



دليل إدماج النوع الاجتماعي في المنظمات غير الحكومية الشابة في مصر

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٨	الفصل الأول: تعريف النوع الاجتماعي ومفاهيم ذات علاقة
٩	الجلسة الأولى: تعريف النوع الاجتماعي
١٧	الجلسة الثانية: مفاهيم متداخلة
٢٩	الجلسة الثالثة: تطور الأدوار مجتمعيًا والملاحظات عليها وكيفية التعامل معها (قبولها أو تغييرها)
٣١	الجلسة الرابعة: تطور الأدوار مجتمعيًا والملاحظات عليها وكيفية التعامل معها (قبولها أو تغييرها)
٤٤	الفصل الثاني: تحليل المؤسسة من مدخل النوع الاجتماعي
٥٠	الفصل الثالث: استراتيجيات تضمين النوع الاجتماعي
٥٢	الجلسة الأولى: إدراك الحاجة للتغيير
٥٥	الجلسة الثانية: متابعة التعرف على مشاكل المرأة مجتمعيًا
٥٨	الجلسة الثالثة: مراحل إدماج النوع الاجتماعي
٦١	الجلسة الرابعة: تطوير لائحة داخلية للمنظمة



الفصل الرابع: عملية المتابعة والتقييم بالتركيز

٦٥

على إدماج النوع الاجتماعي

٦٦

الجلسة الأولى: التعرف على عملية المتابعة

٧٤

الجلسة الثانية: التعرف على عملية التقييم

الجلسة الثالثة: تصميم برنامج متابعة وتقييم

البرامج والمشروعات من مدخل النوع

٧٧

قائمة الأشكال والصور

- الشكل ١ الجنس و النوع الاجتماعي ١٧
- الشكل ٢ العوامل التي تؤثر في تشكيل مفهوم النوع الاجتماعي في المجتمع ١٩
- الشكل ٣ زوجتي لا تعمل ٢٧
- الشكل ٤ نموذج مصفوفة تستخدم في تحليل سوات ٣٩
- الشكل ٥ وظائف عملية المتابعة ٦٨
- الشكل ٦ خطوات عملية المتابعة ٦٩
- الشكل ٧ عناصر خطة المتابعة ٧٠
- الشكل ٨ نموذج لمصفوفة متابعة ٧٣
- الشكل ٩ خطوات إجراء عملية التقييم ٧٦



مقدمة

يأتي هذا الدليل الإرشادي جزءاً من سعي فريق نظرة للدراسات النسوية لتقديم إنتاج معرفي يتعلق بالنوع الاجتماعي وتطبيقاته خاصة بين المجموعات والمنظمات الشابة. وذلك في إطار اهتمام "فريق نظرة" بدمج آليات النوع الاجتماعي داخل المجموعات والمنظمات العاملة في مجال حقوق الإنسان وتنمية الديمقراطية، وكيفية إدماج النوع الاجتماعي داخل سياسات عملهم وأنشطتهم ليصبح جزءاً لا يتجزأ من عملهم اليومي. وإيماناً بدور الشباب والمجموعات الشابة في التغيير يأتي أهمية إدماج النوع الاجتماعي ليتم تضمينه داخل أنشطتهم وعملهم. مما سبق تأتي أهمية هذا الدليل ليصبح مرجعاً أولياً للمجموعات والمنظمات الشابة لإدماج النوع الاجتماعي في سياسات عملهم والأنشطة. ويستهدف هذا الدليل العاملين وصناع القرار داخل المجموعات الشابة لتزويدهم بالآليات الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي. وفي ظل ما تهر به مصر حالياً بعد أحداث ثورة الخامس والعشرين من يناير، قام فريق نظرة للدراسات النسوية بإضافة جزء يتعلق بدمج آليات النوع الاجتماعي ضمن عمل الحركات الشابة التي تكونت ونظمت صفوفها لتشارك في العمل العام بعد أحداث الثورة، إيماناً من فريق نظرة للدراسات النسوية بأهمية دمج النوع الاجتماعي ضمن مسيرة الحركة الديمقراطية المصرية، واعتماداً على استكمال آليات التطور الديمقراطي وإدماج النوع الاجتماعي لتحقيق مجتمع يكفل الحقوق للجميع رجالاً ونساءً

فريق العمل

قام بإعداد هذا الدليل دعاء عبد العال، مديرة البرامج بنظرة للدراسات النسوية بأسلوب تشاركي بين فريق عمل نظرة للدراسات النسوية ومجموعة من القيادات بالمنظمات الشابة وشباب العاملين بمنظمات المجتمع المدني، وباستشارة أكاديمية من د. أمل فرج، استشارية النوع الاجتماعي، وقام بإعداد الجزء الخاص بإدماج النوع الاجتماعي داخل الحركات الشابة كل من داليا زخاري-مدربة النوع الاجتماعي والمحامية بالاستئناف العالي و محمد زارع-المحامي ومدير برنامج المشاركة الساسية بنظرة للدراسات النسوية. قام بالمراجعة العلمية واللغوية مزن حسن، المدير التنفيذي لنظرة للدراسات النسوية، كما قام محمد أنور بتصميم الغلاف والإعداد الفني للدليل.



كيف يستخدم المدرب هذا الدليل؟

برغم سعي هذا الدليل التدريبي إلى تغطية العديد من الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي ، بدءاً من التدريبات مروراً باستراتيجيات إدراج النوع الاجتماعي ، وتصميم البرامج والمشاريع التي تراعي النوع الاجتماعي ، وصولاً إلى تقييم هذه المشاريع والبرامج ، فلا بد من إدراك أن الكلمات المكتوبة وحدها لا يمكن أن تغير الممارسة المتبعة. إنما الذي يحدث الفرق هم الناس الذين يستفيدون من الأفكار. وبعبارة أخرى ، فإن هذا الدليل ليس ضماناً لأن تسير عملية إدراج النوع الاجتماعي دون أية مشاكل. فالأمر يحتاج إلى ما هو أكثر من مجرد القراءة. فسوف تحتاج كمدرب إلى مساعدة المنظمة التي تعمل معها على استيعاب الأفكار ، وتطويرها للسياقات والاختصاصات المختلفة الملائمة لها وللعاملين فيها. وسيتطلب ذلك بالضرورة فترة من المحاولة والخطأ ، وهي السمة المميزة لأي منظمة قابلة للتكيف مع الظروف المحيطة بها.

ومن ثم ، يقدم الدليل مجموعة من التدريبات والأمثلة والصور التي يمكن الاستعانة بها أثناء العمل مع المنظمات الشابة تحديداً ، وعلى المدرب اتباع أساليب مبتكرة للمساعدة على فهم المطلوب من إدراج النوع الاجتماعي ، وملاحظة التعليمات المختلفة التي تمت الإشارة إليها بمجموعة من الصور كما يرد في الجدول التالي ، بالإضافة لعدد من المصادر الفيديوية في صورة عدد من الفيديوهات التي وضعت روابطها على شبكة الانترنت.

وجب على المدرب اتباع التالي:

- ١- ينقسم الدليل إلى أربعة فصول أساسية يتم تقديمها على مدى ستة أيام ، حيث يقدم الفصلان الأول والثالث على مدي يومين لكل منهما.
- ٢- يحتوي كل فصل على عدد من التدريبات أو الأمثلة الإرشادية ، ويمكن للمدرب الاستزادة من مصادر أخرى عديدة تساعده على توصيل المعلومات.
- ٣- هناك عدد من الإرشادات التي يتم إرفاق صور توضيحية لها كما يتضح من الجدول التالي ، وعادة ما تلي هذه الإرشادات أحد التدريبات أو الموضوعات التي تحتاج المزيد من المناقشة.

تذكر	
النقاش التلخيصي	
مصادر إضافية	

الفصل الأول

تعريف النوع الاجتماعي ومفاهيم ذات علاقة

الموضوعات

- تعريف النوع الاجتماعي
- التعرف على الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس
- تعريف مفاهيم تقسيم العمل
- التعرف على مدخل تحليل السياسات والبرامج باستخدام مدخل النوع الاجتماعي
- التعرف على مفهوم الحركات الاجتماعية وكيفية إدماج النوع الاجتماعي بها.

النتائج المتوقعة بعد التدريب

- إلمام المتدربين بمفهوم النوع الاجتماعي
- اكتساب القدرة على التمييز بين مفهوم النوع الاجتماعي والجنس
- اكتساب القدرة على فهم فكرة تقسيم العمل
- إدراك أهمية إدماج النوع الاجتماعي في عمل المنظمة / أهداف الحركة الاجتماعية

المدة

يومان - أربع جلسات



مقدمة

- يغطي هذا الفصل الذي يمتد على مدار يومين كاملين (أربع جلسات متتالية) القضايا التالية:
١. تعريف النوع الاجتماعي (جلستان تضمان تدريب تعارف و(٤) تدريبات لفهم النوع الاجتماعي).
 ٢. توضيح مجموعة من المفاهيم المتداخلة (جلسة واحدة تضم تدريبين).
 ٣. توضيح تطور الأدوار المجتمعية (جلسة واحدة تضم تدريب واحد).
 ٤. التعرف على مفهوم الحركات الاجتماعية ، وكيفية إدماج النوع الاجتماعي في أهدافها (جلسة واحدة).

الجلسة الأولى تعريف النوع الاجتماعي المدّة: ساعة ونصف

أولاً : التعارف ووضع قواعد التدريب [نصف ساعة]

- ١-يقوم المشاركون بتسجيل حضورهم.
- ٢-يقوم المدرب بالتعارف مع المشاركين.
- ٣-البدء باخذ توقعات المشاركين عن الورشة التدريبية
- ٤-يلبيها عرض للأهداف العامة للورشة على مدار الأربع أيام وكيفية سير الجلسات لكل يوم تدريبي
- ٥-وضع قواعد عامة للعمل والالتزام بها داخل الورشة ، كما يتم الاتفاق عليها من المتدربين ويتم وضعها في مكان بارز بقاعة التدريب خلال فترة العمل بالورشة.

ثانياً: التعريفات (يعرض المدرب تعريف النوع الاجتماعي ، إدماج النوع الاجتماعي وأسباب الاهتمام به)



١-تعريف النوع الاجتماعي:

(Gender) كلمة انجليزية لاتينية الأصل وتعني في الإطار اللغوي Genus أي الجنس أو النوع الاجتماعي بشقيه ، الذكر والأنثى.

و تعرفه منظمة "الصحة العالمية" على أنه "المصطلح الذي يفيد استعماله وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية ، لا علاقة لها بالاختلافات العضوية" ..

وعلى الرغم من أن هذا المفهوم أخذ طريقه إلى المنطقة العربية في بداية التسعينات من القرن الماضي ، إلا أنه ما زال غامضاً ، والتعامل معه مشوب بالحذر خاصة بعد دخوله المواثيق والاتفاقيات الدولية عقب مؤتمر القاهرة للسكان عام ١٩٩٤ .

وقد بدأت تباشير هذه المصطلح في الظهور في منتصف السبعينات ، حيث ظهر هذا المصطلح لأول مرة في الغرب في الدراسات الخاصة بالتنمية ، واستخدم تعبير "النوع الاجتماعي في التنمية" (Gender in Development) كمقابل لتعبير "النساء في التنمية" (Women in Development) ، ثم انتقل هذا المصطلح إلى المنطقة العربية في النصف الثاني من الثمانينات عبر أديبات المنظمات الدولية العاملة في مجالات التنمية وعبر الدراسات والبحوث الأكاديمية. (لمناقشة الفروق انظر ورقة العمل رقم ١-)

واصطلاحياً ، فإن كلمة "نوع اجتماعي" ^١ كلمة تختلف وتتمايز باختلاف الزمان والمكان والوسط الاجتماعي ، لأنها تقوم على العلاقة التي ينسجها المجتمع وثقافته من خلال الركائز المجتمعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للبيئات المعنية ، وبالتالي تحدد السلوكيات والخصائص والعلاقات المؤطرة للجنسين.

"مفهوم "الجندر" من المفاهيم الحديثة في المنطقة العربية ، ويحتاج إلى الكثير من الجهد والعمل لترسيخه وتوطينه واتخاذ أداة من أدوات التثقيف الفاعلة من أجل دمجها في التنمية البشرية. وللوصول إلى الجزئية الأخيرة لا بد من العمل على تذليل كثير من العوائق المانعة ، والتي تقف حائلاً بينه وبين أن يأخذ حجمه المناسب في المنطقة. ومن أهم هذه العوائق ، الاعتقاد السائد – وما زال – بأن النوع الاجتماعي أحد الإسقاطات الإيديولوجية وأحد أذرع العولمة القوية للهيمنة الثقافية ، والاجتماعية ، والاقتصادية المرتقبة وبالتالي يعتبرونه فرضاً لقيم تعد دخيلة على مجتمعات المنطقة.

^١ سيعتمد الدليل تعبير النوع الاجتماعي كترجمة لكلمة جندر



٢- تعريف إدماج النوع الاجتماعي:

تعدد الأدبيات التي تتناول مفهوم "إدماج النوع الاجتماعي" وتعدد التعريفات بتعدددها، ويرى الكثيرون أنه برغم الجهود على مستوى السياسات والوعي المتزايد بقضايا النوع في برامج التنمية، فإن ترجمة "إدماج النوع الاجتماعي" إلى أفعال كانت بطيئة. (تايسين ٢٠٠٤)

فترى ربيعة ناصري (ناصرى ٢٠٠٦) أن إدماج النوع الاجتماعي يمكن تعريفه على أنه الإدماج المنظم لقضايا النوع و(إعادة) تنظيم، وتحسين وتقييم العملية السياسية حتى يكون النوع الاجتماعي داخلاً في كل السياسات وعلى كل المستويات وذلك من جانب صانعي السياسات. وذلك لأن أهداف المساواة لن تتحقق دون تغيير المؤسسات، وأن المشاريع التي تستهدف النساء لا تحقق بالضرورة المساواة بين النوعين، وكذلك فإن المعاملة المتساوية لا تضمن النتائج المتساوية.

وقد قدمت الأمم المتحدة المفهوم في ١٩٩٧ وذلك بتعريف إدماج النوع الاجتماعي على أنه: "....عملية تقييم الأثر على النساء والرجال لأي فعل مخطط، بما في ذلك التشريعات، السياسات والبرامج في كل المناطق وعلى كل المستويات. إنها استراتيجية لجعل اهتمامات وخبرات النساء والرجال بعدا مدمجا في التصميم، والتنفيذ والمتابعة والتقييم للسياسات والبرامج في كل الأبعاد السياسية والاجتماعية بما يضمن للنساء والرجال الاستفادة المتساوية وعدم الاستمرار في حالة عدم المساواة".

٣- لماذا يعد اقتراب النوع الاجتماعي جديداً؟

يدفع هذا الاقتراب نحو جعل البعد النوعي أكثر ظهوراً في كل السياسات، فالمساواة النوعية لم يعد ينظر إليها على أنها "سؤال منفصل" بل أصبحت اهتماماً لكل السياسات والبرامج، أكثر من ذلك فإن الاقتراب النوعي لا ينظر للنساء بمعزل، بل للرجال والنساء كفاعلين وكمتفيعين، وبعكس الاقتراب "النوعي المحايد" للتنمية فإن اقتراب النوع الاجتماعي لا يفترض أن السياسات والتدخلات ستؤثر على الرجال والنساء بشكل مختلف. وبالتالي، فإن إدماج النوع الاجتماعي يختلف عن "المرأة في التنمية" في أنه منذ البداية يعتمد على تحليل دقيق وصارم للوضع التنموي بدلا من افتراضات بديهية لأدوار النساء ومشاكلهن. وقد أظهرت التجربة أن قضايا النوع تختلف بحسب البلد، والمنطقة، والوضع القائم، والأكثر فإن نفس التجربة أظهرت أن الرجال والنساء والأولاد البنات عادة ما يكون لهم احتياجات وأولويات مختلفة، وأن الفرص التي يقدمها السياسات والمشاريع بالإضافة لمخرجاتهم عادة ما تؤثر على هذه المجموعات بصورة غير متساوية.



وبالتالي فإن ما يميز هذا الاقتراب هو:

- ١- استخدام الموارد بطريقة تضمن تعظيم المنافع لكل الرجال والنساء والصبيان والبنات.
- ٢- التعرف على الفرص واستخدامها لتحسين المساواة النوعية في المشاريع والسياسات والتي في حالات أخرى لم يكن تعتبر أنها تدخل في مواضيع
- ٣- مبادرات واضحة للنساء في مناطق استراتيجية مثل التشريعات ، والمشاركة في صنع القرار بل يمكن أيضا أن تتناول التحيزات المخفية التي تؤدي لأوضاع للنساء والرجال في كل قطاعات صناعة القرار.
- ٤- وبفاهيم إجرائية ، فإن إدماج النوع الاجتماعي يسمح لصناع السياسات والممارسين ليس فقط بالتركيز على مخرجات عدم المساواة النوعية بل وأيضا التعرف على العمليات التي أدت إليها.

٤- لماذا نهتم بإدراج النوع الاجتماعي؟

هناك أسباب كثيرة لهذا الاهتمام منها:

- ١- تمكين جميع أفراد المجتمع في المساهمة في تنمية مجتمعهم بما يعظم من استثمار الموارد البشرية المتاحة.
- ٢- مراعاة احتياجات مختلف فئات المواطني في الخطط.
- ٣- تفهم أفضل للأدوار التي يؤديها كل من النساء والرجال.
- ٤- ردم الهوة بين مختلف الفئات والطبقات وتحقيق العدالة الاجتماعية.



التدريب ا

هيا نتعرف: هل يوجد فرق

المدة

ساعة واحدة

المواد المطلوبة

لا شيء

الهدف

إجراء تهرين اولي يكون بمثابة مدخل للنوع الاجتماعي

سير التدريب :

١- يطلب المدرب من المشاركين التعرف على أفكارهم من خلال أداة أو أكثر يختارونها من أدواتهم الشخصية أو من غرفة التدريب. أمثلة لأدوات من الممكن اختيارها (قلم أو نوت بوك أو ساعة أو أدوات الحلوى الخ .. على المدرب توفير (٥) دقائق للمشاركين لاختيار الأداة.

٢- بعد اختيار الأداة على كل مشارك التحدث حول سبب اختياره لهذه الأداة ، و الحديث عن نفسه من عدة جوانب من خلال الأداة التي اختيرت ، كالصفات الشخصية والطباع والاهتمامات والهوايات والمهنة ، و الأمور التي تزعجه والأمور التي تجذبه ، وغيرها.

٣- أثناء حديث المشاركين على المدرب أن يسجل جميع الصفات والميزات والميول على ورقة مقسمة لخانتين الأولى للذكور والثانية للإناث ، بالطبع في هذه المرحلة سوف يلاحظ المدرب الفروق في الوصف بين الحاضرين رجالا ونساء ، والانتباه لها وتسجيل ملاحظاته بجانبها . على سبيل المثال عندما تقول المشاركة أنا خجولة جدا وأبكي بسرعة ، أو عندما يذكر أحد المشاركين أنه يحب أصدقاءه ، ويحب السهر معهم ، وهكذا ..

٤- بعد انتهاء جميع المشاركين من التعريف بأنفسهم يبدأ المدرب بتلخيص جميع الأمور التي قالتها الإناث أولا ، وبعدها يبدأ بتلخيص جميع الأمور التي قالها الذكور ومن ثم على المدرب تحفيز المتدربين على التفكير بأوجه الاختلاف أو التشابه (إن وجدت) بين وصف المشاركين والمشاركات لأنفسهم ، ويمكن أن يقوم المدرب بكتابة الاختلافات التي تذكرها المجموعة على لوح أو كرتون من أجل توضيحها وإبرازها.



أسئلة يمكن أن يستخدمها للمدرب في النقاش التلخيصي



1. هل يوجد تشابه بين وصف الإناث والذكور لأنفسهم؟ ما هي درجة هذا التشابه؟
2. هل يوجد اختلاف بين وصف الإناث والذكور لأنفسهم؟ ما هو؟
3. ما هي أسباب هذا الاختلاف المحتملة؟
4. هل يعني الاختلاف بين وصف الإناث والذكور لأنفسهم في المجموعة أن هناك فرقا بين الأولاد والبنات بشكل عام؟

وسيعتمد الدليل التعريف التالي وهو أن "النوع الاجتماعي" مصطلح يرسم خصائص النساء والرجال كما يحددها المجتمع بثقافته وعاداته بعكس الخصائص المتصلة بجنس الإنسان والتي تعتمد أساسا على التركيبة البيولوجية لكل منهما. ومن المهم الإشارة في هذا السياق على أن النوع الاجتماعي لا يعني بأي حال من الأحوال التركيز على النساء دون الرجال ، بل يهتم بكليهما وبالعلاقة بينهما ، كما أن الاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي لا تستهدف تمكين النساء على حساب الرجال أو تمييزهم ، بل يسعى لإفادة النوع الاجتماعي على حد سواء .من هنا فإن فهم النوع الاجتماعي وإدماجه في البرامج يساعدنا في تحليل وتفنيد الفرضيات السائدة حول أدوار النساء والرجال ومكانتهما في المجتمع ، ولا تقتصر هذه العملية على رصد الصور النمطية وتحليلها بل تسعى أيضا إلى إتاحة فرص أفضل في الحياة لكل الرجال والنساء على حد سواء. المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة: (١٩٩٧)



التدريب ٢

أوافق/ لا أوافق/ لا أعرف

المدة

ساعة واحدة

المواد المطلوبة

الورق القلاب (Flip Chart) . أقلام

الهدف

مساعدة المشاركين على استدعاء حواسهم وأفكارهم عن النوع الاجتماعي

سير التدريب:

- ١- على صفحات مختلفة من الورق القلاب (Flip Chart) ارسم الوجوه التالية ، وضع الصفحات على الحوائط حول الغرفة



- ٢- اشرح للمشاركين أن الوجوه تمثل البدائل: موافق ، ومحايد/ لا أستطيع أن أقرر ، غير موافق وأنه عند قراءة كل عبارة لابد أن يختاروا الوجه الذي يمثل مشاعرهم.
- ٣- اطلب من المشاركين الوقوف في منتصف الغرفة عند قراءة كل عبارة ، ثم قف عند الوجه الذي أجمعوا عليه ، بعد مناقشة كل عبارة في مجموعات يمكنهم اختيار متحدث باسمهم لمشاركة أفكار المجموعة الأساسية مع باقي الموجودين.

قائمة العبارات:

- أهم هدف لتنمية المرأة هو تمكينها اقتصاديا.
- دمج المرأة في التنمية مهم لأنه يزيد من فاعلية المشروع.
- العلاقات بين المرأة والرجل في الأسرة والمجتمع هي علاقات ثقافية والمؤسسات الخارجية لا يمكنها تحديها.
- العنف الأسري أمر مهم ولا بد للمنظمات غير الحكومية التعامل معه.
- النساء هن الزهور في هذا العالم
- يستطيع الرجال رعاية الأطفال الصغار كما تفعل النساء
- النساء يبرعن في مجال الهندسة كالرجال تماما



أهمية هذا التدريب في استخراج آراء قوية وفتح حوار. أكد على عدم وجود أجوبة صحيحة أو خاطئة ، كلها مفتوحة للنقاش.

الجلسة الثانية مفاهيم متداخلة

المدة: ثلاث ساعات تتخللها استراحة لمدة ١٥ دقيقة

المفهوم الأول : الجنس والنوع الاجتماعي

الجنس هو الفروق البيولوجية بين الرجال والنساء ، الفروق الجنسية تكمن في أن الرجال ينتجون السائل المنوي أما النساء فيحملن ويرضعن الأطفال ، ولكل من الرجال والنساء أجساد وهرمونات وكروموسومات مختلفة. الفروق الجنسية متماثلة حول العالم ، لكن كون الرجل رجلاً والمرأة امرأة تختلف بين الثقافات (ناقش الشكل رقم ١). ولتمييز هذه الفروق عن الفروق البيولوجية يستخدم تعبير النوع الاجتماعي ، فوضع الرجال والنساء في المجتمع هو نتيجة للاختلافات التي يتحكم فيها المجتمع ، الأفراد أنفسهم يعرفون التصرفات والصفات إما ذكورية أو أنثوية وتعرف أنشطة معينة كمناسبة للرجال والنساء ، مع ملاحظة أن أعمال النساء في بعض الدول والمجتمعات كأدوار للرجال في مجتمعات أخرى.

النوع الاجتماعي	الجنس
- أدوار وعلاقات قائمة: - اجتماعية - ثقافية - تقليدية - علاقات قوة	وظائف بيولوجية.

الشكل (١)



ما العوامل التي تؤثر في تحديد مفهوم النوع الاجتماعي على مستوى المجتمع؟

تتعدد العوامل المؤثرة في تحديد مفهوم النوع الاجتماعي من مجتمع لآخر ، وقد تضم:

- ١-**التعليم:** يؤثر التعليم في تحديد الدور المتوقع من النساء ، ويساهم التعليم في زيادة الدور الذي يمكن أن يلعبه.
- ٢-**الدين والمعتقدات:** قد يكون هذان العاملان من العوائق أو الفرص التي تفتح الباب أمام النساء للعب دور مساو للرجال ، وفي حالات ما قد يسبب هذان العاملان أن يقتصر دور المرأة في المجتمع على ما تقوم به من مهام وأنشطة داخل المنزل.
- ٣-**السن:** قد يسمح للنساء كلما زاد عمرهن أن يلعبن دورا عن الشباب ، بسبب المكانة الاجتماعية كأم مثلا. ويظهر ذلك بوضوح في المناطق الريفية في مصر.
- ٤-**الوضع الاقتصادي والاجتماعي:** كلما زادت القدرة الاقتصادية للمرأة أو المكانة الاجتماعية مثل الانتماء لأسرة ما أو الحصول على درجة علمية متقدمة ، زاد ذلك من الدور المتوقع منهن ، والعكس قد يكون صحيح في كثير من الحالات.
- ٥-**الأوضاع الصحية:** قد تساعد انتشار أمراض معينة من الإقلال من دورة المرأة المجتمعي مثل الأمراض المزمنة كالإيدز ، الذي ينظر له كوصمة اجتماعية.
- ٦-**العرقيات:** قد يمثل الانتماء لعرقية معينة حاجز أمام تقدم المرأة ، خاصة إذا ارتبطت بواحد أو اثنين من الأشكال السابقة. من ذلك في مصر "الفجر" اللذين يرتبط بهم تدني المستوى التعليمي ، وتأخر الأوضاع الصحية لهم ، مما يؤدي في النهاية إلى تدني المتوقع من دور المرأة التي تنتمي لهذه المجموعة العرقية ، والفرص المتاحة لها.





الشكل [٢] العوامل التي تؤثر في تشكيل مفهوم النوع الاجتماعي في المجتمع

جنس/نوع	التدريب ٣
<p>المواد المطلوبة أقلام رصاص ، ألوان ، استخدم الامثلة من ورقة العمل رقم (2) ، ويمكن الاستعانة بالجدول في ورقة العمل رقم (3).</p>	<p>المدة 45 دقيقة</p>
<p>الهدف الوصول إلى الفرق بين النوع الإجتماعي والجنس والعوامل التي تؤدي إلى تقسيم الأدوار داخل المجتمع</p>	

سير التدريب :

١- على المدرب في هذه الجلسة أن يوزع ورقة العمل رقم (٢) التي تتضمن مجموعة من العبارات التي يشير جزء منها إلى الجنس ويشير الجزء الآخر إلى النوع الإجتماعي. يطلب من المشاركين تلوين العبارات التي يعتقدون بأنها تشير للنوع الإجتماعي باللون الأزرق ، وتلوين العبارات التي يعتقدون أنها تشير للجنس باللون الأصفر.

٢- بعد الانتهاء من التصنيف تتم مناقشة العبارات مع المشاركين مع التطرق للأسئلة: هل تشير البيانات للنوع الاجتماعي كصفة مولودة أم مكتسبة؟ لماذا لا يمكن تصنيف البيانات التي تشير للنوع الاجتماعي على أنها تشير للجنس والعكس أيضا؟

٣- يتم تلخيص النقاش مع المشاركين للوصول إلى النتيجة التي تقيد بتغير ميزات النوع الاجتماعي إلى حد كبير وفق المجتمعات والثقافات المختلفة والزمان والمكان وبأن العمر ، والعرق ، والطبقة الاجتماعية هي أيضا من العوامل الرئيسية التي تحدد ميزات النوع الاجتماعي ، بالإضافة إلى التشديد على كون المرأة تعاني السلطة والإضطهاد بأشكالها المختلفة في جميع البلدان.



المفهوم الثاني: المساواة النوعية والعدالة النوعية^٢

المساواة النوعية تعني ألا يكون هناك تمايز واختلاف بين الأفراد على أساس الجنس وبصفة خاصة فيما يتعلق بتوزيع الموارد والعائدات وتوفير الخدمات والحقوق والواجبات ، وذلك حسب مؤشرات خاصة توجد المساواة بين النوع ، إضافة الى أنه يعني أيضاً المساواة في الفرص والنتائج بين أفراد المجتمع ، إن قرار الأمم المتحدة الخاص بالقضاء على كل أنواع التمييز ضد المرأة ينبغي أن يفهم بصورة واسعة بأنه يشير الى ضرورة المساواة في الفرص والواجبات وفي الحياة العملية ، بل وفي كل نشاط من أنشطة الحياة المختلفة وعلى نطاق القطاعات الاقتصادية المختلفة.

أما العدالة النوعية

هذا المفهوم يعني أنه من أجل ضمان أن سياسات التنمية والتدخلات لا تترك المرأة أسوأ حالاً من الناحية الاقتصادية أو من حيث المسؤولية الاجتماعية مما كانت عليه قبل التدخل. هذا النهج يحاول جعل مسألة الإنصاف أكثر وضوحاً باستخدام المؤشرات التي تكشف عن التكلفة البشرية العديد من الأنشطة ، وتوفير الوقود. المياه ، وما إلى ذلك يحاول هذا النهج لضمان أن يكون للمرأة حصة عادلة من المنافع ، وكذلك مسؤوليات المجتمع ، والمساواة في المعاملة أمام القانون ، والمساواة في الحصول على التقديمات الاجتماعية ، والتعليم ، المساواة في الأجر عن عمل من نفس القيمة .

المساواة بين الجنسين ، والهدف ، يتطلب أن يتم استخدام مقاييس محددة والرصد لضمان أن يتم ، على الأقل ، السياسات والبرامج والمشاريع المنفذة التي لا تترك المرأة أسوأ حالاً من الأقسام الأخرى من السكان ، ولا سيما الرجال في أقرانهم والأسر .

^٢ للتعرف على المزيد من التعريفات والمفاهيم، انظر الرابط:

<http://www3.online.com.kh/users/gad/glossary/gender.htm>



المواد المطلوبة

أوراق للكتابة ، أقلام رصاص ، ألوان

المدة

45 دقيقة

الهدف :

تمكين المشاركين من التعرف على انطباعاتهم (بها فيها الخفية) عن الرجال والنساء.
البدء النظر في الأدوار والصور النمطية بأسلوب غير هجومي

سير التدريب:

استخدم المنشط الذهني التالي:

منشط ذهني:	من الطبيب؟
يقود رجل ومعه ابنه سيارتهم على الطريق السريع ، والرجل الذي يقود السيارة هو طبيب ، ويحدث لهما حادث مؤلم حيث يموت الرجل ويصاب الولد بشدة ، وينقل بسرعة إلى أقرب مستشفى بها غرفة عمليات. ويتم استدعاء طبيب للاهتمام به ، ولكن الطبيب بعد مشاهدة الولد يقول: إنه ولدي ويغادر.	

هذا المنشط الذهني يساعد المشاركين على النظر في أفكارهم حول النوع الاجتماعي ، ويحتاج إلى أن يتبعه نقاش مكثف حول الأدوار المختلفة التي سنستخدمها في هذا التدريب.

- ١- اشرح أن المجموعة ستقوم بتدريب ، ومن المهم التأكيد على:
 - أن التدريب ليس اختباراً للوعي بقضية النوع الاجتماعي.
 - لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة.
 - الانطباعات الأولى مطلوبة وليس الأفكار أو الإجابات.
- ٢- سلم التدريب ، وعلى كل فرد ملؤه بمفرده وبأسرع ما يمكنه.
- ٣- ناقش الاتفاقات- وأسأل لماذا الكل أو معظمهم رأوا الرجال والنساء في وظيفة أو دور معين. على الرغم من أنه في كثير من المجتمعات فإن ٥٠% من المنازل يكون المسؤول هو السيدة وحتى لو وجد الرجل فإن المرأة هي التي تتولى أعمال الأسرة.

من فضلك أشر في الخانة التي ترى أنها تقوم الدور أو النشاط ، لديك دقيقتين- ولا تنغمس في التفكير- أفكارك الأولى هي ما نحتاجه ، وإذا لم تعرف الإجابة أو لم تستطع أن تقرر، اتركها وانتقل لما بعدها ، فسيكون هناك فرصة للمناقشة بعد استكمال التدريب.

الرجال	المرأة	<ul style="list-style-type: none"> ١- الطبخ ٢- ربة منزل ٣- مزارع ٤- ممرض ٥- تربي ٦- قيادة مجتمعية ٧- محاسب ٨- أم ٩- سياسي ١٠- رأس العائلة 	الأدوار
		<ul style="list-style-type: none"> ١- الخياطة ٢- حمل الأشياء الثقيلة ٣- تشغيل الماكينات ٤- الطبخ ٥- البيع ٦- غزل السبات ٧- الكلام ٨- زراعة الخضروات ٩- إشعال النار ١٠- إعداد الميزانية ١١- التخطيط ١٢- اتخاذ القرارات ١٣- إحضار الماء 	الأنشطة





- السبب في التشديد على أن هذا التدريب ليس اختباراً للوعي بقضايا النوع الاجتماعي هو تفادي أن يصبح المشركون في موقف دفاعي أو محاولة إثبات أنهم على وعي بقضايا النوع ، الهدف هو الحصول على الانطباعات.
- استخدم هذا التدريب للتأكيد على فهم النوع الاجتماعي.
- استخرج التناقضات ما بين الأدوار والأنشطة ، فمثلاً الأنشطة دائماً ما تقوم بها النساء في حين أن الدور يقتصر على الرجل ، فالرجل هو المزارع لكن المرأة هي التي تزرع الخضروات والرجل هو الطاهي (الشيف) لكن المرأة تقوم بالطبخ.
- استثناء من ذلك هو دور المرأة كربة منزل ، والذي يتضمن التخطيط وإعداد الميزانية ، لكن هذه الأنشطة ينظر إليها على أنها أنشطة رجالية ، ويشابه ذلك أن الرجال ينظر إليهم كرأس الأسرة على الرغم من أنه في كثير من المجتمعات فإن ٥٠٪ من المنازل يكون المسؤول هو السيدة وحتى لو وجد الرجل فإن المرأة هي التي تتولى أعمال الأسرة.



المفهوم الثالث: تقسيم العمل على أساس النوع

(أ) ما المقصود بتقسيم العمل على أساس النوع؟

كل من الرجال والنساء يعمل على الحفاظ على المنزل والمجتمعات ولكن أعمالهم تختلف بطبيعتها والقيمة التي توضع عليها ، هذه الاختلافات تقوم على أساس علاقات النوع وقد تكون مصدرا للصراعات. والنساء يهتمن بالكيان الاجتماعي والعاطفي لأسرهم وبالتالي يشاركن في التنمية ، لكن عملهن عادة ما يكون أقل من الرجال ، وغالبا فإن عمل المرأة لا يعد مهما والمقابل المادي له ضعيف وغير مذكور في التقارير أو الوثائق أو الإحصاءات الرسمية سواء المحلية أو الدولية. وغالبا ما يتم تجاهله عند التخطيط للمشروعات في منطقة ما على سبيل المثال ، وإذا لم يتم دراسة الأدوار والمهام والمسؤوليات للرجال والنساء فإن دور المرأة عادة يكون غير مرئي.

(ب) تقسيم العمل

يمكن تقسيم العمل إلى ثلاث فئات:

- عمل إنتاجي يتضمن إنتاج سلع وخدمات للاستهلاك والتجارة ، وغالبا هذا هو النمط أو الشكل الذي يستخدمه الناس عند الإجابة على سؤال ماذا تعمل ، وغالبا ما يكون عملا مدفوع الأجر أو يولد دخلا.
- عمل إنتاجي يتضمن الاهتمام ورعاية المنزل وأعضائه ، مثل الحمل والرضاعة والعناية بالأطفال وتجهيز الطعام والماء وجمع الوقود ، والتسوق والتنظيف والرعاية الصحية ، وهذا النوع من العمل ضروري لاستمرار النوع الاجتماعي ونادرا ما يعتبر "عملا حقيقيا" - فهي مثلا مجرد ربة منزل ، على الرغم من أن هذا النوع من العمل هو كثيف العمالة ويتطلب وقتا وغالبا هو مسؤولية النساء والفتيات (انظر الشكل ١).
- العمل المجتمعي يتضمن العمل الجماعي لتنظيم المناسبات والخدمات الاجتماعية ، مثل الاحتفالات ، ونشاطات خدمة المجتمع ، أو النشاطات السياسية مثلا ، وكل من الرجال والنساء ينخرطون في هذه الأعمال على الرغم من أن التقسيم النوعي للعمل يظهر هنا أيضا ، فمثلا اتخاذ القرارات هو مسؤولية الرجال في حين أن إعداد الطعام للمناسبات العامة هو مسؤولية النساء.





- السبب في التشديد على أن هذا التدريب ليس اختباراً للوعي بقضايا النوع الاجتماعي هو تقادي أن يصبح المشركون في موقف دفاعي أو محاولة إثبات أنهم على وعي بقضايا النوع ، الهدف هو الحصول على الانطباعات.

- استخدم هذا التدريب للتأكيد على فهم النوع الاجتماعي .

- استخرج التناقضات ما بين الأدوار والأنشطة ، فمثلاً الأنشطة دائماً ما تقوم بها النساء في حين أن الدور يقتصر على الرجل ، فالرجل هو المزرع لكن المرأة هي التي تزرع الخضروات والرجل هو الطاهي (الشيف) لكن المرأة تقوم بالطبخ.

- استثناء من ذلك هو دور المرأة كربة منزل ، والذي يتضمن التخطيط وإعداد الميزانية ، لكن هذه الأنشطة ينظر إليها على أنها أنشطة رجالية ، ويشابه ذلك أن الرجال ينظر إليهم كرأس الأسرة على الرغم من أنه في كثير من المجتمعات فإن ٥٠٪ من المنازل يكون المسؤول هو السيدة وحتى لو وجد الرجل فإن المرأة هي التي تتولى أعمال الأسرة.



توفر الرعاية الصحية



الشكل (٣): زوجتي لا تعمل
(هذا الشكل منقول عن شبكة التعليم Network Learning)

المدة

45 دقيقة

المواد المطلوبة

أوراق للكتابة ، أقلام رصاص ، ألوان

الهدف

الوصول بالمتدربين إلى عوامل التي تؤدي إلى تقسيم الأدوار من خلال شرح مفهوم الأدوار والعوامل التي تؤدي لتقسيم الأدوار الإجتماعية داخل المجتمع

سير التدريب :

- ١- توزع على جميع المتدربين أوراق للكتابة وأقلام رصاص ويطلب من مجموعة الإناث كتابة أجوبتهن على السؤالين التاليين :
 ١. لو كنت رجلاً لحصلت على
 ٢. لو كنت رجلاً لفقدت ...
 ومن مجموعة الذكور تطلب كتابة أجوبتهم على السؤالين التاليين :
 ١. لو كنت امرأة لحصلت على
 ٣. لو كنت امرأة لفقدت ...
 وتعطى مدة ١٥ دقيقة للمتدربين للإجابة بشكل فردي على الأسئلة.
- ٢- تقسم المجموعة الكلية إلى مجموعتين : مجموعة للإناث ومجموعة للذكور ويطلب من كل مجموعة مشاركة بعضها البعض بالأجوبة التي سبق كتابتها بشكل فردي ، ومحاولة إيجاد النقاط المشتركة التي يتفقون عليها.
- ٣- النقاش التلخيصي : عند إنتهاء المجموعتين من العمل يعطى الوقت لكل مجموعة لاستعراض استنتاجاتها أمام المجموعة الكلية وبعد عرض الإستنتاجات على المدرب يحث المتدربين على تبادل آرائهم وأفكارهم ومشاعرهم.

أسئلة يمكن أن يستخدمها للمدرب في النقاش التلخيصي

- 1 هل تتبع الفروقات بين الرجال والنساء بسبب تقسيم الأدوار إجتماعيا بين الرجل والمرأة؟
2. هل هذه الأدوار منصفة تجاه الرجال والنساء؟
3. ماهي العوامل التي تؤدي إلى تقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة؟

اليوم الثاني

الجلسة الثالثة

تطور الأدوار مجتمعيًا والملاحظات
عليها وكيفية التعامل معها

التدريب ٦ تطور الأدوار مجتمعيًا والملاحظات عليها وكيفية التعامل معها (قبولها أو تغييرها)

المواد المطلوبة

أوراق للكتابة ، أقلام رصاص ، ألوان ، بطاقات ملونة .

المدة

ساعة ونصف
كرتون ملون

الهدف

التعرف على كيفية تطور الأدوار مجتمعيًا ، وكيفية التعامل معها أو تغيير هذه
الأدوار وفحص تأثير التمييز بين النوع الاجتماعي على كل منهما

سير التدريب :

١- تقوم المجموعة باختيار إحدى العائلات التي يعرفونها سواء كانت أسرة أحد أفراد المجموعة أو
أى أسرة أخرى يعرفونها ويتم مناقشة الوظائف والمهام التي يقوم بها الرجال والنساء والأولاد
والبنات داخلها . ثم تكتب الوظائف والمهام لكل فرد على كرتون وتعرض النتائج بشكل عام .

٢- توزع على المتدربين بطاقات ملونة أو أوراق للكتابة ويطلب من كل متدرب كتابة الأدوار التي
يقوم بها ، على أن يذكر أيًا منها اختاره لنفسه وأيًا منها وجد نفسه مجبرًا عليها ، وأيها يحب أو لا
يحب . تعرض النتائج أمام المجموعة الكلية وتناقش الفروق في الأدوار بين الرجال والنساء ويتم
التطرق لكيفية تغيير الأدوار التي لا نحبها .



٣- يقوم المدرب بالتحضير المسبق لتعريف أدوار النوع الإجتماعى بشكل (بازل) بحيث تكون طريقة التحضير كما يلي :

تصور فقرات تعريف الأدوار وتلصق على كرتون ، ثم يتم قص الكرتون الذى ألصقناه عليه التعريف بأربعة أشكال مختلفة.. مثلا تقص ورقة تعريف الدور الإنجابى على شكل وردة / والدور الإجتماعى على شكل نجمة ، والسياسى على شكل قلب ، والانتاجى على شكل دائرة ومن ثم يقوم المدرب بقص كل شكل من الأشكال الى أجزاء غير متشابهة بطريقة بازل ، وعلى المدرب أن يكون واعيا لعدد المشاركين وقص الأشكال الى أجزاء بحسب عدد المتدربين .

٤- يضع المدرب القطع المقصوصة على الأرض وعلى كل متدرب أخذ قطعة واحدة ومن ثم البحث عن المجموعة التى تملك أجزاء باقى التعريف ، وعندما يجد المتدربين مجموعتهم يجب قراءة التعريف كاملا وكتابة الملاحظات حوله وشرحه للمجموعة كلها.

٥- القيام بالنقاش التلخيصي ، بعد عرض الأدوار المختلفة للرجال والنساء والاختلاف فى توزيع الأدوار ، يطلب من المتدربين التفكير فى نقاط التشابه والاختلاف فى الأدوار فى الماضى والحاضر ، وإن وجدت فما هو شكل الاختلاف ، ثم طرح السؤال كيف يمكن للنساء والرجال العمل من أجل إعادة توزيع الأدوار بين النوعين الاجتماعيين بطريقة عادلة أكثر .



فى النقاش التلخيصى على المدرب توجيه المشاركين نحو فهم العلاقات بين الرجال والنساء التى يفرضها المجتمع وحثهم على استنتاج تأثير الأقوال والأمثال فى الثقافة العامة ، والمفاهيم الإجتماعية الشائعة علينا كأفراد عامة وعلى المرأة خاصة.



فيديو عن إدراك الأطفال للأدوار الاجتماعية:

<http://www.youtube.com/watch?v=pWc1e3Nbc2g>

فيديو عن الأدوار الاجتماعية:

<http://www.youtube.com/watch?v=YIwWS2atEmc>



الجلسة الرابعة

تطور الأدوار مجتمعيًا والملاحظات عليها
وكيفية التعامل معها [قبولها أو تغييرها]

المدة: ثلاث ساعات

الهدف :

التعرف على مفهوم الحركات الاجتماعية ، والأهداف المختلفة للحركة الاجتماعية الشابة ، وكيفية إدماج النوع الاجتماعي بها. وأساس هذه الجلسة العرض ، والنقاش ، ومراجعة نتائج التدريبات السابقة. لذا من المهم الاحتفاظ بأي نواتج مكتوبة لهذه التدريبات .

أولاً: مفهوم الحركات الاجتماعية؛

يعد مفهوم الحركات الاجتماعية من المفاهيم الأساسية في مجال العلوم الاجتماعية ويعرف "هيربرت بلومر" الحركات الاجتماعية بأنها " ذلك النشاط الاجتماعي الذي يأخذ غالباً شكل التصورات والمشاعر غير المنظمة ، ثم يصبح تدريجياً معبراً عن أشكال جديدة من الاعتقاد والسلوك الجمعي التي لا تجد منافذ للتعبير عن مطالبها من خلالها ، فتتحول إلى حركة منظمة تهدم الأنماط الاجتماعية السائدة وتستبدلها بأخرى تتفق ومصالحها الفعلية " ، بهذا المعنى فالحركات الاجتماعية تمثل نوعاً من الفعل الاجتماعي الذي يستمر فترة طويلة نسبياً ويتسم بقدر من التكامل أو التماسك يتجاوز تحركات الغوغاء أو الجماهير ، كما أنها ليست منظمة مثل الأندية السياسية أو الجمعيات الأخرى ، وإن كانت قد تحتوى بداخلها على هذه الأطر أو المؤسسات ، وللحركات الاجتماعية سمات مميزة هي :

١. فعل جماعي يتميز بالاستمرارية كمحاولة لتعريض ومساندة التغيير في المجتمع
٢. وجود إطار قيمي عام مشترك بين المنخرطين أو الداعمين لهذه الحركة.
٣. وجود شعور لدى الأفراد المنخرطين بها بالعضوية والانتماء أو المشاركة.
٤. وجود درجة من بنية تقسيم العمل ، مع غياب تحديد فعلي للقيادة.

^٣ انظر في ذلك: عماد صيام، الفكر الليبرالي ومستقبل التحركات الاجتماعية ذات المرجعية الدينية
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=١٦٤٣٣٨>



ثانياً: الحركات الاجتماعية والشباب في مصر

تشمل المشاركة الفاعلة للشباب الاعتراف بمكان القوة لديهم واهتماماتهم وقدراتهم والعمل على تطويرها من خلال توفير فرص حقيقية لهم حتى يشاركوا في اتخاذ القرارات التي تمسهم على الصعيد الفردي ، والمجتمعي.

ثالثاً: دمج النوع الاجتماعي بداخل الحركات الاجتماعية الشابة، يمكن أن يتم على ثلاثة محاور:

المحور الأول: تمكين الشباب من قضايا النوع الاجتماعي على مستوى
المعارف والاتجاهات والمهارات

١ - المعارف : التعرف على تاريخ الحركة النسوية المصرية ، وتحليل أهم جوانب الضعف والقوة في مسيراتها. هذا الجزء يعرض تاريخ الحركة النسوية من خلال سيرة مختصرة لأهم الناشطات النسويات في التاريخ المصري الحديث ، اللائي دافعن عن وجودهن في الحركة المجتمعية السياسية أو قمن بقيادة حركات تغييرية. مع التطرق لأهم التحديات التي واجهتهن ورؤية المجتمع لهن وقتها وتقييم لدورهن. وهدف هذا الجزء هو الاستفادة من تجربة هؤلاء النساء الى جانب ضرورة تخليد هذه السير خاصة وان السيرة المجتمعية دائماً انتقائية فتذكر نساء وتهدر حق اخريات.

يمكن استخدام المراجع التالية:

A. مارجوت بدران ، النسوية في قرن القومية (بالانجليزية):

<http://weekly.ahram.org/1999/462/women.htm>

B. الإنناج المعرفي لمؤسسة المرأة والذاكرة في مصر ، على الرابط:

<http://www.wmf.org/ar>



٢- الاتجاهات : يقسم المدرب المجموعة إلى مجموعات حوار ونقاش وحكي ، حيث تناقش كل مجموعة واحدا من الموضوعات التالية: طرق التربيـه – فكرة الفروق الفرديـه – توزيع الأدوار داخل الأسره وخارجها – كسر الإطار – تجارب شخصيه – تبادل أدوار – تحليل الأدوار الإجتماعية (يمكن استخدام نتائج التدريبات السابقة).

تختار كل مجموعة من يعرض ملخصا للنقاش الذي دار ، على أن يكون ذلك في حدود ٣-٥ دقائق .

٣- المهارات : يقوم المدرب في هذا الجزء مناقشة مجموعة من المهارات التي يمكن أن تطورها الحركات الاجتماعية لخدمة القضايا المختلفة التي تدافع عنها ، مع الأخذ في الاعتبار قضية إدماج النوع الاجتماعي ، من ذلك تنظيم الحملات ، والتقارير والتوثيق ، بالإضافة إلى استخدام أدوات الإعلام الحديثة .

المحور الثاني: دمج قضايا النوع الاجتماعي في عمل الحركات المجتمعية

يوضح المدرب أن الهدف الأساسي من دمج النوع الاجتماعي هو عدم الفصل بين قضايا النساء والقضايا المجتمعية المختلفة (يمكن العودة هنا إلى ورقة العمل (١) للمزيد من المناقشة). وبالتالي يمكن تأكيد هذا الدمج من خلال:

١- تنظيم الحملات:

الحملة هي عملية منتظمة أو مجموعة عمليات متتابعة لتحقيق هدف محدد ، والحملات الاجتماعية أو السياسية التي تتبناها الحركات الاجتماعية المستهدفة من هذه الدليل . ويقوم المدرب بمناقشة ربط الحملات المحلية بعدد من الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر ، مع إعطاء أمثلة إن أمكن من حملات مختلفة إقليميا وعالميا . فيعرض هذا الجزء اتفاقيات حقوق الإنسان التي تعمل على تمكين المرأة والتي صدقت عليها مصر (ولم تفعلها) ، والوقوف على أهم التحديات التي تواجهها وصولاً إلى تخطيط حملات دعوة للمطالبة بتفعيل هذه الاتفاقيات ودمجها ضمن المنظومة القانونية



أمثلة لحملة : حملة تحسين أوضاع خادمت المنازل (قانونياً واجتماعياً) – حملة لقضايا
العاملات في الحركة العمالية.

يمكن أن يناقش المدرب مع الحاضرين مجموعة من الخطوات الأساسية لتنظيم الحملات، من ذلك:



- 1- إعداد خطة.
 - 2- أفراد الحملة
 - 3- التعاون مع المنظمات المحلية في منطقة الحملة
 - 4- اختيار المتطوعين
 - 5- حضور المناسبات والاحتفالات العامة وتقديم الحملة
 - 6- الإعلان عن الحملة
- انظر في ذلك:

http://www.ehow.com/how_2050567_organize

من أهم الوثائق الدولية التي يمكن الاطلاع عليها عند تنظيم الحملات:



اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية

<http://www.un.org/ar/events/motherlanguageday/pdf/ccpr.pdf>

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>



٢- القيام بمشروعات بحثية مشتركة يقوم بها الشباب في الحركات الاجتماعية كتطبيق عملي على ما اكتسبوه من معارف واتجاهات: ويمكن تطبيق هذه الأبحاث مع عناصر من العاملين في منظمات حقوقية نسوية. من أمثلة هذه المشاريع: مراجعة حساسية القوانين المصريه لقضايا النوع الاجتماعي سواء في الصياغات او في الحقوق ، وكتابة خطة لجعل هذه القوانين تراعي النوع الاجتماعي ، هذه الأبحاث تمثل إنتاجا معرفيا يمثل أساسا علميا لنشاطات ، ودعوات الحركات الاجتماعية.

يناقش المدرب مع الحاضرين أن المشروع البحثي يجب أن يقوم على أساس مقترح بحثي يلخص أسباب البحث في موضوع معين، والافتراضات البحثية، والمجموعات المستهدفة من البحث وغير ذلك، ومكونات الخطة البحثية التي تكون عادة مكتوبة هي:



- 1- العنوان
 - 2- خلفية عن الموضوع
 - 3- أهداف البحث
 - 4- الأسلوب البحثي: مقابلات شخصية مباشرة ، استمارة استبيان ، بحث مكتبي بالعودة لراجع مكتوبة
 - 5- المدة الزمنية للبحث
 - 6- الموارد المتاحة: مادية وبشرية
 - 7- كيفية نشر نتائج البحث
- للمزيد من المعلومات ، انظر:

<http://e-articles.info/e/a/title/How-to-Prepare-a-Research-Proposal---The-contents-of-a-proposal>



عقد تشبيكات مع حركات أو منظمات حقوقية نسوية في قضايا محددة مثل تعديل قانون الأحوال الشخصية ، والمقصود بالتشبيك "التخطيط لتعاون منظم بين طرفين أو أكثر من منظمات المجتمع المدني أو أفراد مهتمين بهذا القطاع يهدف لتبادل الخبرات والمعلومات والعمل المشترك في خدمة وتنمية المجتمع".

ويمكن أن يكون التشبيك على مستوى إتاحة مخرجات الأنشطة السابقه (مخرجات تنفيذ الأنشطة من وثائق وخطط حملات) لمؤسسات المجتمع المدني المعنيه بقضايا المرأة ، أو النقابات ، أو الحركات العمالية إلى جانب إعادة تنفيذ أنشطة المشروع مع هذه الكيانات بفريق المشروع الأساسي إلى جانب الكوادر التي ستبرز من الشباب.

المحور الثالث :

التفاعل مع لاعبين أساسيين على الخريطة السياسية:

١ - الأحزاب :مراجعة وتحليل المبادئ الحزبية هل هي مراعية للنوع الاجتماعي ، وتقييم مشاركة النساء في العمل الحزبي والشراكة في صناعة القرار والقضايا محل الاهتمام.

انظر في ذلك: الممارسات الفضلى التي تستخدمها الأحزاب السياسية

لتعزيز مشاركة النساء في السياسة

<http://www.iknowpolitics.org/ar/node/18684>



٢ - مراقبة الانتخابات: يمكن لأعضاء المجموعات الشبابية أن يقوموا بمراقبة العمليات الانتخابية المختلفة ، وبالأخص مشاركة الناخبات وتغييرها بعد الثورة المصرية:

- رصد للخطاب النسوي في برامج المرشحين والمرشحات والأحزاب والقوى السياسية التي ستخوض الانتخابات.
- متابعة أنشطة النساء في فترة الدعاية الانتخابية والطرق الدعائية التي يستخدمونها.
- موقف وسائل الاعلام النساء المرشحات وحجم تغطية برامجهن وأخبارهن.
- مدى مراعاة الجهة القائمة على إدارة العملية الانتخابية للنساء ، وانخراط النساء بداخل تلك الجهة.
- تقييم فكرة التمييز الايجابي (الكوتا)



الخلاصة

[يستخدم المدرب هذا الجزء لتلخيص اليومين التدريبيين]

إن الجمع بين " نظرة ذات علاقة بالمجتمع " واستخدام النوع الاجتماعي كفتة للتحليل يمكّننا من إيجاد سبل لتغيير العلاقات الاجتماعية غير المتساوية بسبب النوع الاجتماعي ، والمكانة ، والطبقة ، والسن .

فمن الضروري تطوير استراتيجيات تركز على الرجال والنساء على حدٍ سواء والاختلافات بين الجنسين الاعتبار الاختلافات والتعقيدات الملائمة لكل محيط اجتماعي . تقول اندريا كورنويل Andrea Cornwall انه لا يعتبر الفارق بين السلطة وانعدامها على انه فارق بين فئتي الرجال والنساء والمحددة على أساس هويتهم ، بل يتعين على المقاربات والمناهج التنموية المختلفة دراسة الاختلافات ما بين النساء ، من جهة ، ودراسة الاختلافات بين الرجال والنساء من مختلف المجموعات الاجتماعية وتحليلها والعمل ضمنها ، من جهة أخرى. ولا شك أنه ، في بعض الحالات مثل العنف أو حقوق ملكية الأراضي أو الحقوق الانجابية ، ثمة مصالح مشتركة ما بين النساء ، وبالتالي ، قد يشكل الاستخدام الاستراتيجي لفئة النساء أهمية سياسية في تنظيم النساء حول هذه القضايا (كورنويل Cornwall ٢٠٠١) .



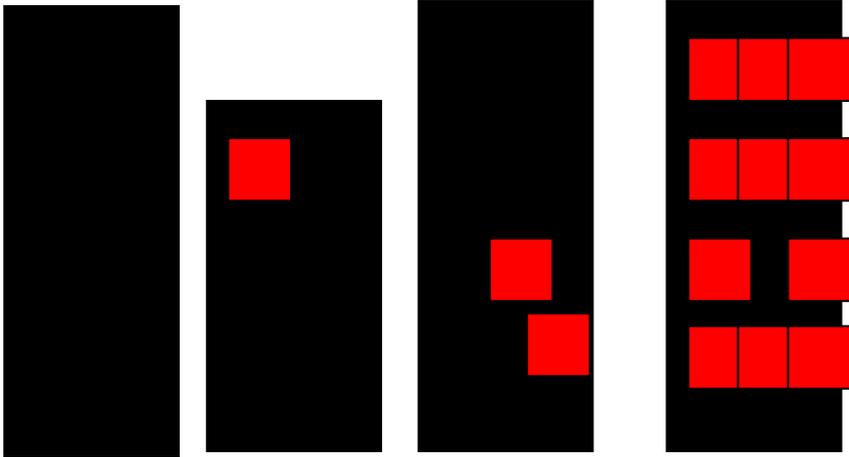
ورقة العمل (١)

الأشكال التالية تطرح التطور في فهم قضايا المرأة في التنمية ، ويمكن وضعها على شفافات أو عرض بوربوينت لمناقشتها مع الحضور

المرحلة الأولى: النساء في التنمية Women in Development (WID)

وتميزت بالحساسية لقضايا المرأة

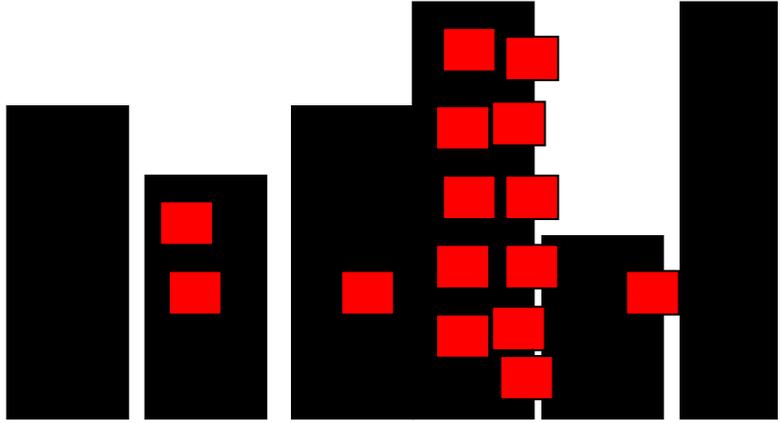
WID



هذا الاتجاه ركز على المرأة فقط ، ودمجها في عملية التنمية كمنتجة وعاملة.

Gender in **المرحلة الثانية: النوع الاجتماعي والتنمية** Development

وتميزت بالحساسية لقضايا الرجل والمرأة

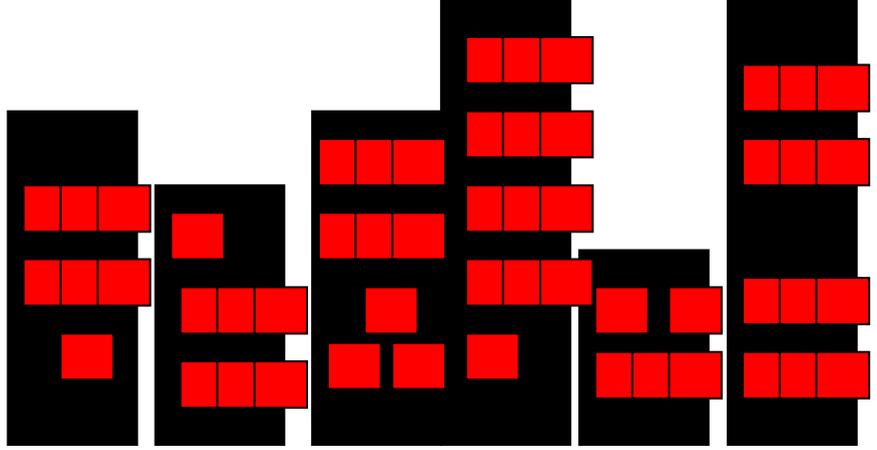


لم يركز هذا الاقتراب على النساء كمجموعة منعزلة وإنما على الاحتياجات المحددة والعلاقة مع الرجل.

المرحلة الثالثة: إدماج النوع الاجتماعي Gender

Mainstreaming

وتميزت بالحساسية والاستجابة لقضايا الرجل والمرأة



وقد أصبح مفهوماً واسع الانتشار خلال مؤتمر بكين ١٩٩٥ ، إلا أنه لا يستبعد الأنشطة المتعلقة بنوع الجنس والبرامج الموجهة للرجال ، من ذلك مثلاً: ورشة عمل عن الرجال وفيروس نقص المناعة البشرية (الايذز).

ورقة العمل (٢)

اقرأ الجمل التالية ولون باللون الأزرق الجمل التي تشير الى الجنس وباللون الأصفر الجمل التي تشير الى النوع الإجتماعى

- ١- تلد النساء ولايفعل الرجال ذلك
- ٢- تتصف الفتيات بالرقه بينما يتصف الصبيان بالخشونة
- ٣- للنساء مقدرة أكبر على تحمل الآلام الجسدية
- ٤- تتغير أصوات الرجل عند البلوغ ولايحصل ذلك عند النساء
- ٥- الرجل أذكى من المرأة
- ٦- الزواج أهم من المهنة عند الفتاة
- ٧- إرضاع الطفل هو من مهام المرأة ويستطيع الرجل إطعام الطفل من زجاجة الحليب
- ٨- على الفتاة الحفاظ على شرف العائلة وسمعتها
- ٩- الأعمال التي تتطلب جهدا جسمانيا كبيرا هى أعمال يؤديها الرجال عادة

يمكن للمدرب إضافة جمل أخرى يعتقد بأنها ملائمة للتمرين .



ورقة العمل [٣]

الفرق بين الجنس والنوع الإجتماعي:

النوع الإجتماعي	الجنس
<ul style="list-style-type: none">- ينشئه ويشكله المجتمع ولا يولد مع الإنسان- باستطاعة المرأة القيام بالأعمال التي يقوم بها الرجل- يستطيع الرجل القيام بالأعمال التي تقوم بها المرأة (مثل رعاية الأطفال وتنشئتهم) تماما كما تفعل المرأة- قابل للتغيير	<ul style="list-style-type: none">- بيولوجي . يولد مع الإنسان- المرأة هي التي تحمل وتلد وترضع فقط- الرجل هو المنتج للحيوانات المنوية فقط- لايمكن تغييره (أي لايمكن تغيير ميزات الجنس المتعلقة بالحمل والإنجاب والإخصاب)



الفصل الثاني

تحليل المؤسسة من مدخل النوع الاجتماعي

الموضوعات

التعرف على استخدام تحليل سوات (القوة/الضعف/الفرص والتحديات) بالتركيز على النوع الاجتماعي

النتائج المتوقعة بعد التدريب

تنفيذ تحليل سوات (القوة/الضعف/الفرص والتحديات) مع المنظمة. استخراج النقاط السابقة ووضعها في مصفوفة مكتوبة

المدة

يوم واحد- جلسة واحدة لمدة 4 ساعات تتخللها استراحة



مقدمة

إن الخطوة الأولى لإدماج النوع الاجتماعي تقتضي إجراء تحليل بناء يساعد على فهم نقاط قوة وضعف المنظمة وفرصها والتحديات التي يمكن أن تقابلها ، وهو ما يعرف بتحليل سوات. كما سيتبين تالياً ، حيث يقوم المدرب مع فريق عمل المنظمة بإجراء هذ التحليل بالتركيز على قضايا النوع الاجتماعي.

ويعقب هذا التحليل البدء في وضع استراتيجيات العمل الخاصة بالإدماج ، مع ملاحظة التالي:

- تؤخذ نقاط القوة والضعف التي ستنتج عن تحليل سوات في الاعتبار عند وضع الاستراتيجية ، أو تصميم البرامج أو المشاريع المختلفة.

- تقوم استراتيجيات تصميم البرامج والمشاريع على تعزيز الفرص وتقليل أثر المخاطر على التي سيتم تحديدها عند القيام بتحليل النوع الاجتماعي.

- يكون قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وخاصة الباب الخاص بتشغيل النساء هو الإطار العام لوضع الاستراتيجية العامة لعمل الموظفات أو المتدربات داخل المنظمة.



أولاً: ما هو تحليل 'سوات' SWOT Analysis ؟

هذا التحليل (SWOT Analysis) عبارة عن أداة بسيطة للتخطيط تساعدك على تحديد مواطن القوة والضعف في المنظمة غير الحكومية ، فضلاً عن تحديد الفرص المتاحة أمامها والمخاطر التي تهددها.

وهذا النظام يعتبر أفضل النظم لبناء استراتيجيات الأعمال (خطط طويلة المدى وخطط قصيرة المدى) وخطط الأعمال للوصول إلى الأهداف المرجوة ولنجاح المنظمة.

مواطن القوة	مكامن الضعف
الفرص	المخاطر

الشكل [٤] : نموذج مصفوفة تستخدم في تحليل سوات

ويقوم المدرب بإجراء هذا التحليل مع المجموعة المسؤولة عن إدارة المنظمة مثل المدير التنفيذي ، المدير الإداري والمالي ، ومديري البرامج ، ومسؤولي المشروعات ، ويفضل إشراك مجموعة أكبر من موظفي المنظمة ، وذلك بالتركيز على القوة ، والضعف ، والفرص ، والمخاطر في تناول قضايا النوع الاجتماعي. إن إشراك إدارة المنظمة مع الموظفين يدعم فكرة الإدماج المطلوبة داخل ثقافة المنظمة.

ناقش النقاط التالية:



- مواطن القوة والضعف تعني عوامل داخلية ، في حين أنّ الفرص والمخاطر تعني عوامل خارجية. مثلاً:
- قد تكون القوة: موظفين مجرّبين وملتزمين
- قد يكون الضعف: عدم إدراك مفهوم النوع الاجتماعي
- قد تكون الفرصة: سياسة الحكومة الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي
- قد تكون المخاطر: أنّ المانحين الحاليين غيروا نقاط تركيزهم

بعد القيام بهذا التحليل ، ولدى إعداد أو مراجعة المنظمة لللائحة عملها ، أو برنامج جديد أو إعادة النظر في مشروع ما من مدخل النوع الاجتماعي ، ستكون هذه المنظمة قادرة على إظهار كيفية البناء على مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف فيما يخص إدراج النوع الاجتماعي ، بما يمكنها من اغتنام الفرص ومواجهة المخاطر من خلال المشروع أو البرنامج الذي يعد له. بهذه الطريقة ستكون المنظمة قادرة على أن تبين لكافة المتعاملين معها أنَّ لديها صورة واقعية ودقيقة عن النوع الاجتماعي ، وأنها تتمتع بالبصيرة والعزم لبناء قدراتها وضمان قابلية استمرار مشروعها.

ثانياً: نقاط عملية لتنفيذ تحليل سوات:

١- يستند التحليل إلي إجراء نقاش مع العاملين بالمنظمة ، وقد تتخذ هذه المناقشات أكثر من شكل كأن تتخذ شكل مقابلات شبه منظمة مع بعض المجموعات أو الأفراد ؛ أو شكل استبيانات ؛ أو نقاش جماعي مع مقدمي معلومات مختارين ؛ أو نقاش يدور ضمن ورشة عمل ، يحضرها ممثلون عن كافة الأقسام ومجموعات معينة بالموضوع.

٢- وفي أغلب الأحيان ، يكون من الأفضل تنظيم ورشة عمل ، نظراً إلي أن إدماج النوع الاجتماعي هو موضوع يشغل المنظمة بأسرها ، ومن المهم كذلك أن يمثل فيها موظفون من عدة مستويات داخل المنظمة. أي من مستوى صانعي القرار والإداريين إلي الموظفين الميدانيين. ويجوز أن يحضرها أيضاً كامل الموظفين إذا كانت المنظمة صغيرة الحجم.

وتتميز نظام ورشة العمل بالميزات التالية:

- بتعين لها وقت محدد ، وعلى جميع المشاركين أن يؤكدوا حضورهم ويعيروها اهتمامهم.
- تبين المنظمة ، من خلال تنظيم ورشة العمل ، أنها تعتبر النوع الاجتماعي مسألة على قدر من الأهمية.
- يمكن أن يعبر الممثلون من مختلف الأقسام والهيادين عن آرائهم ، وكذلك أن يشرحوا ويتبادلوا وجهات النظر والمشاعر خلال ورشة العمل:
- يمكن تناول المفاهيم الخاطئة السائدة حول النوع الاجتماعي.
- تفسح ورشة العمل المجال لإحياء النقاش والتعاون.
- تسمح ورشة العمل بمشاركة كل الأطراف ، والأقسام ، والهيادين ، وإلى ضمان قبولها وتعاونها ، في سبيل إدماج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات الرئيسية والبرامج داخل المنظمة.



٣- تحتاج الورشة عادة لميسر كفو Facilitator ، ويمكن في هذه الحالة أن يقوم المدرب بهذا الدور ، وعليه دائماً مراقبة سير الورشة ، ومراقبة الوقت ، وتوجيه النقاشات حتى لا تشذ عن هدفها.

٤- يفضل دائماً عند القيام بهذا التحليل إعداد مجموعة من الأقلام وكروت الكتابة الملونة ، ومجموعة من الأدوات المكتبية لتعليق الكروت أو لصقها على الحائط.

٥- يمكن أن يتم ترك ما يقرب من (٢٠) دقيقة للمشاركين في الورشة أن يعملوا في مجموعات لمناقشة محتويات مصفوفة تحليل سوات (انظر الشكل-٤-) ، ويمكن استخدام الألوان والرسومات في هذه المناقشة ، مع وضع التعليقات والرسومات على كروت ملونة في مكان لا يبعد كثيراً عن المصفوفة.

٦- يتم تعداد نقاط القوة والضعف المرتبطة بقضايا النوع الاجتماعي ، والخاصة بكل عنصر من عناصر المنظمة ، ثم مناقشتها. وينبغي أيضاً دراسة الأسباب التي تعطل مكان القوة والضعف والنظر فيها ، مع الإشارة إلى النتائج التي يخلص إليها البحث في المصفوفة على شكل عبارات أو جمل مختصرة ، لا على شكل جمل طويلة. مع الاكتفاء بمناقشة الوضع الراهن ، دون الوضع المنشود.

٧- في مرحلة لاحقة ، يتم بحث الفرص والأخطار الخارجية ، بها فيها -مثل- السياسة الحكومية حيال قضايا النوع الاجتماعي ، وتحرير المرأة ، وكذلك موقف الحكومة إزاء المنظمات غير الحكومية والمنظمات الأهلية ، ودور المنظمات والجهات المانحة الأخرى ومواقفها في ما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي ، والعديد من القضايا الأخرى المرتبطة بها. تجدر الإشارة إلي أن حصيلة المشاورات تدرج أيضاً في المصفوفة.

٨- يلي هذه المرحلة جلسة لتوليد الأفكار ، بالاستناد إلي المعلومات المدونة في المصفوفة ، حول مدى قدرة المنظمة على التعاطي الفعال مع الأهداف والنشاطات المتصلة بقضايا النوع الاجتماعي ، وإدماج هذه القضايا في لائحة عمل المنظمة ، وبرامجها ومشاريعها سواء الحالية أو المستقبلية التي يتم التخطيط لها.

٩- يتناول النقاش اللاحق رصد التغييرات المطلوبة وتحديدها وفقاً للأولويات ، علماً أن هذه الملاحظات سترد في ورقة جانبية.

١٠- أخيراً (وفي خطوة ثانية) ، ستدعو الحاجة إلي وضع استراتيجيات وخطة عمل ، تركز على تعزيز نقاط القوة والفرص المتاحة ، ثم ينكب الفريق على معالجة نقاط الضعف ومواجهة الأخطار التي يمكن أن تقوض قدرات المرأة ، من خلال البحث عن الاستراتيجيات القادرة على تبديدها أو التغلب عليها.



ثالثاً: تحليل سوات مع المنظمة

على المدرب في هذه الخطوة تنفيذ تحليل سوات مع المنظمة بالاسترشاد بالخطوات السابقة



نماذج عملية لتحليل سوات:

<http://www.youtube.com/watch?v=GNXYI10Po6A>

<http://www.youtube.com/watch?v=sRe57GbKMM0&feature=related>



الفصل لثالث

استراتيجيات تضمين النوع الاجتماعي

الموضوعات

إدراك الحاجة للتغيير
مراحل إدماج النوع الاجتماعي

النتائج المتوقعة بعد التدريب

معرفة وفهم عملية إدماج النوع الاجتماعي واستراتيجياتها المختلفة
كيفية الاستعداد لتطبيق هذه الاستراتيجيات
إدراك أن النساء والرجال لهم أولويات ومسؤوليات مختلفة بما ينعكس على البرامج والاستراتيجيات التي تتبناها المنظمات.
إدراك أن هذا الدمج يؤدي لزيادة فاعلية وأثر البرامج والمشاريع التي تنفذها المنظمة.

المدة

يومان - (4) جلسات



أولاً: استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي داخل مؤسسات المجتمع المدني؛

مقدمة

يختلف مفهوم إدماج النوع الاجتماعي عن الجهود التي كانت تبذل في السابق لضم قضايا النساء إلى عملية التنمية وأنشطة وبرامج الحكومات ، فبدلاً من "إضافة مكون المرأة" ، إذا جاز التعبير ، إلى الخطط والبرامج والسياسات ، تحول الموقف نحو تبني منظور النوع الاجتماعي ليشكل الرؤية في كل مرحلة من مراحل اتخاذ القرار.

من أجل إدماج نوع الجنس في المنظمة ، أولاً وقبل كل شيء على المنظمة أن تكون على استعداد لتغيير ، بل والأهم من ذلك ، على معرفة بمدى الحاجة إلى هذا التغيير.

يقوم المدرب بتغطية استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي على مدار يوم واحد موزع على ثلاث جلسات عمل ، كما سيفسر تالياً ، وتتلخص خطوات الاستراتيجية المقترحة لإدراج النوع الاجتماعي في الخطوات التالية:

- ١- إدراك الحاجة للتغيير (يغطي المدرب هذه الخطوة في اليوم الأول ، في الجلستين الأولى والثانية من خلال نقاش يعقبه تدريب).
- ٢- استعراض مراحل إدماج النوع الاجتماعي في عمل المنظمة وفي دورة تصميم وتنفيذ المشاريع (في اليوم الأول - الجلسة الثالثة).
- ٣- تصميم لائحة المنظمة ووضع منهج تصميم البرامج والمشاريع بمراعاة النوع الاجتماعي (اليوم الثاني - جلسة طويلة لمدة أربع ساعات تتخللها استراحة)



الجلسة الأولى إدراك الحاجة للتغيير

أولاً: كيفية إدراك الحاجة للتغيير:

يتم ذلك عن طريق عدد من الخطوات:

١- التعرف على المخاوف ومناقشتها بشكل مفتوح حتى يمكن التعامل معها.

٢- التعرف على احتمالات المقاومة، وغالباً ما تأتي من عدم وجود ما يكفي من المعلومات أو المعرفة. قد تترافق فكرة "النوع" الاجتماعي مع شخصيات أو برامج معينة، وغالباً ما لا تكون الفكرة جزءاً طبيعياً من المنظمة، فالمفهوم الشائع دائماً أن النوع الاجتماعي يعني ويستهدف "المرأة" فقط.

٣- التعرف على مفهوم النوع الاجتماعي والمفاهيم المختلفة المرتبطة به^٣. وهذا يتم لكل أفراد المنظمة على مستوى كافة الإدارات.

٤- يجب أن يحدث تغيير في الهيكل، والثقافة، وغيرها من الإجراءات المنظمة، ولكن أيضاً على المستوى الشخصي؛ التعلم، والرغبة في التغيير والتكيف هو ضرورة. وبعبارة أخرى، يجب أن يكون هناك التزام للمساواة بين النوعين الاجتماعيين.

٥- لا توجد وصفة مشتركة من أجل التغيير. كل منظمة تتطلب نهجاً مصمماً خصيصاً لها، وذلك تماشياً مع الوضع والاحتياجات المحددة لتلك المنظمة، والأشخاص المعنيين والبيئة في المنظمة.

٦- كل عملية تغيير يجب أن تبدأ في تحليل الوضع الراهن من أجل تحديد ما يحتاج إلى تغيير، مثل: المشاكل والاحتياجات، والوضع الراهن فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وجميع جوانبه، بتعيين تحديد كل ذلك قبل أن يتم اتخاذ أي إجراء من أجل التغيير.

٧- خلال عملية التغيير، سيتم التعرف على القيود والمعارضة. ويمكن أن تكون القيود ممثلة في الوقت، والأفراد، والتمويل وعلى مستوى صنع القرار حيث تكمن القوة. للتعامل مع المعارضة، لا بد من التعرف على أسباب معارضة التغيير، كيف يحقق التغيير مصلحتهم بالذات؟ وكذلك

انظر الفصل السابق^٤



فهم لماذا يفكر الناس بطريقة معينة ، كل ذلك يمكن أن يساعد في إيجاد الحلول أو الحصول على الاتفاقات.

٨- التغيير يجب أن ينظر إليه على أنه عملية تتم خطوة خطوة للتحرك قدماً ، وأحيانا عليك أن تذهب إلى الوراء كي "تعيد النظر" لاستيضاح نقاط معينة ، أو مساعدة الأفراد على الفهم.

٩- الأفراد غالبا ما يكونون أكثر استعدادا للتعاون اذا رأوا مصلحة في التغيير. وهذا يتطلب تفسيرات جيدة وحجج عقلانية للتغيير ، ولابد من الاستعداد لمناقشة الفوائد.

١٠- إذا شارك الأفراد في المناقشات والحلول ، شعروا بأن لديهم سيطرة على الأمور ، وأن أفكارهم ومقترحاتهم معترف بها ، وأنهم مهمون ، وسيكونون أكثر استعدادا لدعم هذه العملية والمساهمة في تغيير.

١١- هناك التزام قوي من الإدارة العليا لتيسير التغيير.

١٢- تعرف على مصادر قوة منظمتك ، وانطلق منها ، بهذه الطريقة ستحقق تقدما أفضل مما لو ركزت على نقاط الضعف والانتهاكات.



التدريب ا

هيا نتعرف: على مشاكل المرأة

المدة

45 دقيقة

المواد المطلوبة

أوراق للكتابة ، أقلام رصاص ، لوح كبير أو أوراق برستول

الهدف

التعرف على كيفية تطور الأدوار مجتمعيًا ، وكيفية التعامل معها أو تغيير هذه الأدوار وفحص تأثير التمييز بين النوع الاجتماعي على كل منهما.

سير التدريب :

- 1- يطرح المدرب سؤالاً على المشاركين للعمل عليه كمجموعة وهو: ماهي المشاكل التي تعانيها النساء في المجتمع؟
- 2- يطلب المدرب من المشاركين مناقشة هذه المشاكل وكتابة أهمها على كرتون لتعرض وبعد العرض تتم مناقشة المشاكل التي طرحت.
- 3- يختار مشكلة واحدة من المشاكل التي طرحت للعمل عليها حيث تقترح الطرق والوسائل التي نجدها ملائمة للتغلب على المشكلة وللحد من تواجدها في المجتمع.
- 4- في النقاش التلخيصي ، تعرض النتائج والاقتراحات ويتم التعليق على المشكلة والحلول المذكورة لها.

أسئلة يمكن أن يستخدمها للمدرب في النقاش التلخيصي



1. ماهي المشاكل التي يرى المشاركون أنها صاحبة أولوية للتصدي لها؟
2. هل تمثل الحلول المقترحة للمشكلة الحاجات العملية أو الاستراتيجية؟
3. ماهو الفرق بين تلبية الحاجات العملية وتلبية الحاجات الاستراتيجية؟



الجلسة الثانية

متابعة التعرف على مشاكل النساء مجتمعياً
تذكر: يلخص المدرب ما تم مناقشته في الجلسة السابقة

التدريب ٢ هيا نتعرف: على مشاكل المرأة (٢)

٢

المواد المطلوبة

لوحة كرتون ، أقلام ملونة عريضة

المدة

ساعة ونصف

الهدف

حث المشاركين على التفكير بالعقبات الموجودة أمام المرأة في طريقها. لتحقيق ذاتها وممارسة جميع أدوارها داخل المنظمة وخارجها ، وزيادة الوعي للمركبات الإجتماعية. والسياسية والإقتصادية والدينية للمجتمع ، مما يؤثر بدوره على نظرة المنظمة لها والتي لا تعتبر اجزاءاً من هذا المجتمع بكل أفكاره وثقافته

سير التدريب :

١- يفتتح المدرب بتوجيه سؤال عام للمشاركين عن العقبات والموانع الموجودة في المجتمع التي تصعب على المرأة أن تحقق ذاتها وأن تمارس جميع أدوارها الاجتماعية والسياسية والعملية ، وبالتالي تؤثر على دورها داخل المنظمة التي تعمل بها من خلال نظرتها لنفسها من ناحية ونظرة فريق العمل القيادي داخل المنظمة من ناحية أخرى.

٢- على المدرب تسجيل جميع المقولات على اللوح أو ورقة الكرتون كما يذكرها المشاركون (أمثلة على بعض المقولات التي قد يذكرها المشاركون: المجتمع محافظ بطبيعته ، المعتقدات الدينية تقرض على المرأة تصرفات معينة ، معظم النساء لسن واعيات أو مثقفات وعلى دراية دائماً بما هو جديد متعلق بالعمل ، ليس لديهن وقت لتحملهن أعباء إجتماعية وأسرية عديدة قد تعطلهن عن أداء عملهن بشكل جيد ، وغيرها. على المدرب ألا يفتح باب النقاش في هذه المرحلة وإنما الاكتفاء بطرح العقبات والموانع.



٣- يكتب على الكرتون (مع الإبقاء على مقولات المشاركين السابقة العبارات التالية:
موانع اجتماعية ، وموانع دينية ، وموانع إقتصادية ، وموانع ثقافية ، وموانع سياسية ، وموانع ذاتية).

يطلب من المجموعة تقسيم جميع المقولات التي ذكرت فالمرحلة السابقة بحسب هذه العبارات.
٤- عند الانتهاء يقوم المدرب بتقسيم المقولات بحسب العبارات وفي النهاية على المدرب تعريف جميع الموانع للمشاركين بشكل منظم ، فهناك إمكانية لتوزيع ورقة تعريف الموانع عليهم وفق التالي:

(أ) موانع إجتماعية: تنبع من سيطرة الفكر الذكوري والأبوي على المجتمع الذي يفرض عادات وتقاليد معينة تقمع المرأة وتحد من حريتها ومشاركتها في جميع أدوار العمل وهذه الموانع هي التي تؤدي الى تقسيم أدوار غير عادل بين الرجل والمرأة إذ إنها تقصر دور المرأة على اعمال وأدوار محددة مما يقلل من فرص مشاركتها بشكل فعال داخل عملها .

(ب) موانع دينية : تنبع من العقائد الدينية التي تفرض على المرأة تصرفات معينة مقبولة وأخرى غير مقبولة والتي من الممكن أن تحد من فاعلية المرأة في المجتمع وفي الحياة العامة

(ج) موانع إقتصادية : تنبع من دور المرأة في الحياة الإقتصادية وقدرة المرأة على الإستقلال إقتصاديا (للتنبه تمثل المرأة ٥٠ % من سكان العالم وتعمل ثلثي العمل على مستوى العالم لكنها تحصل على ١٠ % فقط من الدخل العالمي وتملك ١ % فقط من ممتلكات العالم)

(د) الموانع السياسية : تنبع من عدم وجود أنظمة ديمقراطية تحمي حقوق المرأة ومن سيطرة الرجال على السياسة حتى في الانظمة الديمقراطية وبالتالي تؤدي لسيطرة التقاليد العائلية والطائفية والمذهبية .

(هـ) الموانع الذاتية للمرأة : التي تنبع من عدم إدراك المرأة لأدوارها الإجتماعية والسياسية في المجتمع واهمية هذه الأدوار وهذا يعود الى نوع التربية والتنشئة الإجتماعية التي تتلقاها المرأة منذ طفولتها في البيت والمدرسة من جهة ، وإلى تدني المستوى التعليمي والثقافي لدى غالبية النساء في المجتمعات التي أصبحت على درجة عالية من المحافظة .

ملاحظات للمدرب على التدريب:



- لا بد من أن يعي المدرب أن هناك موانع داخلية وأخرى خارجية ولذلك يجب تقسيمها وتوضيحها جيدا أثناء المناقشة وأبرز أن المنظمة جزء لا يتجزأ عن المجتمع ولكن بإمكاننا أن نبدأ من داخل منظمنا إذا كنا مقتنعين بالهدف بالقضية الأساسية وهي "النوع الاجتماعي" والمساواة على أساس النوع وليس الجنس عن ذلك يأتي إيماننا بعملية التغيير بداية من داخل ذاتنا أولاً ثم منظمنا ثانياً والتي وبالتأكيد سوف تؤثر خطوة بخطوة على البيئة المحيطة بنا ولكن يجب أيضاً أن نعي أنه أحياناً قد نجد أنفسنا مضطرين إلى التراجع بضع خطوات والعودة إلى بعض المواقع بفرض توضيح بعض المسائل وتبسيط بعض القضايا .

لذلك يجب أن يحدث تغيير في ثقافة المنظمة وهيكلتها وإجراءاتها كذلك على الصعيد الشخصي لهذا السبب يجرى هذا التدريب لإكتساب المعرفة بثقافة المجتمع وقوانينه وإتجاهاته وإبداء الرغبة في التغيير والتأقلم أولاً ومن داخل منظمته . وأن كل عملية تغيير تبدأ بتحليل الوضع القائم للمنظمة سعياً لتحديد الأهداف الواجب تغييرها ، بالإضافة إلى تحديد المشاكل والإحتياجات والتعرف على الوضع القائم قبل اتخاذ أي إجراء بداعي التغيير .



الجلسة الثالثة

مراحل إدماج النوع الاجتماعي

هذه المراحل تتم بشكل متعاقب كالتالي:

المرحلة الأول : بناء الأساس

عملية إدماج النوع الاجتماعي هي أساسا تعبر عن التغيير ومساعدة الناس على جعل هذا التغيير مؤسسيا ، التحدي في البداية هو القدرة على توعية الناس وتنبههم إلى ضرورة وأهمية مثل هذا التغيير .والجهود التي ستبذل في هذه المرحلة ستركز على رفع الوعي بقضية النوع الاجتماعي . وفي هذه المرحلة من المهم جدا أن يعلن أصحاب القرار عن دعمهم لعملية إدماج النوع الاجتماعي . كما أنه من الضروري في هذه المرحلة توفير المعلومات والبيانات الدقيقة.

إرشادات للمدرب:



- 1- تتم هذه الخطوة بعصف ذهن مع المتدربين حول بعض الأسئلة الهامة داخل المنظمة والتي من خلالها يتم إستنتاجاتهم وتحليلهم لخصائص منظماتهم.
 - 2- يقوم المدرب بإلقاء بعض الأسئلة وتدوينها في جدول يحتوي على الخصائص الأساسية للمنظمة كالتالي :
- ما سبب إنشاء منطمتك ؟
 - الغرض من البرامج والمشاريع التي بها أو التي تنوى القيام بها
 - ماهي الوسائل التي تحددها لتحقيق الأهداف ؟
 - خطة العمل الموضوعة لتنفيذ هذه الأهداف العامة والخاصة
 - التخطيط التنظيمي والإدارى داخل المنظمة وكيفية توزيع المهام والمسؤوليات والأدوار القيادية
 - الهيكل الإدارى وكيفية تمثيله وتوزيع الأعمال به
 - اللائحة الداخلية المعتمدة للمنظمة لكل ما يتعلق بالعمل وتنظيمه والتعامل مع فريق العمل للمنظمة قانونيا وٱتفاق على ذلك فى لائحة معتمدة ومنتفق عليها
 - علاقة المنظمة بالبيئة الخارجية وكيفية التعامل مع باقى المنظمات
 - الوضع المالى للمنظمة وتأثيره فى إختيار المنظمة للمشاريع والبرامج



المرحلة الثانية: بنا، آليات للتنفيذ

تبدأ المرحلة بالتغيير في المنظمة بحيث يتم إجراء تعديلات داخلها والعمل على بناء آليات للتنفيذ، وبناء القدرات وإعداد الأدوات وتوفير الموارد المالية والبشرية، ذلك لأنه في هذه المرحلة سيتم تحديد الأفراد الذين سيقومون بالإدارة، والتخطيط، والتنفيذ، وهذه المجموعة سيكون دورها مساعدة المنظمة على تطوير الرؤية والأهداف التي تخص عملية الإدماج وتطوير الخطط والموارد البشرية والمالية اللازمة.

إرشادات للمدرب:



- 1- تتم هذه الخطوة بعصف ذهن مع المتدربين حول بعض الأسئلة الهامة عن أدوات التغيير.
- 2- يقوم المدرب بالقاء بعض الأسئلة وتدوينها في جدول كالآتي:

- كيف يحدث التغيير
 - كيف أضمن دمج النوع وتحقيق المساواة بين النوعين الاجتماعيين ضمن المنظمة
 - من أين أبدأ
 - ما الذي أسعى الي تحقيقه
 - كيف أستعد لخطوات عملية التغيير وتنفيذها صحيحا
- 3- لا بد أن نصل مع أفراد المنظمة التي ترغب في عملية التغيير الى الإجابة على جميع هذه الأسئلة بالتفصيل:
- الإجابة على لماذا إحتياجهم للتغيير وما اهميته لهم ؟
 - ولذلك ينبغي في هذه المرحلة من الإجابة على الأسئلة أن نحدد بالضبط المخاوف ومناقشتها بصراحة من أجل تخطيها
 - لو كان هناك من يرفض التغيير لا بد من إبداء أسبابه والإجابة عليها والوصول الى أسباب الرفض وليس حلها فقط بل الإقتناع بها

4- لا بد من أن يحدث تغيير في ثقافة المنظمة وهيكلتها وسياساتها وممارساتها على الصعيدين الشخصي والجماعي، ومن المفترض أن لكل منظمة سياساتها ومواردها البشرية والمادية المتغيرة عن الأخرى ولذلك فلكل منظمة أن تضع سياسات التغيير لديها وفقا لأوضاعها ولكن في آخر الأمر يكون الهدف دائما مشترك بيننا بغض النظر عن أساليب التنفيذ فجميعا نسعى الى إحقاق المساواة بين النوعين الاجتماعيين داخل سياسات وممارسات منظماتنا ولكن كلا حسب طبيعة منظمته وإمكانياتها.



المرحلة الثالثة: التنفيذ

بعد أن تكون المنظمة قد طورت قدراتها لعميلة الإدماج ، تصبح جاهزة لتطبيق مبادئ وخطط الإدماج .ستوجه الجهود في هذه المرحلة نحو دمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج الرئيسية للمنظمة ، كما يتم التنسيق بين كل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لتعكس وتطبق النوع الاجتماعي بشكل كفاء وفعال .في هذه المرحلة أيضا سيتم تطبيق عملية إدماج النوع الاجتماعي على المستويات المختلفة كما يمكن البدء بقياس نتائج التطبيق ومقارنة الوضع بين ما كان وما أصبح عليه .

المرحلة الرابعة: الترسخ المؤسسي

بعد التطبيق تأتي مرحلة غاية في الأهمية وهي المحافظة على استمرارية واستدامة التغيرات التي تم استحداثها ، هذه المرحلة فرضيا تستمر طوال عمر المنظمة ، وفيها تتم المتابعة المستمرة ومراجعة السياسات والخطط والبرامج ، ووضع أساليب للمحاسبة والمتابعة .

اليوم الثاني

الجلسة الرابعة

تطوير أو وضع لائحة عمل بما يتوافق والحقوق الاقتصادية والقانونية والسياسية للنوع الاجتماعي

على المدرب هنا الاطلاع على القوانين التالية:



١- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وخاصة الباب الخاص بتشغيل النساء
القانون موجود على الرابط:

<http://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

الباب موجود على الرابط:

http://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/law_women/F_worklaw_w.aspx

٢- قانون الجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢

القانون موجود على الرابط:

<http://www.arab-laws-reform.net/index.php/legal-library/egypt>

w

من أهم المآخذ على قانون العمل فيما يخص تشغيل النساء:

- المادة (٩١) من القانون تعطي العاملة الحق في أجازة وضع على أن تكون قد قضت (١٢) شهرا في المنظمة على الرغم من أن القانون القديم كان ينص على (٦) شهور.
- المادة (٩٥) من القانون الحالي نصت على أن يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل خمس عاملات فأكثر أن يعلق نسخة من نظام العمل في مقر المنشأة بعد أن كان في القانون القديم عاملة واحدة .

تستثني المادة (٩٧) من القانون المرأة العاملة في الفلاحة البحتة من أحكام هذا القانون.



ثانياً: استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي بداخل الحركات الاجتماعية؛

المقدمة

لعل التطور الاجتماعي هو عامل مؤثر ومتأثر بنفسية الإنسان المجرد وبواقع (الاسرة) التي تمثل البنية الاجتماعية الأهمية.. التطور الاجتماعي في البنية الاجتماعية راعى معالجة الاشكالات لدى الجنسين (الرجل والمرأة) كما تناول الأدوار الاجتماعية التي تلقى على كاهل كل من الجنسين.

وكان ظهور مفهوم (النوع الاجتماعي) لمعالجة مفهوم الدور الاجتماعي لدى الجنسين بأن الحيز الأكبر يكرس حول الدور الاجتماعي للمرأة . إن مصر التي شهدت طفرات واضطرابات متباعدة في التطور الاجتماعي ، تشهد اليوم حالة من إعادة تعريف للكثير من المفاهيم النظرية والعملية.

أولاً: مفاهيم حول مشاركة الشباب

تشمل المشاركة الفاعلة للشباب الاعتراف بمكان القوة لديهم واهتماماتهم وقدراتهم والعمل على تطويرها من خلال توفير فرص حقيقية لهم حتى يشاركوا في اتخاذ القرارات التي تمسهم على صعيد الأفراد والمجتمع.

يتعين إعطاء أهمية خاصة للعمل "مع" الشباب من خلال أشكال الشراكة بين الشباب والكبار؛ ويشمل ذلك جمع الشباب بالكبار لتشجيع الفهم المتبادل لانشغالات الشباب المتعلقة بالسياسات وتعزيز بيئة مواتية لهم وتعلم المهارات الحياتية التي تراعي الفروق بين الجنسين ، والصحة بما في ذلك الصحة الإنجابية ، ومشاركتهم الشاملة. ويتطلب كل ذلك إحداث بيئة مواتية تساهم في بث نظرة إلى الشباب باعتبارهم مواطنين ومساهمين في التنمية ، لا باعتبارهم سكانا معرضين للخطر أو مثيري مشاكل.

يجب تحديد الآليات المؤسسية لإدماج جهود الشباب في السياسات والبرمجة (بما في ذلك التخطيط ، والتنفيذ ، والمراقبة ، والتقييم) بالموازاة مع الاستثمارات الهادفة إلى بناء قدرات الشباب وتلقيهم المهارات القيادية من أجل دفعهم إلى نشر الوعي بشأن حقوقهم وقضايا التنمية.



ثانياً: محاور إدماج النوع الاجتماعي بداخل الحركات

الاجتماعية الشابة

المحور الأول :

تمكين الشباب من قضايا النوع الاجتماعي على مستوى المعارف

والإتجاهات والمهارات

- **المعارف :** تاريخ الحركة النسوية وتحليل أهم نقاط الضعف والقوة
هذا الجزء يعرض تاريخ الحركة النسوية من خلال سيرة مختصرة لأهم النسويات اللاتي دافعن عن وجودهن في الحركة المجتمعية السياسية أو قمن بقيادة حركات تغييرية و التطرق لأهم التحديات التي واجهتهن ورؤية المجتمع لهن وقتها ، و تقييمه لدورهن الآن وهدف هذا الجزء هو الإستفادة من تجربة هؤلاء النساء الى جانب ضرورة تخليد هذه السير خاصة وان السيرة المجتمعية دائماً أنتقائية فتذكر نساء وتهدر حق اخريات
- **الاتجاهات :** جلسات حوار ونقاش وحكي حول : طرق التربيه – فكرة الفروق الفردية – توزيع الأدوار داخل الأسره وخارجها – كسر الإطار – تجارب شخصيه – تبادل أدوار – تحليل الأدوار الإجتماعية
- **المهارات :** التقرير والتوثيق – التخطيط لحملة دعوة – استخدام الإعلام الإجتماعي

المحور الثاني :

استراتيجيات الحركة الشبابيه لدمج قضايا النوع

١-تنظيم حملات :

- حملة بتفعيل اتفاقيات دوليه
هذا الجزء يعرض اتفاقيات حقوق الإنسان التي تعمل على تمكين المرأة والتي صدقت عليها مصر (ولم تفعلها) والوقوف على اهم التحديات التي تواجهها وصولاً الى تخطيط حملات دعوة للمطالبة بتفعيل هذه الإتفاقيات ودمجها ضمن المنظومة القانونية
أمثلة لحملات : حملة تحسين أوضاع خادمت المنازل (قانونياً واجتماعياً) – حملة لقضايا العاملات في الحركة العماليه



٢-مشروعات بحثيه مشتركة يقوم بها الشباب كتطبيق عملي على ما

اكتسبوه من معارف واتجاهات : مراجعة حساسية النوع في القوانين المصريه

سواء في الصياغات او في الحقوق وكتابة خطة لجعل هذه القوانين تراعي النوع الاجتماعي

١- تشبيكات مع حركات نسائية في فعاليات محدده

٢- توثيق حكايات النساء في الثورة (تفاوت انواع النساء في الثورة وادوارهن

وتغيير رؤية الشارع المصري والعالمي لهن ومراحل كسر حاجز الخوف من العمل

العام و من النضال وكيفية البناء على هذه الإنجازات لدمج النساء في العمل العام في

الفترة الحالية والقادمة (كتابة التاريخ من منظور نسوي)

المحور الثالث :

التفاعل مع الخريطة السياسية [مواقع محدده في الحراك السياسي

[الأني

١-الأحزاب : مراجعة وتحليل المبادئ الحزبية هل هي مراعية للنوع ، وتقييم مشاركة

النساء في العمل الحزبي والشراكه في صناعة القرار والقضايا محل الإهتمام.

٢-الانتخابات : تقوم الحركات الاجتماعية بقراءة تحليلية للانتخابات التشريعية القادمة

ومدى دمج النوع الاجتماعي بداخل العملية الانتخابية برمتها:

● رصد للخطاب النسوي في برامج المرشحين والمرشحات والأحزاب والقوى السياسية التي ستخوض الانتخابات.

● متابعة أنشطة النساء في فترة الدعاية الانتخابية والطرق الدعائية التي يستخدمونها.

● موقف وسائل الاعلام النساء المرشحات وحجم تغطية برامجهن وأخبارهن.

● مدى مراعاة الجهة القائمة على إدارة العملية الانتخابية للنساء ، وانخراط النساء بداخل تلك الجهة.

● تقييم فكرة التمييز الايجابي (الكوتا)

٣-التفاعل مع الخريطة الاجتماعية

● إتاحة مخرجات الأنشطة السابقه (مخرجات تنفيذ الأنشطة من وثائق وخطط حملات

لمؤسسات المجتمع المدني المعنيه بقضايا المرأة أو النقابات أو الحركات العمالية الى

جانب إعادة تنفيذ أنشطة المشروع مع هذه الكيانات بفريق المشروع الأساسي الى

جانب الكوادر التي ستبرز من الشباب)

● الإستفاده من المخرجات (استراتيجيات مستقبلية للحركة النسوية الشابة والتي

ستبناها نظرة في الفتره القادمه) بتوزيع أدوار على الشباب في هذه الحركة .



الفصل الرابع

عملية المتابعة والتقييم بالتركيز على إدماج النوع الاجتماعي

الموضوعات

تعريف عملية مراقبة البرامج والمشاريع
تعريف تقييم البرامج والمشروعات

النتائج المتوقعة بعد التدريب

توضيح المقصود بمفهومي المتابعة والتقييم
وضع أساس عملية المتابعة والتقييم بالتركيز على قضايا النوع الاجتماعي
تحديد مجموعة المؤشرات اللازمة للمراقبة والتقييم
تصميم برنامج متابعة وتقييم بالتركيز على إدماج النوع الاجتماعي

العدة

يوم واحد- ثلاث جلسات



مقدمة

تحتاج عملية التغيير إلى ممارسة المتابعة والتقييم بدون توقف ، للتأكد من اتباع المسار الصحيح بشكل دائم. ففي حال لم تكن النتائج موافقة للتوقعات ، يجوز أن تأخذ الأمور منحى بطيئاً ، بما يفقد الأفراد اندفاعهم ويستدعي التحرك .

يقوم المدرب في هذه المرحلة بتغطية موضوع المتابعة والتقييم مع المنظمة لإدراك حجم النجاح في إدماج النوع الاجتماعي ، وتقييم النتائج المترتبة على هذا الإدماج ، وذلك من خلال ثلاث جلسات:

١- الجلسة الأولى: تغطي عملية المتابعة وخطواتها

٢- الجلسة الثانية: تناول عملية التقييم وخطواتها

٣- الجلسة الثالثة: يتعاون المدرب مع المنظمة في تصميم نموذج تخطيط ومتابعة يركز على تقييم عملية إدماج النوع الاجتماعي

الجلسة الأولى التعرف على عملية المتابعة

أولاً: المتابعة:

هي عملية تتواصل طوال مدة المشروع ، وهي نشاط مركّز على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها ، لتقدير مدى التقدم في الأداء مقارنة بالأهداف وفقاً لأولويات المنظمة .

وتعتبر المتابعة ركيزة أساسية في أي وضع متغير ، وهي ترمي إلى التحقق من مدى فعالية البرامج والنشاطات ، وكيفية تكيف الاستراتيجيات لضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة ، كأن تقول بكل بساطة: لقد أعدنا خطة ؛ فهل نحن بصدد تنفيذها في الهدة المناسبة ، وهل نعتمد الوسائل والمقاربات الملائمة ، ونستعين بالأشخاص المناسبين ؟

بعد التقييم ، من جهة أخرى ، نشاطاً قائماً. فالمتابعة والتقييم يعملان على جمع معلومات بهدف تحسين المشاريع / البرامج بعد مرحلة إطلاقها. وتشكل هذه النشاطات جزءاً من عملية متواصلة تقوم على إعادة تقييم الحاجات ومدى الاستجابة. بشكل موات ، للوضع وللتغيرات المنشودة ، من هنا بروز إمكانية تعزيز عملية التقييم بنتائج المتابعة.



وتشكل المعلومات المحدثة بانتظام عنصراً حيوياً من شأنه أن يضمن ارتباط البرامج بالموضوع على الدوام وأن يكفل فعاليتها. فالمتابعة الدائمة تسمح للمدراء بتحديد الأولويات ، وتحديد المشاكل الناشئة ، ورصد الأثر الناجم عن ردودهم ، ومراجعة برامجهم. ناهيك عن أن المعلومات المحدثة بانتظام تشير إلي أن الأسئلة الوارد طرحها يجوز أن تكون أشد ارتباطاً بالتقييم ، كالاستعلام ، مثلاً ، عما إذا كان البرنامج سيؤثر فعلاً على المشكلة المطروحة. يذكر أن المعلومات المستمدة من مراقبة البرامج بشكل متواصل قد يصلح استخدامها للمراجعات ، والتقييمات ، ولأغراض أخرى.

١- ما الذي يمكن أن يخضع للمتابعة

- البرنامج والنشاطات ، والتقدم المحرز على مستوى التطبيق.
- الإجراءات ، كيف يجرى تنفيذ البرنامج.
- الأفراد.
- التأثير على الوضع والتغييرات الطارئة عليه.

٢- لماذا المتابعة ؟

لإمداد إدارة المنظمة بالمعلومات الدقيقة في الوقت المناسب عن أنشطة البرامج والمشروعات للمساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بالآتي :

- الموارد البشرية.
- الجدول الزمني.
- تدبير الموارد والمصادر .
- مستوى الجودة وكفاءة الأداء.
- الإدارة المالية والميزانية.





الشكل [٥]: وظائف عملية المتابعة

٣- أساليب وطرق المتابعة:

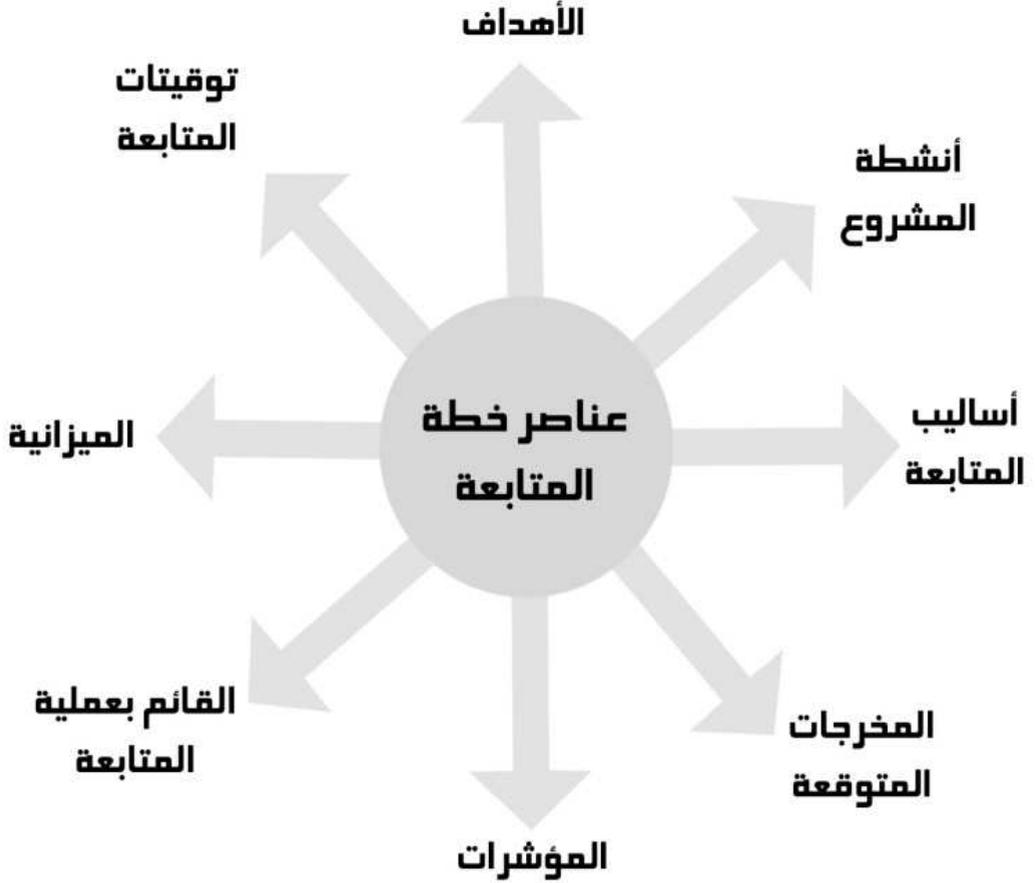
- الإطلاع على تقارير وسجلات أنشطة المشروع .
- الزيارات الميدانية لمواقع تنفيذ أنشطة المشروع .
- الملاحظة المنتظمة لمواقع العمل وللمستفيدين و أداء العاملين بالمشروع .
- عقد لقاءات فردية وجماعية مع العاملين بالمشروع وكافة الشركاء .
- استخدام قوائم الفحص وجلسات التأمل أثناء متابعة المستفيدين أو أعضاء فريق العمل .

٤- خطوات عملية المتابعة



الشكل [٦]: خطوات عملية المتابعة

٥- عناصر خطة المتابعة



الشكل [٧]: عناصر خطة المتابعة

٦- ما المقصود بمؤشرات المتابعة:

المؤشر هو العلاقة الدالة على تحقيق أهداف أو أنشطة المشروع و تتكون المؤشرات من مقاييس ويعبر عنها بالأرقام مثل :

١- النسبة : وتنقسم إلي نوعين:

- النسبة المقصود بها العلاقة بين جزء من شيء ما والعدد الكلي لنفس الشيء (هي جزء من الكل) .
- النسبة المقصود بها العلاقة بين شيئين مختلفين توجد بينهما علاقة أو صلة مشتركة معينة .

٢- المعدل : مثل معدل وفيات الأطفال ويقصد به عدد الأطفال أقل من سنة واحدة الذين يموتون في سنة ما وذلك بالنسبة لكل ألف مولود في نفس السنة.

٧- الشروط الأولية لخطة المتابعة:

لابد من توافر ما يلي مسبقا :

- ١- الخطة التنفيذية لأنشطة المشروع .
- ٢- تحديد الهدف من عملية المتابعة .
- ٣- تحديد الوقت الزمني للمتابعة .
- ٤- تحديد أساليب وطرق المتابعة .
- ٥- تحديد الأدوار والمسؤوليات .
- ٦- وضع معايير الأداء (المؤشرات) .



٨- مناقشة وضع نظام للمتابعة:



ناقش مع المشاركين النقاط التالية وأي مشاكل يمكن أن ترتبط بها

- ١) كيف ستتمارس المتابعة؛ كيف ستوزع المسؤوليات على الأفراد؟ إلام الحاجة - إلى تكاليف، وموارد بشرية ومادية، ووسائل اتصال وتقديم تقارير؟
- ٢) وضع قائمة بالمؤشرات، ما الذي ينبغي احتسابه أو قياسه؟ احرس المؤشرات والجدول الزمني في خطة العمل التي تعدها بعض المشاريع هي أسهل للمراقبة من غيرها. فحين تنظم حملة توعية سياسية، تعتمد إلى إحصاء المجموعة المستهدفة، ثم تحتسب نسبة مجمل الشباب الذين شملتهم هذه الحملة أم لم تشملهم، ولكنك تواجه صعوبة أكبر لدى مراقبة التغييرات الطارئة على المواقف أو السلوكيات، غير أن الاستناد إلى مؤشرات دقيقة من أول الطريق ستسهل هذه العملية.
- ٣) تحديد وسائل معينة لجمع البيانات، ما الوسيلة التي ستلجأ إليها؟ اللجوء إلى نقاش غير رسمي؟ مقدمي معلومات رئيسيين؟ تقارير خطية؟ بأي وتيرة ستجمع هذه البيانات؟ من سيشرف على متابعة هذه العملية؟ أيجب أن تكون المعلومات المحصلة مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالبرنامج؛ بتعبير آخر، أيجدر أن تكون مفيدة ويبني على مقتضاها، يجب أيضاً توثيق هذه البيانات ووضعها في متناول القطاعات والوكالات الأخرى، والسكان المعنيين في خطوة سباق.
- ٤) يتعين أن تكون وسائل الاتصال المعتمدة (وسائل النشر، واللغة، وما عداها) موافقة للجمهور المستهدف، فمن الضروري أن يأتي التقرير الذي ترفعه إلى مانحيك بصيغة رسمية، وأن تكون المعلومات التي تزود بها أصحاب المصالح الذين تتوجه إليهم، واردة بأسلوب سهل فهمه، وفي بعض الأحيان، يجوز أن تقرر عقد ورشة عمل من أجل عرض النتائج، ومناقشة حصيلة ما خلصت إليه، والتحدث عن الخطوات اللاحقة.
- ٥) حفظ البيانات: كيف وأين ستحفظ البيانات التي بين يديك؟ استحفظها في وثائق خطية، أو على أقراص مدمجة، أو على أجهزة كمبيوتر؟
- ٦) تحليل المعلومات: من سيتولى الإشراف عليه، وبأي وتيرة تجرى التحليل؟ ومن سيشترك فيه؟
- ٧) تقديم التقارير: لأي جهة تقدم، ومن أي طرف، وبأية صيغة؟
- ٨) إعادة التفكير، والتوجيه، والتصميم، على يد من، ومتى، وكيف؟
- ٩) ضمان تطبيق الخطط المعاد تصميمها، متى، وعلى يد من؟
- ١٠) لنعتبر مثلاً، أن أحد المؤشرات التي تستند إليها يقضي بأن يكون الموظفون، بكامل عددهم، قد تلقوا تدريباً حول قضايا النوع الاجتماعي بحلول ديسمبر 2011. إذاً ينبغي بك أن تراقب إن كنت تحرز تقدماً في عملك أولاً، وأن تقرر التحقق من هذه المسألة في يونيو 2011. وينبغي بك أيضاً أن تعين الشخص الذي سيتولى التحري عن هذه المسألة. بإمكانك أن تجمع معلوماتك من قاعدة البيانات الخاصة بمكتب الموارد البشرية.



٨- نموذج لمصفوفة المتابعة:

المخرجات				الهدف			
تاريخ المتابعة	القائم بالمتابعة	وسيلة التحقق	وسيلة المتابعة	مؤشرات النجاح	مؤشرات الأداء	الأنشطة	
يونيو ٢٠١١	ساره	إجراء مقابلة والتدقيق في بيانات مكتب الموارد البشرية	مقابلا مع الموظفين	تلقي كامل الموظفين أسس التدريب حول قضايا النوع الاجتماعي بنهاية ٢٠١١	إجراء التدريب	التدريب حول قضايا النوع الاجتماعي	١
							٢
							٣
							٤
							٥

الشكل [٨]: نموذج لمصفوفة متابعة



الجلسة الثانية

التعرف على عملية التقييم

ثانياً: التقييم:

غالباً ما يشكل التقييم المرحلة الأخيرة من أي مشروع أو عملية ، إنما يكون ، في الوقت عينه ، بداية المرحلة التالية ، أو يبشر بتمديد أو باقتراح جديد.

١- تعريف التقييم:

- هي عملية قياس مدي نجاح مشروع أو برنامج ما في الوصول للأهداف التي كان مخططا لها.
- عملية تقدير مرحلي لتطور المشروع الحالي ، أو الذي انتهى بالفعل مع الأخذ في الاعتبار أهداف المشروع والمؤشرات الموضوعية .

٢- مراحل التقييم:

يمكن التمييز بين ثلاثة محطات على مستوى التقييم:

١-تقييم منتصف المدة مقروناً بالمتابعة ؛

٢-فور الانتهاء من المشروع ؛

٣-بعد فترة وجيزة من استكمال المشروع.

يمكن أن يقود موظفو المنظمة تقييماً داخلياً ، فيما يجوز أن تقوم وكالة مستقلة من الخارج بتقييم خارجي. بطلب من الجهة المانحة في أغلب الأحيان ، ويحتمل أيضاً أن يقوم بتقييم مشترك ، موظفون من المنظمة وعاملون آخرون من الوكالة الخارجية. فضلاً عن ذلك ، يحق للمنظمة ، بحد ذاتها ، أن تعين بوضوح النقاط التي تراها جديرة بالتقييم ، ويتعين عليها بالطبع أن تشارك في تحديد الصلاحيات.

٣- أهمية التقييم:

١-إظهار الإنجازات أو الاخفاقات الرئيسية للمنظمة.

٢-إظهار التغييرات المطلوبة وكيفية إجراؤها.

٣-توفير المعلومات وزيادة المهارات من أجل التخطيط وصنع القرار.

٤-رؤية إنجازات المنظمة والتعلم من الدروس المستفادة من تنفيذ المشاريع المختلفة.

٥-الكشف عن كفاءة وفعالية الجهود المبذولة مما يزيد من فعالية العمل وتحسين الأداء.

١- الإسهام في اتخاذ قرار بشأن استكمال العمل أو التوسع في المشروع ودراسة

العديد من البدائل.



- ٢- المساعدة في تخطيط مشروعات أفضل في المستقبل من ناحية أسلوب العمل.
- ٣- الوصول إلى أصوب القرارات ، واختيار انسب الوسائل .
- ٤- الكشف عن مواطن الضعف وبذلك يمكن تلافيها. أو القوة فيمكن استغلالها.
- ٥- تقييم و تحفيز العاملين علي العمل من خلال نتائج التقييم الإيجابية.

٤- الموضوعات التي يتناولها التقييم:

- ١-مدى تحقيق أهداف المشروع أي الفاعلية: إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف؟ وبأي كلفة؟ أما في حال الإخفاق في تحقيقها ، فلأي سبب؟ أما بشأن الاستراتيجيات والتدابير المتبعة ، تطرح الأسئلة التالية: ما هي نقاط القوة التي تميزت بها الاستراتيجيات والتدابير؟ وما كانت مكامن الضعف فيها؟ وهل مازالت هذه الأهداف مشروعة أو أنها بحاجة إلي تعديل؟ وما هي التغييرات المطلوب إحداثها في سبيل تحقيق الأهداف المذكورة؟
- ٢ -مدى ملاءمة استراتيجية المشروع وأنشطته للأهداف.
- مدى ملاءمة أهداف المشروع وأسلوب تنفيذه لاحتياجات المجتمع: فما الذي صلح تطبيقه؟ أو لم يصلح تطبيقه؟ ولأي سبب؟ وما الدروس المستمدة من الممارسات والمقاربات المطبقة؟ ما الوسائل التي كانت ناجحة ، أو غير فعالة؟ ما كانت أفضل الممارسات؟ أو أسوأها؟ ستساعد هذه الدروس المستخلصة في وضع الخطط المستقبلية.
- ٣-مدى مشاركة المجتمع المحلي في المشروع.
- ٤-مدى مراعاة المشروع لتحقيق فرص متكافئة للنساء والرجال.
- ٥-مدى استمرارية المشروع.
- ٦-مدى كفاءة إدارة موارد المشروع: هل يتناسب حجم التكلفة مع المنافع؟ يقصد بالتكلفة استخدام الموارد: الموارد البشرية ، والوقت ، والطاقة ، والمال ، والمواد. أو في حال إنفاق الكثير من الوقت ، والجهد والمال على التدريبات حول قضايا النوع الاجتماعي ، من دون استغلال المهارات والمعارف المكتسبة ، فقد يذهب هذا المال سدى.
- ٧-تحليل النتائج: ما النتائج المترتبة على الموظفين ، والمنظمة ، وأصحاب المصالح؟ وما التغييرات التي أحدثتها المشروع؟ يمكن أن تعكس هذه التغييرات تلك المنشودة ، إنما غير المتوقعة أيضاً: خلال التقييم ، أكان داخلياً أو خارجياً ، لابد من أن تتخذ المباحثات الجارية مع سائر أصحاب المصالح ، أكانوا رجالاً أو نساءً ، طابعاً تشاركياً.

بعد الإعلان عن نتائج التقييم ، يجري تحديد أفضل الممارسات والعبر المستخلصة ؛ على نحو يتيح البدء من جديد بعملية التخطيط والتقييم ، بكامل مراحلها. يفضي التقييم عادة إلي صدور توصيات واضحة بخصوص النقاط الواجب تغييرها ، وسبل تغييرها.



٥- خطوات إجراء عملية التقييم:



الشكل [٩]: خطوات إجراء عملية التقييم

الجلسة الثالثة

تصميم برنامج متابعة وتقييم البرامج والمشروعات من مدخل النوع الاجتماعي

إرشادات عامة للمدرب:

- ١- انتبه دائما أن الهدف من عملية المتابعة والتقييم في هذه المرحلة هو إدراك مدى نجاح المنظمة في إدماج النوع الاجتماعي ، لذا فإن البيانات النوعية الخاصة بالرجل والمرأة كل على حدة مهمة في هذه المرحلة.
- ٢- تأكد من أن قيادة المنظمة مدركة لأهمية العملية بحضور أحد الممثلين عنها في هذه الجلسة.
- ٣- تأكد من وجود الشخص المسؤول على المتابعة عند التصميم حتى تتأكد من فهمه للخطة كاملة.
- ٤- تأكد من أن مصفوفة تحليل سوات موجودة للرجوع إليها عند الحاجة. (راجع الشكل ٤)
- ٥- تأكد أن المشاركين يدركون الحاجة لتخصيص موارد بشرية ومادية لعملية التقييم.
- ٦- تأكد من توافر المعلومات التي تحتاج إليها لهلئ مصفوفة المتابعة ، وكيفية الحصول عليها في حالة عدم توافرها.
- ٧- ناقش مع المشاركين الموضوعات الأساسية التي يودون أن يضموها في تقرير التقييم.
- ٨- ناقش معهم كذلك أساليب جمع البيانات المختلفة ، سواء عن طريق المقابلات ، أو مجموعات النقاش حتى يستطيعوا تغطية الموضوعات الأساسية التي اختاروها. (انظر ورقة العمل ١)
- ٩- ناقش مع المشاركين أسلوب تحليل البيانات التي جمعت ، وكيفية تصنيفها وتبويبها.



ورقة العمل (١)

جمع البيانات:

هو الحصول علي معلومات رقمية أو وصفية تتصف بالصحة والدقة عن ظاهرة معينة وذلك من مصدر معين في فترة زمنية محدودة .والبيانات الإحصائية لاتجمع لذاتها ولكن لخدمة هدف معين (أو لحل مشكلة معينة) وبعد تحديد البيانات المراد جمعها يقوم الباحث بصياغة الأسئلة طبقا للطريقة التي يود استخدامها في جمع البيانات.

مصادر جمع البيانات:

- مصادر تاريخية : لا بد من دراسة المصادر التاريخية للموضوع محل الدراسة قبل جمع البيانات عن هذا الموضوع (المشكلة المعنية) حيث تتوفر البيانات التي نريد جمعها لدي أجهزة الدولة أو في الإحصائيات التي تنشرها الأجهزة الإحصائية.
- مصادر ميدانية : وهي النزول إلي الميدان لجمع البيانات التي يريدها الباحث.

طرق جمع البيانات:

- المقابلة الشخصية : تعتبر اتصال مباشر وهي من أهم طرق جمع البيانات إذا تستخدم كثيرا في البحوث الميدانية وتتم إجراء المقابلة بين الباحث والذي يدلي بالبيانات حيث يقوم الباحث بطرح السؤال وتدوين الإجابة فور سماعها .
- المراسلة (البريد): تعتبر اتصالا غير مباشر
- الهاتف : يعتبر اتصالا غير مباشر

أساليب جمع البيانات:

- الحصر الشامل : وفيه يتم جمع البيانات من جميع أفراد المجتمع محل البحث والدراسة .
- العينات : وفيه يتم جمع البيانات من بعض أفراد المجتمع والذين يمثلون المجتمع محل الدراسة أصدق تمثيل .

المفاهيم الأساسية:

- المجتمع : إن كون العناصر الإحصائية مغطاة من قبل مجموعة معينة من المواصفات تدعي المجتمع.
- العينة : هي مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي تمثل العينات للمجتمع وتنقسم إلي قسمين العينة الاحتمالية والعينة غير الاحتمالية.



مراجع ومصادر تم الاعتماد عليها في إعداد الدليل:

باللغة العربية

١- ربيعة ناصري ، تعميم المنظور الجنوسي: مقارنة تستند إلى الإدماج في المساواة بين

الجنسين ، ٢٠٠٦ موجود على الرابط

<http://www.euromedrights.org/ar/publications/training-materials/٧٣٦٥.html>

٢- نيكوليان واسينار ، إدماج النوع الاجتماعي في منظماتك الحكومية ، المعهد الديمقراطي

الوطني للشؤون الدولية ، ٢٠٠٦



باللغة الانجليزية

١- Kardam, Nüket (١٩٩٧) "Approaches to Institutionalizing Gender" In Brief: Gender and development, Issue ٥, BRIDGE

٢-Rebecca Tiessen, NGO Strategies for Gender Mainstreaming in HIV/AIDS Programming- Paper presented at the International Studies Association Conference Montreal, March ١٧-٢١, ٢٠٠٤

Available on the link:

<http://cyber.law.harvard.edu/blogs/gems/politicshiv/tiessen.pdf>

٣- UN Economic and Social Council (١٩٩٧), Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system: Report of the Secretary-General

Available on the link:

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/١٩٩٧/e١٩٩٧-٦٦.htm>

