



Euro-Mediterranean Human Rights Network
Réseau Euro-méditerranéen des droits de l'Homme
الشبكة الأوروبية-المتوسطية لحقوق الإنسان

التدقيق الجندي للشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

2015

مدة الاستشارة: آذار - نيسان 2015
مستشارة التدقيق الجندي: أولغا إبي

جدول المحتويات

3	الملخص التنفيذي.....
5	المقدمة.....
5	فوائد وأهمية إدماج النوع الاجتماعي.....
6	المنهجية.....
6	المقاربة.....
6	القيود على التدقيق الجندي.....
7	المنظمات المشاركة.....
7	النتائج الرئيسية.....
7	الإطار السياسي والاجتماعي.....
8	العمل في هذا الإطار.....
9	إيجاد الحلول.....
10	التحديات التنظيمية.....
10	الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي.....
10	التركيز على التوازن بين الجنسين.....
11	الموارد والمهارات.....
11	من التعلم الفردي الى التعلم المؤسسي.....
11	تحديات البرنامج.....
11	تخطيط البرامج وتنفيذها.....
12	إشراك الرجال.....
12	التقاطع.....
12	البيانات المصنفة.....
13	الممارسات الجيدة.....
13	جهود المناصرة.....
14	التشريعات.....
14	الدورات التدريبية وتطوير ادوات التنمية.....
14	التغييرات التنظيمية.....
14	ورقة سياسة المساواة بين الجنسين الصادرة عن الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان.....
15	الاحتياجات والدعم من الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان.....
15	تحديات المساواة بين الجنسين في الإطار السياسي والاجتماعي.....
17	الخاتمة.....
17	التوصيات.....
19	الملاحق.....
19	الملحق رقم 1: الإختصاصات المرجعية.....
22	الملحق رقم 2: قائمة بالمنظمات المشاركة.....
23	الملحق رقم 3: إستبيان النوع الاجتماعي.....

الملخص التنفيذي

عملت الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان منذ عام 2004 بصورة إستباقية على تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في المنطقة الأورو-متوسطة، وكذلك لدى أعضائها الـ 80 من منظمات حقوق الإنسان. ويركز التدقيق الجندي الحالي على الوعي بمسألة المساواة بين الجنسين، وعلى الجهود الرامية إلى إدماج النوع الاجتماعي لدى 29 من المنظمات الأعضاء في الشبكة، ويدرس التحديات الرئيسية والممارسات الجيدة والاحتياجات. أجري التدقيق الجندي كدراسة مكتوبة، بحيث شكّل تحليل 29 إستبيان مملوء من المنظمات الأعضاء المشاركة المكوّن الرئيسي.

التحديات

يمكن النظر بإيجابية إلى قيام العديد من المنظمات الأعضاء بالكثير من الخطوات لتحسين وضع المرأة في كلّ من هياكلها التنظيمية وبرامجها. بالإضافة إلى ذلك، لدى هذه المنظمات مفهوم معقد لتحديات النوع الاجتماعي ولأسباب انعدام المساواة بين الجنسين في السياق الاجتماعي والسياسي، ولكنّ مفهومها لمعالجة مسألة النوع الاجتماعي داخل صفوفها غير متعمق. فقد وجدت المستشارة أن غالبية المنظمات المشاركة تُحجم عن النظر في ممارساتها التنظيمية، وبذلك تفوّت فرصة النظر في نقاط القوة ونقاط الضعف المتعلقة بالتزاماتها بالمساواة بين الجنسين. علاوةً على ذلك، يتركز إدماج النوع الاجتماعي لدى غالبية المنظمات بصورة أساسية على تحقيق التوازن بين الجنسين بدلاً من معالجة الأسباب الهيكلية الضمنية لعدم المساواة بين الجنسين. كما تبيّن أن مفهوم المساواة بين الجنسين لدى العديد من المنظمات يتمحور حول اعتبار القضية نسائية، وليس امراً يتطلّب المشاركة الكاملة للرجال والنساء أيضاً. وهذا يؤدي، بالنسبة لبعض المنظمات، إلى تصوّر عدم ضرورة العمل على قضية النوع الاجتماعي، أو أنها تعمل على إدماج النوع الاجتماعي فقط لأنها تعمل مع نساء.

وتبيّن أن غياب الإمكانيات المادية والقدرات التقنية يشكل عائقاً لإدماج النوع الاجتماعي على المستوى البرنامجي والتنظيمي. ويتطلّب الإلتزام بالعمل في سبيل إدماج النوع الاجتماعي الموارد والرغبة، اللذين ينبغي أن يأتيا أولاً وقبل كل شيء من المستويات الإدارية العليا.

الممارسات الجيدة

غالباً جرى ربط الممارسات الجيدة المشتركة في الإستبيانات مع مواضيع محددة أو مع مداخلات خاصة هادفة، فيما كان التشارك في الممارسات الجيدة مع المنظمات الأخرى الأعضاء من المقترحات الأكثر تكراراً من الأعضاء حول كيفية تقديم الدعم من الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان لجهودهم الخاصة بتحقيق الإدماج الاجتماعي.

الإحتياجات

ورد الكثير من الإقتراحات الجيدة والصالحة في الردود. وقامت العديد من المنظمات بتسليط الضوء على كون الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان شبكة وعلى الفوائد العائدة لذلك. ويبدو أن هناك رغبة عامة لاستغلالها والاستفادة أكثر من مكاسب الوجود في شبكة مع أعضاء يملكون مثل هذا التصور. يرغب العديد من المنظمات في رؤية الشبكة كمرکز للمعرفة وكيانية للجسور، أي شبكة تتيح الحصول على المعارف المتخصصة بشأن مختلف المواضيع المتعلقة بحقوق الإنسان، وكيان يربط المنظمات والأشخاص من خلال جهود بناء القدرات. بالإضافة إلى ذلك، أبدت المنظمات اهتماماً في مختلف الدورات التدريبية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وكذلك الإرشاد والتدريب. وأشارت بعض المنظمات إلى ضرورة قيام الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان بدعم هياكل العمل الحالية، مثل مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي، كما أشارت إلى ضرورة زيادة استخدام المواد التي سبق وضعها، أي الحقيبة المرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي.

سياسة المساواة بين الجنسين في الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان

تبيّن أن الغالبية العظمى من المنظمات المشاركة غير مدركة لالتزاماتها تجاه سياسة المساواة بين الجنسين، وكذلك للإحتياجات والآثار في هذا الصدد. وترى المستشارة أنه من المهم أن تتعرّف جميع المنظمات الأعضاء على سياسة النوع الاجتماعي لدى الشبكة.

التوصيات

الى الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

ينبغي أن تقوم الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بتحديث ومراجعة وثقتها السياسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ينبغي أن تتم متابعة التحديث في عملية التوجيه وإشراك الموظفين المعنيين والشركاء والمنظمات الأعضاء.

ينبغي أن تعلن الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان عن تطلعاتها بصورة أكثر وضوحاً الى المنظمات الأعضاء العاملة في مجال النوع الاجتماعي يتعين أن تكون المنظمات الأعضاء على علم بما هو متوقع منها، وبإمكانات تعزيز عملها حول النوع الاجتماعي.

مركز موارد النوع الاجتماعي

هناك رغبة واضحة وحاجة لدى المنظمات الأعضاء في تبادل الممارسات الجيدة والتعلم من عمل بعضها البعض حول النوع الاجتماعي. ويمكن ان تلعب الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان دوراً أكثر فعالية في تبادل المعرفة، وذلك من خلال مراكز تنسيق للنوع الاجتماعي يجري تعيينها في كل واحدة من مجموعات العمل في الشبكة.

البناء على الموارد المتاحة

ينبغي أن تعمل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان على تعزيز هياكل العمل لديها، مثل مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي. وتحتاج هذه الأخيرة بالتحديد الى الاهتمام والتجديد، فيما هناك حاجة أيضاً الى توضيح الدور الذي تقوم به مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي في دعم جهود إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة.

دورات تدريبية مصممة خصيصاً لقضايا النوع الاجتماعي

هناك حاجة الى دورات تدريبية مصممة خصيصاً للمنظمات الأعضاء لقضايا النوع الاجتماعي، مع تركيز على حقوق كل من النساء والرجال، وكيفية الذهاب الى أبعد من مجرد معالجة التوازن بين الجنسين.

ينبغي تعزيز إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة مجموعات العمل المواضيعية ومجموعات التضامن في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

يجب أن تقوم كل مجموعة عمل بإجراء تحليل النوع الاجتماعي لدى تخطيط وتنفيذ أنشطتها، مع إيلاء اهتمام خاص بكيفية جمع البيانات ونوعيتها عند رصد وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان.

العمل مع تلك المنظمات التي عيّرت عن حاجتها ورغبتها في تحسين عملها في مجال إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين

هناك طرق عديدة لوضع ذلك موضع التنفيذ. لكن ينبغي أن تتم الموافقة على المستويات الإدارية العليا في المنظمات المعنية، وأن تخصص الموارد اللازمة لذلك.

تشجيع المنظمات الأعضاء على صياغة سياسات النوع الاجتماعي

يمكن القيام بذلك سواء في سياق المراسلات العادية مع المنظمات الأعضاء، وكذلك من خلال مراكز تنسيق النوع الاجتماعي، والاجتماعات التي تعقدتها مجموعات العمل في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان. الاستمرار في مراقبة عملها في إدماج النوع الاجتماعي من خلال عمليات تدقيق دورية.

الى المنظمات الأعضاء

دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي

ستستفيد غالبية المنظمات الأعضاء من إجراء دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي، وستتمكن بموجب ذلك من تعزيز إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.

جمع واستخدام البيانات المصنفة حول النوع الاجتماعي (1)

إنه تحدّي ينطوي على استخدام الموارد المكثفة، ولكن البيانات المصنفة تتيح للمنظمات المعالجة النشيطة لبعض أشكال انتهاكات حقوق الإنسان التي تواجهها خلال عملها.

المشاركة الفعالة للرجال في دعم المساواة بين الجنسين

ينبغي إشراك كل من الرجال والنساء من أجل تغيير العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين.

صياغة سياسات النوع الاجتماعي

من شأن ذلك توضيح الالتزامات التنظيمية، وكذلك دعم مشاركة الموظفين والمدراء. يتعين ان يتضمن الوصف الوظيفي لجميع الموظفين شرحاً واضحاً للمسؤوليات المترتبة لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين من شأن ذلك أن يزيد بقوة احتمالات المعالجة المناسبة لقضايا المساواة بين الجنسين.

المقدمة

منذ سنة 2004، تعمل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بصورة إستباقية على تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في المنطقة الأورو-متوسطية، وكذلك لدى أعضائها البالغين أكثر من 80 منظمة لحقوق الإنسان.

إن إحدى وسائل تحقيق المساواة بين الجنسين هي إدماج النوع الاجتماعي (2). لقد اعتمدت الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان ورقة سياسة للمساواة بين الجنسين توجز التزاماتها في هذا الصدد. أُجريت عمليتان للتدقيق الجندي في عامي 2008 و2012، وفي تشرين الأول / أكتوبر 2010 جرى تعيين لجنة فرعية من مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي لتعمل على جهود إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة لمصلحة المجموعة. علاوةً على ذلك، قام أحد أعضاء مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي عام 2014 بإعداد لمحة عامة عن إنجازات ونقاط الضعف ونقاط القوة في عمل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان الخاص بإدماج النوع الاجتماعي من عام 2006 إلى عام 2013. وخلصت جميع أعمال التدقيق الجندي، وكذلك اللحة العامة إلى اعتبار أنه بينما هناك دمج جيد نسبياً لقضية النوع الاجتماعي في هياكل الشبكة، مثل النظام الداخلي، والقواعد الداخلية، والهيئات التنفيذية، ومجموعات العمل، إلا أنه توجد ثغرة تتعلق بالوعي بالمساواة بين الجنسين وجهود إدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء الشبكة.

بالتالي فإن التدقيق الجندي الحالي يركز على الوعي بالمساواة بين الجنسين وعلى جهود إدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء الشبكة، بدلاً من إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة فقط، كما حصل في التدقيقات الجندي السابقة.

يتمثل الغرض من التدقيق في:

تزويد الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بلمحة عامة عن الاحتياجات والقدرات والإنجازات والتحديات التي تواجهها المنظمات الأعضاء في الشبكة لتسهيل انخراطها في إدماج النوع الاجتماعي.

جمع المعلومات حول ما يقوم به الأعضاء وأفضل الممارسات حول إدماج النوع الاجتماعي، ورفع توصيات حول كيفية الاستفادة من هذه الممارسات.

صياغة اقتراح بشأن كيفية تقديم الدعم من الشبكة لأعضائها في معالجة احتياجاتهم وتحديات إدماج النوع الاجتماعي. التمهيد لوضع استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للشبكة من أجل تنفيذ ورقة سياسة المساواة بين الجنسين (وإدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء ومنظمات المجتمع المدني بشكل عام).

للحصول على وصف مفصل للغرض والأهداف والمنهجية، راجعوا الإختصاصات المرجعية المرفقة في الملحق رقم 1.

فوائد وأهمية إدماج النوع الاجتماعي

لماذا يكتسب إدماج النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة إلى منظمات حقوق الإنسان وما هي فوائده؟ أولاً وقبل كل شيء، وكما هو مذكور أعلاه، من المهم التأكيد على أن إدماج النوع الاجتماعي ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين. لذلك يبدو إدماج النوع الاجتماعي مهماً بالنسبة إلى منظمات حقوق الإنسان، إذ أنه يلقي الضوء على قضايا المساواة بين الجنسين في النضال العام من أجل حقوق الإنسان، ويلقي الضوء أيضاً على كون حقوق المرأة هي حقوق الإنسان. بالإضافة إلى ذلك، يساعد منظمات حقوق الإنسان في معالجة قضية التنوع وأخذها بعين الاعتبار. وأخيراً، يساهم في جعل عمل المنظمات أكثر فعالية من خلال

ضمان الاستخدام الكامل للقدرات والموارد البشرية. وعليه، يُعتبر إدماج النوع الاجتماعي عموماً قضية عدالة اجتماعية وديمقراطية، وكذلك ضمان تنمية بشرية عادلة ومستدامة.

المنهجية

تمّ التدقيق الجندي بإشراف المستشارة أولغا إبي وأجري كدراسة مكتبية. واستخدمت المستشارة الطرق التالية لتغطية أهداف الإختصاصات المرجعية الخاصة بالتدقيق الجندي:

تحليل 29 استبيان تم جمعهم من خلال مسح شمل 60 منظمة عضو في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان. (3) تمّ إعداد الإستبيان الخاص بالمشح من قبل المسؤول/ة عن برنامج النوع الاجتماعي، بالتعاون والتشاور مع مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي. تمّ إطلاق المسح وتوزيع الإستبيانات الى مجموعات العمل التابعة للشبكة من قبل مراكز تنسيق النوع الاجتماعي في كل مجموعة. جُمعت الإستبيانات المملوءة بالتعاون مع مراكز تنسيق النوع الاجتماعي، والمسؤول/ة عن برنامج النوع الاجتماعي، والمتدرب/ة في البرنامج. وقام/ت المسؤول/ة والمتدرب/ة بالمتابعة عبر إجراء عدد من المقابلات على السكايب وعلى الهاتف.

مراجعة لعددٍ من وثائق الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، مثل وثائق العمل الداخلي، لمحة عامة عن النشاطات الخاصة بالنوع الاجتماعي، ورقة سياسة المساواة بين الجنسين، تدقيقات جنديرية سابقة، الحقبة المرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي، إلخ.

مشاورات مع موظفي الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان في كوبنهاغن، بما في ذلك المسؤول/ة عن برنامج النوع الاجتماعي ومدير/ة البرنامج.

مراجعة وثائق مثل التقارير ومقالات مختارة حول المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي في المنطقة الأورو-متوسطية.

المقاربة

يرتكز مفهوم المستشارة للمساواة بين الجنسين على كونه ناحية متكاملة مع المقاربة القائمة على الحقوق، حيث المساواة وعدم التمييز والمساواة هي الركائز الأساسية.

إن النوع الاجتماعي نتاجٌ للبيئة الثقافية والاجتماعية، إذ تؤدي الأعراف الاجتماعية والتطلعات الى تمييز بين الجنسين. تواجه النساء والفتيات صعوباتٍ خاصة في الحصول على حقوقهن كاملة، وتعانين من الفقر والتمييز والتهميش بصورةٍ غير متكافئة. في الوقت عينه، تملك النساء والفتيات موارد وإمكانات لا يتم دائماً الاستفادة منها بالكامل. لدى الرجال والفتيان أيضاً احتياجاتهم واهتماماتهم الخاصة، وينبغي إشراكهم في العمل على تغيير نمط العلاقات بين الجنسين. وفي نفس الوقت ينبغي النظر النوع الاجتماعي من زاوية علاقته بنقاط التفاوت الأخرى المتقاطعة مثل السن والعجز والعرق.

القيود على التدقيق الجندي

يرتكز التدقيق الجندي الى مراجعة مكتبية حيث شكّلت الإستبيانات الـ 29 الأساس وجوهر التحليل. لم يتم القيام بأي عمل ميداني، وبالتالي لم تقم المستشارة بزيارة الى المنظمات الأعضاء أو الى مشاريعها. لم تتم استشارة الموظفين والشركاء أو المستفيدين من أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، وكذلك مشاريعها، لتقييم التحديات التي تواجه مختلف اعمال المنظمات في إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.

لقد شكّل جمع البيانات من الأعضاء تحدياً كبيراً. وُذلت جهود كبيرة في توزيع وجمع الاستبيانات ومقابلات المتابعة. علاوةً على ذلك، قام عددٌ غير قليل من المسطلّعين بإعطاء أجابات غير مفصلة لم تحتوي على الكثير من المعلومات القابلة للتحليل.

ليس التدقيق الجندي تقيماً لعمل المنظمات الـ 29 المتعلق بالنوع الاجتماعي، بل إنه يعكس التحديات الرئيسية والإحتياجات والإنجازات، ويبرز بعض النواحي الرئيسية حيث تستطيع المنظمات المشاركة تعزيز المساواة بين الجنسين في عملها.

من الواضح ان المنظمات الـ29 ليست متشابهة، فهي تعمل في بلدان مختلفة ولديها أهداف مختلفة، ولذلك لديها احتياجات وتحديات مختلفة. لا تناسب النتائج والتحديات او التوصيات جميع هذه المنظمات، ولكن المستشار تامل ان تكون النتائج والتوصيات ذات قيمة بالنسبة الى المنظمات الأعضاء في الشبكة الأوروبي-متوسطة لحقوق الإنسان.

المنظمات المشاركة

ملأت 29 منظمة الإستيبيان (أنظروا الملحق رقم 2 للإطلاع على لائحة المنظمات الـ29، والملحق رقم 3 للإطلاع على الإستيبيان). ومن بين هذه المنظمات، اثنتان هما أعضاء إقليميون وإثنتان هما أعضاء منتسبون. هناك 13 منظمة مقرها في بلدان جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط (4)، فيما 12 منظمة هي أوروبية. إن غالبية المنظمات، 12، هي منظمات غير حكومية متخصصة (اللاجئون، التعذيب، المهاجرون)، بينما 9 هنّ منظمات تركز على حقوق الإنسان بصورة عامة، وإثنتان هما معاهد للبحوث. ملأت الإستمارة 3 منظمات نسوية، اثنتان منهن مقرهما في أوروبا، وواحدة مقرها في جنوب المتوسط. كما أن 3 من المنظمات المشاركة لم تحدّد طبيعة عملها.

تفتقر 17 منظمة من المنظمات المشاركة إلى استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي، فيما لم تُجب 4 منظمات على السؤال أو أفادت أنها لا تعلم، وتملك 8 منها استراتيجية. ومن بين هذه المنظمات الـ8، تعمل 6 منهن في بلدان جنوب وشرق المتوسط و2 تعملان في أوروبا، بينما 3 هنّ متخصصات - واحدة هي منظمة نسوية - و5 تركزن على حقوق الإنسان بصورة عامة.

إن ما يزيد على نصف المنظمات التي لا تملك استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي، لم تقدّم تفسيراً لغياب هذه الاستراتيجية. أما المنظمات التي أجابت على السؤال، فقد أعطت تفسيرين لعدم إمتلاك الاستراتيجية: (أ) إما أن المنظمة تُدخل إدماج النوع الاجتماعي في هياكلها التنظيمية وأنشطتها، وبالتالي هي لا تحتاج إلى استراتيجية محددة لقضايا النوع الاجتماعي، (ب) وإما تعتبر أنها ليست بحاجة إلى استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي.

يمكن تقسيم المنظمات المشاركة تقريباً إلى ثلاث مجموعات فرعية:

تلك التي تنشط في معالجة المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي في منظماتها وأنشطتها. إن بعضها يُدخل إدماج النوع الاجتماعي في الهيكل التنظيمي، ولكن ليس في البرنامج أو العكس. تلك المُدرّكة لإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، وهي أطلقت مبادرات داخل هياكلها التنظيمية، ولكنها تفتقر إلى القدرات التقنية والموارد. تلك التي لا تعالج إدماج النوع الاجتماعي في هياكلها التنظيمية أو في أنشطتها، ولا ترى أي فائدة من القيام بذلك.

النتائج الرئيسية

يتناول هذا القسم بعض النتائج الأساسية والتحديات الرئيسية المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين العائدة إلى المنظمات المشاركة. يمكن تقسيم التحديات عموماً إلى فئتين رئيسيتين: التحديات التنظيمية والتحديات البرمجية. وتُعكس أنواع التحديات بعضها البعض، وينبغي عدم النظر إليها بمعزل عن بعضها البعض. بالإضافة إلى ذلك، أشارت جميع المنظمات تقريباً التي جرت استشارتها إلى التحديات النابعة من الثقافة والدين والإطار الاجتماعي والسياسي لعملها. غير أنه تبين أن هذا الإطار يؤثر على المنظمات العاملة في جنوب وشرق المتوسط أكثر مما يؤثر على تلك العاملة في أوروبا.

يقدم هذا القسم في البداية لمحة عامة عن بعض التحديات التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان الأوروبي-متوسطة، وهو مستوحى من الاختصاصات المرجعية، ويستند إلى مخرجات وأجوبة المنظمات المشاركة.

الإطار السياسي والاجتماعي

لا تزال المؤسسات الاجتماعية العميقة الجذور والمعايير الاجتماعية والصور الجندرية النمطية، وكذلك القوانين والتقاليد تشكل تحديات كبرى للمساواة بين الجنسين في الكثير من البلدان الأوروبي-متوسطة. في بلدان جنوب وشرق المتوسط بصورة خاصة، تتحدّد الأدوار التقليدية للذكور والإناث وفقاً للقيم الأبوية الراسخة والقيم الدينية والثقافية، وغالباً ما تضع جانباً وجهات نظر النساء وحقوقهن. يعيق هذا الأمر تحقيق التقدم في مسألة المساواة بين الجنسين، كما يعيق مناقشة المواضيع المحرمة مثل العنف الجنسي والعنف

المنزلي. ودفعت القوانين والسياسات التمييزية ومسألة الإفلات من العقاب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الى الاستنتاج في تقرير التنمية العربية الإنسانية لعام 2005 أن وضع المرأة هو واحدٌ من بين ثلاث ثغرات اساسية تعيق التنمية.

في أوروبا، كان لتداعيات الأزمة الاقتصادية التي اتخذت شكل تدابير تقشفية تأثيراً سلبياً على حقوق المرأة: لقد عرّضت حقوق المرأة للخطر، وأدّمت عدم المساواة بين الجنسين، وخلقت فوارق جديدة. وكان للتخفيضات في الإنفاق العام تأثير هام على عمل المرأة نظراً الى أن 69.2% من العاملين في القطاع العام في الاتحاد الأوروبي هم من النساء. بالإضافة الى ذلك، كان لهذه التدابير تأثير أوسع نطاقاً على العوامل غير الاقتصادية. وكان لانخفاض التمويل للمنظمات النسائية والمؤسسات العاملة على تحقيق المساواة بين الجنسين الأثر المباشر من خلال إضعاف صوت المرأة في الحقل العام، كما أدى الى الانخفاض في الخدمات الهامة مثل توفير المأوى للنساء ضحايا العنف. وفي أوروبا تعرّضت حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين للضغط من الحركات اليمينية القومية، لا سيما في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ذات الدوائر الانتخابية الكبرى والمحافظة دينياً. وتعرّضت الصحة الجنسية والإنجابية لضغوط متزايدة رغم استنادها الى القيم الأساسية لحقوق الإنسان، ورغم كونها محورية في الجهود المبذولة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وأخيراً، غالباً ما اقترنت التدابير التقشفية بسياسات أبوية وتمييزية مستوحاة من الأيديولوجيات المحافظة التي تزيد من تقيؤص حقوق المرأة.

الانتفاضات العربية التي بدأت عام 2011 تناولت أيضاً عدم المساواة بين الرجل والمرأة. نزلت النساء الى الشارع جنباً الى جنب مع الرجال للمطالبة باحترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق المرأة. وفي السنوات التي تلت الانتفاضات كان هناك شعوراً من التفاؤل والأمل. ولكن مع تحوّل "الربيع" الى حروب أهلية او الى فوز الأحزاب الإسلامية بانتخابات ديمقراطية، وحتى في بعض البلدان تولّى السلطة من قبل حكومات قمعية، تلاشى بعض هذا التفاؤل. لكن تمّ إحراز تقدّم لناحية ردم الهوة بين التعليم والصحة. غير أنه حصل تهميش لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في العمليات الانتقالية التي تلت الانتفاضات، وتبقى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والسياسية في المنطقة العربية متدنية جداً، إن لم تكن من بين الأكثر تدنّ في العالم. الى جانب ذلك، تواجه المنطقة الواقعة جنوب وشرق المتوسط حالياً موجةً جديدة من العنف ضد المرأة تُضاف الى أنماط العنف الموجودة في الأصل والناجمة عن الحروب والصراعات، فضلاً عن الهجمات التي تشنّها جهات غير حكومية نافذة على النساء الناشطات.

تُبَيّن النكسات في البلدان الأورو-متوسطية التهديدات والضغوط الهائلة التي تتعرّض لها المرأة من قبل الآراء الدينية المحافظة التي تسعى الى تقليص حقوق المرأة.

على الرغم من النكسات التي تلت إنتفاضات عام 2011، أصبح دور المرأة اليوم مركزياً في المناقشات المجتمعية أكثر من أي وقت مضى. ينظر البعض الى هذا الأمر، مع ما يرافقه من عمليات إصلاح دستوري وتشريعي، كفرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وبرزت وجهات نظر مختلفة بشأن هذه الآمال لدى المنظمات المشاركة.

العمل في هذا الإطار

يتعيّن على منظمات المجتمع المدني الاستفادة من هذه الفرصة السانحة. وأشار العديد من المنظمات المشاركة الى ذلك فوصفن الأمر بالفرصة التي يجب عدم تفويتها. إلا ان المنظمات العاملة جنوب وشرق المتوسط بصورة خاصة وجدت صعوبة في تحقيق التوازن بين ان يكون المرء حساساً ويكّن الاحترام للدين والثقافة، وأن يدفع في نفس الوقت من أجل تحقيق التقدم في حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. غالباً ما تجد المنظمات العاملة في قضايا النوع الاجتماعي نفسها مهمّشة وموضع تجاهل، أو تواجه العنف والعداء من الجماعات التي تستخدم الخطاب الديني.

في أي مناقشة لحقوق المرأة، يكمن التحدي في كيفية طرحها، في حين توجد حساسية تجاه المعايير الدينية والثقافية والتقاليد. حتى في بلدنا الذي هو بلد تقدمي جداً في مجال حقوق المرأة، واجهنا ردود فعل سلبية على ورشة العمل المتعلقة بحقوق المرأة، إذ هناك شعور أن البلد غير معنيّ بهذه القضايا.

بينما يُعتبر بلدنا أحد أكثر البلدان إنصافاً فيما يخصّ النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا، لا تزال قيم النوع الاجتماعي الثقافية والدينية التمييزية وكذلك الممارسات التمييزية، راسخة في هياكلنا المجتمعية.

وتصبح الجهود المحلية الرامية الى التعبير أكثر تعقيداً، فيما دعاة التعبير مرفوضون على اعتبار أنهم غير وطنيين وملحدين وخاضعين للغرب.

وأشارت المنظمات الأوروبية الى مشاكل الصور النمطية للنوع الاجتماعي والعنف ضد المرأة، بما في ذلك الزواج بالإكراه والعنف المرتبط بقضايا الشرف. وكما هو الحال في بلدان جنوب وشرق المتوسط، لا تزال هذا المشاكل واسعة الانتشار، وخطيرة، ومن المحرّمات. وقامت واحدة من المنظمات غير الحكومية الأوروبية بتسليط الضوء على التحديات التي تعترض القضاء على الإتجار بالبشر.

تفيد المنظمات غير الحكومية التي تعالج مسألة ضحايا الإتجار بالبشر انه يتم التعامل مع بعض الضحايا المحتملين كمهاجرين غير شرعيين، ولا يتم نقلهم الى بيوت آمنة بل إنهم يُسجنون.

من ناحية أخرى، تختلف المنظمات الأوروبية قليلاً في توصيف التحديات الرئيسية التي تعترض بلوغ المساواة بين الجنسين. وتأتي ردودها على غرار مسألة الفجوات في الأجور بين الجنسين، المشاركة غير المتكافئة في الإجازة الوالدية، والتمثيل غير المتكافئ في مواقع صنع القرار.

المشكلة الأكبر في المنطقة والبلد هي أن الرجال يشغلون معظم مناصب صنع القرار، على الرغم من وجود عدد أكبر من النساء يتفوقن على الرجال في التحصيل العلمي.

هناك فرق كبير نسبياً بين أجور النساء والرجال في الدنمارك. وتُظهر الاحصاءات العائدة لعام 2010 الى ان متوسط الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء يبلغ 18% رغم ان النساء في الدنمارك أفضل تعليماً من الرجال، ورغم ان مشاركة الرجال والنساء في القوى العاملة الدنماركية تسجل نفس النسبة تقريباً.

يمثل إيجاد السبل لمعالجة الأطر المؤسسية السلبية وغير المتكافئة تحدياً هائلاً، بينما لا يُرجح أن تتجح الحلول السريعة أو المخططات الإصلاحية. لا يشمل هذا التدقيق الجندي تحليلاً أو اقتراحاً حول كيفية قيام المنظمات بتغيير الإطار الاجتماعي والسياسي الذي تعمل فيه. بناءً على ذلك، يوجد لدى المنظمات مفهوم معقد لتحديات النوع الاجتماعي الذي تواجهه في بلدانها ومناطقها. ان اقتراحاتها حول اجراءات ممكنة لمعالجة هذه التحديات مصدرٌ للإلهام، وقد تكون مفيدة للتعلّم المتبادل.

إيجاد الحلول

ذكر العديد من الذين ملأوا الإستبيان الحاجة الى حملات للتوعية، وأوصوا بأن تعمل كلٌ من منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام والجهات المعنية معاً لمكافحة القوالب النمطية للنوع الاجتماعي، عبر خلق الوعي من خلال الحملات على سبيل المثال. وتتضمن الإستبيانات اقتراحات حول استهداف الشباب، وإشراك العائلات والقادة الدينيين في الحوار. هناك اقتراحات لبرامج تعليمية حول المساواة في الجنس وبين الجنسين داخل النظام المدرسي، إحداهن التغيير الاجتماعي لناحية الاعتراف بالوالدية بدل الأمومة، توفير الدعم للملائم لرعاية الاطفال للنساء العائدات الى العمل وطوال التقدم الوظيفي، ودمج مسألة الحساسية تجاه النوع الاجتماعي على جميع مستويات السياسة العامة.

فيما يلي بعض الاقتراحات المختارة من قبل المنظمات المشاركة:

يتعين على منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام والجهات المعنية أن تعمل معاً لمكافحة القوالب النمطية للنوع الاجتماعي من خلال نشر الوعي وإطلاق حملات شعبية مصحوبة بحملات على الانترنت. تكلموا بخاصة مع طلاب الجامعات (إنشاء نوادي للمناقشة)، إتصلوا بالعائلات (الأهل)، أعتوا مناهج للمدارس، نظموا مخيمات صيفية للشباب الناشئين (الذين تتراوح اعمارهم بين 11 و16 سنة)، واتصلوا بالقادة الدينيين (الذين يلعب دوراً كبيراً في المجتمعات الشرق أوسطية).

برامج تعليمية حول المساواة في الجنس وبين الجنسين داخل النظام المدرسي، إحداهن التغيير الاجتماعي لناحية الاعتراف بالوالدية بدل الأمومة، توفير الدعم للملائم لرعاية الاطفال للنساء العائدات الى العمل وطوال التقدم الوظيفي، ودمج مسألة الحساسية تجاه النوع الاجتماعي (إدخال الهوية الجندرية والإرشاد الجنسي) على جميع مستويات السياسة العامة.

دعم الأجيال الشابة من النسويات والجماعات الناشئة، واستكشاف - بعيداً عن الرأي المسبق - للجماعات النسوية ذات الانتماء الديني من أجل إيجاد أرضية مشتركة.

التحديات التنظيمية

يقوم القسم التالي بتحليل التحديات التنظيمية الرئيسية المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين بالنسبة للمنظمات المشاركة.

الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

يتطلب العمل في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والمبادئ مثل عدم التمييز والمساءلة والمساواة، تفكيراً نقدياً في الثقافة والهيكل والسياسة والممارسة في كل منظمة.

نحن لسنا منظمة نسائية، ولكننا نعمل جميعاً على تعزيز المساواة بين الجنسين عندما ندرج في تفويض عملنا.

المنظمات ليست محايدة بالنسبة للنوع الاجتماعي، ولكنها تعكس العلاقات الاجتماعية السائدة داخل مجتمع معين. المنظمات تناصر التغيير وتشكل أدوات للتغيير، ولكنها قد تعيد إنتاج عدم المساواة بين الجنسين وسواها من أشكال عدم المساواة. إن غالبية المنظمات المشاركة على ما يبدو تهمل التفكير بممارساتها التنظيمية، وبذلك تفوت فرصة التفكير بنقاط القوة والضعف لناعية التزاماتها بالمساواة القائمة على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. لدى طرح السؤال: "ما هو برأيكم التحدي الأكبر المتعلق بمعالجة عدم المساواة بين النساء والرجال في منظماتكم؟" وأجابت معظم المنظمات "لا شيء" أو قالت شيئاً يتناغم مع الأجوبة المنقولة أدناه.

لا حاجة لمعالجة مسألة عدم المساواة.

ليس لدينا مثل هذه القيود داخل المنظمة. علاقات العمل جيدة جداً. ليس لدينا أي مشاكل.

لقد تبين انه فيما تملك هذه المنظمات مفهوماً معقداً لتحديات النوع الاجتماعي ولأسباب انعدام المساواة بين الجنسين في المنطقة و/أو في بلدانها، إلا ان مفهومها لمعالجة المسألة الجندرية داخل صفوفها يبقى غير معمق.

يلتزم الأعضاء، من خلال عضويتهم في المنظمة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان، بالسعي الى تحقيق إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في أنشطتهم وفي منظماتهم، وفقاً للوصف الوارد في ورقة سياسة المساواة بين الجنسين. يتطلب هذا الإلتزام الموارد والرغبة اللذين ينبغي أن يأتيا أولاً وقبل كل شيء من المستويات الادارية العليا والهيئات المنتخبة. هناك عدد قليل جداً من المنظمات المطلعة على ورقة سياسة المساواة بين الجنسين، ومن هنا التزاماتها في هذا الصدد.

التركيز على التوازن بين الجنسين

يبدو ان هناك انعدام للتأمل المعتمق وللتأمل بشأن عدم المساواة بين الجنسين وآثارهما على النساء والرجال في العديد من المنظمات المشاركة. لقد تبين ان غالبية المنظمات تقتفر الى التأمل المعتمق بتحديات النوع الاجتماعي التي تواجهها، ويتركز إدماج النوع الاجتماعي لديها بصورة أساسية على تحقيق التوازن بين الجنسين عوض معالجة الأسباب الجذرية الضمنية لعدم المساواة بين الجنسين. إن هذا التركيز على التوازن بين الجنسين قد يكون ناتجاً الى حد كبير عن مطالبة الجهات المانحة او الشركاء بالارقام العائدة الى التوازن بين الجنسين. أو قد يكون الموظفون غير مستعدين للقيام بعمل إضافي، أو انهم يشعرون بأنهم يفتقرون الى الكفاءات التي تمكنهم من تحقيق إدماج النوع الاجتماعي.

التوازن بين الجنسين والمساواة بين الجنسين لا يشكلان مشكلة في منظماتنا.

هناك توازن بين النساء والرجال في هيكلتنا الداخلية.

لدينا العديد من الموظفات، لكنني لا أرى أن النوع الاجتماعي هو مصدر قلق فعلي (...). في الماضي كانت الإدارة تتميز بقدر أكبر من التوازن، ولكنني أمل أنه في هذه العملية (إعادة الهيكلة التنظيمية) سيكون لدينا توازن أكثر في النوع الاجتماعي للموظفين.

لكن هذا التركيز على التوازن بين الجنسين يؤدي الى تحويل الإنتباه عن اعمال أكثر شمولاً تعزّز المساواة بين الجنسين. إن التوازن بين الجنسين لدى الموظفين او المستفيدين غير متساوٍ مع الكفاءات والوعي لدى النوع الاجتماعي داخل المنظمة.

الموارد والمهارات

تمّت الإشارة الى النقص في الإمكانيات المالية والقدرات التقنية مراتٍ عديدة كعائق في سبيل إدماج النوع الاجتماعي على مستويي المنظمة والبرنامج.

يشكّل النقص في التمويل أحد التحديات الرئيسية التي نواجهها في تعزيز المساواة بين الجنسين في منظماتنا. وبسبب النقص في التمويل، نحن غير قادرين على رصد وتقييم برنامجنا لإدماج النوع الاجتماعي، كما أننا غير قادرين على تنفيذ برنامجنا المتعلّق بالنوع الاجتماعي، ونحن غير قادرين أيضاً على إجراء دورات تدريبية منتظمة حول المساواة بين الجنسين لموظفينا والمتطوعين.

المسألة المالية هي الأكثر صعوبة بالنسبة لنا. نحن نفتقر الى المال دائماً.

نحن بحاجة أيضاً الى معارف متخصصة بشأن إدماج النوع الاجتماعي على مستوى البرامج.

غالباً ما يُنظر الى إدماج النوع الاجتماعي كمسألة اضافية مكلفة، وليس كشيء يأتي بقيمة مضافة ويرفع الجودة في المنظمة ودورة البرامج ككل. عندما لا تقرّ المنظمات بأولوية النوع الاجتماعي، فهي لا تميل الى توظيف أشخاص يملكون الخبرة والمعرفة حول كيفية إجراء تحليل للنوع الاجتماعي، وإدخال النوع الاجتماعي الى المنظمة بكافة مستوياتها.

استناداً الى الردود، من المفترض أن غالبية المنظمات لا تضمن إدراج المسؤوليات لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في الوصف الوظيفي لجميع الموظفين. غير أن ذلك من شأنه أن يزيد بشكل ملحوظ من احتمال معالجة قضايا المساواة بين الجنسين كما ينبغي. ويُعتبر وجود الموظفين واصحاب الشأن المتمتعين بالكفاءة والملمّتين بتحقيق المساواة بين الجنسين، عامل نجاح حاسم.

من التعلّم الفردي الى التعلّم المؤسّساتي

تشير بعض الإجابات في الاستبيانات الى التحدي المتمثّل في ضمان إمتداد بناء القدرات الى أبعد من المستوى الفردي، وإدخال بناء القدرات والتغيير الى المنظمة.

كانت هناك سياسة تقضي بأن يكون لجميع المشاريع نتيجة واضحة خاصة بالنوع الاجتماعي (...). غير أن المشكلة هي أنها لم تُطبق! أوكلت مهام التطبيق لشخص واحد، ولكن حين غادر هذا الشخص توقف كل شيء.

يمثّل نقل المهارات والمواقف والتغييرات الجديدة من الأشخاص الى المستوى التنظيمي تحدياً هائلاً. خلال العمل على قضايا النوع الاجتماعي، تقع المنظمات في مأزق يتراوح بين تعيين خبير في النوع الاجتماعي في المنظمة وبين إدماج النوع الاجتماعي على كافة مستويات المنظمة. هناك سلبيات وإيجابيات لكل منهما. ما يهمّ هو أن تفكّر كل منظمة بما يناسبها على أفضل وجه.

تحديات البرنامج

فيما بحث القسم أعلاه التحديات التنظيمية، سوف يبحث هذا القسم التحديات التنظيمية المتصلة بإدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في برامجها ومشاريعها وأنشطتها.

تخطيط البرامج وتنفيذها

ليس هناك من تفويض مُعطى لهذا التدقيق لتحليل برامج وخطط وأنشطة جميع المنظمات المشاركة. ولكن بالاستناد الى الردود، من الواضح ان العديد من المنظمات لا تقوم بتحليل الإهتمامات والأولويات المحددة للنساء والرجال لاستخدامها في التخطيط والتنفيذ. يجب ان تكون أهداف البرنامج والأنشطة والمؤشرات محددة تبعاً للنوع الاجتماعي، ويجب ان تتجاوز التركيز على التوازن بين

الجنسين. بإمكان تحليل النوع الاجتماعي الذي يميّز بين الموارد والأنشطة والإمكانات والمعوقات المرتبطة بالمرأة مقارنةً مع الرجل لدى فئة اجتماعية-اقتصادية معينة، أن يؤدي الى تغييرات تحويلية.

إشراك الرجال

يقترن مفهوم المساواة بين الجنسين لدى غالبية المنظمات المشاركة على كونه قضية نسائية، ولا يعني شيئاً يدعو الرجال وكذلك النساء الى الانخراط الكامل فيه. ويدفع هذا الأمر بعض المنظمات الى تصوّر أنه ليس من الضروري أن تشارك في معالجة قضية النوع الاجتماعي أو إدماج النوع الاجتماعي لأنها ببساطة تعمل مع نساء (...). في الواقع لا حاجة لنا به هنا فيصوّرة عامة معظم العاملين في مجالنا من النساء. بالنسبة الى عملنا، إننا نركز أكثر على المشاكل العامة للاجئين/ المهاجرين في البلد، ويشكّل الرجال غالبية المجموعة التي نركز عملنا عليها.

كوننا نعتبر أننا لسنا بحاجة اليها. لا توجد المساواة بالقدر الكافي.

لكن يجب إشراك الرجال بفعالية في دعم المساواة بين الجنسين، وايضاً في معالجة الإهتمامات والإحتياجات الخاصة بهم. ونتيجةً لمقاربة برامج النوع الاجتماعي المرتكزة على النساء في أغلب الاحيان، حصل تهميش كبير للرجال في المناقشة، وهم غالباً ما يشعرون بالغبرة بسبب المقاربة التصادمية التي يعتمدها الناشطون احياناً. وقد يؤدي تمكين المرأة دون إشراك الرجل بفعالية الى زيادة التوتر والصراع في العائلات والمجتمعات المحلية.

هناك حاجة لإشراك كلّ من الرجال والنساء من أجل تغيير العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين. ينبغي النظر الى المساواة بين النساء والرجال على أنها قضية من قضايا حقوق الإنسان، وكشرط مسبق ومؤشر للتنمية المستدامة.

التقاطع

ينظر عددٌ قليلٌ فقط من المنظمات المشاركة الى النوع الاجتماعي بالترابط مع الفوارق الأخرى المتقاطعة، مثل السن والطبقة الاجتماعية والعجز وحالة الهجرة والعرق. لدى إجراء تحليل النوع الاجتماعي، من المهم الالتفات الى الجنس والنوع الاجتماعي، ولكن دراسة كيفية تقاطع العوامل الأخرى مع الجنس والنوع الاجتماعي ضرورية ايضاً. خلافاً لذلك، يمكن تصوّر النساء والرجال كمجموعة متجانسة. إن رجلاً فلسطينياً معاقاً يعيش في مخيم للاجئين في لبنان هو أكثر ضعفاً من امرأة لبنانية عادية. علاوةً على ذلك، وبعيداً عن الضعف الذي توصّف به جميع النساء، من المهم الإفادة عن قدرات النساء ومساهمتهن في المجتمع.

حين تفشل المنظمات في التقاطع، يمكن ان ينتج عن ذلك تعميم على بعض التجارب والقضايا أو طمس لها. قد لا تحظى المشاكل الخاصة بمجموعات معينة من النساء أو الرجال، أو تلك التي تؤثر بشكل غير متكافئ على بعض النساء أو الرجال، بالإهتمام المناسب.

البيانات المصنّفة

البيانات المصنّفة ضرورية لتحديد التدابير اللازمة لمعالجة عدم المساواة. لا يكفي فقط جمع البيانات العائدة للذكور والإناث، بل إن اختيار البيانات التي يجب جمعها ينبغي أن يكون مستنيراً بفهم قضايا النوع الاجتماعي، وينبغي ان تخضع البيانات للتحليل في إطار العلاقات بين الجنسين.

إن عدداً قليلاً فقط من المنظمات يذكر البيانات المصنّفة، ولذلك يُفترض ان الغالبية العظمى من المنظمات لا تقوم بجمع بيانات مصنّفة. وهذا يعني أن المنظمات تملك معلومات محدودة يمكن رصدها، وبالتالي تواجه قيوداً في تقييم الاختلافات المحتملة في المشاركة، وكذلك الفوائد والتأثير على النساء والرجال. وعوضاً عن ذلك، يتجه التركيز الى المداخل والأنشطة بدلاً من الفوائد والتأثير. يمكن أن يكون هناك عدة اسباب لعدم استخدام البيانات المصنّفة بين قبل المنظمات. قد لا تكون هذه الأخيرة على علم بكيفية استخدام البيانات والغاية من استخدامها. أو أنه لا يمكن الوصول الى البيانات، لأسباب سياسية أو أمنية أو دبلوماسية. غالباً ما تعتبر

البلدان إنتاج البيانات حول السكان عنصرأ يتعلّق بسيادتها. بالإضافة الى ذلك، فإن جمع البيانات مكلفٌ جداً، ولا قدرة للعديد من البلدان على تحمّل التكاليف ببساطة، لذلك هي لا تملك البيانات المصنّفة.

إن تجميع البيانات الصحيحة تحدّ هائل، ويرتكز الى استخدام مكثّف للموارد، إلا أن البيانات المصنّفة تتيح للمنظمات التصدي بقوة لبعض أشكال انتهاكات حقوق الإنسان، ونقاط الضعف وعدم المساواة التي تواجهها في عملها. وتبيح البيانات المصنّفة للمنظمات الانتقال من التركيز على الانتاج الى التركيز على التأثير.

الممارسات الجيدة

إن الغرض من القسم التالي هو جمع أمثلة عن الممارسات الجيدة (5) للمنظمات لناعية إدماج النوع الاجتماعي.

يمكن أن تكون الممارسة الجيدة حلاً صالحاً لمشكلة معينة، ولكن يجب فهمها دائماً في ضوء الموارد المتاحة، ظروف صنع السياسات، وبيئة العمل في سياق معيّن. لذلك، ما يُنظر اليه على أنه ممارسة جيدة في إحدى المنظمات، قد لا يكون قابلاً للتطبيق في سياقٍ مختلف. بالإضافة الى ذلك، فقد قدّم عدد قليل جداً من المنظمات تفاصيل عن نجاحاته والممارسات الجيدة، وأعطى هؤلاء أمثلة تركّز بمعظمها على حقوق المرأة، وليس على ممارسات إدماج النوع الاجتماعي. وهذا يشكل تحدياً لفرص تبادل وتقديم التوصيات الى المنظمات الأخرى. ومن المثير للإهتمام أن تبادل الممارسات الجيدة من قبل المنظمات الأعضاء الأخرى، هو من بين الاقتراحات الأكثر شيوعاً من الأعضاء حول كيفية تقديم الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان الدعم لجهود إدماج النوع الاجتماعي. وهذا يدلّ على أنّ التعلّم من منظمات أخرى عاملة في مجالات مماثلة (حقوق الإنسان) يُعتبر قيماً جداً.

تبيّن أن الممارسات الجيدة المشتركة في الإستبيانات، كانت غالباً مرتبطة بمواضيع محددة أو مداخلات هادفة محدّدة، مثل العنف ضد النساء، ختان الإناث، اللاجئين، التعذيب، أو النساء قيد الاحتجاز. هذا ما ينطبق غالباً على منظمات حقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية التي تسلط الضوء على مشاريعها وأنشطتها مع النساء بصفتها ممارسات جيّدة.

على العموم، تقع الأمثلة عن الممارسات الجيدة ضمن أربع فئات تقريباً:

جهود المناصرة

التشريعات

الدورات التدريبية وتطوير الأدوات

التغييرات التنظيمية

جهود المناصرة

هناك أمثلة عديدة من المنظمات عن كيف يمكن أن يؤدي العمل المكثّف لمجموعات الضغط الى النجاح. وتستخدم المنظمات المختلفة وسائل مختلفة مثل التوجه الى وسائل الاعلام، وإرسال البيانات الصحفية، وإرسال الرسائل الى صانعي السياسات الرئيسيين، والاجتماع مع اصحاب الشأن ذوي الصلة، وحضور الاجتماعات ذات الصلة من اجل عرض مواقفها، وإنتاج مواد تعليمية وأفلام توثيقية.

وأعطت إحدى المنظمات مثلاً عن كيفية نجاحها في خلق الوعي، واستهدفت الاتحاد الأوروبي حول موضوع عملها المحدد، وذلك عبر تنظيم الحملات والعمل المكثّف والمنظّم لمجموعات الضغط.

وأطلقت منظمة أخرى حملةً منصرة لقضايا نسائية محددة عبر استخدام التقنيات الحديثة ووسائل الاعلام البديلة، بينما قامت منظمة ثالثة بتمكين المدافعين عن حقوق الانسان من الذكور والإناث، من خلال إشراكهم في أنشطة المناصرة.

وشدّدت المنظمات على أنه من شأن التشبيك، ومبادرات المناصرة المنسّقة بانتظام مع أصحاب الشأن الآخرين المعنيين بحقوق المرأة، خلق أثراً أقوى.

التشريعات

أعطيت بعض الأمثلة عن كيفية استخدام المنظمات للتشريعات من أجل تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. لقد تمّ ذلك عبر توفير الدعم القانوني للمرأة، والمساعدة في البرامج التدريبية القانونية والتدريب على الإتفاقيات الدولية، وعبر التركيز على التباين بين القوانين الوطنية والإلتزامات الدولية.

ومن تجارب الممارسة الجيدة، تلك التي تجسدها مساهمة إحدى المنظمات في إحداث التغييرات في البرلمانات على المستويين المحلي والوطني لناحية التشريعات المؤثرة على حقوق المرأة. وتخبر إحدى المنظمات عن قيام مجموعات التضامن النسائية، بينما يعمل الخبراء القانونيون على مسألة العنف الجنسي. وتشدّد منظمة أخرى على نجاحها في دعم ضحايا العنف من النساء، من خلال مساعدتهن على الحصول على وضع قانوني، وحقوق الإدماج في بلدانها الحالية. وأطلقت منظمة ثالثة تقريراً أوردت فيه أمثلة على قصص نجاح، حيث تمكنت النساء، بما في ذلك اللاجئات، من الإحتكام الى القضاء.

الدورات التدريبية وتطوير ادوات التنمية

وضعت بعض المنظمات المواد التدريبية والادوات اللازمة لتعزيز إدماج النوع الاجتماعي. وتتراوح هذه بين الدورات التدريبية المحددة للنساء المستفيدات والموظفات، والتدريب على حقوق المرأة في إطار حقوق الانسان، الى الدورات التدريبية القانونية. تصف إحدى المنظمات كيف قامت بتدريب النساء على رصد وتوثيق العنف القائم على النوع الاجتماعي، فيما قامت منظمتان أخريان بتدريب الشباب وركزت على تمكينهم، ولا سيما النساء الشابات.

وساهمت منظمة أخرى بنجاح في تطوير دورة للتعليم الإلكتروني بهدف خلق الوعي وتعزيز مهارات العاملين في قطاع الصحة وضباط اللجوء الذين يوفرون الدعم للنساء والفتيات ضحايا الختان.

تعتقد المستشارة انه بعد إعداد المواد التدريبية أوالمبادئ التوجيهية للمناصرة، يجب ان يجري حوار داخل هذه المنظمات حول كيفية استخدام المواد، وحول كيفية التأثير على العمل اليومي.

التغييرات التنظيمية

أشار العديد من المنظمات الى التغييرات في هيكلها الداخلية بوصفها نجاحاً. إن المزيد من النساء قادرات اليوم على الوصول الى هياكل صنع القرار في المنظمات، وهناك اشارة في الإستبيانات الى توفر فرص افضل للنساء.

كما ان توثيق التغييرات التنظيمية لدعم عملية إدماج النوع الاجتماعي ايجابي جداً. غير أن هذا التوثيق يجب ان يؤدي الى مناقشة تأثير هذه التغييرات. وبالاستناد الى الردود، كان من الصعب تقييم تأثير التغييرات التنظيمية ومستوى المناقشة حولها في كل منظمة.

وكما ذكر سابقاً، تبين ان هناك رغبة لدى المنظمات بتبادل الممارسات الجيدة وتعلم المزيد من بعضها البعض.

ورقة سياسة المساواة بين الجنسين الصادرة عن الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

لا يشمل هذا التدقيق الجندري تحليل عمل الشبكة الأورو-متوسطية في مجال النوع الاجتماعي. إلا أن إحدى الغايات هي توفير قاعدة لتطوير استراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي خاصة بالشبكة، من اجل تنفيذ ورقة سياسة المساواة بين الجنسين.

لدى الغالبية العظمى من المنظمات المشاركة مفهوم حول هياكل العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، ولكنها غير مدركة لالتزاماتها والاحتمالات والآثار المترتبة على ذلك. وكما ذكر سابقاً، فإن الأغلبية غير مطلعة على سياسة النوع الاجتماعي الخاصة بالشبكة. ولا يؤمل بأن يطلع أعضاء المنظمة على تفاصيل السياسة التي تعتمدها الشبكة، لا سيما عند الأخذ

بالاعتبار أن السياسة هي ملحقٌ لاستراتيجية الشبكة، وليست وثيقة قامت الشبكة بالترويج لها. ولكن ينبغي أن يكون الأعضاء أكثر إطلاعاً على التزاماتهم تجاه ورقة سياسة المساواة بين الجنسين.

لغاية الآن لم أسمع بأن أي عضو في المنظمة قام بتغيير سياسة النوع الاجتماعي لديه بسبب سياسة النوع الاجتماعي التي تعتمد عليها الشبكة. لذلك يجب أن يظهر الأمر إلى العلن!

ووجدت المستشارة أنه من المهم أن تقوم جميع المنظمات الأعضاء بالتعرّف على سياسة النوع الاجتماعي الخاصة بالشبكة. وإذا لم تدفع الشبكة باتجاه المزيد من العمل حول إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين لدى المنظمات الأعضاء، يتعيّن على الشبكة أن تتحرّك، فيكون لديها سياسة واضحة وعملية المنحى وحديثة للنوع الاجتماعي.

الاحتياجات والدعم من الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان

هناك ثلاثة (6) أسئلة في الاستبيانات تتعلق بكيفية قيام الشبكة بدعم اعضائها في التغلّب على تحديات النوع الاجتماعي. وتستند النتائج في هذا القسم على تحليل لهذه الإجابات.

يرتبط السؤال الأول بتحديات عدم المساواة بين الجنسين في مناطقهم وبلدانهم ومنظماتهم، وبالتالي القضايا المتصلة أكثر بالإطار السياسي والاجتماعي الذي يعمل فيه الأعضاء. ويتعلق السؤال الثاني فقط بتحديات النوع الاجتماعي في المنظمات، ويتركز السؤال الثالث على العمل الاستراتيجي للمنظمات وحاجاتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ورغم أن الأسئلة مختلفة، هناك الكثير من التكرار والتداخل في الردود، لا سيما في السؤالين الأولين. لذلك اعتُبر من الأفضل معالجة وتحليل الردود على هذين السؤالين، وبعد ذلك يتم النظر إلى الردود المتصلة بالعمل الاستراتيجي للمنظمة في مجال النوع الاجتماعي.

تحديات المساواة بين الجنسين في الإطار السياسي والاجتماعي

هناك الكثير من الاقتراحات الجيدة والصالحة في الاستبيانات التي تقع تقريباً في أربع فئات متداخلة ومتقاطعة: (أ) التشبيك والعمل المشترك، (ب) بناء القدرات، (ج) وضع الاستراتيجيات، (د) المناصرة وتشكيل مجموعات الضغط.

التشبيك والعمل المشترك

يقوم العديد من المنظمات بتسليط الضوء على الشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان كونها شبكة وبمناخ ذلك. هناك رغبة عامة بالاستفادة أكثر من ذلك ومن مكاسب العضوية في الشبكة التي تضم منظمات من نفس الاتجاه.

يمكن أن تدعمنا الشبكة الأورو-متوسطة عبر الإنخراط معنا في العمل المشترك. عندما ننظّم ورشة عمل مع شركاء حول قضية النوع الاجتماعي، على سبيل المثال، يمكن أن يتم ذلك بمشاركة شركاء آخرين للشبكة الأورو-متوسطة لحقوق الإنسان، و/أو بإمكان الشبكة ترتيب لقاء إقليمي يمكن أن نرسل مشاركين إليه، إلخ.

بناء القدرات، والتشبيك الإقليمي، وتشكيل مجموعات ضغط مشتركة والمناصرة المشتركة، وبناء الجسور بين المنظمات، والمناطق والخبراء.

[تستطيع الشبكة مساعدتنا من خلال] إدخال قضية النوع الاجتماعي في التدريب، وتشجيع النساء على الاستثمار في حقول عمل المجتمع المدني في أوسع معانيه.

يرغب العديد من المنظمات في رؤية الشبكة الأورو-متوسطة كمرکز للمعرفة وبانية للجسور – شبكة تتيح الحصول على المعارف المتخصصة حول مواضيع مختلفة متعلقة بحقوق الإنسان، وكيان يربط المنظمات والناس من خلال جهود بناء القدرات.

التشبيك والعمل المشترك يمكن أن يسهّل بناء القدرات فضلاً عن تعزيز المناصرة.

بناء القدرات

تبدى المنظمات اهتماماً بمختلف أنواع الدورات التدريبية، مثل التدريب على كيفية تطبيق إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والتنفيذ، أو التدريب على كيفية جمع البيانات المصنفة. ويمكن أن يشمل بناء القدرات تطوير الأدوات وإعداد الكتيبات، وكذلك متابعة التدريب حول كيفية استخدامها. وعلاوةً على ذلك، اقترح البعض بأن تنظم الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان أنشطةً هادفة، مثل المؤتمرات حول مواضيع جنديرية ذات الصلة، أي التمكين الاقتصادي والعنف ضد النساء.

بإمكان الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان تنظيم أنشطة محددة للنساء، مثل المؤتمر الذي انعقد في عمان (مؤتمر حول العنف ضد المرأة، من تنظيم مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي في تشرين الثاني / نوفمبر 2013). وانعقد قبل ذلك مؤتمر حول قضايا المرأة في اسطنبول عام 2009 وحضرته 150 امرأة ناشطة من كافة انحاء المنطقة. كان المؤتمر مثمراً. ويجب أن تستهدف هذه التدريبات الرجال إذ ينبغي أن نعمل معاً، ولا يمكننا تحقيق النجاح إلا إذا استهدفنا الرجال والنساء على السواء.

وهناك ذِكْرٌ للمرشدين-المتدربين والتعلم بين النظراء بمساعدة مستشار محترف في النوع الاجتماعي.

المناصرة ومجموعات الضغط

يعمل العديد من المنظمات في المناصرة بهدف تعزيز سياسات ومبادرات حقوق الإنسان. لكن العديد من هذه المنظمات ترى تحدياً في تخطي حواجز النوع الاجتماعي من خلال توجيهات لصناعة السياسات والمناصرة. ويبدو أن تبادل المعرفة والتجارب حاجة ملحة وأولوية كبرى للمنظمات المشاركة.

كم نتحدث عن النوع الاجتماعي في السكان خلال نشاطات المناصرة التي نقوم بها؟ من المهم ان نستمر في معالجة هذه المسألة، وبإمكان الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان أن تتحرك في اطار الشبكة. وسيؤدي ذلك الى سلوك المزيد من المنظمات نهجاً مماثلاً على النطاق المؤسستي الخاص بها.

تعزيز المناصرة على المستويين الوطني والدولي من خلال دعم التشبيك وبناء القدرات.

يؤكد العديد من المنظمات عموماً الحاجة الى تبادل الممارسات الجيدة والتجارب المفيدة، وكذلك الى التعلم من بعضهم البعض. وبإمكان الشبكة الأورو-متوسطية أن تلعب دوراً فعالاً في تسهيل التعليم المتبادل.

والى جانب الاقتراحات الواردة والمصنفة أعلاه، يميل المستطلعون الى تقديم اقتراحات عامة لها طابع "الحل السريع"، وهي صعبة التطبيق إن لم يكن مستحيلة التطبيق بالنسبة للشبكة. وهم إما يذهبون خارج نطاق تفويض الشبكة، ويطلبون الكثير من الموارد، أو يستندون الى مفهوم يرى ان المساواة بين الجنسين سهلة "المعالجة". غالباً ما تتركز الاقتراحات على الحصول على التمويل من الشبكة، أو يقترحون أن تضع الشبكة مبادئ توجيهية عامة يمكن تكييفها مع البلد المعين او مع السياق الإقليمي، لتتحقق المساواة بين الجنسين بسهولة وبسرعة.

المساهمة في العمل الاستراتيجي في قضية النوع الاجتماعي

تبيّن أن أجوبة المنظمات ليست مفصلة حين يتعلق الأمر بصياغة الاحتياجات الاستراتيجية داخل مؤسساتها. إن غالبية المنظمات إما لم تُجِب على اسئلة معينة، أو كانت اجوبتها عامة جداً ومبهمة بحيث يصعب استخراج معلومات قيمة منها.

وأشارت بعض المنظمات الى ضرورة قيام الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بدعم هياكل العمل الحالية، مثل مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي، كما أشارت الى ضرورة زيادة استخدام المواد التي سبق وضعها، اي الحقيقية المرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي في هذه الحالة. وذكرت إحدى المنظمات المرجع السياسي المعني بالنوع الاجتماعي وضرورة توضيح دوره/ا.

ما عدا ذلك، كانت الأجوبة متعلقة بنشاطات تطوير القدرات، وكذلك بتبادل الممارسات والمواد الجيدة، والحصول على الأموال من الشبكة.

ولفت انتباه المستشارة أن لدى هذه المنظمات مفهوم معقد لتحديات النوع الاجتماعي في الأطار السياسي والاجتماعي، ولكن حين يتعلق الأمر بالتحديات الاستراتيجية الخاصة بها وباحتياجاتها، تكون أجوبتها أقل تفصيلاً.

الخاتمة

تتميز المنظمات الـ 29 بالتنوع الكبير، بحيث أن كل واحدة متخصصة في مجال عملها، وتعمل في بلدان مختلفة من فنلندا في الشمال الى الجزائر ومصر في الجنوب، مما يخلق تحدياً حتمياً في كتابة خاتمة تنطبق على جميع المنظمات.

إنه لأمر مشجع أن نرى قيام العديد من المنظمات الأعضاء بالكثير من الخطوات لتحسين وضع المرأة في كل من هياكلها التنظيمية وبرامجها. بالإضافة الى ذلك، لدى العديد من هذه المنظمات مفهوم معقد لتحديات النوع الاجتماعي في السياق الاجتماعي والسياسي، لكن لا يزال هناك الكثير من الخطوات التي يتعين القيام بها. تفتقر غالبية المنظمات المشاركة الى فهم مفصل لمسألة النوع الاجتماعي حين يتعلق الأمر بمؤسساتها وبرامجها. هنا يتساوى النوع الاجتماعي مع المرأة، ويتجه إدماج النوع الاجتماعي الى التركيز بصورة أساسية على تحقيق التوازن بين الجنسين. وينجم عن التركيز على التوازن بين الجنسين خطر تحويل الانتباه عن أعمال واسعة النطاق تؤدي الى المساواة بين الجنسين. في أغلب الحالات يتم إهمال الرجال بالكامل، ولا تجري معالجة اهتماماتهم واحتياجاتهم الخاصة. ولكن ينبغي إشراك الرجال والنساء معاً من أجل تغيير العلاقات الجندرية غير المتكافئة. تمثل المساواة بين النساء والرجال قضية من قضايا حقوق الإنسان، ولكنها أيضاً ضرورة لتحقيق التنمية المستدامة.

يقوم العديد من المنظمات بتسليط الضوء على فوائد العضوية في شبكة مثل الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان، وتؤدي هذا المنظمات رغبتها باستفادة أكبر، ويتبادل الممارسات الجيدة في إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. وبإمكان الشبكة أن تلعب دوراً أكثر فعالية في تسهيل هذا التعلم المتبادل، غير أن المنظمات نفسها لديها مسؤولية تكريس الموارد اللازمة لذلك. غالباً ما يُنظر الى إدماج النوع الاجتماعي كمسألة اضافية مكلفة، وليس كشيء يأتي بقيمة مضافة الى المنظمة. يجب ضمان تحمّل المسؤوليات لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. ويُعتبر وجود الموظفين واصحاب الشأن المتمتعين بالكفاءة والملتزمين بتحقيق المساواة بين الجنسين، عامل نجاح حاسم. وتتحمل المستويات الادارية العليا والهيئات المنتخبة في المنظمة مسؤولية خاصة في ضمان تحقيق ذلك.

التوصيات

يتضمن القسم التالي التوصيات.

التوصيات الى الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان:

يتعين على الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان أن تشرح بوضوح المسألة التالية. إنها منظمة تعطي الأولوية الى المساواة بين الجنسين (ولماذا؟) وإدماج النوع الاجتماعي. وهذا يعني عملياً أن:

تقوم الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان بتحديث ومراجعة ورقة سياسة المساواة بين الجنسين وتوزيعها على الأعضاء لدى تعيين لجنة تنفيذية جديدة بعد الجمعية العمومية في حزيران 2015. ويترتب على هذا التحديث إدخال جوانب رئيسية في ورقة السياسة هذه في هياكل الشبكة لضمان التطبيق. بالإضافة الى ذلك، يترتب على التحديث إعداد فقرة أكثر صلابة وإيجازاً تتضمن توقعات الشبكة من اعضائها بشأن إدماج النوع الاجتماعي، فضلاً عن إعادة صياغة

القسم الخاص بالسياق السياسي الذي شهد تغييرات كبيرة منذ 2008. ويجب أن يُستتبع التحديث بعملية توجيه وإشراك للموظفين المعنيين، والشركاء، وأعضاء المنظمة. ولتسهيل التنفيذ، يمكن وضع خطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي بالتعاون مع اللجنة التنفيذية، ومجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي. ويجب أن تكون خطة العمل لإدماج النوع الاجتماعي، كما يشير إسمها، عمليةً وتحتوي على معالم ملموسة ومحددة زمنياً لعمل الشبكة في حقل النوع الاجتماعي.

تلعب الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان عن تطلعاتها بصورة أكثر وضوحاً إلى المنظمات الأعضاء العاملة حول النوع الاجتماعي. ويجب أن تتم صياغة هذه التطلعات بوضوح أكبر في طلب العضوية، وفي ورقة سياسة المساواة بين الجنسين. ويتعين أن تكون المنظمات الأعضاء على علم بما هو متوقع منها، وبإمكانات تعزيز عملها حول النوع الاجتماعي.

ترغب المنظمة في أن تصبح مركزاً لموارد النوع الاجتماعي بالنسبة لأعضائها. بموازاة ذلك، هناك رغبة واضحة وحاجة لدى المنظمات الأعضاء في تبادل الممارسات الجيدة والتعلم من عمل بعضها البعض حول النوع الاجتماعي. لذلك من المستحسن أن:

تلعب الشبكة دوراً أكثر فعالية في تبادل المعرفة من خلال مراكز تنسيق النوع الاجتماعي المعنية في كل من مجموعات العمل في الشبكة. ويمكن أن تقوم مراكز تنسيق النوع الاجتماعي ببناء الجسور بين الشبكة ومجموعات العمل والمنظمات الأعضاء. من المستحسن أيضاً تزويد الشبكة بكل المعلومات أكثر تفصيلاً عن نشاطات مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي بشأن إدماج النوع الاجتماعي.

تبني الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان على الموارد المتاحة داخل الشبكة، وتعزز هياكل العمل لديها، مثل مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي. وتحتاج هذه الأخيرة بالتحديد إلى الاهتمام والتجديد، فيما يحتاج الدور الذي تقوم به مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي في دعم جهود إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة أيضاً إلى التوضيح. كما يتعين على الشبكة أن تسعى جاهدة لجعل مراكز تنسيق النوع الاجتماعي أكثر جاذبية، عبر صياغة معايير ومسؤوليات مختلفة. وفي نفس الوقت يجب أن تضمن الشبكة أن تكون مراكز تنسيق النوع الاجتماعي جاهزة للمهمة، من خلال توفير التدريب لها، وبناء علاقات تربط المرشدين بالمتدربين بين خبراء من مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي، على سبيل المثال. ومن المهم جداً صياغة تطلعات مراكز تنسيق النوع الاجتماعي بوضوح. ويجب أن تسعى الشبكة جاهدة إلى تحقيق التوازن بين الرجال والنساء، وبين ممثلين من الشمال والجنوب في مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي.

تنظم الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان دورات تدريبية مصممة خصيصاً لقضايا النوع الاجتماعي للمنظمات الأعضاء، مع تركيز على حقوق كل من النساء والرجال، وكيفية الذهاب إلى أبعد من مجرد معالجة التوازن بين الجنسين. وتملك الشبكة حقيبة مرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي، من المستحسن استعمالها بالإشتراك مع أدوات تدريبية أخرى.

تعزز الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة مجموعات العمل المواضيعية ومجموعات التضامن في الشبكة. يجب أن تقوم كل مجموعة عمل بإجراء دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي لدى تخطيط وتنفيذ أنشطتها، مع إيلاء اهتمام خاص بكيفية جمع البيانات، ونوعيتها عند رصد وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان. وهذا من شأنه أن يتيح إلقاء الضوء على مسائل التمييز والنوع الاجتماعي المعاكسة. من المستحسن أن تقوم مجموعات العمل ومجموعات التضامن بمناقشات دورية لأهمية المساواة بين الجنسين في المجالات المواضيعية لعملها وإمكانية إدخالها فيها.

تعمل الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان بطريقة استباقية مع تلك المنظمات التي عبرت عن حاجتها ورغبتها في تحسين عملها في مجال إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. هناك طرق عديدة لوضع ذلك موضع التنفيذ: بإمكان الشبكة تسهيل العملية من خلال تشكيل منظمات ثنائية من بلدان متشابهة، أو تركيز على اهتمامات مماثلة، (وكذلك تتكلم نفس اللغة) في شراكات بين المرشدين والمتدربين، ومن خلال إجراء دورات تدريبية لمجموعات من المنظمات. وبإمكان الشبكة اختيار اثنين من أصل أربع (وفقاً للموارد المتاحة) منظمات، ومساعدتها في عملها الخاص بالنوع الاجتماعي. لكن ينبغي أن تتم الموافقة على المستويات الإدارية العليا في المنظمات المعنية، وأن تخصص الموارد اللازمة لذلك. يجب القيام بصياغة دقيقة للغاية، والمتطلبات، والالتزامات، والمعالم.

تشجع الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان المنظمات الأعضاء على صياغة سياسات النوع الاجتماعي في حال لم تملك مثيلاً لها.

يمكن القيام بذلك سواء في سياق المراسلات العادية مع المنظمات الأعضاء، وكذلك من خلال مراكز تنسيق النوع الاجتماعي، وفي الاجتماعات التي تعقدها مجموعات العمل في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان.

أن تستمر الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان في مراقبة عملها في إدماج النوع الاجتماعي من خلال عمليات تدقيق جندرية دورية.

التوصيات إلى المنظمات الأعضاء:

من المستحسن أن تجعل المنظمات الأعضاء النوع الاجتماعي أولوية على المستوى الداخلي في المؤسسات وايضاً في أنشطتها. سوف تستفيد معظم المنظمات الأعضاء ما إجراء دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي، وبالتالي ستعزز إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. ويتعين على المنظمات تحليل كيفية تأثير النساء والرجال، والفتيات والفتيات بطريقة مختلفة ببرامج المنظمة، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يجب فهم النوع الاجتماعي بالترابط مع الفوارق الأخرى المتقاطعة، مثل السن والعجز والعرق. وهذا يساعد في إبعاد الاهتمام عن التركيز المبالغ فيه على التوازن بين الجنسين. يجب استخدام التحليل بفعالية في التخطيط الاستراتيجي للمنظمات.

من المستحسن أن تسعى المنظمات الأعضاء جاهدة إلى جمع واستخدام البيانات المصنفة حول النوع الاجتماعي. إنه تحدٍ ينطوي على استخدام الموارد المكثفة، وهو ليس متاحاً على الدوام، ولكن البيانات المصنفة تتيح للمنظمات معالجة الفعالة لبعض أشكال انتهاكات حقوق الإنسان، ونقاط الضعف، وانعدام المساواة بين الجنسين التي تواجهها خلال عملها.

من المستحسن أن تدعم المنظمات المشاركة الفعالة للرجال في مساندة المساواة بين الجنسين، وكذلك معالجة الاهتمامات والاحتياجات الخاصة بالرجال. وينطبق هذا على المستويين البرامجي والتنظيمي. إن الثمن المترتب على عدم العمل مع الفتيات والشبان، هو أن البرامج التي تستهدف الشابات والفتيات ستستمر في مواجهة حاجز سلطة الذكور وتطلعاتهم، وهي هياكل ومعتقدات تقيد الرجال على حساب النساء. وقد يؤدي تمكين المرأة دون إشراك الرجل بفعالية إلى زيادة التوتر والصراع في العائلات والمجتمعات المحلية. ولكن ينبغي إشراك الرجال والنساء معاً من أجل تغيير العلاقات الجندرية غير المتكافئة. لن تحدث التغييرات بين ليلة وضحاها، ومن الضروري التدخل على مستويات عدة. يجب إشراك الرجال بفعالية في العائلات، والنظام الدراسي، وصنع السياسات وتنفيذها، وفي النشاط حول المساواة بين الجنسين.

من المستحسن أن تقوم المنظمات بصياغة سياسات للنوع الاجتماعي في حال ليس لديها مثل هذه السياسات. ومن شأن صياغة هذه السياسات تعزيز كل من بناء القدرات، والالتزام الأقوى بإدماج النوع الاجتماعي لدى الموظفين والمدراء. وتساعد كتابة السياسة في توضيح الالتزامات التنظيمية وتبيل استدامتها.

من المستحسن أن تضمن المنظمات المنظمات إدراج المسؤوليات لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في الوصف الوظيفي لجميع الموظفين. غير أن ذلك من شأنه أن يزيد بشكل ملحوظ من احتمال معالجة قضايا المساواة بين الجنسين كما ينبغي. ويُعتبر وجود الموظفين وأصحاب الشأن المتمتعين بالكفاءة والملتزمين بتحقيق المساواة بين الجنسين، عامل نجاح حاسم.

الملاحق

الملحق رقم 1: الإختصاصات المرجعية

الخلفية

يُعتبر التمييز ضد المرأة و/أو انعدام المساواة في الوضع والفرض ظاهرة منتشرة عالمياً، بما في ذلك المنطقة الأورو-متوسطية، حيث دفعت القوانين والسياسات التمييزية ومسألة الإفلات من العقاب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى الاستنتاج، في تقرير التنمية العربية الإنسانية، أن وضع المرأة هو واحد من بين ثلاث ثغرات أساسية تعيق التنمية.

في أوروبا، كان لتداعيات الأزمة الاقتصادية التي اتخذت شكل تدابير تقشفية تأثيراً سلبياً على حقوق المرأة؛ لقد عرّضت حقوق المرأة للخطر، وأدامت عدم المساواة بين الجنسين، وخلقت فوارق جديدة. وكان للتخفيضات في الإنفاق العام تأثير هام على عمل المرأة نظراً إلى أن 69.2% من العاملين في القطاع العام في الاتحاد الأوروبي هم من النساء. بالإضافة إلى ذلك، كان لهذه التدابير تأثير أوسع نطاقاً على العوامل غير الاقتصادية. وكان لانخفاض التمويل للمنظمات النسائية والمؤسسات العاملة على تحقيق المساواة بين الجنسين الأثر المباشر من خلال إضعاف صوت المرأة في الحقل العام، كما أدى إلى الانخفاض في الخدمات الهامة مثل توفير المأوى للنساء ضحايا العنف. وأخيراً، غالباً ما اقترنت التدابير التقشفية بسياسات أبوية وتمييزية مستوحاة من الأيديولوجيات المحافظة التي تزيد من تقويض حقوق المرأة.

تناولت الإنتفاضات العربية أيضاً عدم المساواة بين الرجل والمرأة. نزلت النساء إلى الشارع جنباً إلى جنب مع الرجال للمطالبة باحترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق المرأة. غير أنه حصل تهميش لحقوق المرأة وللمساواة بين الجنسين في العمليات الانتقالية التي تلت الإنتفاضات، حيث تغيب المرأة عن الهيئات واللجان الانتقالية، وألغيت المكاسب (مثل الكوتا في الانتخابات)، وتزايد العنف ضد المرأة. لقد أصبح دور المرأة اليوم مركزياً في المناقشات المجتمعية أكثر من أي وقت مضى، ومع استمرار العمليات الدستورية، هناك فرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

يجب ان نغتنم هذه الفرصة منظمات المجتمع المدني. وبينما عملت منظمات حقوق المرأة في السابق على تعزيز حقوق النساء، فإنها تعمل بمعزل عن منظمات اخرى للمجتمع المدني، بما في ذلك منظمات حقوق الإنسان التي تنظر إلى حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين كتقويض يقتصر على منظمات حقوق المرأة، أو على الأقل ليس أولوية بالنسبة إليها.

إن إحدى وسائل تحقيق المساواة بين الجنسين هي إدماج النوع الاجتماعي 2. لقد اعتمدت الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان ورقة سياسة للمساواة بين الجنسين توزع التزاماتها في هذا الصدد. أجرت الشبكة عمليتين للتدقيق الجندري في عامي 2008 و2012 على التوالي لتقييم كيفية إدماج النوع الاجتماعي في هياكلها وأنشطتها. علاوةً على ذلك، قام أحد أعضاء مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي عام 2014 بإعداد لمحة عامة عن الإنجازات، ونقاط الضعف، ونقاط القوة في عمل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان الخاص بإدماج النوع الاجتماعي من عام 2006 إلى عام 2013.

وخلصت جميع أعمال التدقيق الجندري، وكذلك الملمحة العامة حول أنشطة إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة التي شملت السنوات الثماني الماضية، إلى اعتبار أنه بينما هناك دمج جيد نسبياً لقضية النوع الاجتماعي في هيكل الشبكة، مثل النظام الداخلي، والقواعد الداخلية، والهيئات التنفيذية، ومجموعات العمل، إلا أنه توجد ثغرة تتعلق بالوعي بالمساواة بين الجنسين وجهود إدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء الشبكة.

اصدرت مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي التابعة للشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، حقيبة مرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي تستهدف تحديداً منظمات المجتمع المدني لناحية إدماج النوع الاجتماعي في عملها، ونظمت بعض الدورات التدريبية على هذا الأساس. لكن أصبح واضحاً أن هناك حاجة لاستراتيجية أكثر شمولاً، من أجل معالجة معمقة لنقاط القصور في المساواة بين الجنسين في المنطقة، والقدرات (والاحتياجات) المتوفرة للمنظمات لمعالجتها. على هذه الخلفية، اقترحت مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان إجراء مسح لأعضاء الشبكة بهدف تحديد احتياجاتها وقدراتها لناحية إدماج النوع الاجتماعي. وسيمهّد هذا المسح الطريق لإجراء تدقيق جندري يركز على الوعي بالمساواة بين الجنسين وجهود إدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء الشبكة، بدلاً من التركيز على إدماج النوع الاجتماعي في الشبكة فقط، كما حصل في التدقيقات الجندرية السابقة.

سيشكل المسح مورداً لتحديد الاستراتيجيات بشأن

إدماج النوع البشري بالنسبة لأعضاء الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

إدماج النوع البشري بالنسبة لمنظمات المجتمع المدني في المنطقة الأورو-متوسطية

تحديد خطة عمل لتنفيذ ورقة سياسة المساواة بين الجنسين في الشبكة

وسيساهم المسح أيضاً في رصد حالة المساواة بين الجنسين في المنطقة، ويجب تحديثه بانتظام. وسوف يتيح إجراء مقارنة.

الأهداف والغرض

يهدف هذا التدقيق الجندي - المستند الى مسح شمل اعضاء الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان - الى إلقاء الضوء على التزامات اعضاء الشبكة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة، وإدماج النوع الاجتماعي، ويقوم بتقييم كيفية تنفيذها، كما يمهّد الطريق لوضع استراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي خاصة بالشبكة من اجل تنفيذ ورقة سياسة المساواة بين الجنسين.

إن الغرض من إجراء المسح والتدقيق هو:

تزويد الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان بلحمة عامة عن الاحتياجات والقدرات والإنجازات والتحديات التي تواجهها المنظمات الأعضاء في الشبكة لتسهيل انخراطها في إدماج النوع الاجتماعي.

جمع المعلومات حول ما يقوم به الأعضاء وأفضل الممارسات لناحية إدماج النوع الاجتماعي، ورفع توصيات حول كيفية الاستفادة من هذه الممارسات.

صياغة اقتراح حول كيفية تقديم الدعم من الشبكة لأعضائها في معالجة احتياجاتهم وتحديات إدماج النوع الاجتماعي.

التمهيد لوضع استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للشبكة من قبل المسؤول/ة عن برنامج النوع الاجتماعي، من اجل تنفيذ ورقة سياسة المساواة بين الجنسين (وإدماج النوع الاجتماعي لدى اعضاء ومنظمات المجتمع المدني بشكل عام).

المنهجية

جرت مناقشة الاختصاصات المرجعية - التي هي بمثابة مبادئ توجيهية - والموافقة عليها من قبل لجنة توجيهية عينتها مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي. تم إعداد الاستبيان الخاص بالمسح من قبل المسؤول/ة عن برنامج النوع الاجتماعي، بالتعاون والتشاور مع مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي. ومن ثم جرى توزيع الاستبيان على جميع اعضاء الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان من خلال مراكز تنسيق النوع الاجتماعي، ومجموعات العمل المواضيعية حول العدالة، وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات، والهجرة واللجوء وفلسطين، وإسرائيل والفلسطينيين، وتضمّ مجموعات العمل هذه معظم عضوية الشبكة. وجرى إطلاق الاستبيان وتوزيعه خلال اجتماعات مجموعات العمل المواضيعية المذكورة اعلاه، وترافق ذلك مع رسالة تشرح بإسهاب الهدف والأهمية للاستبيان والمسح.

حالياً يقوم/تقوم مسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي والمتدرب/ة بجمع الاستبيانات من الأعضاء، وسيجريان/ستجريان مقابلات مع مجموعة مختارة من الأعضاء الذين لم يملأوا الإستمارة في شباط / فبراير 2015. استناداً الى البيانات التي جمعت من خلال الاستبيانات والمقابلات، وإذا لزم الأمر من خلال المزيد من مقابلات المتابعة، ستمتد الباحثة/ سيعد الباحث تقريراً يتضمن تحليلاً لنتائج المسح، وتحديداً (وتصنيفاً) واضحاً للاحتياجات، والقدرات، والإنجازات، والتحديات لإدماج النوع الاجتماعي، التي عبّرت عنها مختلف المنظمات. وسوف يقوم/تقوم، بالتعاون والتشاور مع اللجنة التوجيهية في مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي، برفع توصيات حول كيفية معالجة هذه التحديات والاحتياجات، وكيفية تحقيق الاستفادة القصوى من أفضل الممارسات التي تم جمعها.

يتعيّن على الباحث/ة تقديم مسودة أولى للتقرير من اجل المناقشة مع اللجنة الفرعية المعنية بإدماج النوع الاجتماعي في مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، بعد مرور ثلاثة اسابيع على بدء المهمة، وسيقوم/ستقوم بتعديل المحتويات تبعاً للتعليقات. وستخضع المسودة النهائية للتدقيق اللغوي النهائي في قسم التواصل، بعد موافقة مسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي على المضمون.

الشكل

يتألف المسح من ثلاثة اجزاء:

إستبيان باللغة الإنكليزية، واللغة الفرنسية، واللغة العربية، وسيتم على أساسه إجراء مقابلات المتابعة وإعداد التدقيق (سيتم ربطه كملحق). وسيتم جمع الاستبيانات وإكمال المقابلات من قبل مسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي والمتدرب/ة باللغتين الإنكليزية والفرنسية
تحليل للإستبيانات باللغتين الإنكليزية والفرنسية (واحتمال بعض الإستبيانات باللغة العربية) ومقابلات متابعة تحدد (تصنيفاً وفقاً لفئات) القدرات، وأفضل الممارسات، والحاجات، والتحديات لإدماج النوع الاجتماعي في مختلف المنظمات. سيقوم/ستقوم الباحث/ة بإجراء هذا التحليل.

تقرير (تدقيق جندي) يوجز تحليل الاستبيانات، بما في ذلك التوصيات حول العناصر التي يجب إدخالها في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لأعضاء الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان (ومنظمات المجتمع المدني في المنطقة بصورة عامة). سيتم إعداده من قبل الباحث/ة المحددة/ة بالتعاون الوثيق مع مسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي.

ينبغي أن يؤدي المسح إلى إعداد تقرير عن التدقيق الجندي لا يتعدى 20 صفحة.

توزيع المسؤوليات

مسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي والمتدرب/ة

جمع الاستبيانات من أعضاء الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان وإجراء المقابلات بالتعاون مع الباحث/ة بشأن التوصيات الخاصة بالعناصر التي يجب إدخالها في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لأعضاء الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان

الباحث/ة

إجراء تحليل للإستبيانات ولمقابلات المتابعة إعداد تقرير التدقيق، بما في ذلك التوصيات الخاصة بالعناصر التي يجب إدخالها في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لأعضاء الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان، وكيفية معالجة التحديات والاحتياجات التي عبّر عنها الأعضاء، بالتعاون والتشاور مع اللجنة التوجيهية في مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي ومسؤول/ة برنامج النوع الاجتماعي

الجدول الزمني

شباط / فبراير 2015: جمع الإستبيانات المنجزة وإجراء المقابلات

آذار / مارس 2015: تحليل الإستبيانات والمقابلات، وتحديد القدرات، وأفضل الممارسات، والاحتياجات والتحديات لإدماج النوع الاجتماعي لدى أعضاء الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان. إعداد تقرير التدقيق، بما في ذلك التوصيات الخاصة بالعناصر التي يجب إدخالها في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للمنظمات الأعضاء في الشبكة الأوروبية-متوسطة لحقوق الإنسان.

للمزيد من التفاصيل، أنظروا الملحق "الجدول الزمني للتدقيق الجندي لعام 2015".

الملحق رقم 2: قائمة بالمنظمات المشاركة

جمعية عدالة، المغرب
الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان، الجزائر
مؤسسة الحق، فلسطين
مركز أندلس لدراسات التسامح ومناهضة العنف، مصر
الجمعية المغربية لحقوق الإنسان، المغرب
الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات، تونس
اسوسياسيونني أرنتشي، إيطاليا
لجنة حقوق الإنسان في نقابة محامي انكلترا وويلز، المملكة المتحدة
بتسليم، إسرائيل
سيفيتاس، البرتغال (جزء من الجمعية الأوروبية للدفاع عن حقوق الإنسان)
جمعية عائلات المختفين في الجزائر، الجزائر
مركز الأبحاث وإعادة التأهيل لضحايا التعذيب، "كرامة"، الدنمارك
المؤسسة المصرية لحقوق اللاجئين، مصر
المجلس اليوناني للاجئين، اليونان
جمعية حقوق الإنسان التركية، تركيا
مركز حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة إسكس، المملكة المتحدة
معهد حقوق الإنسان، كتالونيا، اسبانيا
الرابطة الفرنسية لحقوق الإنسان، فرنسا
معهد حقوق الإنسان التابع للنقابة الدولية للمحامين، المملكة المتحدة. عضو مشارك.
المركز الدانمركي للبحوث المتعلقة بالمرأة والنوع الاجتماعي، الدنمارك (KVINFO)
منظمة التعاون مع بلدان الجنوب (لاسيغوفياس)، اسبانيا

الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان، تونس
المعهد المتوسطي لدراسات النوع الجنساني، قبرص
المنظمة الفلسطينية لحقوق الإنسان، لبنان
اللجنة العامة لمناهضة التعذيب في إسرائيل، إسرائيل
معهد تامبير لأبحاث السلام، فنلندا
الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان، المملكة المتحدة، عضو لإقليمي.
المركز القانوني للأقلية العربية في إسرائيل، عدالة، إسرائيل
المنظمة العالمية لمناهضة التعذيب، دولية، عضو مشارك.

الملحق رقم 3: إستبيان النوع الاجتماعي

إستبيان النوع الاجتماعي
القدرات والإنجازات
والتحديات والاحتياجات
فيما يتعلق بتعزيز الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين

=1= ما هو نوع مؤسستك؟ هل هو معهد بحوث؟ منظمة غير حكومية؟

=2= إذا كانت منظمة غير حكومية، هل هي منظمة حقوق إنسان عامة أم متخصصة (مثلاً: مختصة بحقوق المرأة، قضايا الهجرة، إلى آخره)؟

=3= حدد نسبة الإناث من مجموع العاملين والعاملات في المؤسسة؟

=4= كم عدد النساء تحت سن 30 عاماً من مجموع الموظفين والموظفات في مؤسستك؟

=5= ما هي نسبة الذكور/الإناث في قيادة المؤسسة (الرئيس/ة؛ المدير/ة التنفيذي/ة؛ ومجلس الإدارة)؟

=6= كم عدد النساء الأعضاء في المؤسسة اللاتي أصبحن أعضاء في هيئات صنع القرار (المكتب المركزي، الرئيس/ة؛ والأمين/ة العام/ة؛ إلى آخره).

التحديات والفرص بالنسبة للمساواة بين الجنسين

=7= ما هو في نظرك التحدي الأكبر بالنسبة لتحقيق المساواة بين الذكر والأنثى:

= في المنطقة؟

= في بلدك؟

= في مؤسستك؟

=8= ما الذي يمكن عمله للتغلب على هذه التحديات ومعالجتها؟

=9= كيف في رأيك يمكن الشبكة الأوروبية-المتوسطية لحقوق الإنسان أن تساعد على التغلب على هذه التحديات؟

=10 ما هي الفرص بشأن العمل الاستراتيجي المتعلق بالوعي بالنوع الاجتماعي (الوعي الجندي) وتعزيز المساواة بين الجنسين:

= في السياق السياسي الحالي في المنطقة؟

= في بلدك؟

= في مؤسستك؟

الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين في مؤسستك

=أ= في قوانينها و هيكلها؟

=ب= في تعاملك اليومي مع حقوق الإنسان؟

=12= هل يمكنك ذكر نجاحات/تجارب ملموسة في تعاملك مع ما سبق؟

=13= هل يمكنك ذكر أهم التحديات التي تواجهك بشأن ما ورد أعلاه؟

=14= ما الذي يمكن عمله للتغلب على هذه التحديات ومعالجتها؟

=15= كيف في رأيك تستطيع الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان أن تساعد على التغلب على هذه التحديات؟

=16= هل لدى مؤسستك استراتيجية لتحقيق المساواة الجنديّة؟ نعم/لا.

=أ= إذا كانت الإجابة بنعم:

لماذا قررت أن يكون لديها استراتيجية لهذا الغرض؟

هل تعزيز الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين متحقق في الهياكل التنظيمية ومنصوص عليه في النظام الأساسي للمؤسسة ولوائحها، إلى آخره؟

هل المساواة بين الجنسين تعكسها هياكل المؤسسة (بين نسب الإناث من مجموع الذكور في هياكل، وإلى آخره)؟

هل يمكنك تلخيص العناصر الرئيسية لاستراتيجية تحقيق المساواة الجنديّة في مؤسستك (أو مشاركة الآخرين بها)؟

هل يمكنك ذكر ثلاثة أسباب رئيسية أسهمت في قرار وضع/تطوير استراتيجية تحقيق المساواة الجنديّة؟

متى تم تبني الاستراتيجية؟ وإلى متى ستبقى سارية المفعول؟

من المسؤول عن تنفيذها؟

كيف تتم مراقبة وتقييم تنفيذها؟

هل هناك مهارات/كفاءات خاصة بقضايا الجندر في مؤسستك لتنفيذ الاستراتيجية؟

هل لدى العاملين والعاملات في المؤسسة التزام بتعزيز الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين (تعميم المنظور الجنساني)؟ هل الالتزام موجود لدى القيادة السياسية؟

هل تم تخصيص موارد محددة (بشرية ومالية) لتنفيذ الاستراتيجية؟

ما هي العقبات الرئيسية المتعلقة بتنفيذها؟

هل تعتبر/ين كونك عضوا في مؤسسة تولي أهمية لتعميم المساواة فرصة؟ نعم/لا. إذا كانت الإجابة بنعم، لماذا؟

=ب= إذا كانت الإجابة بلا:

هل ناقشت تبني استراتيجية تعميم المساواة، أي العمل من منطلق استراتيجي على بناء الوعي الجندي وتعزيز المساواة بين الجنسين، في الهياكل الداخلية للمؤسسة وفي تعاملك مع تعزيز حقوق الانسان؟ نعم/لا

لماذا؟ ولم لا؟

هل لديك استعداد للتفكير بوضع استراتيجية لتعميم المساواة؟ نعم/لا. (لماذا؟ ولم لا؟)

ما هي في رأيك مزايا وجود استراتيجية لتعميم المساواة؟

ما هي العقبات الرئيسية أمام وضع استراتيجية لتعميم المساواة؟

إذا لم يكن لديك استراتيجية لتعميم المساواة، ولا تفكر/ين في تبني واحدة، فما الاسباب التي تدفعك الى تغيير موقفك؟

الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين في الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان

=17= هل لدى الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان سياسة لتعميم المساواة؟ نعم/لا.

=18= إذا كانت الإجابة بنعم، هل أنت على دراية بها؟

=19= هل لديك علم بأن الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان أصدرت دليلا مرجعيا تدريبيا بشأن تعميم المساواة لمساعدة المنظمات على العمل من منطلق استراتيجي على تعزيز الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين؟

=20= هل تعتقد/ين أنه من المهم أن يكون لدى الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان استراتيجية لتعميم المساواة بين الجنسين؟ نعم/لا.

=21= إذا كانت الإجابة بنعم، كيف يؤثر هذا على العضوية في الشبكة؟

احتياجات مؤسستك

=22= ما هي احتياجات مؤسستك بشأن اتخاذ قرار للعمل أكثر من منطلق استراتيجي على تعزيز الوعي الجندي، والمساواة بين الجنسين؟

=23= كيف يمكن الشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان أن تساهم في تعزيز جهودك أو مساعدتك على بدء العمل الاستراتيجي على الوعي الجندي وتعزيز المساواة بين الجنسين؟

=24= ما هي توصياتك الرئيسية للشبكة الأوروبية-المتوسطة لحقوق الإنسان من أجل أن تساعد المنظمات على عملها الاستراتيجي على الوعي الجندي والمساواة بين الجنسين؟

الحواشي

(1) البيانات المصنفة حول النوع الاجتماعي هي تلك التي يتم جمعها وتحليلها بالنسبة الى الرجال والنساء، كل على حدة. البيانات المصنفة ضرورية لفهم الأدوار، والمسؤوليات، والحصول على الخدمات، والمستوى التعليمي، إلخ بالنسبة الى الرجال والنساء على التوالي، وهي تلعب دوراً هاماً في تحليل أنماط التمييز وعدم المساواة.

(2) كما هو محدد من الأمم المتحدة، إن إدماج النوع الاجتماعي هو: "عملية تقييم الآثار التي تعود بالنسبة للنساء والرجال عن أي عمل مخطط بما في ذلك أي تشريع أو سياسات أو برامج في جميع المجالات وجميع المستويات. وهو إستراتيجية لجعل شواغل وتجارب النساء والرجال بعداً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ مراقبة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يمكن للنساء والرجال التمتع بالمساواة وتتوقف إدامة انعدام المساواة." كما جاء في تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة لعام 2007.

(3) تم توزيع إستبيانات المسح من خلال مجموعات العمل في الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، حيث أن 60 منظمة من أصل 80 منظمة عضو، هي ممثلة. ولم يحصل الأعضاء الـ 20 الباقون وغير الممثلين على الإستبيانات.

(4) إحدى المنظمات من جنوب المتوسط ليست عضواً في الشبكة الأوروبية لحقوق الإنسان، ولكنها منظمة في إحدى مجموعات العمل في الشبكة.

(5) في الاختصاصات المرجعية، يقوم أحد اهداف التدقيق الجندي على جمع المعرفة حول أفضل الممارسات في المنظمة. لكن عبارة "أفضل" الممارسات تعني أن هناك "أفضل" طريقة للحصول على النتائج، بينما عبارة ممارسة "جيدة" تعني أنه ليس هناك من تسلسل هرمي للطرق، وأن كل حالة تتطلب مقاربة مختلفة. لذلك، تُستخدم عبارة الممارسة الجيدة في التدقيق الجندي الحالي.

(6) الأسئلة رقم 9، 15، و 23 في الإستبيان.