

المينقور ال تعمير حقوق  
إمارة الذكاء الجماعي نعد بلمت  
تنيب البرنامج عمل التغايف توجييع  
مسؤوليت م جتمعي نوع

إدراج منظور النوع  
الاجتماعي / الجندر

لنظمت المجتمع المدني  
.....  
إجابات عملية لأسئلة جوهرية  
.....

تحسيس  
صور  
نمطية  
النوع الجندري

توجييع الزواج الفسري الزعمال  
العنف الجنسي إجراءات وحوول  
توعيتة الرجل تقيم إرتباب

# إدراج منظور النوع الاجتماعي / الجندر

لمنظمات المجتمع المدني

إجابات عملية لأسئلة جوهرية

---

■ هذا الدليل هو ثمرة عمل جماعي قامت به جمعية  
« Citoyenneté Possible » بالتعاون مع مؤسسة  
فريدريش إيبيرت

الشكر موصول إلى أولئك، المنخرطات في العمل الجمعي، اللاتي  
شاركن بخبرتهنّ واقترحن توصيات شتى. نذكر من بينهنّ صوفية  
عكاب ، تودرت ، آسيا بن تونس، تانيا أهراس، وأمينة تمام.  
تحت إشراف أمينة إزروغن

■ الموارد، والمقابلات، والتحرير، والمراجعة، والتدقيق  
اللغوي البيني

أليس نايريت  
ميليا علالو  
سعاد بلحدّاد  
كريستين تلابار

■ التنسيق

أليس نايريت

---

# المحتويات

|    |   |
|----|---|
| 7  | تمهيد   |
| 9  | I. فهم النوع الاجتماعي ومنظور النوع الاجتماعي، وإدراك القضايا المتعلقة بهما |
| 10 | • الفروق بين الجنس والنوع الاجتماعي   |
| 11 | • ماذا يعني منظور النوع الاجتماعي في الواقع؟                                |
| 11 | • هل هو إلزامي؟   |
| 13 | II. تعميم منظور النوع الاجتماعي في المشاريع الجموعية                        |
| 14 | المبادئ الأربعة   |
| 14 | <u>المبدأ الأول</u>   |
| 14 | 1. جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها                              |
| 16 | • استحداث مؤشرات مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي                           |
| 17 | • تحديد المؤشرات الكمية والمؤشرات النوعية                                   |
| 19 | • اختيار المؤشرات المناسبة مع مراعاة الواقعية                               |
| 19 | • توصياتنا  |
| 20 | • خلاصة القول: لم الاعتماد على البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؟              |
| 20 | 2. حالة تحليل مسألة مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي                        |
| 21 | <u>المبدأ الثاني</u>  |
| 21 | 1. إدماج معاملة متساوية للرجال والنساء في العملية الإرشادية                 |
| 21 | • تحديد احتياجات جمهور النساء بمشاركته (أي مشاركتهن)                        |
| 22 | • مراعاة واقع النساء (وقيوده) قبل البدء في المشروع                          |
| 23 | • التوقيت ليس نفسه للجميع   |
| 24 | • عملياً، كيف يمكن الانطلاق من واقع جمهورك لتصور مشروعك؟                    |
| 24 | • تنظيم لقاءات تتيح الكلمة للمشاركين، مع استخدام أدوات الذكاء الجماعي       |
| 26 | 2. جدول التقييم والمؤشرات   |

## 27 ..... المبدأ الثالث

27 ..... 1. إتاحة إمكانية الوصول المتكافئ إلى المشروع للرجال والنساء  
(إذا كان المشروع لا يستهدف النساء مباشرةً)

- 27 ..... • تكييف الفريق وفقاً لاحتياجات النساء
- 28 ..... • وضع ميزانية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي

29 ..... 2. جدول المنهج والمواد التعليمية من أجل الوصول والاستعمال  
المتكافئين للخدمات

## 30 ..... المبدأ الرابع

سبل إنكاء الوعي ورفع مستوى المسؤولية لدى الرجال بشأن قضية  
المساواة لجعلهم فاعلين مشاركين في التغيير

30 ..... 1. إشراك الرجال والنساء العاملين. ات في هذا المشروع  
على قدم المساواة

- 30 ..... • تحديد مواطن المقاومة وتذليلها (مع مراعاة الوقت والمنهجية  
المناسين)

- 31 ..... • تحفيز التعاطف (رؤية الأمور من وجهة نظر النساء في المدة التي  
يستغرقها التمرين)

- 32 ..... • البحث عن حليف. ة أو تدريب أعضاء من الفريق، أو كلاهما  
(بما فيهم. ن المتطوعون والمتطوعات)

- 33 ..... • السعي لإنكاء وعي أصحاب المصلحة بقضايا النوع الاجتماعي

- 33 ..... • تعميم منظور النوع الاجتماعي لضمان مزيد من السلام في  
مجتمعنا

- 34 ..... • بعض النصائح لبناء حجتك. لك أمام المناهضين. ات للفكرة

- 34 ..... • متابعة مشروع يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي وتقييمه

35 ..... 2. هل يراعي مشروعك اعتبارات النوع الاجتماعي؟ تقييم ذاتي

## 37 ..... III. إدراج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة

38 ..... 1. هل توجد امرأة على متن الطائرة؟

- 38 ..... • لماذا يُدمج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة؟

- 39 ..... • تحديد النساء اللواتي يشغلن وظائف عليا ومناصب صنع القرار

- 39 ..... • تكوين الموظفين والموظفات

- 39 ..... • العمل على تقدير الذات لدى النساء المشاركات

- 40 ..... • تعزيز إزالة المعوقات اللوجستية أمام مشاركتهن

- 41 ..... • منع ووقف العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الجنسي

- 42 ..... • جدول

## 2. الحث على تغيير الرؤى بشأن الإدارة

- 43 ..... مراجعة القانون الأساسي
- 43 ..... التنوع في أنماط الإدارة
- 44 ..... ابتكار قواعد لتعايش أفضل (ومراجعة النظام الداخلي)
- 44 ..... التسيير الأمثل للقائدات حول موضوع المساواة
- 45 ..... استحداث ميثاق للمساواة (الوفاق عوض الإلزام)
- 45 ..... تعيين قيّم. لة على مسألة الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي
- 46 ..... صياغة خطة عمل تراعي منظور النوع الاجتماعي

## IV. إدماج منظور النوع الاجتماعي في مجال الاتصالات

- 48 ..... إدراج النساء في الخطابات
- 49 ..... استخدام لغة تراعي منظور النوع الاجتماعي
- 50 ..... اقتراح صور (صور فوتوغرافية، رسومات...) معارضة للصور النمطية
- 51 ..... تسليط الضوء على عدم المساواة بين الجنسين من خلال البيانات المصنفة حسب نوع الجنس
- 51 ..... أخيراً، إدماج منظور النوع الاجتماعي في تنظيم الفعاليات والاتصالات بشأنها
- 53 ..... جدول التقييم الذاتي: هل يراعي الاتصال التي اعتمده منظور النوع الاجتماعي؟

## V. ملاحق

55

## تمهيد

لقد انضممتُ.ت مؤخرًا إلى إحدى جمعيات الأحياء المخصّصة لممارسة الرياضة لدى الشباب. أنت.ت متحمّسة للغاية، وعلى استعداد لبذل كل ما في وسعك لدعم المستفيدين.ت. يا لها من فكرة رائعة فكرة تنظيم بطولة لكرة السلة بين فتيات الأحياء المتجاورة! فلماذا لاحظت.ت إذن، بعد أشهر قليلة، أنّ العديد من المستفيدات توقفن عن الحضور، لا سيما الفتيات؟ في حين أن المشروع قد صمّم من أجلهنّ في المقام الأول.

إن تعذّر عليك.ك إيجاد أجوبة لهذا اللغز المحيرّ في ظاهره، يمكنك.ك في المقابل طرح أسئلة وجيّهة على نفسك.ك، ربّما لم يسبق أن فكّرت.ت فيها حقًا، بالرغم من أنه لا مناص منها. فمثلا، فيما يخص هذا المشروع، هل فكّرت.ت في أوقات الاجتماعات والتدريبات؟ ستجيب.ين، نعم، بالطبع؛ اخترت عطلة نهاية الأسبوع لأن الناس لا يعملون، وبالتالي لديهم وقت فراغ. فراغ؟ صبيحة يوم الجمعة، ألا ترافق زميلتك حسينة، ذات الأربع وعشرين سنة، أمّها إلى السوق للتبضع؟ ألن يتعذّر عليها حضور الاجتماعات والتدريبات لأنّ عليها مساعدة والدتها في المطبخ في تلك الصبيحة؟ لذا فهي لا تأتي إلا مرة كل أسبوعين للقاءات الجمعية، وربما أقل.

يمكن طرح مزيد من الأسئلة بشأن جمعيتك.ك: كم عدد الفتيات والنساء المنضّمات للجمعية بالتحديد؟ عدد كبير؟ ممتاز. في أي منصب؟ أعضاء؟ الإدارة؟ مجلس الإدارة؟ هل تشركنهن.يهنّ في اتخاذ القرارات؟ هل يشاركن في الاجتماعات مع الوالي، مع الموليين؟ هل يذهبن إلى البنك؟ من يوقع الوثائق؟ من يُعد الميزانية؟ من يصيغ المشاريع؟

إن تعميم منظور النوع الاجتماعي في الممارسة الجموعية يعني بالدرجة الأولى الممارسة الفعلية للمساواة بين الرجال والنساء وإدماج النساء، بدءًا من طرح هذه الأسئلة. كما يعني الحرص على الانخراط التام للجميع لضمان أن تجد النساء من كل الأجيال مكانهنّ، مثلن الرجال.

يهدف هذا الدليل إلى تحقيق هذا الهدف تحديداً. إذ يتناول كيفية التفكير في نشاطك.ك، والتخطيط له، وتنفيذه، ليعود بالنفع على النساء والرجال على حدٍ سواء؛ وكيفية مراعاة واقع النساء استناداً إلى المؤشرات؛ وسبل تحقيق التكافؤ في عمل الرجال والنساء في جو يتسم بالانسجام؛ والحرص على توزيع عادل للأدوار؛ وإجراء استعراض لنشاطك.ك وتقييم أثره؛ وكذا تحليل استراتيجية الاتصال المتبعة.

مع أنّ مصطلح «النوع الاجتماعي» شائع الاستعمال اليوم، إلا أن معناه ليس معروفاً لدى الجميع؛ لا سيما ما يعنيه في إطار الجمعية. بالرغم من أن هذه المسألة، كما سبق ورأينا بالفعل، حاضرة على الدوام في الحياة اليومية لأيّ بلد، أو مجتمع، أو جمعية. لذا، يقدم لك.ك، هذا الدليل طريقة عمل تحتوي على شروحات ومفردات وطرائق لتعزيز المساواة بين الجنسين. فلكي يدافع طرف ما عن المساواة، ينبغي عليه.ها أولاً أن تـ.يجسدها في أفعاله.ها؛ أي أن تـ.يكون مثالا يُحتذى به في الواقع أكثر من كونه.ها صوتاً يصدح بها في خطابه.ها.

إنه لتحذّ كبير، ذلك الذي سيرافقك.ك هذا الدليل على رفعه...

وسيعود ذلك بالنفع على الجميع، نساءً ورجالاً.

فهل نبدأ؟



.....

# فهم النوع الاجتماعي ومنظور النوع الاجتماعي وإدراك القضايا المتعلقة بهما

## الفروق بين الجنس والنوع الاجتماعي

يشير «نوع الجنس» إلى الخصائص البيولوجية والفيزيولوجية التي تميز النساء عن الرجال، مثل الأعضاء التناسلية، والكروموزومات، والهرمونات، وما إلى ذلك. باختصار ولتوضيح الأمر، يتمثل الاختلاف البيولوجي، على سبيل المثال، في أن الرجل ينتج الحيوانات المنوية، في حين أن المرأة تنجب الأطفال وترضعهم.

أما «النوع الاجتماعي» فيشير إلى الأدوار التي تُحدّد اجتماعياً؛ أي السلوكيات، والنشاطات، والسمات التي يعدها المجتمع مناسبةً عموماً وغالباً للرجال أو النساء، وكأن كل هذه الأمور «طبيعية». «يجب أن تكون الفتاة لطيفة، والصبي قوياً. لا ينبغي للفتاة أن تشغل مساحة كبيرة، ولا ينبغي للصبي أن يبكي. يجب على الفتاة أن تعتني بالمنزل، وعلى الصبي مراقبة أخواته. تحب الفتاة القصص الخيالية فقط، والصبي المشاجرات، وما إلى ذلك.» إن هذه الطريقة في تصور الجنسين الذكر والمؤنث وفقاً لخصائص تُسمى «طبيعية»، هي في الواقع مجرد تصور اجتماعي يُنقل عبر نظام كامل للتنشئة الاجتماعية؛ من التربية الأسرية، والقانون، والمدرسة، والعمل، والشارع، والأديان، ووسائل الإعلام، والفنون، وذلك منذ الطفولة، إن لم يكن قبل الولادة حتى. إلا أن إسناد الأدوار للذكور والإناث هذا لا علاقة له بالخصائص البيولوجية لكل جنس، والفروق الفيزيولوجية لا تبرر عدم المساواة. فلا يوجد في التركيب البيولوجي للإنسان ما يحدّد مسبقاً أن الفتيات يفضلن الروايات الرومانسية، والفتيان مباريات كرة القدم... مجدداً، لا يعدو الأمر أن يكون تصوراً اجتماعياً أصبح نظاماً يحول هذه الاختلافات الفيزيولوجية إلى عدم مساواة بين الجنسين.

وهكذا، يُحدّد باستعمال مصطلح النوع الاجتماعي ما هو متوقّع من الرجل أو المرأة، وما هو مُرخصٌ لهما، وما يحظى بالتقدير منهما، في أيّ سياق كان (امرأة لطيفة، رجل قوي، امرأة ممرضة للأطفال، رجل مهندس...). الجدير بالملاحظة أن هذا غالباً ما يُترجم على شكل أمر: «يجب عليه، لا ينبغي له...». لقد ترسّخ مفهوم الواجب هذا معياراً، بل وأصبح قيمة أخلاقية يعززها أحياناً إطاراً قانوني، وفقاً للسياق المحلي. يُطرح المشكل في سياق العمل الجماعي عندما تنعكس هذه القيم في الممارسات. وفي هذا الصدد، يساعدنا منظور النوع الاجتماعي في تحديد هذه الظاهرة، والتعرف على أوجه التفاوت التي تسببها، والعمل على تقويضها. إذا قيّمت. حت جمعيتك.ك، هل يمكنك رسم صورة عامة عن الأدوار التي يضطلع بها كل من النساء والرجال؟ نعم؟ الوضع لا يسر! لا داعي للهلع، فنحن سنعمل تحديداً على هذا الموضوع.

يوجد تعبير آخر يتردّد على نحو متزايد في الوسط الجماعي، ويطلبه المانحون أكثر فأكثر، وهو «مراعاة منظور النوع الاجتماعي». هل من شرح، من فضلكم؟

## ماذا يعني منظور النوع الاجتماعي في الواقع؟

يُقصد بمنظور النوع الاجتماعي تعزيز المساواة، وتعميمه نموذجًا في هذا الشأن، بين الجمعيّات. إنه بمثابة «نظارات ننظر عبرها إلى العالم»، فتغيّر فجأة نظرتنا، أو بالأحرى توسع نطاقها؛ انطلاقًا من ملاحظة متكررة أن لا نساء، أو قلة، تلوح في الأفق، أو أنهنّ محصورات في المهام والأماكن والمناصب نفسها، وأغلبهنّ في خلفية المشهد. أمّا «نظارات النوع الاجتماعي» فهي مبدعة وتفتح لنا الباب واسعًا على أفكار عديدة. تسعى جمعيّتك.ك إلى وضع نساء الفريق في الصدارة، ومنحهن مسؤوليات وتقاسمها، والقيام بمشاريع تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي. بالطبع، قد يثير الأمر ردود أفعال، أو مقاومة، أو ببساطة تساؤلات، لأنّ هذا النهج يدعو إلى إعادة النظر في العلاقة بين المرأة والرجل، في جمعيّتك.ك كما في باقي المجتمع.

يتفرّع منظور النوع الاجتماعي إلى اتجاهات مختلفة: المستفيديون.ات من المشروع الجمعي، الأفرقة الداخلية - بما فيهم.نّ المتطوعون والمتطوعات -، أنماط الإدارة، أنماط الاتصال...

## هل هو إلزامي؟

فلنتوقف قليلاً عند الجدول أدناه. هل ترتدي.نّ نظاراتك.ك؟

- تموت 830 امرأة كل يوم من مضاعفات الحمل والولادة، وفقاً لمنظمة الصحة العالمية.
- 70% من الأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر (دخل أقل من دولار واحد في اليوم) هم من النساء.
- وفقاً لليونيسف، تقضي النساء والفتيات 200 مليون ساعة يومياً في جمع المياه، أي أكثر بكثير من الرجال.
- النساء أكثر احتمالاً أن يكون لديهن عمل بدوام كامل مدفوع الأجر بمقدار النصف. إن رواتبهنّ أقل بحوالي الثلث من رواتب الرجال عن نفس العمل.
- تتعرض واحدة من كل ثلاث نساء للعنف الجسدي أو الجنسي في حياتها.
- 62 مليون فتاة خارج المدرسة. فقط 23% من البلدان منخفضة الدخل حققت التكافؤ في التعليم الابتدائي و 15% في التعليم الثانوي.
- في البلدان النامية، تتحمل النساء 60-80% من إنتاج الغذاء، ويمتلكن 10-20% من الأرض (بل وأقل في أفريقيا).
- تمثل النساء 22% فقط من أعضاء البرلمان.
- في حالات الكوارث الطبيعية أو تغير المناخ، تتأثر النساء أكثر من الرجال (مثال تسونامي عام 2004، حيث كان 70% من المتوفين من النساء، خاصة لأنه لم يكن بمقدورهن السباحة).

...وللأسف، ما تزال القائمة طويلة جداً...

وعليه، لا، تعميم منظور النوع الاجتماعي ليس إلزاميًا، لكنه ضروريًا لتعزيز المساواة والمشاركة في بناء مجتمع يحقق عدلاً أكبر بين النساء والرجال. وتعدُّ المساواة بين الجنسين ضرورة أيضًا لتحسين التنمية، فهي ضمان لمكافحة الفقر مكافحةً فعالة. كما يعزِّز منظور النوع الاجتماعي دعائم التنمية المستدامة - الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية - ويهيئ الظروف للحكم الرشيد. وهذا الطموح لا يندرج فقط في المجال الإيديولوجي، بل أيضًا في المجال الاقتصادي وجدول الأعمال الدولي. فنظرًا إلى أن منظور النوع الاجتماعي يندرج ضمن أهداف التنمية المستدامة (ODD)، فإن عددًا متزايدًا من الممولين يشترطون إدماجها في المشاريع التي تقترحها عليهم الجمعيات. يعتمد إرساء المساواة بين الجنسين في المقام الأول على الاعتراف بالدور المحرِّك الذي تضطلع به النساء في تحقيق تنمية أكثر استدامة. وفيما يخصُّ العمل الجماعي، فيعني اتخاذ إجراءات ملموسة لتنفيذ برامج تأخذ بعين الاعتبار واقع النساء واحتياجاتهنَّ الخاصة.

الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة (من بين سبعة عشر هدفًا) يسلط الضوء على تمكين الفتيات والنساء؛ فهو يخصُّ المساواة بين الجنسين ويهدف إلى القضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد النساء والفتيات في كل مكان. وأمَّا غاياته فتشمل مكافحة التمييز والعنف تجاه النساء، ووصول النساء إلى مناصب القيادة واتخاذ القرارات، وحصول الجميع على الحقوق الجنسية والإنجابية. كما يتيح هذا الهدف، بالتكامل مع الأهداف الستة عشر الأخرى لأجندة 2030، صياغة جميع السياسات العمومية وتنفيذها من منظور النوع الاجتماعي؛ وهو يشجع على وضع سياسات محدَّدة ترمي إلى معالجة أوجه التفاوت المستديمة والتي تستلزم تدابير إيجابية لصالح النساء. يُعنى الهدف الخامس بالتصدي للأسباب الهيكلية لعدم المساواة بين النساء والرجال، من أجل إحداث تغيير منهجي - من حيث الحقوق، والوضع الاجتماعي، والقضاء على أوجه التمييز كافةً في جميع المجالات.

للتذكير: ترسم أهداف التنمية المستدامة (ODD) عالمًا لا يتخلف فيه أحد عن الركب. فتمَّ اعتماد سبعة عشر هدفًا يغطي جميع قضايا التنمية في جميع البلدان، كالمناخ، والتنوع البيولوجي، والطاقة، والماء، والفقر، والمساواة بين الجنسين، والازدهار والنمو الاقتصادي، والسلم، والزراعة، والتربية، وغيرها.



---

# تعميم منظور النوع الاجتماعي في المشاريع الجماعية

تميز نائلة كبير (NAILA KEBEER)، الخبيرة في الاقتصاد والنسوية الإنجليزية ذات الأصول الهندية، بين ثلاثة أنواع من المشاريع وفقاً للاعتبارات التي توليها للنوع الاجتماعي:

**1. مشروع لا يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي (Gender blind):** أي أنه لا يأخذ في عين الاعتبار الجانب الجنساني. هذا النوع من المشاريع قد يوسع فجوة عدم المساواة بين النساء والرجال.

**2. مشروع محايد من ناحية النوع الاجتماعي (Gender neutral):** الهدف من هذا النوع من المشاريع هو عدم توسيع فجوة التفاوت بين النساء والرجال، لكن من دون محاولة تقليصها.

**3. مشروع يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي (Gender positive):** هذا لا يعني بالضرورة أن الهدف الرئيسي من المشروع هو الحد من أوجه عدم المساواة بين النساء والرجال؛ لكنه يهدف على الأقل إلى المساهمة في ذلك، واكتساب الوسائل اللازمة للقيام به.

إذن، كيف يمكنكِ كِ إنشاء مشروع يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، أو ما يسمى «Gender positive»؟

نقترح عليكِ تطبيق أربع مبادئ أساسية في مشروعكِ لتعميم منظور النوع الاجتماعي.

## المبادئ الأربعة

### المبدأ الأول

«ما لا يُحسَب لا... يدخل في الحساب. لذلك، فلنحسُب!»

كيف يمكننا تحديد عدد البيانات من جهة، والنظر على وجه الخصوص إلى ما يتعلق بالنساء في هذه البيانات من جهة أخرى؟ الجواب هو: تصنيف البيانات حسب نوع الجنس.

## 1. جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها

أقامت جمعيتكِ مؤخرًا جناحًا إعلاميًا عن التنمية الاقتصادية في وسط المدينة، عرضت فيه منتجات محلية خلال عطلة نهاية أسبوعين. كانت التظاهرة موجهة على وجه الخصوص إلى النساء، لا سيما منتجات الألبان ومرببات النحل، إلا أن معظم الزوار في عطلة الأسبوع الأولى كانوا من الرجال، إضافة إلى المتطوعين والمتطوعات. كما سجلت شابتان نفسيهما لتولي تنشيط ركن خلال التظاهرة، لكنهما لم تتمكنا من الحضور. قررت الجمعية في عطلة الأسبوع التالية أن تتخبط أكثر في النشاط وتبذل المزيد من الجهود، من خلال تفعيل تداول

خبر التظاهرة شفهيًا، وتوزيع النشرات، والتواصل المكثف. مرّةً أخرى، لم تكن النتيجة مرضية؛ إذ بالكاد حضرت النساء. لكن لم؟ أو لم يكن المشروع يعنيه بالدرجة الأولى؟ أكيد أنّ الأمر محبط؛ فكل هذا نُظِم من أجلهنّ، ولكنهن لم يأتين حتى...

مهلاً، فلنطرح بعض الأسئلة الواقعية قبل إدانة الغائبات واهتمامهنّ المتدني المحتمل: في أي يوم وأي وقت نُظِمَت التظاهرة؟ يوم العيد لأنه يوم عطلة؟ نعم؛ لكن معظم هؤلاء النساء يتكفلن بأعمال المنزل كلها، من طبخ وضيافة واعتناء بالأطفال الذين لم يذهبوا إلى المدرسة... لذا فخرجهن من البيت في هذا اليوم شبه مستحيل. إن النشاط يثير اهتمامهنّ، لكنه ليس الأولوية. فالتجروا على تفضيله على المهام الأسرية المسطرة، وإهمال المنزل، من شأنه أن يُقابَل بالاستياء، ناهيك عن أحكام الجيران في بعض الأحياء والقرى.

سؤال آخر: هل ستجروا امرأة على بدء مشروع بالرغم من اهتمامها الواضح بتطوير نشاطها الاقتصادي؟ فتنشئة المرأة تضع حدوداً على مسارها منذ الطفولة؛ فهي غالباً لا تحظى بالتشجيع، إن لم نقل إنها تُنَبِّطُ تنبُّطاً، مما يجعل إيمانها بقدراتها ونجاحها تحدياً كبيراً. هل فكرت الجمعية في هذا السقف الزجاجي الشائع جداً؟ أم أنها خمنت ببساطة «هذا مشروع سيثير اهتمام النساء حقاً!».

وعليه، فإن العمل على كسر هذا السقف الزجاجي وتعزيز تقدير الذات لدى جمهورها من الإناث (فريقاً ومستفيدات) أمرٌ ضروريٌّ بمكان؛ إنه أحد عناصر «التمكين» (أي تعزيز قدراتهنّ وتقويتهنّ).

يشير مفهوم «السقف الزجاجي» إلى وجود سقف أو حاجز غير مرئيّ تصطدم به النساء في مسار النهوض بحياتهنّ، أو مسيرتهن المهنية، أو الوصول إلى مناصب المسؤولية، وهو ما يحول دون تقدمهنّ بالسرعة ذاتها والعدد ذاته مقارنة بالرجال. تستطيع النساء الارتقاء في السلم الهرمي (المؤسسة، السياسة، الإعلام...) إنّما إلى حدٍّ معين؛ والنتيجة هي غيابهنّ غالباً في المناصب العليا. إنّ السقف الزجاجي غير مرئي، ومع أنّه ليس قانونياً ولا رسمياً، إلا أنّه متجذّر في أذهان النساء، اللاتي اعتدن منذ الصغر تجنب لفت الانتباه، وعدم المطالبة بأي شيء، وتحجيم طموحهنّ المهني مقارنةً بنظرائهنّ الرجال، والحصول على رواتب أقلّ من رواتب هؤلاء.

وعليه، من المهم التصدي لمسألة الحاجز الزجاجي بُغية ضمان مشاركة النساء في الإدارة على قدم المساواة مع الرجال. لهذا الغرض، يمكنكك تنظيم دورات تدريبية عن هذا الموضوع، أو التوجه إلى جمعيات/منظمات غير حكومية/مؤسسات خيرية تقدم مثل هذه الدورات. إذا كنتِ ستتريدين معرفة المزيد، يمكنكك الاتصال بصندوق نساء المتوسط (FFMed) الذي ينظم دورات تدريبية حول تمكين المرأة.

## استحداث مؤشرات مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي

المؤشر هو أداة تُستخدم للحصول على معطيات بشأن ظاهرة ما. أما الإحصاء فهو تفسير علمي رياضي للبيانات يتيح وضع تنبؤات أو تقديرات. لكنه ليس ممكناً دائماً الحصول على الإحصائيات، في حين أنها أداة ضرورية لوضع المؤشرات. لكن إن كانت جمعيتك كـ صغيرة الحجم، فيمكنك محاولة إعداد إحصائيات، ولو على نطاق ضيق، تشمل الجانب الاجتماعي، والاقتصادي، والجغرافي والبيئي.

ومع ذلك، سينتج عن إجراء إحصائيات خاصة بكم معلومات لن تكون دقيقة ما لم تحدّدوا في الاستبيانات المستعملة في المسوحات والاستطلاعات معايير مختلفة، فالدقة تكمن في التفاصيل. فإذا قارنتم مجموعة (أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، مثلاً) مع مجموعة أخرى (أشخاص أصحاء)، فستبينون الفروقات بين واقع كل مجموعة. لكن إذا أغفتمت الفروقات الموجودة داخل كل مجموعة، فستكون النتائج مغلوطة. حليلة، مزارعة بعقد عمل محدد المدة في الستينيات من العمر، وهي من ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل أحمد، موظف في المدينة، عمره أربع وثلاثون سنة. فعلى الرغم من أن كليهما من ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن حليلة، الأكبر سناً والتي تعيش في الريف ولديها عمل غير مستقر، أشد حرماناً من أحمد، الشاب الذي يسكن بالمدينة ولديه وظيفة دائمة. فهل يمكننا القول أن كليهما يعيشان الوضع نفسه؟ مع أن هذين الشخصين يتشابهان من حيث إصابتهما بإعاقة، إلا أنهما يختلفان من الناحية الاجتماعية والقانونية. لذا، فالنظر إلى حليلة وفقاً لنوعها الاجتماعي سيستلزم عند التفكير بمشروع ما وضع مؤشرات محددة تتوافق مع واقع كل منهما. يبين هذا المثال أهمية تصنيف البيانات حسب نوع الجنس، والسن، والفئتين الاجتماعية والاقتصادية.

فيما يخصنا، يجب إذاً في مرحلة جمع البيانات (التجميع، المعالجة، التفسير، جعلها مفهومة) تصنيفها حسب نوع الجنس.

هذه البيانات هي عناصر للملاحظة أو القياس تُجمع عن الرجال والنساء على حدة لتوثيق الحالة القائمة (من دون تفسيرها). وتكمن أهمية البيانات في كونها حقائق موضوعية، وبالتالي يصعب التشكيك فيها. لذلك فهي بمثابة الحجة عند الإعلام عن ظاهرة ما. فعلى سبيل المثال، يوجد في ولاية تيزي وزو 3400 مزارعة مسجلة في السجل الزراعي للقطاع في الولاية؛ لكن، في 2021 راحت 40 امرأة ضحية لجرائم قتل النساء، وفي 2018، كان عدد الفتيات المتدرسات أقل من 90 فتاة مقابل 100 صبي في الطور الابتدائي في سبع مناطق، وما إلى ذلك من المعطيات.

بناءً على ملاحظة الواقع، يمكننا تحديد الفوارق المحتملة بين الجنسين، وبالتالي تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تحقيق المساواة بين النساء والرجال. وفي هذا الصدد،

تهدف البيانات والإحصائيات القائمة على النوع الاجتماعي بوضوح إلى دعم المطالبة بالقضاء على أوجه عدم المساواة بين النساء والرجال حيثما وجدت. فهي تتيح المجال لاتخاذ الإجراءات والتدابير المنصفة، وتوفر أساساً علمياً لمتابعة الآثار وتقييمها وفقاً للجنس. فعلى سبيل المثال، يؤثر الفقر في العالم بشكل عام على النساء أكثر من الرجال. سيكون توثيق هذا الواقع مفيداً في حال كنت ستحضرين مشروعاً للمعونة الغذائية في شهر رمضان («مطعم الرحمة في الولاية»): ولا حاجة لأن تكوني خبيراً. في الإحصاء لتجمعين أكبر عدد ممكن من المعلومات بالاستعانة باستبيان (شفهياً إن تعذر إجراؤه كتابياً) عن السن، الوضع الاجتماعي، الحالة، الجنس، الجغرافيا... وهكذا، إنما ستتحققين من فرضيتك. كالأولية (تقديم قفة المؤونة بعد ظهر كل يوم إثنين)، أو تعديل الصيغة (بل يفضل تقديمها في الصباح لأن النساء مشغولات بالطبخ بعد الزوال). العديد من الدراسات التي تفتقر إلى البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لا تكشف الفوارق بين الجنسين التي لا غنى عنها في إعداد مشروع ما، ومن الضروري أيضاً تقييم أثرها ومدى إدماجها في السياسات العمومية. فنحن نعلم على سبيل المثال أن الركود الذي سببته جائحة كوفيد-19 كان له بالغ الأثر على سبع مناطق من أصل عشرة، لكننا لا نملك إلا القليل من البيانات التي تبين اختلاف الظروف وفقاً للجنس، مما يصعب مهمة وضع مشاريع (أو سياسات عمومية) تستجيب على نحو محدد لواقع كل من النساء والرجال، وتهدف بالأخص إلى الحد من عدم المساواة بين النساء والرجال، أو على الأقل تقادي زيادتها. لذلك، ندعوك إلى إعداد بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في مرحلة التخطيط لجميع مشاريع الجمعية، بما فيها تلك غير الموجهة للنساء تحديداً.

ينبغي التمييز بين نوعين من المؤشرات في مرحلة جمع البيانات.

## تحديد المؤشرات الكمية والمؤشرات النوعية

تشير المؤشرات الكمية إلى بيانات رقمية أو نسبة مئوية، فهي بالتالي توفر نتائج قابلة للقياس الكمي. وتشير المؤشرات المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي بصورة محددة إلى عدد النساء والرجال بالنظر إلى موضوع معين (على سبيل المثال: استخدام الصالات الرياضية، أو نسبة الرجال والنساء في المناصب الإدارية العليا أو المنتخبين. جات، وما إلى ذلك). ستحدد هذه المعلومات، المصنفة حسب نوع الجنس، الاختلاف بين النتائج المتعلقة بالرجال وتلك المتعلقة بالنساء، أو عدمه، بهدف تسليط الضوء على الفوارق القائمة، من ناحية، والمجالات ذات الأولوية التي تملي تدابير معينة، من ناحية أخرى. علاوة على ذلك، سيسمح تقييم أثر عدم المساواة بين الجنسين بالكشف عن عواقبها الضارة على مجتمعنا وعلى الرفاه العام، أي التكلفة الاجتماعية الناتجة عن أوجه عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

**تنبيه!** البيانات غنية بالمعلومات ومفيدة، للأسباب التي ذكرناها أعلاه، لكن احذروا من احتمال التلاعب بها! لا يسعنا إلا الابتهاج بزيادة عدد التاجرات في السوق بإحدى المدن، لكن علينا الانتباه إلى أن هذا الرقم لا يبين البتة إن كان أثر ذلك إيجابياً على حياتهن اليومية، أو إن كنَّ حقاً من يجني العائدات... الأرقام وحدها لا تكفي.

وأما المؤشرات النوعية فتسلط الضوء على التغيرات الاجتماعية، التي لا تُقاس بالأرقام بل استناداً إلى التعليقات على تجربة ما، والسلوكيات والآراء والتصورات. مثلاً، هل تشعر هؤلاء التاجرات الجديداً المسجلات في السجل التجاري بالرضا عن نشاطهن؟ أكيد، فذلك أتاح لهن فرصة للاندماج في العالم الخارجي، لكنهن في المقابل يأتين إلى العمل بوسائل النقل العمومي، وعليهن الاستيقاظ أبكر من العادة. تعد وسيلة النقل التي يستخدمنها للذهاب إلى العمل من المؤشرات النوعية كذلك؛ هل السيارة ملك لهن، أو ملك أحد الأقارب، أو يركبن المواصلات العمومية، أو يتنقلن مشياً...؟ إن مؤشر الرضا عن التغيرات المجتمعية ضروري في التقييم النوعي.

**تنبيه!** وإن كانت المؤشرات النوعية تحسّن فهمنا لحالة ما بفضل معلومات ملموسة، وتعتمد على نهج تشاركي (يعطي الكلمة لفئات لا يسعها التعبير عن رأيها بطريقة أخرى)، إلا أنها تتطلب الكثير من الوقت (إجراء مقابلات، اجتماعات المجموعات، التدقيق المتقاطع للبيانات...)، والموارد (البشرية والمالية). لهذه الأسباب، غالباً ما تستند المؤشرات النوعية على عينة فقط؛ وتجد السلطات والمؤسسات في ذلك حجة للتقليل من قيمتها.

من المهم لمسؤولي ومسؤولات الجمعيات أو أصحاب وصاحبات المشروع فهم المؤشرات المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي وتحليلها وإنتاجها؛ فهي تُستخدم خلال كامل دورة مشروع ما. وكما رأينا للتو، تكتسي المؤشرات أهمية كبرى منذ بداية التفكير في المشروع؛ حيث ينبغي فهم البيانات المحلية (أو الوطنية)، وتحليل احتياجات المجموعة السكانية المستهدفة ومصالحها الاستراتيجية، إلى غاية الوصول إلى صياغة المشروع، وتنفيذه، ثم تقييمه. كما ينبغي لهم من طرح الأسئلة التالية على أنفسهم. من باستمرار: ما هي الأهداف؟ ما هي النتائج المرجوة؟ ما هي المؤشرات التي تتيح معرفة ما إذا كانت هذه النتائج قد تحققت؟ ما هو تقييم هذا المشروع بالمقارنة مع المؤشرات المحددة؟

تهدف هذه المرحلة الأولى إلى تحديد المسألة التي يريد المشروع معالجتها. فلكي تكون.ني قادراً.ة على توقع الوضع، من الضروري الإلمام بجميع أسبابه.

## اختيار المؤشرات المناسبة مع مراعاة الواقعية

نحن نعلم تمام العلم أن المجال الجمعي يعرف، من جانب، الحقائق الميدانية التي تتراوح بين نجاحات وإخفاقات، وتحقيق إنجازات (أحياناً)، ومواجهة الصعوبات (غالباً)، ومن جانب آخر التوصيات النظرية التي يقدمها دليل ما (مهما كان مفصلاً)، التي قد تكون بعيدة كل البعد عن الأولى. لذلك، بعدما تطرقنا إلى ضرورة إعداد مؤشرات، سنركز الآن على ما يمكن تحقيقه، وفقاً للسياق الذي تنشط فيه جمعيتك.

## توصياتنا

- لنكن واقعيين وواقعيات: الحلم جيد، لكن العمل أفضل، خاصة إذا بذلنا قصارى جهدنا. لذا، أمعن.سي التفكير فيما يمكن تحقيقه من حيث الجدوى؛ مقدار الوقت والمال وعدد الأشخاص المتوفرين لجمع البيانات. إذا كانت البيانات تخص سكان حي واحد فقط، فهذا أمر إيجابي. أما البيانات على الصعيد المحلي والوطني والعالمي، فستكون موضوع مشروع آخر.
- ليكن ما نقوم به ذي صلة: إذا أظهرت البيانات أن عدد النساء المصابات بالسرطان في أحد الأحياء أعلى من المعدل الوطني، وكان هدف المشروع هو إطلاق حملة توعوية، فإن المؤشر في هذه الحالة يتوافق مع الهدف، وسيكون من اليسير إثباته.
- لنكن مفهومين: يجب أن يكون المؤشر غنياً بالمعلومات، وفي الوقت نفسه يسهل للجميع فهمه، نساءً ورجالاً، ومن كل المستويات.
- لنكن حريصين وحريصات على التصنيف المتوازن: حتى وإن كانت البيانات مصنفة حسب نوع الجنس، فإنها تحتوي كذلك على معلومات أخرى تجعل تفسيرها أدق؛ لذا علينا مراعاة البيانات الجغرافية، وخصائص المجموعات، والخصائص الاجتماعية والدينية والثقافية والاقتصادية، وما إلى ذلك.
- لنكن دقيقين ودقيقات: يحدد المؤشر المكان والوقت والهدف فيم يريد قياسه تحديداً دقيقاً.
- لنكن تشاركيين وتشاركيات (ما يسميه آخرون: ديمقراطيين وديمقراطيات...): ينبغي أن يكون الجمهور المستهدف طرفاً فاعلاً في المشروع الذي يخصه؛ مما يعني ضرورة إشراكه وأخذه في الحسابان.
- لنكن متسقين ومتسقات (ما يسميه آخرون: المصادقية...): لنخدم أي مشروع، ينبغي لنا أن نتسم بالمصادقية في المحيط الذي ننفذ فيه هذا المشروع، وأن تتماشى مواقفنا مع سلوكياتنا. على سبيل المثال، أن تتبنى.ني الدفاع عن التغيير من أجل المساواة وأنت.ست رئيس.ة الجمعية منذ أزيد من عشر سنوات! حسناً...

## خلاصة القول لم الاعتماد على البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؟

- لتحليل الوضع قبل تحديد المشروع والإعداد له مع مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي؛
- لتحديد أهداف المشروع ومؤشراته مع مراعاة هذه الاعتبارات؛
- لتقييم أثر المشروع وتقديم تطبيق المساواة في النشاط الجموعي (أو عدمه).

**مصطلحات:** نحن نتحدث عن بيانات أو إحصائيات «مصنفة حسب نوع الجنس»، أو «مصنفة بحسب نوع الجنس»، أو «موزعة وفقا لنوع الجنس»، أو «مصنفة حسب النوع الاجتماعي»

## 2. حالة تحليل مسألة مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي

لنتأمل قضية زواج القاصرات أو التزويج القسري. في الجزائر، زُوِّجت 3% من النساء في سن ما بين 15 و 19 سنة في عام 2013. تهدف جمعيتك إلى الحد من هذه الظاهرة. فبماذا ستبدأ؟

حدّدي أولاً التفسيرات المختلفة لهذه الإحصائية. هل تُزوّج الفتيات بسبب فقر أسرهنّ؟ أم للحصول على المهر (أسباب اقتصادية)؟ أم تطبيقاً لموروث ديني (أسباب دينية)؟ أم اتباعاً لإعدادات محلية (أسباب اجتماعية وتقليدية)؟ أم لإخفاء اعتداء جنسي سابق نتج عنه حمل مرفوض؟ أو، مثلما حدث خلال العشرية السوداء، من باب الأمن والحماية، حيث كان الأولياء يخشون اختطاف بناتهن واغتصابهن (أسباب سياسية)؟ وما إلى ذلك من التفسيرات.

بناءً على هذه الأسئلة، دعونا نصنف هذه الأسباب إلى فئات من أجل تحديد مجالات العمل ذات الأولوية:

- أسباب اقتصادية: قد ترى الأسر الفقيرة في الزواج المرتب لابنتها فرصة مالية؛ إذ ستتخلص من عبء إعالتها، وستحصل على مهرها، وستضمن للابنة مكانة أفضل في المجتمع (زواج المكانة الاجتماعية). لكن ذلك يتم على حساب تطلعاتها الخاصة.

1- اليونيسف، وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات (2015)، المسح العنقودي متعدد المؤشرات (MICS4)، ص. 190-194. [عبر الإنترنت]:

<https://www.unicef.org/algeria/sites/unicef.org.algeria/files/2018-04/Rapport%20MICS4%20%282012-2013%29.pdf>

- أسباب اجتماعية وثقافية: قد يدفع الحمل غير المرغوب فيه للفتاة، بسبب نقص التنقيف الجنسي أو الاغتصاب، أو كليهما، الوالدين إلى تزويج ابنتهما، معتقدين أنهما سيحميان نفسيهما من العار، ويضمنان لها مكانة معينة في المجتمع، غير مدركين لكم العنف الذي ستعاني منه البنت.
  - أسباب قانونية: نتيجة أخرى للحمل غير المرغوب فيه... في الجزائر، لا تتمتع الأمهات العازبات بأي وضع قانوني، ولا يمكن للأطفال المولودين خارج إطار الزواج الحصول على الاعتراف بالأبوة. لذا، يأتي الزواج المرتب ليملاً هذا الفراغ القانوني.
- ما إن تُحدّد المشكلة التي سيعالجها مشروعك.ك (مثلاً، السبب الاقتصادي)، سيكون اختيار خطة العمل أسهل وأدق.
- (تجد.ين تذكيراً بالمنهجية التي ينبغي اعتمادها لتطوير مشروع ما في ملاحق هذا الدليل).

## المبدأ الثاني

كيفية النظر في مكانة المرأة على نحو يحقق التكافؤ الكامل، سواءً في المراحل الأولى للمشروع أو خلال إنجازه، وكذلك فيما يخص الإدارة.

### 1. إدماج معاملة متساوية للرجال والنساء في العملية الإرشادية

بين يديك بعض البيانات المفيدة: تعمل أكثر من 40% من النساء في إنتاج العسل، والأجبان، والخبز؛ ترغب سبع فتيات من بين عشرة أجبن عن أسئلة المقابلة ممارسة الرياضة؛ لا يمارس أي طفل في حي حسيبة ب. أي نشاط موسيقي؛ تزوج 3% من الفتيات قبل السن القانوني المحدد بتسع عشرة سنة؛ وغيرها من البيانات.

كيف ستتعامل الجمعية مع هذه المعلومات؟ ما المشروع الذي ستتشنه؟ ما الحاجة التي سيلينها؟

### تحديد احتياجات جمهور النساء بمشاركته (أي مشاركتهن)

لا يمكن تحديد احتياجات الجمهور المستهدف وتسميتها بدقة... بدونه. لذا، واعتماداً على سياق الجمعية وواقعها، ينبغي إشراك المستفيدين والمستفيدات دائماً في مرحلة التحضير للمشروع، أو على الأقل عدد منهم. فكيف يمكن معرفة قضاياهم. من بدونهم. من؟ لهذا الغرض، اعتمد.سي على المواقف التي أبلغ عنها جمهورك.ك، الذي سيشعر حينها بأنه فاعل في المشروع. من الضروري أن نفهم أن الجمعية ليست وحدها الجهة التي «تمنح» في حين

أنَّ المستفيدين.ات هم.نَّ الجهة التي «تتلقى» فحسب.

هذا النهج، المستوحى مما يُعرف بالتعليم الشعبي، يقوم على مبدأ بسيط ومُثبت مفاده أنَّ المستفيدين.ات ذوو معرفة تجدر مشاركتها، فتصبح الجموعية بدورها مستفيداً من هذه الخبرة. فيتخلَّى الفريق، بما فيه الإدارة، عن ذهنية «العارف.ة» لصالح العمل المشترك؛ ويصبح المستفيدون.ات جهات فاعلة تشارك في المشروع بفضل شعورهم بثمنين مهاراتهم.نَّ. وهذا يصبُّ في مصلحة الجميع. ننصحك.ك، على سبيل المثال، مشاركة فكرة إقامة الجناح الإعلامي يوم العيد الذي تحدثنا عنه سابقاً مع المستفيدين.ات المعنيين.ات.

## مراعاة واقع النساء (وقيوده) قبل البدء في المشروع

يوجد إمكانيتان (إحدهما ينبغي تجنبها)

1. إمَّا التفكير في المشروع برمته انفرادياً، واقتصار تصميمه على الرئيس.ة والرئيس.ة المشارك.ة، وإدراك أنَّ المشروع لن يُشرك المستفيدين.ات إلا بالقدر اليسير، وأنه لن يغير، أو بالكاد، القضية التي قام عليها، مع واجب تبرير هذه الصورة المتباينة للمانحين؛
2. وإمَّا العزم منذ البداية على الوصول إلى هدف المشروع؛ أي تحسين حياة المعنيين.ات، مما يعني الاستجابة إلى أقصى حدٍّ ممكن لاحتياجاتهم.نَّ.

لنفترض أنَّ نشاطك.ك الجموعي يتمحور حول حماية القَصْر والقاصرات من الزواج المبكر، مع توفير مرافقة قانونية ونفسية للضحايا. فوظفت.ت متخصصاً.ة في القانون وأخصائياً.ة نفسياً.ة، ونظمت.ت جلسات فردية وجماعية للحديث والاستشارة. الهدف هو كسر الطابوهات بشأن هذا الموضوع وإسماع أصوات الضحايا. مشروع رائع... على الورق! لكن على أرض الواقع، لا أحد يأتي إلى الجلسات. لماذا؟ لأن مقر الجموعية يقع خارج المدينة ويتطلب الذهاب إليه سلك طريق غير آمن. المسؤولون.ات لم يولوا.ين المسألة الاهتمام الكافي لأنهم.نَّ يملكون.نَّ سيارات، ولم يقدرُوا.نَّ الخوف الذي تشعر به النساء في الأماكن العامة (الشارع، وسائل النقل العمومية...)، بالرغم من أنَّ هذا الواقع في الجزائر يضطر بعض النساء إلى ارتداء ملابس ذكورية لتفادي لفت الانتباه، وتجنب التحرش أو الإهانات أو اللمس غير اللائق. يعد التنقل بالنسبة للمرأة، لا سيما في نهاية اليوم، عاملاً من عوامل انعدام الأمن.

إذاً، كيف يمكن للجموعية العمل في هذه الحالة؟ ينبغي التفكير في التكفل بوسائل نقل النساء المعنيات، إن كانت الجموعية تملك ما يكفي من الموارد المالية؛ أو الترتيب بين أعضاء الفريق لاصطحابهن بالسيارة إلى المقر وإعادتهن إلى مكان سكنهن، مع وعيك.ك أنَّ الأمر ليس خدمة تقدمها أو تقدمينها لهن، وإنما اعتباراً لواقعهن ومراعاته؛ أي مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي تحديداً. فالمسألة تتعلق بضمان أمنهن، من ناحية، والحفاظ على صورتهم

وحمايتها من الأتاول، من ناحية أخرى، وفقاً لاعتبارات المدينة أو القرية أو المنطقة المعنية بالمشروع. فمثلاً، أن ينتظر رجل من الفريق امرأة في سيارته قد يثير القيل والقال؛ لذا من الأحسن أن تكون من تقلها امرأة، والتي بدورها تحتاج إلى ضمان أمنها عندما تعود لوحدها بعد ذلك.

في حال استوقافك في نقاط تفتيش الشرطة، احرص على تقديم إثبات لسبب وجودهن معك في السيارة لكيلا يتعرضن للمضايقات. فعدد كبير من النساء يشهدن أنهن تعرضن بانتظام لتفتيش أعوان الشرطة في الحواجز عند عودتهن من العمل حتى قبل حلول الليل، وأن هؤلاء يسمحن لأنفسهم بعدها بـ«مغازلتهم» على مدى أسابيع.

### التوقيت ليس نفسه للجميع

نقطة مهمة أخرى: سواء كان المشروع موجَّهاً خصيصاً للنساء أم لا، اعمل على تكييف رزنامة أعمال الجمعية مع رزنامة النساء (عضوات الفريق والمستفيدات). كما سبق ذكره، فإن شهر رمضان لن يكون مواتياً لهنّ بسبب انشغالهن الكبير في البيت (الطبخ، استقبال الضيوف، التحضير للعيد...). علاوة على قواعد البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، تشاور مع الجماهير المستهدفة لمعرفة أوقات تفرغهنّ والمعوقات التي تواجههنّ - التي غالباً ما تختلف إذا كانت المرأة تسكن في مدينة كبيرة أو في قرية، وإن كان لديها أطفال أم لا، وإن كانت عازبة أم متزوجة أم مطلقة، وإن كانت عاملة أم لا -؛ فهذه المعلومات مفيدة للغاية لضمان القيام بعملك على أحسن وجه ممكن.

ستجيبين: «للأسف، لا نملك الوقت، نحن نغرق تحت وطأة العمل». ومع ذلك، فإن تخصيص وقت لهذا الاستبيان لا يعد مضيعة للوقت على الإطلاق. فعقد اجتماع للقيام بذلك له ثلاث مزايا. الأولى: تقدير جمهورك. ك من خلال إظهار اهتمامك. ك، بتخصيص هذا الوقت، وجعلهنّ يشعرن أنهن مهمات، وأن حياتهن اليومية وآراءهن مهمة، وسوف تؤخذ بعين الاعتبار. الثانية: خلق تماسك بين الأعضاء اللواتي سيعرفن واقع بعضهن البعض معرفة أفضل، ويشاركن في وضع تنظيم أفضل («آه، جميلة، عليك أنت أيضاً إحضار أطفالك من المدرسة على الساعة الرابعة مساءً! إذا، يمكننا المغادرة معاً، وغداً ستكون السيارة بحوزتي، يمكنني إحضارهم إذا أردت...»). الميزة الثالثة والأخيرة: ضمان التزام أكبر من جانبهن في المشروع التشاركي والحصول على ولائهنّ. باختصار، كلما راعينا الآخرين والأخريات، قوينا الروابط بيننا.

## عملياً، كيف يمكن الانطلاق من واقع جمهورك لتصور مشروعك؟

اجتمع سي مع بعض المستفيدين. ات واسأل سي الجميع عن رأيهم. من في المشروع (غالباً، ستكون آراء إيجابية)، والأهم، عن أيام تفرغهم. من، وفي أي وقت، وهل سيكون هناك من يري أطفالهم. من أم لا؟ وإن كان الجواب بلا، فما الذي يمكن برمجته لشغل الأطفال لساعة أو ساعتين؟ من تسكن بعيداً؟ من تستطيع قبول مرافقتها؟ وفي حال تعذر الامر، ما الذي ينبغي فعله لضمان وجود وسيلة نقل؟ يمكن تخصيص سائق. أو اثنين لهذا الغرض (إدراجه. لا في الميزانية).

## تنظيم لقاءات تتيح الكلمة للمشاركين. ات مع استخدام أدوات الذكاء الجماعي.

«لا، لا، ليس من الممكن إتاحة فرصة الكلام للجميع؛ يوجد دوماً من يسرفون. من في الحديث، في حين لا تيرغب آخرون وأخريات في الكلام. علاوة على ذلك، سيثير تعبير الجميع عن آرائهم. من الفوضى. لا، لا...». الحل الأمثل والفعال أمام هذا النوع من التخوفات (أو الرفض) هو تقديم أدوات عملية تساعد على تفادي النقاشات التي لا تنتهي ولا طائل منها، والتعبير الموجز والدقيق عن الرأي؛ لا سيما فيما يخص مسألة النوع الاجتماعي في حال لم تكن الجمعيات على دراية بها.

فيما يلي بعض الأدوات البسيطة والفعالة.

### • اطلب سي من الجميع التحدث

إذا كانت المجموعة جالسة في حلقة، اطلب سي من كل واحدة التعبير عن رأيه. لا، مع الإشارة إلى أن من لا تيرغب في الكلام ما عليه. لا إلاً قول ذلك. وبهذا، حتى من لا تيريد إبداء رأيه. لا ستيعبير عن ذلك بقوله؛ فالهدف هو منح وقت للجميع وإن قرر بعضهم عدم استخدامه. ما الفرق بين هذه الطريقة وطرح السؤال على المجموعة على هذا النحو: «من لديه رأي؟» في هذه الحالة سنلاحظ أمرين؛ أولهما أن الرجال سيجيبون بسهولة وسيحتكرون الكلام، وثانيهما أن الخجولين. ات سيلتزمون الصمت. أما إذا أعطينا الكلمة بالدور للجميع، فهذا يعني أن كل واحد وواحدة سيكون لديه مكانه في حلقة النقاش.

• التأكيد من عدم احتكار أحد للحديث

رشيد أو رشيدة ودودان للغاية لكنهما يتكلمان باستمرار، والأدهى أنهما يطيلان في الكلام... لذا، ينبغي إعلام المشاركين قبل بدء حلقة النقاش أن المنشط/ة ستسمح لكل مشارك/ة دقيقة أو دقيقتين للحديث، بهدف توزيع الوقت توزيعاً عادلاً، مع إعلامهم بإمكانية القيام بدورة أخرى في حال أراد الحاضرون. إن إبداء مزيد من الآراء، لكن دون تكرار ما أدلى به الآخرون. لا تنسوا استعمال جرس برنة لطيفة (كي لا يبدو الأمر وكأنه «عقاب») للإشارة لانتهاؤ الوقت.

• العمل على تجنب الإجابات بـ «نعم» أو «لا»

سيكون طرح أسئلة مفتوحة أكثر إفادة لمعرفة المزيد عن واقع ما. فمجرى الحديث سيكون مختلفاً إذا طرحنا السؤال على النحو التالي: «هل لديك دائماً صعوبة في النقل أم أن ذلك يحدث في مناسبات أو فترات معينة؟»، بدل: «هل تعاني من مشكلة في النقل؟»

## أطلقوا العنان لابتكاركم

وماذا لو تتخيل بين أدواتك الخاصة وفقاً لطبيعة جمعيتك. ك؟ على سبيل المثال، أن تتخذي قرار إعطاء الكلمة دائماً للمرأة أولاً، أو بالتناوب امرأة ورجل؟ أو التفكير في تغيير الشخص الذي يدير الاجتماع مع كل اجتماع أو كل شهر. بيت القصيد هو تجربة تناوب الأدوار الذي سيعود بالنفع على الجميع، من خلال مشاركة كل واحدة لمهاراتهم وتفردهم (س. يمكن أن تكون في غاية اللطف، ص. مفعماً بالنشاط، ع. عقلاً جيداً...). القصد من هذا هو إظهار أن الفريق يملك قدرات وإمكانات عدة تنبع من الاختلافات بين أعضائه في السمات والسن والشخصية، والتي يمكن الاستفادة منها من دون خلق أي منافسة بينهم.

إنّ العمل القائم على الذكاء الجماعي رافعة بغاية الأهمية إذا ما أردنا ممارسة تعميم النوع الاجتماعي. فالذكاء الجماعي، كما يوحي اسمه، يعني أننا أقوى وأقويات في اتحادنا لا في تفرقنا. وبتأتى ذلك باتباع نهج إدارة أفقي، حيث لا يتخذ الرئيس/ة القرار بمفردها، وإنما تتأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر أعضاء الفريق ومهاراتهم. أي أن العمل يقوم على معارف وخبرات كل واحد وواحدة من أجل تحقيق هدف مشترك، وبالعكس، فإن عدم إشراكهم منّ يعني خسارة ثروة معرفية هائلة. لذا ينبغي الاستماع دون الشعور بالفوقية، إلى احتياجات فريقك. ك وآرائهم. ن، وكذا المستفيدين.

بشأن المشروع المزمع إقامته. فمشاركتهم. من خبراتهم. من سيجعل المشروع أكثر دقة في استهداف جمهوره المستقبلي.

**تنبيه!** لا ندعي أن العمل التشاركي مهمّة سهلة، لكن التقنيات المقترحة أعلاه ستسهل تطبيق منهجية عمل تساوي بين الجنسين في صنع القرار، وفي الآن ذاته تضمن تحقيق النتيجة المرجوة، وإن تطلب الأمر وقتاً أطول.

## 2. جدول التقييم والمؤشرات

لمعرفة ما إذا أدرجت.ت بالفعل منظور النوع الاجتماعي في تصميم مشروعك.ك، لا داعي للتحرج من تحليل أداء جمعيتك.ك وتمحيصه، والتساؤل:

- من يدير المشروع؟ من يتخذ القرارات؟ وما هي الحصة الفعلية لكل من الرجال والنساء فيها؟
- ما هي حصة النساء في اللجنة التوجيهية (COPIL)؟ وفي الإدارة العليا؟
- هل الفريق المكلف بتنفيذ المشروع متوازن من حيث النوع الاجتماعي؟
- هل توزيع المهام بين أعضاء الفريق قائم على النوع الاجتماعي؟ فما زال يحدث في غالب الأحيان أن يحظى الرجال على مناصب صنع القرار، في حين تحصل النساء على الوظائف الإدارية، مثل السكرتارية.
- خلال الاجتماعات، من يبدي رأيه أكثر ولوقت أطول؟ عندما يتحدث شخص ما، هل تتم مقاطعته.ها باستمرار؟ من يقطع كلام من؟
- هل تتيح.بين الفرصة لكل واحدة من الحاضرين للتعبير عن رأيه.ا (بدل طرح السؤال: «من يريد التعقيب؟»، فذلك قد يهمل الحجولين.ات، مثلاً)؟
- هل تحدد.ين وقت تدخل كل واحدة؟ لا يمكنكم تخيل عدد الأمور التي يمكن قولها في دقيقتين فقط، مثلاً. حاول.سي القيام بذلك، فهو تمرين ممتاز في التواصل.

سُيعاد تقييم هذه المسائل في الاستعراض المرحلي وقد يتعين تعديل الأجوبة:

- ما هي التحسينات التي يجب إجراؤها؟
- ما هي العوامل التي ستعزز نجاح المشروع؟
- كيف يمكن الحفاظ على تبادل الآراء بين شركاء المشروع الرئيسيين بشأن الأنشطة والنتائج الأساسية للمشروع؟
- كيف يمكن تكييف الاستراتيجية بهدف تعزيز مراعاة منظور النوع الاجتماعي في مختلف الأنشطة؟
- أخيراً، كيف نظل منتبهين.ات للمعلومات الآتية من الميدان بشأن تعليقات، أو ممارسات، أو تصرفات متحيزة جنسياً أو تمييزية، أو كليهما؟ وما الذي يتوجب فعله عملياً حيالها؟

### المبدأ الثالث

كيفية ضمان إتاحة نفس الفرص للجميع، والسماح لهم بالاستفادة من نشاط ما بنفس الراحة (المكان، الأوقات، الوسائل، وما إلى ذلك).

### 1. إتاحة إمكانية الوصول المتكافئ إلى المشروع للرجال والنساء (إذا كان المشروع لا يستهدف النساء مباشرة)

خلال العشرية السوداء، لم يتمكن مزارع من حماية أسرته في وجه هجوم إرهابي وقع عليهم ليلاً، مما جعله يشعر بالذنب لفترة طويلة. لقد شعر أنه طعن في دوره أباً وأنه فقد شرفه بوصفه رجلاً مسؤولاً عن حماية أهل بيته. استغرق سنوات قبل أن يتمكن من أن يبوح بشعوره بالخزي إلى أحد أصدقائه المقربين، الأمر الذي ما كان ليفشيه بعفوية لامرأة ما؛ فلقد كان يعتقد ألا أحد سيفهم معنى انتهاك كرامته إلا رجل مثله.

ما يهمننا من هذه القصة ليس معرفة إن كان شعوره صحيحاً أم لا (بالطبع يمكن للمرأة أن تفهم تماماً هذا الموقف والشعور)، وإنما مراعاة حاجة هذا الشخص! مع من يتحدث؟

### تكييف الفريق وفقاً لاحتياجات النساء

فلنتخيل أن فتاة كانت ضحيةً لزواج قسري جاءت إلى جمعيتك. لك للحصول على مشورة قانونية. واحتاجت لوقت طويل قبل أن تجرؤ على المجيء بمرافقة أختها وصديقتها، اللتان شجعتاهما على هذه الخطوة. أعضاء الجمعية الذين استقبلوها كانوا جميعاً من الذكور.

وعلى الرغم من كفاءتهم ولطفهم، ألم تكن الضحية لتشعر براحة أكبر في حال استقبلتها امرأة مثلها؟ سيردّ المختصون القانونيون المعنيون بالقول عن حق: «نحن نتقن عملنا بوصفنا رجال قانون، ونعرف كيف نتعامل بحرص مع الضحايا»، ولا جدال في ذلك. لكن، بغض النظر عن الكفاءة المهنية، هل ستشعر الفتاة باليقين نفسه من سماعها وفهمها على أكمل وجه؟ ألا يوجد احتمال تكتمها أمام رجل على بعض الأحداث المهمة لفهم وضعها؟ لكل هذا، ننصحك (ومن المؤكد أنكم فكرتكم في الأمر بالفعل) ألا تختار. سي فريقاً مكوناً من الذكور أو الإناث فقط؛ فالجمع بين الجنسين يضاعف المهارات. إن هذه النظرة المزدوجة تتيح تحضير النشاط تحضيراً أفضل. لذا، نشجعك على تبادل الآراء (في اجتماعات حضورية، أو عبر الهاتف، إن تعذر ذلك) قبل بدأ النشاط، لا سيما عندما يتعلق الأمر بمواضيع حساسة. مرة أخرى، احرص على الاستفادة من وجهات نظر وخبرات الأعضاء من كلا الجنسين، واستطلع رأي كل واحد. فيما يراه الأفضل حيال وضع أو موقف معين، ومعرفة الحجج والحجج المضادة، وما إلى ذلك.

كم من مرة حدث في العديد من الجمعيات أن أبلغت النساء الأعضاء الإدارة المكونة من الرجال عن بعض المسائل التي تحتاج لليقظة، لكنهن لم يلقين أذانا مصغية، إما بسبب ضيق الوقت، أو نقص الاهتمام، أو عدم الاعتداد بخبرتهن؟ ثم، حين يحين وقت التقييم، نسمع أسئلة من قبيل: «لكن لم لا يجذب المشروع اهتمام النساء، بالرغم من أنهن عبّرن عن حاجتهن له؟!».

## وضع ميزانية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي

خدمة الاستشارة القانونية للضحايا مفتوحة صبيحتين في الأسبوع. ونظرًا لأن الفريق لاحظ أن الضحايا من الإناث يشعرون بطمأنينة أكبر عندما تستقبلهن النساء، تقرر تخصيص إحدى الفترتين الصباحيتين لجمهور الإناث فقط، والفترة الصباحية الأخرى لجمهور مختلط، في الوقت نفسه. قدمت طلب تمويل يشمل كلا النشاطين، لكن لسوء الحظ، فإن الدعم المالي الذي حصلت عليه لا يسمح بتغطية النشاطين على هذا النحو، مما يضطرك على للأسف لإلغاء الدوام المخصص لجمهور النساء حصراً. وبرت الإدارة الأمر بقولها: «على هذا النحو، لن يكون هناك أي تمييز أو إقصاء».

يعدّ الأمر في الواقع عدم مساواة بين الجنسين تنعكس في ميزانية المشروع، وهو بهذا لم يراع اعتبارات النوع الاجتماعي. فبسبب عدم كفاية الميزانية، نتخذ خيارات ليست في العموم لصالح النساء (دون الوعي بذلك بالضرورة). لذا من الضروري التفكير منذ البداية في إدراج منظور النوع الاجتماعي في عملية جمع التمويلات. وفي هذا الصدد، يتيح النظر عن كثب إلى كيفية تخصيص هذه الأموال معرفة ما إذا كانت الميزانية تزيد من عدم المساواة بين الجنسين أم تقلصها.

إنَّ عدم التفكير منذ البداية في تخصيص جزء من الميزانية لمسألة المساواة بين الجنسين ينطوي على خطرٍ خلق عدم المساواة خلال نشاطكم (وإن لم يكن عمداً) والتي لن تتمكن سي من تقويضها لاحقاً لعدم وجود المال اللازم لهذا الغرض. لذا، ينبغي لك رصد الإمكانيات الكافية مسبقاً (من موارد بشرية ومالية) لتتمكن سي من تبني منظور النوع الاجتماعي في مشروعك ك.

عليك ك إدراج خدمة استقبال الجمهور غير المختلط في الميزانية.

ينبغي لك ك تقادي التفكير الشائع: «سيرى الممولون أن تنظيم خدمتي استقبال مختلفتين للاستشارة أمر زائد عن الحد... عندما نحصل على التمويل، سنتدبر كيفية توزيعه». على العكس، يجدر بك ك الدفاع عن هذا الخيار لأنه مبرر. لذا، عندما تدون سين خطة مشروعك ك، اذكر سي بوضوح كيف أظهرت تجربتك ك الميدانية الحاجة لاستهداف جمهورين مختلفين، ولماذا تخصص سين بندين مختلفين للنشطين في الميزانية.

وبالمثل، في حال نظمت ست مجموعات نقاش بشأن موضوع حساس ويصعب على النساء الحديث فيه بحضور الرجال، أدرج سي تكوين مجموعتي نقاش منفصلتين في الميزانية لتيسير تعبير النساء عن آرائهن، من دون إقصاء الرجال. من جانب آخر، إذا أدركت ست أثناء سير النشاط وجود عائق مادي مثلاً، من شأنه الإضرار بالنساء ويحول دون مشاركتهن في مشاريع الجمعية (كمشكلة النقل)، وكنت ست قد وضعت ميزانية تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، يمكنك ك حينئذ السحب منها لتصحيح الوضع (على سبيل المثال، طلب سيارات أجرة، أو توظيف سائق).ة.

## 2. جدول المنهج والمواد التعليمية من أجل الوصول والاستعمال المتكافئين للخدمات

• من يستخدم خدمات الجمعية (نساء أم رجال أم كلاهما)؟  
ما هي الفئات المستهدفة؟

من هم المستفيدون (نساء أم رجال أم كلاهما)؟

• هل للنساء والرجال احتياجات مختلفة؟  
إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي؟

• هل تؤخذ الأوضاع المختلفة للنساء والرجال في الاعتبار عند التخطيط للخدمات وتصميمها؟

- هل تتمتع جميع المجموعات المستهدفة بإمكانية الوصول إلى نفس مصادر المعلومات؟
- من الذي يستفيد أكثر من الخدمات؟
- ما هي المجموعة التي ستعاني أكثر من غيرها إذا لم تتمكن من استخدام الخدمات المقدمة؟
- هل النساء والرجال مرتاحون ومرتاحات بنفس القدر في الأماكن التي تقدم الخدمة (المقر، الاستقبال، الإضاءة، مدخل بدون درج، لافتات)؟ على سبيل المثال، هل دورات المياه آمنة (الأبواب قابلة للقفل)؟ هل يوجد في الصالة الرياضية غرفة تغيير ملابس للسيدات، حتى لو كان غالبية المستخدمين من الرجال؟

### المبدأ الرابع

سبل إنكاء الوعي ورفع مستوى المسؤولية لدى الرجال بشأن قضية المساواة لجعلهم فاعلين مشاركين في التغيير

## 1. إشراك الرجال والنساء العاملين. ات في هذا المشروع على قدم المساواة

### تحديد مواطن المقاومة...

يجري المشهد أثناء أحد الاجتماعات، حيث شرحت.ت للتوّ كيف أنّ إدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز مكانة النساء أمر ضروري للجمعية. وما إن أخذتم استراحة لشرب القهوة حتى انهمر سيل ردود الفعل والتعقيبات:

- «لكن لم علينا إدراج المساواة؟ الأمر واقع فعلاً؛ هناك نساء يشغلن مناصب عليا. آسيا، مثلاً، إنها تشغل منصب أمينة عامة!»
- «فيما يخصنا، مشاريعنا موجهة للجميع، ولا تقصي أحداً، فما من داعٍ للعمل على مسألة المساواة.»

يثير اقتراحك.ك الكثير من ردود الفعل. لأن التساؤل عن المكان الذي سيُمنح للنساء يعني، بطريقة ما، التشكيك في أداء الجمعية. من الضروري توقع ردود الفعل هذه ومعرفة كيفية الرد عليها. تبيدو الرئيسة. وبعض الزملاء، بمن فيهم النساء، مقتنعين. ات بحججهم.ن؟ وهذا ما يسمى المقاومة، وقد تكون شديدة اللهجة، أو صادقة، أو تنبع من سوء نية، أو غير واعية.

...وتدليلها (مع مراعاة الوقت والمنهجية المناسبين)

ينبغي توقع المقاومة للتمكن من تذليلها. ولهذا، عليك أولاً معرفة أسبابها. قد تكون ببساطة بسبب سوء الفهم. قد لا يفهم الأعضاء، بحسن نية، هذه الحقيقة، ببساطة لأنهم من يعتقدون من في كثير من الأحيان أنهم من يدركون من وجودها، ولكنهم من لا يدركون من حجمها أو يقللون من تأثيرها. لذا، يجدر بك في البداية توخي البيداغوجية؛ كاللجوء إلى البرهنة بدلاً من محاولة الإقناع، من خلال الاستشهاد بالبيانات التي ذكرناها في بداية هذا الدليل حول عدم المساواة بين النساء والرجال في العالم، ثم تعزيزها ببيانات كمية أكثر محلية خاصة بمنطقتكم (المدينة، الولاية...). يجب طرح هذا الموضوع باعتباره في المقام الأول قضية تحقيق للعدالة وإعادة توازن السلطات.

استمر الاجتماع لوقت طويل، وما زالت المقاومة موجودة، على الرغم من تزويد الحضور بالحقائق الموثقة والتي لا يمكن إنكارها بشأن عدم المساواة بين النساء والرجال (الأرقام خير دليل). «لا، الأمر مختلف في حالتنا...»، تيقول أحدهم أو إحداهن. أي تغيير، خاصة إن كان من هذا النوع، يثير ردود الفعل هذه. نحن نركز بشدة على ما نعتقد أننا سنخسره لدرجة أننا لا نستطيع تخيل، ولو للحظة واحدة، ما الذي يمكن أن نكسبه. يخشى البعض على سلطتهم، ويخشى آخرون وأخريات على مصلحتهم من الشخصية. وفي كثير من الحالات، يشعرون من بخوف عميق من التغيير دون معرفة السبب، فالخوف يهيمن على الإنسان لارتباطه بانعدام الأمن... «حتى وإن لم تكن الجمعية تعمل على أحسن وجه في الوقت الراهن، لكن تغيير طريقة عملنا قد يزيد الأمر سوءاً...». عادةً، الناس لا ينظرون إلى المجازفة إلا من جانبها السلبي، متناسين جانبها التجريبي والإيجابي. لذلك يستغرق المضي قدماً في التغيير وقتاً ويتطلب منهجية. عليك بمواصلة الشرح والتوثيق وإبراز الحجة الموضوعية، دون إغفال الهدف المتمثل في تعميم المساواة بأي شكل من الأشكال.

## تحفيز التعاطف

### رؤية الأمور من وجهة نظر النساء في المدة التي يستغرقها التمرين

استندت إلى واقع النساء والرجال الذين تتحدثين إليهم؛ صممتي تمريناً بسيطاً يركز على الحياة اليومية لأمهاتهن، أو أخواتهن، أو زوجاتهم... اطلب من كل عضو من الفريق الحديث بالتفصيل عن يوم نموذجي لإحدى نساء العائلة من الاستيقاظ إلى النوم في خمس دقائق. لجعل التمرين يسيراً، يمكنهم من رسم ساعة وتقسيمها وفقاً للنشاطات المختلفة (مثلاً: 6 صباحاً: الاستيقاظ؛ 6:30-7:30 صباحاً: الأعمال المنزلية؛ 7:30 الذهاب إلى المدرسة...). ووضح لهم ضرورة ذكر من يقوم بكل عمل (مثلاً: 7:30 فطور الصباح أو القهوة، من حضره؟).

يمكن تعديل تعليمات التمرين تعديلاً طفيفاً بتقديم رسمين لوجهي ساعتين، أحدهما يخص يوم فتاة والآخر يوم شقيقها. يمكننا أيضاً أن نطلب من كل رجل أن يصف يومه بسؤاله في كل مرة من يقف وراء الكواليس (مثال: أنا ذاهب للنوم ← من الذي يرتب سريرك؟).

وفقاً لجمهورك، اختر/اختراري شكل التمرين الذي يثير أقل قدر ممكن من المقاومة أو الاعتراض لتتمكنوا من العمل عليه على أحسن وجه. في المرحلة الثانية، أمام كل ساعات وأنشطة اليوم، اطلب مني منهم. ن كتاباً آثارها على الحالة الجسدية (التنظيف ← متعب؟ الشعور بالأم عضلية؟...)، وعلى الحالة النفسية (ممتعة للغاية؟ ممتعة؟ ليست ممتعة؟)، ومن حيث الوقت (عدّ ساعات العمل اليديوي، والتوافر، وما إلى ذلك).

ميزة هذا التمرين هي أنه يتناول القضية بطريقة واقعية وملموسة، حيث أنه يتيح نوعاً من التماهي مع نساء العائلة (الأم، الجدة، الزوجة، الأخت...) دون الدخول في نقاش أيديولوجي. بعد هذا الوقت المخصص للتحليل (حيث يُسمح للجميع بالتعبير عن آرائهم. ن بالتداول وفي وقت محدّد)، ومن ثمّ إعداد التقرير الذي يضم البيانات الكمية العالمية، يحين وقت طرح هذا الموضوع بوصفه قضية مرتبطة بتحقيق العدالة وإعادة توازن القوى بالدرجة الأولى.

### **البحث عن حليفة أو تدريب أعضاء من الفريق، أو كلاهما (بما فيهم ن المتطوعون والمتطوعات)**

ليس من السهل التعامل مع مقاومة المشاركين والمشاركات النفسية بمفردك! لذا، خلال الاجتماعات والمناقشات، حتى غير الرسمية منها، حاول مني أن تجد مني حليفةً تديبو أكثر وعياً بمنظور النوع الاجتماعي في محيط الجمعية (أعضاء، متطوعون، مستفيدون). بمعنى آخر، انتق مني شخصاً كان متفقاً منذ البداية معك بشأن أوقات الأنشطة، النقل، التحضير، وتملك ثقة في النفس. حينئذ، لا تتردد مني في تكوينه بها لتديتولى تنظيم ورشات تحسيسية بانتظام لصالح باقي أعضاء الفريق من أجل كسب دعمهم. ن إن لم يكن ممكناً تنظيم هذه الورشات بعد، زد مني هذا الشخص بالمعلومات الأساسية (الأرقام المتعلقة بواقع النساء على الأصعدة المحلية والوطنية و/أو الدولية، فهي تغني عن البيان)، وتذكيره بالموضوعات التي تهمه من حين إلى آخر.

نؤكد بشدة على أهمية تدريب أعضاء الفريق، وكذلك شركاء المشروع، قدر الإمكان بشأن تنفيذ تعميم منظور النوع الاجتماعي. يمكنك من استشارة الجمعيات المختصة أو ذات الخبرة التي لن تبخل بتزويدك بالمواد التعليمية.

## السعي لإذكاء وعي الجهات صاحبة المصلحة بقضايا النوع الاجتماعي

هل تعلم أن مديرة مشروع تديكرس ما بين 75% و90% من وقتهـا في إدارة العلاقات مع الجهات صاحبة المصلحة (الفريق، المستفيدين...ات، السلطات العمومية...؟) لأنه كما هو الحال مع أي نشاط آخر، تختلف السلوكيات وفقاً للسياق والمعنيين.ات والقضايا. فستجد.ين من الشركاء من يدعمونك.ك، وآخرين يفضلون الحياد، وآخرين يعارضونك.ك باستمرار. تمسك.بي بأولئك الذين يدعمون نهجك.ك، من خلال فهم حججهم (قد تفعل البعض ذلك إيماناً بمبدأ المساواة، والبعض الآخر لأنهم.نّ يعون.ين اهتمام الجهات المانحة بهذا الموضوع، وما إلى ذلك). وإن كانت الدوافع مختلفة، فما يهم هو تقييم المنفعة النهائية التي ستصب في صالح المستفيدين.ات والمضي قدماً في تحقيق هدفك.ك.

وكما ذكرنا آنفاً، كلما زاد التزام الجهات صاحبة المصلحة بالمشروع، كلما زادت موارده والقدرة على تقسيم المهام.

## تعميم منظور النوع الاجتماعي لضمان مزيد من السلام في مجتمعنا

أمام الحجج المعارضة لمشروع تعديل عمل الجمعيات - والمجتمع -، من قبيل: «توجد أولويات أخرى»، ما عليك.ك إلا بالرد: «منذ أمد بعيد والنساء لسن من الأولويات، ووضعهنّ لا يتحسن مطلقاً. ماذا لو جربنا طريقة أخرى؟».

في الجزائر، كما هو الحال في جميع بلدان العالم، نرى أنّ هذا الوضع شائع: صوت النساء وخصوصيات حياتهن لا يؤخذان في الاعتبار. ومع ذلك، توجد أدلة، على الصعيد الدولي، تبيّن أنّ مشاركة النساء في عمليات السلام تجعل هذه الأخيرة أكثر استدامةً. إلا أنّ عددهن ما يزال ضئيلاً في هذه المفاوضات، بالرغم من إلزامية إدراجهن وفقاً لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة الذي تم تبنيه بشأن المرأة والسلام والأمن.<sup>2</sup>

دائماً ما دفع الاستماع إلى تجربة النساء وأخذها في الاعتبار الأمور قدماً؛ فحياتهن اليومية هي أفضل تجربة ميدانية يمكن الحصول عليها. يعد الفضاء الجمعي، وهو انعكاس للمجتمع المدني، أفضل مثال عن ذلك، ففيه تبدأ التوعية بالمبادئ الديمقراطية - أي المشاركة والعدالة والمساواة.

**2-** وفقاً لبيانات الأمم المتحدة، لا تزال النساء مستبعدات إلى حد كبير من عمليات السلام والوساطة ونتيجة لذلك، فإن قضايا المساواة بين الجنسين غائبة عن اتفاقيات السلام الجديدة. هذا على الرغم من الدور المهم الذي تضطلع به النساء في تعزيز السلام، وإقامة حوار سلمي، وإيجاد حلول لإنهاء الأعمال العدائية في العديد من النزاعات المسلحة. تبيّن دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة عام 2012 31 عملية سلام جرت بين عامي 1992 و2011 تهميش المرأة في هذا المجال؛ حيث إنّ 4% فقط من الموقعين، و4% من كبار الوسطاء، و3,7% من الشهود، و9% من المفاوضين كانوا نساءً.

وهذا الدليل إذ يلج ويؤكد على سبيل «الوقاية خير من العلاج» فيما يتعلق بإدماج المرأة في الجمعيات وفي المجتمع بشكل عام، فذلك لقناعتنا العميقة بمحاسن هذه القضية.

إن منظور النوع الاجتماعي يعد وعدًا حقيقيًا بعالم أفضل، بمشاركة حقيقية من النساء جنبًا إلى جنب مع الرجال. ومثلما رأينا أنفًا، فإن أفضل طريقة هي إشراك النساء المعنيات مشاركة فعلية، منذ المرحلة التحضيرية للمشروع. وسنتطرق لاحقًا إلى تحقيق التكافؤ في الهيئات الإدارية العليا للجمعيات كحد أدنى؛ أي في الرئاسة والإدارة العامة ومجالس الإدارة وإدارة المشاريع...

إن لم تتقلد النساء المناصب الريادية، فلماذا وكيف سيتغير وضعهن؟

### بعض النصائح لبناء حجتك أمام المناهضين للفكرة

• ابدأ/ابدئي المناقشة من موقف يعتمد على البيانات المصنفة حسب نوع الجنس.

• حدد.سي الحلفاء الداخليين والخارجيين لدعمك.ك في حججك.ك وفي مشاريعك.ك.

• ضع.سي قائمةً بالحجج الرسمية المؤيدة للمساواة: تهدف الجهات المانحة والمؤسسات غالبًا إلى تعزيز المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، أظهرت دراسة حديثة أجراها صندوق النقد الدولي أن تقليل الفوارق بين الجنسين في العمل له فوائد على نطاق عالمي، بالإضافة إلى الزيادة الكبيرة في الرفاهية (زيادة هائلة في نمو الاقتصاد، وزيادة الإنتاجية، وزيادة دخل الذكور).

• استخدم.سي لغةً واضحةً وبسيطةً وواقعيةً.

• ارجع.سي إلى الالتزامات الوطنية (والدولية) المساندة لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين لإقناع المسؤولين.ات أو أعضاء فريقك.ك.

• استشهد.سي بمتطلبات الجهات المانحة الدولية؛ فأحيانًا يكون الشق المالي الحجة الأكثر إقناعًا، والاستناد إليه في هذه الحالة هو لهدف نبيل!

### متابعة مشروع يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي وتقييمه

يتيح لك.ك تقييم المشروع معرفة مواطن النجاح ومواطن الاخفاق، وما إذا كانت الأهداف والتغييرات قد تحققت. سؤال آخر: هل يمكن أن يصبح هذا المشروع مثالًا يحتذى به؟ إذا واجه المشروع صعوبة في إشراك النساء المستفيدات ذوات الأطفال الصغار بسبب الجداول الزمنية غير المتوافقة مع المعوقات في حياتهن، فسيكون من الضروري تعديل البرنامج لتكيفه مع واقع هؤلاء الأمهات. أما من جانب أعضاء الفريق، إذا كان عدد المترشحين والمترشحات

لشغل مناصب في الجمعية قليل بسبب خشيتهم. ن من عدم امتلاك مهارات كافية، فستقوم الجمعية بإعادة صياغة إعلانها على نحو يذكر أنها تبحث عن أشخاص ذوي خبرة أو بدونها.

## لتقييم أثر المشروع، نقترح عليك ك مؤشرات المتابعة المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي التالية:

- هل يندرج موضوع المساواة بين الجنسين ضمن الأهداف الرئيسية أو حتى المناقشات الداخلية؟
- هل تـ يلتزم المتطوعونـات والموظفونـات في المشروع باستخدام نهج يراعي النوع الاجتماعي؟
- هل لديهمـن المهارات اللازمة لتطبيق منظور النوع الاجتماعي، وهل هم/هن الأغلبية؟
- كم عدد الأدوات والإجراءات التي وضعتها أو عدلتها لمراعاة منظور النوع الاجتماعي؟
- ما هي المساحة المخصصة لمَنظور النوع الاجتماعي في اللقاءات مع الشركاء والشريكات؟

## 2. هل يراعي مشروعك اعتبارات النوع الاجتماعي؟ تقييم ذاتي

من أجل تقييم أفضل لسبل تعميم منظور النوع الاجتماعي في مشروعك، أجب/أجيبني عن هذه الأسئلة، وإذا كانت الإجابة غير مرضية، بالنظر إلى هدفك (الدفاع عن حق المرأة في المساواة) فعليك ك باتخاذ الإجراءات اللازمة للقيام بعمل أفضل في المرة القادمة.

لنتذكر أيضاً أن المشاريع تُنفَّذ في سياق لا يسمح لنا دائماً بالحصول على جميع الإجابات «الصحيحة». على سبيل المثال، من المرجح أنه لا يوجد في قرية صغيرة جمعية خبيرة في قضايا النوع الاجتماعي. في انتظار تحقق الوضع المثالي – أن تكونـني على دراية كافية بالموضوع، أو مدرباًـة كما ينبغي، أو لديكـك موارد متاحة –، اعتمدني على أساسيات هذا الدليل لتقييم ما يمكنكـك القيام به، في بيئتكـك الخاصة، ولو بخطوات بطيئة. الأمر الرئيسي هو أن تظلـني مثابراًـة، وأن تضعـني نصب عينكـك الهدف الأسمى المتمثل في تعميم منظور النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين في الجمعية، مهما استغرق ذلك من وقت وبالرغم من الصعوبات والمقاومة التي تواجهها/تواجهيها.

- أستعملت مؤشرات مصنفة حسب نوع الجنس لإبراز واضح للتباينات التي تعزى إلى النوع الاجتماعي والتي يجيب المشروع عنها.
- أجريت دراسة استقصائية استطلاعية استهدفت النساء المستفيدات لغرض التعرف على احتياجاتهن الخاصة.
- تتعاون الجمعية مع هيئة لديها خبرة في قضايا النوع الاجتماعي و/أو لديها موظفينـات استفادوا/استفدن من تكوين في هذا المجال.

## عند مرحلة التحليل

- أُشركت النساء بنفس مقدار إشراك الرجال (أو أكثر) فيما يخص أخذ القرارات بشأن تسيير المشروع.
- تُوفّر الخدمات و/أو المنتجات المحصّل عليها في إطار المشروع للنساء بنفس قدر الرجال (أو أكثر) من حيث الأوقات والأمكنة.
- احترام الفريق الذي ينشئ المشروع المساواة بين الأنواع الاجتماعية من حيث التسلسل الهرمي والمساواة في عدد الأعضاء...
- يتمّ تحسيس الفريق بقضايا النوع الاجتماعي و/أو يكون مراعيًا لها.
- يتوفّر الفريق والمنظمة على الخبرة لتعميم منظور النوع الاجتماعي في المشروع أو لديه. ما في كل الأحوال إرادة فعلية لذلك.

## عند مرحلة التخطيط

- ما هي النتائج المنتظرة من النشاط على العلاقات بين الجنسين؟ هل تُحلّل هذه النتائج بانتظام؟ هل يُكلّف شخص خَصاصًا بهذه المهمة؟
- هل يُعنى تنفيذ المشروع بالبيانات المصنّفة حسب نوع الجنس في الفريق المعني؟
- هل المساواة بين الجنسين هو مبدأ دافع في كل الأنشطة؟
- هل تُشارك النساء بنفس مستوى الرجال كما كان متوقّعًا؟
- هل تُعبّر النساء عن آرائهنّ بنفس قدر الرجال؟
- هل لدينا نظام متابعة يمكننا من معاينة نشاط النسوة أو التمييز غير المقصود الذي قد تتعرّضن له؟
- هل لدينا تنظيم عملي للأنشطة الشاملة للجنسين؟
- هل هناك عدد متساو من المُستفيدين والمستفيدات من المشروع؟
- إن لم يكن الأمر كذلك: هل أُعيد النظر في خطة العمل واتخذت قرارات لإدماج أفضل للنساء؟

## عند مرحلة التنفيذ

- هل جُمعت معطيات المتابعة وحُلّلت بواسطة بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس؟
- هل حُدّد الهدف المناسب منذ البداية؟ هل كان المشروع مجديًا بالنظر إلى الأهداف المحقّقة؟
- هل يُحبّد تكراره؟
- إذا ما جُدّد المشروع، هل سيتمّ ذلك بنفس الطريقة أو بإدخال تعديلات عليه؟
- ما هي أوجه القصور التي لوحظت في المنهج المتّبع كي يتمّ إدماج النساء بشكل أفضل في المشاريع المستقبلية؟
- هل تمّ القيام بتوافقات، خلال مرحلة التنفيذ، لاستقطاب أفضل للفئات (لا سيما الشريحة الأنثوية)؟

## عند مرحلة المتابعة والتقييم



---

# إدراج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة

## 1. هل توجد امرأة على متن الطائرة؟

لنقم بهذا التمرين البسيط: لناخذ ثلاث جمعيات محلية (في مدينتكم من أو منطقتكم من) ولنقارن إداراتها بغض النظر عن اختلاف مهامها ونشاطها والجمهور المستهدف.

- هل توجد امرأة على متن الطائرة؟ نعم؟ العديد منهن؟ بنفس عدد الرجال؟ نعم؟ في نفس المنصب؟ بمسؤوليات مماثلة؟
- بتعبير آخر، هل النساء موجودات أيضا في زمام القيادة؟ من يتخذ القرارات في جمعيتك، متى وفي أي شأن؟
- هل تشرك النساء في الاجتماعات التصيرية؟ هل يشاركن فيها؟ هل تدعون بين الجميع للمشاركة بنفس الشكل؟
- هل تتخذ القرارات حصريا في هذه الاجتماعات وهل تُنشر المعلومات على الجميع؟ تفيد بعض الجمعيات أن منهجها في اتخاذ القرار يشمل الرجال والنساء على حد سواء، وعليه تنظم اجتماعات هجينة عبر الزوم أو حضورية كي تتسنى المشاركة للجميع. لكن هل حدث وأن تواصل الحديث ولو بشكل غير رسمي بعد الاجتماع أو غداته بحيث تتخذ قرارات جديدة تقصي بذلك بعض الأشخاص؟

تفادياً لهذا الشكل من التمييز وإن كان غير مقصود، يُوضّح الجزء التالي كيفية إرساء نظام لصنع القرار وإدارة متكافئة بين الرجال والنساء.

في البداية، يجب إرساء مبادئ للإدارة تراعي منظور النوع الاجتماعي، ثم تحديد وسائل بلوغ هذه الغايات، أي إدماج النوع الاجتماعي ضمن مسار وهيئات الإدارة.

وأخيراً، ستزود بعض الخطى لتسهيل مشاركة النساء في العمل الجمعي من الناحية اللوجيستية، والتزويد بأدوات للوقاية من العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ووضع حدّ لهما من خلال ركيزتين، وهما التنظيم والتوعية.

## لماذا يُدمج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة؟

لأن الإدارة هي رأس سنام المساواة بين الرجال والنساء، فالسعي إلى إدارة تنزع إلى المساواة يسهم في كسر السقف الزجاجي الأنثوي. إن هذا الصّعيد يُبلور فعلا التباينات بين النساء والرجال. كم هو يا ترى تعداد الجمعيات الكبيرة التي يرأسها رجل رغم أن جلّ موظفيها من النساء؟ إن تنظيم العمل قائم على الذكورية نظراً لوجود ثقافة تنظيم ذكورية وصور نمطية تبرز الزعيم الذكر.

## تحديد النساء اللواتي يشغلن وظائف عليا ومناصب صنع القرار

- تواجه.ين عراقيل عديدة، سنقترح عليك.ك حلولاً لكل مشكل تمّ التعرف عليه:
- العقليات في الوسيط الداخلي والخارجي: عليك.ك تغيير العقليات بانتهاج أسلوب تربوي (كما رأيناه سابقاً) وخطة اتصال لإقناع الأشخاص المناهضين.ات.
- الرقابة التي تفرضها النساء على أنفسهن وتعيقهن لتقديم ترشيحاتهن: يمكنك.ك إرساء حصص تمثيل للانتخابات في مناصب صنع القرار.
- التباين في الثقة بالنفس بين الرجال والنساء: عليك.ك تشجيع ثقة النساء في أنفسهن، لا سيما من خلال تربية تمكين نسوية (empowerment).
- خصوصيات الحياة النسوية: لا يمكنك.ك التأثير مباشرة في هذا الجانب، ولكن يمكنك.ك أخذ بعين الاعتبار عند تنظيم العمل والإشارة إليه في بطاقة وصف المنصب.

## تكوين الموظفين.ات

عليك.ك بتكوين وتحسيس المستخدمين.ات إذا كنت.ت تريد.ين حقاً أن تكون.سي قدوة لمؤسسة تسعى للمساواة. في غياب ذلك، قد تجد.ين نفسك.ك أمام قسم من الفريق منكّب على هذه القضايا مقابل أشخاص آخرين مناهضين.ات أو غير متمرسين.ات، وذلك وضع لا يعود بالنفع. تقوم العديد من الجمعيات والمؤسسات بهذا التكوين، فيمكنك.ك التوجه إليها أو القيام بها داخلياً بتقديم طلب لمسؤول.ة المساواة بجمعيتك.ك. يمكن أن تتناول هذه الدورات التكوينية موضوعات شتى مثل الوقاية من العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في وسط العمل، تقويض الخطاب المتحيز للنوع الاجتماعي، منافع المساواة بين الجنسين في العمل، وما إلى ذلك.

من المهم التحسّب لمشاركة الرجال فعلياً في دورات المساواة من أجل الوصول إلى تعميم منظور النوع الاجتماعي في الإدارة، ويتم ذلك من خلال إلزامهم بها حال انخراطهم.

## العمل على تقدير الذات لدى النساء المشاركات

لا نفتأ نذكر أن المرأة ألفت عند تربيتها التقليل من قيمتها ونقص التقدير والثقة في النفس. لم تألف النساء أن يُنظر منهنّ تقلد مناصب ذات قيمة أو مسؤولية هامة. وعليه، إذا أردت.ت وضعهن في هذه المناصب، عليك.ك تشجيعهن على ذلك من قبل. يمكن اقتراح دورات إلزامية

ومنتظمة في القيادة وتقدير الذات لكل النساء الأعضاء في الجمعية حتى يزدن من حظوظهن للترشح لمناصب هامة. إن مفهوم السقف الزجاجي الذي سبق وأن تحدثنا عنه في هذا الدليل مهم جداً كي ندرك أهمية إرساء تدابير لتحفيز ودفع وصول النساء إلى مناصب صنع القرار.

### بعض الركائز لتعزيز تقدير الذات وبناء الولاء للأعضاء من النساء

- تنظيم دورات تكوينية حول التمكين النسوي للوقوف على قيمته.
- الثناء تلقائياً على العمل المنجز والإشادة بقيمته.
- إعطاء مسؤوليات للنساء العضوات في جمعيتكم.
- الطلب من الرجال القيام بنفس المهام التي تلصق بهن عادة (التصنيف، التنظيف، المهام الإدارية).

### تعزيز إزالة المعوقات اللوجيستية أمام مشاركتهن

تَجْمَعُ النساء في كثير من الأحيان بين أشغال عدّة، من العمل المأجور إلى العمل المنزلي والتطوعي. يجب مع ذلك مراعاة إشراك جميع أعضاء الفريق سياناً، فأن يُستدعى الرجال لاجتماع حضوري والنساء عن بعد (لتمكين النساء مثلاً من العودة إلى منازلهنّ قبل حلول الظلام أو توقّف وسائل النقل) قد يأتي بنتائج عكسية تماماً. يقوم الرجال في الكثير من الحالات باتخاذ القرارات عند انتهاء الاجتماع عبر الفيديو ليتولد شعورٌ بتضييع الوقت لدى النساء وعدم الاعتبار إزاءهنّ. يجب طرح مسألة النقل تلقائياً على نفسكِ وعلى الأعضاء من النساء في جمعيتكِ.

إنّ مسألة مكان انعقاد الاجتماع مهمة كذلك، فبعض الجمعيات موجودة في مناطق بعيدة، فهل الطريق آمن إليها؟ وهل تتوفر أماكن اجتماعاتكم من عملكم من على دورات المياه؟ فإذا انعدم ذلك، فإنك تكفي من النساء الحائضات لعدم إمكانية تغيير الفوط الصحية. يمكنكِ وضع مؤرّعات للفوط الصحية فتصل الرسالة إلى النساء ولا يشعرن بالخجل.

إن توفّرت جمعيتك على التمويلات اللازمة، يمكن توظيفها للتكفل برعاية الأطفال، ممّا يمثّل وسيلة ملموسة ويومية للحدّ من الفروقات بين الجنسين، ويمكن الأمّهات من مواصلة مسارهن المهني. كما أنّ إنشاء دار حضانة خاصة للأولياء الأجراء والأجيرات، في مناطق تفتقر إلى هذه المؤسسات وتخصيص قاعة للأطفال والتكفل بنفقات الحضانة تعدّ كلها ركائز مهمة.

عليك بالتفكير بكل ما من شأنه تحسين ظروف عمل النساء في أماكن العمل.

## منع ووقف العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الجنسي

هل أعدت جمعيتك إجراءات في حال حدوث عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الجنسي داخلها؟ هل فكرت في ذلك؟ إن وقف العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي هو إلزام يجب أن ينص عليه القانون الأساسي للجمعية تحسباً له قبل حدوثه؛ وإلا وقعت في طريق مسدود لانعدام أدوات رد الفعل وحماية الضحايا سلفاً. يتقاسم كل من المديرية وهيكل الإدارة مسؤولية مباشرة هذا التفكير. تشمل عبارة العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي عدة أنواع من السلوكيات القائمة على النوع الاجتماعي تُسلط على النساء لأنهن نساء. يعتبر التحرش والعنف اللفظي واللمس والأفعال المخلة بالحياء والاعتصاب عنفاً قائماً على النوع الاجتماعي وعنفاً جنسياً كذلك، فهي إما عنف جسدي أو جنسي أو شعوري أو اجتماعي أو نفسي. إنه خرق لحقوق الإنسان كثير الحدوث في العالم وفي كل الأوساط لا سيما المهنية. إن انتمائك لجمعية لا يلغي وجود حالات العنف، فهي موجودة في كل زمان ومكان، ومن واجبك مكافحته ووقفه من أجل ترقية نموذج للمساواة بين الرجال والنساء.

## كيف تتمّ الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي في الوسط المهني؟

### عبر اللوائح التنظيمية

- البتُّ في السلوكيات الواجب حظرها (ملاحظات تمييزية، إهانات، حركات غير لائقة، عنف جسدي...)
- وضع ميثاق ضدّ العنف يُوقَّع عليه كلُّ أعضاء الجمعية.
- معاقبة السلوكيات القائمة على النوع الاجتماعي.
- التصرف وتنظيم ردود الأفعال في حال العنف (لفظي، نفسي، جسدي).
- إنشاء لجنة مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي مكلفة بوضع آليات حماية، ويمكن أيضاً أن تتولّى التكوين (حسب الإمكانيات المتاحة).
- وضع بروتوكول خاص في حال عنف قائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي داخل الجمعية أو بين الأعضاء أو الجمهور أو كل طرف فاعل بالجمعية.
- التذكير بالموضوع بشكل منتظم.
- النزاهة المطلقة وتبني سياسة عدم التسامح مطلقاً إزاء العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي داخل الجمعية، والذهاب أبعد من التشريع الساري (رغم أنّ التحرش الجنسي يعاقب عليه بالسجن من شهرين إلى سنة وخمسة آلاف دينار غرامة).

### عبر التوعية

- التوعية، القيام بالتكوين والتقويض لإدراك أثر العنف.
- تطوير تعليق النصوص التنظيمية في أماكن العمل.
- تحديد شخص مكلف بتولي الأمور وجمع الشهادات، ومُنسّق.ة لجعل الفريق أكثر مسؤولية ولتنسيق الاجتماعات.

## 2. الحث على تغيير الرؤى حول الإدارة

...هذه بعض السبل  
...يجب دوماً استحضار أنه من الأيسر الحصول على دعم للمشاريع الداعمة للنساء بينما  
يقبل الدعم إن قمنا بالدفاع عن حقهنّ في مناصب صنع القرار.

### مراجعة القانون الأساسي

لنفترض أن رئيس جمعية القرية يرنو إلى المساواة، لكن في المقابل هناك قانون أساسي  
تسير عليه الجمعية منذ عشرين...  
لا غرو أن القانون الأساسي قابل للمراجعة خلال جلسة عامة استثنائية، حيث يمكن إدراج

المساواة بين الجنسين ضمن القيم التي تركز عليها الجمعية والإفصاح عنها بطرق مختلفة،  
ويمكن أيضاً، بفضل الآراء المحصّلة، ضبط ما يخص النساء ويعيق المساواة.

لنجرؤ، لتجرؤوا إذن...

- إن الإلزام بالمساواة في القانون الأساسي كفيل اليوم بضمان التحاق النساء بمناصب الريادة  
والقرار بكل مستوياتها: الإدارة، المكاتب، مجالس الإدارة، أفرقة العمل...
- راتب معادل مقابل عمل بقيمة مماثلة.
- تكييف أوقات العمل كما رأيناها آنفاً.
- احتساب مسألة النقل.
- أخذ رزنامة الوقت والالتزامات الأسرية بعين الاعتبار.

### التنوع في أنماط الإدارة

هناك سبيل لتحفيز الوصول إلى المناصب الريادية للجميع نساءً ورجالاً، إلا أنه من الصعوبة  
بمكان، وإن لم يكن مستحيلاً، إرساؤه لأنه يستوجب تغييراً حقيقياً لمنطلق التفكير الخاص  
بقواعد الإدارة، كأن يُقترح تقليص مدة العضوية لدى هيئات اتخاذ القرار. قد يعاد النظر  
أيضاً في أنماط الرئاسة، فعوض تعيين رئيس أو رئيسة مفرداً، يمكن إرساء سلطة جماعية  
أو رئاسة ثنائية الجنسين أو التناوب على الرئاسة ذكراً وأنثى عاماً بعام. إن تفويضاً قائماً  
على تقاسم المسؤوليات يكون أقل إجحافاً للمرأة التي لقت منذ الصغر على أنه ليس لها  
الحق في كذا وكذا... إن وضع إطار وسياق يحويان مقاماً مجزئاً للمرأة، وتلك هي المساواة،  
لكفيل بإبراز المؤهلات. إن مسألة السقف الزجاجي التي ذكرناها آنفاً، ونقصد بها تلك  
الرقابة الذاتية التي تفرضها المرأة على نفسها وذاك الشك في قدراتها رغم توفر الرغبة  
والكفاءة يجب استحضارهما دوماً.

## ابتكار قواعد لتعايش أفضل (ومراجعة النظام الداخلي)

يهدف النظام الداخلي إلى تحديد وتكميل القانون الأساسي للجمعية، وبالتالي فهو غير ثابت بالضرورة وقابل للتعديل وفقاً للحاجيات المستجدة. لقد كانت قضية المساواة بين الجنسين منذ بضع سنين غير واردة تماماً، أما اليوم، فقد فرضت نفسها ويمكن التأكيد عليها في النظام الداخلي، كأن يُمنع كل قول أو فعل أو سلوك تمييزي ويُعاقب عليه.

يمكن أن نجعل أيضاً من التّوصيات المقترحة في الجزء السابق - توزيع الكلمة عليّ الحضور، أخذ واقع النوع الاجتماعي بمختلف عناصره بعين الاعتبار - نظاماً داخلية. وعليه، يمكن التّوثيق الرّسمي لتحديد زمن متوازن لأخذ الكلمة للجنسين، وليكن دقيقتين لكل واحد منهما باستعمال كرونومتر، وتلطيف هذه القاعدة من خلال رنة هاتف محبّبة مثلاً، ممّا سيعمل على تفادي الجانب البروتوكولي الفجّ وإرساء إطار مع ذلك.

بالموازاة مع ذلك، يمكن أن نجعل من كل ما تُبلّغ به فرق العمل والمستفيدين -ات بخصوص عدم ملائمة أوقات العمل أو الصعوبات اللوجيستية، أسساً لكيفيات سير يتم ترسيمها في النظام الداخلي. وعليه، يُقرّر رسمياً أنّ الجمعية تضمن النقل لكل متطوّعة تقطن بعيداً عن المقر، كما تضمن إعلام الإدارة بكل تعليق أو فعل غير لائق وفرض الإجراءات التّدبيريّة اللازمة إزاءها...

على كل جمعية أن تجد شكلها الخاص وقواعدها الخاصة، مع السّعي نحو الغاية المشتركة نفسها ألا وهي ضمان المساواة والراحة للنساء في الحركة الجمعوية.

## التّسيير الأمثل للقاءات حول موضوع المساواة

إن توزيع المهام حول الأدوار الثلاثة أسفله من شأنه تسهيل تنشيط اجتماع حول الموضوع بالاستناد إلى أدوات الذكاء الجمعي:

- **المنسق.ة:** تقوم بتحضير جدول أعمال اللقاء واستشارة المشاركين والمشاركات لبرمجته وفقاً لما يناسبهم.ن واستدعائهم.ن، كما تقوم بحجز مكان مناسب وتوفير الأجهزة الضرورية. إن المنسق.ة مُناط به.ا ضمان إمكانية مشاركة النساء، ولا سيما طريقة انعقاد اللقاء المحبذة لديهن إما حضورياً أو عن بعد والأوقات التي تناسبهن وحاجياتهن الخاصة بلوغ محل الاجتماع (النقل...)، وأخيراً جمع التوكيلات عن الغائبين.ات.
- **المنشط.ة:** تركز على إعطاء الكلمة والتقيّد بجدول الأعمال وتنبيه الأشخاص المحتكرين للكلمة وتحديد مدّة تدخل كل واحد.
- **أمين.ة السر:** تقوم بتدوين النقاط وتحرير ملخص موضوعي عن الاجتماع.



## صياغة خطة عمل تراعي منظور النوع الاجتماعي

ننصح بإدماج أكبر عدد من الأشخاص في هذه العمل حتى يلتف أكبر عدد حول خطة العمل، فإن كان العمل جماعياً، يُسَرَّ على الجماعة القيام به والشعور بالمسؤولية إزاءه. وعليه، ندعوك لـ صياغة خطة العمل هذه إلى:

- إنشاء أفرقة عمل تنكبّ على الأنشطة المناسبة لكل قطب (الإعلام، التنظيم الداخلي، الموارد البشرية، المشاريع...)
- تحديد الأهداف والمؤشرات لكل فريق عمل. يمكنك الاعتماد على الجداول في الملحق وفقاً للأفرقة المشكلة.
- حالما يتم تسطير خطة العمل، قوم/ قومي بإعلام كل الأطراف المعنية؛ الرجال والنساء المعنيون بهذا المسار، الموظفون الآخرون والموظفات الأخريات في الجمعية، ممولك.ك (يمكنك الاعتماد عليهم في اجتماعاتكم القادمة أو عند طلب الدعم المالي) وكذا الشركاء والشركات الذين واللاتي يمكنك.ك اقتراح تربيّصات إلزامية لفائدتهم.ن، كي تستيقن.سي العمل مع أشخاص يشاطرونك.ك طموحك.ك في موضوع المساواة.

# .IV

---

## إدماج منظور النوع الاجتماعي في مجال الاتصالات

تصوّري مثلاً خلال ملتقى أن يقال: «أعزاءنا من شخصيات مغاربية، أعزاءنا المغاربة، أحبّاءنا التونسيون، مرحباً...». من الأكيد أن يستاء جزء من الحضور. وهل نحن الجزائريون لا ننتمي إلى المغرب العربي؟ إن اللغة والمصطلحات تعكس دوماً رؤية معينة للعالم.

## إدراج النساء في الخطابات

إن الغرض عن ذكر شريحة من السكان بمناسبة إلقاء تحية مثلاً، أو تقديم عرض أو خطاب أو تقرير أو نشرية إعلامية، يعدّ بمثابة إنكار وجودها، أمّا إدراجها فهو عكس ذلك إبراز وتتميم لها. هل من العدل مثلاً أن يُقال: «نحن مسؤولون جميعاً عن تربية أبنائنا» حين أثبت أن الأمّهات هن المعنيات أساساً بهذا الجانب، والأجر القول: «كلنا مسؤولون ومسؤولات...» وهكذا، بفضل جملة مختصرة، يتم إدماج شريحة كاملة من الأشخاص المعنيين ضمن حقيقة لا يمكن دحضها إن عبّر عنها بوضوح.

إن سياسةً مبنيةً على المساواة ضمن جمعيتك.ك تقتضي لزماً مراعاة منظور النوع الاجتماعي في أبجديات الاتصالات حتى تكون منسجمة وقدوة. قد نقع في التكرار، لكن نعود ونقول أنه من الأفضل توعية كل المعنيين.ات بالجمعية وكذا كل الأشخاص المستهدفين.ات كذخر لها.

لنتطرق الآن للدعائم البصرية. لندرس معاً وثائق الجمعية المعتمدة إن وجدت وإلا ستفيدك.ك هذه التوصيات في تصميمها مستقبلاً. من يظهر يا ترى في النشريات الإعلامية أو المنشورات على منصات التواصل الاجتماعي أو على موقع الجمعية؟ وما هي وظيفته. وبمناسبة أي حدث؟ هل تم تمثيل الرجال والنساء وهل هناك تكافؤ بينهما من حيث الظهور والترتيب في الصور؟ هل تظهر النساء في حالة نشاط أو خمول؟ وهل يظهرن في مهامهنّ الأنثوية (رعاية الأطفال، تهيئة وترتيب الغرفة) أم يُعتمد تمييزهن في المجتمع (إنقاذ أشخاص، التكفل بمنصة معرض، أخذ قرار...)?

أما من ناحية الصياغة التحريرية (النصوص الوثائقية)، لنقم بتحليل النعوت المستعملة لوصف هذا أو هذه أو ذاك أو تلك. هل تلك النعوت تشير إلى النوع الاجتماعي للأشخاص، كأن يقال مثلاً: «إقدام السيد سليم» و«أناة السيدة سلمى»؛ «ذاك صاحب مبادرة وطموح» و«تلك متفانية وذات ضمير حي»؟ فلنحذر إذن من استخدام النعوت المنمّطة. كما يمكنك.ك، بنفس النسق، إلغاء الأقوال السائرة المتحيزة جنسياً نهائياً، مثل: «رجل الموقف» أو «وراء كل رجل عظيم امرأة».

وأخيراً، هل تتوجه وسائل الاتصال المخصصة للتظاهرات المنظمة إلى الجميع نساءً ورجالاً؟ سؤال آخر: لمن تعطى الكلمة عند تقديم الجمعية ونشاطاتها ومن يتدخل أولاً؟ عندما يجرى نقاش ما، هل يكون المتدخلون من الجنسين؟ في كل المواضيع المتطرق عليها؟

## استخدام لغة تراعي منظور النوع الاجتماعي

لا بد من التأكيد مجدداً على أن اللغة لا توصف بالحياد ويجب العناية بهذا الأمر، لا سيما في موضوع النوع الاجتماعي، لأنها قد تسهم في ترقية التمثيل الاجتماعي. على النصوص التي تشير أو تتوجه إلى النساء والرجال أن تبرز كلاهما بوضوح.

كلما قمت بتبني بنشر عمل ما، احرص على ذكر امرأة ورجل على التوالي، وعند ذكرهم. إن الأسماء التي تستعمل في إحالات منمطة مثل «السيدة خليفة» للحديث عن رئيسة المشروع مثلاً، و«السيد المدير مرابط» عندما يكون رجلاً. اسع على استعمال نفس النوع أو الإشارة للجميع بكنيته واسمه ثم وظيفته. يمكنك تطبيق هذه القواعد في الاستمارات والوثائق ونصوص الأنترنت والإنترانات والإشهار للتظاهرات والمطويات واللافتات وأدوات التوعية، وغيرها.

تسهم الكتابة الشاملة (مثال: المهنيون/ات، المهنيون والمهنيات) في هذا المسعى، فما نقرأه يبرز للوجود ما أريد إخفاؤه لغرض التمييز، ونقصد النوع المؤنث.

## بعض السبل لذلك:

- موافقة أسماء المهن والصفات والرتب والوظائف مع جنس المسمى. مثال: الرئيس/الرئيسة (إن اختيار ذكر مهنة في الذكر أو المؤنث فقط يفاقم الصور النمطية للنوع الاجتماعي).
- اعتماد القاعدة الجوارية التي تقتضي بنسب المنعوت إلى نعته المباشر نوعاً وعدداً، سواء كان مؤنثاً أو مذكراً، مفرداً أو جمعاً؛ مثال: كل الرجال والنساء مركزات أو كل النساء والرجال مركزون.
- استعمال المعطوفات: الباحثون والباحثات، هاته وهؤلاء.
- استعمال الصيغ المختصرة وإن كانت ستعيق القراءة إلى حد ما. نكتب الأساتذ، الباحثون/ات، عوض الكتابة الكلية الأساتذة والأساتذات، الباحثون والباحثات.
- إذا شق عليكم ممارسة الكتابة الشاملة، يمكنكم اعتماد كتابة حيادية باستعمال صيغ

تصلح للجنسين فعوض «نساء ورجالا»، نقول «الجميع»، «السكان»... أو مسميات محايدة الجنس مثل «الجمهور».

### اقتراح صور (صور فوتوغرافية، رسومات) معارضة للصور النمطية

هناك عدة تساؤلات من شأن الإجابة عنها تقويم الاتصال لجعله أكثر مساواة. إن مسألة التمثيل حاسمة، تذكر. بي دائماً أن «ما لم يُر أو يُسمع فلا وجود له». إن الصورة تحمل في ثناياها وزناً ثقيلًا من الصور النمطية (وسائل الإعلام، الإشهار، الأفلام، الفيديوهات أو الكليبات الموسيقية...). فإذا ما شاهد طفل في كتابه المدرسي رسماً يمثل «أمًا تطبخ» بينما «الأب يعمل»، فلا يمكنه إدراك أن الطبخ هو عمل أيضًا وإن كان منزليًا، لكنه على العكس استوعب مفهوم المحيط المنزلي الداخلي المقلل لشأن المرأة التي لا تقدّم شيئًا، والمحيط الخارجي المثمن للرجل الذي يعمل ويكسب مالا. نحن مسؤولون. نات إذن عن الصورة التي تعكسها جمعيتنا فإن نحن قمنا بتمثيل قوي وفعال للظاهرة النسوية بما يوافق الواقع الجمعي، سنبلغ الرسالة بشكل فعال.

أحرص. بي إذن على موضع ظهور الرجال والنساء في الصور الفوتوغرافية والرسومات (في الأمام، في الخلف، على الجانب، حجم صغير، كبير...)، وعلى الأنشطة الممارسة والحيز المشغول والزيّ الملبوس وتعابير الوجه (سرور، تجم، انتباه...)، فكلها محمّلة بالصور النمطية. إن النساء، في العديد من الأدوات الداعمة للاتصال، يُمتلن، في أغلب الأحيان، في كل الأصقاع، في أدوار هامشية رغم أنّهن من نظمن التظاهرات ووضعن التجهيزات وتكفلن بالاستقبال.

إنّ هذه التمثيلات أبعد ما تكون عن الواقع ولا تتمنّ نساء جمعيتك.ك. ندعوك.ك إلى إبراز نماذج عن نساء في أدوار ريادية على منوال من تعرفهنّ. يهنّ (أمهات، أخوات، صديقات). إن النساء دافعات للتغيير، فلنظهري ذلك عبر الحكايات التي ترويها صور الجمعية. مثلا، إظهار صور لنساء يعملن معًا لإثبات إمكانية تعاونهن المنتج وإسقاط فكرة الغريمة الخرافية؛ يمكن كذلك إدخال أصوات نسائية إن توفّرت لديك.ك أدوات سمعية.

## من أجل يقظة مستمرة...

- تسليط الضوء على النساء وأقليات النوع الاجتماعي.
- القضاء على الصور النمطية بخصوص النوع الاجتماعي وتغيير الأدوار القائمة على أساس النوع الاجتماعي (على كل حملات الاتصال التي تقوم بها الجمعية أن تهدف إلى إدماج تصور لتغيير العلاقة بين الجنسين).
- أخذ حاجيات وتطلعات الرجال والنساء الذين تتوجّه إليهم من داخل الجمعية بعين الاعتبار.
- المواظبة على وضع مؤشرات مُصنّفة حسب نوع الجنس في وثائق الجمعية حتى يتسنى لأعضائها تقييم ما يجب تكميله في موضوع المساواة، لأن بعض التفاوتات في النوع الاجتماعي ستظل موجودة رغم الجهد المبذول.
- طلب مراجعة كل الوثائق من قبل الشخص المكلف بالنوع الاجتماعي حتى تضمن سي السعي إلى الإنصاف بين الجنسين.

## تسليط الضوء على عدم المساواة بين الجنسين من خلال البيانات المصنفة حسب نوع الجنس

لماذا لا نستخدم الاتصال لمشاطرة المعلومات حول أوجه عدم المساواة بين الجنسين؟ يمكنكم من إيراد هذه المعلومات صراحة في عملية الاتصال واستثمارها كحجج لا تدحض. يمكنكم من استعمال بيانات كمية مصنفة حسب نوع الجنس أو ذكر التباينات والتفاوتات بين الجنسين الخاصة بالمواضيع التي تتكون على دراستها. تلك وسيلة ممتازة لإبراز الحاجة التي تستجيبون/تستجبن إليها، وإلى أي حدّ تدافعون عن المساواة في مشاريعكم، وكذا أثر ذلك على المستفيدين.

## أخيراً، تعميم منظور النوع الاجتماعي في تنظيم الفعاليات والاتصال بشأنها

غدا اليوم المنتظر لأكبر حدث! أنتم/أنتن أقرب إلى هدوء البال لأنكم نحيتم من كل ما من شأنه تعطيل مشاركة النساء سواءً عضوات الجمعية أو المستفيدات من المشروع.

لقد قمتَ.سي فعلا بـ:

- تشكيل فريق مشروع متكافئ العناصر.
- الحرص على عدم إعطاء النساء مجرد مهام تنفذها بينما يتولى الرجال أخذ القرارات.
- تقسيم المسؤوليات بين هاتيه وتلك بحكمة.
- تفادي توزيع المهام حسب النوع الاجتماعي، فلم توكل إلى النساء وحدهن مهمة تهيئة المكان والاستقبال والخدمة والترتيب، ولم يحتكر الرجال تقديم العروض والنقاشات؟
- الفطنة في اختيار يوم وتوقيت الحدث، فإن نُظِم خلال العطلة المدرسية، تحسبتَ.لذلك فأرسلتَ.ت حميد لتوصيل النساء المعنيات خارج أوقات رعاية الأطفال.
- أنتَ.ت الآن مزوّدٌة بالدعائم اللازمة ولم تعد/تعودي بحاجة إلى هذا الدليل، مرّره.يه إلى جمعية أخرى وانشره.يه بينكم.ن كي تنتشر ثقافة المساواة.

## جدول التقييم الذاتي: هل يراعي الاتصال الذي أعتمده منظور النوع الاجتماعي

### في استراتيجية الاتصال

- هل الفريق المكلف بالاتصال مشكل من الجنسين؟
- هل يتوفر أعضاء الفريق على خبرة خاصة بالنوع الاجتماعي؟ وإن لم يكن الأمر كذلك، هل استُشيرت نساء أو تنظيمات ذات وعي بقضايا النوع الاجتماعي في إعداد استراتيجية الاتصال وأنشطتها؟
- هل توجد ميزانية مخصصة لإدماج منظور النوع الاجتماعي في استراتيجية الاتصال؟
- هل تمت المبادرة تلقائياً بتصور مسبق يرمي إلى أخذ منظور النوع الاجتماعي بعين الاعتبار بالنسبة لكل نشاط اتصال؟
- هل يأخذ إعداد محتويات الجمعية بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي تلقائياً؟
- هل تستخدمون الإحصائيات المصنّفة حسب نوع الجنس؟

### في الصور المستعملة

- هل تُظهر وسائل الجمعية البصرية نفس العدد من النساء والرجال؟
  - هل هناك نفس العدد من النساء والرجال الذين يتدخلون عبر أدوات الاتصال المختلفة؟
  - هل تُتمن الوسائل البصرية التي تستعملها جمعيتكم في الاتصال النساء والرجال على حدٍ سواء؟
  - تمارس هاته النسوة نشاطات ووظائف غير نمطية.
  - لَوْن بشرتهن مختلف.
  - قَدَمَن من مناطق مختلفة.
  - هُن مختلفات الأعمار.
  - لا يتوافقنّ كلهن مع معايير الجمال الطاغية.
- تم تمثيل الرجال والنساء بشكل متوازن
  - الفِصَاءَات التي يشغلونها/يشغلنها.
  - الأَوْقَات التي يشغلونها/يشغلنها.
  - الأَزْيَاء التي يرتدونها/يرتدينها.
  - الأَصْعَدَة التي يمثلون/يمثلن فيها.

|   |                           |
|---|---------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• هل تتوجه الرسائل التي تحويها منشورات الجمعية وحملاتها إلى النساء والرجال على حدٍ سواء؟</li><li>• هل تم استعمال معطيات مصنفة حسب نوع الجنس؟</li><li>• هل تم التعبير عن غاية مكافحة الفروقات بوضوح؟</li><li>• ما هي المواضيع المطروحة من قبل النساء والرجال في الدعائم البصرية للجمعية؟</li></ul>   | <p>في المضمون</p>         |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• هل يستعمل نهج مبني على المساواة لتعداد الأشخاص؟</li><li>• هل توافقون/توافقن أسماء المهن جميعها مع نوع الجنس؟</li><li>• هل تستعملون/تستعملن الكتابة الشاملة والازدواج أو الترتيب الأبجدي للحديث عن النساء والرجال؟</li><li>• هل تستعملون/تستعملن تلقائياً الأسماء والصفات والضمائر محايدة الجنس؟</li><li>• هل تستعملون/تستعملن الصياغة الحيادية كلما كان ذلك ممكناً؟</li><li>• هل روعيَ استخدام المفردات والنوع حسب النوع الاجتماعي للأشخاص؟</li></ul>   | <p>في اللغة</p>           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• هل تأخذون/تأخذن بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالحياة الأسرية عند اختياركم. من لتاريخ وتوقيت التظاهرات المنظمة؟</li><li>• ما هي الأدوار المنوطة بالنساء والرجال في التظاهرات التي تنظمها الجمعية (الاستقبال، تدوين الملاحظات، التدخلات، إعداد القهوة...)?</li><li>• هل تلاحظون. من اختلافات في الأدوار التي تقوم بها النساء والرجال عند تنظيم التظاهرات؟</li><li>• هل هناك عدد متكافئ من الرجال والنساء ضمن المتدخلين.ات في تظاهرات الجمعية وملتقياتها؟</li><li>• هل تضمنون/تضمنن التوزيع العادل للكلمة بين النساء والرجال خلال التظاهرات؟</li><li>• من يشرف على النقاشات؟ النساء أم الرجال؟</li></ul> | <p>في تنظيم التظاهرات</p> |

**.v**

.....

**الملاحق**

## لنعمل دون إلحاق الضرر، مبدأ «do not harm»

إن مبدأ «do not harm»، ومعناه «بدايةً لا تؤذي»، ورد في قَسم أبو قراط الذي يؤدِّيه الأطباء والطبيبات قبل بداية ممارسة المهنة. ومنذ التسعينيات، أصبح هذا المبدأ مستعملاً خارج إطار الطب ليشمل العمل الإنساني، انطلاقاً مما عوِين من أثر تدخلات البلدان الغربية في مناطق الصراع الذي يأتي بعكس ما تمنيناه ويلحق ضرراً بالسكان؛ بمعنى أننا نريد مدّ يد العون لكننا نَعقد الوضع أكثر نتيجة جهلنا بخصوصيات البلد وسكانه وظروفه... إن المشاريع مهما كانت واعدة فإنها ستعود بالضرر على الأشخاص والمحيط والاقتصاد إن لم نُنصت ونحلل سلفاً.

يقوم مبدأ «بدايةً لا تؤذي» على عنصر أساسي، ألا وهو ضرورة فحص وسط التدخل مسبقاً وتكييف المشروع قبل إقامته، تحسباً للإخفاقات.

## تذكير منهجي بسيط لكيفية تصور مشروع ما والحرص على منظور النوع الاجتماعي

- تحليل الاستراتيجية وإمعان النظر فيها: تحديد القضايا التي يستجيب لها المشروع وأسبابها.
- ← السهر على تسجيل التمييز المرتبط بالنوع الاجتماعي.
- التخطيط: تحديد الهدف والوسائل الضرورية لبلوغه وإيجاد التمويل له.
- ← الحرص على إعداد أنشطة/مواد بيداغوجية قائمة على المساواة والشمولية.
- تنفيذ المتابعة وضمانها: هل يسير المشروع كما خُطَّ له؟
- ← الحرص على أخذ الحدث التمييزي الممكن إزاء المستفيدات بعين الاعتبار، سواءً كان في الحسبان أو غير متوقَّع.
- تقييم النتائج: هل تمّ بلوغ الهدف؟
- ← الحرص على تحديد أثر المشروع، إن كان متبايناً بين النساء والرجال.

## عليكم الاستحضار دائماً

- الغاية الإجمالية ← الحدّ من العنف الموجه ضد النساء
- الغاية المحددة ← مكافحة الزواج القسري

## طباعة

مؤسسة فريديريتش إيبيرت | مكتب الجزائر  
21 شارع امام الغزالي | المرادية | 16035 الجزائر العاصمة  
<https://algeria.fes.de>

لطلب المنشورات:

[info@fes-algeria.org](mailto:info@fes-algeria.org)

النسخة الأصلية، فريديريش إيبيرت (2023):  
<https://algeria.fes.de/publications>

الترجمة من الفرنسية إلى العربية: جميلة حيدر  
تدقيق لغوي: رحيل بالي  
تصميم: ورشة غرافام

الاستعمال التجاري للوسائط المنشورة من طرف مؤسسة فريديريش  
إيبيرت ممنوع بدون رخصة مكتوبة من طرف المؤسسة.

# إدراج منظور النوع الاجتماعي/الجندر

## لمنظمات المجتمع المدني

إجابات عملية لأسئلة جوهرية

- ما المقصود بمنظور النوع الاجتماعي؟
- ما هي سبل إدراج منظور النوع الاجتماعي في المشاريع؟
- ما هي سبل إدراج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة؟
- ما هي سبل إدراج منظور النوع الاجتماعي في عملية الاتصال؟

مزيد من المعلومات على هذا الرابط:

<https://algeria.fes.de>

