

الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان
الحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي

3	تنويهات
4	1. تمهيد للحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي
7	2. تعريف بالحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي
10	3. الحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي في التطبيق
10	1.3 ما هو إدماج النوع الاجتماعي؟ نظرة عامة على التعريفات والمفاهيم
20	2.3 إدماج النوع الاجتماعي: الظروف ونقاط الانطلاق
23	3.3 أساليب الإدماج وأدواته
25	4.3 مراجعة للخطوات والعمليات
27	4. أدوات الحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي
27	1.4 نشرات مقترحة
33	2.4 نموذج تدريب مقترح
41	5. مصادر ووصلات إضافية مع شروحات توضيحية
43	6. الملاحق
43	1. إدماج النوع الاجتماعي ضمن الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان: الإنجازات والبرامج الرئيسية
48	2. المشاركون، الدورة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي، بيروت، أيار/مايو 2007
49	3. المشاركون، الدورة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي، باريس، تشرين الثاني/نوفمبر 2007
50	4. أعضاء مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي والمنبثقة عن الشبكة الأورو-متوسطية، 2007

تشويهاات

الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان (EMHRN) هي شبكة تتألف من ما يزيد عن 82 منظمة ومؤسسة وفردا من المعنيين بحقوق الإنسان يتوزعون على ما يزيد عن 30 بلدا في المنطقة الأورو-متوسطية. تأسست الشبكة الأورو-متوسطية في كانون الثاني/يناير 1997 ويتمثل هدفها العام في المساهمة في حماية ومناصرة مبادئ حقوق الإنسان الواردة في إعلان برشلونة الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر 1995 واتفاقيات الشراكة الثنائية بين الاتحاد الأوروبي والشركاء المتوسطيين.

لقد ظل موضوع تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال إدماج النوع الاجتماعي أحد شواغل الشبكة الأورو-متوسطية، إذ أن هذا الإدماج يمكن النساء من اكتساب حقوقهن الإنسانية وممارستها. تعتبر المساواة بين الجنسين أفضل مبدأ يمكن للنساء من خلاله المشاركة بفاعلية في العملية التنموية. ولذلك، نأمل بأن نساهم في هذه العملية وفي الممارسات المتعلقة بحقوق الإنسان من خلال إصدار الحقبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي (سندعوها اختصارا فيما يلي من النص "الحقبة التدريبية").

تود الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان أن تتقدم بالشكر لكل من:

لينا أبو حبيب للجهود التي بذلتها في كتابة الحقبة التدريبية، ولمشاركتها في الاجتماعات الأولى لمجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة والتي تناولت موضوعات التدريب والاختبارات. **ربيعة نصري** لمداخلتها القيمة ودعمها وتشجيعها للعملية خلال جميع مراحلها. **لينا قورة** لالتزامها الجاد حيال إدماج النوع الاجتماعي وتفانيها في إخراج هذه الحقبة التدريبية.

الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب، والرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان، والجمعية المغربية لحقوق الإنسان، والمعهد الدولي لتضامن النساء/الأردن، ومؤسسة الحق في فلسطين لما قدموه من معلومات ضرورية مستقاة من خبراتهم في مجال إدماج النوع الاجتماعي.

المشاركون في الدورات التدريبية الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي والتي نظمتها الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان في بيروت في أيار/مايو 2007 وفي باريس في تشرين الثاني/نوفمبر 2007 (الملاحق 2، 3) حيث جرى اختبار المسودات الأولية للحقبة التدريبية. ومجموعة العمل المعنية بقضايا النوع الاجتماعي (الملحق 4) والتي أطلقت عملية إعداد هذه الحقبة التدريبية ودعمتها وتابعتها.

سماح سعيد لمرجعيتها للحقبة التدريبية. **أيمن ح. حداد ووفاء حبش** لجهودهما في ترجمة الحقبة التدريبية إلى اللغة العربية. **الدكتورة سهير التل وندى دروزة اللتان** ظللتا دائما تقدمان المشورة حيث إن المساواة بين الجنسين تشكل أحد الشواغل الرئيسية لهما.

المعهد الدولي لتضامن النساء/الأردن، لقيامه بتوفير الإرشاد الضروري أثناء عملية كتابة الحقبة التدريبية.

وتود الشبكة الأورو-متوسطية أن تتقدم بالشكر لموظفيها لما قدموه من دعم ضروري لإنجاز هذا العمل.

كما وتعرب الشبكة عن امتنانها للدعم المادي الذي قدمته الوكالة الدنماركية للمساعدات التنموية (DANIDA) ومفوضية الاتحاد الأوروبي لدعم أنشطة إدماج النوع الاجتماعي.

1. تمهيد للحقبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي

سعت الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان منذ تأسيسها إلى إيلاء الأهمية لحقوق المرأة بوصفها قضية رئيسية لا مجال لفصلها عن قضايا نشر الديمقراطية وتعزيز حقوق الإنسان.

فلا يكون هناك وجود للديمقراطية مالم يُسمح للنساء بالمشاركة في الحياة العامة على قدم المساواة مع الرجل. ولا يمكن تحقيق تقدم على صعيد حقوق المرأة مالم ينظر خطاب حقوق الإنسان بعين المساواة إلى كل من المرأة والرجل وإذا ما ظل نصف المجتمع مهمشا بانتظام بعدم منحه القدرة على المشاركة المتساوية في عمليات صنع القرار.

وعلى مدى مر السنين الماضية، قدم عدد كبير من التقارير أدلة كثيرة على التمييز وممارسة العنف ضد النساء في المنطقة الأورو-متوسطية¹.

وبالمقابل، برزت جماعات حقوق المرأة كمؤسسات مجتمع مدني ناشطة وفاعلة تتمتع بقدرتها على الابتكار من حيث التنظيم الشبكي وبذل جهود المناصرة ورفع مستوى الوعي العام.

وبالرغم من ذلك إلا أن الجهود الرامية إلى تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين تعاني من عدم إدماج لقضايا حقوق المرأة ضمن نشاطات المجتمع المدني وحقوق الإنسان بإطارها العام. فغالبا ما تنصرف النساء بمفردهن إلى مناقشة قضايا حقوق المرأة بينما تعمل الشبكات النسوية بشكل منفصل عن الشبكات المعنية بحقوق الإنسان بإطارها العام وعن شبكات المجتمع المدني غير الرسمية و(غالبا) الرسمية.

وباختصار، ستظل جهود تعزيز حقوق المرأة محدودة حتى يتم التصدي للتمييز الضمني ضد النساء على مختلف الأصعدة بما في ذلك على صعيد المجتمع المدني. وهكذا تبرز الحاجة إلى بذل ما هو أكثر من مجرد مبادرات نسائية معزولة ومحدودة وإلى اتباع منهج شمولي يتصدى لجميع أشكال التمييز ضد المرأة على جميع المستويات.

تستند الحقبة التدريبية إلى مجموعة من أطر العمل المرجعية. فهي بالمقابل تركز إلى حد كبير إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وبالأخص إلى الافتراض القائل بأن حقوق الإنسان شاملة للمرأة والرجل والبنت والولد ولا يجوز حرمانهم إياها وهي غير قابلة للتجزئة.

كما وتسترشد الحقبة التدريبية إلى حد كبير باتفاقية دولية أساسية تُعتبر علامة بارزة في تأطير حقوق المرأة عالميا ألا وهي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إذ تنص المادة الرابعة من هذه الاتفاقية صراحة على أنه:

المادة 4

1- لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

¹ بما في ذلك تقرير الشبكة الأورو-متوسطية حول إدماج حقوق المرأة في الشراكة الأورو-متوسطية، وتقرير التنمية الإنسانية العربية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي استخلص بأن التمييز ضد المرأة هو أحد الأسباب الرئيسية وراء ضعف التنمية في المنطقة العربية.

تشير المادة الرابعة بشكل قاطع إلى ضرورة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل على صعيد التأثير والاستفادة. وعلى هذا النحو، تكون تدابير تحقيق المساواة بين الجنسين (أي التدابير المتبعة بهدف تجسير الفجوة بين الجنسين) ضرورية وحتمية وغير قابلة للتفاوض في العديد من الحالات رغم أن هذه التدابير قد تكون ذات صبغة مؤقتة و/أو محددة زمنياً.

وعلى هذه الشاكلة تكون الحقبة التدريبية مبنية على جوهر المادة الرابعة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ألا وهو الحاجة لتطبيق تدابير فاعلة تضمن المساواة بين المرأة والرجل.

وفي هذا السياق، تنطلق الحقبة التدريبية من الافتراض القائل بوجوب تطبيق حقوق الإنسان وممارسة المساواة على ثلاثة مستويات:

المستوى المعياري والذي يضع المعايير للحقوق ويضفي الشرعية على المطالبات بالحقوق في مختلف السياقات الاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية كما هو منصوص في صكوك حقوق الإنسان الدولية ومصادق عليه في الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية.

المستوى التحليلي والذي يحلل عمل الأنظمة الحقوقية لتعزيز فهم الظروف التي يتسنى بموجبها للمرأة والرجل المطالبة بحقوقهم بفعالية وضمن الحصول على هذه الحقوق (أي من خلال المحاجة، والمشاركة السياسية، إلخ).

المستوى التنفيذي والذي يحدد المداخل التي يمكن لمنظمات حقوق الإنسان الاستفادة منها في بلورة الحقوق وجعلها أمراً واقعاً بالنسبة للمرأة والرجل.

الغرض من الحقبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي

الغرض من الحقبة التدريبية هو أن تكون بمثابة وثيقة مصدرية تساعد الشبكة الأورو-متوسطية والمنظمات الأعضاء فيها وكذلك المنظمات المعنية بصفة عامة بحقوق الإنسان ومنظمات حقوق المرأة ومنظمات المجتمع المدني الأخرى في إدماج النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها وتدخلاتها.

وعلى ذلك، فإن الحقبة التدريبية هي أداة معرفية وأداة عملية في آن واحد. تم عرض الحقبة التدريبية ومناقشتها أثناء اجتماع مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي المنبثقة عن الشبكة والذي عقد في نيسان/إبريل في المغرب. وتتضمن هذه النسخة التوصيات والمراجعات التي اقترحتها مجموعة العمل وكذلك الردود النقدية والملاحظات التي جرى تقديمها أثناء عملية اختبار الحقبة التدريبية في أيار/مايو 2007 في بيروت وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2007 في باريس.

وعليه، فإن القصد من الحقبة التدريبية هو تيسير عملية النقاش الداخلي وتعزيز حس الملكية فيما يتعلق بنشاطات إدماج النوع الاجتماعي إضافة إلى إطلاق عمليات إدماج النوع الاجتماعي ضمن المنظمات الأعضاء في الشبكة الأورو-متوسطية والمنظمات غير الحكومية الأخرى في المنطقة وذلك على صعيد سياساتها (الداخلية والخارجية) وبرامجها وأنشطتها. وبمعلما هذا، تقدم الحقبة التدريبية المعرفة والأدوات والأساليب الضرورية لمناقشة المفاهيم الرئيسية للنوع الاجتماعي وإدماج النوع الاجتماعي. وهذا قد يتضمن على سبيل المثال تدريبات تتطلب من المشاركين فيها إجراء تحليل لأسباب عدم المساواة بين الجنسين والمظاهر التي تتجلى من خلالها هذه اللامساواة ضمن بيئاتهم المحددة. أما الغاية من وراء ذلك فهي فهم عملية إدماج النوع الاجتماعي وإعطائها شكلاً ضمن المنظمات المعنية.

استنادا لما أورده تقرير الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر 2006 بعنوان "تحقيق المساواة الجنسانية في المنطقة الأورو-متوسطية: التغيير ممكن وضروري"² وعلى الرغم من تحقيق عدة مكاسب وخطوات إلى الأمام في عدة مجالات، إلا أنه ما تزال هناك نواقص خطيرة مرتبطة بالنوع الاجتماعي في جميع بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وبصفة عامة، تحقق خلال العقد الماضي تقدم في عدة مجالات في بعض بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتحديدا:

- أدى إنشاء و/أو تحسين البنية التحتية وخدمات إضافة إلى رفع مستوى الوعي والتدخلات على المستوى السياسي إلى تحسن ملحوظ في مستوى التحاق البنات والنساء بالمؤسسات التعليمية
- في العديد من الحالات، تحسنت إمكانية المرأة في الاستفادة من الخدمات الصحية كما تحسنت عدة مؤشرات خاصة بالوضع الصحي، وذلك على الرغم من وجود تفاوت إقليمي ملحوظ في هذا المجال
- بدأت تظهر حصيلة جهود بُذلت خلال عقود عديدة في بعض البلدان. والمثال الأبرز على ذلك هو إقرار المدونة (قانون الأحوال الشخصية الجديد) في المغرب والتي طال انتظارها، والإصلاح الذي تبعها في الجزائر
- حدثت إصلاحات لقانون الجنسية في ثلاثة بلدان من المنطقة تم من خلالها منح المرأة حق تمرير جنسيتها لأطفالها، وفي حالة واحدة من تلك الحالات، بحق للمرأة تمرير جنسيتها إلى زوجها
- شهدت المشاركة الاقتصادية للنساء ارتفاعا طفيفا

على الرغم مما ورد أعلاه، حدد التقرير تحديات أساسية أمام المساواة بين الجنسين في المنطقة:

- تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يواجه العديد من المصاعب، وضعف الاستثمار في هذا المجال ونقص الإرادة السياسية
- لم يحدث أي تغيير تقريبا بخصوص رفع تحفظات الدول عن عدة مواد من الاتفاقية، في حين أن المصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية لا تبدو وأنها موضوعة على جدول أعمال بلدان المنطقة
- الإصلاحات التي جرت على القوانين لم يصاحبها وضع آليات للتنفيذ الفعال
- مستويات المشاركة السياسية للنساء ما زالت منخفضة بشدة
- ما زالت النساء معرضات للعنف والتمييز والفقر
- ما زال التمييز المستند إلى النوع الاجتماعي يعاد إنتاجه ويستدام من خلال المؤسسات الاجتماعية التي تتسم بالذكورية إلى حد بعيد

باختصار، طرأ تقدم بسيط يشير إلى أن التغيير هو أمر ممكن بالفعل. ومع ذلك، تظل هناك حاجة للقيام بجهود منسقة نحو إدماج النوع الاجتماعي.

² قارن: <http://www.emhrn.net/pages/339>

الأهداف

صُممت الحقبة التدريبية لكي تكون وثيقة يستخدمها بشكل أساسي أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية ومنظمات حقوق الإنسان (وهي أيضا متاحة لاستخدام مؤسسات المجتمع المدني كمرجع ومصدر لاستلهام الأفكار). وعلى ذلك، فالحقبة التدريبية مصممة إلى حد كبير لتلبية احتياجات منظمات حقوق الإنسان.

تتمثل الأهداف المحددة للحقبة التدريبية فيما يلي:

1. توفير معرفة نظرية ووسائل عملية ومصادر مختلفة بشأن إدماج النوع الاجتماعي
2. تيسير مبادرات التدريب الداخلية في مجال إدماج النوع الاجتماعي وتوجيهها ودعمها
3. توفير أفكار وموارد ووسائل لإدماج النوع الاجتماعي ضمن سياسات منظمات حقوق الإنسان وبرامجها ونشاطاتها

المستخدمون الأساسيون المقصودون من وراء الحقبة التدريبية هم الموظفون والمتطوعون والأعضاء في منظمات حقوق الإنسان المنضوية ضمن إطار عمل الشبكة الأورو-متوسطية. وبالرغم من أن الحقبة التدريبية مصممة في الأساس لكي تستخدم على الصعيد الداخلي إلا أنه يمكن أيضا استخدامها كوسيلة من قبل المنظمات الأعضاء التي تسعى لمساعدة شركائها والأطراف المعنيين بإدماج النوع الاجتماعي.

المنهج

تم تصميم هذه الحقبة التدريبية للمنظمات العاملة أو التي ترغب بالعمل في إدماج النوع الاجتماعي في منظمات حقوق الإنسان وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني وتزويد المستخدمين بأدوات تحليلية وعملية أملا في أن تساعد في قطاعات عملهم المختلفة.

مرت التحضيرات للنسخة الأولى بعدة مراحل تضمن آخرها عملية مشاورات مع أعضاء مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي والمنبثقة عن الشبكة الأورو-متوسطية. وقد تطلب إصدار النسخة النهائية للحقبة التدريبية خطوة إضافية في العملية ألا وهي اختبار الحقبة التدريبية ضمن إطار حلقة عمل تدريبية استطلاعية عُقدت بمشاركة أعضاء مختارين في الشبكة الأورو-متوسطية.

تعتمد الحقبة التدريبية على أساليب التعلم والمشاركة لدى البالغين. وعلى ذلك، فهي تقترح أساليب تدريب ووسائل تعتمد على التكرار والأفعال التلقائية والتي تستند بدورها إلى التبادل والتجريب والحوار.

على الرغم من أن الحقبة التدريبية لا تتضمن قسما محددا ومفصلا حول أساليب التدريب التي تستند إلى المشاركة، إلا أنها تفترض أن المستخدمين (سواء أكانوا مدربين أم منسقين) يمتلكون حدا أدنى من المعرفة والخبرة في التدريب الذي يستند إلى المشاركة. علاوة على ذلك، تفترض الحقبة التدريبية أن المدربين/المنسقين لديهم إلمام بما يلي:

- النوع الاجتماعي كمفهوم، ووسائله
- إدماج النوع الاجتماعي كمفهوم، ووسائله وعملياته
- الحركات الاجتماعية وحركة حقوق الإنسان في المنطقة بما فيها حركة حقوق الإنسان³

³ للاطلاع على مزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، الرجاء زيارة الصفحة الرئيسية لموقع الشبكة على الإنترنت (www.euromedrights.net) وتحديدا تقارير: دمج حقوق المرأة من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالشراكة الأورو-متوسطية (2003)، تحقيق المساواة الجنسانية في المنطقة الأورو-متوسطية: التغيير ممكن وضروري

خطوط إرشادية لمستخدمي الحقبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي

تستند الحقبة التدريبية إلى نقطة انطلاق رئيسية مفادها أن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان هي قضايا مترابطة ولا يمكن الفصل بينهما. كما تستند إلى وجهة النظر القائلة بأن العدالة وحقوق الإنسان والتنمية لا يمكن تحقيقها دون الالتزام بالمساواة بين الجنسين.

إن الإقرار بهذا الترابط العضوي المتبادل بين المساواة بين الجنسين والعدالة وحقوق الإنسان يقتضي ضمنا أنه ينبغي للناشطين المنخرطين في منظمات حقوق الإنسان وحقوق المرأة امتلاك إدراك صحيح لما يلي:

- التدخلات "المحايدة من ناحية النوع الاجتماعي" في مجال حقوق الإنسان لا ينتج عنها بالضرورة تعزيز للمساواة بين الجنسين وإلغاء أوجه التمييز المحددة بالنوع الاجتماعي
- يجب على النشاطات الهادفة إلى تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها أن تأخذ بالاعتبار كلا من المجال العام والمجال الخاص، إذ أن المجال الخاص هو موقع رئيسي وحاسم للفرق بين الجنسين والتمييز

يمكن لمفهوم إدماج النوع الاجتماعي أن يوفر هيكلًا ومقاربة ومنهجًا لتناول القضايا المذكورة أعلاه من خلال دعم مناصري حقوق الإنسان في:

- تحديد حالات التمييز القائم على النوع الاجتماعي تحديداً واضحاً ومعالجتها وإزالتها
- التحقق من إيراد المعايير الدولية لحقوق الإنسان (مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) في مطالب منظمات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني وخطط العمل التي تضعها
- التحقق من الدمج الكامل والمنهجي للقضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي في آليات مراقبة حقوق الإنسان ووضع التقارير حولها، وذلك فيما يتعلق بجميع الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان (أي الذهاب إلى ما هو أبعد من مراقبة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)
- ضمان إمكانية وصول متساوية للرجال والنساء لآليات ومؤسسات الحماية وتقديم الشكاوى في مجال حقوق الإنسان

لا يعد بناء الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في منظمات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني مهمة مستحيلة. إلا أنه مع ذلك يتطلب وقتاً والتزاماً وحشداً للموارد واستثماراً وقيادة. إن وصف المنظمات أو الشبكات المعنية بحقوق الإنسان بأنها تراعي البعد الخاص بالنوع الاجتماعي يترتب عليه من الناحية الفعلية أن يعمل كل فرد في المنظمة/الشبكة على إعادة النظر في جميع جوانب العمل الذي يكون/تكون منهماكا به وجميع السياسات الحالية والبرامج من أجل تحليل الأساليب التي يؤثر فيها جميع ذلك على الإناث والذكور.

ستتقود الحقبة التدريبية المستخدم لها عبر المراحل المطلوبة من أجل الدمج المناسب للممارسات التي تراعي النوع الاجتماعي، وبالتالي إدماج النوع الاجتماعي في حقوق الإنسان.

من الضروري ملاحظة أنه لا يوجد سوى عدد قليل جداً، هذا إن وجد، من الأدلة الإرشادية التدريبية التي تُقرأ وتُطبق من الألف إلى الياء. ولهذا ينبغي على المستخدمين استخدام هذا الدليل كمصدر للمعلومات واستلهام الأفكار، وعليهم أن يقرروا متى وأين ينبغي تطبيق أي جزء منه. والغرض من القسم الخاص بالمصادر في آخر هذه الوثيقة هو مساعدة المستخدمين الذين يسعون للحصول على مصادر ومواد إضافية للقراءة.

(2006). كما أصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عدداً من التقارير التي تتناول هذه الموضوعات، ومن هذه التقارير: تقرير التنمية الإنسانية العربية 2005:

نحو نهوض المرأة في الوطن العربي (www.undp.org).

تعتبر قضية إدماج النوع الاجتماعي بالأساس قرارا سياسيا أكثر منها أمرا يتطلب حلا تقنيا. وفي حين نعرض في هذه الوثيقة قوائم مرجعية وأدوات وخطوط إرشادية، إلا أنه ينبغي على المستخدمين أن يدركوا أن هذه الأمور لا تكفي أبدا بمفردها لإدماج النوع الاجتماعي.

وعلى ذلك، فإن إدماج النوع الاجتماعي ضمن السياسات والبرامج والتدخلات لمنظمات حقوق الإنسان يحتم في واقع الأمر وجود ترتيبات تنظيمية داخلية مواتية. ولذلك فإن المراجعة التنظيمية والتغيير هما دافعان رئيسيان لإدماج النوع الاجتماعي. توفر الحقبة التدريبية أمثلة على عمليات وسيناريوهات محتملة للتغيير التنظيمي.

مع مراعاة ما ورد أعلاه، ينبغي على المستخدمين استعمال الحقبة التدريبية بأسلوب إبداعي. فمن الممكن أن تستدعي الحاجة تعديل التدريبات وتكييفها. ويمكن إضافة حالات محلية للدراسة. وقد يكون من الضروري إجراء مراجعات وتحديث للمادة مع مرور الوقت. ومع ذلك فإنه من الضروري أن يدرك المستخدمون بأن إدماج النوع الاجتماعي هو عملية يشكل التدريب فيها خطوة واحدة وحسب.

1.3 ما هو إدماج النوع الاجتماعي؟ نظرة عامة على التعريفات والمفاهيم⁴

يبدأ هذا القسم من الحقبة التدريبية بالإطار المفاهيمي لإدماج النوع الاجتماعي. سيعرض مراجعة تاريخية لمنشأ مفهوم إدماج النوع الاجتماعي والطرق التي يرتبط بها بالمساواة بين الجنسين.

ومن خلال ذلك، يتحرى هذا القسم التحديات المحتملة التي قد تواجهها المنظمات أثناء عملها على تصميم استراتيجيات خاصة بإدماج النوع الاجتماعي وتنفيذها.

النوع الاجتماعي ... تعريف بسيط

يشير النوع الاجتماعي إلى علاقات وأدوار ومسؤوليات تم إقرارها اجتماعيا للنساء والرجال. وهذه الجوانب تحددها العوامل الثقافية وتتغير مع مرور الوقت. الهويات المرتبطة بالنوع الاجتماعي تحدد الكيفية التي يُتوقع أن يتصرف النساء والرجال ويفكروا بها.

النوع الاجتماعي ليس مرادفاً "للمرأة"!

هناك اختلاف جوهري بين النوع الاجتماعي وبين الجنس ...

يشير الجنس إلى الاختلافات البيولوجية بين النساء والرجال. وهو أمر محدد بيولوجياً، أي حال الولادة، وبصفة عامة، فإن مفهوم الجنس هو مفهوم عالمي ولا يتغير. أما النوع الاجتماعي فيشير إلى الأدوار والمسؤوليات والهويات التي تم إقرارها اجتماعياً للنساء والرجال.

يجري تعلم الأدوار والهويات المرتبطة بالنوع الاجتماعي داخل الأسرة وفي المدرسة والمؤسسات الدينية ومن خلال وسائل الإعلام. وهي جوانب تحددها عوامل تاريخية واجتماعية. وبمعنى آخر، ما كان متوقفاً من أجدادنا وجداتنا كرجال ونساء قد لا يكون هو نفسه ما هو متوقع من أحفادنا. وبمثل ذلك، فإن الأدوار والهويات الملائمة للنساء والرجال في إطار ثقافي ما قد تكون مختلفة عنها في أطر ثقافية أخرى.

مفهوم النوع الاجتماعي والجنس مختلفان من ناحية أن الجنس هو أمر طبيعي وعالمي ولا يتغير، في حين أن النوع الاجتماعي هو مفهوم يتم تعلمه ويختلف بحسب الزمان والمكان. أي أننا نولد كإناث وذكور، ولكننا ننمو كبنات وأولاد، ويجري تعليمنا كنساء ورجال السلوكيات والأمزجة والأدوار الملائمة والأنشطة المتعلقة بكل جنس محدد. فضلاً على ذلك وبما أن الأدوار والمسؤوليات والهويات المرتبطة بالنوع الاجتماعي هي جوانب يتم تعلمها، فلذلك هي قابلة للتغيير أيضاً.

تتميز الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي بأنها:

- تكون مقرة اجتماعياً
- يتم تعلمها

⁴ هذا القسم مقتبس بتصرف عن مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي (CRTD). خطوط إرشادية تدريبية لإدماج النوع الاجتماعي، 2005.

- ديناميكية – فهي تتغير مع مرور الوقت
- متعددة الأوجه – فهي تختلف داخل الثقافات وفيما بينها

العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي

تشير العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي إلى الكيفية التي يتفاعل بها النساء والرجال مع بعضهم البعض في المجتمع. وتنشأ عن الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي، أي الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية المختلفة الخاصة بكل جنس. تقوم العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي أيضا بتحديد تلك الأدوار والمسؤوليات والقيم المرتبطة بها. وتعد العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي علاقات قوة كون مكانة المرأة والرجل والقيم التي يتم إضفاؤها على أدوار كل منهما في المجتمع لا تتحدد على مستوى متساوي.

باختصار، تتسم العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي بأنها:

- تتحدد من خلال شبكة من القرابة والألفة
- تتحقق من خلال العمل في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية
- تتأثر بالطبقة الاجتماعية والطبقة الاقتصادية والعمر والدين

التمييز المستند إلى النوع الاجتماعي

تم إقرار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979 وصادقت عليها 100 دولة تقريبا، وتنص على أن "التمييز ضد المرأة يعني أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

المساواة بين الجنسين

المساواة هي حق إنساني أساسي. وهي تشير إلى المعاملة المتساوية مع الرجل والمرأة فيما يتعلق بحقوقهم وكذلك في إطار التشريعات والسياسيات بالإضافة إلى منحهم فرصة متساوية للوصول إلى الموارد والخدمات والسيطرة عليها في سياق العائلة والمجتمع.

وتتطلب المساواة بين الجنسين الاعتراف بأن الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية القائمة حاليا تميّز بين الجنسين وبأن مكانة النساء بشكل عام غير مساوية لمكانة الرجل.

وتعني المساواة بين الجنسين امتلاك المرأة الفرص ذاتها التي يمتلكها الرجل بما في ذلك القدرة على المشاركة في الحياة العامة.⁵

وهكذا فإن التدخلات في سياق المساواة بين الجنسين تهدف إلى تعزيز المشاركة الكاملة ودون إعاقة للنساء والرجال في المجتمع وكافة قطاعات التنمية.

⁵ "التنمية والنوع الاجتماعي: مفاهيم وتعريفات"، مؤسسة بريدج، تقرير 55، 2000

كثيرا ما يعتقد بأن المساواة بين الجنسين قد تعرّف حصرا على مستوى الحقوق المتساوية للنساء والرجال في النصوص القانونية (مثلا، منح البنات والأولاد، والنساء والرجال حقوقا متساوية وفرصا متساوية وظروفا متكافئة ومعاملة متساوية في مجالات الحياة). ومع ذلك، فإن المساواة في نصوص القوانين قد لا تقود بالضرورة إلى المساواة في الممارسة العملية.

ولذلك من المهم تفحص اختلاف موضع الرجال والنساء في المجتمع. وعادة ما ينتج عن هذه الاختلافات أشكال مؤثرة من التمييز والقمع المستند إلى النوع الاجتماعي. وفي الواقع، ينتج عن هذه الاختلافات فجوات كبيرة في المشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وتكون الحصيلة النهائية وضعا من التفاوت المتواصل المستند إلى النوع الاجتماعي.

إن تحقيق فهم أفضل للمساواة بين الجنسين يتطلب وضوحا حول المفهوم بشأن الفكرة الرئيسية للنوع الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية المرتبطة به.

يجب مواصلة الكفاح من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وحمايتها ومناصرتها بوصفها قضية من قضايا حقوق الإنسان، وتشكل جزءا لا يتجزأ من هذه الحقوق.

وبشكل أساسي تشير المساواة بين الجنسين إلى المساواة في المخرجات والنتائج.

العدل بين الجنسين

العدل بين الجنسين هو مجموعة من تدابير سياسية/برامج خاصة تستهدف النساء بهدف تعويضهن عن عدم المساواة التاريخية والاجتماعية التي حرمتهم الحصول على فرص متساوية. ومن أمثلة هذه التدابير/البرامج: تدابير التمييز الإيجابي، الكوتا أو نظام الحصص، إلخ.

تُبنى التدابير الرامية إلى تحقيق العدل بين الجنسين على إدراك المكنات المختلفة للرجال والنساء وأوضاعهم واحتياجاتهم. ويصاحب هذه التدابير الإدراك بأن تحقيق المساواة في المخرجات قد يتطلب معاملة النساء معاملة مختلفة.

وعلى ذلك، فالعدل بين الجنسين هو سلسلة من التدابير المدركة لحاجة إعادة توزيع الموارد ومقاييد السلطة.

والعدل لا يتناقض مع المساواة بل يكملها ويساهم في تطبيقها فعلا.

والمساواة أمر قطعي يُبنى على القانون حيث يتسنى للمشرعين تقنين المساواة وقياسها باستخدام معايير مادية محددة. أما العدالة فتُبنى على اعتبارات غير متصلة بالقانون ويمكن أن تؤدي، إن لم تكن مبنية على مقاربة قائمة على حقوق المرأة الإنسانية، إلى لامساواة تعويضية لأن مفهوم المساواة مرتبط بقيم المجتمعات الإنسانية وهوياتها الاجتماعية والثقافية.

وبالرغم من أن العدل يساهم في تحقيق المساواة وإنفاذها إلا أن العدل لا يستطيع أن يحل مكانها.

تتميز الأهداف التالية بأهمية كبيرة لمنظمات حقوق الإنسان في مجال المساواة بين الجنسين:

- الإقرار بحقوق المرأة وتنفيذها بصفة كاملة بوصفها من حقوق الإنسان. وهذا يتضمن الاحترام الفعلي لحقوق الإنسان وحمايتها ومناصرتها للنساء والرجال، واتخاذ الإجراءات الضرورية لتمكين النساء والرجال من التمتع الكامل بهذه الحقوق. كما يعني مكافحة الانتهاكات لحرية النساء وكرامتهن (مكافحة العنف ضد المرأة والاتجار بالنساء أو البغاء القسري، ومناصرة السلامة الجسدية، ومعالجة المشاكل الخاصة بالنساء المهاجرات والمعاقات والمنتديات إلى جماعات أقلية).
- رفع مستوى الديمقراطية التمثيلية وتعزيزها. إن النقص المتواصل، وأحياناً الغياب الكامل، لتمثيل النساء في صناعة القرارات على كافة المستويات وفي كافة مجالات الحياة يمثل عقبة خطيرة للديمقراطية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

أصول إدماج النوع الاجتماعي

ربما يكون قد ورد ذكر إدماج النوع الاجتماعي للمرة الأولى في نص دولي بعد انعقاد مؤتمر المرأة للعالم الثالث برعاية الأمم المتحدة (نيروبي، 1985) في حوارات لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة بشأن دور المرأة في التنمية. فخلال تلك الفترة، كان إدماج النوع الاجتماعي يعتبر كوسيلة لمناصرة دور المرأة ومتطلباتها وأولوياتها في التنمية. ولاحقاً على ذلك، صدر قرار بشأن عمل اللجنة المعنية بوضع المرأة في عام 1986. وفي عام 1987 طالبت اللجنة المعنية بوضع المرأة جميع هيئات منظومة الأمم المتحدة بصياغة وتفعيل سياسة شاملة بشأن مساواة المرأة، وأن تدمجها في خططها متوسطة الأمد، وتصريحاتها، وأهدافها، وبرامجها، والوثائق السياسية المهمة الأخرى.

وفي مؤتمر الأمم المتحدة الرابع للمرأة (بكين، 1995)، تم إقرار استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي بصفة صريحة من خلال برنامج بكين للعمل، والذي تم إقراره في نهاية المؤتمر. ويدعو برنامج العمل إلى مناصرة سياسة إدماج النوع الاجتماعي. وصرح مرات عديدة بأنه "ينبغي للحكومات والجهات المعنية الأخرى تشجيع سياسة فاعلة وظاهرة في إدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج، بحيث يتم إجراء تحليل حول نتائجها على النساء والرجال قبل اتخاذ القرارات".⁶ ومع ذلك، لم توضع أية خطوط إرشادية عملية لتنفيذ هذا الأمر، وقد تبنت العديد من البلدان خططا وطنية لإدماج النوع الاجتماعي استجابة لبرنامج العمل الصادر عن مؤتمر بكين.

تعريف إدماج النوع الاجتماعي

إدماج النوع الاجتماعي بحسب تعريف الأمم المتحدة، هو:

"... عملية تقييم مضامين أي عمل مخطط له على النساء والرجال، بما في ذلك التشريعات والسياسات أو البرامج، وذلك في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجية لجعل شواغل وتجارب الرجال والنساء بعدا متأصلا من تصميم وتنفيذ ومراقبة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث ينتفع الرجال والنساء بصفة متساوية، وبحيث يتم كبح التفاوت".⁷

إن إدماج النوع الاجتماعي هو أسلوب رئيسي لتعزيز الجهود لتحقيق المساواة بين الجنسين. وهو يعني إيلاء الاهتمام لوجهات نظر الرجال والنساء وخبراتهم واحتياجاتهم في جميع الأنشطة وجميع المجالات في المجتمع. ويعني أن العمليات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع يتم تطويرها وتقييمها بأسلوب تعمل فيه الجهات المعنية ومن شتى المجالات على نشر المساواة بين الجنسين وتعزيز الإجراءات الهادفة إلى إزالة مجالات التفاوت. وهذا يساعد على ضمان أن النساء والرجال ينتفعون انتفاعا متساويا نتيجة للنشاطات في المجالات المختلفة للمجتمع.

⁶ انظر الفقرات 79، 105، 123، 141، 164، 189، 202، 229، 238، 252، 273 من برنامج العمل.

⁷ تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1997.

ويمكن لإدماج النوع الاجتماعي التأثير على نشاطات المنظمات على شتى أنواعها، مثل الإدارة العامة، والمنظمات غير الحكومية، ومشاريع التعاون التنموية، وما إلى ذلك. ولبانتهاج إدماج النوع الاجتماعي فإن تعزيز المساواة بين الجنسين لا يظل جزءا منفصلا في عملية اتخاذ القرار، ولكنه يصبح جزء أصيلا من جميع النشاطات وعلى كافة المستويات.

ولذلك فإن إدماج النوع الاجتماعي هو قضية تتعلق بالعدالة الاجتماعية والديمقراطية، وكذلك بضمان تنمية إنسانية متكافئة ومستدامة.

في شهر تموز/يوليو 1997، قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة بتعريف مفهوم إدماج النوع الاجتماعي كالآتي:

“تعميم مراعاة المنظور الجنساني [إدماج النوع الاجتماعي] هو عملية تقييم للأثار المترتبة بالنسبة إلى المرأة والرجل على أي إجراء يعتمزم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في أي مجال وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجي لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال جزءا لا يتجزأ من وضع وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد كل من المرأة والرجل على قدم المساواة؛ وبحيث لا تستديم عدم المساواة. فالهدف النهائي لتعميم المراعاة [الإدماج] هو تحقيق المساواة بين الجنسين.”

يُعرّف التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي في أبسط تعريفاته بأنه العملية التي تمكننا من تمييز الطرق التي يتباين فيها توزيع الموارد والأنشطة والسلطة وأدوار التمثيل وصنع القرار بين النساء والرجال في إطار جماعة اجتماعية اقتصادية معطاة في نقطة زمنية معينة. ومن الأسئلة النموذجية التي قد يطرحها التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي ما يلي:

- من يقوم بماذا؟
- من يملك ماذا؟
- من يقرر؟ وكيف؟
- من يربح؟ من يخسر؟

إن عملية إدماج النوع الاجتماعي عملية متكاملة وشاملة وذات أبعاد متعددة تتميز بأنها عامة وسياسية وشخصية.

تتمثل أهداف إدماج قضايا النوع الاجتماعي في منظمات حقوق الإنسان وغيرها من منظمات المجتمع المدني في ضمان أن تدرك هذه المنظمات تمام الإدراك الأسباب الهيكلية للتفاوت بين الجنسين وتجلياته ضمن المواقع المؤسسية المختلفة وأن تسعى إلى التصدي إلى هذا التفاوت من خلال جميع السياسات والبرامج والممارسات.

قد يتضمن ذلك وضع آليات من شأنها على سبيل المثال:

- معالجة انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة تحديدا بقضايا النوع الاجتماعي
- تقليص أوجه التفاوت بين الجنسين
- تشجيع الرجال والنساء على المشاركة في النشاطات المعنية بحقوق الإنسان وفي مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان
- معالجة انتهاكات حقوق المرأة في المجالين العام والخاص (أي على مستوى الأسرة والبيت)
- المساهمة في خلق الظروف للمشاركة المتساوية للنساء والرجال في عمليات المشاركة السياسية
- المساهمة في تشجيع إمكانية متساوية في اللجوء إلى القضاء من قبل النساء والرجال

المبادئ الأساسية لعملية الإدماج (منظمة العمل الدولية)⁸

- إن مسؤولية تنفيذ استراتيجية النوع الاجتماعي مسؤولية تشمل المنظومة بأكملها وتقع على عاتق أرفع المستويات ضمن الوكالات. وحسب كارولين هنان مديرة شعبة النهوض بالمرأة التابعة للأمم المتحدة. تشتمل المبادئ الأخرى على:
 - ضرورة إنشاء آليات للمساءلة الكافية لرصد التقدم المحرز.
 - التحديد الأولي للقضايا والمشاكل في جميع مجالات الأنشطة بما يسمح بتشخيص الاختلافات والتباينات القائمة على أساس النوع الاجتماعي.
 - عدم الافتراض إطلاقاً بأن القضايا أو المشاكل محايدة من منظور المساواة بين الجنسين.
 - إجراء التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي بصورة دائمة.
 - أهمية وجود إرادة سياسية واضحة وتخصيص موارد كافية لإدماج النوع الاجتماعي بما في ذلك الموارد المالية والبشرية الإضافية إذا اقتضى الأمر لترجمة هذا المفهوم إلى ممارسات عملية.
 - تتطلب عملية إدماج النوع الاجتماعي بذل الجهود لتوسيع المشاركة العادلة للنساء على جميع مستويات صنع القرار.
 - إدماج النوع الاجتماعي لا يحل محل الحاجة إلى وضع سياسات وبرامج وسن تشريعات إيجابية، كما أنه لا يغني عن الحاجة إلى إنشاء وحدات أو مراكز تنسيق معنية بالنوع الاجتماعي.

أين تحصل عملية إدماج النوع الاجتماعي؟

تحصل عملية إدماج النوع الاجتماعي على جميع المستويات ضمن أي منظمة.

يهدف إدماج النوع الاجتماعي على المستوى الداخلي إلى ضمان أن تسعى جميع السياسات التنظيمية إلى تحقيق المساواة في الحصول على الفرص والوصول إلى جميع أشكال الموارد إضافة إلى المساواة في توزيعها. وهذا يشمل على سبيل المثال:

- سياسات الاختيار والتوظيف
- تنمية الموظفين
- توفر بيئات عمل ملائمة للأمهات وأطفالهن
- وجود سياسات لمحاربة التحرش الجنسي وغيره من أشكال الاضهاد القائم على النوع الاجتماعي وإنفاذها
- إلخ...

أما على المستوى الخارجي، فيهدف إدماج النوع الاجتماعي إلى ضمان أن تسعى جميع برامج المنظمات ومشاريعها وأنشطتها ومبادراتها إلى المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين.

يتسنى لمنظمة ما البدء في إدماج النوع الاجتماعي ضمن تدخلاتها وبرامجها الخارجية بعدما تكون قد أظهرت التزاما تثبتته البراهين بإدماجها للنوع الاجتماعي ضمن ثقافتها وسياساتها وممارساتها التنظيمية الداخلية.

⁸ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

يمكن استخدام أدوات ووسائل مشابهة، كما ستذكر الفصول أدناه، لإدماج النوع الاجتماعي ضمن المنظمات (داخليا) وعلى مستوى تدخلاتها الخارجية.

تشمل وسائل المنظمات لإدماج النوع الاجتماعي ما يلي:

- وجود وثيقة سياسية واضحة للمساواة بين الجنسين: تأخذ هذه الوثيقة شكل بيان إرشادي سياسي يشير إلى موقف المنظمة والتزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين وتأسيس الموارد بجميع أشكالها من أجل إدماج النوع الاجتماعي. السياسة المتعلقة بالنوع الاجتماعي شاملة للجميع وهي تنص على مبادئ المنظمات الأساسية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وتشير بأن هذه المبادئ تتصل بثقافة المنظمة الداخلية وطرق عملها وبرامجها وتدخلاتها وعلاقتها بمحيطها الخارجي.
- استراتيجية محددة زمنيا لإدماج النوع الاجتماعي: الوثيقة السياسية التنظيمية بشأن النوع الاجتماعي يجب أن تتوافق مع استراتيجية توضح الخطوات والتدابير والجدول الزمني والنشاطات والمسؤوليات بشأن وضع الوثيقة قيد التنفيذ. ستشمل الاستراتيجية كذلك أهدافا ومؤشرات واضحة ليجري استخدامها في قياس مدى إنجاز هذه الأهداف.
- تمتع العاملين والأعضاء والمتطوعين لدى منظمات حقوق الإنسان بإدراك كاف لقضايا النوع الاجتماعي هو مطلب أساسي: إن إدماج النوع الاجتماعي يتطلب نشر المعرفة والمهارات في سياق التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في جميع أقسام المنظمة وتراتبيتها التنظيمية. وهذا قد يتطلب تدريبا منتظما وتدخلات لرفع مستوى الوعي بقضايا النوع الاجتماعي.
- إجراء تحليل مرتبط بالنوع الاجتماعي وتحديثه على أساس دوري: يجب إجراء التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي على جميع المستويات. فعلى الصعيد الداخلي، يبحث التحليل في الطرق التي تجرى من خلالها عملية إدماج النوع الاجتماعي في إطار سياسات المنظمة وطرق العمل. أما داخليا، فيقوم التحليل بتزويد المنظمة بالمعلومات والموضوع أو الهدف التي تسعى لتناوله. ولهذا فإن أحد المتطلبات المسبقة لإدماج النوع الاجتماعي هو إجراء تحليل داخلي وخارجي مرتبط بالنوع الاجتماعي للإجابة على أسئلة رئيسية تدور حول من يقوم بماذا؟ ومن يمتلك تلك الموارد أو تلك؟ ومن المسؤول عن اتخاذ تلك القرارات أو تلك؟ ومن هي الجهة التي تتم خدمة مصالحها؟ وكما ذكر سابقا، فإن هذه الأسئلة هامة بالنسبة للتحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي بشقيه الداخلي والخارجي.
- المشاركة الكاملة والفاعلة للنساء تبدأ وتُشجع وتُستدام على الصعيد الداخلي للمنظمة وخارجيا على مستوى برامجها وتدخلاتها. ومن خلال تنفيذ هذا الأمر، فإن منظمة حقوق الإنسان المعنية تتمكن من تحديد العقبات التي تقوض المشاركة الكاملة للنساء والتصدي لها.
- وجود نظام للمراقبة والتقييم يحتوي على بيانات مفصلة بحسب الجنس ويقدم مؤشرات بخصوص الأثر الواقع على النوع الاجتماعي. وهذا ينطبق على المنظمة داخليا وعلى برامجها وتدخلاتها.
- توفير موارد بشرية ومالية كافية: يتطلب إدماج النوع الاجتماعي استثمارا بالوقت والموارد البشرية والمالية، ولذلك فهو يتطلب أن يخصص له بند في ميزانيات منظمات حقوق الإنسان.
- وجود خط للمسؤولية الإدارية وآليات واضحة للمساءلة بشأن إدماج النوع الاجتماعي. وهذا يعني بأن كل مدير أو منسق أو شخص في موقع المسؤولية يحمل مسؤولية القيام بإدماج النوع الاجتماعي بفعالية ضمن مهامه/مهامها أو مسؤولياته/مسؤولياتها. وفي هذه الحالة، يصبح إدماج النوع الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من عمليات مراجعة الأداء.

التحديات المرتبطة بإدماج النوع الاجتماعي غالباً ما تتصل بما يلي:

- **مقاومة التغيير، وخصوصاً عندما يتضمن التغيير إعادة توزيع للسلطة والموارد**

سينطوي إدماج النوع الاجتماعي على الأرجح على إدخال تغييرات جوهرية ضمن منظمة حقوق الإنسان. وهذا التغيير قد يشمل على:

- أ) على الصعيد الداخلي: تغيير في سياسات الاختبار والتوظيف بحيث تشمل إجراءات إيجابية تشجيعية تهدف إلى زيادة عدد النساء الموظفات؛ وضع سياسات لمحاربة التحرش الجنسي وإنفاذها؛ تقديم خدمات إضافية للنساء كخدمات رعاية الأطفال، إلخ. وهذا سيقضي بالضرورة إعادة تخصيص للموارد وتحول في ثقافة العمل وهكذا يتم إدخال تغييرات بارزة على المنظمة قد لا تتأهل قبول جميع أولئك المعنيين على الفور.
- ب) على الصعيد الخارجي: قد يتضمن هذا تغييراً جوهرياً على نطاق وضع البرامج واختيار الحلفاء وصياغة المنظمة لأنشطتها وإيصالها للجمهور.

- **استمرار الأنظمة والمؤسسات والعقلية التي تتسم بالنزعة الذكورية**

القواعد غير المكتوبة والسلوكيات السائدة التي تميز بين الجنسين والثقافة التنظيمية المتسمة بالذكورية قد تكون أكبر التحديات والعوائق المعارضة للتغيير والقابعة في طريق إدماج النوع الاجتماعي. وهذا قد يؤثر في المنظمة داخلياً وخارجياً.

- **نقص الإرادة السياسية**

نادراً ما يكون إدماج النوع الاجتماعي عملية تلقائية إذ أنها لا تحصل إلا إذا وجدت الإرادة والنزعة السياسية على أرفع المستويات ضمن أي منظمة. وهذا يتطلب على سبيل المثال بأن يصدر مجلس الأمناء بياناً رسمياً ينص على موقف المنظمة حيال المساواة بين الجنسين ويشير إلى أن المنظمة ستضمن القيام بإدماج النوع الاجتماعي داخلياً وخارجياً.

- **نقص المعرفة والمهارات**

استخدام الموظفين والمتطوعين والأعضاء ليس بالضرورة قائماً على أساس معرفتهم بمفهوم إدماج النوع الاجتماعي وممارسته. ولهذا فإن ضعف المعرفة والمهارات النظرية والعملية في إطار إدماج النوع الاجتماعي قد تلعب دوراً بارزاً في إعاقة العملية.

- **نقص الموارد**

إدماج النوع الاجتماعي داخل منظمة ما وعلى مستوى تدخلاتها الخارجية سيتطلب حتماً موارد بشرية ومادية إضافية. وعليه فإن المنظمة ستحتاج لأن تستثمر في استقطاب خبرات دائمة وغير دائمة وتقديم فرص لتدريب الموظفين وفي تحليلات داخلية وخارجية، إلخ. وسيشكل استثمار من هذا النوع شرطاً لا غنى عنه لإدماج النوع الاجتماعي وقد يتطلب كذلك موارد مالية إضافية.

لماذا يعد إدماج النوع الاجتماعي مسألة جوهرية لمنظمات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني؟

يعتبر إدماج النوع الاجتماعي أمراً هاماً بالنسبة لحقوق الإنسان لأنه:

- يجعل النساء والرجال في موضع متساوي في عمليات صناعة القرار داخل المنظمة
- يضمن الحكم المستند إلى المشاركة داخل المنظمة
- يتضمن النساء والرجال معاً، ويستخدم الموارد والقدرات البشرية استخداماً كاملاً
- يجعل قضايا المساواة بين الجنسين ظاهرة في الكفاح العام لحقوق الإنسان
- يأخذ التنوع بعين الاعتبار

سنبحث في هذا القسم من الحقيبة التدريبية ظروف إدماج النوع الاجتماعي ومتطلباته الأساسية ومكوناته، وذلك على جميع المستويات داخل منظمات حقوق الإنسان.

ظروف يجب توافرها لإدماج النوع الاجتماعي ضمن منظمات حقوق الإنسان وغيرها من منظمات المجتمع المدني

الإرادة السياسية

تتضمن الإرادة السياسية لإدماج النوع الاجتماعي الإرادة لإثارة الأسئلة حول العلاقات الحالية المرتبطة بالنوع الاجتماعي داخل المنظمة والهيكل والعمليات والسياسيات المجتمعية القائمة والتي تبقى على التفاوت.

يجب على منظمة و/أو شبكة حقوق الإنسان تعريف المساواة بين الجنسين بوصفها إحدى أهدافها الرئيسية. وعلى ذلك، يجب النص على موضوع المساواة بين الجنسين بوضوح في وثائق تفصل رؤية المنظمة ورسالتها ونطاق عملها. يجب جعل موضوع إدماج النوع الاجتماعي موضوعا سياسيا والتزاما سياسيا للمنظمات، وبالتالي عليها أن تصدر "بيانا حول رسالتها" تصرح فيه بوضوح عن نيتها بإدماج المساواة بين الجنسين في جميع السياسات والبرامج والتدخلات. ويجب أن يشير بيان رسالة المنظمة إلى أن هدف تلك البرامج والسياسات هو العمل بصفة فاعلة على النهوض بالمساواة بين الجنسين داخل المنظمة ودعم الجهود الرامية لتعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع. فدون إرادة سياسية قوية لخلق الإجماع حول المساواة بين الجنسين والثقافة الخاصة بذلك، لن يكتب النجاح لسياسة إدماج النوع الاجتماعي.

قد تكون هناك حالات حيث لم تقم إحدى منظمات حقوق الإنسان الصغيرة أو الناشئة بعد بصياغة رؤيتها أو رسالتها أو نطاق عملها. وفي حالات كهذه سيوفر قرار إدماج النوع الاجتماعي مدخلا مثاليا لعمل ذلك باستخدام عملية تشاركية تشاورية ينخرط فيها الأعضاء والموظفون والمتطوعون على جميع المستويات.

سياسة محددة بشأن المساواة بين الجنسين

قامت العديد من المنظمات خلال العقد الماضي بتطوير وإقرار سياسة تنظيمية لإدماج النوع الاجتماعي. تشترك معظم سياسات إدماج النوع الاجتماعي تلك في المكونات الرئيسية التالية:

استراتيجية مزدوجة لإدماج النوع الاجتماعي ترافقها نشاطات مستهدفة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين: إن إدماج النوع الاجتماعي لا يعني بالضرورة أن التدخلات الهادفة إلى دعم وتعزيز وتمكين النساء كمجموعة لم تعد ضرورية، بل إن الاستراتيجية المزدوجة تعني أن المنظمة ستعمل على إدماج النوع الاجتماعي في جميع سياساتها وبرامجها، كما ستضع موادا خاصة لاستهداف النساء كمجموعة محددة.

- التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي: يعد التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي متطلبا أساسيا لإدماج النوع الاجتماعي، وهو أيضا أمر مطلوب القيام به ما دامت المنظمة قائمة، فهو ييسر التقييم والتخطيط والتنفيذ والمراجعة لتأثير إدماج النوع الاجتماعي. وكما ذكر آنفا، سيتضمن التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي استفسارا دقيقا بشأن الطرق التي تتوزع من خلالها الموارد والسلطة والأنشطة والمسؤوليات والامتيازات على الرجال والنساء ضمن منظمات حقوق الإنسان. وعلى الصعيد الخارجي، فإن هذا سيتضمن أيضا تحليلا لوضع النساء والرجال ومواقفهم والكيفية التي يتفاعلون من خلالها مع بعضهم البعض بالإضافة إلى النظر بتعمق في الأسباب

الجزرية والهيكلية للتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي وتأثيراته على المرأة والرجل.

- مجموعة من المقاربات حيال المسؤوليات، حيث يتقاسم جميع الموظفين المسؤولية، ولكنهم يحصلون على دعم من متخصصين في مجال النوع الاجتماعي: إن السياسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين تحدد أيضا من هو المسؤول عن إدماج النوع الاجتماعي في جميع المستويات. وعلى الرغم من أن هذا الأمر هو مسؤولية داخلية، إلا أنه يمكن السعي للحصول على مساعدة خارجية لدعم العملية.
- التدريب في مجال النوع الاجتماعي: كما أشرنا سابقا، فإن السياسة الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي ستحدد بندا للاستثمار في تدريب الموظفين والمتطوعين والأعضاء والشركاء والمعنيين على قضايا النوع الاجتماعي.
- دعم عملية صناعة القرار من قبل النساء وتمكينهن: الوثيقة الخاصة بالسياسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي ينبغي أيضا أن تحدد شروطا محددة للسبل التي ستتيح إيصال صوت النساء (سواء داخليا أم خارجيا)، وعلى ذلك يجب أن توضح الوثيقة الطريقة التي سيتم اتباعها في دعم تمكين المرأة والمساهمة في هذه العملية.
- مراقبة وتقييم بشأن القضايا الحساسة من ناحية النوع الاجتماعي: يجب أن تشير الوثيقة الخاصة بالسياسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي إلى كيفية متابعة تنفيذ السياسات ومواعيد المتابعة والجهة التي ستقوم بها من أجل ضمان تنفيذ السياسات وتقييم النتائج والتأثيرات المترتبة عليها.

إحصائيات مفصلة بحسب النوع الاجتماعي

إذا لم تكن الإحصائيات متوفرة، فعندها ينبغي أن تسعى المنظمة إلى جمع بيانات حول الوضع الحالي للنساء والرجال وحول العلاقات القائمة المرتبطة بالنوع الاجتماعي والاتجاهات والعوامل الأساسية ضمن مجال عملهم في البلاد التي تتواجد فيها منظمة حقوق الإنسان المعنية. وعلى سبيل المثال، يمكن للمنظمة الشروع في عملية تحديث منتظمة لإحصائيات مفصلة بحسب النوع الاجتماعي حول إمكانية اللجوء إلى القضاء، والوضع في السجن، والدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي في الانتخابات المحلية والوطنية، واللجئيين وطالبي اللجوء، إلخ.

تحليل العلاقات الحالية المرتبطة بالنوع الاجتماعي

إن إدماج النوع الاجتماعي ليس غاية بحد ذاته. بل هو وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى ذلك، فإن إدماج النوع الاجتماعي يتطلب من أي منظمة أن تسعى لامتلاك المعرفة والأدوات والمهارات الضرورية لتحليل العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي. وهذا يقتضي السعي لامتلاك مهارات بحثية تحليلية كافية لإجراء البحوث⁹. إن من شأن تحليل كهذا أن يوضح الفجوات وأن يحلل الأسباب الأولية للاختلالات في مجال النوع الاجتماعي على المستويات المختلفة. وعلى سبيل المثال، فإن منظمة ما قد تستخدم الإحصائيات المفصلة بحسب النوع الاجتماعي والمذكورة أعلاه من أجل تحليل التحديات أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة.

الإجماع وحس الملكية ضمن المنظمة

على الرغم من أهمية تحديد المسؤوليات ومستوى المساءلة بشأن إدماج النوع الاجتماعي، إلا أن نجاح عملية إدماج النوع الاجتماعي يتطلب إبلاغ جميع المستويات ضمن المنظمة حسب الأصول بالعملية الجارية من أجل المشاركة في الإجماع والالتزام بتحقيق النجاح. وهذا قد يتطلب توزيع معلومات داخلية لضمان إمام جميع الأفراد داخل المنظمة بالبيانات إدماج النوع الاجتماعي وإجراءاته ووسائل تنفيذه والحصول على

⁹ إما بحوث تطبيقية مباشرة من المصدر أو عن طريق مصادر ثانوية

معلومات محدثة في هذا المجال (من خلال الاجتماعات والنشرات، إلخ اعتمادا على حجم المنظمة وطبيعتها). كما ستتطلب عملية نشر الإحساس بالملكية حول هذا الشأن استخدام قنوات الاتصال هذه كوسائل تحاور تشاركية.

الموارد المادية والبشرية الضرورية

الموارد المادية ضرورية جدا لإدماج النوع الاجتماعي إذ أن ذلك سوف يتطلب حتما إعادة توزيع الموارد الموجودة. وحتى لو أظهرت منظمة ما الإرادة السياسية الضرورية ووضعت سياسات شاملة بشأن المساواة بين الجنسين وكان لديها معرفة مفصلة حول العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي، فإن ذلك لن يمكنها من تكييف أساليب وأدوات السياسات القائمة، وتأسيس قنوات جديدة للتعاون وتوفير التدريب الضروري في مجال النوع الاجتماعي دون وجود موارد مالية.

المشاركة الفاعلة للنساء ضمن المنظمة

لا يمكن أن يحصل إدماج النوع الاجتماعي إذا لم تكن النساء منعمات بصفة كاملة في الحكم والقيادة واتخاذ القرارات في المنظمات. ولذلك، من الضروري أن تدخل النساء في هياكل الحكم لتلك المنظمات وبأعداد كبيرة. ومن المهم بصفة خاصة أن تدخل النساء في عمليات صنع القرار لتلك المنظمات لضمان أخذ القيم والمصالح وتجارب الحياة المختلفة للنساء بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات.

التسلسل التاريخي ونقاط الانطلاق لإدماج النوع الاجتماعي في منظمات حقوق الإنسان

إدماج النوع الاجتماعي ليس مهمة تجري لمرة واحدة وإنما هو عملية متواصلة في مسيرة منظمات حقوق الإنسان وغيرها من منظمات المجتمع المدني. ولذلك، يمكن استخدام جميع المراحل والأوقات كنقاط انطلاق مواتية لإدماج النوع الاجتماعي.

وعلى نحو مثالي، ستتخرب منظمات حقوق الإنسان في عملية "دورة برامج/سياسات". وعلى الأرجح، ستشتمل هذه العملية المتجددة والدورية كما يشير عنوانها أربع مراحل متداخلة يمكن توضيحها كما يلي:

مرحلة تحضير السياسات والتخطيط

تشكل هذه المرحلة غالبا المرحلة الأولى التي تقوم منظمة حقوق الإنسان فيها بالتخطيط والتحضير لوضع سياساتها. وفي هذه المرحلة، ستتخرب المنظمة في التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي من أجل تحديد المشاكل الرئيسية وتحليل التحديات وأهميتها والمحصلة الأساسية المنشودة. يجب إدخال مفهوم إدماج النوع الاجتماعي في هذه المرحلة بحيث يمتد تأثيرها إلى المراحل اللاحقة المتمثلة بوضع السياسات والتخطيط للعمل.

مرحلة وضع السياسات

خلال هذه المرحلة، يتم اتخاذ القرارات بشأن المشاكل والقضايا التي ينبغي أن تعطيها المنظمة الأولوية وتتصدى لها (استنادا إلى مرحلة التحضير والتخطيط الأولية). سوف تحدد هذه المرحلة أيا من القضايا ستوضع على الأجندة السياسية وما هي الوسائل التي ستخصص لها. إن النظر إلى المشاكل السياسية والقضايا المحتملة من منظار النوع الاجتماعي، في الوقت الذي يجري فيه تحديد الأولويات السياسية، قد يقود إلى تصنيف جديد للمشاكل وإعادة نظر في توزيع الموارد.

مرحلة تنفيذ السياسات

تتضمن هذه المرحلة القيام بتحريك ملموس من أجل تنفيذ السياسات مع الإبقاء على إدماج النوع الاجتماعي حاضرا في الذهن دائما. قد تظهر أثناء هذه المرحلة العملية قضايا جديدة (أو غير متوقعة) مما يؤدي إلى إعادة تحديد الأساليب المستخدمة. سينطوي تنفيذ عملية إدماج النوع الاجتماعي على عدة استراتيجيات وأنشطة على المستوى الداخلي (من الأمثلة على ذلك سياسات تطوير الموظفين الجدد، تقديم خدمات ملائمة

للأطفال، تدريب الموظفين في مجال نشر الوعي بالأنوع الاجتماعي، إلخ) وعلى المستوى الخارجي (من الأمثلة على ذلك وضع أولويات برامجية تتضمن أهدافا تتمحور حول المساواة بين الجنسين، إلخ).

مرحلة تقييم السياسات

تتميز هذه المرحلة وبصفة متأصلة بأهمية حيوية في العملية السياسية، وتخدم كقاعدة لتعديل السياسات القائمة أو وضع سياسات أخرى جديدة من منظور النوع الاجتماعي. تتطلب هذه المرحلة مشاركة جميع النساء والرجال المعنيين والأعضاء والمتطوعين والموظفين كما تتطلب استعراضا لمنجزات المنظمة المعنية في مجال إدماج النوع الاجتماعي سواء على المستوى الداخلي أم على مستوى برامجها وتدخلاتها.

3.3 أساليب الإدماج وأدواته

هناك نطاق واسع من الأدوات والأساليب التحليلية التي يمكن تصنيفها إلى فئتين:

(أ) الأساليب والأدوات التي تساعد في توفير المعلومات الضرورية لوضع السياسات، و

(ب) الأساليب والأدوات التي يمكن استخدامها في العملية السياسية ذاتها.

تهدف الفئة الأولى إلى توفير كم كبير من المعرفة بشأن القضايا الرئيسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (أي لغايات التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي) من أجل دمجها مع مجموعة الأدوات اللاحقة التي تستخدم في وضع السياسات.

أ. أدوات وضع السياسات

الإحصائيات

من الضروري أن تقوم منظمات حقوق الإنسان بجمع أو تطوير الإحصائيات المفصلة بحسب الجنس المتعلقة بمجال عملها. فعلى سبيل المثال، إذا كانت إحدى منظمات حقوق الإنسان معنية بوضع العمال المهاجرين في بلد ما، فستحتاج تلك المنظمة على الأرجح لأن تجمع المعلومات والبيانات التالية:

- إحصائيات مفصلة بحسب الجنس حول العمال المهاجرين (فمثلا إذا كان عدد تصاريح العمل الصادرة بشكل مصدرا للمعلومات ومؤشرا، فينبغي لنا أن نصنف تصاريح العمل استنادا إلى العمال المهاجرين الذكور والإناث)
- تصنيف مفصل بحسب الجنس استنادا إلى بلد المصدر
- تصنيف مفصل بحسب الجنس استنادا إلى المهنة
- تصنيف مفصل بحسب الجنس لتقارير الشرطة

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي لمنظمة حقوق الإنسان أن تجمع وتحلل البيانات والإحصائيات التي تصف التغيرات والتوجهات النوعية الحاصلة على مر الزمن بطريقة تسمح لها بالتعرف، مثلا، على ما إذا كان وضع النساء العاملات المهاجرات قد ساء أكثر من وضع العاملين المهاجرين من الرجال.

الأبحاث

تشتمل أدوات وضع السياسات إضافة إلى الحصول على بيانات ومعلومات مفصلة بحسب الجنس وترتيبها بشكل منهجي على إطلاق البحوث النوعية والتحليل السباقية (بناء على البيانات والمعلومات المجموعة أعلاه) ودراسات الحالة إضافة إلى غيرها من الأساليب التحليلية النوعية والتشاركية والتي من شأنها تميم البيانات الكمية. فعلى سبيل المثال وفي سياق حالة العمال المهاجرين، يمكن لبحث من هذا القبيل أن يتضمن مقابلات مع نساء عاملات مهاجرات، ومقابلات مع الأجهزة المعنية بإنفاذ القانون، وتقييما للبروتوكولات التي تخضع لها مكاتب التوظيف، واستعراضا للقوانين والتشريعات الخاصة بالعمال المهاجرين، إلخ.

ب) أدوات تنفيذ السياسات

المراقبة

لعل من الضروري العمل باستمرار على تفحص سياسات النوع الاجتماعي وبرامجه ومتابعتها وتقييمها. ويمكن لأسلوب المراقبة أن يتخذ أيا من الأشكال التالية (أو أكثر من شكل في آن واحد) بما في ذلك:

- اجتماعات دورية
- تقارير داخلية منتظمة
- إقامة مجموعات داخلية تعنى بموضوعات محددة في سياق إدماج النوع الاجتماعي (قد تشتمل هذه المجموعات على مدخلات خارجية كذلك)
- اجتماعات تشاورية سواء على المستوى الداخلي أم مع المعنيين من خارج المنظمة
- وضع التقارير الدورية والنشرات الإخبارية والموجزات ونشرها
- إجراء مراجعات خارجية دورية

حلقات عمل للتدريب ورفع مستوى الوعي

يجب أن يبدأ التدريب حول النوع الاجتماعي على أعلى المستويات، ولكن يجب أن يشمل أيضا كافة الجهات المعنية ضمن المنظمة وشركائها. ينبغي لحلقات العمل التدريبية والمعنية ببناء القدرات داخليا أن تقصر تركيزها على رفع مستوى الوعي حول أهمية إدماج النوع الاجتماعي، ولكن ينبغي أن تشدد بالمقدار ذاته على الكيفية التي يمكن من خلالها لكل فرد في المنظمة تطبيق إدماج النوع الاجتماعي ودمجه في عمله/ عملها. يمكن التخطيط للتدريب ورفع مستوى الوعي المتعلقين بالنوع الاجتماعي وتوفيرهما على أساس دوري داخل المنظمة كما يمكن لهذين العنصرين أن يصبحا جزءا من برنامج تمهيدي داخلي للموظفين والمتطوعين والأعضاء.

كتيبات الأدلة الإرشادية

هذه الوسائل تتضمن معلومات عملية من شأنها مساعدة منظمات حقوق الإنسان في دمج منظور النوع الاجتماعي في عملها. تشرح هذه الوسائل أسباب دمج منظور النوع الاجتماعي وأين ومتى وكيف يمكن دمجه في السياسات، كما تحتوي على مصادر هامة للمعلومات ومواد أساسية حول خلفيات الموضوع. ومن الأمثل استخدام كتيبات الأدلة الإرشادية بعد إجراء تدريبات يتم خلالها استخدام هذه الكتيبات كمواد تدريبية.

أدلة البيانات وقواعد البيانات

لعل من المفيد بالنسبة لمنظمات حقوق الإنسان تأسيس وجمع أدلة البيانات وقواعد البيانات الخاصة بها من أجل التمكن من التشاور بسرعة ودقة مع الأفراد والجماعات والمنظمات ممن يتعاطون مع قضايا المساواة بين الجنسين التي تهتم المنظمة. وكون هذه الأدوات عادة ما تكون متوفرة في المؤسسات المختلفة، فلعل من المفيد الاتصال مع مؤسسات أخرى للاطلاع على قواعد البيانات القائمة لديها وخرائطها التنظيمية قبل الشروع في جمع قواعد بيانات وخرائط تنظيمية جديدة.

4.3 مراجعة للخطوات والعمليات¹⁰

سنجري في هذا القسم مراجعة موجزة للخطوات المتضمنة في عملية إدماج النوع الاجتماعي ضمن المنظمة. هذه الخطوات هي خطوات عامة إلى حد بعيد، ويمكن اعتبارها خطوطا إرشادية وإطارا لمنظمات حقوق الإنسان وغيرها من منظمات المجتمع المدني.

الخطوة 1: وضع خطة لسياسة إدماج النوع الاجتماعي

الخطوات الأساسية لوضع خطة لسياسة إدماج النوع الاجتماعي هي تحديدا كالاتي:

- تحديد الشخص المسؤول أو المجموعة المسؤولة عن وضع خطة لسياسة إدماج النوع الاجتماعي. التعرف إلى وصف المجموعة واختصاصاتها وكذلك طرق العمل والجدول الزمني المتصور
- تقييم الوضع الحالي على المستوى الداخلي
- تقييم الوضع الخارجي
- تحديد الأهداف المنشودة في مجال المساواة بين الجنسين: ما هي النتائج المتوقعة؟
- تحديد الأولوية/الأولويات في مجال المساواة بين الجنسين (سواء داخليا أم خارجيا)
- تحديد الأدوات التي ستستخدم في العملية
- توضيح من سيكون مسؤولا عن إدماج النوع الاجتماعي
- وضع نظام للمراقبة
- وضع نظام للتقييم

هذه القائمة المرجعية هي محاولة لإيجاد نقطة انطلاق لإدماج النوع الاجتماعي ووضع خطة سياسية شاملة في هذا الصدد.

الخطوة 2: وضع استراتيجية وترجمتها إلى خطة عمل ملموسة

الهدف الرئيسي من هذه القائمة المرجعية هو دعم مبادرات إدماج النوع الاجتماعي. وفي الوقت ذاته ينبغي أن تحدد المنظمة مكان الاحتمال الأكبر لإحداث التغيير. وينبغي أن تضع استراتيجية حول كيفية تطبيق سياسة إدماج النوع الاجتماعي وتترجم هذه الاستراتيجية إلى خطة عمل ملموسة ذات أهداف على المدى القصير والمتوسط والبعيد، وتعيّن كذلك علامات مرجعية ومؤشرات لقياس التقدم المحرز.

الخطوة 3: مراقبة تنفيذ سياسة إدماج النوع الاجتماعي

حال الانتهاء من وضع خطة عمل لسياسة إدماج النوع الاجتماعي، وبدء عملية الإدماج، تغدو مراقبة نوعية مبادرات الإدماج أمرا هاما. وتجدر الإشارة بأن المراقبة تختلف عن التقييم لأنها تتضمن التفحص المتواصل والمتابعة للسياسات بينما التقييم سواء كان دوريا متوسطا أم نهائيا فإنه يجرى في نهاية العملية. ومن أجل تحقيق هذا التواصل، يجب أن تكون مراقبة إدماج النوع الاجتماعي جزءا من عملية مراقبة منتظمة تضعها المنظمة المعنية في نهاية المطاف. ويجب أن يتقرر سبيل إجراء المراقبة قبل البدء في مشروع إدماج النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، قد

¹⁰ للاطلاع على مقترحات حول كيفية القيام بذلك عمليا، انظر "نموذج التدريب المقترح" الجلسات 4-8، صفحة 35-40.

تختار المنظمات علامات مرجعية ومؤشرات تستطيع من خلالها قياس ما إذا كانت عملية إدماج النوع الاجتماعي جارية على أرض الواقع فعلا وإذا ما تم تحقيق النتائج المتوقعة.

الخطوة 4: التقييم ورؤد دورة التخطيط اللاحقة

عند وضع خطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي يكون من المهم، كما دُكر آنفاً، أن تشتمل على أهداف على المدى القصير والمتوسط والبعيد – وكذلك تحديد علامات مرجعية ومؤشرات لقياس التقدم المحرز. أما التقييمات – الدورية والمتوسطة والنهائية – فينبغي أن تكون جزءاً من مخطط العملية وأن تحظى التقييمات المعمقة بالوقت الكافي والموارد البشرية الكافية. بالبناء على نظام المراقبة وعملياتها، تكون الغاية من وراء التقييمات هذه تقييم التقدم (أو التراجع) والخروج بتوصيات حول كيفية التحسين والاستمرار. ينبغي استخدام التقييمات لتصحيح أوجه القصور في النتائج – وكذلك تغيير أو تعديل خطة سياسة إدماج النوع الاجتماعي وضمان أن الدروس المستفادة تُؤخذ في عين الاعتبار في دورة التخطيط التالية.

1.4 نشرات مقترحة

قد يرغب القراء باستخدام هذه النشرات كمواذ مساندة عند تخطيطهم التدريبات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي. ويمكن توزيع هذه النشرات على المشاركين في التدريب لتعزيز الفهم للموضوع وتقديم معلومات إضافية و/أو المساعدة في التمرينات والمناقشات.

النشرة الأولى: إدماج النوع الاجتماعي كما هو مذكور في وثائق الأمم المتحدة

ظهر مفهوم إدماج النوع الاجتماعي للمرة الأولى في السياق الدولي بعد مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الثالث حول المرأة الذي عقد في نيروبي عام 1985.

وفي مؤتمر الأمم المتحدة الرابع حول المرأة الذي عقد في بكين عام 1995، تم إقرار استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي صراحة من خلال برنامج العمل.

دعا برنامج العمل إلى نشر سياسة إدماج النوع الاجتماعي، وصرح مرارا بأنه "ينبغي على الحكومات والجهات الفاعلة الأخرى أن تعمل على نشر سياسة ظاهرة وفاعلة بإدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع سياساتها وبرامجها، بحيث يتم إجراء تحليل حول تأثير تلك السياسات والبرامج على النساء والرجال، وذلك قبل اتخاذ القرارات". (الفقرة 292)

عرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة عام 1997 إدماج النوع الاجتماعي بأنه "عملية تقييم الأثر على النساء والرجال لأي نشاط مخطط، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج، في أي مجال وفي جميع المستويات".

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إدماج النوع الاجتماعي بوصفه "أخذ الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الاعتبار في جميع السياسات والبرامج والنشاطات الإدارية والمالية، وفي الإجراءات التنظيمية، وبالتالي المساهمة في التحول التنظيمي".

المصدر: إدماج النوع الاجتماعي: إطار مفاهيمي ومنهجي وعرض للممارسات الجيدة، المشروع التشغيلي لما بعد مؤتمر بكين – المرحلة الثانية، يونيو/عمان، 2001.

النشرة الثانية: المبادئ الأساسية لإدماج النوع الاجتماعي

إدماج النوع الاجتماعي هو تدخل مستهدف لضمان أن النساء يمكنهن التأثير والمشاركة على قدم المساواة مع الرجال في المجتمع بما في ذلك الجهود المبذولة في مجال التنمية. ويتجاوز الأمر مجرد تحقيق أعداد متساوية من النساء والرجال في الهياكل الحالية، إذ يتضمن تعديل السياسات والمؤسسات كي تعمل على نشر المساواة بين الجنسين.

وعلى ذلك، ليس هذا الأمر غاية بحد ذاته، وإنما وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

إن الإدماج الفعال للنوع الاجتماعي يتضمن بصفة محددة:

- التركيز على الأدوار التي تؤديها النساء في المجتمع وضمان الإقرار بتلك الأدوار؛
- الدعوة والمساهمة في أن تكون أصوات النساء والرجال مسموعة على قدم المساواة وأن تكون لهم مشاركة متساوية في صناعة القرار في الجوانب المختلفة من الحياة؛
- الدعوة والمساهمة في ضمان أن جميع القطاعات (وخاصة تلك المرتبطة بعمل المنظمة)، وصياغة السياسات، تنفذ استناداً إلى بيانات مفصلة بحسب الجنس، مع إدراك التأثير المتفاوت للقرارات السياسية على حياة النساء والرجال؛
- الدعوة لضمان إيصال الخدمات الحكومية وتخصيص الموارد بتساو بين النساء والرجال وبين الجماعات الاجتماعية المختلفة بحسب السن والعرق/الأصل الثقافي، الطبقة الاقتصادية/الطبقة الاجتماعية، والفروقات الأخرى؛
- تمكين المرأة داخل المنظمة وفي إطار تدخلاتها الخارجية لضمان أن تُسمع أصوات النساء وأن يتم التعبير بدقة عن احتياجاتهن وأولوياتهن؛
- الدعوة والمساهمة في ضمان أن تراعي اللغة المستخدمة في البيانات السياسية والوثائق الأخرى الصادرة عن المنظمة النوع الاجتماعي.

مقتبس بتصريف عن:

Gender Mainstreaming in the Public Service: A Reference Manual for Governments and other Stakeholders, Commonwealth Secretariat, 1999

النشرة الثالثة: التحليل الخاص بالنوع الاجتماعي

يشير التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي إلى دراسة الظروف المختلفة المحيطة بالنساء والرجال، والتأثيرات المختلفة التي قد تتركها السياسات والبرامج على النساء والرجال بسبب أوضاعهم المختلفة. يدلنا التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي على من يتمتع بإمكانية وصول إلى الموارد وسلطة صناعة القرار، ومن هي الجهات التي من المرجح أن تخسر أو أن تكسب جراء سياسة محددة أو برنامج محدد.

يتضمن التحليل الخاص بالنوع الاجتماعي أبحاثاً كمية ونوعية بشأن العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للنساء والرجال، إضافة إلى التأثير المختلف للسياسات والمشاريع على كل من الجنسين. تتضمن الأبحاث الكمية جمع بيانات ومؤشرات مفصلة بحسب الجنس وإجراء العمليات عليها، في حين تتضمن الأبحاث النوعية دراسة الاتجاهات الثقافية والتاريخية الأوسع التي تؤثر على العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي. إن الإحصائيات المفصلة بحسب الجنس والتحليل النوعي هما أمران مكملان لبعضهما في فهم وضع النوع الاجتماعي في سياق أو قطاع محدد.

وكون النساء لا يشكلن مجموعة متجانسة، ولكن يعكس التنوع السكاني بأكمله، يجب تفصيل البيانات أكثر من حيث السن والعرق والطبقة والإعاقة، من أجل تحقيق فهم أفضل لكيفية اختلاف الخبرة الحياتية بين النساء والرجال، وأيضا كيف أن النساء المختلفات لهن خبرات حياتية واحتياجات مختلفة.

المبدأ الرئيسي للتحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي هو الإقرار بأنه لا يوجد شيء محايد من ناحية النوع الاجتماعي. واستنادا إلى هذا المفهوم الرئيسي، فإن الخطوات لتنفيذ تحليل مرتبط بالنوع الاجتماعي من أجل صياغة السياسات، هي التالية:

- تحديد الفجوات المعرفية، والأمور التي تقيد عملك
- تحديد التحليلات السياقية والقطاعية القائمة والمتصلة بتحليلك
- صياغة الأسئلة/الفرضيات حول التأثير الإنساني للسياسات أو الأبحاث في مجال عملك
- تأمل في الأسئلة التالية:
 - ما هو التأثير الحقيقي أو التأثير المرجح للمشروع المقترح على النساء والرجال؟
 - هل ستؤثر المنافع التي من المرجح أن تنشأ عن هذه السياسة على الرجال والنساء بالطريقة ذاتها؟

- تحديد قضايا النوع الاجتماعي المتصلة بمجال العمل المحدد
- تحديد الحاجة إلى البيانات المفصلة
- تحديد العوامل المؤثرة المترابطة والمتصلة بسياساتك التنموية
- تحديد الأشخاص الذين تستطيع التشاور والتعاون معهم و/أو الذين يمكن لهم أن يساعدوك في العملية التحليلية (داخل المنظمة أو خارجها)

يمكن أيضا استخدام التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي في إعادة النظر في الإحصائيات الموجودة وتقييمها والخاصة بوضع النساء والرجال، وذلك لمعرفة ما إذا كانت البيانات الموجودة مفصلة بحسب الجنس، ولتحليل الافتراضات والمعايير المتعلقة بجمع هذه البيانات.

النشرة الرابعة: العناصر الأساسية للتخطيط الناجح لإدماج النوع الاجتماعي

قبل التدريب:

إشراك كبار الموظفين: إن مشاركة كبار الموظفين في التدريب تدل على اتجاه واضح بالترامهم ودعمهم لهدف إدماج النوع الاجتماعي أمام سائر الموظفين ضمن الهرم الوظيفي.

تحديد الوقت الملائم:

ينبغي تحديد موعد التدريب على ضوء البرنامج الزمني للمبادرات السياسية وتخطيط المشاريع وتنفيذها، وذلك لضمان أن الموظفين سيقومون فوراً باستخدام المهارات التي اكتسبوها أثناء التدريب.

الاتصال بالمشاركين:

إن تأسيس اتصالات مع المشاركين قبل التدريب يتيح للمدربين تعديل مواد التدريب لملائمة السياق المحدد ومجموعة المتدربين.

أثناء التدريب:

ينبغي أن يعمل المدربون من النساء والرجال معاً:

إن الاشتراك بالعمل بين المدربين والمدربات يعزز النظر بأن النساء والرجال يدعمون بعضهم بصفة متبادلة من خلال التعاون في العمل على قدم المساواة.

استخدام أساليب تستند إلى المشاركة:

تشير الأبحاث حول تعليم البالغين بأنهم يتعلمون على أفضل نحو في بيئة تستند إلى المشاركة والتفاعل، بحيث يتم تشجيعهم على ربط مواد التدريب مع أعمالهم وخبراتهم الشخصية، وأن يعبروا عن آرائهم بحرية.

المحتوى الملائم:

يجب أن تحتوي مواد التدريب على تدريبات عامة بشأن الوعي بالنوع الاجتماعي، وعلى تمارين مرتبطة بعمل المنظمة.

بعد التدريب:

متابعة التدريب:

إن تغيير السلوك وتطوير المهارات هما عمليتان متواصلتان وتتطلبان متابعة ومدخلات متواصلة.

إضفاء الصفة المؤسسية على التدريبات: إن نشر الوعي حول النوع الاجتماعي هو عملية تراكمية. وعلى ذلك، ينبغي عدم اعتبار التدريب على أنه تمرين يجري لمرة واحدة، وإنما يجب عقده بصفة منتظمة ومتواصلة.

مقتبس بتصريف عن:

Training for Gender-Aware Policy Making: Guidelines for Mainstreaming Gender at the Policy Level, Nazneen Kanji, ODA,

1997.

النشرة الخامسة: يجب الإبقاء في الذهن دائما أن ...

- إدماج النوع الاجتماعي يتطلب مهارات محددة قد تستوجب إحضارها من الخارج. وهذه المهارات تتضمن:

- المعرفة بالمفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي

- مهارات التحليل المرتبط بالنوع الاجتماعي

- مهارات البحث فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي

- مهارات الاتصال الخاصة بالنوع الاجتماعي

- المعرفة بالتغيير التنظيمي

- الاستراتيجية الواقعية لإدماج النوع الاجتماعي تستند إلى خطوات ملموسة تتسم بالتكرار والنماء يتم الشروع بها على ضوء أهداف طويلة الأمد.

- ينبغي للمخططين السياسيين الراغبين بإدماج النوع الاجتماعي أن يكونوا قادرين على فهم أشكال المقاومة المختلفة المحتملة لجهودهم ، وأن يتصدوا للتعامل معها.

- يجب عدم الركون إلى المكتسبات الأولية، بل يجب متابعة أهداف المساواة بين الجنسين في جميع مراحل العملية.

المصدر:

Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women & Men, by Johanna Schalkwyk,

.Helen Thomas, Beth Woroniuk, SIDA, July 1996

النشرة السادسة: إدماج النوع الاجتماعي: بعض الاقتراحات والإرشادات

يجب أن تكون لديك معرفة جيدة بالسياق الاجتماعي-الاقتصادي الذي تعمل فيه.

يجب أن تكون مدركا للسياق السياسي لبيئة العمل واستراتيجيته.

يجب العودة دائما إلى ما يلي:

(أ) هل لقضية حقوق الإنسان التي نحن بصددنا تأثيرات مختلفة على كل من النساء والرجال؟ إذا كانت الإجابة بالنفي، فلم ذلك؟

(ب) هل تمت استشارة النساء والرجال داخل منظماتنا بصفة متساوية؟

(ج) ما هو التأثير المرجح لتدخلات المنظمة على النساء والرجال (على أهداف المساواة بين الجنسين)؟

الإبقاء في الذهن على أن التدريب في سياق النوع الاجتماعي هو أمر مهم وقد يتخذ أشكالا عديدة مختلفة، مثل المناقشات وجها لوجه بين المدرب والمتدرب، والمناقشات مع الزملاء، ومنتديات النقاش مع المعنيين من خارج المنظمة، إلخ.

العمل على نشر استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي.

يجب أن تحدد مدى توفر البيانات المحلية والوطنية المعنية بالنوع الاجتماعي في مجال عملك.

يجب إجراء اتصال مباشر مع منتجي البيانات. قم بإيصال احتياجاتك في مجال البيانات وملاحظاتك عن أساليب جمع البيانات. وفي حال توفرت الموارد، أشرك منتجا للبيانات ضمن فريقك.

قم بتأسيس شبكتك المعنية بالنوع الاجتماعي: عين العلاقات القائمة مع منظمات حقوق المرأة والأكاديميين المناصرين للحركة النسائية والمؤسسات الأخرى العاملة على تحقيق المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي، إلخ وقم كذلك بتأسيس مثل هذه العلاقات وتعزيزها.

احتفظ بقائمة من الموارد المتعلقة بالنوع الاجتماعي لاستخدام مكتبك ولمشاركتها مع الزملاء الإقليميين.

احتفظ بقائمة من المستشارين والأشخاص المعاونين في مجال إدماج النوع الاجتماعي، وذلك لاستخدام مكتبك ولمشاركتها مع الزملاء الإقليميين.

2.4 نموذج تدريب

في هذا القسم، سيتم تزويد المستخدمين بنموذج للتدريب على إدماج النوع الاجتماعي يقوم على سلسلة من الجلسات. يتسنى للمدرب أن يجمع ثلاث جلسات بوحدة اعتمادا على الوقت والموارد المتاحة للتدريب.

وعلى نحو مثالي، ينبغي إتمام يومين كاملين من التدريب بحيث يكون كل يوم مقسما إلى ثلاث أو أربع جلسات.

ينبغي أن يخصص المدربون ما مدته 120 دقيقة تقريبا لكل جلسة تكون (من المفضل) متوزعة كالآتي:

- مقدمة للجلسة، تعليمات وتوضيحات (15 دقيقة)
- عمل جماعي (45 دقيقة)
- عرض العمل الجماعي (30 دقيقة)
- نقاشات تضم الجميع وتتضمن عرضا تقدمه المجموعات من خلال عروض بور بوينت (حيثما تطرأ الحاجة) (30 دقيقة)

كجزء من التحضير للتدريب، يوصى أن يقوم المشاركون بتحضير ما يلي وجلبه معهم:

(1) وصفا لمنظمتهم في صفحتين مشتملا على:

- مقدمة حول ماهية المنظمة و عملها
- مثال على مبادرة تعتقد هذه المنظمة بنجاحها من حيث إدماج النوع الاجتماعي
- مثال على مبادرة حاولت المنظمة تطبيقها لكنها تظن بأنها لم تجر بشكل جيد من حيث إدماج النوع الاجتماعي

(2) مثال على مبادرة لإدماج النوع الاجتماعي قامت بها منظمة أخرى وهم يعتبرونها مصدرا لاستلهام الأفكار

(أ) الجلسة الأولى – مقدمة وتهيئة الظروف للتدريب

يمكن لهذه الجلسة أن تشتمل على ما يلي:

- التعريف بالمشاركين – يقوم كل مشارك/مشاركة بالتعريف عن نفسه/نفسها كما يلي:
 - الاسم والمنظمة
 - إطلاع مجموعة المشاركين على حادثة شخصية حصلت معك وكيف شعرت بأنها مرتبطة "بالتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي" (ماذا حصل؟ أين؟ ومتى؟ وما كان السياق؟ ومن كان معنياً؟ وكيف شعرت حيال هذه الحادثة؟)

(ب) الجلسة الثانية - ما هو النوع الاجتماعي: النوع الاجتماعي في حياتنا وفي عملنا

يمكن لهذه الجلسة أن تشتمل على ما يلي:

- الطلب من المشاركين أن يعملوا معا في مجموعات صغيرة وأن يجيبوا على أي من الأسئلة التالية:
 - في سياقنا الحالي، هل يتم تمثيل النساء والرجال في الحياة السياسية بصورة متساوية؟ لماذا؟
 - في سياقنا الحالي، هل تتعرض المرأة والرجل إلى ضروب متشابهة من العنف؟ لماذا؟
 - في سياقنا الحالي، هل تمتلك المرأة والرجل القدر ذاته من القدرة والحرية لاتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم؟ لماذا؟
- يتسنى للمشاركين بعد ذلك عرض عملهم والبدء بنقاش جماعي يديره المدرب.
- يمكن للمدرب بعد ذلك إجراء جلسة لتلخيص كل ما ورد في التدريب باستخدام العرض الأول بواسطة بور بوينت، وعنوانه "المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي"

(ج) الجلسة الثالثة - تقييم تنظيمي: تمرين لتحديد الوضع الراهن

- يمكن للمشاركين العمل في مجموعات وإجراء تحليل غير متحيز للوضع الراهن داخل منظماتهم مستخدمين الأسئلة الإرشادية التالية:

تمرين: تحديد طبيعة الوضع الراهن
تمرين: تحديد طبيعة الوضع الراهن

يخدم هذا التمرين عدة أغراض:

(أ) يمكن استخدامه كاختبار أولي تحضيراً لحلقة العمل حول إدماج النوع الاجتماعي

(ب) يمكن استخدامه لتوجيه جلسة تمهيدية لخلق حس الارتياح بين المشاركين ثم تعقد بعدها الجلسة الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي

(ج) يمكن استخدامه لتوجيه تحليل تنظيمي حول النوع الاجتماعي

أسئلة للاختبار الذاتي: ما هي إجابتك؟

هل تعتبر/ تعتبرين المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان؟

هل ينبغي لجميع الثقافات أن تساند المساواة بين الجنسين؟

من الذي يقرر سير العمل في منطقتك؟ من يقرر بشأن تقسيم المهام والمسؤوليات؟ ما هو العمل الذي يؤديه الرجال؟ ما هو العمل الذي تؤديه النساء؟

هل يمتلك كل من النساء والرجال في منطقتك فرصاً متساوية (في تولي مسؤوليات هامة على سبيل المثال أو حضور المحافل الخارجية أو المشاركة في القرارات الهامة...) كيف يمكنك النهوض بالمساواة بين الجنسين داخل منطقتك؟

ما هي أوجه النقص التي تراها بصفة عامة في بلدك فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؟

هل مررت بتجربة، أو تعلم عن أشياء في بيئتك (أو مجتمعك المحلي) تثير التفاوت بين الجنسين أو تؤثر فيه؟ وما هي هذه التجربة أو تلك الأشياء؟

كيف يمكنك التأثير في أوجه النقص تلك من خلال تدخل تقوم أنت به؟

ملاحظة: قد يرغب المدرب أو المجموعة في تناول عدد محدود من هذه الأسئلة

(د) الجلسة الرابعة - ما هو إدماج النوع الاجتماعي: العملية والخطوات

- ستكون هذه الجلسة مختلفة نوعاً ما إذ ستبدأ بعرض موجز يقدمه المدرب ويتناول فيه عملية إدماج النوع الاجتماعي والمعلومات الأساسية المتعلقة بها.
- سيقوم المدرب بعد ذلك بتوزيع النشرات 1 و 2.

يُطلب من المشاركين بعد ذلك العمل ضمن المجموعات نفسها من أجل التصدي للأسئلة التالية:

تمرين: العودة إلى المربع الأول

الهدف من هذا التمرين هو السماح للمشاركين بالعودة إلى الوراء وإعادة التفكير في رؤية ورسالة وأهداف منظمات حقوق الإنسان التي يعملون بها، والتأمل فيما إذا كان يمكن إدماج النوع الاجتماعي بفاعلية في تلك البيانات الرئيسية، وكيفية عمل ذلك.

قم بمراجعة الرؤية الحالية لمنظمتك ورسالتها وأهدافها.

هل تشير صراحة إلى المساواة بين الجنسين؟

لماذا تشير إلى ذلك، أو لا تشير إلى ذلك؟

كيف يمكنك إعادة صياغة رؤية منظمتك ورسالتها وأهدافها كي تعكس بوضوح الإرادة السياسية لإدماج النوع الاجتماعي؟

ملاحظة: قد لا تمتلك بعض المنظمات رؤية ورسالة وأهدافا واضحة المعالم. وما ينبغي عمله في هذه الحالة هو توضيح هذه العناصر قدر المستطاع والقيام بإدماج البعد الخاص بالنوع الاجتماعي

هـ) الجلسة الخامسة – وضع سياسة لإدماج النوع الاجتماعي

سيقوم المدرب بتلخيص الجلسة السابقة وتوضيح الصلات بين خطوات إدماج النوع الاجتماعي المذكورة أعلاه والطلب من المشاركين أن يعاودا الانتظام في مجموعات (توزع النشرة 3 كوثيقة مساندة).

ستقوم كل مجموعة بعد ذلك باختيار منظمة واحدة لدراستها كحالة. وستستخدم المجموعة القائمة المرجعية الأولى التالية المنقولة بتصريف لإعداد خطة سياسية لإدماج النوع الاجتماعي يمكن تطبيقها في حالة المنظمة المختارة ضمن سياق دراسة الحالة:

القائمة المرجعية الأولى - سياسة إدماج النوع الاجتماعي

هل هناك إرادة سياسية داخل المنظمة؟

إلى أي مدى تم قبول هدف المساواة بين الجنسين لغاية الآن وإلى أي مدى تم تحديده كأحد الأهداف المهمة للمنظمة؟

هل الوثائق الحالية (أ) تشرح أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع جوانب الحياة؛ (ب) تصرح بهدف إدماج منظور المساواة بين الجنسين في جميع السياسات والبرامج؛ (ت) تشير إلى أن الهدف هو بأن هذه البرامج والسياسات سوف تؤدي بصفة فاعلة إلى المساواة بين الجنسين؛ (ث) تضع معايير واضحة لإدماج النوع الاجتماعي؟

- هل هناك إعلان لرسالة المنظمة أو أي وثيقة أخرى بشأن المساواة بين الجنسين؟ و/ أو بشأن إدماج النوع الاجتماعي؟

- هل هناك دعم للمساواة بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا؟

- هل هناك وحدة خاصة بالمساواة بين الجنسين أو أشخاص مسؤولين عن تحقيق المساواة بين الجنسين؟ ما هو حجم القدرة التي

يتملكونها لإحراز تقدم على صعيد الخبرات الداخلية في مجال النوع الاجتماعي داخل المنظمة؟

ما هي الإحصائيات المتوفرة؟

ما هو مدى اكتمال نطاق الإحصائيات المتوفرة حالياً، مقارنة مع ما هو مطلوب من أجل إدماج النوع الاجتماعي؟

هل يتم تفصيل الإحصائيات المنتظمة ذات العلاقة بمجال عمل المنظمة وبرامجها ومشاريعها وأنشطتها بحسب الجنس؟ هل يتم تفصيلها أيضاً استناداً إلى خلفيات ومتغيرات أخرى؟

هل تتوفر معرفة شاملة بشأن العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي؟

هل تتوفر معرفة شاملة بشأن العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي ضمن مجال عمل المنظمة؟ إذا كانت الإجابة نعم، أين توجد هذه المعرفة؟

كيف تعمل المنظمة؟

ما هي طبيعة تنظيم عملية اتخاذ القرار؟

ما هي المناصب الرئيسية في الإدارة فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي؟

أين يوجد التمويل والموارد البشرية؟

ما هي الموارد المالية والبشرية التي سيتطلبها إدماج النوع الاجتماعي؟ ما هي الميزانية المتوفرة لتغطية سياسة محددة للمساواة بين الجنسين؟

ما هي القرارات المطلوبة من أجل إعادة تخصيص موارد مالية وبشرية منتظمة لإدماج النوع الاجتماعي؟

بناء على مناقشة بعض الأسئلة المذكورة في القائمة المرجعية أعلاه أو جميعها، يُطلب من المشاركين وضع إطار عمل لسياستهم المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي يتضمن الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي رؤية المنظمة ورسالتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؟
- ما هو الهدف بعيد المدى؟
- ما هي أهداف المنظمة قصيرة المدى؟

سيُتبع هذا النشاط عرض تقديمها المجموعات وكذلك نقاش بمشاركة الجميع وتلخيص لما سبق.

و) الجلسة السادسة – وضع استراتيجية وخطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي

يُطلب من المشاركين معاودة الانتظام في المجموعات نفسها، ومن ثم يقوم المشاركون مستخدمين دراسة الحالة ذاتها (المستخدمة في الجلسة السابقة) بالمرور على خطوات وضع استراتيجية وخطة عمل إدماج النوع الاجتماعي باستخدام القائمة المرجعية الثانية المنقولة بتصريف.

القائمة المرجعية الثانية - وضع استراتيجية وخطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي

تحديد المجالات والمستويات السياسية الأكثر ملائمة للبدء في إدماج النوع الاجتماعي داخل منطمتك

ما هي المجالات السياسية ضمن عمل المنظمة التي تتضمن أبرز المشاكل والتحديات أمام تحقيق المساواة في العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي (التشريعات الدينية على سبيل المثال أو الاعتقالات السياسية، أو الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، أو العنف ضد المرأة، إلخ)؟

ما هي المجالات السياسية الداخلية التي تعتبرها المنظمة بصفة عامة على أنها مهمة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين (من أمثلة ذلك التوظيف، والإجراءات الخاصة بالموظفين، ومرافق العناية بالأطفال، والسياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي، إلخ)؟

ما هي المجالات السياسية الخارجية التي تعتبرها المنظمة الأكثر ارتباطاً بإدماج النوع الاجتماعي (من أمثلة ذلك القيام بحملات لإصلاح قانون الأسرة، وإصلاح قانون العقوبات، إلخ)؟

تحديد الأساليب والأدوات التي ستستخدم في إدماج النوع الاجتماعي

خذ بالاعتبار توفر الأساليب والأدوات التالية؟

- الأساليب والأدوات التحليلية مثل الإحصائيات، والأبحاث، والقوائم المرجعية، والخطوط الإرشادية وشروط العمل، ومناهج تقييم تأثير النوع الاجتماعي، والتقييم والمراقبة؛

- الأساليب والأدوات التعليمية مثل الدورات التدريبية الهادفة لرفع مستوى الوعي، ونشاطات المتابعة، وكتيبات الأدلة والمواد التعليمية؛

- الأساليب والأدوات التي تستند إلى المشاورات والمشاركة، مثل المشاركة المتساوية للجنسين في صناعة القرار، ومجموعات العمل والمجموعات التنسيقية والهيئات الفكرية.

ما هي الخبرات والوسائل المتوفرة أو الضرورية لتطوير أساليب وأدوات جديدة أو لتكييف الأساليب والأدوات الموجودة؟

بناء على مناقشة بعض الأسئلة المذكورة في القائمة المرجعية أعلاه أو جميعها، يُطلب من المشاركين وضع إطار عمل لاستراتيجيتهم وخطة عملهم لإدماج النوع الاجتماعي. يتضمن إطار العمل هذا الأقسام التالية:

- أي القطاعات السياسية تم اختيارها (داخليا/خارجيا فيما يتعلق بالبرامج)؟
- أي الأهداف قصيرة المدى وبعيدة المدى سيتم تحقيقها؟
- ما هي الموارد المتاحة لذلك؟
- ما هي النشاطات التي ستنفذ؟ وكيف؟
- من هو المسؤول وعن ماذا؟

سيُتبع هذا النشاط عروض تقديمها المجموعات وكذلك نقاش بمشاركة الجميع وتلخيص لما سبق.

ز) الجلسة السابعة - مراقبة تنفيذ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي وخطة العمل

سيعمل المشاركون في المجموعات نفسها وسيواصلون وضع استراتيجية وخطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي.

سيطلب المدرب من المجموعات التركيز على الكيفية التي ستجري المراقبة من خلالها وعلى الجهة التي ستقوم بها وذلك بالاستعانة بالقائمة المرجعية الثالثة.

القائمة المرجعية الثالثة - المراقبة

تحديد من المسؤول عن إجراء المراقبة؛

تحديد ما تجب مراقبته: نشاطات الفاعلين، نتائج العلاقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي، فاعلية وكفاءة عملية إدماج النوع الاجتماعي؛

اختيار الأساليب والأدوات للمراقبة؛

وضع المؤشرات؛

تنظيم عملية المتابعة.

سيُتبع هذا النشاط عروض تقديمها المجموعات وكذلك نقاش بمشاركة الجميع وتلخيص لما سبق.

ح) الجلسة الثامنة - الخطوة القادمة والتقييم

تنقسم هذه الجلسة الأخيرة إلى جزأين (توزع النشرات 5 و 6 في نهاية الجلسة).

الجزء الأول: يطلب المدرب من المشاركين تشكيل مجموعات جديدة تقوم كل منها بمناقشة الأسئلة التالية:

- ما الذي ستفعله لتبدأ عملية إدماج النوع الاجتماعي ضمن منظمك لدى عودتك من حلقة العمل هذه؟
- من وما الذي تعتقد بأنه سيساعدك في ذلك؟
- من أو ما الذي تعتقد بأنه سيشكل العقبة الرئيسية؟
- كيف ستصدى لهذه المعوقات؟
- ما هو نوع التدريب أو المعرفة الإضافية التي تعتقد بأنك ستحتاج إليها كي تنفذ خططك؟
- من أين ستحصل على هذه المعرفة؟

يتسنى للمجموعة عرض عملها أمام الجميع أو بطريقة عرض الجاليري¹¹

الجزء الثاني: يطلب المدرب من المشاركين البقاء ضمن المجموعات نفسها ومناقشة الأسئلة التالية:

- ما هي الأمور الثلاثة الرئيسية التي تعلمتها من حلقة العمل هذه؟
- كيف ستساعدني هذه الأمور في عملي؟
- كيف ستساعدني هذه الأمور علي الصعيد الشخصي؟
- ماذا أقترح لتحسين مستوى حلقة العمل هذه إذا كانت ستُعقد مرة أخرى؟

¹¹ طريقة عرض الجاليري: تقوم المجموعات بتعليق عملها على الجدران ثم يُعطى المشاركون الوقت للاطلاع على ما هو معروض ومناقشة ملاحظاتهم وتعليقاتهم بشكل غير رسمي.

المصادر الإنجليزية

– منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، "كتاب لجنة المساعدة الإنمائية المصدر حول المفاهيم والمقاربات المتصلة بالمساواة بين الجنسين"، 1998

مجموعة من التعريفات القيمة للمفاهيم والمقاربات الرئيسية التي ترشد القارئ وتعمق فهمه لقضايا المساواة بين الجنسين وكيفية التصدي لها. الرجاء ملاحظة أن هذا الكتاب المصدر ليس شاملاً وأن قوائم المراجع ليست إلا ذات صبغة دلالية. وقد تكون هناك وثائق قد أُصدرت ولكنها ليست مدرجة في هذه القوائم.

– مؤسسة بريدج. مفاهيم ومصطلحات التنمية والنوع الاجتماعي، وهو دليل يسهل الوصول إليه ويحتوي على أكثر المصطلحات والمفاهيم شيوعاً في الاستخدام. مواقع النوع الاجتماعي على الإنترنت: قائمة مذبلة تحتوي على مصادر النوع الاجتماعي المتوفرة على شبكة الإنترنت باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية والروسية.

– المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، "مسرد المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي"
– "إدماج النوع الاجتماعي: هل يمكن أن ينجح مع حقوق المرأة؟"، في مجلة (Spotlight) الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر 2004 تعرض المقالة تحليلاً فذا يقدم مقترحات ملموسة حول كيفية تجاوز حالة الركود الراهن.

– مركز مصادر إدماج النوع الاجتماعي يحتوي على مواد وُضعت من قبل منظمة اليونسكو أو بالتعاون معها من شأنها أن تساعدك في إدماج قضايا النوع الاجتماعي في عملك. وستجد هناك وسائل وأدوات تعليمية وحالات دراسية وعروض بور بويونت شاملة بالإضافة إلى خطوط إرشادية، وتغطي هذه المواد جميع مجالات منظمة اليونسكو واختصاصاتها وأكثر. ومنها على سبيل المثال:

- الأدوات المعيارية لمنظمة اليونسكو المستخدمة في إدماج النوع الاجتماعي
- المصادر التعليمية
- الإحصائيات والمؤشرات
- النصائح والمصادر لتدريب الموظفين في مجال النوع الاجتماعي

تشتمل الوثائق ذات الفائدة الكبرى على:

- منظور النوع الاجتماعي لمنظمة اليونسكو - تصميم المشروع واستعراضه
- منظور النوع الاجتماعي لمنظمة اليونسكو - المؤشرات الكمية والنوعية الحساسة للنوع الاجتماعي
- منظور النوع الاجتماعي لمنظمة اليونسكو - التخطيط لتقييمات البرامج وتنفيذها
- تعريف منظمة اليونسكو لمصطلحات ومفاهيم رئيسية في مجال النوع الاجتماعي
- المبادئ الإرشادية لمقاربة منظمة اليونسكو فيما يتعلق "بإدماج النوع الاجتماعي"
- إطار العمل التنفيذي لإدماج النوع الاجتماعي. متوفر باللغتين الإنجليزية والفرنسية

- Thérèse Moreau, « Egalité des sexes et développement : concepts et terminologie », Décembre, 2002.
Une publication de l'Agence Intergouvernementale de la Francophonie
Le texte met d'abord à la portée des francophones les principales notions et informations en matière d'égalité des sexes, en définissant et illustrant les principaux concepts utilisés dans le champ, en proposant des équivalents terminologiques français aux termes anglo-saxons les plus répandus et en fournissant une liste de sites dévolus à cette question.

- Borghino Béatrice, « GENRE et SEXE : quelques éclaircissements », 7 janvier 1999
Le débat sur la légitimité du terme "genre" n'est pas récent. En 1999, Béatrice Borghino a tenté d'éclaircir les différences entre "genre" et "sexe".

المصادر العربية

هادي محمود، " حول مفهوم حقوق المرأة وعلاقته بمفهوم حقوق الإنسان "، 2000

1. إدماج النوع الاجتماعي ضمن الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان: الإنجازات والبرامج الرئيسية¹²

سعت الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان منذ تأسيسها إلى إيلاء الأهمية لحقوق المرأة بوصفها قضية رئيسية. وقد وردت قضية حقوق المرأة كأحدى الموضوعات الرئيسية للعمل في خطط العمل.

وفي اجتماع الجمعية العامة للشبكة الذي عقد في مالطا عام 2003، تم إدراج موضوع النوع الاجتماعي في ديباجة القانون الأساسي المعدل للشبكة الأورو-متوسطية، وأقر الاجتماع مقارنة تستند إلى إدماج النوع الاجتماعي.

وفي اجتماع اللجنة التنفيذية للشبكة الذي عقد في لاهاي، قدم المرجع السياسي لمجموعة العمل المعنية بقضايا النوع الاجتماعي ورقة حول كيفية دمج مقارنة تراعي النوع الاجتماعي في جميع مجالات عمل الشبكة الأورو-متوسطية. وقد طرحت هذه الورقة الحاجة إلى مقارنة مزدوجة تركز على مستويين: الهيكل التنظيمي للشبكة الأورو-متوسطية (اللجنة التنفيذية، الجمعية العامة، الأمانة العامة، مجموعات العمل، إلخ)، ونشاطات الشبكة الأورو-متوسطية (التقارير، الاجتماعات، إلخ).

في عام 2004، وبدعم مالي من الوكالة الدنماركية للمساعدات التنموية (DANIDA)، عقدت الشبكة الأورو-متوسطية اجتماعين لمجموعة العمل مع ممثلين عن المنظمات الرئيسية المعنية بحقوق المرأة وحقوق الإنسان في المنطقة. وقامت مجموعة العمل بصياغة ورقة استراتيجية أكدت على الحاجة إلى تبني مقارنة تستند إلى إدماج النوع الاجتماعي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة. كما اقترحت الورقة على الشبكة الأورو-متوسطية أن تتناول قضية ازدياد النزعة النسائية في الهجرة. وفي الاجتماع الثاني صاغت المجموعة خطة عمل لتنفيذ الاستراتيجية المقترحة.

تمكنت الشبكة الأورو-متوسطية من تأمين تمويل في عام 2006 لإطلاق خطة العمل التي اقترحتها مجموعة العمل. وفي آب/أغسطس 2006، وظفت الشبكة منسقاً للمشروع المعني بإدماج النوع الاجتماعي.

في عام 2006، تم تحقيق الإنجازات والنشاطات التالية في مجال إدماج النوع الاجتماعي:

- اختيار أعضاء مجموعات العمل المنبثقة عن الشبكة الأورو-متوسطية، وتوزيع اهتماماتها على قضايا النوع الاجتماعي، تعليم حقوق الإنسان، العدالة، حرية تكوين الجمعيات، فلسطين وإسرائيل والفلسطينيين. وقد كان التوازن بين الجنسين أحد معايير اختيار أعضاء مجموعات العمل.
- صياغة توصيات حول تحقيق المساواة بين الجنسين لخطة العمل الخمسية للمؤتمر الوزاري الأورو-متوسطي، بعنوان "تعزيز دور المرأة في المجتمع" والذي عقد في إسطنبول في تشرين الثاني/نوفمبر 2006. وقد ظهرت العديد من توصيات الشبكة الأورو-متوسطية في خطة العمل.
- إصدار تقرير بعنوان "تحقيق المساواة الجوسية في المنطقة المتوسطية: التغيير ممكن وضروري". ويتوفر التقرير حالياً على موقع الإنترنت التابع للشبكة باللغات الإنجليزية والفرنسية والعربية

¹² قارن: جهود الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان في مجال إدماج النوع الاجتماعي (تموز/يوليو 2006-كانون الثاني/يناير 2007)، عقيلة وجورغنسين، 25 كانون الثاني/يناير

<http://www.euromedrights.net/pages/339/page/language/3>. وقد تناول القسم الأول من التقرير الإنجازات

الرئيسية في مجال حقوق المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا منذ عام 2002 بينما ركز القسم الثاني على التحديات المشتركة الرئيسية التي تواجه تعزيز وحماية حقوق المرأة في المنطقة وأساليب مواجهة هذه التحديات. أما القسم الثالث فقد طرح توصيات حول كيفية تعزيز حقوق المرأة ضمن إطار الاتحاد الأوروبي.

- نشاطات مناصرة لحشد التأييد لتوصيات الشبكة الأورو-متوسطية لخطة العمل الخمسية في بروكسل أزاء الاتحاد الأوروبي والمجلس الأوروبي (بما في ذلك الرئاسة الفنلندية للاتحاد)، والبرلمان الأوروبي، إضافة إلى سفراء الأردن والمغرب للاتحاد الأوروبي. وقد رحبت جميع الجهات بتقرير الشبكة، وتم أخذ التوصيات التي ركزت عليها الشبكة بالاعتبار.
- تم الاتصال بأعضاء الشبكة في الأردن إضافة إلى المنظمات الأخرى المعنية بحقوق الإنسان عموماً وبحقوق المرأة، من أجل دعم توصيات الشبكة الأورو-متوسطية. وقامت سبع منظمات بتوقيع أوراق الدعم وإرسالها إلى مكتب الشبكة في عمان.
- أصدر أعضاء الشبكة في المغرب رسالة مشتركة إلى رئيس الوزراء المغربي طالبوه فيها باتخاذ موقف أكثر تقدمية في قضية خطة العمل، بما يتواءم مع التطورات الإيجابية الأخيرة في المغرب في مجال المساواة بين الجنسين. وتم نشر الرسالة وتوزيعها على نطاق واسع في وسائل الإعلام المغربية، وجذبت الكثير من الاهتمام لهذه المسألة.
- شارك ثلاثة أعضاء من الشبكة في المؤتمر الوزاري الأورو-متوسطي الذي عقد في إسطنبول يومي 14 و 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2006.

في عام 2007 – تموز/يوليو 2008، تم تسجيل النشاطات والإنجازات التالية فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي:

- شاركت الشبكة في الاجتماع الأورو-متوسطي؟؟؟ والذي حمل عنوان "تعزيز دور المرأة في المجتمع" وعُقد في بروكسل يوم الثاني والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر 2007. وقامت الشبكة خلال مشاركتها بتقديم ملاحظاتها بخصوص آلية المراجعة التي تبنتها المفوضية الأوروبية.
- أطلقت الشبكة مبادراتها بشأن "متابعة ومراقبة تنفيذ خطة عمل إسطنبول". قررت الشبكة الشروع في أنشطة تهدف إلى رفع مستوى الوعي ومراقبة تنفيذ خطة عمل إسطنبول وتقييمه وكتابة التقارير بشأنه من خلال تقرير ظل سيُعرض على أنه مساهمة من المجتمع المدني إلى منظمة مؤتمر المتابعة الوزاري للاتحاد الأوروبي والذي سيعقد في 2009
- شاركت الشبكة في متابعة استنتاجات إسطنبول، اجتماع لجنة مواضيع العمل المحددة 2008 والذي تصدى "لمشاركة النساء في الحياة السياسية في إطار الشراكة الأورو-متوسطية". وكان الاجتماع قد عُقد يوم الثاني عشر من حزيران/يونيو 2008 في بروكسل. قدمت الشبكة مداخلة ركزت على تقييم المشاركة السياسية للمرأة في بلدان المتوسط، كما قدمت توصيات من أجل تعزيز مشاركة النساء في الحياة السياسية في نطاق الشراكة الأورو-متوسطية.
- أقامت مجموعة عمل الشبكة المعنية بقضايا النوع الاجتماعي يومين من التدريب في عمان، الأردن بتاريخ 16-17 2008، وقد تناول التدريب المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي. وشارك في هذا التدريب ثمانية عشر مشاركاً من ضمنهم أعضاء في اللجنة التنفيذية لمركز عمان لدراسات حقوق الإنسان وموظفوه وأعضاؤه ومتطوعون فيه. وقد جاء هذا التدريب في نطاق جهود الشبكة في مجال بناء قدرات أعضائها فيما يختص بالمساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي.

موقف الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان من استنتاجات الاجتماع الوزاري حول "تعزيز دور المرأة في المجتمع"، المؤتمر الأورو-متوسطي المنعقد في إسطنبول 14_15 تشرين الثاني/نوفمبر 2006

في مؤتمر "برشلونة +10" نص برنامج العمل الخمسي على قيام الشركاء بتبني "تدابير لتحقيق المساواة بين الجنسين ومنع جميع أشكال التمييز وضمان حماية حقوق المرأة". وجرى اقتراح عقد مؤتمر أورو-متوسطي أثناء 2006 لتبني خطة عمل خمسية لتحقيق الأهداف المنصوص عليها.

قررت الشبكة إعطاء الأولوية للقدوم بمدخلات لهذه العملية وشاركت بفعالية في المؤتمر التحضيري الذي عقد في الرباط في حزيران/يونيو 2006. كما أرسلت توصيات قُبل انعقاد مؤتمر اسطنبول إلى ممثلين المفوضية الأوروبية ومجلس الاتحاد الأوروبي (بما في ذلك الرئاسة الفنلندية والتي كانت رائدة في التحضير للمؤتمر الوزاري) وكذلك البرلمان الأوروبي. كما قامت الشبكة بحشد الدعم على المستوى القطري وخصوصا في المغرب والأردن وذلك من أجل دعم توصياتنا. وأصدرنا تقريرا بعنوان: التغيير ممكن وضروري – وهو تقرير يركز على المنجزات التي تحققت في إطار تعزيز حقوق المرأة في المنطقة منذ 2002 – وقد اشتمل التقرير على توصياتنا لخطة العمل الخمسية. تم تبني التوصيات من قبل المنتدى المدني في مراكش وجرى عرضها خلال المؤتمر الوزاري حيث قدمت الرئاسة الفنلندية الشكر خصيصا للشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان لمدخلاتها البناءة.

وبالرغم من أن الكثير من توصيات الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان متضمنة في استنتاجات الاجتماع الوزاري، إلا أنه من الجدير تقييم هذه الاستنتاجات وإصدار توصيات بخصوص المتابعة.

برنامج مشترك لتعزيز المساواة بين الجنسين

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بنجاح الشركاء الذين حضروا المؤتمر الوزاري الأورو-متوسطي حول "تعزيز دور المرأة في المجتمع" في الاتفاق على برنامج مشترك لتعزيز المساواة بين الجنسين في المنطقة. فقد لاحظت الشبكة سابقا الافتقار إلى إدماج حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في الشراكة الأورو-متوسطية، وهكذا فهي ترحب بهذه المبادرة الهادفة لإرساء جهود مؤطرة ومنسقة. كما ترحب الشبكة أيضا بإدراج استنتاجات الاجتماع الوزاري في استنتاجات تامبيرا في إطار اجتماع وزراء خارجية المنطقة الأورو-متوسطية مما يشير إلى الالتزام المشترك والإرادة السياسية للشراكة الأورو-متوسطية لتعزيز حقوق المرأة وحمايتها.

الإشارة إلى الالتزامات الدولية والإقليمية والقطرية المشتركة

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية كذلك بالإشارة الواضحة إلى الالتزامات الدولية والإقليمية والقطرية المشتركة لأطراف الشراكة الأورو-متوسطية، وليس فقط الإشارة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

لغة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وإدماج النوع الاجتماعي

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية بالتزام الشركاء بتحقيق المساواة بين الجنسين ومنع جميع أشكال التمييز وضمان حماية حقوق المرأة. تعد المساواة بين الجنسين ضرورية لمشاركة الرجال والنساء على قدم المساواة في تطوير مجتمعاتهم. والاستراتيجية الأشمل والأوسع قبولا لتحقيق المساواة بين الجنسين هي استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي.

يشير إدماج النوع الاجتماعي إلى الإدماج المنظم لقضايا النوع الاجتماعي وتنظيم (وإعادة تنظيم) العمليات السياسية وتحسينها وتقييمها حتى تصبح المساواة بين الذكر والأنثى جزءا من كافة السياسات وعلى جميع المستويات والمراحل.

ولهذا يسر الشبكة الأورو-متوسطية أن تشير إلى أن الشركاء الأورو-متوسطيين سيعززون دور النساء عن طريق إدماج حقوق المرأة الإنسانية كاملة واحتياجاتها في جميع الخطط والمشاريع وغيرها من أنشطة الشراكة الأورو-متوسطية ذات العلاقة بالإضافة إلى مساندة تدابير خاصة تصب في صالح النساء. وهنا تؤكد الشبكة على ضرورة تنفيذ هذا البرنامج الطموح.

مقاربة شاملة لا تقبل التجزئة للحقوق الإنسانية للمرأة - الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية بالمقاربة الشاملة التي يتبناها الشركاء في تعاطيهم مع الحقوق الإنسانية للمرأة على أنها غير قابلة للتجزئة وعليه فإنها تضم الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتي تعتبر متداخلة يتوقف بعضها على بعض. وفي هذا السياق، تؤكد الشبكة على أهمية عدم حصر حقوق المرأة بالمجالات الثقافية أو الدينية وإنما الإقرار بأنه لا يمكن تعزيز دور المرأة في المجتمع إلا من خلال مقاربة تقوم على الحقوق وتشملها جميعا.

الالتزام المالي المشترك

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بالالتزام بجميع الشركاء الأورو-متوسطيين بحشد الموارد المالية لدعم تنفيذ الخطة وهي الموارد التي سيقدم الاتحاد الأوروبي تمويلا يماثلها في المقدار من خلال آلياته التمويلية. تؤمن الشبكة بشدة بأن القدرات المالية المشتركة تساهم في إذكاء حس الملكية للعملية وفي رفع مستوى الالتزام بها وتشجع الشركاء بقوة على العمل على توفير التمويل الكافي لتنفيذ الخطة.

تعزيز دور المجتمع المدني - ولكن للأسف مع الرضوخ للتشريعات القطرية

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بالإقرار بأن الحوار والتعاون عبر المنطقة الأورو-متوسطية بين الفاعلين الحكوميين وغير الحكوميين بمن فيهم منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية هما أمران ضروريان. وتعتبر الشبكة عن امتنانها لعزم الشركاء على تدعيم دور منظمات المجتمع المدني للعمل على تعزيز حقوق المرأة وعزمهم على المساهمة في تدعيم قدرات هذه المنظمات لا سيما قدرتها على التنظيم الشبكي فيما بينها. إلا أن الشبكة تعبر عن أسفها البالغ للإشارة بأن عزم الشركاء على القيام بما سلف سيكون "بما يتوافق والتشريعات الوطنية". فمن أجل أن يضطلع المجتمع المدني بدوره المناسب لا بد من ضمان استقلاليته عن الحكومة. وفي العديد من بلدان المنطقة، لا تمثل التشريعات المحلية للمعايير الدولية لحقوق الإنسان كما أنها تعيق تحركات منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية. وعليه فإنه كان ينبغي للوثيقة أن تشير إلى المعايير الدولية لحقوق الإنسان لا إلى التشريعات الوطنية.

آلية المراجعة - لكن ليس هناك نطاق عمل أو مسؤولية للتنفيذ واضحة المعالم

ترحب الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بإدماج آلية للمراجعة تم اقتراحها ضمن الخطة (الاجتماع السنوي للجنة الأورو-متوسطية، وهو اجتماع أورو-متوسطي خاص ويهدف لتحقيق هدف محدد يُعقد على مستوى كبار المسؤولين الخبراء لاستعراض عملية التنفيذ وإطلاع مؤتمر وزراء خارجية المنطقة الأورو-متوسطية وكذلك مؤتمر المتابعة الوزاري الذي سيعقد في 2009). إلا أن الشبكة قلقة حيال عدم وجود نطاق عمل واضح لآلية المراجعة هذه، حيث يؤدي الافتقار إلى نطاق عمل واضح وآليات لرفع التقارير إلى خطورة كبيرة مفادها قصور في تنفيذ الخطة ومراقبتها. وعلاوة على ذلك، لا تحدد خطة العمل المستوى الذي تكمن فيه مسؤولية تنفيذ النشاطات المختلفة - ما إذا كان على المستوى القطري للبلدان الشريكة أم على مستوى الاتحاد الأوروبي أم على المستوى الإقليمي، وهذا يهدد بدوره بإعاقة التنفيذ الفعال حيث لن تشعر أي من هذه الجهات بحس الملكية والمسؤولية.

وأخيرا، يبدو انعقاد مؤتمر وزاري أورو-متوسطي للمتابعة في 2009 لتقييم التقدم المحرز متأخرا حيث لن يبق هناك إلا سنة واحدة من أصل السنوات الخمس التي تغطيها الخطة للتصدي لأي قصور محتمل في التنفيذ.

توصيات الشبكة الأورو-متوسطية فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل الهادفة "لتعزيز دور المرأة في المجتمع":

1. توصي الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بوضع خطة عمل تصاحب خطة العمل الخمسية. يجب أن تكون خطة العمل هذه واضحة ومحددة من حيث الأهداف التي تسعى لتحقيقها على المدى القصير والمتوسط والبعيد ومن حيث الإطار الزمني الذي

- ستتحقق ضمنه هذه الأهداف. وينبغي لهذه الخطة استخدام مؤشرات واضحة وعلامات مرجعية من أجل قياس التقدم المحرز نحو تحقيق أهدافها. وينبغي لها أيضا أن تضع توصيات بشأن أدوات العمل التي ستستخدم في تنفيذ الخطة المقترحة.
2. ينبغي تأسيس لجنة للمتابعة لتوضيح مكونات آلية المراجعة ونطاق عملها ولضمان مراقبة عملية التنفيذ وحصولها على مدخلات منظمة. كما ينبغي تحديد عملية رفع التقارير وكذلك الموارد المالية المتاحة تحت تصرفها.
 3. (من الممكن أن تكون آلية التقييم عبارة عن توزيع استبيان ينبغي للبلدان الشريكة (بمساعدة الوفود) استكمالها سنويا لقياس التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة عمل إسطنبول). ينبغي للجنة المتابعة أن تشمل على ممثلين عن منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة والتي لها تاريخ حافل في هذا المجال.
 4. ينبغي للمؤتمر الوزاري الأوروبي-متوسطي 2009 والذي سيقمّ التقدم على صعيد تنفيذ الخطة الخمسية أن يضمن مشاركة المنظمات غير الحكومية وأن تُعطى هذه المنظمات دورا هاما لإثراء الحوار بين المجتمع المدني والمؤتمر الوزاري.
 5. ينبغي للشراكة الأوروبي-متوسطية أن تساند إقامة المراسد في كل بلد من بلدان الشراكة بحيث يتكون كل مرصد من ممثلين عن المجتمع المدني وظيفتهم مراقبة تنفيذ خطة العمل وإعداد تقرير سنوي بالنتائج.
 6. ينبغي للاتحاد الأوروبي والبلدان الشريكة أن يعززوا من تعاونهم مع المنظمات غير الحكومية بخصوص البعد المتعلق بالمساواة بين الجنسين للشراكة الأوروبي-متوسطية وسياسة الجوار الأوروبية.
 7. ينبغي إتاحة مرفق الديمقراطية للبلدان التي تظهر تقدما في مجال حقوق المرأة.
 8. ينبغي حث البرلمان الأوروبي والهيئة البرلمانية الأوروبي-متوسطية على الانخراط بشكل أكبر في تنفيذ الخطة وخاصة على مستوى متابعة تنفيذ الخطة.
 9. ينبغي أن تقوم المؤتمرات الأوروبي-متوسطية لوزراء الخارجية بتقييم التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل بانتظام كما ينبغي لقضايا النوع الاجتماعي أن تصبح أولوية على المستويات القطرية وعلى مستوى الاتحاد الأوروبي وينبغي تناولها من قبل أعلى الجهات وعلى أرفع المستويات.
 10. ينبغي ضمان الترابط والتفاعل فيما بين خطة العمل وأطر الشراكة الأوروبي-متوسطية وسياسة الجوار الأوروبية فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي وتعزيز حقوق المرأة.
 11. ينبغي تخصيص التمويل اللازم لتنفيذ الخطة من قبل الحكومات الأوروبي-متوسطية.

الاسم	المنظمة
حمدي شقورة	المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، فلسطين
سمير زقوط	مركز الميزان لحقوق الإنسان، فلسطين
نافسيكا بابانيكولاتوس	لجنة هلسنكي اليونانية للمراقبة
عتيقة الطعيف	الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، المغرب
إسلام الردايدة	مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، الأردن
لينا قورة	المعهد الدولي لتضامن النساء /الأردن
جمانة مرعي	المعهد العربي لدراسات حقوق الإنسان/ مكتب لبنان
رفيف مجاهد	مؤسسة الحق، فلسطين
وسام الخوري	المركز اللبناني لحقوق الإنسان، لبنان
سيفم ساليهوغلو	منظمة حقوق الإنسان، تركيا
رولا بدران	المنظمة الفلسطينية لحقوق الإنسان، لبنان
دلفين كامبين	مؤسسة رينيه معوض، لبنان
حسيبة عبد الرحمن	مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، سوريا
مصطفى حيد	مركز دمشق لدراسات حقوق الإنسان، سوريا
مارك شايد-بولسن	الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان
ربي عكيلا	منسقة قضايا النوع الاجتماعي، الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

الاسم	المنظمة
نيكول سافي	الرابطة الفرنسية لحقوق الإنسان، فرنسا
سوسن زاهر	مركز عدالة، فلسطين
فاطمة بوعميد	لجنة احترام الحريات وحقوق الانسان في تونس، فرنسا/تونس
عتيقة الطعيف	الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، المغرب
عليا شريف شماري	مجموعة 95 المغاربية من أجل المساواة، المغرب
لبنى الدواني	المعهد الدولي لتضامن النساء - الأردن
عائشة آيت امهند	الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب، المغرب
أمينة القادري	المنظمة المغربية لحقوق الإنسان، المغرب
زهرة رضوان	مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، مصر
رونان شيموني	مركز المعلومات الإسرائيلي حول حقوق الإنسان في الأراضي المحتلة (بتسليم)، اسرائيل
تاتانيا سان ميلان ديلفالة	منظمة التعاون مع بلدان الجنوب ACSUR (إسبانيا) مقرها فلسطين
يمينة راهو	الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان، الجزائر
خولة دنيا	مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، سوريا
مارك شايد-بولسن	الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان
سماح سعيد حلمي	منسقة قضايا النوع الاجتماعي، الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

الاسم	المنظمة
نيكول سافي	الرابطة الفرنسية لحقوق الإنسان، فرنسا
سوسن زاهر	مركز عدالة، اسرائيل
فاطمة بوعميد	لجنة احترام الحريات وحقوق الانسان في تونس، فرنسا/تونس
عتيقة الطعيف	الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، المغرب
أسماء خضر	المعهد الدولي لتضامن النساء - الأردن
خديجة الرياح	الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب، المغرب
عليا شريف شماري	مجموعة 95 المغربية للمساواة، المغرب
تاتانيا سان ميلان ديلفالة	منظمة التعاون مع بلدان الجنوب ACSUR (إسبانيا) مقرها فلسطين
يمينة راهو	الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان، الجزائر
خولة دنيا	مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، سوريا
نافسيكا بابانيكولاتوس	لجنة هلسنكي اليونانية للمراقبة
تومو ميلاسو	معهد تامبيرا لأبحاث السلام، فنلندا
إسلام الردايدة	مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، الأردن
خديجة شريف	الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات، تونس
ربيعة نصري	المرجع السياسي في قضايا النوع الاجتماعي، الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان
لينا قورة	منسقة مشاريع النوع الاجتماعي، الشبكة الأورو- متوسطية لحقوق الإنسان