري والدور الإنتاجي والدور السياسي والمجتمعي.

- 4- إن تحليل المسؤوليات والاحتياجات والأدوار والعلاقات الاجتماعية للجنسين يعد منهاجاً أساسياً لمعرفة الفجوة بين فرص المرأة والرجل في القطاعات التنموية المختلفة مثل ذلك مجال التعليم، الصحة، التأهيل والتدريب المهني، العمل الخ...  
 5- إن تحليل أسباب الفجوة بين وضع المرأة والرجل في المجتمع بسبب العادات والتقاليد أو التشريعات الخ... يساعد على وضع استراتيجية لتقليص الفجوة والعمل على إزالتها.  
 6- إن الجهود التنموية يجب أن تتوجه نحو تلبية الحاجات العملية للرجل والمرأة وكذلك نحو تغيير الأدوار والعلاقات التقليدية للجنسين والمعوقة للتنمية مع التركيز على مدخلات تنموية تعمل على تمكين المرأة وتحسين وضعها المجتمعي.

### ب) تمرين حول المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية

يبدأ التمرين بسؤال المشاركين والمشاركات بتدوين أفكارهم/هن عن

- سمات مدخل المرأة في التنمية ومدخل النوع الاجتماعي والتنمية
- أنشطة ومشروعات تتبنى مدخل المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية

يتم تدوين الإجابات على السبورة (Flip Chart) ومناقشتها وعقد مقارنة بينها وبين الشفافيات التالية:

### مدخل المرأة في التنمية والنوع الاجتماعي والتنمية

- مدخل المرأة في التنمية: يركز على النساء ووضعهن كمجموعة منفصلة في المجتمع يسعى إلى إدماج المرأة في العملية التنموية القائمة من خلال توفير مزيد من الموارد للنساء
- لزيادة دخلهن
  - لزيادة قدراتهن الإنتاجية
  - لزيادة قدرتهن لرعاية الأسرة

### مدخل النوع الاجتماعي والتنمية

قائم على مبدأ إتاحة الفرص المتكافئة للنساء والرجال على حد سواء، لتعزيز قدراتهم/هن والحصول على الموارد والسيطرة عليها بما يحقق الإنصاف والمساواة بين الجنسين وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

## الفرق بين مدخل النوع الاجتماعي ومدخل المرأة في التنمية

النوع الاجتماعي والتنمية	المرأة في التنمية
	مركز الاهتمام
تحليل الأدوار والعلاقات الاجتماعية للجنسين	النساء فقط

### القضية أو المشكلة

- استبعاد المرأة من العملية التنموية: تبعية المرأة للرجل والتفاوت القائم في الحقوق وفي صنع القرار يعوق إسهام المرأة ومشاركتها واستفادتها من التنمية.
- الأدوار والعلاقات الاجتماعية بين الجنسين بسبب الإطار الثقافي والاجتماعي تؤدي إلى غياب المساواة في علاقات القوى بين الرجل والمرأة مما يمنع المشاركة الكاملة للمرأة في التنمية وتحقيق التنمية العادلة والمنصفة.

### الهدف

- إدماج المرأة في العملية الإنمائية.
- تغيير العلاقة غير المتكافئة بين الجنسين لتحقيق التنمية الفعالة والمتواصلة: الرجل والمرأة شريكين في إحداث التغيير ويتقاسمان مسؤولية صنع القرار والسلطة.

### الاستراتيجية

- استهداف المرأة في المشروعات التنموية ومكونات للمرأة في المشروعات لدعم دورها الأسري وكذلك تنمية قدراتها ومهاراتها وزيادة دخلها.
- العمل على تحديد وتلبية احتياجات الرجل والمرأة في المدى القصير. وفي نفس الوقت الاهتمام بتطوير وضع النساء والرجال في المدى طويل الأجل.



## أمثلة لمشروعات تتبع مدخل المرأة في التنمية أو النوع الاجتماعي في التنمية

النوع الاجتماعي والتنمية	المرأة في التنمية
1- مشروع يهدف إلى زيادة الالتحاق بالتعليم الأساسي وبالتركيز على زيادة التحاق الفتيات لتحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم، وذلك بعد أن تم تبين وجود فجوة بين البنين والبنات في معدلات الالتحاق.	1- مشروع يهدف إلى زيادة التحاق الفتيات بالتعليم الأساسي.
2- مشروع يهدف إلى تنظيم دورات تدريبية عن الإرشاد الزراعي واستخدام التكنولوجيا الزراعية البسيطة ويستهدف المزارعين من النساء والرجال بعد أن تبين الدور الرئيسي للمرأة في الزراعة.	2- مشروع يهدف إلى تدريب النساء الريفيات محدودات الدخل اللاتي يعلن أسرهن على أعمال الحياكة والتطريز لزيادة دخل الأسرة.
3- تنظيم دورات تدريبية عن الصحة الإيجابية تستهدف الرجال والنساء.	3- تنظيم دورات تدريبية للصحة الإيجابية تستهدف النساء فقط.
4- تنظيم دورات تدريبية حول التوعية بالحقوق القانونية والتشريعية للرجل والمرأة وتستهدف الرجال والنساء.	4- تنظيم دورات تدريبية حول التوعية بالحقوق القانونية والتشريعية للمرأة تستهدف النساء فقط.
5- تنظيم دورات توعية بأهمية تبني قضايا النوع الاجتماعي والتنمية لزيادة نسب التحاق الفتيات بالتعليم تستهدف المعلمات والمعلمين والكوادر العاملة في مجال التعليم من الجنسين.	5- تنظيم دورات توعية بأهمية تعليم الفتاة تستهدف المعلمات والكوادر النسائية العاملة في التعليم.



القسم الثالث  
النمو والتنمية ومؤشرات التنمية البشرية  
وعلاقتها بقضايا النوع الاجتماعي



## القسم الثالث

# النمو والتنمية ومؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بقضايا النوع الاجتماعي

1- ماهية التنمية البشرية المستدامة

2- مؤشرات التنمية البشرية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي

3- تمارين تطبيقية على قراءة الاحصائيات من منظور النوع الاجتماعي

4- الفرق بين المعلومات المقسمة حسب الجنس وتلك المقسمة حسب النوع الاجتماعي

5- تطبيقات حول قراءة المؤشرات الإنسانية والمرتبطة بالجنس على الدول المعنية

### أهداف القسم

- 1- تعريف المشاركين والمشاركات بالفرق ما بين النمو والتنمية.
- 2- الربط ما بين التنمية البشرية وقضايا النوع الاجتماعي.
- 3- التعريف بمؤشرات التنمية البشرية المختلفة.
- 4- تمكين المشاركين والمشاركات من تحليل الأرقام والمعلومات الإحصائية من منظور النوع الاجتماعي.

### منهجية التدريب

نقاش للمجموعة الكبيرة يسجل خلاله النقاط المهمة على السبورة  
تمارين تطبيقية على قراءة الإحصائيات من منظور النوع الاجتماعي

## 1- ماهية التنمية البشرية المستدامة ودليل التنمية البشرية



من أجل قراءة البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنمية لا بد أن يتم في البداية تعريف مفهوم التنمية البشرية وكيفية قياس دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي وكذلك مؤشر التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي.

### تعريف التنمية البشرية

- عملية توسيع خيارات الناس (نساء ورجالا)
- الخيارات الأساسية: أن يعيش الإنسان حياة صحية، أن يكتسب المعرفة، وأن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق.
- الخيارات الإضافية: الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتمتع بفرص الإبداع والإنتاج والتمتع بالاحترام الذاتي الشخصي وبحقوق الإنسان المكفولة.
- للتنمية البشرية جانبين: تكوين القدرات البشرية (مثل تحسين الصحة والمعرفة والمهارات). والآخر هو استخدام الناس للقدرات التي اكتسبوها في الأغراض الإنتاجية ووقت الفراغ أو في نشاطات ثقافية وسياسة واجتماعية.

## 2- مؤشرات التنمية البشرية



## مؤشر التنمية البشرية HDI Human Development Indicator يتم قياسه من خلال المؤشرات التالية:

- العمر المتوقع عند الولادة
- معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين
- نسبة القيد الإجمالية في التعليم (الأولي والثانوي والجامعي)
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي المعدل  $(GDP)^2$

## دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي Gender Related Index GDI

ويقاس نفس المؤشرات الأنفة الذكر مع تقسيمها بين النساء والرجال لتوضيح حجم الفجوة. يقل الدليل مع زيادة الفجوة ومع النقص في دليل التنمية البشرية للقطر بشكل عام.

## دليل التمكين Gender - Empowerment Measure GEM

يقاس قدرة النساء على المشاركة في صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية، ويشمل على نسبة النساء في البرلمان ومن المتخصصين والفنيين والإدارة العليا والحصة من الدخل المكتسب.



### 3- تمارين تطبيقية على قراءة الإحصائيات من منظور النوع الاجتماعي



## تمرين 1 (15 دقيقة) النمو الاقتصادي ومؤشرات النوع الاجتماعي: (2002)

القطر	مؤشر الدخل	الترتيب حسب مؤشر التنمية البشرية (من بين 175 قطر)
الإمارات العربية	.90	49
البحرين	.86	40
تشيلي	.77	43
أنتيجوا وباربودا	.78	55
ماليزيا	.75	59
جنوب إفريقيا	.77	119
فنزويلا	.67	68
كوستاريكا	.75	45
ليبيا	.72	58
لبنان	.63	80
تونس	.70	92
جمهورية الدومينيكان	.70	98
بارغواي	.64	89
اندونيسيا	.58	111
المغرب	.61	125
الصين	.64	94
اليمن	.36	149
غينيا - بيساو	.33	172
السودان	.48	139
موريتانيا	.52	152

### جدول (1) الارتباط بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية

يطلب من المجموعات الصغيرة مقارنة بلدين متقاربين في مؤشر الدخل وهو المؤشر المتعارف عليه لقياس النمو الاقتصادي ومن ثم مقارنة مؤشر التنمية البشرية للسكان في هذه الدول وإذا ما كان هناك علاقة طردية.

### الارتباط بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية:

يوضح الجدول السابق أن النمو الاقتصادي لوحده غير كاف لتحقيق تنمية بشرية. وكما يلاحظ من الجدول أن دولا حققت دخلا مرتفعا ولكنها لم تستطع ترجمة هذا النمو إلى تنمية بشرية وأحوال معيشية (صحية وتعليمية) أفضل للناس.

## تمرين 2 (15 دقيقة)

معرفة القراءة والكتابة لدى النساء %	الفجوة <sup>3</sup> حسب GDI	الترتيب حسب HDI	الدخل الفردي للإناث	الدخل الفردي للذكور	القطر
81	2-	44	7116	20979	الكويت
99.0	0	32	11322	20370	التشيك
99.7	3+	37	13149	1208	بولندا <sup>4</sup>
91.6	---	67	2774	7569	سورينام
62.5	9-	78	2284	16385	السعودية
83.7	3+	79	2335	7061	البرازيل
55.0	8-	89	2339	16654	عمان
87.6	8+	90	1452	3545	سريلانكا
37	5-	149	387	1274	اليمن
49.1	4-	139	867	2752	السودان
31.3	0	152	1581	2840	موريتانيا
38.3	0	125	2153	5354	المغرب

المصدر: تقرير هيئة الأمم الإنمائي لعام 2001

يطلب من المجموعات الصغيرة مقارنة دخل الذكور والإناث في البلدان المختلفة وتحليل أسباب الفجوة من منظور النوع الاجتماعي. كذلك يطلب من المجموعات الصغيرة المقارنة ما بين وضع النساء والرجال بالنسبة إلى مؤشر التنمية البشرية وتحليل الفروقات وكذلك المقارنة ما بين الدول بالنسبة إلى معرفة القراءة والكتابة للنساء. هل هذا مؤشر يدل على إمكانية تمكين النساء في الدول المختلفة وهل هو مرتبط بمؤشرات الدخل للذكور والإناث؟

## تمارين 3 مجموعات (15 دقيقة)

الترتيب حسب GEM	الترتيب حسب HDI	الترتيب حسب الدخل	القطر
38	4	9	اليابان
3	15	20	الدنمرك
72	35	5	الكويت
96	43	25	الإمارات
40	96	92	الصين
18	101	54	جنوب إفريقيا
75	102	78	تونس
44	117	95	غواتيمالا
86	120	106	مصر

المصدر: تقرير الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2001

تقوم المجموعات الصغيرة بتحليل وضع الدول المختلفة في مجال الصرف على التنمية البشرية للسكان بشكل عام وعلى الإناث بشكل خاص. هل هناك علاقة طردية ما بين مؤشر التنمية البشرية ومؤشر التمكين؟ ما هي العوامل الأخرى التي يمكن أن تلعب دوراً في مجال تمكين النساء؟

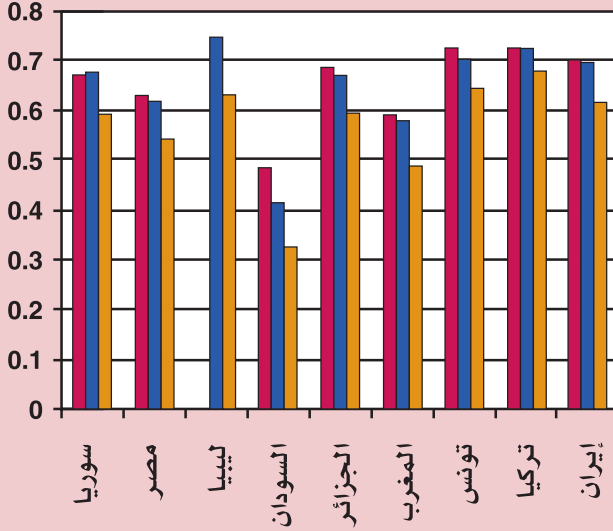


**تمرين 4** مجموعات (15 دقيقة)جدول (4) <sup>5</sup> الحصة من الدخل المكتسب - أعلى دول واقلها من حيث حصة النساء

القطر	حصة النساء	حصة الرجال
تنزانيا	45	55
فيتنام	44.9	55.1
السويد	41.6	58.4
فنلندا	40.6	59.4
التشيك	40.5	59.5
موزمبيق	40	60
باكستان	10.1	89.9
البحرين	10.1	89.9
اليمن	9.2	90.8
مصر	8.2	91.8
الجزائر	7.5	92.5
أفغانستان	7.1	92.9
قطر	5.3	94.7
السعودية	5.3	94.7

تقارن المجموعات الصغيرة ما بين حصص الرجال والنساء في مجال الدخل المكتسب. هل هناك أمور مشتركة ما بين البلدان العربية؟ يتم نقاش العوامل التي لها علاقة بقضايا النوع الاجتماعي والتي تؤثر على حصة النساء من الدخل المكتسب ونقاش كيفية إنصاف النساء.

## تمرين 5 مجموعات (15 دقيقة)



قيمة مؤشر التنمية البشرية للإنان

0.719	0.809	1995	0.815	0.814	1999	0.813	0.829	2001
0.551	0.7	0.71	0.719	0.788	0.798	0.736	0.746	0.802
	0.615	0.311	0.741	0.41	0.715	0.729	0.737	0.424
					0.698			

المصدر: تقارير الأمم المتحدة للتنمية البشرية للأعوام 1999, 1995 و2001

تحلل المجموعات الصغيرة الرسم الإيضاحي ومقارنة وضع الدول العربية المختلفة من عام 1995 إلى عام 2001. هل هناك تقدم؟ من من هذه الدول قفز قفزة كبيرة؟ كيف تساعدنا هذه الرسوم الإيضاحية على توضيح فجوات النوع الاجتماعي؟

#### 4- الفرق بين المعلومات المقسمة حسب الجنس وتلك المقسمة حسب النوع الاجتماعي



إن المعلومات المقسمة حسب الجنس هي معلومات كمية حول الاختلافات والفجوات بين الذكور والإناث.

إن المعلومات الكمية حول وفيات النساء والرجال، والتحاق الفتيات والصبيان بالمدارس والفرق في إمكانية حصول الرجال والنساء على القروض أو الفرق في مشاركة الرجال والنساء في الانتخابات هي كلها معلومات مقسمة حسب الجنس.

### المعلومات المقسمة حسب النوع الاجتماعي

إن هذه هي المعلومات النوعية حول الاختلافات والفجوات بسبب النوع الاجتماعي. إن هذه المعلومات تتطلب فهم الثقافة الموجودة ونمطية وكيفية ما يواجه النساء والرجال والصبيان والفتيات قضية معينة. عندما يكون هنالك اختلافات وفجوات، عندها يصبح التحليل على أساس النوع الاجتماعي هو العملية التي يتم بها فحص الأسباب التي أدت إلى هذه الاختلافات والطرق الكفيلة بمعالجة ذلك.

### ما الذي نحتاج إلى معرفته؟

نحتاج إلى معرفة جميع المعلومات التي تساعدنا على تحديد احتياجات ومنفعة (مصالح) الرجال والنساء.

### ماذا تعني مساواة النوع الاجتماعي

لا تعني المساواة على أساس النوع الاجتماعي فقط أعدادا متساوية من النساء والرجال أم من الفتيات والفتيان في جميع الأنشطة، ولا تعني كذلك معاملة الرجال والنساء والبنات والصبيان بنفس الطريقة.

إن مساواة النوع الاجتماعي تمثل تطلعات للعمل من أجل مجتمع لا يعاني فيه الرجال أو النساء من الفقر بكافة أنواعه، حيث باستطاعة الرجال والنساء العيش حياة يشعرون كلاهما بالإشباع حيالها وتعني كذلك إدراك أن للرجال والنساء احتياجات وأولويات مختلفة وأنهم يواجهون عراقيل مختلفة وأن لديهم تطلعات مختلفة وأنهم يساهمون في العملية التنموية بطرق مختلفة.

إن مساواة النوع الاجتماعي مرتبطة ارتباطا وثيقا بتمكين النساء. سوف تستطيع النساء تحقيق المساواة فقط عندما يستطعن التصرف بالنيابة عن أنفسهن.

## 5- تطبيقات حول قراءة المؤشرات الإنسانية والمرتبطة بالجندر على الدول المعنية





## جدول رقم (5) المصدر: تقرير التنمية البشرية العالمي لعام 2003

## مؤشرات دليل التنمية البشرية موريتانيا

52.3	العمر المتوقع عند الولادة (سنة 2002)
51.5	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للذكور (2002)
31.3	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للإناث (2002)
46	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للذكور
42	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للإناث
2840	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للذكور
1581	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للإناث
50.7	دليل العمر المتوقع للذكور
31.3	دليل العمر المتوقع للإناث
152	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية (عدد)
.456	قيمة دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي
124	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)
-	دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي
-	الترتيب حسب دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)

## مؤشرات دليل التنمية البشرية - اليمن

59.8	العمر المتوقع عند الولادة (سنة 2002)
69.5	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للذكور (2002)
28.5	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للإناث (2002)
66	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للذكور
37	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للإناث
1274	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للذكور
387	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للإناث
58.7	دليل العمر المتوقع للذكور
60.9	دليل العمر المتوقع للإناث
149	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية (عدد)
.436	قيمة دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي
126	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)
-	دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي
-	الترتيب حسب دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)

## مؤشرات دليل التنمية البشرية - السودان

55.5	العمر المتوقع عند الولادة (سنة 2002)
70.8	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للذكور (2002)
49.1	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للإناث (2002)
39	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للذكور
34	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للإناث
2752	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للذكور
867	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للإناث
54.1	دليل العمر المتوقع للذكور
57	دليل العمر المتوقع للإناث
139	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية (عدد)
.485	قيمة دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي
115	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)
-	دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي
-	الترتيب حسب دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)

## مؤشرات دليل التنمية البشرية - المغرب

68.5	العمر المتوقع عند الولادة (سنة 2002)
63.3	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للذكور (2002)
38.3	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين للإناث (2002)
61	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للذكور
52	نسبة القيد الإجمالية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي معا (%) للإناث
5354	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للذكور
2153	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار) للإناث
66.6	دليل العمر المتوقع للذكور
70.3	دليل العمر المتوقع للإناث
125	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية (عدد)
.604	قيمة دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي
100	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)
-	دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي
-	الترتيب حسب دليل التمكين المرتبط بالنوع الاجتماعي (عدد)

## تمرين

أشرح/ي في مجموعات من 2 الواقع وإذا كنت توافق/ين معه والحاجة اللازمة للتغيير

الواقع	الحاجات
النساء منتجات اقتصاديات في الزراعة والصناعة وفي قطاع الخدمات.	مساندة وتحسين الدور الاقتصادي للنساء ومنع تشريدهن أو استغلالهن. العمل على زيادة الطلب على العمالة الأنثوية.
أدوار النساء كزوجات وأمّهات مضخم جدا.	توفير إمكانية الوصول إلى الاحتياجات العملية الأساسية على سبيل المثال دور رعاية الأطفال والحضانات والتقليل من الوقت المصروف على الأعمال المنزلية. تشجيع تقاسم الأعمال المنزلية بين أفراد العائلة.
التركيز الزائد على الأدوار الإيجابية للنساء كزوجات وأمّهات وتقليل من شأن دورهم الاقتصادي.	تسهيل إمكانية وصول النساء للفرص والموارد والمعرفة والمهارات والدخل الذي يضمن المساواة في المشاركة الاقتصادية.
المشاكل مثل الحقوق المتساوية ملكية الأرض، إمكانية الاقتراض وإمكانية الوصول إلى فرص متساوية في التعليم والتدريب والحصول على أجر متساو للعمل المتساوي.	هناك حاجة لتنظيم النساء ضمن مجموعات الدعم المتبادل وتحفيزهن على القيام بأدوار القيادة في البرامج التنموية داخل المجتمع وفي السياسة.
النساء هن مديرات المنزل وبالتالي يمتلكن بعض السيطرة على بعض الموارد.	هناك حاجة إلى تأهيل النساء بالمهارات الإدارية وإدارة المشاريع ووضع ميزانية وتوفير إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بهذه القضايا.
النساء هن أفراد لكنهن تربيين على تقبل فكرة التضحية بالنفس، نكران الذات والعيش للآخرين.	تحتاج النساء للفرص لتطوير إمكاناتها ومواهبها وقدراتها واهتماماتها لكي تكتسب الشعور بالإشباع الذاتي.
لدى النساء الحق في العدالة الاجتماعية والحصول على فرص التعليم والعمل والخدمات والسعي إلى الرقي الاجتماعي.	تحتاج النساء إلى: برامج توعية بحقوقهن وضمانات لحقهن في التحكم في حياتهن الخاصة وخاصة في موضوعات الزواج والإنجاب والتكاثر والسعي إلى الرزق.



القسم الرابع  
تضمين قضايا النوع الاجتماعي



## القسم الرابع

# تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية

1- أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية

2- آليات وإجراءات تضمين النوع الاجتماعي

3- تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة / المؤسسة

### أهداف القسم

- 1- زيادة وعي المشاركين / المشاركات بأهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في العملية التنموية لتحقيق التنمية الفعالة والمستدامة.
- 2- تزويد المشاركين / المشاركات بمعرفة الآليات والإجراءات الأساسية التي يجب أن تؤخذ بعض الاعتبار لتضمين النوع الاجتماعي في عملية التخطيط ورسم السياسات على المستوى الوطني.

### الأفكار الرئيسية

تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية يؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في مجال العمل وفي الحياة العامة ومواقع صنع القرار ومن ثم تمكين المرأة وتحسين وضعها في المجتمع، مما يؤدي بدوره إلى تحقيق التنمية المجتمعية الفعالة والمتواصلة وإلى خفض معدلات الفقر.

### منهجية التدريب

- 1- عرض موجز عن أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية.
- 2- مناقشات حول الموضوع.
- 3- عرض الآليات والإجراءات باستخدام شفافيات.

## 1- أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية





هناك اتفاق عام بأن التنمية الفعالة والمستدامة والتي تؤدي إلى النمو الاقتصادي ورفع مستوى المعيشة هي التي يشارك فيها ويحصد ثمارها جميع أفراد المجتمع، وهو الأمر الذي يؤكد على أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في العملية التنموية لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين.

ومن هذا المنطلق يذهب مدخل النوع الاجتماعي إلى ضرورة النظر إلى المرأة باعتبارها مواطن مندمجاً ومشاركا في المسار الوطني الرئيسي للخطط والسياسات والبرامج التنموية وهو الأمر الذي يعني الاهتمام بدورها الإنتاجي والسياسي جنباً إلى جنب الاهتمام بدورها الأسري والإنجابي.

ويؤكد على هذا المعنى تقرير التنمية البشرية لعام 1995 في رسالته البسيطة ذات المغذى الهام:

«التنمية البشرية إذا لم يتم تجنيسها تصبح معرضة للخطر»  
 «Human Development if not engendered is endangered»

ومن هنا تكمن أهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع في الرافد والمجري الرئيسي لعملية التنمية، كما تظهر فكرة المواطن وحق المواطن في الحصول على نصيب عادل من عائد التنمية بمنأى واستقلال عن النوع (ذكر أو أنثى).





وتكمن أهمية مشاركة الرجل والمرأة على حد سواء في التنمية في أسباب كثيرة لعل من أبرزها:

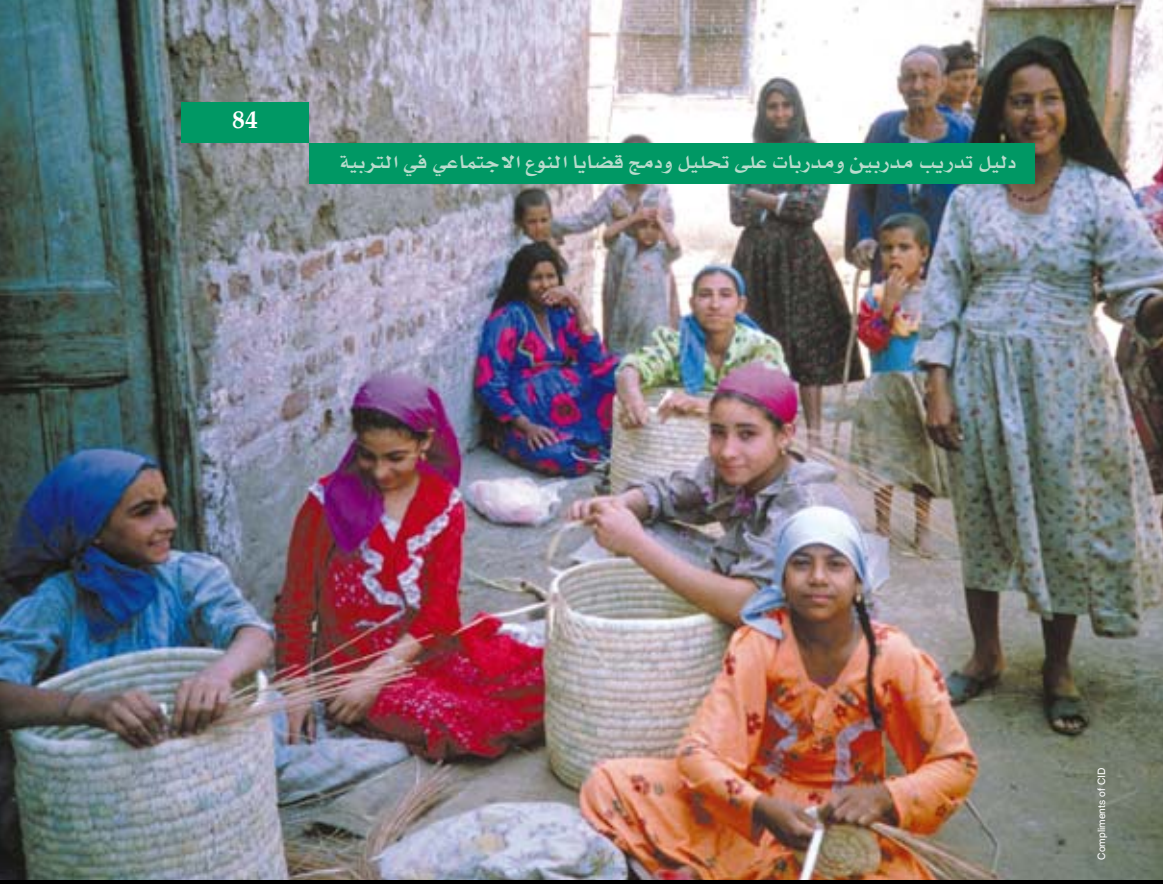
- التوظيف الأمثل للموارد البشرية وعدم إهدار القدرات والإمكانات الفردية.
- زيادة معدلات الإنتاج في ظل ارتفاع نسبة الإعالة في الدول النامية.
- مردود الاستثمار في تعليم الفتيات يعتبر أعلى من أي مردود آخر.
- انخفاض معدلات الفقر إذا ما تحسن وضع المرأة في المجتمع، حيث أكدت البحوث أن النساء هي أكثر الفئات الاجتماعية فقرا في معظم دول العالم.
- تحقيق مصلحة الفئات المجتمعية المختلفة من خلال التمثيل العادل في مواقع صنع القرار.
- التأثير الايجابي لمشاركة الآباء في عملية التنشئة الاجتماعية وتربية الأبناء.

لقد شكلت قضية تضمين قضايا ومفاهيم النوع في التنمية في الوقت الحاضر اتجاها رئيسيا وجادا في إطار نظريات التنمية بشكل عام وأصبحت محور أساسي في الأجندة التنموية سواء على الصعيد العالمي أو المحلي أعمال واحتلت اهتمام الدوائر السياسية.

يعني ذلك أن الدعوة إلى مشاركة المرأة في العمل وفي الحياة العامة وفي مواقع صنع القرار لا يعد مطلباً خاصاً بالمرأة بل هو أمر تحتمه متطلبات التنمية المجتمعية لضمان تعبير الأفراد عن مصالحهم وحقوقهم واحتياجاتهم.

ولقد أسفرت الخبرة على المستوى العالمي العلاقة الوطيدة بين إسهام المرأة في عملية التنمية ودرجة رفاهية المجتمع وتقدمه وأبرز مثال على ذلك العمالة النسائية التي أسهمت بشكل كبير في النمو الاقتصادي للولايات المتحدة في الفترة فيما بين 1890 إلى 1980، كما نجد أن البلاد التي نمت بشكل سريع منذ الحرب العالمية الثانية مثل هونج كونج وتايوان وسنغافورة وكوريا الجنوبية قد ركزت على نحو مكثف على تصدير منتجات صناعية باعتماد كبير على العمالة النسائية.

وبالرغم من ذلك أغفلت الخطط والسياسات التنموية في كثير من الدول النامية البعد الخاص بتضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية ووجهت برامجها التنموية نحو الرجل دون تحليل العلاقات والأدوار الاجتماعية بين الجنسين - استناداً إلى بعض الافتراضات غير السليمة بأن أي مكاسب سيحصل عليها الرجل ستعود بالضرورة على المرأة، في حين أثبتت الخبرة الميدانية أن المرأة لا تستفيد دائماً من مردود التنمية، بل أحيانا ما تكون النتيجة عكسية.



## 2- آليات وإجراءات تضمين النوع الاجتماعي

شفافيات تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في التنمية:

## الآليات والإجراءات

تضمين النوع الاجتماعي في العملية التنموية يشمل:

- تفعيل الاتفاقيات الدولية / الخطط والاستراتيجيات الوطنية والتشريعات والقوانين الخاصة بالنوع الاجتماعي / المرأة
- الإلمام بالتوجهات الأساسية حول النوع الاجتماعي والأولويات ومجالات العمل.

أن تشمل التداولات السياسية ومع الجهات المانحة قضايا النوع بشكل جاد.

### 1- تعبئة الموارد المالية والبشرية

- الالتزام بتوفير الميزانيات لتحقيق الأهداف
- تشكيل لجان تضم منظمات حكومية وغير حكومية والقطاع الخاص

### 2- إيقاظ الوعي المجتمعي العام

- بأهمية النوع الاجتماعي لتحقيق التنمية المستدامة
- بأهمية الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمرأة لتحقيق التنمية
- بأهمية النوع الاجتماعي لتحقيق النمو الاقتصادي والتخفيف من حدة الفقر تستهدف: صانعي القرار، القيادات المجتمعية والمحلية، القيادات الدينية والإعلامية، القائمين على التخطيط التنموي ورسم السياسات، المنظمات الحكومية وغير الحكومية. على المستوى المركزي والإقليمي.

### 3- إنشاء هياكل مؤسسية للنوع الاجتماعي / المرأة

- مجالس ولجان وطنية للمرأة.
- وحدات إدارية للنوع الاجتماعي / المرأة في المنظمات الحكومية على المستوى المركزي والمحافظات.
- إنشاء فروع للمنظمات النسائية على مستوى المحليات.
- تعيين ضباط اتصال النوع الاجتماعي / منسقين النوع الاجتماعي في الوزارات.

#### 4- الدعوة والترويج

- الاستعانة بنشطاء ودعاة قضية المرأة **Women Advocates**
- دور رئيسي في اتخاذ المبادرات والترويج ودعم وتحفيز قضايا النوع الاجتماعي.
- التأثير خلال عمليات رسم السياسات والتخطيط ووضع البرامج والمشروعات.
- منهم / منهن المتخصصين / المتخصصات في مجال النوع الاجتماعي في الهيئات المانحة، الحكومة، القيادات المجتمعية، المنظمات النسائية، المراكز البحثية والأكاديمية، المنظمات السياسية ومنظمات المجتمع المحلي.

#### 5- إنشاء شبكات معنية بتضمين النوع

- تضم منظمات نسائية / جمعيات أهلية / القطاع الخاص.
- تزويد العاملين في مجال النوع بالمعلومات والبيانات.
- حل المشكلات وتجاوز المعوقات.
- التأكد من إدماج اهتمامات النوع على المستوى المؤسسي والمنظمات.
- التأكيد على التكامل بين أنشطة النوع.

#### 6- تطوير قاعدة بيانات على المستوى القومي مقسمة على أساس النوع

- لتحديد الفجوات في القطاعات المختلفة.
- للوقوف على الأسباب والمعوقات.
- للعمل على إزالتها والتخطيط لذلك.
- لوضع أهداف وقياس التقدم مقارنة بالمستهدف.



## 7- إجراء البحوث والدراسات

- تحليل الأوضاع الاقتصادية / الاجتماعية.
- تحليل أدوار وعلاقات النوع الاجتماعي.
- إتاحة النتائج لواقعي السياسات والمخططين.

## 8- دعم مشروعات موجه تحديدا للمرأة

- لتلبية احتياجاتها وتحسين ظروفها.
- إحداث تغيير استراتيجي في وضعها.
- تتناول جوانب هامة للنوع الاجتماعي وتحقق الأهداف الاستراتيجية.

## 9- تنظيم برامج تدريبية

- للقائمين على التخطيط التنموي.
- لمدراء البرامج والمشروعات في الوزارات وعلى مستوى المحافظات.
- لمدراء إدارات التخطيط والمالية بالوزارات.

## 10- الدعم المؤسسي

- للجمعيات النسائية.
- لوحدة / إدارات المرأة والنوع بالوزارات.
- ضباط اتصال النوع / المنسقين بالمنظمات الحكومية وغير الحكومية.





## 11- تعزيز منهجية المشاركة في التنمية

- التحوار بين الأطراف المعنية عند رسم السياسات: المنظمات الحكومية وغير الحكومية والجهات المانحة والمجتمعات المحلية والجماعات والفئات المستهدفة علي المستوى المركزي والمحلي.

## 12- تشكيل لجان للتنسيق والمتابعة والتقييم

- التنسيق فيما بين الأطراف المعنية لتجنب التكرار.
- المتابعة لقياس التقدم / تبادل الخبرات في التطبيق / تحديد المعوقات / وضع استراتيجية لتجاوزها.
- توصيل المعلومات إلى شبكات النوع الاجتماعي ونشطاء قضية المرأة.
- عملية التقييم: لقياس مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف وتعزيز إدماج النوع في الأبنية المؤسسية.

## 13- الاستعانة بخبراء متخصصين

- الاستعانة بخبراء متخصصين في مجال النوع الاجتماعي والتنمية لتقديم الدعم الفني.

## 14- الأبنية والدوائر السياسية

- أن تمثل الأبنية والمؤسسات السياسية التي تقوم برسم السياسات ووضع البرامج والمشروعات اهتمامات وقضايا النوع.

### 3- تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة / المؤسسة



## الهدف

تهدف الجلسة إلى زيادة وعي بالمشاركين / المشاركات بكيفية إدماج قضايا واهتمامات النوع على مستوى المنظمة/ المؤسسة وتحديد الآليات التي تساند عملية الإدماج.

## الأفكار الرئيسية

- تبني استراتيجية تضمين النوع في المنظمة يحقق مزيد من الفاعلية والإنجاز.
- عملية الإدماج تشمل: فهم لمدخل النوع الاجتماعي، وتوفير الآليات الخاصة بالتضمين وتحديد مسؤولية العاملين / العاملات بالنسبة للتضمين، ووضع المعايير والقواعد الملزمة للتطبيق.

## منهجية التدريب

- 1- عرض موجز عن تضمين النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة
- 2- مناقشات حول الموضوع
- 3- تمرين حول إدماج النوع في المنظمة
- 4- عرض تضمين قضايا ومفاهيم النوع في المنظمة باستخدام شفافية

## تضمين النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة / المؤسسة

المقصود بتضمين النوع الاجتماعي في المنظمات هو إدماج قضايا واهتمامات النوع في الإطار التنظيمي والهيكلية للمنظمات والحكومية وغير الحكومية ووضعها موضع التنفيذ والتفعيل.

ولقد ثبتت كثير من الجهات التنموية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية استراتيجية تضمين النوع وذلك بهدف إدماج المرأة في المسار والرافد الرئيسي لأنشطة المنظمة على مستوى السياسات والبرامج والمشروعات ومن ثم تجاوز مشكلات تهميش المرأة والفجوة النوعية بين الجنسين.

إن تبني المنظمة لاستراتيجية تضمين النوع يعني عدة أمور منها إبراز علاقات القوى والسيطرة داخل المنظمة- وهو الأمر الذي يعكس العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين في المجتمع - مثال ذلك: تبوء الرجل للمناصب الإدارية العليا والمرأة للمواقع الخدمية المنخفضة، حصول المرأة على أجر أقل من الرجل، أسلوب ذكوري في الإدارة والسيطرة، غياب التوازن في عدد الموظفين، عدم وصول المعلومات للمرأة (بعثات دراسية، دورات تدريبية الخ) عدم تلبية المؤسسة للاحتياجات العملية للمرأة (دور حضانة الخ).



وتستند عملية إدماج قضايا ومفاهيم النوع وتفعيلها على المستوى التنظيمي والهيكلية للمنظمات إلى عدة ركائز أساسية هي:

- أولاً: إدراك وفهم لمدخل النوع الاجتماعي وتبين أهميته بالنسبة لتحقيق التنمية الفعالة والمستدامة.
- ثانياً: توفير الآليات والأدوات الخاصة بتنفيذ عملية التضمين.
- ثالثاً: تحديد مسؤولية تضمين النوع على مستوى المنظمة.
- رابعاً: المسائلة ووضع المعايير والقواعد للوقوف على مدى الالتزام بتنفيذ تضمين النوع في المنظمة.

### أولاً: إدراك وفهم لمدخل النوع الاجتماعي

تبدأ عملية إدماج النوع على نحو سليم من الفهم والاستيعاب الكامل لمدخل النوع الاجتماعي والتنمية، إذ يصعب تنفيذ عملية التضمين إذا كانت المبادئ والمفاهيم غير واضحة، ويتحقق ذلك من خلال:

- 1- تطوير الكوادر العاملة في المنظمة عن طريق:
  - تنظيم برامج توعية.
  - دورات تدريبية متخصصة حول كيفية دمج قضايا واهتمامات النوع ووضعها موضع التنفيذ والتطبيق.
- وتستهدف برامج التوعية والدورات التدريبية العاملين عبر كافة المستويات الوظيفية بدءاً بالإدارة العليا، والمديرين والموظفين للتسلح بالمهارات اللازمة للقيام بالدمج المؤسسي للمفاهيم.
- 2- العمل على إبراز مكون النوع وإدماجه في المنشورات الرئيسية للمنظمة: دليل المنظمة، التقارير الدورية، التقرير السنوي، الأفلام الوثائقية لإلقاء الضوء على أهمية المدخل وتعزيز فهمه.
- 3- شمول المواد التدريبية وإعلانات المنظمة الوعي بقضايا واهتمامات النوع.
- 4- توضيح أن دمج المرأة في صلب عملية التنمية كجزء لا يتجزأ منها سيحقق التنمية المجتمعية الشاملة.



## ثانياً: تحديد المسؤولية

تعتبر وحدة أو إدارة أو منسق النوع في المنظمة العنصر المحفز وجهاز التخطيط الخاص بإدماج النوع في المنظمة، بيد أن مسؤولية تضمين النوع على المستوى الهيكلي والتنظيمي تقع أيضاً على عاتق الإدارة وجميع العاملين بالمنظمة، وتتحدد المسؤولية على النحو التالي:

### أ) الإدارة

- الالتزام السياسي بتبني مدخل النوع الاجتماعي في المنظمة ووضع السياسات المعززة لهذا الالتزام.
- وضع الخطط وبرامج العمل لتنفيذ إدماج مكون النوع في المنظمة ومساندة العاملين لإعداد وتنفيذ خطط العمل الخاصة بهم.
- أن تشمل السياسات تخصيص موارد لإدماج وتلبية احتياجات النوع (مثال ذلك الاستعانة بخبراء متخصصين في مجال النوع أو توفير خدمات للمرأة مثل دور حضانة الخ).
- أن يعزز الهيكل التنظيمي تكافؤ الفرص بين الجنسين والقدرة المؤسسية لدعم وحماية المرأة والتغلب على المعوقات التي تحول دون استفادة النساء بالمزايا والوصول إلى الموارد ومواقع صنع القرار.
- مساندة بيئة العمل لاعتبارات النوع وبحيث تشمل سياسات التوظيف وتقييم الأداء والترقي مدى الالتزام باعتبارات النوع.



## وحدة / إدارة / منسق النوع

- العمل كعنصر محفز ومصدر دعم وجهاز تخطيط لتنفيذ إدماج النوع الاجتماعي في المنظمة على مستوى السياسات والبرامج والأنشطة.
- العمل كجهاز مروج لاهتمامات النوع على مستوى المنظمة والجهات الشريكة للمنظمة.
- تزويد العاملين بالمنظمة بالإطار النظري الذي يساعد على استيعاب مفاهيم النوع من حيث صلتها بأهداف المنظمة والتنمية المجتمعية.
- جهة لإدارة برامج رفع الوعي والدورات التدريبية المتخصصة في مجال النوع الاجتماعي.
- إتاحة مجموعة من الآليات والأدوات لتمكين العاملين من تطبيق مفاهيم واهتمامات النوع في المنظمة.
- توزيع المهام والمسؤوليات بالنسبة لتضمين النوع على الإدارات والوحدات والعمل على توفير الموارد للتمكن من تنفيذ العمل.
- التنسيق فيما بين الوحدات والإدارات وفيما بين السياسات والبرامج الخاصة بقضايا النوع في المنظمة.
- القيام بأعمال المتابعة والتقييم الخاص بعملية إدماج النوع.
- تشجيع التنمية المهنية للموظفات.
- توفير مواد إعلامية بالتنسيق مع إدارة العلاقات العامة تتعلق بأنشطة النوع الاجتماعي بالمنظمة.

## الإدارات المختلفة بالمنظمة

- 1- الاستيعاب الكامل لمدخل النوع الاجتماعي.
- 2- مراعاة اهتمامات واعتبارات النوع في الأنشطة الجارية.
- 3- المشاركة في أنشطة إدارة / وحدة النوع بالمنظمة.
- 4- رفع تقارير دورية خاصة بتطور مدخلات النوع في الأعمال الجارية.
- 5- توفير بيانات مقسمة على أساس النوع خاصة بالإدارة.
- 6- التنسيق مع إدارة / وحدة النوع.
- 7- إمداد إدارة / وحدة النوع بمعلومات حول قضايا وأنشطة النوع بالإدارة.
- 8- تنفيذ مؤشرات المتابعة والتقييم.

### ثالثا: آليات / أدوات التضمين

تتطلب عملية تضمين مفاهيم واهتمامات النوع في المنظمة توفر واستخدام مجموعة من الأدوات والآليات يتحدد أهمها فيما يلي:

- تطوير قاعدة من البيانات المقسمة على أساس النوع واتاحتها للإدارة وللعاملين بالمنظمة، والهدف منها هو:
- تحديد نسب تمثيل الرجال والنساء في المواقع والمناصب المهنية المختلفة، وفي فرص الترقى والحصول على امتيازات، وفي حضور البرامج التدريبية، وفي عضوية اللجان الخ.
- الوقوف على التباين بين وضع الرجال والنساء وأسباب ذلك ورسم استراتيجية لإزالتها وتوجيه السياسات والتخطيط والبرامج على نحو يحقق الإنصاف والعدالة بين الجنسين.
- التعرف على النتائج ومردود مدخلات النوع على الفئات المستهدفة وما إذا كانت تقلص الفجوة بين الجنسين.
- تطوير دلائل استرشادية خاصة بتضمين النوع في الإدارات والوحدات المختلفة بالمنظمة.
- أن يضم نظام المتابعة والتقييم بالمنظمة مؤشرات خاصة باهتمامات النوع.
- أن يشمل التوصيف الوظيفي للعاملين بالمنظمة مسؤولية تضمين مكون النوع.
- تضمين قضايا ومفاهيم النوع في دليل المنظمة ومنشوراتها وكذلك في الندوات والمؤتمرات التي يتم تنظيمها.
- أن تشمل الدراسات والبحوث الاستشارية للمنظمة اعتبارات واهتمامات النوع وأن تشمل قائمة الخبراء الذين يستعان بهم متخصصين في مجال النوع.
- وجود معايير ملزمة بحضور العاملين / العاملات في البرامج والدورات التدريبية الخاصة بالنوع.
- نظام حوافز ومكافآت خاصة بعملية تنفيذ تضمين النوع للعاملين / العاملات.







### رابعاً: المساءلة / قواعد ومعايير ملزمة

المقصود بالمساءلة هو تقييم أداء الموظفين / الموظفات والمساءلة عن مدى الالتزام بالمسؤولية المكلفين / المكلفات بها في تنفيذ عملية تضمين النوع في المنظمة.

وتبدأ عملية المساءلة من الإدارة العليا للمنظمة وإعلانها بشكل واضح عن مساندتها لعملية تضمين قضايا ومفاهيم النوع. ولقد أسفرت الخبرة الميدانية الدور الحيوي للإدارة بالنسبة لتفعيل تضمين النوع إذا أخذت هذه المسألة مأخذ الجدية والحسم، ويتم ذلك عن طريق عدة آليات منها:

- 1- أن يشمل تقييم أداء الموظف ومعايير الترقى والحوافز وتجديد العقود وترشيح الحضور لبرامج تدريبية أو السفر لبعثات مهنية بالخارج، مدى التزام الموظف / الموظفة بتنفيذ مكون النوع المكلف به.
- 2- أن يشمل التوصيف الوظيفي للموظفين / الموظفات المتقدمين للعمل اعتبارات النوع.
- 3- أن تشمل أعمال اللجان الاستشارية للمنظمة مكون خاص بتقييم مدى تقدم تنفيذ اهتمامات وقضايا النوع في المنظمة.
- 4- تطوير مؤشرات للمتابعة والتقييم لقياس:
  - 1- مدى الالتزام بالتنفيذ.
  - 2- مدى استخدام الأدوات المتوفرة لإدماج النوع.
  - 3- مدى التقدم في تنفيذ الأنشطة والمهام.
  - 4- مردود مبادرات النوع على العاملين / العاملات بالمنظمة.
- 5- أن تقوم وحدة / إدارة / منسق النوع بالتقييم الدوري لتطور دمج اعتبارات النوع في المنظمة، وتقديم تقارير خاصة بمردود مدخلات النوع والدروس المستفادة ويتم صياغتها في شكل مبادئ يمكن الاستناد إليها.
- 6- عقد اجتماعات دورية ويتم عرض تقارير أداء الإدارات المختلفة، وإعطاء كل بند من بنود العمل المخطط والمراد تنفيذه درجات معينة. ومن هنا تظهر الإدارات التي نفذت وتلك التي قصرت، ويمكن منح أعضاء الإدارات المتميزة حوافز في شكل إشادة مكتوبة أو المشاركة في دورات تدريبية أو حتى حوافز مادية مما يكون له تأثير على تفعيل العمل فيما بعد.

### مشكلة إدماج مكون النوع في المنظمة

المشاكل الرئيسية التي تواجه إدماج مكون النوع في المنظمة تشمل:

- غياب الالتزام السياسي الجاد على مستوى الإدارة العليا.
- عدم وجود تمويل كاف لتغطية إدماج مكون النوع (إنشاء حضانة لرعاية الأطفال، التدريب المهني للموظفات الخ).
- غياب الكفاءة والمهارة اللازمة لعملية تضمين النوع.
- مقاومة بالنسبة لتغيير وضع المرأة في المنظمة حيث أنها مرآة عاكسة لوضعها في المجتمع وللقيم والتقاليد السائدة التي تتحيز لصالح الرجل.

### تمرين حول إدماج النوع في المنظمة

#### الهدف

تمكين المشاركين والمشاركات من تبين الفجوة بين وضع المرأة والرجل في المنظمة بالنسبة للمناصب والامتيازات والحقوق.

- يطلب من المشاركين والمشاركات تدوين ما إذا كانت المنظمة التي يعملون / يعملن بها تراعي قضايا واهتمامات النوع. وإذا كانت الإجابة بنعم يتم ذكر كيف يتم ذلك، وإذا كانت الإجابة بالنفي يذكر لماذا يعتقدون / يعتقدن ذلك.
- يقسم المشاركين / المشاركات إلى مجموعات مكونة من أربعة أفراد.
- أعضاء 5 دقائق لتدوين رؤية المجموعة للموضوع.
- يتم اختيار ممثل عن كل فريق ويعرض لماذا المنظمة واعية أو غير واعية بمكون النوع.
- يتم تسجيل الاستجابات على Flip Chart.
- يتم مقارنة الاستجابات بالشفافية الخاصة بعرض قضايا ومفاهيم النوع بالمنظمة.







- أمثلة حول وعي المنظمة بقضايا واهتمامات النوع
- تبني سياسات واضحة خاصة بمراعاة احتياجات وادوار النوع (لوائح مكتوبة - قرارات ملزمة).
  - دعم المنظمة ومساندتها لعملية إدماج مكون النوع وتحديد مسؤولية التضمين.
  - إدماج النوع في البحوث ودراسات الجدوى وتقييم أداء المنظمة.
  - تبني سياسات خاصة بإدماج المرأة في السياسات القائمة وتلبية احتياجاتها: (إجازات وضع، مواعيد مرنة للعمل، وسائل مواصلات، تسهيلات لرعاية الطفل... الخ) ومدى كفايتها من وجهة نظر العاملات.
  - التوازن بالنسبة للهيئة العاملة بالمنظمة: نسبة العاملين والعاملات وتوزيعهم / هن على المواقع والمستويات الوظيفية والأقسام المختلفة.
  - تكافؤ فرص العاملين / العاملات بالنسبة للتقدم لحصول على وظيفة والتعيين، والترقي والتدريب والتأهيل وحضور الاجتماعات وعضوية اللجان ورئاستها.
  - توفر المعلومات بشكل متكافئ للموظفين والموظفات.
  - أنشطة وآليات لتحسين الوضع المهني والوظيفي للمرأة.
  - تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا ومواقع صنع القرار.
  - أن تشمل عملية اختيار الموظف / الموظفة ومقابلات التعيين اعتبارات قضايا النوع.

## شفافيات تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي على مستوى المنظمة

### تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي في المنظمة وتفعيلها على المستوى المؤسسي في المنظمات الحكومية وغير الحكومية يتطلب

- 1- إدراك وفهم لقضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي وكيفية تطبيقها وعلاقة ذلك بالتنمية الشاملة.
- 2- تحديد المسؤوليات على مستوى المنظمة.
- 3- وضع المعايير للوقوف على مدى التزام الكوادر المسؤولة على عملية تنفيذ تضمين القضايا والمفاهيم.
- 4- توفير الآليات الخاصة بعملية التضمين

## 1- إدراك وفهم لقضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي

تنظيم ورش عمل حول إيقاظ الوعي بأهمية تضمين قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي لتحقيق التنمية المجتمعية.

- تستهدف:
- صانعي القرار بالمنظمة (الإدارة العليا - مديرين عموم - مديرين الإدارات)
- جميع العاملين بالمنظمة

### تنظيم برامج تدريبية متخصصة

- للكوادر العاملة بإدارة / وحده النوع الاجتماعي.
- لمنسقين / منسقات النوع الاجتماعي على المستوى الإقليمي (إذا كان للمنظمة فروع)

### نشر / دمج موضوعات النوع الاجتماعي / المرأة في المطبوعات والمنشورات الرئيسية للمنظمة

- التقارير والنشرات الدورية.
- الدليل الخاص بالمنظمة.

### دمج موضوعات النوع الاجتماعي في الدورات والندوات والأفلام الوثائقية

- إرسال بعثات دراسية للكوادر العاملة بالوحدات والإدارات المسؤولة عن النوع الاجتماعي بالمنظمة.
- تشجيع حضور العاملين بالمنظمة في المؤتمرات والندوات المرتبطة بموضوعات النوع الاجتماعي على المستوى المركزي والإقليمي.

### إعداد موضوعات للإعلام

- التنسيق مع العلاقات العامة
- للحصول على معلومات حول هذه القضايا.
- لتغذية الإعلام بأية جهود تمت على يد المنظمة.

## 2- تحديد المسؤولية

- إنشاء وحدات / إدارات أو تعيين منسقين / منسقات للنوع الاجتماعي.
- تحديد ادوار ومسؤولية إدارة / وحدة النوع الاجتماعي.
- تحديد أدوار مسؤولية ضباط اتصال النوع الاجتماعي.
- تحديد مسؤولية الإدارات الأخرى بالمنظمة.
- تطوير دليل خاص بالإدارة المعنية بالنوع الاجتماعي تتضمن تحديد المهام والمسؤوليات.

## المساءلة

- 1- تشكيل لجنة استشارية:
  - متخصصين في مجال النوع الاجتماعي
  - للدعوة والترويج
- 2- التزام واضح من قبل قيادات المنظمة:
  - سياسات المنظمة وخططها.
  - تقييم أداء الموظفين.
  - التوصيف الوظيفي.
  - مكافآت من يهتم بقضايا النوع على المستوى التطبيقي.



### 3- مؤشرات ومعايير للمتابعة والتقييم

#### الأدوات

- اعتبارات واهتمامات النوع متواجدة بالمنشورات والأدلة manuals
- توفير مادة للإعلام.
- الحضور الإجمالي لورش العمل وبرامج التدريب.
- تطوير دلائل استرشادية لدمج اهتمامات النوع.
- تطوير مؤشرات كمية وكيفية.
- تطوير قاعدة بيانات مقسمة على أساس النوع.
- الاستعانة بالمستشارين المتخصصين في مجال النوع.
- إجراء البحوث والدراسات.

#### العاملين بالمنظمة

- نسبة العاملين للعاملات.
- مناصب إدارية عليا أو خدمية أو مساعدة.
- عضوية اللجان.
- الترقيات.
- حضور التدريب المهني.
- البعثات.



## القسم الخامس كيفية تيسير ورشات تدريبية في قضايا النوع الاجتماعي

## القسم الخامس

# كيفية تيسير ورشات تدريبية في قضايا النوع الاجتماعي

1- تيسير ورشات النوع الاجتماعي

2- مزايا الميسرة الجيدة

3- تخطيط الورشة

4- اليوم الأول من التدريب

5- إدارة النقاش

6- التعامل مع المواقف الصعبة

## 1- تيسير ورشات النوع الاجتماعي





## هل يجب تيسير ورشة تدريبية حول قضايا تحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي بطريقة مختلفة؟

منذ عقود عديدة، وأساليب التعليم والتدريب الحديثة تبتعد عن العلاقات التقليدية السلطوية ما بين الأستاذ والتلميذ، فلا غرابة إذن أن ورشات تدريب الكبار ابتعدت عن السلطوية والتقليدية في أساليبها، ولكن إضافة لإتباع الأساليب الحديثة في التيسير، يترتب على ورشات تحليل ودمج النوع الاجتماعي أن تعقد من خلال جلسات تعلمية تُمارس من خلالها المبادئ المهمة للوعي والتحسس الجندري.

أن تكون/ني واعيا/ة وملتحمسا/ة لقضايا النوع الاجتماعي يعني بالضرورة أن تكون ديمقراطيا/ة، منتبها/ة لاحتياجات الآخرين، محترما/ة لآرائهم/ن المختلفة، مقدرا/ة لاختلافاتهم/ن وأيضا متفهما/ة بأن للناس مصالح واحتياجات مختلفة ولكنهم جميعا متساوون من حيث القيمة والكرامة والحقوق الإنسانية.

إن دمج النوع الاجتماعي، إذن، ينطوي على مساعدة المشاركين والمشاركات في الورشة على الحصول على إحساس أكبر بالديمقراطية والمساواة والاحترام والمشاركة الفعلية. إن تيسير ورشة ناجحة في قضايا النوع الاجتماعي تعني التعلم المتبادل ما بين المشاركين والمشاركات بما في ذلك الميسر/ة من خلال جوّ تعلمي تميزه هذه الخصائص. إن هذا بالضرورة يتطلب بناء جوّ داعم للتعلم التفاعلي، بحيث تتم الورشة في مناخ منفتح مبني على الثقة والمشاركة.

ولأن التيسير الناجح لورشات النوع الاجتماعي لا يمكن تأمينه من خلال نهج تسلطي ما بين الأستاذ والتلميذ، ولأن المادة التدريبية في حد ذاتها تحثّ على مبادئ الديمقراطية والمشاركة والاحترام والثقة، ترتب على أن يكون لدى المشاركين والمشاركات في الورشة الالتزام والرغبة في مشاركة الآخرين بالأفكار والتجارب والخبرات.

إن ميسر/ة ورشات النوع الاجتماعي يجب أن يكون إنسانا حسّاسا وديمقراطيا، مستعدا لتقاسم السلطة وتجنب السيطرة على الورشة التدريبية. كذلك على الميسر/ة أن يكون على دراية جيّدة بطرق التعامل مع الأزمات وبمهارات التواصل والاتصال.



إن هذا التيسير يجب أن يعكس مبادئ دمج النوع الاجتماعي: أن الناس يجب أن يُعاملوا بمساواة في القيمة والكرامة والحقوق بدون أي تمييز على أساس الجنس، النوع الاجتماعي، السن، الموقع الاجتماعي، الإعاقة، الديانة أو الطبقة. على هذا التيسير أن يعكس أن للناس وجهات نظر مختلفة وأن لآرائهم أوزاناً متساوية، أن الناس تختلف في مصالحها واحتياجاتها، وأن المطلوب من ورشة للنوع الاجتماعي هو تعميق التفهم للأدوار المختلفة التي يقوم بها الرجال والنساء وإمكانية تغييرها وأن للرجال والنساء مصالح واحتياجات مختلفة هناك حاجة لتبليتها. من الأهمية أيضاً التأكيد على ضرورة عمل النساء والرجال معا من أجل التغيير والرقي بحياة النساء والرجال.

إن التيسير الذي يدار بمثل هذا الجو وبهذه المبادئ هو الدرس الأول الذي ينبغي تعلمه من ورشة لدمج النوع الاجتماعي.

## 2- مزايا الميسرة الجيدة



## من أجل أن تكون ميسراً/ة جيداً/ة حاول/ي إتباع القواعد الذهبية التالية

### أ) أظهر/ي الاحترام وكن/كوني متنبها/ة لمشاعر المشاركين/ات بالورشة

إن جزءاً مهماً من تيسير ورشة ناجحة يقبع في القدرة على خلق جوٍّ من الاحترام والثقة وهذا يتضمن معرفة كيف يمكن أن يتفاعل المشاركون مع القضايا والمفاهيم المتضمنة في الورشة، والتحسس للمشاعر التي يمكن أن تتراوح ما بين الشعور بالعداء أو بعدم الراحة أو الألم أو حتى الغضب. إن معرفة كيف يمكن للمشاركين/ات أن يتفاعلوا مع الورشة وكيف ينبغي التعامل مع ردّات فعلهم المتباينة جزء مهم من ضروريات إنجاح مثل هذه الورشة. تذكر/ي أنك بهذا الورشة تحاول/ين مناقضة الكثير من الأفكار التي نشأنا جميعاً على اعتبارها صحيحة.

### ب) كن/كوني حساساً/ة لتفاعل المجموعة

أن تكون/ي ميسراً/ة جيداً/ة يعني القدرة على التعامل مع المشاعر المختلفة للمجموعة المتدربة والتي قد تتراوح من القلق، الحماس أو الملل. إن عليك أن تكون/ي على دراية كاملة بمشاعر المجموعة والتعامل معها بمهارة وكياسة.

### ت) طوّر/ي مهارات الإصغاء لديك

إن أفضل طريقة للتعرف على كيفية تفاعل المجموعة تكمن في القدرة على الاستماع وفهم المعاني الواضحة والمتضمنة للكلمات، ونبرات الصوت ولحركات الجسم. إن الميسر/ة الجيد/ة هو الذي يستطيع أن يدع الآخرين أن يتكلموا ويتبادلوا التجارب بينما يقوم هو / هي بإيجاز ما تم ذكره وإعادة وبالرد على ما تم الاستماع إليه.

### ث) شجع/ي التعلّم التفاعلي

إن التيسير أسلوب أصعب من الأسلوب التقليدي في التعليم، ولكن الميسر/ة الجيد/ة هو الذي يستطيع تشجيع التفاعل النشط وتبادل خبرات المشاركين/ات. إن التيسير الجيد يعني عدم قيام الميسر/ة بالاستيحاء والسيطرة على الورشة.

### ج) استعمل/ي أسلوبا رقيقا ومهدبا

إن ورشة في تدريب النوع الاجتماعي قد تثير أنواعا مختلفة من المشاعر بما في ذلك مشاعر الغضب من قبل بعض المشاركين، وخاصة الرجال. تذكري أنك بهذه الورشة تحاول/ين تغيير المفاهيم التي تربينا جميعا على التسليم بها وبذلك فمن الطبيعي أن يتصرف بعض الأشخاص بطريقة دفاعية أو حتى عدائية. إن الميسرة الجيدة لا يستعمل لغة أو أسلوبا يمكن أن يسيء إلى مشاعر المشاركين أو أن يشعرهم بالتعرض للنقد في الطريقة التي يديرون بها حياتهم. إن الميسرة الجيدة هو الذي يستطيع التعامل بسلاسة مع المواقف العاطفية التي قد تنشأ.

### ج) كن / كوني مخططا مرنا

إن المخطط الجيد يحدد الوقت المطلوب لجميع الأنشطة التي سيتم تقديمها في الورشة ولكنه/ها أيضا يجب أن يكون مرنا في بعض الحالات والتي قد تخرج عن البرنامج المعد للورشة. كن / كوني دائما متأهبا/ة لأن يطلب بعض المشاركين التعمق بأحد المواضيع إلى حد أكبر مما خططت له. في بعض الأحيان سيكون ذلك على حساب موضوع آخر قد تقرر/ين حذفه من جدول الأعمال. إذا كان هذا هو الوضع، عليك الشرح للمشاركين أن التعمق إلى درجة أكبر في موضوع معين سوف يؤدي إلى حذف موضوع آخر، فإذا وافقوا، كن / كوني مرنا/ة وقم / قومي بعمل التعديلات المطلوبة.



### (خ) تحلّي بالمرح وروح الدعابة

ليس هناك أفضل من الروح المرحة لإضفاء جو دافئ ومريح على الورشة. فالمرح وروح الدعابة في الورشة تماما مثل ملح الطعام، يضيف عليها النكهة. إن الميسرة الجيدة/ة هو الذي يستطيع إضفاء الجو المرح أو حتى أن يضحك من نفسه/ها. إن من شأن الجو المرح الإسراع في بناء جو من التقرب والراحة بين المشاركين يصعب بناءه في الورش الجدية الرصينة.

### (د) كن / كوني مبدعا/ة

إن الميسرة الجيدة يستطيع الإبداع وإضافة بعض الطرق والأساليب الجديدة لشرح بعض المفاهيم. فبالرغم من أنه أكثر سهولة إتباع ما هو مكتوب في دليل تدريبي معين، إن إضافة بعض الأنشطة من إبداعك الخاص سيضيف حيوية أكبر على الورشة وقد تجد/ين أن أسلوبا أو نشاطا معيننا مناسباً أكثر لوضع معين. يمكنك أيضا تشجيع المشاركين على إبداء الملاحظات والاقتراحات حول الكيفية التي يرونها مناسبة لتقديم بعض المفاهيم.

### (ذ) كن / كوني أحد المتعلمين

حاول/ي إيضاح دورك في الورشة كمتعلم/ة آخر وليس كمعلم تقليدي. فأنت في هذه الورشة ستبادل التعلّم مع المشاركين، يتعلمون منك وتتعلم منهم. إن هذا سيضيف جوا من الديمقراطية على الورشة كما أنه سيزيد من المشاركة والاحترام المتبادل. حاول/ي دائما النظر في عيون المشاركين والتحدث بصوت غير عال وغير منخفض. حاول/ي أيضا عدم إبراز السيطرة أو الهيمنة في طريقة حركة الجسم. وعندما تعطي التعليمات لا تستعمل لغة الأمر أو اللغة الفوقية. ابتعد/ي عن ألفاظ مثل: «أريدكم أن تقوموا بعمل كذا». «استعمل/ي بدلا منها: «دعونا نقوم سوية بعمل كذا».



### 3- تخطيط الورشة

## أ) قِيم/ي الاحتياجات والمشاكل

■ تعرّف/ي على متلقي الورشة، ماذا يريدون وماذا يحتاجون وما هي توقعاتهم من الورشة وأيضا كيف ستؤثر عليهم هذه الورشة. تعرّف/ي كذلك على الكيفية التي تم اختيارهم بها وهدفهم من حضور الورشة.

■ قِيم/ي الوقت المطلوب للورشة على ضوء تقييم الاحتياجات التي قمت بها.

■ حاول/ي جمع جميع المعلومات الممكنة حول القاعة التي ستعقد فيها الورشة، حجمها، أفضل طريقة يمكن للمشاركين الجلوس بها بحيث يمكن إضاءة جو ودي. هل يوجد كهرباء، هل يمكن استعمال جهاز عرض شرائح، جهاز فيديو؟ هل هناك إمكانية توفير لوح الورق القلاب؟ هل هناك إضاءة كافية، هل القاعة كثيرة البرودة أو شديدة الحرارة؟

يجب أن تحاول/ي إعداد أكثر جو ودي لورشتك وكن / كوني على دراية بأية عراقيل يمكن أن تلقى وكن / كوني على استعداد لأي طارئ قد يحدث خلال الورشة، مثلا إذا قطعت الكهرباء، اعدّ/ي مسبقا ورقا قلابا عليه مكتوبة عليه جميع مواد التدريب في حال تعذر عليك استعمال جهاز عرض الشرائح. كذلك ليكن لديك لمبة إضافية لجهاز عرض الشرائح لاستعمالها في حال عطب اللمبة الأصلية. كذلك إذا كانت القاعة باردة أعدي مدفأة مسبقا أو انصحي المشاركين بوضع الملابس الدافئة قبيل القدوم للورشة.

## ب) حدد/ي أهداف الورشة

بعد الانتهاء من تقييم الاحتياجات، أصبحت على استعداد لتحديد أهداف الورشة التدريبية. قم / قومي بكتابة الأهداف بوضوح واتبعهم أثناء التخطيط للورشة. تذكر/ي أن معايير تقييم الورشة ستكون على أساس الأهداف التي تم تحديدها. لا تحاول/ي إضافة أهداف لن يكون باستطاعتك تحقيقها خلال الفترة المحددة للورشة. سيكون باستطاعتك لاحقا الإعداد لورشة أخرى بدلا من ضغط برنامج الورشة. تذكر/ي أن تقوم/ي بمشاركة المشاركين/ات بأهداف الورشة في بداية الجلسة الأولى.



### ت) صمم/ي الأنشطة بحيث تحدث/ي تغييراً أو تعلم

لقد بيّنت الدراسات أن الناس يتذكرون 20 % مما يسمعون و40 % مما يسمعون ويرون و80 % مما يكتشفون بأنفسهم. عند التخطيط لأنشطة الورشة، حاول/ي شمل تلك التي تتطلب التفاعل النشط للمشاركين حتى يستبقوا المعلومات والمهارات المكتسبة. اشمل/ي مجموعة متنوعة من الأنشطة حتى تضمن أن تكون الورشة حيوية ومشوّقة وباقية في ذاكرة المشاركين. إن الأنشطة التعلّمية قد تأخذ أشكالاً عديدة بما في ذلك نقاشات العصف الذهني ولعب الأدوار والعمل في مجموعات والتمارين وعرض أفلام الفيديو والشرائح وغيرها. حاول/ي أن تشمل/ي أنشطة متنوعة حتى لا تصبح الورشة مملة.





### ث) تنفيذ الأنشطة التي تم تصميمها

الآن وقد جهزت جدول أعمال الورشة، والأنشطة التي تريد/ين استخدامها وحددت الوقت اللازم لكل منها، حدد/ي المواد التعليمية التي تحتاجها / تحتاجينها. إن الجدول التالي سيساعدك على تصميم الجدول اليومي لورشتك:

#### رسم توضيحي رقم (1) كيفية التخطيط لورشة في النوع الاجتماعي

الموضوع	النشاط المستعمل	منهجية التيسير	المواد اللازمة	الوقت اللازم
الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي	نشاط ورق الحائط	4 مجموعات	ورق قلاب أو قطع كرتون ملونة، أقلام ملونة، ورق لاصق	30 دقيقة
	شرائح عرض	شرح المفاهيم	جهاز عرض الشرائح، كهرباء	5 دقائق
	تمرين «علامة السؤال»	طريقة حوض السمك	3 قطع من الكرتون، تصوير التمرين بعدد المشاركين	7 دقائق
أدوار النوع الاجتماعي	تمرين «استعمال الوقت»	مشارك ومشاركة من الحضور	ورق قلاب، أقلام ملونة، ورق لاصق	20 دقيقة
	شرائح عرض	شرح المفاهيم	جهاز عرض الشرائح	5 دقائق
	نقاش	نقاش عصف ذهني	جميع المشاركين/ات	10 دقائق

## 4- اليوم الأول من التدريب



- ابدئي التدريب بالترحيب بالمشاركين/ات وتعريف نفسك وموقعك وخبرتك وتدريبك المهني. ثم أطلب/ي من المشاركين تعريف أنفسهم/ن. يمكنك عمل ذلك بواسطة تخصيص دقيقتين لكل مشارك/ة لتعريف نفسه/ها، عمله/ها، وضعه/ها الاجتماعي، ماذا يحبون ولا يحبون. أو يمكنك تقسيم المشاركين/ات إلى أزواج ومنحهم خمس دقائق للتعرف على بعضهم البعض ومن ثم يقوم كل منهما بتعريف الآخر. تذكر/ي أن تضع/ي قطع من الكرتون المطوي أمام كل مشارك/ة لكتابة اسمائهم عليها لكي يتسنى للجميع ولك مخاطبة بعضهم البعض.
- اسأل/ي المشاركين/ات عن توقعاتهم/ن من الورشة. سجل/ي ملاحظاتهم على السبورة أو على الورق القلاب، ثم شاركهم بالأهداف التي قمت بتحضيرها للورشة. اشرح/ي سبب اختيار هذه الأهداف وكيف تتلاقى مع توقعاتهم. اشرح/ي لماذا لن يكون من الممكن تحقيق بعض التوقعات إذا كان هذا هو الوضع.
- وزع/ي جدول أعمال الورشة (البرنامج) والتي تتضمن الوقت الذي سيستغرقه كل جزء. أطلب/ي من أحد المشاركين/ات مساعدتك في حفظ الوقت. فيمكن أن تنسى/ي مثلا أن وقت استراحة الشاي قد حان، فيبدأ بعض المشاركين بالتللمل. إن المساعدة التي تتلقاها من بعض المشاركين في الورشة هي أيضا طريقة لتقاسم مسؤوليات العمل وخلق بعض الشعور بالملكية للورشة.
- ضع/ي ميثاق شرف للورشة: أطلب/ي من المشاركين/ات نقاش التصرفات التي يودون رؤيتها خلال الورشة والتي من الممكن أن تؤدي إلى خلق جو ودي يميزه الاحترام المتبادل والثقة. أطلب/ي اقتراحات من المشاركين حول ما يجب القيام به والاتفاق عليه في الورشة من أجل خلق مثل هذا الجو. سجل/ي قائمة بالمقترحات وعلقها في مكان يستطيع الجميع رؤيته خلال الورشة. إن ميثاق الشرف قد يشمل مثلا: عدم مقاطعة المتحدثين/ات، تقبل واحترام الأفكار المغايرة لأفكارنا، عدم التحدث أكثر من دقيقتين، عدم التدخين داخل قاعة التدريب، لا أحاديث جانبية الخ.
- مرر/ي لائحة لتسجيل أسماء المشاركين/ات وعناوينهم/ن وطرق الاتصال بهم/ن لتوزيعها لاحقا عليهم للبقاء على تواصل. لا تنس/ي إضافة اسمك إلى اللائحة ليبقوا على تواصل معك أيضا بعد الانتهاء للورشة.
- مع قدوم استراحة الشاي لليوم الأول، سيكون المشاركون / قد بدأوا بالشعور ببعض الارتياح ومع الانتهاء من اليوم الأول سيكونون قد بدأوا بالتعرف إلى بعضهم البعض بشكل أفضل.

## 1- قيّم/ي التأثير

قيّم/ي أثر الورشة مع انتهاء كل يوم تدريبي ومع نهاية الورشة قم / قومي بإجراء تقييم شامل. بعض الاقتراحات لتقييمات نهاية اليوم قد تشمل جدول بأربع أعمدة بحيث يضم العمود الأول لائحة بالمفاهيم التي هدفت ترسيخها لدى المشاركين ويظهر العمود الثاني رسماً لوجه ضاحك بينما يضم العمود الثالث رسماً لوجه عابس. يمكنك إضافة عمود رابع لوجه غير ضاحك أو عابس. يمكنك أيضاً إضافة أمور أخرى على لائحة المفاهيم، تقييمهم لمنهجية التدريب، لقاءة التدريب، للمشاركة، وترك/ي لهم فراغاً لإضافة أية ملاحظات يريدون. «طريقة ثانية للقيام بهذا التقييم اليومي هي في الطلب من متطوعين يومياً سؤال المشاركين/ات حول ملاحظاتهم على التدريب ومشاركة الجميع بهذه الملاحظات صبيحة اليوم الثاني. يمكنك أيضاً الطلب منهم في نهاية كل يوم تدوين أكثر ما أعجبهم، أقل ما أعجبهم وما يرغبون في تغييره. في اليوم الأخير من التدريب وزع/ي تقييماً مفصلاً على المشاركين/ات، ستجد/ي نموذجاً في آخر هذا الفصل.

## 2- التمارين التنشيطية

في بعض الأحيان، خلال تسيير الورشة قد تشعر/ين أن المشاركين/ات قد فقدوا إمكانية التركيز لوقت أطول. يمكنك استخدام بعض هذه الأفكار لاستخدامها كتمارين تنشيطية يمكن أن توظفهم وتعدّهم للمرحلة اللاحقة من الورشة:

■ قدم/ي تمريناً رياضياً: أطلب/ي من المشاركين/ات الوقوف على رؤوس أصابع أرجلهم ورفع أذرعهم إلى الأعلى مع ضم عضلات المعدة إلى الداخل ومن ثم النزول على أخمص القدمين وإنزال الأذرع والوقوف على هذا الوضع لبعض دقائق. انه هذا التمرين مفيد للقوام وصحة الظهر والوقوف بطريقة صحيحة. يمكنك استخدام تمارين رياضية أخرى ولكن بعد التأكد من إمكانية تطبيقها خلال الورشة ومن أنها لن تضايق أو تحرج أحداً خاصة إذا تواجد الرجال والنساء في نفس الورشة.

■ إذا كان لأحد المشاركين أو المشاركات صوت جيد وأحب إسماعه يمكن أن يشكل ذلك تمريناً تنشيطياً مسلياً.

■ أطلب/ي من المشاركين المشاركة في «لعبة حسن يقول.» في هذه اللعبة تقوم/ين بإعطاء أوامر وعلى المشاركين الرضوخ لها إذا سبق الأمر جملة «حسن يقول.» من ينفذ الأمر المعطى بغير هذه الجملة يخرج من اللعبة. نفذ/ي هذه اللعبة فقط لبعض الوقت حتى يتغيّر الجو في الورشة.

- أطلب/ي من المشاركين/ات التجمع في مجموعات حسب الشهر الذي ولدوا خلاله أو حسب عدد أفراد الأسرة أو حسب الحالة الاجتماعية أو حسب نوعية الثياب أو الأحذية التي يرتعلون الخ. إن هذا التمرين سيزيد من معرفة المشاركين/ات بعضهم لبعض كما سيزيد من الجو الودي بينهم إذ أنهم سيكتشفون بعض الأمور المشتركة مع المشاركين الآخرين.
- أطلب/ي من أحد المشاركين/ات أن يسرد نكتة أو حزورة. ذكّر/ي الجميع أن النكت التي من الممكن أن تجرح شعور بعض المشاركين غير مقبولة.

## 5- إدارة النقاش





من أجل إدارة نقاش ناجح ينبغي الانتباه إلى الأمور التالية:

### استعمل/ي الأسئلة المفتوحة

إن الأسئلة المفتوحة هي تلك الأسئلة التي لا يمكن الإجابة عليها بنعم أو لا. إن الأسئلة المفتوحة تشجع الناس على سرد تجربة مرّوا بها شخصيا وكذلك تشجع على تفاعل المشاركين/ات. مثلا: «كيف يمكنك تعريف النوع الاجتماعي بكلماتك الخاصة؟»، «هل يمكنك ذكر حادثة شعرت خلالها بالتمييز لأنك امرأة؟» أو «كيف يمكنك اقتراح توزيع الموارد بطريقة أكثر إنصافا وعدلا؟»

### يمكنك أيضا استعمال الأسئلة الموجهة

إن الأسئلة الموجهة توجه المشاركين تدريجيا نحو هدف تعلّمي محدد وكل سؤال يكون مبنيا على الجواب الذي سبقه ويؤدي إلى سؤال آخر. إليك مثلين: «هل تتذكرين حادثة لم يتم استشارتك خلالها بسبب أنك امرأة؟» و«كيف كان يمكن للأمر أن تتغير لو تم استشارتك؟»



### شجع/ي احترام آراء الجميع

تذكر/ي أنك لا ينبغي أن تقيّم/ي آراء المشاركين/ات بل أن تحثهم على المشاركة وإبداء الرأي. أشعرهم / أشعريهم أنك تقدّر/ي وتثمن/ي آراءهم بغض النظر عن وجهة نظرك اتجاه الموضوع المثار.

### أظهر/ي الاهتمام بما يقال

تذكر/ي أنك بلغة الجسم (طريقة الحركة) إضافة إلى اللغة الكلامية تظهر مقدار اهتمامك ودرجة إنصاتك لما يقال. يمكنك أن تهز رأسك موافقة على ما يقال أو تقوم/ين بتسجيل بعض ما يقال على الورق القلاب أو على السبورة كذلك عليك المحافظة على النظر في عيون المتحدث/ة. يمكنك أيضا إظهار الاهتمام بما قيل بواسطة إعادة بعض العبارات أو تلخيص ما قيل أو الإشارة إليه لاحقا وبهذا تتأكد/ين من أنك قد التقطت فعلا ما أراد المتحدث التعبير عنه بدقة.

### لا تحاول/ي الإجابة عن كل الأسئلة بنفسك

حاول/ي دائما تمرير السؤال إلى المجموعة بدلا من الإجابة عليه بنفسك. مثلا، إذا طرح سؤال، اسأل/ي مجموعة المشاركين/ات «هل هناك من يستطيع الإجابة على هذا السؤال؟» أو «ما رأيكم بما قيل؟»

### تجنب/ي الوقوف في موقع محدد طوال فترة النقاش

تذكر/ي أن عمالك يستلزم تشجيع تبادل الآراء وليس فرض الآراء على المشاركين/ات. حاول/ي تغيير مكان وقوفك من أجل تجنب خلق موقع سلطة حتى لا يقوم المشاركون/ات بتوجيه الكلام إليك فقط بل إلى الجميع. يمكنك بالطبع الإدلاء برأيك ولكن بكياسة وحذر بحيث لا يشعر المشاركون/ات أن الآراء الأخرى خاطئة أو أقل قيمة.





## 6- التعامل مع المواقف الصعبة

خلال المواقف الصعبة يمكن ممارسة مفاهيم المفاوضة والوساطة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. يمكن للميسر/ة طرح فكرة حل النزاعات على المجموعة وتطبيقها في المواقف الصعبة. إن الإنصات إلى ما يقال من أفضل الأساليب المتبعة في مثل هذه الأوضاع. إن أفضل طريقة لحل إحدى المشكلات هي في عرضها على المجموعة من أجل تجنب الشعور بأن هذه هي مشكلتك وحدك. يمكن لبعض المشاركين إبداء الاقتراحات التي لم تخطر على بالك وقد يكونون على علم بالوضع أكثر مما أنت عليه، فاستشرهم وعزز بداخلهم الشعور بالانتماء وبالملكية اتجاه الورشة.

في أغلب الأحيان، سيكون هناك صعوبة في التعامل مع شخص أو أكثر في الورشة. في معظم الأحيان سيقوم هذا الشخص بقاطعة المتحدثين أو التعبير عن رأيه بطريقة قد تشعرك أو تشعر بعض المشاركين بعدم الراحة. حاول/ي أن تفكر بجميع الأوضاع الصعبة التي قد تنشأ نتيجة التفاعل السلبي لبعض المشاركين واعمل/ي على تضمينهم في ميثاق الشرف التي يتم إعدادها في بداية الورشة.

## الإنصات

طريقة سحرية أخرى قد تفيد في التعامل مع الأشخاص الصعبين تكمن في إعطائهم الوقت للتعبير عن أنفسهم. في بعض الأحيان يكون لدى هؤلاء الأشخاص الرغبة في إظهار أنهم «يعرفون» وأن لديهم الخبرة والتجربة. أعمل/ي على إعطائهم الفرصة ليخبروا المجموعة عن الكيفية التي يمكن من خلالها تحسين الورشة ويمكنك كذلك الطلب منهم القيام بدور معين خلال التيسير ولكن عليهم التذكر أنهم بالرغم من الدور الذي تم إسناده لهم، عليهم الالتزام بميثاق الشرف وعدم مقاطعة المتحدثين/ات وعدم الحديث أكثر من دقيقتين.

## المفاوضة

إذا لم تجد طريقة ضم المشاغبيين، حاول التحدث معهم على انفراد وحاول/ي فهم المشكلة التي يرونها في تيسير الورشة. لا تقم / تقومي بلوم هذا الشخص بطريقة مباشرة ولكن اعمل/ي على إفهامه/ها بأن الطريقة السلبية التي يتعامل بها تؤثر على الجو العام للورشة. في معظم الأحيان سيصبح هذا الشخص أكثر إيجابية وأكثر هدوءاً حتى نهاية الورشة.

## وساطة المجموعة

إذا لم تُجدي جميع الأساليب التي تم ذكرها، اسأل/ي المجموعة أو الشخص المعني عن الحلول المناسبة لحل الإشكالية. سجلها على شكل لائحة وقم / قومي بنقاشها واقترح/ي حلولاً إضافية مثل الطلب من الشخص المعني أن يقوم بالالتحاق بدورة أخرى. ما رأيك؟

إن هذا الأسلوب في الاستماع إلى جميع الأطراف لإيجاد الحل الذي يرضي الجميع هو أساس الإجماع حل النزاعات وهو من أحد التقاليد العربية. حاول/ي تطبيق ذلك على أوضاع حقيقية في المجموعة التي تتعامل/ين معها، في المجتمع وحتى في المنطقة التي تعيش فيها. قد تكون النساء أفضل من الرجال في الوساطة. إن مزايا الوسيط الجيد تشمل التقمص العاطفي، الموضوعية، التفهم والحكم والمعرفة التامة للمشكلة قيد الحل.





## References

- Flowers, Nancy. In Our Own Words - A Guide for Human Rights Education Facilitators. Sisterhood is Global Institute. U.S.A., 1999.
  - Women Learning Partnership. Leading to Choices - A Leadership Training Handbook for Women. USA, 2001.
  - Women, Law and Development. Adult Learning & Rights Education Resources. U.S.A., 2002
  - Adult Learning Principles and their Application to Program Planning, Ministry of Education, Canada, 1980.
  - Reardon, Betty. Education for a Culture of Peace in a Gender Perspective. UNESCO, Paris, 2002.
  - UNDP Learning and Information Pack. Gender Analysis, January, 2001.
  - The German Technical Cooperation Self-help Fund Project.
  - UNESCO Gender Sensitivity Training Tool Kit, 2003.
  - Department of International Development (DFID) Gender Manual: A practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners.
  - Being The Case of Gender Variable: Women and the Wealth and Well of Nations , AID report PP. x1,x2,x3
  - Mead, Margaret. Male and Female. Pelican Books, 1949
  - Hooper, Emma. Mainstreaming Gender in Egypt's Fourth Five Year Plan, NCW and UNICEF, Cairo, 1996.
  - 13. Moghadam, Valentine. Gender Integration in Organizations: Theory and Methods.
- 
- دليل تدريبي حول إدماج النوع الاجتماعي في رصد ومتابعة المشروعات WFP برنامج الأغذية العالمي.
  - الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في الإدارة البيئية (ورشة عمل) مركز وسائل الاتصال الملائمة من أجل التنمية ACT، القاهرة، سبتمبر 2000
  - إدماج مفاهيم النوع الاجتماعي في تخطيط ورسم السياسات التنموية في مشروعات وبرامج هيئة كير للتنمية، قنا، يوليو 1998.
  - تضمين النوع والبيئة في البناء المؤسسي، ورشة عمل المؤشرات الخاصة بتضمين المرأة في خطتي وزارة الصحة والسكان والبيئة، وحدة تخطيط وسياسات النوع، معهد التخطيط القومي، مصر، يوليو 2001.



في كل خطوة من خطوات الحياة وفي المجالس، واللجان حيث تتخذ القرارات الخاصة بالسياسة، تواجه النساء سقماً زجاجياً عندما يصلن إلى مستويات تمكّهن التأثير والسلطة. وطالما لم يتم تمثيل النساء على مستوى قيادة الحياة العامة والمهنية والاقتصادية، لا يمكننا أن نقول إنهن يتمتعن بحقوقهن كاملة وبالتساوي.

وسوف تتابع اليونسكو تقديم المساعدة في مجال تعليم الفتيات كخطوة أولى وهامة في هذا الاتجاه. وتشكل مساعدة النساء والفتيات وتأمين حصولهن على التعليم، والمعرفة والمهارات، والعمل وظروف العيش الكريم إحدى مكونات عمل اليونسكو في مجال القضاء على الفقر الذي يشكل بدوره أحد المحاور التي تلتقي فيها المنظمة مع المنظمات الأخرى في إطار استراتيجيتها المتوسطة الأمد للعام 2007-2002.

ويتعين النظر في العدالة بين الجنسين عن كذب كمسألة «تتعلق بالنساء» إذ إنها مسألة تثير أسئلة أساسية حول طبيعة علاقاتنا الاجتماعية. وهي مسألة تفرض على النساء والرجال العمل معاً للبحث عن حلول تكون عملية وتستند إلى المبادئ في آن معاً.

ولن تكون هذه الحلول مقبولة ولا مستدامة ما لم يتم احترام حقوق الرجل والمرأة وكرامتهما وقيمتهما.

كواشيرو ماتسورا  
المدير العام لليونسكو



ISBN 92-990030-3-3