



WE
EFFECT

دليل تدريبي

إدماج النوع الاجتماعي في مجال العمل التعاوني

تشرين أول 2021

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية هي مؤسسة تعمل على دعم قضايا وحقوق المرأة في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتساهم في تطوير الفكر النسوي التحرري بأبعاده الوطنية والاجتماعية والتنموية. تؤمن الجمعية بأن تحرر المرأة مرتبط بشكل مباشر بإنهاء الاحتلال واقامة دولة فلسطينية مدنية ديمقراطية ذات سيادة كاملة.

تتمثل رؤية جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية في بناء مجتمع فلسطيني حر وديمقراطي يقوم على المساواة، واحترام حقوق الإنسان، والعدالة الاجتماعية بما فيها الحق في حياة خالية من جميع اشكال التمييز والعنف المبني على النوع الاجتماعي.

التواصل مع جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية:

أ. آمال خريشة، المديرية العامة

شارع الانبياء - عمارة الشركة العقارية - ط 3

رام الله، فلسطين

البريد الالكتروني: amal.gd@pwwsd.org

فريق العمل

أ. حنان قاعود: تطوير المادة التدريبية

خبيرة في النوع الاجتماعي ضمن فريق مشروع «تعزيز بيئة مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي في التنمية الريفية وقطاع التعاونيات»

أ. اماندا بحبح: منسقة مشروع «تعزيز بيئة مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي في التنمية الريفية وقطاع التعاونيات»

قائمة المحتويات

3	قائمة المحتويات
7	مقدمة
8	فريق ورش العمل التدريبية
9	دور ومهارات ميسرة اللقاءات التدريبية
14	نظرة عامة على وحدات التدريب
16	كيفية استخدام الدليل التدريبي
16	مكونات كل وحدة تدريبية
16	المنهجية
16	تعليمات النشاط
17	إرشادات للمدربة/ة
18	الوحدة التدريبية الأولى
18	الجلسة الأولى: مقدمة وتعريف
21	الجلسة الثانية: مضامين ومفهوم النوع الاجتماعي
22	تعريف النوع الاجتماعي
23	نشأة وتطور النوع الاجتماعي
24	ما الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس؟
25	الجلسة الثالثة: مفهوم الوعي بالنوع الاجتماعي
27	ماذا نعني بأدوار النوع الاجتماعي؟
29	مفهوم حاجات النوع الاجتماعي
30	الوحدة التدريبية الثانية: مفاهيم العنف المبني على النوع الاجتماعي (العنف الاقتصادي)

30	<u>الجلسة الأولى: العنف المبني على النوع الاجتماعي</u>
30	<u>ما هو مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي؟</u>
30	<u>أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي</u>
32	<u>واقع العنف ضد المرأة داخل الأسرة</u>
34	<u>الجلسة الثانية: المبادئ الإرشادية ونهج التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي</u>
35	<u>ما هو مفهوم "عدم الحاق الضرر"؟</u>
36	<u>النهج المتمركز حول الحالات المعنفة</u>
36	<u>مفهوم التمكين</u>
40	<u>الوحدة التدريبية الثالثة: الأطر القانونية والحقوقية الناظمة لحقوق النساء في الوصول الى الأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها</u>
40	<u>الجلسة الأولى: الأطر القانونية والحقوقية الناظمة لحقوق النساء في الوصول للأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها</u>
40	<u>الأطر القانونية الدولية الناظمة لحقوق النساء في الوصول للأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها</u>
41	<u>النهج القائم على حقوق الإنسان</u>
45	<u>القانون الفلسطيني والنهج القائم على حقوق الإنسان</u>
46	<u>الثقافة والقانون:</u>
48	<u>معايير النهج الحقوقي في البنى الداخلية للمؤسسات القاعدية والتعاوني:</u>
55	<u>الجلسة الثانية: مفهوم العمل التعاوني</u>
55	<u>مبادئ العمل التعاوني</u>
58	<u>الوحدة التدريبية الرابعة: التحليل من منظور نوع اجتماعي</u>

58	<u>الجلسة الأولى: آليات تطوير وتنفيذ خطط تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في العمل التنموي التعاوني</u>
59	<u>ماذا نعني بالتحليل من منظور نوع اجتماعي؟</u>
60	<u>أهداف التحليل من منظور نوع اجتماعي</u>
61	<u>خطوات التحليل من منظور نوع اجتماعي؟</u>
71	<u>الجلسة الثانية: أسباب دعم مشاركة وتمكين المرأة في التعاونيات؟</u>
71	<u>أهمية تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في قطاع التعاونيات</u>



مقدمة

انبثق هذا الدليل عن مشروع «تعزيز بيئة مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي في التنمية الريفية وقطاع التعاونيات»، الذي تنفذه جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية بالشراكة الكاملة مع المؤسسات الشريكة للمؤسسة السويدية We Effect، وهم مركز أبحاث الأراضي، والمركز الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني للتنمية، واتحاد لجان التعاونيات الفلسطيني، ومعهد الأبحاث التطبيقية (أريج)، واتحاد لجان العمل الزراعي. تم إعداد هذا الدليل بهدف دعم الشركاء المحليين على تيسير ورش عمل حول تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في العمل التعاوني.

يشكل هذا الدليل مورد لكل من خبراء النوع الاجتماعي وكذلك الخبراء العاملين على دعم المساواة والعدالة الاجتماعية والمتخصصين الجدد في تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في عملهم على مستوى السياسات والبرامج والمشاريع المختصة بدعم وتطوير التعاونيات بالإضافة إلى دعم الوصول إلى وحياسة الأرض والموارد الانتاجية.

لقد تم تصميم هذا الدليل التدريبي من أجل:

1. تزويد المؤسسات بمعلومات عن مفاهيم النوع الاجتماعي وأطر تمكين المرأة والتخطيط والتحليل من منظور نوع اجتماعي.
2. زيادة معرفة المؤسسات بتصميم وقيادة وتيسير ورش العمل التدريبية مع العاملين والعاملات في التعاونيات لرفع الوعي بالنوع الاجتماعي وامكانية تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج التنمية الريفية وقطاع التعاونيات من اجل تحقيق المساواة بين الجنسين على أساس النهج القائم على حقوق الانسان.
3. زيادة معرفة المؤسسات حول النهج القائم على حقوق الانسان ومنهجية عدم الحاق الضرر.

فريق ورش العمل التدريبية

تتطلب ورشة العمل التدريبية شخص أو أكثر من شخص واحد للتنفيذ، ويجب أن يكون فريق التيسير من المؤسسة حاضر طوال فترة ورشة العمل بحيث يكون الانتقال من جلسة الى اخرى سلسا وفعالاً. تعتمد ورشة العمل الناجحة على الجهد الجماعي ودور الجميع بما في ذلك المشاركين/ات.

- **الميسرة/ة الرئيسي:** يتحمل المسؤولية الكاملة عن كل ما يحدث أثناء جلسات ورشة العمل، بما في ذلك تنفيذ المهام، وضمان مشاركة المشاركين/ات، وسير التدريب بسلاسة. كما ويتحمل مسؤولية تفويض الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح لفريق العمل بالإضافة الى دعوة واعداد المتحدثين الضيوف.
- **الميسرة/ة المشارك:** يتحمل مسؤولية دعم دور الميسرة/ة الرئيسي في تقديم مواد ورش العمل.

دور ومهارات ميسرة اللقاءات التدريبية

تقع على عاتق الميسرة مسؤولية تقديم المواد والأنشطة الأساسية لكل جلسة بشكل واضح قدر الإمكان. تشمل المهارات المستخدمة لتعزيز التواصل ما يلي:

لغة التواصل

- الحفاظ على التواصل البصري مع كل فرد في المجموعة عند التحدث. حاول/ي ألا تفضل/ي بعض المشاركين/ات أو مناطق معينة من الغرفة.
- تحرك/ي في الغرفة دون تشتيت انتباه المجموعة. تجنب/ي سرعة الحركة وقف/ي دائماً حيث يستطيع الجميع ان يراك في جميع الأوقات.
- استخدم/ي لغة الجسد الإيجابية غير اللفظية (مثل الإيماء والابتسام). حدد/ي ما إذا كان من الأفضل الجلوس أو الوقوف. عادة من الأفضل الوقوف أمام المجموعة خلال التدريب والتيسير خاصة عند عرض محتوى ومضامين الجلسات، بالإضافة الى تقديم التعليمات لمهمة ما يتم الطلب من المجموعة المشاركة عملها، مثل العصف الذهني/ الفكري. وإذا كان مطلوب من المشاركين/ات العمل في مجموعات صغيرة ومناقشة مواضيع حساسة أو جديدة، فإن الجلوس مع المشاركين/ات أحياناً يخلق جواً من الثقة والألفة.
- تذكر/ي أنه ليس من مهمة الميسرة أن يعرف كل إجابة على كل سؤال. إنما تركز مهمة الميسرة على جعل الجميع يشعرون بالترحيب لمشاركة المجموعة آراءهم وذلك لتشجيع مشاركة واسعة وخلق بيئة تعليمية إيجابية للجميع.
- أن أفضل الميسرين هم المتواضعين.

تقنيات طرح الأسئلة والنقاش

- طرح أسئلة مفتوحة تشجع على الإجابة. فإذا أجاب أحد المشاركين/ات بـ «نعم» أو «لا، من المفيد الاستمرار في طرح اسئلة، مثلاً: أخبرني/ أخبريني المزيد عن ذلك، كيف جعلك ذلك تشعر/ي، أو ما الذي حدث ليؤدي الى اتخاذ هذا القرار أو للوصول الى هذه النتيجة؟
- عندما يسأل أحد المشاركين/ات أو المشاركات سؤالاً، بإمكان الميسرة/ أن يُحول السؤال إلى المجموعة: ما رأي الآخرين في هذه المسألة؟
- إذا لم يكن الميسرة/ متأكدًا/متأكدةً مما قاله أحد المشاركين/ات، فمن المفيد إعادة الصياغة: بمعنى آخر بالامكان استخدام عبارة: إذا كنت أفهمك بشكل صحيح، فأنت تقول/ي... هل هذا صحيح؟ ثم امنح الوقت لتصحيحك إذا كان ذلك ضروري.

أسلوب التحدث

- النغمة مهمة بحيث انه من المهم ان لا يبدو الميسرة/ قاسيا أو لئيمًا أو توجيهيا أو حكيما.
- من المهم ان تخلق جو من الاحترام بطريقة صادقة وطبيعية.
- من الضروري التحدث ببطء ووضوح.
- من المفيد في بعض الأحيان تجنب استخدام اللغة العامية الا إذا اقتضى الظرف ذلك، وحسب طبيعة البيئة التي جاء منها المشاركين/ات والمشاركات.

مهارات المناقشة والإدارة

- مساعدة المجموعة على وضع المعايير في بداية ورشة العمل. مثلاً: إظهار الاحترام بين المجموعة، وإدراج الهواتف المحمولة في وضع كتم الصوت.
- تبادل الخبرات الشخصية لبناء علاقة مهنية مع وبين المشاركين/ات.
- التأكيد من أن المشاركين/ات يتحدثون أكثر من الميسرة، وبالتالي قم بتوجيه الأسئلة إلى المجموعة لتجنب الهيمنة على النقاش.
- شجع جميع المشاركين/ات على التحدث والمشاركة وخاصة المشاركين/ات الهادئين/ات دون إحراج، وأخبر المشاركين/ات الأكثر مشاركة بلطف لإعطاء دور للآخرين.
- كن وكوني على دراية بالتوترات الكامنة والحجج التي يطرحها المشاركون والمشاركات وذلك من أجل خلق جو من الاحترام، ووضح/ي ان المشاركون مدعوون للاختلاف طالما أنهم يحافظون على جو من الهدوء والاحترام.
- اعمل/ي دائماً على تلخيص المناقشات وتأكيد/ي من أن الجميع يفهم المضمون قبل المضي قدماً.
- شجع/ي المشاركين والمشاركات الذين واللواتي لديهم/ن أسئلة طويلة على طلب المساعدة أثناء فترة الاستراحة.

إدارة الوقت

- حافظ/ي على السيطرة في جميع الأوقات. إذا كان المشاركون/ات متحمسين/ات بشأن قضية أو مناقشة، فلا بأس من السماح بذلك بحيث يستمر النقاش لمدة 10 دقائق أخرى ليس أكثر.
- تذكري/ي أن الميسرة/ة مسؤولة عن تحقيق الهدف في الوقت المخصص لكل جلسة.

- احرص/ي على ألا تلوم/ي المشاركين/ات أبدا إذا تأخرو، ولا تخبر/ي المشاركين/ات أبدا انه عليك قطع أي جلسة بسبب الوقت.
- إذا شارك اثنان إلى ثلاثة مشاركين في نقاش موضوع ما أو ركزوا على مضامين يفهمها الآخريين بوضوح، اقترح/ي عليهم مواصلة المحادثة بعد ورشة العمل أو أثناء الاستراحة.
- إذا وجدت نفسك متأخرا/ة فاحرص/ي على ان تبقي على هدوءك! يحدث هذا دائما مع أي ميسرة/ة ذوي الخبرة. فإذا كنت متوترا، ستضفي أجواء من التوتر على المشاركين والمشاركات. بالتالي، فإن الاسترخاء والراحة هما الحل. ما عليك سوى الاستمرار في إدارة الجلسة قدر المستطاع. أثناء الاستراحة، ناقش/ي مع الفريق ماذا وأين يمكن تعديل الأنشطة أو المواد.
- وبالمثل، إذا كنت لزمتم إدارة الجلسة وقت أقصر من المخطط له، فلا داعي للتوتر! يمكنك أن تأخذ وقتا أطول لتناول طعام الغداء، أو تنتهي مبكرا، أو تواصل كما هو مخطط للورشة. بهذه الطريقة، إذا طالت جلسة واحدة في المستقبل، فسيكون لديك وقت إضافي في الجلسات المقبلة.

تقديم المحتوى وتهيئة مناخ التعلم

- اقرأ/ي تصميم التدريب وراجع/ي جميع المواد والأنشطة عدة مرات.
- قم/قومي بإعداد وتنظيم جميع المواد اللازمة لكل جلسة في وقت مسبق (النشرات واللوحات الورقية وما إلى ذلك)، مع الحرص على إبقائهم في متناول اليد أثناء الجلسات. فمن المهم أن تكون منظما في جميع الأوقات.
- جهز/ي الغرفة والمواد الخاصة بك قبل 20 دقيقة على الأقل من بدء ورشة العمل كل صباح. فهذه الطريقة تُمكنك من خلالها

- الترحيب بالمشاركين/ات عند وصولهم والإستعداد في حالة ظهور أي تحديات تقنية/فنية في اللحظات الأخيرة قبل بداية اللقاء.
- ابدأ/ي في الوقت المحدد وقم / قومي بتعريف دور الميسرة.
- توقع/ي أسئلة المشاركين/ات والمشاركات وكن/كوني جاهزة بالإجابات قدر المستطاع.

عرض الأهداف

- انتقل/ي برفق من جلسة إلى أخرى، مع عمل رابط بين الاثنتين.
- جهز/ي المشاركين/ات والمشاركات بما هو مطلوب لكل نشاط لتحقيق أهداف الجلسة.
- من الجيد دائماً كتابة أهداف ورشة العمل والجلسة على لوحات ورقية وتعليقها على لوحة في غرفة التدريب بحيث يمكن للجميع الرجوع إليها أثناء التدريب.

تطبيق المواد على أرض الواقع

- من المفيد تشجيع المشاركين/ات على مناقشة كيف ستكون المعلومات والمهارات الجديدة مفيدة في أنشطتهم/ن اليومية.
- ساعد/ي المشاركين/ات على توقع التحديات التي قد يواجهها النساء والرجال في المجتمع، ومن المفيد طرح أفكار أو عرض اقتراحات حول طرق التغلب على هذه التحديات.

نظرة عامة على وحدات التدريب

تم تنظيم دليل التدريب هذا في أربع وحدات:

مضامين الجلسات	عنوان الجلسة	الوحدة التدريبية Training Module
<p>تعريف النوع الاجتماعي نشأة وتطور مفهوم النوع الاجتماعي الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس مفهوم الوعي بالنوع الاجتماعي أدوار النوع الاجتماعي مفهوم حاجات النوع الاجتماعي</p>	<p>مقدمة وتعريف مضامين النوع الاجتماعي مفهوم الوعي بالنوع الاجتماعي</p>	<p>الوحدة التدريبية الأولى مفاهيم ومضامين النوع الاجتماعي</p>
<p>مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي اشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي واقع العنف ضد المرأة داخل الأسرة مفهوم "عدم الحاق الضرر" النهج المتمركز حول الحالات المعنفة مفهوم التمكين</p>	<p>العنف المبني على النوع الاجتماعي المبادئ الإرشادية ونهج التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي</p>	<p>الوحدة التدريبية الثانية مفاهيم ومضامين العنف المبني على النوع الاجتماعي</p>

<p>النهج القائم على حقوق الإنسان القانون الفلسطيني والنهج القائم على حقوق الانسان معايير النهج الحقوقي في البنى الداخلية للمؤسسات القاعدية والتعاونية مفهوم العمل التعاوني الثقافة والقانون</p>	<p>الأطر القانونية والحقوقية النازمة لحق النساء في الوصول للأرض والسيطرة عليها</p>	<p>الوحدة التدريبية الثالثة: الأطر القانونية والحقوقية الناظمة لحقوق النساء في الوصول الى الأرض والمصادر الإنتاجية والسيطرة عليها</p>
<p>ماذا نعني بالتحليل من منظور نوع اجتماعي؟ أهداف التحليل من منظور نوع اجتماعي خطوات التحليل من منظور نوع اجتماعي أسباب دعم مشاركة وتمكين المرأة في التعاونيات أهمية تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في قطاع التعاونيات</p>	<p>آليات تطوير وتنفيذ خطط تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في العمل التنموي التعاوني</p>	<p>الوحدة التدريبية الرابعة: التحليل من منظور نوع اجتماعي</p>

كيفية استخدام الدليل التدريبي

مكونات كل وحدة تدريبية

1. العنوان: الموضوع الرئيسي أو موضوع الوحدة.
2. أهداف اللقاء التدريبي: ما يتوقع من المشاركين/ات تعلمه والاستفادة منه بعد التدريب خاصة في حياتهم الشخصية والمهنية.
3. الوقت: الوقت التقريبي اللازم للانتهاء من الوحدة التدريبية.
4. نظرة عامة على الجلسة: ملخص موجز للمحتوى الذي تتضمنه الوحدة.
5. المواد والتحضيرات: المواد اللازمة للوحدة بالإضافة إلى المهام المتوقع تحضيرها من الميسرة/ة قبل بدء اليوم التدريبي للتأكد من أن التدريب يسير بسلاسة (النشرات المطلوبة، اللوحات الورقية، دفاتر وأقلام وأوراق ملونة، شاشة عرض ومستلزماتها، أقلام خاصة للكتابة على اللوحات الورقية، ومواد أخرى).

المنهجية

وهي الأساس المنطقي للمنهجية المستخدمة في كل الوحدة ونصائح لإدارة الجلسة على نحو فعال.

تعليمات النشاط

خطوات عملية لإجراء كل نشاط تدريبي، كما يقدم القسم أيضا المحتوى الفني الذي سيتم مشاركته أثناء تغطية الأنشطة التفاعلية، مثل عمل

مجموعات صغيرة، او عرض فلم قصير وتحليله، او عمل مناظرات ولعب الأدوار، وغيرها.

إرشادات للمدرب/ة

يقدم هذا القسم محتوىً تقنياً لإثراء النقاش أو تضمينه في محاضرة قصيرة، بغض النظر عن المحتوى المتضمن في إرشادات المدرب/ة، بحيث يشعر الميسر/ة دائماً بالحرية في التوسع وإثراء المحتوى حسب الحاجة.

الوحدة التدريبية الأولى

الجلسة الأولى: مقدمة وتعريف

الأهداف: مع نهاية الجلسة التعريفية، سيكون المشاركون والمشاركات قادرين وقادرات على:

- معرفة التوقعات من اللقاء التدريبي

نظرة عامة عن الجلسة:

- افتتاح
- عرض اهداف ورشة العمل وجدول الأعمال
- توقعات المشاركين والمشاركات
- القواعد الأساسية التي يجب الالتزام بها خلال ورشة العمل

المواد والتجهيزات:

- المواد: اللوحات الورقية وأقلام خاصة (فلو ماستر)
- اختياري: ترحيب بالمشاركين/ات من قبل مديرة المؤسسة او مديرة البرامج او مديرة المشروع والتحدث عن اهداف اللقاء وعرض أهم المخرجات المتوقعة والتي ستسهم في رفع معرفة المشاركين/ات بمضامين اللقاءات التدريبية وما سيحدثه ذلك على حياتهم/ن الشخصية وعلى الصعيد المهني.

• نشاط مقترح للتعريف بالمشاركين/ات

أطلب/ي من المشاركين والمشاركات الجلوس في دائرة، ومن ثم اطلب منهم/ن تقديم أنفسهم/ن، وشرح /ي اللعبة للتأكد من أن الجميع يفهم اللعبة. فُثم أو قومي بعرض حقيقتين وبيان غير حقيقي عن نفسك للمجموعة وذلك للتأكد من وضوح اللعبة لجميع المشاركين/ات. مثلاً:

لدي أربع اطفال

لقد فزت في مسابقة جمال العالم مرة

لقد زرت الصين

ثم اطلب من المجموعة تخمين البيان الذي يعد كذبة

بعد ذلك، اطلب من المشاركين/ات التفكير في عبارتين حقيقتين، وواحدة خاطئة عن أنفسهم. تجول في الدائرة، واطلب من كل لاعب/ة مشاركة بياناته/ال الثلاثة. يصوت اللاعبون/ات على أي البيان الكاذب، وفي نهاية كل جولة، يقوم كل مشارك بالحديث عن البيانات وتبيان الكذبة للمجموعة مع ذكر الهدف الذي اختار من اجله تلك الكذبة والبيانات الحقيقية عن نفسه.

تتمثل إحدى طرق تحديد من يبدأ أولاً عن طريق اختيار شخص واحد بشكل عشوائي ثم، إذا خمن شخص واحد البيان غير الحقيقي بشكل صحيح، فيكمل هذا الشخص بعد ذلك. يمكنك المتابعة عدة مرات كما يحلو لك، مما يمنح الجميع فرصة أخذ الدور مرة واحدة على الأقل.

المنهجية:

هناك مزايا عديدة لإجراء مقدمة تفاعلية. أولاً هذا النهج يشجع على المشاركة من الجميع منذ بداية اللقاء التدريبي ويسمح للمشاركين/ات الأكثر انطوائية على التعرف على جميع المشاركين والمشاركات في اللقاء والتعبير عن أنفسهم/ن.

تعليمات النشاط:

1. الترحيب بالمشاركين والمشاركات في ورشة العمل وشكرهم/ن على المشاركة. ومن المفيد إظهار تقديرك لوقتهم/ن وانتمائهم/ن لأهداف اللقاء.
2. قم بتقديم نفسك وقدم/قدمي الميسرة/ إن وجدت، وأي موظف/ة أو مسؤول/ة عن الدعم اللوجستي.
3. إذا كنت قد وجهت دعوة لضييف/ة كمتحدث/ة خلال اللقاء، فمن المهم التعريف به/ا والطلب منه/ا افتتاح اللقاء (لا ينبغي أن يستغرق ذلك أكثر من 10 دقائق).
4. ابدأ بالنشاط المقترح للتعريف بالمشاركين والمشاركات.
5. بعد ذلك، وزع/ي النشرة رقم 1: أهداف ورشة العمل وراجع الأهداف مع المشاركين/ات. قم /ي بتحضيرها مسبقاً على لوحة ورقية.
6. اسأل/ي المشاركين والمشاركات إذا كان لديهم/ن أي أسئلة أو بحاجة إلى أي توضيح حول الأهداف، أو إذا كان هناك أهداف متوقعة ولكنها غير مدرجة. عدم مناقشة الأهداف ممكن أن تضيي اجواء من الإحباط بين المشاركين والمشاركات في وقت لاحق، كما أن مناقشتها تضمن الفهم المشترك لأهداف ورشة العمل.
7. راجع/ي جدول أعمال ورشة العمل مع المجموعة. اشرح/ي أن الوقت المحدد لكل جلسة لا يسمح بالكثير من المرونة حتى يتم تحقيق اهداف اللقاء. ثم شارك/ي التوقيت التقريبي لفترات استراحة الشاي في الصباح وبعد الظهر والغذاء والاستراحة.
8. اعرض/ي اللوح المتضمن القواعد الأساسية التي قمت بإعدادها مسبقاً، واطلب/ي من المشاركين/ات الإضافة إلى القائمة. تأكد/ي من تضمين معايير مثل الحفاظ على الهاتف المحمول صامتاً، واحترام رأي الآخرين، ومراعاة عدم قبول المحادثات الجانبية. ضع/ي اللوح في مكان مرئي طوال المدة.
9. اشكر/ي المشاركين والمشاركات وانتقل/ي إلى الجلسة الثانية.

الجلسة الثانية: مضامين ومفهوم النوع الاجتماعي

الأهداف:

مع نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون والمشاركات من:

1. تحديد المصطلحات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
2. شرح القواعد النمطية المختلفة.
3. فهم مناهج ومفاهيم التنمية التي تهدف إلى معالجة الصور والمفاهيم النمطية.

نظرة عامة على الجلسة:

- تحديد المصطلحات المتعلقة بالجنس (الجنس، أدوار الجنس والصور النمطية).
- تحديد الممارسات الضارة المحتملة التي تنبع من القواعد النمطية للنوع الاجتماعي.
- تحديد المفاهيم الأساسية التالية: المساواة مقابل الإنصاف، العلاقات بين الجنسين، دور المرأة في التنمية (WID)، النوع الاجتماعي والتنمية (GAD)، والاحتياجات العملية والإستراتيجية للنوع الاجتماعي، ومفهوم التمكين).

النشاط: تعريف النوع الاجتماعي

الهدف منه: التعرف على مفهوم النوع الاجتماعي وإدراكه من خلال دلالاته وملامحه في الحياة العامة

شرح التمرين:

ثم يُعرض تعريف النوع الاجتماعي أمام المجموعة على جهاز العرض (PowerPoint)

تعريف النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي هو مفهوم ثقافي اجتماعي يرى أنَّ العوامل الاجتماعية والثقافية والإقتصادية الخاصة بمجتمع ما في سياق زماني محدد هي التي تحدد صفات وأدوار ومسؤوليات وحقوق الرجل والمرأة في هذا المجتمع. وتبعاً لذلك يتعرض كل من الذكر والأنثى منذ ولادتهما لتلك العوامل من خلال العائلة ومؤسسات المجتمع المختلفة مما يؤثر على تنشئتهما الاجتماعية؛ وبالتالي على الأدوار والمسؤوليات والفرص ووسائل الوصول الى المصادر والحصول على الحقوق

فقد يُفهم بأن النوع الاجتماعي يختص بالنساء ومسائلهن، بينما هو في الحقيقة يشار به إلى النساء والرجال معاً وأدوارهما المشتركة والتي تحتمل التبادل مع العلم أن قضايا النوع الاجتماعي كقضايا اجتماعية ثقافية لها جذورها التاريخية وهي قديمة بقدّم الإنسان وقضاياها الاجتماعية.

يُوزع على المشاركين/ات كرتان بلونين مختلفين. يُطلب من كل مشارك/ة كتابة مقولة قيلت له يعتقد أو تعتقد أنها لا يمكن أن تُقال أو تُطلب من شخص آخر مختلف عنه/ا في الجنس وبالعكس. تُلصق الكرتات على لوحة مقسمة إلى قسمين: القسم الأول يحمل عنوان (الاناث) والقسم الآخر يحمل عنوان (الذكور). تُقرأ الكرتات من قبل المشاركين/ات أمام المجموعة ويتم فتح باب النقاش للتعليق وإبداء الملاحظات على كل ما كُتب في الجانبين وما يميز كل جانب عن الآخر. خلال النقاش نتطرق الى العوامل التي تعزز الاختلافات مع محاولة استخلاص الأدوار التي تم تحديدها لكل من الذكور والاناث من قبل العائلة و/أو المجتمع ونحاول استخلاص مفهوم وماهية النوع الاجتماعي والعوامل التي تؤثر به على اعتبار انه من صنع الناس (المجتمع) في السياقات الاجتماعية والثقافية المختلفة.

نشأة وتطور النوع الاجتماعي

تنبه الباحثون/ات إلى أهمية دور المرأة وضرورة إشراكها في عملية التنمية وأجمعوا وأجمعن على أن عدم وجودها في مجال التنمية سيؤدي إلى فشل المشاريع التنموية وبرزت منذ سبعينات القرن الماضي ثلاثة مناهج أساسية خاصة بذلك، وهي:

1. **المرأة في التنمية (Women in Development (WID))**: ينطلق هذا المنهج من أن المرأة كانت غائبة تماماً عن مجالات التنمية وغير موجودة في تفكير المخططين مما أدى إلى فشل المشاريع التنموية، وذلك لأنه يُعنى فقط بتوفير الاحتياجات الرئيسية اليومية من طعام ودواء وتعليم...الخ
2. **المرأة والتنمية (Women and Development (WAD))**: يعتمد هذا المنهج أن المرأة هي متواجدة أساساً في المجتمع وفي المشاريع التنموية ولكنها غير متساوية مع الرجل لذلك يجب إعطائها نفس الفرص بالتساوي. كما يرى هذا المنهج أن مشاركة المرأة في أنشطة التنمية في مجتمع ما قد يجعل هذه الأنشطة أكثر جدوى وفعالية، ويركز على أدوارها الإنتاجية. وينصح هذا المدخل بأن توجه إلى النساء مباشرة مشاريع خاصة تحاول أن تجعلهن أكثر كفاءة في أداء أدوارهن التقليدية القائمة.
3. **النوع الاجتماعي والتنمية (Gender and Development (GAD))**: هذا المنهج يعتمد ان التركيز على النساء فقط يتجاهل المشكلة الأساسية التي تخص مكانة المرأة المتدنية بالنسبة للرجل المكتسبة اجتماعياً وثقافياً في مختلف المجتمعات... وهذا المنهج يُعنى باحتياجات المرأة العملية والإستراتيجية والمجتمعية والسياسية في آن واحد، وينظر على المرأة كعنصر فاعل ويسعى إلى القضاء على كافة مظاهر التمييز ضدها من

خلال مدخل التمكين بكافة مراحلها كما سيتم شرحه في القسم المخصص لذلك في هذا الدليل. كما يؤكد على ضرورة تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في المشاركة في الفرص والسيطرة على الموارد والاستفادة من ذلك.

ما الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس؟

النوع الاجتماعي والجنس مختلفان، فالجنس يُعبر عن الأساس البيولوجي لكل من الذكر والأنثى ولا يتغير من مجتمع لآخر. أما النوع الاجتماعي لا يولد مع الإنسان ولا يعبر عن الاختلافات العضوية، بل ينتج وينمو بفعل الإنسان وبيئته والثقافة السائدة بمجتمعهم وهو متغير. في بعض المجتمعات التي تحمل الفكر الذكوري، يتم ربط العامل البيولوجي العضوي بتفوق الرجل على الأنثى وعليه تُبنى علاقات النوع الاجتماعي (أي علاقات القوة بين الجنسين وبالتالي داخل كافة مؤسسات المجتمع).



تمرين: الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي

يُوزع على المشاركين/ات ورقة عمل تتضمن مجموعة من العبارات، بعضها يشير إلى الجندر والبعض الآخر يشير إلى الجنس. يُطلب من المشاركين/ات كتابة جنس أمام العبارة التي يعتقدون أنها تشير إلى «جنس» أو «نوع اجتماعي» أمام العبارة التي تشير إليه. بعد الانتهاء ناقش مع المشاركين/ات باستخدام الأسئلة والأفكار التالية:

هل تفاجأت بأي من الأفكار / البيانات؟

هل تشير البيانات إلى النوع الاجتماعي كسمة فطرية أم مكتسبة؟

ناقش مع المجموعة لنصل إلى استخلاص يتضمن: تتباين أدوار النوع الاجتماعي والجنس ثم يتم عرض الشريط التالي الذي يظهر الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس أمام المجموعة.

(بالإمكان أيضا عرض الفلم القصير التالي وفتح نقاش حوله (إذا سمح الوقت بذلك):

[9EIngAK5wsU=v?watch/com.youtube.m//:https](https://www.youtube.com/watch?v=9EIngAK5wsU)

النوع الاجتماعي	الجنس
يشير الى الأدوار الاجتماعية والثقافية لكل جنس في المجتمع	ذكر أو أنثى - يشير الى ما نحن عليه من ذكور واناث وفق المحددات البيولوجية
لا يولد مع الانسان، بل يشكل وينمو بفعل الإنسان	يولد مع الانسان
يمكن تغييره، بحيث يمكن أن تقوم المرأة بأعمال الرجل ويمكن للرجل ان يقوم بتربية الأطفال ورعايتهم والقيام بالأعمال المنزلية مثل المرأة	لا يمكن تغييره، فالمرأة هي التي تنتج بويضات، تحمل وتلد، والرجل هو الذي ينتج الحيوانات المنوية لعملية إخصاب البويضة
يتأثر باختلاف الظروف في مجتمع ما: الثقافة، اللون، الدين، العرق، العادات والتقاليد	لا يتأثر بالظروف المحيطة من ثقافة في سياق مُعين ووفقاً للوضع الاقتصادي والسياسي

الجلسة الثالثة: مفهوم الوعي بالنوع الاجتماعي

يتم تعريف الوعي بالنوع الاجتماعي على أنه «القدرة على تحديد المشاكل والتحديات المرتبطة بالفرق بالأدوار المحددة للجنسين، ويتطلب ذلك القدرة على التمييز بأن للمرأة رؤى واهتمامات مختلفة بسبب اختلاف أوضاعها و أدوارها و محاولة شرح و تحليل الأسباب و تقييم الاختلافات و التمايز».

بينما يعني الجهل بالنوع الاجتماعي في المقابل عدم القدرة على ملاحظة وجود أدوار و مسؤوليات يحددها جنس الإنسان، وبالتالي عدم المقدرة على إدراك حقيقة أنه يمكن أن تترتب على السياسات و البرامج و المشاريع والتدخلات آثاراً مختلفة على كل من النساء والرجال. كما يعني إهمال

الحقيقة المتمثلة في أن أدوار النوع الاجتماعي، وما يتعلق بها من مسؤوليات، يمكن أن تختلف عن بعضها البعض، و نتيجة لذلك لا يتم إدراك أن سياسات و برامج و مشاريع وتدخلات التنمية يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات مختلفة على كل من المرأة و الرجل.

الهدف: مع نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون/ات من تحديد القوالب أو القواعد النمطية للنوع الاجتماعي (التمييزية ضد النساء أو الرجال)

المنهجية: تساعد هذه الوحدة المشاركين/ات على استكشاف مدى انتشار الأعراف والقوالب النمطية من منظور نوع اجتماعي في مجتمع ما. من خلال هذا التمرين، سيتمكن للمشاركين/المشاركات من فحص تصوراتهم الخاصة وافتراسات حول سمات الذكورة والأنوثة. هذا يساعد على توضيح التالي: ماذا يؤمن المجتمع بشكل عام؟ وماذا يؤمن الأشخاص داخل المجتمع؟. ثم يتعرف المشاركون/ات على الآثار السلبية للمعايير والقواعد النمطية على كل من النساء والرجال مما يساعد على القاء الضوء على معايير النوع الاجتماعي كونها صورا نمطية تتشكل في وقت مبكر منذ الولادة ومن خلال التنشئة الاجتماعية.

اطلب/ي من المشاركين/ات إغلاق أعينهم/ن والتفكير في إجابتهم على هذا السؤال:
«إذا اتبعت لك فرصة إنجاب طفل واحد فقط، ولكن كان عليك اختيار ما إذا كنت تفضل ان يكون ذكراً أم انثى، ايها تختار/ي؟»
إمنح/ي للمشاركين/ات بضع ثوانٍ للتفكير بشكل فردي. ثم أطلب/ي من المشاركين والمشاركات الذين يختارون ويختارن «أنثى» التحرك إلى جانب واحد من الغرفة والجلوس على طاولة معاً، والذين واللاتي يختارون/ن «ذكراً» الانتقال إلى الجانب الآخر من الغرفة والجلوس على طاولة معاً. اشرح/ي أن المجموعتين سوف ناقشان سبب اختيارهما لجنس الطفل، مع ضرورة تسجيل جميع الإجابات.
بعد عرض نتائج المجموعات، يتم الطلب من نفس المجموعتين الاجابة على السؤال التالي:
«كيف من الممكن للأعراف والقوالب النمطية من منظور نوع اجتماعي ان تكون ضارة و / أو مقيدة للفتيات / النساء والفتيان / الرجال في كل مرحلة من مراحل دورة الحياة؟»
ثم تقوم المجموعتين بتقديم عرض النتائج ويتم فتح النقاش بحيث يتم تدوين نتائج الجلسة على القالب الورقي.

ماذا نعني بأدوار النوع الاجتماعي؟

يتم تعريف الدور بأنه نموذج لسلوك فرد، ولكل إنسان/إنسانة أكثر من دور واحد يقوم/تقوم به في حياته/ا ويحدد الدور مركزه/مركزها الاجتماعي. وهذا الدور يتغير وفقا للتباينات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والسياسية التي يتأثر بها الفرد.

نشاط - أدوار النوع الاجتماعي

يتم تقسيم المجموعة الكبيرة إلى ٣ مجموعات، ثم يتم عرض الفيديو التالي عن أدوار النوع الاجتماعي

<https://www.youtube.com/watch?v=XJugGeizmqw>

يطلب من كل مجموعة أن تعلق على الفلم وتناقش المهام اليومية التي يقوم بها أعضائها على مدار اليوم داخل وخارج المنزل
يتم مناقشة أدوار الرجال وأدوار النساء (كيف نصف هذه الأدوار، ما هي طبيعتها وأنواعها، هل هناك عدالة في توزيع الأدوار، ما هي التحديات التي تواجهها، كيف أثرت أو تؤثر على علمنا في دعم التعاونيات، وكيف نتعامل معها على كافة مستويات البرامج والمشاريع والتدخلات التنموية).
يتبادل أفراد المجموعة التجارب والقصص والدروس والعبر.

تنقسم أدوار النوع الاجتماعي الى:

1. الأدوار الانجابية:

تتألف من الأدوار والأعمال المرتبطة بالدور الإنجابي، والتي ينتج عنها العديد من المسؤوليات والمهام المنزلية والعائلية والتي تقوم بها المرأة غالبا، منها على سبيل المثال لا الحصر:

- مسؤوليات حمل الطفل وولادته.
- رعاية الأطفال وتربيتهم.

- مسؤولية رعاية كبار السن.
- العمل المنزلي.

وبالرغم من أهمية هذا الدور الا أنه عادة ما ينظر له على انه عمل غير رسمي (أي غير مدفوع الأجر)، واما جزء من الطبيعة والفقرة البشرية الخاصة بالنساء.

2. الأدوار الانتاجية:

وهي الأدوار التي يقوم بها كل من الرجال والنساء مقابل أجر أو مقايضة. وتشمل الإنتاج في السوق أو في المنزل وتدر الدخل، وبما لهذا الدور من قيمة تبادلية فهو يكتسب أهمية مجتمعية خاصة. يقوم كل من الرجال والنساء بهذا الدور، ولكنه يُعَرَّف مجتمعيًا على أنه دور الرجال. وما زال هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال، حيث تُعَرَّف بعض الأدوار على أنها أدوار أنثوية (السكرتاريا، تحضير الألبان والأجبان في المناطق الريفية، تربية الأطفال ورعايتهم، والعناية بالمنزل، والعمل بالمطبختات وصناعة الملابس (الخطاطة)، وغيرها) في حين تُعَرَّف أخرى على أنها أدوار ذكورية (طيّار، طبيب في بعض المجتمعات، عامل البناء، الميكانيكي، أعمال التعدين والصيد، وغيرها)، علماً بأن هذه التقسيمات متغيرة، وتتأثر بعوامل عديدة وخاصة الاجتماعية والثقافية منها.

3. الأدوار الإجتماعية:

- يعتبر هذا الدور إمتداداً للدور الإنجابي، حيث أن محوره يركز على المحافظة على المجتمع البشري.
- يمتد من اهتمام أسري إلى إهتمام مجتمعي.
- يؤدي هذا الدور بشكل تطوعي ويُعنى بتوفير الموارد، وتنظيم إستخدامها من قبل المجتمع، بالإضافة الى تقديم الخدمات التي تساعد المجتمع البشري على البقاء والتطور.

- يقوم بهذا الدور الرجال والنساء، ويعتمد توزيعه ما بين الجنسين على المفاهيم الثقافية والمجتمعية.
- في الغالب ما تقوم المرأة به؛ ومن الأمثلة عليه العمل في مجموعات غير منظمة لمصلحة الحي والحصول على خدمات أفضل أو احضار المياه في المناطق الريفية على سبيل المثال لا الحصر.

4. الأدوار السياسية:

الأدوار السياسية في كافة المؤسسات الاقتصادية والسياسية (مؤسسات الدولة أو السلطة أو الأحزاب والفصائل السياسية) والاجتماعية، ويتلخص هذا الدور بسلطة اتخاذ القرار سواء في الأسرة أو خارجها؛ وما زال المجتمع ينظر لهذا الدور على أنه دور خاص بالرجال بالرغم من محاولة النساء إقحام هذا المجال. وعادة ما يكون هذا الدور مدفوع الأجر إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (معنوية) لارتباطه إرتباطا وثيقا بالمركز والسلطة.

مفهوم حاجات النوع الاجتماعي

1. **الحاجات العملية** وهي التدخلات العملية قصيرة المدى والتي يتم تصميمها لتلبية إحتياجات أنية والعمل ضمن المعايير القائمة بين الجنسين (القواعد المجتمعية والنمطية).
2. **الحاجات الإستراتيجية** وتهدف الى معالجة جذور التمييز وتغيير أو كسر القواعد التمييزية القائمة على النوع الاجتماعي (علاقات القوة في المجتمع) وبالتالي تلبية الإحتياجات التي تسعى الى الوصول الى المساواة والعدالة الإجتماعية.

ان البرامج التنموية الناجحة هي التي تسعى الى تحقيق الحاجات العملية والاستراتيجية في آن واحد بحيث تراعي البرامج توفير الإحتياجات العملية والاستراتيجية التي لها أبعاد أو أهداف طويلة الأمد.

الوحدة التدريبية الثانية: مفاهيم العنف المبني على النوع الاجتماعي

الجلسة الأولى: العنف المبني على النوع الاجتماعي

ما هو مفهوم العنف المبني على النوع الاجتماعي؟

حسب تعريف إعلان الأمم المتحدة لإنهاء العنف ضد المرأة لعام 1993 ، العنف المبني على النوع الاجتماعي يشمل أي فعل مؤذ يصيب أو يرحح أن يصيب امرأة أو رجلاً أو فتاة أو يصيبها بأذى أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية بسبب نوعهم الاجتماعي. ويشمل ولا يقتصر على العنف الجنسي، والعنف العائلي، والاتجار بالبشر، والإكراه على الزواج أو الزواج المبكر، والدعارة القسرية، والاستغلال والاعتداء الجنسيين، والحرمان من الموارد والفرص والخدمات.

أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي¹

العنف الجسدي: هو الأكثر وضوحاً حيث يتضمن الصفح على الوجه والضرب، شد الشعر، القذف بشيء، و التعذيب إما باليد او باستخدام أدوات تعذيب.
العنف اللفظي/ النفسي: هو العنف الذي يهين كرامة المرأة كإنسان ويؤثر سلباً على ثقته بنفسها مثل السب والشتم ومناداتها بألفاظ بذيئة،

1 معجم المصطلحات والمفردات المعنية بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، المرجع السابق، معظم التعريفات اخذت أيضاً من الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011-2019، ومشروع قانون حماية الأسرة من العنف.

الاستهزاء من شكلها ومعايرتها باسمها و بأهلها والتنمر عليها وعلى أفعالها، وحرمان المرأة من الارتباط بمن تحب ... والكثير من الأشكال التي تشكل إهانة للمرأة وتؤثر على احترامها لنفسها.

العنف الجنسي: العنف الجنسي وهو الأكثر تعقيداً، ويرتبط هذا النوع من العنف بالمسائل المحرمة في مجتمعنا، وعادة ما يحدث داخل العائلة بين الزوجين، ويتم تبريره عادةً بالمووروث الثقافي والديني، إلا أنه «أي سلوك جنسي يحدث قسراً دون رغبة المرأة، ويمتد ذلك من خلال التحرش بكلمات ذات مغزى جنسي الى الاغتصاب حتى بين الزوجين»؛ ومن أشكاله التحرش الجنسي.

التحرش : فعل غير مرحب به من النوع النفسي أو الجنسي أو اللفظي أو الجسدي؛ وهو يتضمن مجموعة من الأفعال تمتد من الانتهاكات البسيطة إلى المضايقات الجادة ولمس جسد المرأة دون رغبته، ومن الممكن أن تتضمن التلطف بتلميحات مسيئة من منطلقات عدة.

العنف الاجتماعي: ينعكس هذا الشكل من العنف بين المرأة والرجل في الحق في الحصول و السيطرة على موارد المجتمع، والمبالغة في قيمة المهر، وحرمانها من الحركة والتنقل، ومنعها من العمل خارج البيت، وحرمانها من اتخاذ القرار المتعلق بسلوكها أو سلوك أطفالها داخل العائلة، وحرمانها من استخدام وسائل تنظيم النسل على سبيل المثال لا الحصر.

العنف الاقتصادي: يرتبط بمستوى وصول المرأة وسيطرتها على المصادر المالية والاقتصادية، كحرمانها من الميراث المنصوص عليه في القانون، وعدم سيطرتها على دخلها أو التحكم في طريقة صرفه، وعدم إعطائها الحق في فتح حساب بنكي أو أي أشكال أخرى، والسيطرة على موارد المرأة الاقتصادية والمالية مثل راتبها، ممتلكاتها، وميراثها. ويعتبر التمييز في بيئة العمل نوع من أنواع العنف الاقتصادي.

العنف الأسري: كل فعل أو امتناع عن فعل يقوم به فرد من أفراد الأسرة تجاه أي فرد آخر منها، وينطوي على إيذاء جسدي أو جنسي أو نفسي أو على تهديد بإيذاء جسدي أو جنسي أو نفسي أو يولد خوفاً. كما ويشمل الحرمان من الحقوق الأساسية كالمأوى والمأكل والمشرب والملبس والتعليم وحرية الحركة وتقرير المصير وفقدان الأمان.

واقع العنف ضد المرأة داخل الأسرة

أشار مسح العنف في المجتمع الفلسطيني الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2019² إلى أن العنف الممارس ضد النساء في الحيز العام أي خارج الأسرة "مثلاً في الشارع أو في المؤسسات" أقل بكثير من العنف المسلط ضد النساء داخل الأسرة؛ حيث أظهرت نتائج المسح إلى أن 4% فقط من النساء اللواتي سبق لهن الزواج في فلسطين (بنفس النسبة في الضفة والقطاع) تعرضن للعنف خارج الأسرة، كما أشار أيضاً أن 29% من النساء اللواتي سبق لهن الزواج في فلسطين قد تعرّضن لأحد أشكال العنف "النفسي أو الجسدي أو الجنسي أو الإجتماعي أو الإقتصادي" على أيدي أزواجهن (24% في الضفة الغربية مقابل 38% في قطاع غزة) وذلك خلال 12 شهراً الماضية (أي التي سبقت المسح).

هذا ومن الضرورة بمكان الإشارة إلى الأسباب التي تساهم في صمت العديد من النساء أو الفتيات اللواتي يتعرضن لأي شكل من أشكال العنف، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- الخوف على نفسها وعلى أمنها من العنف أشد إذا صرحت بالعنف لأحد من أفراد عائلتها أو عبر المؤسسات المتخلفة؛
- الخجل من أن تُفضَّح على الطريقة المهينة التي عوملت بها؛
- قناعتها بانها مذنبه ومقصرة والعنف هو عقاب لها (من المهم الإشارة إلى أنه بالعادة تكون هذه القناعة مُكتسبة عبر التنشئة الإجتماعية)؛

2 مسح العنف الاسري في المجتمع الفلسطيني 2019، النتائج الرئيسية، رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء، 2019، ص22.

- الخوف أن يتخلى عنها المعتدي (خاصة إذا كان الزوج أو أحد أفراد أسرتها) والذي تعتمد عليه اقتصاديا هي وأطفالها إذا كان لديها أطفال)؛
- اعتقاد بعض النساء أن العنف هو ممارسة طبيعية يحدث بالعادة للنساء والفتيات في محيطهن؛
- خوف النساء من عدم تلقيهم الدعم لها ولأطفالها من قبل الأهل والأقارب في حال إفصاحها عن العنف؛
- الاعتقاد السائد بأن المجتمع يحترم المرأة التي تسكت عند تعرضها للعنف؛ و
- خوفاً من لوم المجتمع لها وحفاظاً على النسيج الأسري والسلم الأهلي.

قرين 1: العنف المبني على النوع الاجتماعي

يتم عرض الفيديو التالي: <https://www.youtube.com/watch?v=73vK6STcuoI>

بعد عرض الفيديو يتم تقسيم المشاركين والمشاركات إلى 4 مجموعات (أو أكثر حسب عدد المشاركين والمشاركات). تُناقش المجموعة ما يلي من مُنطلق الخبرات العملية والقصص الواقعية لكل فردٍ في المجموعة: (7-10 دقائق)

المجموعة 1: تعريف وأشكال العنف الجسدي المسلط على النساء في المجتمع الفلسطيني، نتحدث عن قضايا واقعية (حالة دراسية/ قصة)، وكيف تتناول مؤسسات المجتمع المدني بما فيها الفضاء الإعلامي تلك القضايا.

المجموعة 2: تعريف وأشكال العنف النفسي المسلط على النساء في المجتمع الفلسطيني، نتحدث عن قضايا واقعية (حالة دراسية/ قصة)، وكيف تتناول مؤسسات المجتمع المدني بما فيها الفضاء الإعلامي تلك القضايا.

المجموعة 3: تعريف وأشكال العنف الجنسي المسلط على النساء في المجتمع الفلسطيني، نتحدث عن قضايا واقعية (حالة دراسية/ قصة) وكيف تتناول مؤسسات المجتمع المدني بما فيها الفضاء الإعلامي تلك القضايا.

المجموعة 4: تعريف وأشكال العنف الاقتصادي الذي تواجهه النساء في المجتمع الفلسطيني، نتحدث عن قضايا واقعية (حالة دراسية/ قصة) وكيف تتناول مؤسسات المجتمع المدني بما فيها الفضاء الإعلامي تلك القضايا.

تمرين 2. يتم تقسيم المجموعة الى 3 او 4 مجموعات للجابة على السؤال التالي:
بنظركم، من هي الجهة المسؤولة عن مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي؟ وما هي الأدوات اللازمة للحد منه أو القضاء عليه؟ (التركيز على العنف الاقتصادي، العنف الأسري، العنف الاجتماعي، العنف في مكان العمل)

.....
.....
.....
.....
.....

الجلسة الثانية: المبادئ الإرشادية ونهج التصدي للعنف المبني على النوع الاجتماعي

ترتبط المبادئ التالية مع المسؤولية الإنسانية العامة، بتوفير الحماية والمساعدة للمتضررين بسبب أزمة معينة. فهي تمثل أساس العمل لجميع الجهات الفاعلة عند التخطيط للبرامج والتدخلات المتعلقة بالحماية والوقاية والتعامل مع قضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي وتنفيذها:

1. يتضمن العنف المبني على النوع الاجتماعي العديد من حقوق الانسان: الكرامة، والمساواة، ومنع كافة أشكال التمييز، والحق في الحياة، والحرية الشخصية، وسلامة الشخص وأمنه.
2. تتضمن الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي والحد منه نشر قيم ومبادئ المساواة بين الجنسين وتعزيز المعتقدات والقواعد التي تضمن الاحترام والأمن والسلام للجميع.
3. السلامة، والاحترام، والخصوصية، وعدم التمييز فيما يتعلق بالناجين

والناجيات من العنف، وأولئك المعرضين للخطر، وهي اعتبارات هامة في جميع الاوقات (ليس فقط في وقت الأزمات).

4. يجب على التدخلات المتعلقة بالمساواة في النوع الاجتماعي أن تكون حساسة للسياق الثقافي والاجتماعي والسياسي وتبايناتها من أجل تعزيز مبدأ «عدم إلحاق الضرر» وضمان سلامة أصحاب وصاحبات الحقوق.

5. تُعدّ المشاركة والشراكة حجر الأساس في الوقاية الفاعلة من العنف المبني على النوع الاجتماعي.

ما هو مفهوم «عدم إلحاق الضرر»؟

يشير مفهوم «عدم إلحاق الضرر» إلى ضرورة أن تسعى المؤسسات الفاعلة في مجال حقوق الانسان والدعم الإنساني إلى الحد من الأذى الذي قد تتسبب به عن غير قصد من خلال تدخلاتها وبرامجها ومشاريعها المختلفة. حيث يُمكن أن يكون نطاق هذه الآثار السلبية غير المقصودة واسعاً وفي غاية التعقيد. كما يمكن للجهات الفاعلة في المجال التنموي والدعم الانساني أن تعزز من مبدأ «عدم إلحاق الضرر» في عملها المتعلق بمناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي من خلال الاهتمام بالنهج القائم على حقوق الانسان، والتركيز على حقوق الناجيين والناجيات، والمجتمع المحلي والأنظمة المعمول بها.

النهج المتمركز حول الحالات المعنفة

تلقي معاملة تضمن الكرامة والاحترام	مقابل	التوجهات التي تميل الى لوم الضحية
الحق في الاختيار		الإحساس بالضعف
الحق في الحفاظ على السرية والخصوصية		الإحساس بالخجل ووصمة العار
الحق في عدم التمييز من منظور نوع إجتماعي		التمييز المبني على النوع الاجتماعي
الحق بالحصول على المعلومات واستخدامها للحد من كافة اشكال العنف ضد الإناث وذلك بكسر القواعد الإجتماعية التمييزية		وجود قواعد مجتمعية تحدد ما عليهم القيام به

مفهوم التمكين

بدأ ظهور هذا المصطلح في التسعينيات، وأصبح مصطلح التمكين الاجتماعي يُستخدم في مجالات مختلفة. هذا ويقدم روبرت آدمز تعريفاً للتمكين وهو: «قدرة الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية على السيطرة على ظروفهم، وممارسة السلطة وتحقيق أهدافهم الخاصة، وهي العملية التي من خلالها يكونون قادرين على مساعدة أنفسهم والآخرين على تحقيق أقصى قدر من قيمة حياتهم»، ومن خلال التعريف فإن لفظة التمكين تعني عدة قوانين وتدابير تهدف إلى رفع الاستقلالية الذاتية للناس؛ ليصبحوا قادرين على تمثيل مصالحهم ومسؤولية ذاتية، وعملية التمكين تُقوي ثقة الناس بأنفسهم وتخلصهم من الشعور بالعجز، للقيام بالعمل بقوة وجدية أكبر.

كما ويأخذ مفهوم التمكين بعين الاعتبار الإحتياجات المتباينة للمرأة والرجل من قبل القوى الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. وهو يعنى بالوصول الى الموارد وتنمية قدرات الفرد ليصبح قادرا على المشاركة الفاعلة في تشكيل حياته والمساهمة في تشكيل حياة المجتمع المحيط به وخاصة في داخل الاسرة والمؤسسات في المجال الثقافي والإقتصادي والاجتماعي والسياسي في آن واحد.

إطار سارة لونجويه للتمكين الإقتصادي (Sara Longwe³)

قامت سارة لونجويه بتطوير إطار عمل تمكين المرأة، الذي نُشر في عام 1990، ويساعد إطار التحليل من منظور نوع إجتماعي القائم على عملية التخطيط التنموي على فهم المعنى العملي لتمكين المرأة والمساواة، ثم تقييم ما إذا كانت مبادرة التنمية تدعم هذا التمكين. يتمحور اطار سارة لونجويه في خمس مستويات للمساواة بين المرأة والرجل، وبالتالي تحقيق التمكين؛ وهي وبشكل هرمي من الأقل تحقيقاً للتمكين إلى الأكثر:

- **الرفاه WELFARE** - ضمان الحصول على الإحتياجات العملية (الطعام، الدخل، الصحة)
- **الوصول ACCESS**: الوصول الى عوامل الانتاج (مصادر الانتاج، الاستراتيجيات والسياسات، السوق، والدخول في اتفاقيات محلية ودولية). يرتبط هذا المفهوم بالتمكين بشكل رئيسي والتي تعتبر عملية تسهيل الحصول على الخدمات والإنتاج دون تمييز هدف رئيسي للتنمية. ويقترن بالوصول الى مصادر الانتاج والقدرة على

3 للمزيد عن سارة لونجويه الرجاء زيارة الرابط التالي:

[/https://genderlinks.org.za/about-us/who-we-are/board-of-directors/sara-longwe](https://genderlinks.org.za/about-us/who-we-are/board-of-directors/sara-longwe)

التحكم والمشاركة في عملية اتخاذ القرار المرافق للتدخل أو المشروع التنموي

• الوعي CONSCIOUSNESS: التوعية على كافة الأصعدة، وخاصة خلق قيادات نسوية قادرة على المشاركة في السوق الفلسطيني



والعالمي (ممكنة
با لعلو مات
وقادرة على طلب
حقوقها)

• المشاركة-PARTIC

التفاعل: IPATION

المتساوي بين
الرجال والنساء،
وخاصة في
تخطيط المشاريع
وتنفيذ الأنشطة
وإستخدام الموارد.
وتعتبر المشاركة
عملية أساسية
ومهمة لتمكين
المرأة وتنمية
جوانب حياتها

المختلفة، مع أهمية أن يكون هناك مواقف لدى المخططين أو المنفذين على تحفيز المرأة وتشجيعها على المشاركة

• **السيطرة CONTROL:** يستهدف قضايا المرأة على مستوى الوصول إلى والسيطرة على الموارد، والدخول في إتفاقيات وأسواق محلية وعالمية. كما يُعنى بِدعم المرأة من خلال تفعيل دورها في النشاطات الإنتاجية على المستوى الوطني بشكل يؤهلها للدخول في إتفاقيات تصدير الى الخارج والذي من شأنه أن يساهم في زيادة وعي المرأة في العمليات التجارية والتصديرية.



الوحدة التدريبية الثالثة: الأطر القانونية والحقوقية الناظمة لحقوق النساء في الوصول الى الأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها

الجلسة الأولى: الأطر القانونية والحقوقية الناظمة لحق النساء في الوصول للأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها

الأطر القانونية الدولية الناظمة لحق النساء في الوصول للأرض والموارد الإنتاجية والسيطرة عليها

1. يحدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مبدأ عدم التمييز، بما في ذلك على أساس الجنس، وفي التمتع بالحقوق المكفولة في الإعلان. ومن بين العديد من الحقوق الأخرى، يعترف الإعلان بالحق في الملكية، والغذاء، والسكن، والتعليم للجميع دون تمييز.
2. يعترف العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بالحق في الغذاء، والسكن، والتعليم، والصحة، والثقافة، والعمل والانضمام إلى أو تشكيل النقابات (الاتحادات العمالية). وترتبط هذه الحقوق بشكل وثيق بملكية الأراضي والوصول إليها.
3. تدعو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول إلى اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز بحق النساء في المناطق الريفية من أجل التحقق من المساواة بين الرجال والنساء ومن المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها. ويشمل ذلك

الحق في التعليم، والحصول على التمويل والقروض، والحصول على السكن، والحق في المشاركة. وتتضمن أيضاً ضمانات للتعامل على قدم المساواة في مجال إصلاحات الأراضي والإصلاحات الزراعية جنباً إلى جنب مع خطط إعادة تسوية الأراضي.

4. لقد دعا إعلان ومنهاج عمل بجنين (المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة) (1995) الحكومات للعمل على تمكين النساء من الحصول على سكن معقول التكلفة والوصول إلى الأرض، وإلى الشروع في إجراء إصلاحات تشريعية وإدارية لضمان وصول النساء إلى الموارد الاقتصادية، بما في ذلك الحق في الميراث وملكية الأراضي والموارد الأخرى.

النهج القائم على حقوق الإنسان

دراسة حالة: النزاعات حول ملكية الأرض

دراسة حالة: حفنة تراب

<https://pwwsd.org/videos/ar>

بعض الاسئلة للنقاش:

ما هي اسباب النزاعات على الارض بين الرجال والنساء في فلسطين؟ وهل تختلف من مكان لآخر؟
من هو المسؤول المباشر؟ وما هو برأيكم الحل؟

إن الجهود الرامية للقضاء على كافة اشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي وتعميم مفاهيم وقضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في برامج وسياسات العمل التعاوني قد تكون مستحيلة دون تطبيق النهج القائم على حقوق الإنسان. تبعاً لهذا النهج تصمم المؤسسات والتعاونيات مشاريعها وبرامجها على أساس دعم وتقديم خدمات لأصحاب الحقوق، وليس على أساس التعامل مع مستفيدين أو على أسس «خيرية» كما هو الحال الآن ضمن النهج القائم على الاحتياجات العملية.

كذلك يجب التنبيه إلى القوانين والاتفاقيات والمعاهدات التالية ذات الصلة:

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان 1948
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966
- البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966
- البروتوكول الاختياري الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1989

إن حقوق الانسان لا تشتري ولا تكتسب ولا تورث فهي مملك للناس كافة، وتتميز بأنها حقوق عالمية؛ أي أنها حقوق لجميع البشر بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطنى أو الاجتماعى. وحقوق الانسان هي حقوق مترابطة، لا تقبل التجزئة وتولد مع جميع الناس، ولا يمكن انتزاعها، وليس من حق أحد أن يحرم شخصاً هذه الحقوق، حتى لو لم تعترف بها قوانين بلده. ويمكن تقسيمها إلى فئات ثلاثة وهي:

- الحقوق المدنية والسياسية: وهي تشمل الحق فى الحياة والحرية والأمن وعدم التعرض للتعذيب والتحرر من العبودية والمشاركة فى الحياة السياسية وحرية الرأى والتعبير والضمير والدين، وحرية الإشتراك فى تشكيل الجمعيات والتجمع السلمى. وتسمى هذه الحقوق بالجيل الاول من الحقوق.
- الحقوق الاقتصادية والإجتماعية: وتشمل العمل والتعليم والصحة والمأكل والزواج وتكوين الأسرة. وتسمى هذه الحقوق بالجيل الثاني من الحقوق.

- الحقوق البيئية والتنموية: وتشمل حق العيش في بيئة نظيفة خالية من التلوث، وتنمية المجتمع ثقافياً وتسمى هذه الحقوق بالجيل الثالث من الحقوق.

كما أن من أولويات هذا النهج العمل على المساواة بين الرجال والنساء في التشريعات والقوانين وفي المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية. هذا وتقوم العديد من المؤسسات والمنظمات والتعاونيات المختلفة في جميع أنحاء العالم بعمل دراسات من أجل القضاء على كافة التحديات وأشكال التمييز التي تواجهها النساء، ومن أهمها:

- التفرقة الموجهة ضد النساء في الحياة العملية والتعليمية.
- التعامل مع قضايا النساء في جميع أنحاء العالم كأمر ثانوي وحرمانهم من حقهم في التعليم.
- قيام كثير من الدول بالتفرقة بين النساء و الرجال في إطار التنظيم القانوني، خاصة التي تطبق التمييز بين النساء في حقوق الميراث و ترتيبات الحقوق المدنية.
- عدم الاعتراف بحقوق النساء في إختيار الزوج و الزواج والطلاق والحقوق المدنية والسياسية الأخرى.

وقد تأثر الواقع القانوني للمرأة الفلسطينية بالظروف والمتغيرات الناشئة على المجتمع الفلسطيني على كافة المستويات السياسية والاجتماعية والإقتصادية. وقد انعكس واقع الوضع السياسي والجغرافي والاجتماعي والثقافي في فلسطين في فترة الانتداب المتعاقبة والاحتلال الإسرائيلي سلبا على البيئة القانونية، حيث تعددت التشريعات والنظم القانونية المعمول بها في فلسطين والتي يتم تطبيقها على أبناء الشعب الواحد نساءً ورجالاً، داخل الوطن وخارجه.

إن أحد أهم أركان النهج القائم على حقوق الإنسان هو التأكيد على مبدأ المساواة وعدم التمييز، فحقوق الإنسان مكفولة للجميع، فقراء أو أغنياء، أميين أو متعلمين، نساء أو رجال. كما يشجع النهج القائم على حقوق الإنسان مفهوم التمكين الذي تم تناوله في القسم السابق. فالتمكين يعمل على تطوير قدرات أصحاب الحقوق المعرفية والحقوقية من أجل المطالبة بها لتحسين حياتهم والارتقاء بمجتمعاتهم والسيطرة على مصيرهم؛ وهذا يعني توعية العديد من الفئات المختلفة - وخاصة الفئات المهمشة - للقيام بدورها المناط بها في المجتمع، خاصة ذوي الإحتياجات الخاصة والفقراء والعاطلين عن العمل والنازحين والأطفال والشباب والنساء. ولذلك يعتمد هذا النهج الى بناء ثقة هذه المجموعات بنفسها، وتعزيز الإيمان لديها بالقدرة على التغيير، وتنمية قدراتهم لتحسين أوضاعهم الحياتية من خلال برامج وأنشطة واقعية، والتعامل المباشر معهم وجعلهم أصحاب قرار ومسؤوليات ولديهم سلطة خارج إطار فعاليات الضغط والمناصرة.

تمرين النهج المبني على الحقوق وقضايا النساء

خطوات التمرين : يتم تقسيم المجموعة الى 3 مجموعات:

- المجموعة 1: تناقش قصص وحالات واقعية للتمييز الذي تعاني منه النساء الفلسطينيات في مجال الحقوق المدنية والسياسية في الواقع الفلسطيني (قصة/ حالة دراسية)
 - المجموعة 2: تناقش قصص وحالات واقعية للتمييز الذي تعاني منه النساء الفلسطينيات في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الواقع الفلسطيني (قصة/ حالة دراسية)
 - المجموعة 3: تناقش قصص وحالات واقعية للتمييز الذي تعاني منه النساء الفلسطينيات في مجال الحقوق البيئية والتنمية في الواقع الفلسطيني (قصة/ حالة دراسية)
- بعد عرض المجموعات، يتم عرض (بوربوينت) مفهوم الحقوق المدنية والسياسية، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والحقوق البيئية والتنمية .

القانون الفلسطيني والنهج القائم على حقوق الإنسان⁴

يستمد النهج القائم على حقوق الإنسان سنده القانوني الوطني، من التشريعات والقوانين الناظمة والسارية، وعلى رأسها القانون الأساسي الفلسطيني وهو الدستور المنظم لعمل السلطة، والناظم للإطار التشريعي باعتباره أعلى تصنيف قانوني لا يجوز مخالفته، ويتضمن مختلف المبادئ الراجعة لحقوق الإنسان. وإن أي قانون يتعارض مع قواعد حقوق الإنسان بالتالي هو بنطوي على مخالفة لقاعدة دستورية ويصبح غير مشروع بقوة القانون. هذا وقد قامت السلطة الفلسطينية بتشريع العديد من القوانين لتنظيم مختلف القطاعات، وتنظيم العلاقات بين أصحاب الحقوق والمكلفين بالواجبات، كما حرصت مختلف القوانين الفلسطينية على التمتع بالمصادقية من خلال حرصها على إدماج مختلف معايير وقواعد حقوق الإنسان داخل المنظومة التشريعية في فلسطين، ويشملها النظام القانوني والإداري والقضائي، بحيث يضمن أوسع طيف من الحقوق المتعارف عليها دولياً؛ بالتالي، فإن البحث في معايير النهج الحقوقي تستند على القوة الشرعية التي تنظمها وترعاها، وتكمن إلزامية قواعد حقوق الإنسان للقواعد القانونية التفصيلية المنظمة لذاتها، والتي تستند على مبدأ المشروعية لخضوع الجميع للقانون. كما أن تطور الشخصية الاعتبارية لدولة فلسطين على المستوى الدولي وانضمامها للعديد من المنظمات الدولية والمعاهدات الجماعية منذ ٢٠١٢، ومنها مواثيق حقوق الإنسان التي يستند عليها النهج الحقوقي، يجعلها تتقدم في مستوى المخاطبة بأحكام وقواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان، و يجعلها ملتزمة بالمعايير الدولية التي تنتجها المنظمات الدولية المتخصصة في مجال حقوق الإنسان، ولجان مراعاة مختلف تلك الحقوق، وبالتالي يترتب ذلك على السلطة في فلسطين مسؤوليات والتزامات الموائمة لمختلف التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح والأحكام بما يتناسب مع معايير حقوق الإنسان كما هو متعارف عليها دولياً، ومن ثم تطوير القواعد التشريعية لكي تراعي التطورات الحاصلة على مستوى المعايير الدولية لتطبيقات حقوق الإنسان، ما يجعل من البحث في دور السلطة أو مدى إلزامية قواعد حقوق الإنسان على المستوى الوطني الفلسطيني، يستند على قوة المشروعية والشرعية المستندة على الدستور والقانون والالتزام بأحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي.

4 دليل لتطبيقات النهج القائم على حقوق الانسان في عمل مؤسسات القطاع الزراعي، سكرتاريا حقوق الانسان والقانون الدولي الإنساني. 2016 ص 7

تعليمات المدرب

- تقسيم المشاركين/ات إلى أربع مجموعات
- تخصيص سؤال واحد لكل مجموعة.
- أعط المشاركين/ات أوراق اللوح الورقي وأقلام ملونه.
- اطلب منهم اختيار مقرر المجموعة.
- امنحهم ١٠ دقائق لمناقشة السؤال المخصص لهم.
- في الجلسة العامة ، خصص خمس دقائق لكل مجموعة لمشاركة نتائج المجموعة والحصول على ملاحظات ومدخلات اضافية من بقية المجموعة.
- أسئلة مناقشة المجموعة:
 - ما هي أهمية الثقافة للقانون الوضعي؟ وللقانون العرفي؟
 - ما هي مكانة الثقافة في وضع المعايير والأدوات العالمية المعاصرة؟
 - ما هي مكانة الثقافة في التنمية؟
 - ما هي العلاقة بين الثقافة وحقوق (الأرض)؟
 - لخص/ي النقاش، وأعد / أعيد التأكيد على النقاط الرئيسية من عروض العمل الجماعية للمشاركين والمعلومات التالية:

أولاً: الثقافة والقانون

من المهم دائماً معرفة الأسباب الكامنة وراء ممارسة التمييز على أساس النوع الاجتماعي من أجل معالجة المشكلة من جذورها. على سبيل المثال، يتم التمييز ضد الإناث/النساء فيما يتعلق بامتلاك الأرض والأصول في بعض الثقافات، وذلك بسبب إيمان المجتمع بأن هذا النوع من التمييز ضروري لتعزيز أمن الأسرة. مثلاً، في الهند، يتوقع المجتمع من الأبناء (الذكور) رعاية الوالدين في شيخوخته وبالتالي يصبح هناك تمييز بامتلاك الأرض والأصول. قد تكون الممارسات التمييزية بين الجنسين متجذرة في السياقات التاريخية والسياسية المعقدة وتفتقر إلى الإهتمام السياسي، وقد يكون النضال من أجل حقوق الأرض طويلاً، ولكن السؤال الأكبر هو ما إذا كان النضال يسير

في الاتجاه الصحيح بسعيه الى تحقيق المساواة والعدالة الإجتماعية. وعليه، يصبح القانون هو أداة للتغيير الاجتماعي ولكن مع وجود قيود، تماماً كما أن الاعتراف الاجتماعي محدودة وتتطلب أحياناً أن توفر القوانين توازناً معيناً. من الأهمية بمكان أن الإشارة الى أن من هم على هامش المجتمع هم نفس الأشخاص على هوامش النظام القانوني بطرق متنوعة.

كما أنه من المهم التركيز على أن الناس في مختلف المجتمعات هم أصحاب الثقافة والحقوق؛ وقبول أحدهما لا يعني رفض الآخر. والقانون والثقافة كلاهما مهمان في حياة الإنسان وذلك بسبب مساهمتهما في تشكيل والتأثير في سلوك وقيم الأفراد والمجتمعات. هذا وتتطور قيم المجتمع وأعرافه وثقافته عبر التاريخ وتتأثر بعوامل معينة، مثل السياسة والهجرة والإعلام والمعايير العالمية والتكنولوجيا. كما ومن الجدير إلى قدرة الثقافة في التأثير على القانون، وعلى العكس من ذلك يؤثر القانون على الثقافة. فعلى سبيل المثال، عندما يتبنى القانون أحكاماً جديدة لعكس المعايير والممارسات الثقافية القائمة على النوع الاجتماعي، وإذا تم إنفاذها، فإن الأحكام القانونية للمساواة بين الجنسين ستصبح بطبيعة الحال ثقافة البلد المعني.

أما التغيير، فهو إنعكاس للتفاعل المستمر للواقع القانوني والثقافي والاجتماعي والإنساني، والذي يشكل ويعيد تشكيل المجتمع السائد. إن أحد الأمور التي تغيرت عبر الزمن، وإن كان ذلك ببطء، هي العلاقات بين الجنسين. فالطريقة التي يتم التعامل بها مع النساء والفئات المهمشة اجتماعياً هي انعكاس للقوانين المختلفة والمفاهيم المتغيرة لمفاهيم العدالة والعدالة الاجتماعية. ففي ليبيريا، على سبيل المثال، تركز القوانين والسياسات - ولو جزئياً - على عوامل سياسية تاريخية بما في ذلك مفاهيم القوة والامتياز. أما اليوم، فإن الانسجام الاجتماعي والعدالة والتنمية تلعب دوراً رئيسياً في إعادة تشكيل حقوق المرأة والفئات المحرومة من الوصول إلى وتملك الأرض والمصادر الإنتاجية.

هناك عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين الأرض والثقافة والقانون، وتشمل:

- الاستثمار في الأراضي.
- تزايد ندرة الأراضي.
- النمو السكاني.
- اقتصاد السوق - والسياسات الليبرالية الجديدة (السوق الحر) الآخذ في التوسع عالمياً.
- زيادة استخدام التكنولوجيا.
- التعليم.
- التحضر.

هذا وتتفاعل المعتقدات الدينية والروحية في المجتمعات المختلفة مع الأعراف والثقافة لإنتاج مفاهيم معقدة فيما يتعلق بالثقافة والقانون حيث يصبح الدين هو القانون أو الأساس للقانون. ولذلك، لا يتطور القانون بالضرورة بنفس وتيرة الاقتصاد أو الثقافة في أغلب الأحيان. لذلك، قد يفتقر الأفراد المهمشون أو الفئات المحرومة والفقيرة في المجتمع إلى الحماية القانونية إذا تم تبني القانون من قبل السلطات أو المجموعات المهيمنة لتعزيز مصالحهم في الأرض و الموارد الطبيعية الأخرى أو التمييز غير المتعمد ضد مجموعات معينة إذا لم تتم استشارة هذه المجموعات، ولا سيما النساء، أثناء عملية صياغة السياسة أو القانون.

معايير النهج الحقوقي في البنى الداخلية للمؤسسات القاعدية والتعاونية:⁵

تقوم المؤسسات القاعدية (CBOs) بدوراً حيويًا في عملية التنمية، بحيث تعتبر الأكثر قرباً من المجتمع المحلي، والفئات المستهدفة، وهي تنخرط بشكل مباشر في عملية الاستهداف

5 : دليل لتطبيقات النهج القائم على حقوق الانسان في عمل مؤسسات القطاع الزراعي، المرجع السابق ص 19-22.

والتنظيم، إلا أنها تعاني من تحديات اقتصادية وسياسية لا تسمح لها بالنضوج بالشكل الذي يسمح لها بتشكيل تحالفات تنموية، بالإضافة إلى ضعف تمكينها من حيث نظمها الداخلية، علاوة على الظروف الموضوعية المعقدة التي يفرضها واقع الاحتلال. وبسبب تنامي الدور الذي تحمله القواعد والمعايير المتطورة للنهج القائم على حقوق الإنسان، وما تبديه وثائق المنظمات الدولية والوكالات المتخصصة من تأكيد على أهمية الدور الذي يجب أن تقوم به المنظمات القاعدية، والتركيز عليها باعتبارها جزء من العملية التنموية، فمن المتوقع أن تكون تلك المؤسسات فاعلة في دورها الوظيفي، وما يمكن أن تقدمه من خدمات وما تقوم به من أدوار نوعية تساعد على تغلغل الأهداف التنموية في نسيج التشكلات الاجتماعية.

وبسبب طبيعة قرب تلك المنظمات من القاعدة - أي المجتمعات المحلية - وبالغالب تعبر عن احتياجاتها بوضوح، بالتالي فهي تقف في منطقة بين المكلفين بالواجبات واصحاب الحقوق. وبالاستناد إلى فلسفة النهج الحقوقي، نجد أن تلك المؤسسات يمكن تصنيفها في كلتا الحالتين بأنها اصحاب حقوق لما لها من حقوق متعلقة بالعمل المدني المنظم، وقائمة الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية، وكذلك يمكن اعتبارها من المكلفين بالواجبات لما بات لها من دور حيوي في تقديم الخدمات باعتبار أن أي عملية أو خطة تنموية تستهدف تلك المنظمات بهدف تطوير قدراتها في تحمل المسؤولية، وكذلك يمكن لها أن تتطور لتتحول إلى منظمة غير حكومية كبرى تصبح من أهم المكلفين بالحقوق، لما عليها من مسؤوليات.

يمكن استعراض عناصر النهج الحقوقي في العلاقة بين المنظمات القاعدية باعتبارها صاحبة حق، وبين المكلفين بالواجبات، وذلك بالإستناد على آليات النهج الحقوقي المتمثلة في تنظيم تلك العلاقة، من خلال المعايير الحقوقية التي يجب مراعاتها لتطبيقات النهج الحقوقي في عمل المنظمات القاعدية باعتبارها صاحبة حق وواجب، ما يترتب على ذلك من مسؤوليات وحقوق تجاه تلك المنظمات القاعدية والعلاقة معها في كل حق مسؤولية؛ ويمكن تليخيص أهم الأدوار والحقوق من خلال النقاط الموضحة في الجدول التالي:

شروط تفصيلية لتطبيقات النهج الحقوقي للمكلفين بالواجبات	تحليل العناصر	الحق/المعيار
<p>1. ضمان آليات قانونية وتنظيمية لمشاركة الفئات المستهدفة في الهيئات التنظيمية للمؤسسة في الجمعية العامة واللجان التمثيلية والإدارية</p> <p>2. إشراك أصحاب الحقوق في تحليل التحديات والمخاطر وجمع وتحليل البيانات، وصياغة التدخلات، عبر وجود قنوات دائمة للتواصل حسب طبيعة التدخل أو المشروع، وكذلك مشاركتهم في المتابعة والتقييم ورصد الأثر.</p> <p>3. مشاركة الفئات المختلفة من أصحاب الحقوق في عملية الضبط والمراقبة والتقييم، من خلال توفير أنظمة للشكاوي والتظلمات، وكذلك من خلال تفعيل دور الفئات نفسها في تقييم المشاريع، وجدواها، وانعكاساتها على حقوقهم، وذلك عبر استخدام نماذج للتقييم خاصة بالفئات المستهدفة تتضمنها مختلف التدخلات والمشاريع في مرحلة قياس أثر التدخلات على حياة تلك الفئات والمجتمع المحلي ككل، والاعتماد على النتائج في التغذية الراجعة.</p>	<p>1. المشاركة في صناعة القرار</p> <p>2. المشاركة في التدخلات والمخرجات</p> <p>3. المشاركة في التقييم والمسائلة</p>	المشاركة

<p>1. من حق الفئات المستهدفة معرفة حقوقهم التي ترعاها المؤسسة، او المشـروع والتدخل، من خلال التوعية والإرشاد وتوسيع المعرفة للفئات ومتابعة الإنتهاكات المرتبطة بالحقوق والأولويات التنموية لتلك الفئات أو المجموعات.</p> <p>2. ضمان دعم الفئات المستهدفة في الوصول الى العدالة من خلال تقديم الاستشارات القانونية اللازمة، والإجراءات الواجبة في حل النزاعات، وتوفير الحماية القانونية والتمثيلية لهم، والدفاع عن حقوقهم أمام مؤسسات السلطة، وتمكينهم من تطوير قدرتهم على التعبير عن مصالحهم وحمايتهم، بما فيها ضمانات التقاضي.</p> <p>3. تقوم المؤسسة بتوفير منبر للتعبير عن المطالب وتحديدها وحمايتها، وبالتالى جلب الدعم والتأييد اللازم لها، من خلال التشبيك والمناصرة التي تقوم بها المؤسسة عبر إشراك الفئات المعنية، وخلق قاعدة واسعة من التأييد وبشكل منظم وفاعل، يضمن مناصرة تلك الحقوق.</p>	<p>1. المعرفة وتعميق الوعي</p> <p>2. المساعدة في الوصول إلى العدالة</p> <p>3. التأييد والمناصرة</p>	<p>التمكين</p>
--	---	----------------

<p>1. العمل مع الفئات التي تعمل في الزراعة والعمل التعاوني في فلسطين، وما يرتبط به من حقوق وواجبات خاصة، تتطلب بالأغلب تدخلات اغاثية، بالتالي ضرورة أن توفر المؤسسة نظام مستمر ودائم يقوم بتقديم الإغاثة والمعونة للفئات المستهدفة. ومن الأهمية بمكان التركيز على القطاع الزراعي وما يعاني منه بسبب الممارسات العسكرية للإحتلال، والتهديدات المستمرة وخاصة تلك المتعلقة بالتوسع الاستيطاني والإنتهاكات المرتبطة به، مما يضعف قدرة على التنظيم. وبالتالي، يترتب على المؤسسات المعنية مسؤولية تأمين الحد الأدنى من القدرة على البقاء والصمود، من خلال دعم مشاريع إنتاجية، ومتابعة التحديات التي تتعرض لها تلك المشاريع ومحاولة التخفيف من حدة الأزمة أو المشـارة في ابتداع استراتيجيات التكيف.</p>	<p>1. مراعاة الظروف الخاصة لحقوق الحماية من الانكشاف والحد من الكوارث</p>	<p>الريادة والحماية والإغاثة</p>
<p>2. الأخذ بعين الإعتبار بشكل جدي ظروف الفئات المهمشة في بيئة منكشفة، ومد هذه الفئات بأدوات تمكنها من الإستمرار والبقاء من خلال العمل على توفير الدعم اللازم الذي يقوم على الإغاثة من اجل التنمية، وتأمين حق الفئات في الحصول على الدعم والمعونة من الجهات المكلفة بالواجبات على المستوى الوطني والخارجي.</p>		

<p>1. تنظيم الحقوق النقابية والمهنية، وأصحاب المصالح، والفئات الخاصة في تشكيلات مطلوبة للدفاع عن الحقوق، وممارسة حق التجمع والإضراب، والتعبير والمسائلة والتوظيف والوصول. ومن واجب المؤسسات المساهمة في تشكيل هيكل تمثيلية منظمة تمثل تلك الفئات وتحدد حقوقها ومطالبها.</p> <p>2. علاوة على التنظيم الفردي والجماعي، تلتزم المؤسسة المدنية بضمان مشاركة المؤسسات القاعدية في تمثيل الحقوق للفئات المستهدفة، ودعمها من خلال دمج المنظمات القاعدية في عملها وتشجيع تدخلات التشبيك والتنسيق والتنظيم، من خلال شبكات خاصة بالتعاونيات والمشاريع الزراعية.</p>	<p>1. التشكيلات التنظيمية الحقوقية</p> <p>2. دعم المنظمات القاعدية والتمثيلية وتعزيز دورها</p>	<p>التنظيم</p>
---	--	----------------

<p>بما أن مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل على دعم المشاريع والتدخلات الزراعية والانتاجية في فلسطين هي تلك الجهات التي تمثل المزارعين والتعاونيات الإنتاجية، بالتالي يكون عليها مسؤولية تمثيل مصالح تلك الفئات أمام مختلف الجهات المكلفة بالالتزامات.</p> <p>2. على المؤسسات نفسها أن تقوم بالدفاع عن المصالح وتمثيل الحقوق، والمساهمة في توفير قاعدة بيانات تسمح بتوقع الآثار التي يمكن أن تنطوي على انتهاك الحقوق في المستقبل من خلال إمكانياتها التنظيمية وبالمشاركة مع الفئات المستهدفة.</p>	<p>1. تمثيل الفئات أمام الجهات الأخرى المكلفة بالحقوق</p> <p>2. الدفاع عن مصالح الفئات</p>	<p>التمثيل والمدافعة</p>
---	--	--------------------------

تمرين: ادماج النهج الحقوقي في المؤسسات القاعدية والتعاونيات

خطوات التمرين

يتم تقسيم المجموعة الكبيرة الى 5 مجموعات ، كل مجموعة تحمل اسم الحق/المعيار الوارد في الجدول أعلاه (الخانة الأولى)

تقوم كل مجموعة بتحليل عناصر الحق/المعيار الوارده في الجدول أعلاه (الخانة الثانية) ، ووضع مقترحات للأنشطة التي تلائم المؤسسة/ التعاونية والوارد تفاصيلها في الخانة الثالثة من الجدول أعلاه (شروط تطبيقات النهج الحقوقي)

تعرض كل مجموعة عملها على المجموعة الكبيرة ويتم نقاش الأنشطة وصياغة المقترحات النهائية التي تخرج بها المجموعة

الجلسة الثانية: مفهوم العمل التعاوني

يُعرّف العمل التعاوني أو الجماعي على أنه العمل بشكل مشترك مع الآخرين من أجل إنتاج، أو ابتكار، أو استنتاج، أو ملاحظة، أو تقييم، أو اختبار شيء معين، أو من أجل تقديم الخدمات للآخرين ممن هم بحاجة إلى مساعدة ما في حيثية معينة. كما يُعرف للتعاونيات أهميتها بوصفها رابطات ومؤسسات، يستطيع المواطنون من خلالها تحسين حياتهم فعلاً، وعبر مساهمتهم في النهوض بمجتمعهم وأمتهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وسياسياً. وبات من المُسكّم به أنها واحدة من الأطراف المؤثرة المتميزة والرئيسية في الشؤون الوطنية والدولي. كما تُعرّف مُنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة التعاونيات بأنها: «نوع خاص من المشاريع، جمعية من نساء ورجال يشكلون معاً مشروعاً يُدار ديمقراطياً بشكل مُشترك، ولا يكون توليد الأرباح غير جزء من هدفه. وتعطي التعاونيات الأولوية للناس قبل الربح، كما أنها تساعد أعضاءها على تحقيق أهدافهم المشتركة وتطلعاتهم الإجتماعية والثقافية والإقتصادية».

كما يتم تعريف الجمعية التعاونية بأنها : جماعة مستقلة من الأشخاص يتحدون اختيارياً لتلبية احتياجاتهم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وتطلعاتهم المشتركة، من خلال الملكية الجماعية لمشروع تتوافر فيه ديمقراطية الإدارة و الرقابة.

مبادئ العمل التعاوني

- العضوية طوعية ومفتوحة: التعاونيات منظمات اختيارية، تسمح بانضمام جميع الأشخاص القادرين على وضع إمكانياتهم في خدمة الجمعية، وقبول مسؤوليات العضوية دون أية تفرقة سواء

في الجنس - رجل أو امرأة - أو في المراكز الإجتماعية أو المعتقدات الدينية و/أو السياسية.

التنظيم الديمقراطي: التعاونيات منظمات ديمقراطية يديرها ويراقبها أعضاؤها، وهم يشاركون بحيوية في وضع السياسات واتخاذ القرارات، ويتم مسائلة الرجال والنساء المنتخبين كممثلين أمام الأعضاء.

- المشاركة الاقتصادية: يسهم الأعضاء في الرقابة الديمقراطية، وفي رأس مال تعاونياتهم، ويعتبر جانب من رأس المال على الأقل ملكية مشتركة، ويحصل الأعضاء على عائد محدود مقابل رأس المال الذي اشتركوا به بموجب شروط العضوية.

- الشخصية الذاتية المستقلة: التعاونيات لها شخصيتها المستقلة التي من سماتها العون الذاتي ورقابة الأعضاء، وفي حالة إجرائها تعاقبات مع المنظمات الأخرى، بما فيها الحكومات، أو في حالة زيادة رأسمالها من مصادر خارجية، فإنها تراعي الاشتراطات التي تؤكد ديمقراطية الرقابة للأعضاء وصيانة استقلالها.

- التعليم والتدريب والمعرفة: تتولى التعاونيات تعليم وتدريب أعضائها، والممثلين المنتخبين، والمدير والموظفين لكي يسهموا بفاعلية في تنمية تعاونياتهم، كما تقوم التعاونيات بإحاطة الرأي العام بطبيعة وفوائد التعاونيات وعلى جه الخصوص الشباب، وقادة الرأي .

- التعاون ما بين الجمعيات التعاونية: تخدم التعاونيات أعضائها بأكبر قدر ممكن من الفعالية، بالإضافة إلى تدعيم الحركة التعاونية وذلك عن طريق عمل هياكلها معا على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

- الاهتمام بالمجتمع: تعمل التعاونيات على التنمية المناسبة لمجتمعاتها من خلال السياسات التي يوافق عليها الأعضاء.

المكونات الأربعة لنظام الأراضي

تتفاعل حقوق الأرض ضمن نظام معين وفقاً للقوانين المعمول بها. وهناك أربعة مكونات رئيسية لأنظمة الأراضي: الأرض، والأفراد، والقواعد، والسلطات. إن نظام الأراضي هو نظام اجتماعي - اقتصادي - قانوني - سياسي معقد يتغير بمرور الوقت. فمع تغير الأعراف الاجتماعية، والوضع الاقتصادي، والتشريعات، والمصالح السياسية، يتغير نظام حقوق الأرض لغرض التكيف مع هذه التغيرات. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما ترتبط التغيرات في القانون والسياسة مع تغيرات وعوامل أوسع نطاقاً في المجتمع، مثل التغير البيئي، والحروب والصراعات، والنمو السكاني والتحضر.

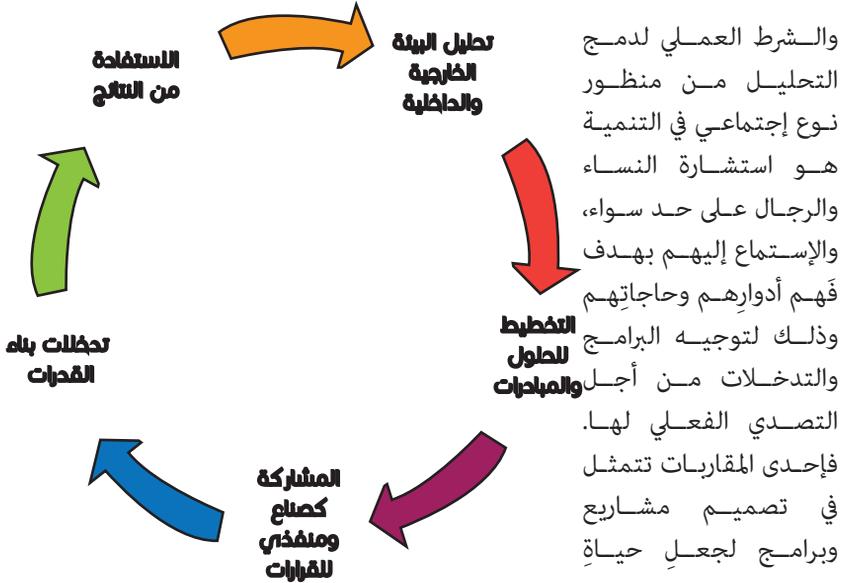
الوحدة التدريبية الرابعة: التحليل من منظور نوع اجتماعي

الجلسة الأولى: آليات تطوير وتنفيذ خطط تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في العمل التنموي التعاوني

إن النوع الاجتماعي والتنمية هو منهج قائم على اساس أن التنمية لا تتحقق الا بمشاركة كل من المرأة والرجل على قدم المساواة، وأن مساواة المرأة ليست قضية المرأة وحدها، بل هي حق من حقوق الانسان كفلته جميع التشريعات الدولية والمحلية متمثلة بالقانون الاساسي الفلسطيني (الدستور) ووثيقة اعلان الاستقلال. كما ان تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والتدخلات التنموية والإغاثية هي محاولة لكسر القواعد النمطية والتمييزية والتأثير في علاقات القوة ما بين الرجل والمرأة في المجتمع الذي نعيش به. وعليه، فإن البرامج التي لا تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة للأغنياء والفقراء والنساء والرجال في كافة مراحلها تواجه خطر الوقوع في انعدام الجدوى والفاعلية والاستمراريّة. لذلك، لا بد لنا من فهم أدوار النوع الاجتماعي والتمييز بين الاحتياجات الاستراتيجية والعملية لأصحاب الحقوق حتى يتسنى لنا العمل على تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في أي سياسة او استراتيجية أو برنامج أو مشروع أو تدخل معين. ولذلك من الضرورة بمكان تحليل السياق الذي نعمل فيه من منظور نوع اجتماعي.

ماذا نعني بالتحليل من منظور نوع إجتماعي؟

إن التحليل من منظور نوع اجتماعي اثناء تصميم البرامج والمشاريع هو عملية تقييم / تقدير النتائج والأثر الذي من الممكن أن يحدثه تدخّل أو برنامج إِمائيّ عمل كل من الإناث والذكور في مجتمع ما، وعلى العلاقات بين الجنسين؛ مثلاً العلاقات الاقتصادية والاجتماعية التي يتم انشاؤها وتعزيزها من قبل مؤسسات المجتمع. كما يتم استخدام منهجية التحليل من منظور نوع اجتماعي للتأكد من عدم تعرض الرجال والنساء للحرمان أو الإقصاء في أي تدخل من تدخلات التنمية، ومن أجل تحديد مجالات العمل ذات الأولوية لتعزيز المساواة بين النساء والرجال. كما يساعد التحليل من منظور النوع الاجتماعي أثناء التنفيذ والمراقبة والتقييم على تقييم الفروق في مشاركة كل من الذكور والإناث والفوائد والآثار المترتبة على ذلك، بما في ذلك احراز التقدم نحو المساواة بين الجنسين والتغيرات في علاقات النوع الاجتماعي.



النساء أكثر يسرا وسهولة سواء أكان ذلك من خلال مشروع زراعي أو اقتصادي بحيث تؤخذ حاجات النساء من منظور النساء أنفسهن في تخطيط وتنفيذ ومتابعة المشروع بعد انتهاء التدخل؛ مثلاً: تأمين المعدات المناسبة والضرورية من وجهة نظر النساء، والبذار، وتقديم المشورة والنصيحة. وإن كان المشروع منزلياً، فإن دراسة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئة الثقافية التي تعيش فيها النساء تسعى إلى التخفيف من ثقل أعباء العمل المرهق والعمل البدني المضني من خلال تأمين المعدات المتطورة (مثل المواقد، المطاحن، نقل المياه). كذلك، فإن زيادة إمكانية حصول النساء على الأراضي والقروض قد يجري مقاومتها على أنها من المحرمات وخروج عن المألوف بسبب مفاهيم علاقات القوة والصبغة الذكورية المجتمعية والمواقف الطبقيّة السلطوية... وعليه لا بد للعملية التنموية أن تشمل جميع أفراد المجتمع

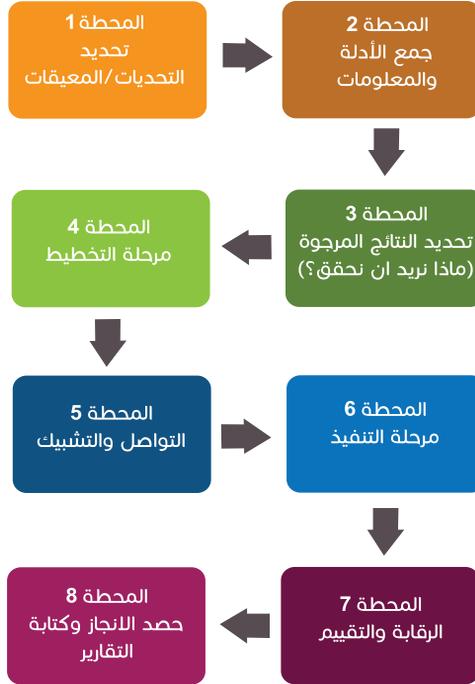
- نساءاً ورجالاً - تبعاً لحاجاتهم الفردية.

أهداف التحليل من منظور نوع إجتماعي

- تصميم برامج هادفة ومتكافئة من ناحية الفرص التي تعطيها للمرأة والرجل.
- تضييق الفجوة في المساواة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بتلبية احتياجاتهم العملية والإستراتيجية.
- الوصول إلى مساواة بين الرجل والمرأة في المشاركة واتخاذ القرارات الخاصة بالحياة الفردية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية.
- توسيع الفرص والخيارات للرجال والنساء بشكل متساوٍ في جميع مراحل عملية التمكين.
- إزالة العوائق بكافة أشكالها والتي تحد من وصول المرأة إلى الموارد والفرص وتحول دون مساهمتها في التنمية مثل الرجل.

- توفير الأدوات والآليات ومراقبة تنفيذها لتحقيق هذه الاهداف .

وبالتالي، تبدأ عملية التحليل بما يلي:



خطوات التحليل من منظور نوع اجتماعي؟

الخطوة 1: جمع البيانات / المعلومات المصنفة حسب الجنس

يشير إلى تمييز البيانات الإحصائية حسب الجنس، والعمر، والمجموعات الاجتماعية المختلفة (مثل ذوي الإعاقة) التي قد تتأثر سلباً أو إيجاباً بالتدخلات والبرامج عند جمع المعلومات للتخطيط والتنفيذ والرصد وتقييم

أنشطة التنمية. يعتبر تصنيف المعلومات حسب الجنس شرطاً أساسياً لوضع تدخلات وبرامج مراعية للفوارق بين الجنسين، وذلك لضمان تقييم التأثيرات المختلفة لأي نشاط أو تدخل تنموي أو مجموعة من الأنشطة والتدخلات.

1

تحديد الفاعلين في القطاع التعاوني على سبيل المثال لا الحصر (الطفاء والجهات المعيقة)؟

2

هل لدينا المعلومات الكافية؟ تحليل من منظور نوع اجتماعي (تحليل بيئة خارجية وداخلية)؟

3

نقاط القوة والتحديات التي تواجهنا؟ كيف من الاممكن لخططنا ان تنجح؟

تمرين: تحديد التدخلات من منظور نوع اجتماعي تقسيم المشاركين/ات والمشاركات الى مجموعات ومحاولة الاجابة على الأسئلة التالية مع تقديم أمثلة حول تطوير وتمكين التعاونيات: من هم الجهات الحليفة؟ وكيف؟ من هي الجهات التي تعيق العمل او تبطئه؟ وكيف؟ ما هي نقاط القوة في عملنا؟ كيف بالامكان أن نكون مؤثرين؟ ما هي نقاط الضعف في عملنا؟ ما هي التحديات التي تواجهنا (تحليل بيئة خارجية وداخلية)؟ كيف ممكن ان نتعامل مع التحديات التي تواجهنا؟ ما هي العوامل المساعدة في ذلك؟ ما الذي نحتاجه؟

الخطوة 2: تقييم تقسيم العمل بين الجنسين وأمط صنع القرار



تُحدِد هذه الخطوة في عملية التحليل مَنْ يَفْعَل ماذا داخل الأسرة أو المجتمع أو مكان العمل أو المؤسسة أو القطاع. ومن القضايا التي من المهم التعمق فيها هو السعي إلى الإجابة على تساؤل يتعلق بكيفية تأثير تقسيم العمل بين الجنسين على تنفيذ أنشطة البرنامج/ المشروع، وكيف من الممكن أن تؤثر الأنشطة على تقسيم العمل بين الجنسين في المجتمع.

الخطوة 3: تقييم الوصول إلى الموارد الإنتاجية والأصول والتحكم فيها

الأسئلة التي يجب طرحها في عملية التحليل والتخطيط تشمل:

- من لديه إمكانية الوصول إلى الموارد الإنتاجية مثل الأرض والمياه ومدخلات الانتاج ورأس المال والتكنولوجيا؟
- من الذي يتحكم في كيفية استخدام هذه الموارد والأصول؟ من المهم

التمييز بين الوصول إلى هذه الموارد (من يستخدم الموارد بشكل غير رسمي أو تقليدي) وقوة التحكم أو اتخاذ القرار.
• من يستفيد من ناتج عمل المرأة والرجل ومن المستفيد من أنشطة التنمية وفرص التعليم والتدريب؟
أسئلة توجيهية:

1. من الذي يستفيد من الدخل المكتسب؟ على سبيل المثال، غالباً ما تعتمد المشاريع على العمل الأسري غير المدفوع الأجر للنساء والفتيات، ولكن في الغالب تكون النساء أقل احتمالاً للسيطرة على الدخل من المحاصيل النقدية أو أخذ قرار بشأن الموجودات والمدخلات.
2. من يملك ويستخدم أي أصول أو سلع؟
3. من لديه سلطة سياسية أو مكانة سياسية رسمية أو غير رسمية داخل الأسرة وكيف بالامكان أن يؤثر ذلك على وضعيه النساء وتمكينها؟
4. من يمكنه الوصول إلى الخدمات؛ على سبيل المثال الصحة والتعليم؟
5. من لديه حق الوصول إلى موارد البرنامج / المشروع، ومن لديه حق الوصول إلى المعلومات من المشروع / البرنامج، ومن يشارك في عملية إدارة المشروع؟

الخطوة 4: تحليل الاختلافات في الاحتياجات ونقاط القوة

ليس غريباً أن يكون لدى الرجال والنساء تصورات مختلفة لاحتياجاتهم ونقاط القوة التي تميز كل منهم. وقد يكون لديهم أيضاً رؤى مختلفة حول من يجب أن يفعل ماذا (النمطية في تقسيم الأدوار على سبيل المثال)، من يستخدم الموارد، ومن يتحكم في الموارد أو يتخذ القرارات في مجالات مهمة أخرى. لذلك، من الضرورة الإنتباه انه قد تختلف وجهات نظر النساء والرجال حول علاقات القوة بين الجنسين، وبالتالي اعتماد مبدأ الموضوعية في

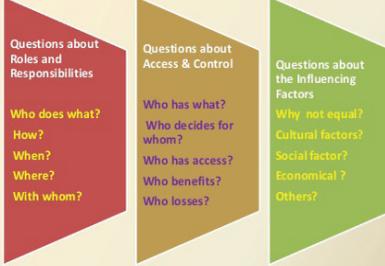
طرح الافكار والحيادية في بعض الأحيان والانتباه الى ضرورة إتباع مبدأ عدم الحاق الضرر في الحوار مع المجتمع المحلي وأصحاب وصاحبات الحقوق وفي داخل الحلقات التدريبية والتوعوية وفي الإعلام. بالإمكان أيضا الاستفادة من الإحصاءات والأبحاث المعاصرة حول احتياجات النساء / الفتيات، والرجال / الأولاد ونقاط القوة والتعرف على تقسيم العمل بين الجنسين، واستخدام الموارد والتحكم فيها، وأنماط صنع القرار في المجتمع المحلي المشارك في تدخل ما لبرنامج معين، وذلك عبر التشاور مع المشاركين/ات بطريقة تسمح بعكس أصوات النساء والرجال واحتياجاتهم المتباينة في تدخلات البرنامج أو المشروع بشكل عام، وفي أولويات المناصرة من أجل تغيير سياسات وتشريعات تراعي المساواة والعدالة الإجتماعي على وجه الخصوص.

الخطوة 5: العلاقات بين الجنسين في السياق الاجتماعي

يعتمد التحليل من منظور نوع إجتماعي على العوامل الإجتماعية، والثقافية، والدينية، والإقتصادية والاتجاهات السياسية والبيئية والديمقراطية والقانونية والمؤسسية وكيف يؤثر ذلك على البرنامج أو المشروع أو التدخل. تتضمن الأسئلة المقترحة ما يلي:

1. كيف ستؤثر هذه العوامل والاتجاهات وأي تغيير في تقسيم أدوار النوع الاجتماعي، ووصول النساء والرجال إلى الموارد والتحكم فيها على علاقات النوع الاجتماعي وصنع القرار؟
2. كيف ستفيد هذه العوامل والاتجاهات في تحقيق اهداف البرنامج/ المشروع؟
3. كيف يمكن أن يؤثر البرنامج على هذه العوامل والاتجاهات والممارسات، سواء بشكل إيجابي أو سلبي؟
4. ما هي العوامل التي تتغير ولماذا وأيها من الصعب تغييرها؟

What questions do we ask for Gender Analysis



يمكن أن يساعد تحليل السياق الاجتماعي في تحديد الافتراضات والمخاطر لخدمة تطوير الإطار المفاهيمي للبرنامج/المشروع. وعليه، يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار خبرات وتجارب وأولويات كل من النساء والرجال عند تحديد الفرضيات والمخاطر التي

تعتمد عليها عملية التخطيط ورسم التدخلات والمشاريع. وبناءً على نتائج التحليل، قد يصبح من الضرورة تغيير أهداف المشروع أو قد يلزم تعديل منهجية العمل ومؤثراته في ضوء هذه العوامل.

بينما قد توفر الظروف والاتجاهات الإقتصادية الفرص لتحسين الوضع الاجتماعي والإقتصادي والقانوني للمرأة. بالتالي، فإن تحليل هذه العوامل قد يساعد في تحديد المجالات التي يمكن للبرنامج أن يُحَقِّق إحتياجات المرأة العملية والإستراتيجية (على النحو المحدد من خلال النساء أنفسهن) لمعالجة تباينات تقسيم العمل بين الجنسين، بالإضافة إلى ضمان وصول المرأة إلى الموارد الإنتاجية وملكيتهما والسيطرة عليها (السيطرة بمعنى المشاركة في أخذ القرار).

الخطوة 6: تحليل المعوقات والقيود التي تحول دون مشاركة النساء والرجال والاستفادة من البرنامج / المشروع على قدم المساواة

يسعى التحليل من منظور نوع اجتماعي الى تحديد القيود والعوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة الرجال والنساء كأصحاب حقوق وصانعي القرار أثناء تصميم جميع مكونات المشروع، وذلك بناءً على المعلومات التي تم جمعها في الخطوات أعلاه. هذه خطوة أساسية في عملية التحليل من منظور نوع

إجتماعي والتي غالبًا ما يتم إغفالها. وبالتالي، هناك حاجة الى المراقبة عن كثب أثناء التطبيق من يستفيد ويشارك، وكيف تكون تكون طبيعة تلك المشاركة وفي أي مراحل؟

الخطوة 7: تطوير استراتيجيات تعزيز المساواة بين الجنسين في تصميم المشروع وتنفيذه

تتضمن عملية التحليل من منظور اجتماعي تحديد الإستراتيجيات والأنشطة لمعالجة الثغرات التي تحد من مشاركة كل من النساء والرجال واستفادتهم بشكل متساوي في تخطيط وتصميم المشروع وتنفيذه البرنامج/المشروع؛ وعليه، يقوم فريق العمل بمشاركة النساء والرجال في عملية تحديد وتحليل القيود والمعوقات التي قد يواجهها هذا التدخل، وبشكل واقعي، وذلك لمعالجة أي اختلالات قد تظهر خلال فترة حياة المشروع أو التدخل. كما يُعْتَبَر التحليل ضرورياً لضمان توفير الموارد الكافية لخطة المشروع أو التدخل ومتابعة توفرها. كما يتم أيضاً تطوير استراتيجيات التواصل المراعية لقضايا واحتياجات النوع الاجتماعي، بشكل يُمكن موظفو المشروع من متابعة آليات الإتصال والتواصل وخاصة مع الفئات التي يقوم المشروع على خدمتها وتوفير حقوقها.

الخطوة 8: تقييم قدرة الشركاء على التخطيط والمراقبة والتنفيذ من منظور نوع اجتماعي

تعاني المشاريع التنموية بشكل عام من ضعف قدرة الشركاء في التدخل التنموي على التخطيط وتنفيذ المشاريع المراعية لقضايا واحتياجات النوع الاجتماعي، وفي أحيان أخرى يتم يتم التغاضي عنها. وبالتالي، فإن تحليل القدرة المؤسسية على تنفيذ الأنشطة التي تراعي الفوارق بين الجنسين في وقت مبكر من دورة المشروع هو أمر أساسي في نجاح اهدافه نحو عدالة ومساواة في النوع الاجتماعي.

الخطوة 9: تقييم إمكانات البرنامج / المشروع لتمكين المرأة ومعالجة المصالح الاستراتيجية

من المفيد التمييز بين الاحتياجات العملية والإستراتيجية من منظور نوع إجتماعي والتي يمكن معالجتها أثناء تنفيذ البرنامج / المشروع، مع الأخذ بعين الإعتبار أن العمل على قضايا النوع الإجتماعي الاستراتيجية - والتي تم تفسيرها في القسم المخصص لها - يساهم في إخراج النساء من الموروثات القائمة ويضعهن في دائرة الضوء. وبالتالي، فإن العمل على تحقيق الإحتياجات العملية دون مراعاة تحقيق الإحتياجات الإستراتيجية يعني أن أي برنامج أو مشروع تنموي لن يأخذ بعين الاعتبار إحتياجات كافة فئات المجتمع بالتساوي. أما تلبية الإحتياجات الإستراتيجية للمرأة فهي تستلزم تحدي علاقات القوة داخل المجتمع، والقواعد التمييزية القائمة والتي رسمها المجتمع لكل من الرجل والمرأة، وكسر القواعد النمطية لأدوار النساء، والعمل على المساواة القانونية وتوسيع نطاق الفرص الإقتصادية للنساء.

الخطوة 10: وضع مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين

ماذا نعني بالمؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي

- المؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي هي مؤشرات تقيس التغيرات المرتبطة بالنوع الاجتماعي مع مرور الوقت. فمن خلال التعرف على التغيرات التي نريد تحقيقها وتحديد أدوات قياسها، يمكننا تحليل نتائج البرنامج او المشروع أو التدخل بهدف معرفة ما إذا كان هذا التدخل قد ساهم فعلياً في تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين. كما وتأتي أهمية مؤشرات النوع الاجتماعي في تتبع أثر السياسات والخطط التي يتم تنفيذها على كل من النساء والرجال، وتساهم في تسليط الضوء على وضعية أدوار كل من الرجال والنساء، وبالتالي تعتمد الى قياس التقدم المحرر نحو العدالة من منظور نوع إجتماعي.

- **المؤشر** هو أداة قياس يكون على شكل رقم أو حقيقة أو رأي أو تصور يُشير إلى حالة أو موقف معين ويتم تحديده بشكل يمكن القائمين على عملية التخطيط من فحص تغييره بمرور الوقت. وتعتبر مؤشرات الأداء الحساسة للنوع الاجتماعي لضرورة لرصد تأثير الأنشطة على كل من الذكور والإناث والتغيرات في علاقات القوة بين الجنسين وذلك وفقاً لأهداف البرنامج. من أجل تتبع وقياس المؤشرات، يحتاج العاملون في برنامج أو تدخل معين إلى:
- جمع معلومات مصنفة حسب الجنس كلما أمكن ذلك.
- تقييم ما إذا كان البرنامج / المشروع له فوائد وآثار مختلفة على كل من الذكور والإناث؛ الأمر الذي يساعد في تحليل سبب وجود أي تباينات (إن وُجدت).
- تقييم ما إذا كان البرنامج / المشروع يؤدي إلى تغيير في علاقات القوة المبنية على النوع الاجتماعي؛ الأمر الذي يساعد في تحليل كيفية تغير العلاقات بين الجنسين (بشكل إيجابي أو سلبيًا)، ومآلات ذلك على تحقيق أهداف البرنامج / المشروع؛ و إشراك كل من النساء والرجال في تطوير المؤشرات وجمع وتحليل المعلومات.

من المهم لكل تدخل تضمين مزيجاً من المؤشرات الكمية والنوعية لتقييم الفوائد والتغيرات في العلاقات بين الجنسين والآثار الأخرى، بشرط أن تكون المؤشرات مصحوبة بتحليل نوعي لضمان صحة البيانات.

وكذلك، يكون التحليل من منظور نوع اجتماعي أكثر فائدةً عندما يتم تطبيقه بشكلٍ روتينيٍّ على جميع جوانب البرنامج و تخطيط المشروع وتنفيذه ومراجعة الخطط وتقييم النتائج وبشكل تشاركي (وليس كخطوة لاحقة أو «إضافة» بل جزء لا يتجزأ من العمل)؛ وكخطوة لاحقة يتم تعديل

الاطار المنطقي للبرنامج/المشروع وذلك للإستجابة لإحتياجات ومصالح كل من النساء والرجال (صاحبات وأصحاب الحقوق).

أمثلة على مؤشرات التمكين

- النسبة المئوية للنساء في مواقع صنع القرار في الهيئة المحلية أو في الجمعيات التعاونية؛
- نسبة معدلات العمالة / البطالة للنساء والرجال.
- النسبة المئوية للممتلكات التي يملكها ويسيطر عليها كل من الرجال والنساء.
- نسبة/عدد النساء في سوق العمل.
- نسبة / عدد الرجال في سوق العمل.
- النسبة المئوية لمبيعات التعانبات «النسوية» في فترة محددة.
- معرفة المرأة والرجل بحقوقهم القانونية (ويتم رصدها بإستخدام مؤشرات نوعية)

Gender analysis question	sub-theme	Indicator
Who does what?	Role of Women	M/F ratio in the labour force
Who owns what?	Ownership of Agricultural Land	Female share agricultural holdings
Who has access to / controls what?	Use of farm machinery	M/F ratio equipment use
	Use of fertilizer	M/F HH fertilizer use
	Use of agricultural pesticides	M/F HH ratio pesticide use

الجلسة الثانية: أسباب دعم مشاركة وتمكين المرأة في التعاونيات؟

أهمية تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي في قطاع التعاونيات

عناصر تمكين المرأة يوجد عدد من العناصر المهمة للوصول إلى تمكين المرأة، ومنها ما يأتي:

- حق المرأة في تحديد خياراتها بنفسها.
- حق المرأة في قدرتها على السيطرة على حياتها سواء داخل المنزل أو خارجه.
- شعور المرأة بقيمتها وبيداتها.



- حق المرأة في الوصول إلى الموارد، وإتاحة الفرص لها للاستفادة منها.
- حق المرأة في التأثير على توجهات النظام الاجتماعي والاقتصادي على المستويين الوطني والدولي.



تمرين 1. ما هي التحديات (الفجوات) التي تحد من مشاركة المرأة في قطاع التعاونيات (تحليل العمل في مجموعات وعرض نتائج المجموعات وفتح باب نقاش حولها)

تمرين 2: العمل التعاوني ودوره في التمكين الاقتصادي للنساء
<https://www.youtube.com/watch?v=ks6uB0arWc0>
 يتم عرض الفيديو التالي بعنوان قيمة العمل التعاوني والتعاونيات بالنسبة للمجتمع
 بعد عرض الفيلم يتم فتح النقاش الجماعي وطرح القضايا التالية:
 (كيف يؤثر العمل التعاوني على التمكين الاقتصادي للنساء (الفرص، والمجالات ما هي فرص النساء في الوصول الى الموارد والتحكم بها في مجال التعاونيات ؟ هل التعاونيات النسوية تعتبر مساحة لتعزيز فرص النساء في صنع القرار في القطاع الاقتصادي؟

التحديات (الفجوات) التي تحد من مشاركة المرأة في قطاع التعاونيات (تحليل)

- انخفاض مستوى مشاركة المرأة في القطاع التعاوني الحالي
- محدودية فرص مشاركة المرأة في صنع القرار
- تتمتع المرأة بقدرة محدودة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها
مثل الانتاج والتسويق
- قيود اجتماعية واقتصادية وعبء العمل المضاعف
- النظام الحالي المتهيز من منظور نوع اجتماعي (السلوكيات،
والممارسات والخدمات والسياسات)
- عدم وجود دعم من القطاع الخاص

تم دعم هذه المادة بالكامل من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سييدا) و We Effect. ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة.

