

موارد تدريبية على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
مجموعة الموارد التدريبية

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



المؤلفون

قام بتحرير "مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن" كل من ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فلاسيك (Kristin Valasek) من الموظفين لدى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF).

وقامت أجنيتا م جوهانسن (Agneta M. Johannsen) بتطوير "التمارين التدريبية" و"موضوعات للمناقشة". وأجنيتا م جوهانسن (Agneta M. Johannsen) هي مستشارة مستقلة متخصصة في مجال التدريب والأبحاث تتمتع بخبرة مهنية لأكثر من ١٩ عامًا مع المنظمات غير الحكومية والأمم المتحدة في مجال صناعة السلام وقضايا النوع الاجتماعي والمراحل الانتقالية فيما بعد الصراعات. كما تعمل أجنيتا أيضًا كمستشارة نفسية. ولما كانت اهتمامات أجنيتا تجمع بين العلاقات الدولية وعلم النفس والعلوم الإنسانية (الأنثروبولوجي)، ركزت أجنيتا توجُّهها المهني في الفترة الأخيرة على التواصل بين الحضارات والتعليم/التدريب والتعامل مع الصدمات.

وقامت بتجميع "أمثلة من أرض الواقع" بياتريس موسيللو (Beatrice Mosello) من الموظفين لدى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF).

شكر وتقدير

يسعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) أن يتقدم بجزيل الشكر لأعضاء المجلس الاستشاري لمشروع "مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن" التالية أسماؤهم لما بذلوه من جهد مشكور وإسهامات في هذه الموارد التدريبية: ماريا إلاتينسيا (Maria Ela Atienza) لدى (Institute for Strategic and Development Studies) وزينثيا جانيشبانان (Zinthiya Ganeshpanchan) لدى (Homeless International) وأوتي هيچينر (Ute Hegener) لدى (International IDEA) وشيريل هندريكس (Cheryl Hendricks) لدى (Institute for Security Studies) وليندا أومان (Linda Ohman) لدى (OSCE ODIHR) وأن أورنيت (Anna Orner) لدى (Global Facilitation Network for Security Sector Reform) ونيكولا بوبوفيك (Nicola Popovic) لدى (UN-INSTRAW) ودانييل دي توريس (Daniel de Torres) لدى (DCAF) وأن-كريستين تريبر (Anne-Kristin Treiber) لدى (UNIFEM) وهيلينا فازكويز (Helena Vazquez) لدى (Folke Bernadotte Academy).

كما نود بالإضافة إلى ذلك أن نتقدم بالشكر لبنيامين بوكلاند (Benjamin Buckland) لمساعدته في التحرير.

ملاحظة: تم إعداد هذه النشرة بمساعدة مالية من الوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (AECID). مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة هو المسؤول الحصري عن محتويات هذه النشرة وهي لا تعبر بالضرورة عن رأي (AECID).

الإخراج الفني: وائل دويك

مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن

تعتبر مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني (Gender and SSR Toolkit) وهما (DCAF, OSCE/ODIHR) و (UN-INSTRAW, ٢٠٠٨). يمكن الحصول على نسخ من Gender and SSR Toolkit من خلال تنزيلها أو طلبها من موقع الويب <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

إن مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني هي عبارة عن سلسلة من المواد التدريبية العملية التي تهدف إلى مساعدة المدربين على إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى تقديم عملية تدريبية فعالة فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي لجمهور المدربين في برنامج إصلاح القطاع الأمني.

يتمثل الجزء الأول من مجموعة الموارد التدريبية في "دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح قطاع الأمن"، والذي يقدم معلومات نافعة حول أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار طوال الدورة التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.

بينما ينصب تركيز الجزء الباقي من مجموعة الموارد التدريبية على موضوعات محددة تتعلق بإصلاح القطاع الأمني:

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يعترف مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالفضل ويتقدم بالشكر الجزيل للدعم الذي قدمته وزارة الخارجية النرويجية فيما يتعلق بإنجاز مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) من أجل تعزيز الحكم الرشيد وإصلاح القطاع الأمني. ويقوم المركز بإعداد الأبحاث التي تتعلق بالحكم الرشيد وتشجيع تطوير المعايير المناسبة على المستويين القومي والدولي، بالإضافة إلى طرح التوصيات المتعلقة بالسياسة وتقديم الاستشارات وبرامج الدعم داخل الدول. ويتمثل شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) في الحكومات والبرلمانات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وأجهزة القطاع الأمني مثل الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وأجهزة أمن الحدود والقوات المسلحة.

الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة

حقوق الطبع والنشر © لـ DCAF لسنة ٢٠٠٩.

جميع الحقوق محفوظة. الترخيم الدولي

ISBN: 978-92-9222-100-3

يذكر باسم: أجنيتا م جوهانسن (Agneta M. Johannsen) "مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن". في مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، تحرير ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فلاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠٠٩.

المحتويات

١	استخدام مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
٤	الرسائل الأساسية
٧	التمارين التدريبية
٧	التدريب ١ التدريب التمهيدي: الآراء الشائعة حول النوع الاجتماعي
٨	التدريب ٢ التدريب التمهيدي: الحقيبة والسلة
٩	التدريب ٣ التدريب التمهيدي: هل تعتبر قضية النوع الاجتماعي ذات أهمية؟
١١	التدريب ٤ التدريب التمهيدي: مناقشة سريعة
١٢	التدريب ٥ بناء الفريق: الكرات الخادعة
١٣	التدريب ٦ محفّز الطاقة: الرسم المشترك
١٤	التدريب ٧ التجول حول مسائل النوع الاجتماعي
١٥	التدريب ٨ التعامل مع المعارضة لقضايا النوع الاجتماعي
١٧	التدريب ٩ تطبيق إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي: التوصيات الأساسية
٢٤	التدريب ١٠ إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي
٣٠	التدريب ١١ برامج النوع الاجتماعي والقطاع الأمني
٣٢	التدريب ١٢ خريطة مشاركة المجتمع
٨	التدريب ١٣ نظرة من الأعلى لإصلاح قطاع الأمن الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي
٣٩	التدريب ١٤ صياغة مشروع إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
٤١	التدريب ١٥ خطة العمل: إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني
٤٥	التدريب ١٦ تقمص الأدوار: تعزيز القيادة الديمقراطية للقطاع الأمني
٤٧	التدريب ١٧ التقييم والرقابة على مشروع إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي
٥١	التدريب ١٨ أخذ وجهات النظر
٥٥	التدريب ١٩ الذكورة
٥٧	المناقشات
٥٩	أمثلة من أرض الواقع
٦٥	موارد تدريب إضافية

استخدام مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

تهدف عملية إصلاح القطاع الأمني التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي إلى:

- « الوقوف على الاحتياجات والأولويات المختلفة للرجال والنساء
- « مواجهة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات
- « تعزيز المشاركة المتعادلة لكل من الرجال والنساء في اتخاذ القرارات داخل القطاع الأمني
- « إيجاد مؤسسات للقطاع الأمني تمثل كافة طوائف المجتمع - مما يزيد فعاليتها والثقة فيها
- « ضمان وجود رقابة شاملة وفعالة على القطاع الأمني
- « تأسيس عملية إصلاح للقطاع الأمني (SSR) ذات ملكية محلية وحساسة وتراعي احتياجات كافة أطراف المجتمع
- « التوافق مع القوانين والمعاهدات والأعراف الدولية والإقليمية التي تتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي وبخاصة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و ١٨٢٠

يهدف برنامج إصلاح القطاع الأمني (SSR) إلى تحويل السياسات والمؤسسات والبرامج المتعلقة بالقطاع الأمني. لقد أصبح الوعي والاهتمام متزايدين بقضية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني - من خلال الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الأمنية والقضائية للنساء والرجال والفتيان والفتيات وتعزيز مشاركة الرجال والنساء في صنع القرارات الأمنية - باعتبارها المدخل لفعالية العمليات والملكية المحلية والرقابة. ونتيجة لذلك، فقد أخذت كل من الدول التي تقوم بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني، بالإضافة إلى الجهات المانحة والمنظمات الدولية التي تدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني، العهد على نفسها بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني بطريقة تراعي قضايا النوع الاجتماعي.

ومن أجل دعم قضايا النوع الاجتماعي قامت كل من SSR و DCAF و OSCE / ODIHR و UN-INSTRAW عام ٢٠٠٨ بطبع ونشر سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. * وتعتبر سلسلة الأدوات هذه مقدمة عملية حول موضوع النوع الاجتماعي وقضايا إصلاح القطاع الأمني ينتفع منها القائمون على إعداد السياسات والجهات التي تتولى تنفيذ البرنامج. فهي تؤصل لأهمية عمليات إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى طرح توصيات وأمثلة ملموسة. تتكون سلسلة الأدوات من ١٢ "أداة" و ١٢ "ملاحظة ممارسة" تتناول مجموعة مختلفة من موضوعات إصلاح القطاع الأمني، مثل إصلاح قطاع الشرطة وإصلاح قطاع الدفاع والرقابة البرلمانية والرقابة التي يمارسها المجتمع المدني.

وقد ترتب على إصدار سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني الحاجة الملحة لتوفير مواد لدعم عمليات التدريب المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. وتم وضع مجموعة الموارد التدريبية للنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني هذه كقربنة لسلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. مجموعة الموارد التدريبية هي سلسلة من المواد التدريبية العملية التي تهدف إلى مساعدة المدربين على إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني وإلى تقديم عملية تدريبية فعالة تتعلق بقضايا النوع الاجتماعي للمدربين في هذا البرنامج.

مجموعة الموارد التدريبية

يتمثل الجزء الأول من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني. ويقدم هذا الدليل معلومات نافعة حول أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار طوال الدورة التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني: في تقييم احتياجات التدريب وأهداف التعلم وتصميم وتطوير التدريب والتنفيذ والرقابة والتقييم والمتابعة.

بينما ينقسم الجزء الباقي من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني إلى مجموعة من الموارد ينصب تركيزها على موضوعات محددة تتعلق بإصلاح القطاع الأمني:

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يمكن الحصول على نسخ من
Gender and SSR Toolkit
من خلال تنزيلها أو طلبها
على قرص مضغوط أو نسخة
مطبوعة من موقع الويب:
<http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

* DCAF هو مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية للقوات
المسلحة (DCAF)

* OSCE / ODIHR هو
اختصار مكتب المؤسسات
الديمقراطية وحقوق الإنسان
التابع لمنظمة الأمن والتعاون في
أوروبا

* UN-INSTRAW هو
اختصار المعهد الدولي للبحث
والتدريب من أجل النهوض
بالمرأة بالأمم المتحدة

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

تشتمل كل مجموعة من الموارد التدريبية على ما يلي:

الرسائل الأساسية: مأخوذة من الأداة القرينة من سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.
التمارين التدريبية: من ١٠ إلى ١٩ تدريباً يغطي نطاقاً من الموضوعات والمناهج والجمهوريات والفتريات الزمنية المحتملة. ينتظم كل تمرين من التمارين التدريبية تحت العناوين الرئيسية التالية:

- نوع التدريب
- الجمهور
- الوقت المطلوب
- حجم المجموعة المتوقع
- المستلزمات
- توجيهات للمدربين
- أهداف التعلم
- إرشادات التدريب
- النشرات وأوراق العمل وأوراق الملاحظات المرجعية (إذا كانت موجودة)
- التغييرات المحتملة (إذا كانت موجودة)

أمثلة من أرض الواقع: دراسات حالة مختصرة يمكن أن تستخدم كمورد ضمن موارد التدريب.

المناقشات: مجموعة من التلميحات وموضوعات المناقشة المتعلقة بالموضوع تهدف إلى جعل المناقشات أكثر فعالية.

تحديات تدريبية يجب أخذها في الاعتبار: تحديات إضافية لتلك التي تمت مناقشتها في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

موارد تدريب إضافية.

المتدربون

تأخذ موارد التدريب هذه في الاعتبار الأنواع المختلفة لجمهور المتدربين في برنامج إصلاح القطاع الأمني. فقد ينتمي جمهور المتدربين الذي تقوم بتدريبهم إلى إحدى الدول التي تقوم بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني أو إحدى الدول المانحة التي تدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني أو إلى دول مختلفة. وقد ينتموا إلى نفس المؤسسة أو إلى مجموعة مختلفة من المؤسسات. وقد يكونوا ممن لهم خبرة في عملية إصلاح القطاع الأمني أو ممن ليس لديهم أي خبرة.

وقد يشتمل جمهور المتدربين، على سبيل المثال، على ممثلين ينتمون إلى:

- وزارات الدفاع والعدل والداخلية والخارجية
- مؤسسات القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والقوات المسلحة وأجهزة تنظيم المرور عبر الحدود والهيئات والمؤسسات القضائية والجزائية
- البرلمان، بما في ذلك أعضاء البرلمان وموظفي البرلمان
- هيئات الرقابة على القطاع الأمني، مثل مكتب التحقيق (ديوان المظالم) والهيئات الاستشارية للأمن القومي
- مؤسسات المجتمع المدني (CSO)، بما في ذلك المؤسسات والمنظمات المحلية والقومية والدولية ومؤسسات الأبحاث التي تُعنى بالرقابة على القطاع الأمني و/أو النوع الاجتماعي، بما في ذلك منظمات المرأة
- الجهات المانحة والمنظمات الدولية والإقليمية مثل الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي.

تشتمل كل مجموعة من الموارد التدريبية على تمارين تدريبية تتناسب مع فئات مختلفة من جمهور المتدربين.

كما يمكن تعديل وتكييف العديد من تلك التدريبات لكي تتناسب بشكل خاص مع مجموعة المتدربين الذين تقوم بتدريبهم.

استخدام التمارين التدريبية

يتكون الجزء الأكبر من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني من التمارين التدريبية. تم تصميم تلك التمارين التدريبية لمساعدتك في تقديم التدريب المتعلق بقضايا النوع الاجتماعي وعلاقتها بإصلاح القطاع الأمني بطريقة مترابطة وتفاعلية. ستجد تلك التمارين التدريبية في شكل خطط عمل وتقمص الأدوار وتحليل المساهمين وتحليل جوانب القوة والضعف والفرص والمخاطر (SWOT) ودراسات حالة وتحديد الفجوات والثغرات.

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

والتخطيط والعديد من التنسيقات الأخرى. وتشتمل مجموعة الموارد التدريبية على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي على التمارين التدريبية لكسر الحواجز والتمارين التنشيطية والتمارين التقديمية.

ينصب تركيز تلك التدريبات على قضية واحدة أو مجموعة من القضايا التي تتعلق بإصلاح القطاع الأمني. وينصب تركيز البعض منها على قضايا النوع الاجتماعي (مثل تجنيد المرأة أو تناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي). في الوقت الذي يتناول فيه البعض الآخر مجموعة من قضايا إصلاح القطاع الأمني العامة والتي تتطلب مهارات إدراج النوع الاجتماعي (مثل الاستشارات أو تخطيط المشروعات). ولذلك يمكن استخدام التمارين التدريبية إما في:

- جلسة مخصصة للتدريب على النوع وإصلاح القطاع الأمني، إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي، والرقابة البرلمانية للقطاع الأمني والنوع الاجتماعي؛ أو
 - إحدى جلسات التدريب الخاصة بإصلاح القطاع الأمني والتي لا تركز بوضوح على قضايا النوع الاجتماعي.
- وقد تم تضمين نموذج للجلسة التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى نموذج جدول لمدة يومين للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

ولم يقصد من تصميم تنسيقات تلك التدريبات أن تكون قوالب جامدة، بل ما هي إلا إشارة لفتح ذهنك وبعث إبداعاتك كمدرّب. فنحن نوصيك بأن تقوم بتعديلها وتكييفها بما يتناسب مع أهدافك التدريبية والجمهور ونوع الموضوع محل التدريب والوقت المتاح واحتياجاتك الخاصة. يمكنك استخدام سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني لتقديم معلومات عامة وموجزة حول نطاق واسع من الموضوعات والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

ولم يتم تصميم الوحدات أيضاً ليتم طرحها أو استخدامها " بالترتيب " أو " كوحدات " متتابعة. بل لم يتم تصميم مجموعة الموارد التدريبية إلا من أجل توفير مجموعة من التمارين التدريبية التي يمكنك التوليف فيما بينها أو تعديلها بحيث تتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعملية التدريبية التي أنت بصددّها.

وعند اختيار التدريب، يجب الأخذ في الاعتبار:

- ما هي أهداف التعلم المطروحة؟ أي التمارين التدريبية يتناسب مع تلك الأهداف على النحو الأكمل؟
- من هم جمهور المتدربين؟ كم عددهم؟ هل يتناسب هذا التدريب مع مستوى خبرتهم؟
- هل يتناسب هذا التدريب مع الإطار الزمني المتاح لك؟
- كيف يمكنك تعديل التدريب بحيث يتناسب مع كل من أهداف التعلم التي حددتها وجمهور المتدربين والوقت المتاح على أفضل نحو ممكن؟

تنقسم التمارين التدريبية إلى ثلاث فئات: (١) تطبيق في مجال العمل و(٢) نظري و(٣) متعلق بالموضوع.

- تم تصميم تدريبات التطبيق في مجال العمل من أجل إتاحة الفرصة للمتدربين لتطبيق مبادئ إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في مؤسساتهم الحقيقية التي ينتمون إليها أو في الحالات الواقعية أو التي يتم محاكاتها والتي تستخدم كعناصر مساعدة في عملية التعلم. وبوجه عام، فإن أفضل من تتناسب معهم هذه التمارين التدريبية هم جمهور المتدربين الذين يتمتعون بخبرات ومسؤوليات واسعة على مستوى صنع السياسات؛ وبالرغم من ذلك، فإنه تبعاً للموضوع المتناول واحتياجات وأهداف التدريب، من الممكن أن تستفيد أي فئة من فئات المتدربين من المشاركة في مثل هذه الأنواع من التمارين. ومن وجهة نظر تعليمية، فقد يكون هذا النوع من التمارين التدريبية هو النوع الأكثر فعالية على الإطلاق (الأسرع في التعلم)، حيث يتمثل الهدف الأساسي والأولي من كل تمرين في السماح للمتدربين باستكشاف وخوض المفاهيم الأساسية من خلال تطبيقها على مجالاتهم الخاصة.
- ينصب تركيز التمارين النظرية على المفاهيم والنظريات العامة لتهدف إلى تكوين فهم شامل للرسالة قيد التناول والطرح. وتتناسب هذه التمارين التدريبية مع جمهور المتدربين ذوي الخبرات والمسؤوليات التفصيلية على مستوى البرنامج (من أجل توسيع منظورهم) أو مع المتدربين ذوي المسؤوليات السياسية ذات المستوى الأعلى.
- تركز التمارين المتعلقة بالموضوع على نقطة أساسية محددة التي تحتاج إلى تدريب عليها. وأفضل من تتناسب معه هذه الفئة من التمارين التدريبية هو جمهور المتدربين ذوي الاحتياجات التدريبية الخاصة أو مع المجموعات التي تتكون بشكل واسع ومن المتدربين الجدد بالنسبة لمفاهيم النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

يتمثل الهدف من مجموعة الموارد التدريبية هذه في مساعدتك على تحسين عملية التدريب المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني التي تقوم بتقديمها بحيث تكون أكثر إبداعاً مع المواد المقدمة. فباستخدام هذه المجموعة مع سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، نأمل أن يساعدك ذلك على إدراج قضية النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في كافة العمليات التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني التي تقوم بتقديمها.

الرسائل الأساسية

يجب عليك بصفقتك مدرباً الأخذ في الاعتبار كيفية تقديم المحتوى الأساسي إلى جمهور المتدربين على أفضل نحو ممكن. فيجب أن يُسبق أي تمرين تدريبي بمحاضرة مختصرة يتم من خلالها توصيل النقاط الرئيسية والتأكد من توفر قاعدة المعارف الأساسية الضرورية لدى جميع المتدربين. قم بالرجوع إلى الإرشادات العامة لنموذج إعداد الجلسة في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

وقد تم اقتباس الرسائل الأساسية التالية من أداة الإصلاح الأمني والنوع الاجتماعي. في التخطيط لجلستك، ضع في الاعتبار تحديد مجموعة من الرسائل الأساسية والقيام بإعادة صياغتها واختصارها في شرائح داخل برنامج PowerPoint أو أي شكل آخر من الوسائل التعليمية.

وقد تم تصميم الرسائل الأساسية بهدف مساعدتك في صياغة المحتوى التدريبي الذي ستقوم بطرحه. ولا تعتبر بديلاً عن قراءة الأداة القرينة نفسها. يجب حث كل متدرب على قراءة أداة الإصلاح الأمني والنوع الاجتماعي و/أو ملاحظات الممارسة قبل الخوض في التدريب محل الطرح.

تشير كلمة النوع الاجتماعي إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والاتجاهات والسلوكيات والقيم التي ينسبها المجتمع إلى الرجال والنساء. ولذلك فإن كلمة "النوع الاجتماعي" تشير إلى الاختلافات المعروفة بين الرجال والنساء (بينما تشير كلمة "الجنس" إلى الفروق البيولوجية الخلقية بين الذكور والإناث). ولذلك فإن مصطلح النوع الاجتماعي لا يشير ببساطة إلى الرجال والنساء فحسب وإنما إلى العلاقة بينهما أيضاً.

وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي بشكل كبير جداً داخل الثقافة الواحدة وبين الثقافات المختلفة، بل ومن الممكن أن تتغير بمرور الوقت. فالفئات المعروفة "الرجال" و"النساء" و"الفتيان" و"الفتيات" لا تعتبر وحدوية أو متلاصقة. فخبيرة أن تكون "امرأة" على سبيل المثال، والتحديات الأمنية المرتبطة بذلك يعتمد أيضاً على عمر الشخص وانتمائه العرقي ودينه والطبقة التي ينتمي إليها وغير ذلك.

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني يعني:

- الاعتراف بالاحتياجات الأمنية للنساء والرجال والفتيان والفتيات والاستجابة لها: فالناس لديها حاجات أمنية مختلفة تختلف باختلاف النوع الاجتماعي والانتماء العرقي والعمر والميول الجنسي والطبقة الاجتماعية والدين وغيرها من العوامل. فعلى سبيل المثال، تواجه النساء خطراً أعلى فيما يتعلق بالعنف الأسري بينما يواجه الرجال خطراً أعلى فيما يتعلق بعنف الأسلحة. ولذلك يجب أن يستجيب إصلاح القطاع الأمني لتلك الاختلافات إذا كان يرغب في زيادة حجم العدالة والأمن للنساء والرجال والفتيان والفتيات.
- تعزيز المشاركة الكاملة والمتعادلة لكل من الرجال والنساء في اتخاذ القرارات داخل القطاع الأمني في العديد من البلدان يتم إقصاء النساء تماماً عن اتخاذ القرارات الأمنية وتحظى بتمثيل ضعيف في مؤسسات القطاع الأمني. يجب أن تشتمل عملية إصلاح القطاع الأمني على إجراءات تهدف إلى تشجيع التمثيل المتبادل لكل من الرجال والنساء على جميع المستويات في المؤسسات الأمنية وضمان استشارة الرجال والنساء على السواء فيما يتعلق بقضايا الأمن والعدالة واشترآكهما في الرقابة على القطاع الأمني.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ٩-١٠.

أهمية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني يعزز:

- الملكية المحلية: فالتشاور مع الرجال والنساء الذين ينتمون إلى مجموعات عمرية واجتماعية مختلفة من شأنه زيادة مستوى شرعية واستدامة عملية إصلاح القطاع الأمني. قد تمثل منظمات المجتمع المدني النسائية جسراً هاماً يربط بين المجتمعات المحلية وصناع السياسات الأمنية.
- تقديم الأمن والعدالة: يعزز إدراج المرأة في مؤسسات القطاع الأمني الكفاءة التشغيلية ومن شأنه أيضاً إيجاد مستوى أكبر من الثقة لدى المجتمع المدني. ويعتبر زيادة أهلية وكفاءة القطاع الأمني من أجل التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (GBV) أولوية رئيسية في تقديم الأمن على الأفراد والمجتمعات ككل.
- المساءلة والرقابة الديمقراطية على القطاع الأمني: إن زيادة حجم مشاركة المرأة وخبراء النوع الاجتماعي في الرقابة على القطاع الأمني من شأنه أن يجعل هيئات الرقابة أكثر فعالية وكفاءة وتمثيلاً لكافة طوائف

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ١٢-١٨.

الرسائل الأساسية

المجتمع. كما قد يسهم زيادة مستوى المساءلة للقطاع الأمني بدوره في التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (GBV) والتمييز داخل القطاع الأمني.

- التوافق مع القوانين والمعاهدات والأعراف الدولية والإقليمية التي تتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي: تفرض الاتفاقيات الدولية، مثل قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و ١٨٢٠ وإعلان ومنهاج عمل بيجين واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ضرورة إدراج مسائل النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني. بينما تؤكد الاتفاقيات الإقليمية، مثل الخاصة بأفريقيا وأوروبا وأمريكا الجنوبية، على التزامات أخرى. انظر ملحق سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني الخاص بالقوانين والاتفاقيات الدولية والإقليمية المرتبطة بإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحتين ١٨ و ١٩.

إستراتيجيات من أجل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني

تشتمل الإستراتيجيات الرئيسية لإدراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني على:

- إجراء عملية تقييم لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. وذلك على سبيل المثال من خلال:
 - المصطلحات المرجعية التي تشتمل على التنبيه على النوع الاجتماعي
 - فرق التقييم التي تتمتع بخبرة في مجال النوع الاجتماعي
 - البيانات التفصيلية حول الجنس
 - المقابلات الشخصية مع النساء في مؤسسات القطاع الأمني ومؤسسات المجتمع المدني وخبراء النوع الاجتماعي
 - المجموعات المخصصة للرجال أو النساء أو الفتيان أو الفتيات
 - تقييم مستوى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في قوانين وسياسات ومؤسسات الأمن والعدالة الموجودة.
- ضمان أن سياسة إصلاح القطاع الأمني تراعي مسائل النوع الاجتماعي: وذلك على سبيل المثال من خلال:
 - تأسيس عملية إصلاح القطاع الأمني على أساس من المشاركة والتشاور، بما في ذلك المجتمع المدني.
 - ضمان وجود خبراء النوع الاجتماعي والتمثيل المتعادل للرجال والنساء في الفرق المسؤولة عن تقييم وإعداد مسودات وتنفيذ ورقابة وتقدير سياسات إصلاح القطاع الأمني.
 - مراقبة وتقييم تأثير السياسة على الرجال والنساء والفتيان والفتيات.
- إدراج مسائل النوع الاجتماعي في برامج إصلاح القطاع الأمني. اطرح الأسئلة التالية حول برامج إصلاح القطاع الأمني:
 - كيف يتم التعامل مع الحاجات الأمنية الخاصة لكل من النساء والفتيات والخاصة بالفئات المهمشة من الرجال والفتيان؟
 - هل توجد أي أنشطة تهدف إلى زيادة حجم مشاركة النساء في مؤسسات القطاع الأمني؟
 - هل توجد مؤشرات خاصة للرقابة على الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتأثير أنشطة النوع الاجتماعي؟
 - هل تم تخصيص الحصص التمويلية لأهداف وأنشطة ونتائج النوع الاجتماعي.
 - هل تم إدراج منظمات المرأة وغيرها ممن يعمل في مجال قضايا النوع الاجتماعي، كشركاء؟

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحتين ٢٠ و ٢١.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحة ١٩.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ٢٦ - ٢١.

في مراحل ما بعد النزاعات

- الفرص قد تكون متاحة في شكل عملية إصلاح على كافة المستويات لمؤسسات القطاع الأمني، على سبيل المثال، من أجل تنقيح السياسات والبروتوكولات الأمنية الخاصة بمراعاة النوع الاجتماعي، واختبار فريق العمل المعني بانتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتقديم برامج تدريبية على النوع الاجتماعي لأفراد فرق العمل الجدد ووضع أهداف واضحة بالنسبة لتعيين النساء والاحتفاظ بهن.
- تخضع أدوار النوع الاجتماعي إلى تغيير كبير أثناء فترات النزاع حيث يتحمل كل من الرجال والنساء مسؤوليات جديدة. وذلك قد يكون من شأنه فتح فرص جديدة لمشاركة المرأة بشكل أكبر في الحياة العامة، بما في ذلك داخل المؤسسات الأمنية واتخاذ القرارات الأمنية.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ٣٠ - ٢٨.

الرسائل الأساسية

- قد تمثل مشاركة منظمات المرأة في عمليات السلام قاعدة لتأسيس عملية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني. يمكن أن تقوم منظمات المرأة المشاركة في العمليات الأمنية على مستوى المجتمع بدور الشركاء في إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج يمكن أن تمثل نقطة بداية محتملة للتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي - بل يجب أن تتناول قضايا النوع الاجتماعي حتى تكون ناجحة.
- آليات العدالة الانتقالية (مثل المحاكم الجنائية المخصصة لأغراض معينة ولجان المصالحة وتقصي الحقائق وبرامج الترميم والتعويضات) يجب أن تشمل على إجراءات للتعامل مع حاجات العدالة الخاصة لضحايا العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي.
- يجب أن تسعى عمليات إصلاح القطاع الأمني إلى التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ذات المستويات المرتفعة التي تلي مراحل النزاع.
- عملية دعم السلام قد تشمل على المهمة والموارد اللازمة لدعم إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. يجب أن تضمن عمليات دعم السلام نفسها تمثيل النساء داخل الجيش والشرطة والأفراد المدنيين وتنفيذ المعايير التي تراعي النوع الاجتماعي.

في بيئات الدول النامية

- مبادرات التنمية يمكن أن تمثل نقطة بداية تهدف إلى زيادة مستوى الأمن والوصول إلى مرافق العدالة للرجال والنساء والفتيان والفتيات والتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومشاركة منظمات المجتمع المدني النسائية والرجالية.
- مؤسسات المجتمع المدني تقوم بدور كبير في سد العجز في العديد من الجوانب داخل الدولة فيما يتعلق بتوفير الأمن، مثل دعم السجناء وتقديم خدمات شرطة وعدالة على مستوى المجتمع. فمن الممكن أن تقوم تلك المؤسسات بدور الشركاء من أجل تحديد ومعالجة الاحتياجات الخاصة لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات.

راجع: أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحة ٣٢.

التدريب التمهيدي: الآراء الشائعة حول النوع الاجتماعي



نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ٢٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

إن هذا التدريب عبارة عن تدريب تمهيدي بسيط وسريع. فهو يساعد المتدربين على التعرف على زملائهم بالتدريب إلى جانب ترقية الوعي لديهم بوجهات نظرهم في الآراء الشائعة حول النوع الاجتماعي. يجب ألا تستغرق المناقشة الجماعية وقتاً طويلاً، وذلك لأن نطاق هذا التدريب يعتبر محدوداً للغاية كما أنك ستحتاج إلى أدخار الوقت للتدريبات المتعلقة بتنمية المهارات.

ولأنه قد تكون بعض الآراء أو وجهات النظر التي يتم الحصول عليها شخصية إلى حد ما، فلا تقم بدعوة المتطوعين من المتدربين للمشاركة في المناقشة العامة إلا في نهاية الجلسة.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- التعرف على مدى انتشار وتوغل المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي حتى على المستوى الشخصي.

اطلب من المتدربين كتابة ما يلي على صفحة من الورق:

إرشادات التدريب

- من واحدة إلى ثلاثة طرق للسلوكيات أو الاتجاهات أو الخصائص التي تعتبر "نموذجية" لهذا النوع الاجتماعي و
- من واحدة إلى ثلاثة طرق للسلوكيات أو الاتجاهات أو الخصائص التي تعتبر "غير نموذجية" لهذا النوع الاجتماعي

اطلب من المجموعة تشكيل ثنائيات (من خلال التحول إلى مواجهة من بجواره) ومناقشة تلك السلوكيات والاتجاهات والخصائص، فيما يتعلق بما يلي: بأي شكل تعتبر تلك نموذجية؟ ما مدى وعي الشخص المعني بما يتعلق بإظهار تلك السلوكيات والاتجاهات والخصائص النموذجية لذلك النوع الاجتماعي؟ هل يتعلق الحكم بإظهار تلك السلوكيات والاتجاهات والخصائص النموذجية؟ إذا كان الأمر كذلك، بواسطة من؟ الخ.

بعد مرور عشر دقائق، اطلب من المجموعة مشاركة آرائهم في الجلسة العامة. اجعل الحد الأقصى لهذه المشاركة هو سبع دقائق. اختتم الجلسة بتعليق حول كيف أن خصائص النوع الاجتماعي المعتادة لا توجد بشكل نظري وحسب، بل في الواقع كثيرًا وعلى المستوى الشخصي.

لجعل هذا التدريب أكثر تعقيدًا، يمكنك إضافة الأسئلة التالية إلى المناقشة (في الثنائيات والمناقشة العامة):

التغييرات المحتملة

- ما هو السلوك أو الاتجاه أو الخاصية النموذجية التي تتعلق بالنوع الاجتماعي التي أُرغب في إظهارها ولكنني أشعر أنني لا أستطيع؟
- ما هو السلوك أو الاتجاه أو الخاصية غير النموذجية التي تتعلق بالنوع الاجتماعي التي أُرغب في إظهارها ولكنني أشعر أنني لا أستطيع؟

لإطالة المناقشة العامة، يمكنك أن تسأل المتدربين عن الصفات الأصلية وعمّا إذا كان أحد الناس يستطيع أن يخلو منها تمامًا.

التدريب التمهيدي: الحقيبة والسلة

٢

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ٢٠ دقيقة

غير محدد

حجم المجموعة المتوقع

حقيبة فارغة وسلة كبيرة

المستلزمات

مجموعة من بطاقات الفهرسة

يعتبر هذا التدريب من التدريبات التمهيديّة الرائعة، وذلك لأنه يساعدك في الحال على فهم حاجات جمهورك. كما أنه يوفر مساحة لأيّ وجهات نظر معارضة داخل ورشة العمل للشعور بحرية التعبير عن آرائهم والاستماع إليها وادخارها. ولأنه قد تكون بعض الآراء أو وجهات النظر التي يتم الحصول عليها شخصية إلى حد ما، فلا تقم بدعوة المتطوعين من المتدربين للمشاركة في المناقشة العامة إلا في نهاية الجلسة.

توجيهات للمدربين

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- الوقوف على المخاوف والتوقعات المتعلقة بورشة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي
- التخلص من بعض المخاوف والانخراط في التوقعات الإيجابية

ضع حقيبة مفتوحة وسلة كبيرة في منتصف الحجرة بحيث تكون المسافة بينهما مترًا واحدًا تقريبًا. قم بتوزيع مجموعة من بطاقات الفهرسة على المتدربين واطلب منهم تحديد أي مشاعر سلبية تجاه تناول قضية النوع الاجتماعي في ورشة العمل على مجموعة من بطاقات الفهرسة وتحديد أي توقعات إيجابية على المجموعة الأخرى. يمكنهم ملء أي عدد من البطاقات يرغبون فيه. اشرح أن اللعبة التي أنت على وشك أنت تلعبها تمثل أنك ذاهب في سفر. ولما كانت المساحة لديك في الحقيبة محدودة، فأنت مضطر إلى فرز متعلقاتك الشخصية والاختيار من بينها بدقة لتحديد ما لا يمكنك اصطحابه معك. ولقد قررت اصطحاب الأشياء الجميلة والنافعة (وهي التوقعات الإيجابية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي) معك، وستترك الأشياء البالية (المشاعر السلبية تجاه النوع الاجتماعي) ولن تأخذها معك. اطلب من المشاركين القيام ووضع بطاقاتهم الإيجابية داخل الحقيبة وبطاقاتهم السلبية داخل السلة، ثم قم بقراءة ما ستصطحبه معك وما ستتركه خلفك بصوت عالٍ. وبصفتك المدرب، قم بتدوين الملاحظات على لوح ورق. وعند ختام التدريب، قم بتلخيص مجموعة المشاعر التي تعرفت عليها. احرص على توضيح أن بعض الموضوعات المذكورة سيتم تناولها خلال ورشة العمل.

إرشادات التدريب

يمكن تقييد هذا التدريب على بطاقة إيجابية واحدة وبطاقة سلبية واحدة لكل شخص، إذا كان الوقت المتاح لك محدودًا جدًا. إذا لم يكن لديك حقيبة أو سلة، يمكنك استخدام أي ماعون آخر.

التغييرات المحتملة

التدريب التمهيدي: هل قضية النوع الاجتماعي مهمة؟

٣

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ٩٠ دقيقة

غير محدد

حجم المجموعة المتوقع

مجموعة كوتشينة (مع إزالة الجوز)

المستلزمات

ألواح أوراق وسبورة وأقلام تحديد

توجيهات للمدربين

يحتاج هذا التدريب إلى كم كبير من التحضير والاستعداد والتنسيق ولن يتناسب مع كافة البيئات ولن يكون متوافقاً مع جميع فئات الجمهور. وبالرغم من ذلك، فإنه لو كان الهدف من الجلسة التدريبية هو تعليم المفاهيم الأساسية لقضايا النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، فسيقدم هذا الأسلوب التدريبي فائدة كبيرة وذلك لأنه يسمح للمدربين بالتفكير في قضايا النوع الاجتماعي خارج قيود النوع الاجتماعي نفسه.

باستخدام مجموعة أوراق اللعب ومجموعتين "بلونين متباينين" (أحمر وأسود، تبعاً لألوان أوراق اللعب) قم بدور الوكيل للتحكيم في التمييز و/أو اختلاف أشكال المعاملة. بالإضافة إلى أربعة "مجموعات موهوبة" (مكوّنة على أساس المهارات أو المواهب الخاصة التي يذكرونها عن أنفسهم) تقوم بدور الوكيل عن اختلافات النوع الاجتماعي والمهارات المختلفة بين الرجال والنساء.

لما كانت البدائل النظرية لألوان أوراق اللعب والمجموعة تستخدم للتعبير عن الاختلافات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، تعتبر مناقشة/تلخيص هذا التدريب ذات أهمية قصوى للتأكد من قيام المدربين بتحديد النقاط والتفسيرات الصحيحة للأحداث. وبصفتك المدرب، يجب عليك مراقبة المدربين الذين يبدأون في التضجر في المجموعات ذات التمييز، وهو الأمر الذي قد يجعلهم يشعرون بالعزلة ومن ثم الخروج عن الموضوع. إذا شعرت بأن الأمر أصبح يمثل خطورة، قم بإنهاء التدريب بشكل أسرع وقم بإضافة وقت للمناقشة الختامية أو التلخيص يتمكن المدربون من خلالها من التحدث عما شعروا به أثناء التدريب.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- وصف الاختلافات المعروفة والتعسفية بين أشكال النوع الاجتماعي
- التعامل مع شكل بدائي من أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي

يجب أن يجلس المدربون في حلقة. يقوم المدرب بتوزيع ورقة واحدة من أوراق اللعب على كل متدرب. يقوم المدرب بتعريف نفسه/نفسها باسمه/اسمها ورقة اللعب ومهارة خاصة أو موهبة يمتلكها/تمتلكها، ثم يطلب من كافة المتسابقين فعل ذلك بالدور حتى تنتهي الحلقة. يقوم المدرب بكتابة كل موهبة أو مهارة خاصة على السبورة أو أي لوحة أخرى بحيث يتمكن جميع المتسابقين من مشاهدتها.

إرشادات التدريب

بعد انتهاء كل واحد من تقديم نفسه، يجب أن يقوم المتسابقون بالتناقش كمجموعة والتوصل إلى قرار بشأن تصنيف قائمة المهارات الخاصة أو المواهب. يقوم المدرب بتنظيم جلسة قصيرة جداً لتشغيل الذهن من أجل التوصل إلى أربعة (٤) فئات لتشمل كافة المهارات والمواهب الموجودة بالقائمة (تميل الفئات النهائية إلى أن تكون عامة وليست ذات معنى محدد مثل "المهارات الفنية" أو "المواهب التي تبدأ بحرف يقع ضمن النصف الأول من الأبجدية"). يجب أن تشمل كل فئة على نفس العدد من المواهب تقريباً؛ ستكون المجموعة قد قامت بإنشاء نظام تصنيف ذاتي يمكن استخدامه كأساس أو قاعدة لمناقشات موجهة ومحاكاة/توضيح للنقاط الرئيسية.

على الجزء الخلفي من أوراق اللعب، يُطلب من كافة المدربين كتابة اسم الفئة التي تقع ضمنها مهارتهم أو موهبتهم. ثم يتم توزيع جلوس المدربين حسب "مجموعات المواهب" الخاصة بهم وفق التصنيفات التي أُجريت.

لتوضيح المفاهيم الرئيسية الخاصة بالنوع الاجتماعي، يستطيع المدرب ابتكار أنشطة توضيحية على أساس هذه المعاملة المختلفة والحالة. فعلى سبيل المثال، يستطيع المدرب تقديم المكافآت والهدايا والميزات الخاصة إلى المدربين الذين يحملون بطاقات اللعب ذات الألوان ذاتها

التدريب التمهيدي: هل قضية النوع الاجتماعي مهمة؟

إرشادات التدريب

كما يفعل هو. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إعطاء كافة المتدربين مهمة صغيرة لإكمالها (مثل "ارسم زهرة جميلة على لوح الورق" أو "قم بالعد بشكل عكسي من مائة إلى تسعين")؛ وبالرغم من ذلك فبغض النظر عن مدى كفاءة أو سرعة إنجاز المهمة بالنسبة لمجموعات المواهب، ينبغي على المدرب بشكل استبدادي مكافأة مجموعة مواهب واحدة فقط وكأنه مهما كانت المهارة التي أظهرها فيعتقد أنها ذات قيمة أكبر من الجميع وأنهم الأفضل في تنفيذ المهمة.

ثم ينبغي على المدرب إدارة مناقشة تقوم على أساس نتائج المجموعات والفئات الجديدة. ويمكن للمدرب أن يسأل المتدربين ما شعورهم تجاه تصنيفهم والحكم عليهم بهذه التصنيفات والأحكام التعسفية، وهل يشعرون أن الفئات المتفق عليها تمثل التنوع في المهارات والمواهب الموجودة بالمجموعة على نحو دقيق وشامل. ما هي النتائج التي يمكنهم تحصيلها من هذا التدريب؟ ما القضايا التي يفرضها فيما يخص مفهوم النوع الاجتماعي في المجتمع، سواء فيما يتعلق بمجموعات المهارات المختلفة للمجموعات المختلفة والتسميات والافتراضات التعسفية التي يتم تخصيصها لنوع اجتماعي بعينه؟

وكاقترح، يمكن توزيع الوقت المتاح كما يلي:

مقدمة أمام المجموعة بأكملها (عشرون دقيقة)

تصنيف المجموعات (ثلاثون دقيقة)

مناقشة أمام المجموعة بأكملها (أربعون دقيقة)

يمكنك تقصير وتبسيط هذا التدريب من خلال تشكيل مجموعتين فقط، ثم تمنح مجموعة واحدة فقط كافة الامتيازات.

التغييرات المحتملة

التدريب التمهيدي: مناقشة سريعة

٤

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد، ولكن يعمل بشكل أفضل مع الجمهور المختلط (ذكر/ أنثى، مدني/ عسكري)

الوقت المطلوب: ٢٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

ساعة إيقاف

المستلزمات

توجيهات للمدربين

توجيهات للمدربين يختص هذا التدريب بتفتيح عقول المتدربين من أجل مناقشة النوع الاجتماعي لمساعدة المدرب على قياس الحالة في الحجرة. وهو يعتبر أيضاً بمثابة تدريب تمهيدي جيد أيضاً: يقوم المتدربون بالتجول في أرجاء الحجرة و توسيع عدد الأشخاص الذين يتواصلون معهم دون الاقتصار على من يجلسون بجانبهم. وفي الوقت نفسه، فإن المحادثة الشخصية تؤمن نوعاً من الخصوصية التي قد يكون من شأنها أن تساعد المشاركين المتسمين بالخبجل على التعبير عن آرائهم.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- توضيح اعتقاداتهم الخاصة المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- فهم الطرق التي يؤثر بها النوع الاجتماعي على القرارات والسياسات
- إدراك الطرق المختلفة لفهم النوع الاجتماعي وتضميناته

إرشادات التدريب

قم بترقيم جميع المتدربين في رقمين الواحد والاثنين على التبادل. فأولئك الذين يحملون الرقم "واحد" يجلسون على طول المنضدة في مواجهة أولئك الذين يحملون الرقم "اثنان". اقرأ على المتدربين جملة حول النوع الاجتماعي وأرشدهم إلى مناقشة الموضوع مع شركائهم عبر المنضدة، لمدة دقيقتين فقط. بعد مرور الدقيقتين، اقطع المناقشات واطلب من كافة المتدربين الانتقال إلى المقعد المجاور لهم إلى جهة اليسار. اقرأ جملة أخرى واسمح لهم بدقيقتين أخريين للمناقشة. كرر هذه العملية عدة مرات (بإجمالي خمس إلى ست جمل). بعد استمرار آخر مناقشة لمدة دقيقتين، اشكر المتدربين واطلب منهم الرجوع إلى مقاعدهم الأصلية.

يتمثل الهدف من التدريب في تسهيل دخول المتدربين إلى إطار ذهني حول مسائل النوع الاجتماعي ولا يهدف إلى تطوير أي أفكار أو جمع ردود أفعال حول العبارات والجمل المطروحة؛ ولذلك ليس من المهم إجراء مناقشة جماعية مختصرة في النهاية.

يفضل استخدام الجمل الخبرية عن استخدام الأسئلة المفتوحة. تساعد الجمل الخبرية المتدربين على اتخاذ مواقف واضحة وجعل المناقشة أكثر حيوية ونشاطاً. ولذلك من المهم أن تكون الجمل مطلقة وليست نسبية وأن تكون استفزازية دون أن تكون بذئية، بحيث قد يكون كلا الشخصين غير متفقين بشكل معقول مع بعضهما البعض. على سبيل المثال تجد جملة "تقع النساء في منزلة متدنية عن الرجال" جملة غير جيدة لاستخدامها لأنك لن تجد من يؤيدها.

فيما يلي بعض أمثلة للجمل التي يمكن ذكرها، غير أنه ينبغي على المدربين ابتكار الجمل الخاصة بهم، بما يتناسب مع اهتمامات المتدربين:

- يعتبر تعيين المزيد من النساء كضابطات شرطة أمراً هاماً لضمان الحصول على قطاع شرطة يراعي مسائل النوع الاجتماعي.
- عند العمل في دولة أجنبية، يجب على الأطراف الدولية احترام الثقافات والعادات المحلية وعدم فرض الأفكار الغربية التي تتعلق بالحقوق والتقدم الاجتماعي.
- الرجال لا يبيكون.
- في الغالب، تتميز النساء بقوة في الجزء العلوي من الجسم أقل من الرجال؛ ولذلك لا يُسمح بمشاركة الجنديات من النساء في المعارك القتالية، وذلك بسبب أنهن لن تتمكن من حمل رفيقها الجريح إذا تطلب الأمر.
- الأعداد المحفوظة تعتبر أفضل طريقة لضمان "كتلة حرجة" من أفراد النساء في مؤسسات القطاع الأمني والحكومات والبرلمانات.

التدريب التمهيدي: الكرات الخادعة



نوعي التدريب:

الجمهور:

الوقت المطلوب:

نظري

غير محدد

٣٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

يعمل على أفضل نحو مع المجموعات الكبيرة نسبياً: عشرون متدرباً أو أكثر

لا ثلاث كرات أو أكثر (يمكن أن تختلف في الحجم والوزن واللون وغير ذلك ولكن يفضل أن تكون كرات ناعمة الملمس لتجنب حدوث أي أذى)

يركز هذا التدريب على حل المشكلات في فريق بطريقتي عملية ومرحة. فهو يوضح إجراء العديد من المهام بطريقة مخادعة، بما في ذلك المسؤولية نحو قضايا النوع الاجتماعي.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

- الضحك معاً حول مهاراتهم في التقاط الكرات
- فهم ضرورة التعاون مع الشركاء في حل المشكلات
- تعلم النظر إلى الأمام (وإلى الخلف) عندما يعطون العديد من المهام المختلفة (بما في ذلك التكامل مع مواضيع النوع الاجتماعي)

اطلب من المدربين الوقوف في دائرة، الكتف في الكتف. اشرح لهم أنه سيقوم أحد الموجودين بالدائرة بإلقاء الكرة إلى شخص آخر في الدائرة وهو الذي سيقوم بدوره بإلقائها إلى شخص آخر داخل الحلقة أيضاً. وذلك سيستمر حتى يقوم كل فرد من أفراد الدائرة بإلقاء الكرة مرة واحدة. ابدأ بكرة واحدة. اجعل المجموعة تكرر التدريب ولكن في هذه المرة في وضع معكوس. في الجولة التالية، بعد وصول الكرة إلى الشخص الثالث، أضف كرة أخرى وكرة ثالثة ورابعة وهكذا، وذلك تبعاً لحجم المجموعة وعدد الكرات التي لديك. وبعد ذلك، أخبر المجموعة أنك ستمنحهم وقتاً محدوداً (يعتمد ذلك الوقت على الوقت الذي تم استغراقه في المرة الأولى). في الجولة الثانية، اجعل الوقت أقل. توقف عن اللعب واسألهم إلى أي حد يمكنهم تنفيذ المهمة بشكل أفضل وأسرع. واسألهم كم السرعة التي يعتقدون أنه بإمكانهم تحقيقها. امنحهم فرصة محاولة فعل ذلك في الوقت الذي ذكروه.

تقدم بالتدريب من خلال مطالبة المجموعة بالربط بين هذا التدريب وبين المهام المتداخلة والمتشابكة في المؤسسات التي ينتمون إليها مع التعرض لتناول قضايا النوع الاجتماعي. هل يمكن أن ترتبط مع "في بعض الأحيان قد لا تعلم ما الذي سيأتي"، "في بعض الأحيان يلقي إليك أحد الأشخاص بشيء نحوك بدون أن تعرف كيفية الإمساك به أو التعامل معه"، "في بعض الأحيان تجري الأمور بطريقة سريعة جداً بحيث لا تتمكن من الإمساك بالكرة ومن ثم تسقط" وغير ذلك.

محفز الطاقة: الرسم المشترك

٦

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: ٣٠ إلى ٤٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

عشرة إلى عشرين متدرباً أو أكثر (يجب أن يكون عدداً زوجياً)

لوح أوراق قلابة

أقلام رصاص

شريط تحديد إطار الرسم

يمكن استخدام هذا التدريب في أي وقت عند الشعور بأن الهمم بدأت تفتت والقوى تخور. وتتمثل النقطة الرئيسية في توصيل رسالة إلى المنزل (في هذه الحالة حول توجهات النوع الاجتماعي) بطريقة ساخرة. وكل ذلك من خلال الضحك حتى تتمكن مجموعتك من استعادة نشاطها وطاقاتها.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- استعادة النشاط بعد جلسة بطيئة أو بعد وجود اختلافات حادة في الرأي
- تحديد كيف يكون الأمر بدون سيطرة وجهاً لوجه الكشف عن الرسم المقولب النموذجي

قم بتقسيم المجموعة إلى فرق يتكون كل منها من شخصين وزود كل فريق منها بلوح ورق كبير وقلم رصاص. يجب أن يكون هناك قلم رصاص واحد فقط بين الاثنين.

يقوم أحد أعضاء الفريق (لا يهم من هو) برسم خط أفقي بعرض الورقة، طوله حوالي ٥ سم أعلى الحافة السفلية من الورقة تماماً. في المساحة الكبيرة المتبقية، يجب على أحد أعضاء الفريق رسم دائرة بيضاوية كبيرة في منتصف الورقة. (من الجيد وجود نموذج مرسوم مسبقاً لعرضه على المجموعة كمثال).

اشرح لهم أن كل فريق سيقوم برسم الوجه النموذجي للمرأة. أخبر المجموعة أن واحداً فقط من الفريق سيأخذ القلم الرصاص ويرسم خطأ واحداً فقط أو علامة على الورقة، ثم يقوم بتمرير القلم إلى زميله الآخر في الفريق. بكلمات أخرى، قد يقوم أحدهما برسم حاجب واحد فقط، ولكن لا يمكنه رسم كلا الحاجبين. يجب ألا يكون هناك أي كلام أو ضحك أو تواصل حول النيات. احرص على تكرار عبارة "ارسم خطأ واحداً فقط" ثم قدم القلم إلى الشخص الآخر. يعد مرور وقت كاف، ويكون الفريق قد تمكن من التوصل لبعض ملامح الوجه، اشرح لهم أن الفريق سيقوم حالياً بكتابة تعليق أو عنوان للرسم في المساحة المتروكة أسفل الرسم. باستخدام الأحرف الكبيرة فقط "في الإنجليزية" وبدون كلام، يقوم الفريق بإنشاء تعليق من خلال تمرير القلم إلى الأمام والخلف، يقوم كل شخص برسم حرف واحد فقط. بعد الانتهاء من كتابة التعليق، أوقف النشاط. قم بتجميع الرسومات وتعليقها على الجدار وكأنه "معرض رسومات فنية"، حتى يتمكن الجميع من مشاهدة كافة الرسومات والضحك عليها من القلب. اشرح لهم أن هذه الرسومات تظهر بمظهر مضحك جداً. وغالباً لا يكون للتعليق أي معنى على الإطلاق. واجعل المجموعة تعرف أن ما قد حدث هو ما كان من المفترض أن يحدث بالضبط. وينبغي أن يعقب ذلك مناقشة. اسأل المجموعة كيف بدأ الأمر عند تأسيس شيء ما بدون التحكم في العملية أو مراقبتها، وبخاصة كيف يمكن التفاوض حول الخصائص النموذجية بدون التواصل حولها. اسأل المتدربين عما إذا كانوا قد وجدوا أنفسهم "يسكرون" على نفس أفكار شركائهم أم يتعارضون معها؟ ولماذا؟

التجول حول مسائل النوع الاجتماعي



نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ٢٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

غير محدد

المستلزمات

لا توجد

توجيهات للمدربين

يعتبر "التجول حول مسائل النوع الاجتماعي" تدريباً بسيطاً وسريعاً يستخدم كمنشط تدريبي جيد وفعال من أجل وضع الإطار العام للمناقشة. ومن الفوائد الكبيرة التي نجنيها من هذا التدريب هو الحركة، حيث يطلب من المدربين التمشية في أرجاء الحجرة.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

- إدراك مجموعة من أفكارهم المسبقة/المحففة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي
- مواجهة بعض الآراء الشائعة والمسلّمات حول النوع الاجتماعي

إرشادات التدريب

قم بتقسيم المجموعة إلى مجموعتين فرعيتين واجعلهما صفيين مواجهين لبعضهما في طرفي الحجرة. اطلب من كل مجموعة البدء في المشي في خط مستقيم في اتجاهين متعارضين حتى تصدر كلمة "وقوف". عند هذه النقطة يكون الشخص الأول في كل صف يقف إلى جوار آخر شخص من الصف الثاني المقابل. اطلب من المدربين الدوران تسعين درجة حتى يصبحوا في مواجهة بعضهم البعض. اطلب منهم الدخول في مناقشة لمدة دقيقة واحدة حول جملة تلقيها أنت على أسماعهم بصوت مرتفع (انظر فيما يلي). كرر التدريب حتى يتم مناقشة كافة الجمل. ثم اطلب من المشاركين العودة إلى مقاعدهم وادعهم للتعليق على ما تعلموه (عشر دقائق). كاقترح، يمكنك استخدام الجمل والعبارات التالية:

- هناك سبب بيولوجي يرجع إليه إلحاق عدد أكبر من الرجال عن النساء في الجيش.
- يتناسب القطاع الأمني مع الرجال بشكل أكبر؛ فمن الناحية التقليدية يتمثل دور الرجال في الدفاع عن الوطن، بينما يتمثل دور النساء في تربية الأجيال والقيام على شئون ومصالح المنزل.
- غالباً ما يرى الملاحظون الغضب على وجوه الرجال أسرع من رؤيته على وجوه النساء.
- أي مناقشة للنوع الاجتماعي يجب أن تحترم البيئة الاجتماعية والثقافية التي تتم المناقشة فيها.
- نحن نتكلم كثيراً في المؤسسة/الهيئة التي اتبع لها عن النوع الاجتماعي غير أن كافة مراكز اتخاذ القرارات الهامة يشغلها الرجال.
- لما كان الرجال والنساء يمثل كل منهم نصف عدد السكان، فإن أي بيانات أو سياسات أو برامج لا تضع في اعتبارها أو تتناول كلا الجنسين بشكل متعادل، ستعاني من الخلل.

التغييرات المحتملة

يمكنك تطوير العديد من الجمل الأخرى لهذا التدريب، وذلك تبعاً لطبيعة الجمهور الذي لديك والموضوع المحدد الذي تتناوله خلال الحدث التدريبي وما تقوم بتجميعه قد يمثل الاعتقادات الأساسية التي يعتقدها الجمهور الذي بين يديك. بالرغم من ذلك، إذا قمت بتطوير جمل جديدة، احرص على ألا تكون مثيرة للجدل بشكل كبير وإلا ستعرض لمخاطرة الدخول في مواجهة العواطف الجياشة المبالغ فيها.

التعامل مع المعارضة لقضايا النوع الاجتماعي



نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ١١٠ دقيقة

أي حجم مجموعة

حجم المجموعة المتوقع

لوحة أوراق كبيرة أو سبورة

المستلزمات

توجيهات للمدربين: تكشف هذا التدريب عن المعارضة التي غالباً ما تكون مخفية بداخل الاتجاهات التي تبدو في الظاهر بنية حسنة مؤيدة للنوع الاجتماعي كما يتحدى المتدربين من أجل إصدار استجابات بناءة لمثل تلك المعارضة.

ويقترح السماح للمتدربين باختيار الجمل الخاصة بالمعارضة التي سيعملون عليها، وذلك من أجل تجنب قيام المدرب بشكل غير ذكي بالتضييق على المتدرب أو التسبب في غضبه إذا كانت الجمل المطروحة قريبة جداً من الواقع. في حالة ما إذا أصبح الخوف و عدم الارتياح ظاهراً، ضع في اعتبارك تحويل المناقشة إلى مستوى أكثر عموماً أو على أقل تقدير احرص على أن يتمكن المتدرب من التعبير عن رأيه بدون الشعور بأي شكل من أشكال الخوف أو التهديد.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- الوقوف على جوانب المعارضة (الخفية) تجاه تناول قضايا النوع الاجتماعي
- الاستجابة بشكل بناء إلى هذه المعارضة

ارشادات التدريب: اشرح للمجموعة أن التدريب يركّز على المقارنة بين الجمل المختلفة المتعلقة بالتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي. قدم للمجموعة "جمل المعارضة" التسعة التالية التي قد وضعتها قبل ذلك على لوح أوراق كبير أو سبورة:

إرشادات التدريب

- "لا يعتبر طرح قضايا النوع الاجتماعي أمراً هاماً في المؤسسة/المجتمع/الثقافة التي أنتمى إليها. فنحن على علم بهذه المشكلات والقضايا جيداً، ولكن في بيئتنا تحصل النساء على نفس الحقوق التي يحصل عليها الرجال".
- "يهتم المشروع الذي أعمل فيه بالتركيز على قضية مختلفة تماماً، نحن محايدون في مواجهة قضايا النوع الاجتماعي".
- "يوجد لدى المؤسسة التي أعمل بها سياسات قوية تجاه جودة مسائل النوع الاجتماعي، ولذلك فنحن على ما يرام فيما يتعلق بهذه القضية (مغالطة حول التنفيذ التلقائي)".
- "أوافق على أنه يجب فعل أي شيء فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي، ولذلك ربما كانت أفضل طريقة هي تصميم مشروع وتقديمه لإحدى منظمات المرأة لتنفيذه".
- "لقد حاولنا كثيراً تعيين نساء ولكن لا يوجد مرشحات تتمتع بالكفاءة المطلوبة".
- "تضمن الطريقة التي قمنا بها بتصميم مخرجات مشروعنا أن الرجال والنساء سيستفيدون بشكل متعادل، ولذلك فلسنا في حاجة إلى أن نولي مزيداً من الاهتمام لقضايا النوع الاجتماعي".
- "بمجرد انتهائنا من المشروع الكبير الذي نقوم به، سنقوم بالتركيز على قضايا النوع الاجتماعي".
- "حسناً، لدينا السيدة س ضمن أعضاء مجلس الإدارة. هي المسؤولة عن قضايا النوع الاجتماعي".
- أشكال معارضة أخرى.

اسمح لكل مشارك باختيار الجملة التي تتحدث عنهم على أفضل نحو والتي يرغبون في العمل عليها. عادة، إذا كان لديك مجموعة كبيرة إلى حد ما، سيتم اختيار كافة الجمل بواسطة شخصين على الأقل. وإن لم يكن الحجم كذلك، ألزم الجميع بأن يتم التناقش على كل جملة بواسطة شخصين على الأقل. فقد يختار بعض الأشخاص في مجموعتك "أشكال معارضة أخرى" - والتي تتعلق بشكل آخر من المعارضة من خبراتهم.

التعامل مع المعارضة لقضايا النوع الاجتماعي

اجعل الجمهور ينقسم إلى تسع مجموعات فرعية تناقش كل منها:

- (١) الجملة نفسها و
- (٢) خبراتهم الشخصية معها و
- (٣) ما هي الاستجابات التي قد تكون لديهم.

خصص خمس عشرة دقيقة لهذه المهمة.

ثم اجمع المجموعة مرة أخرى وقم بالمرور مرة أخرى على كل جملة وادع كل مجموعة لطرح أفكارها مع السماح للمجموعات الأخرى بالتعليق. وفر ٩٠ دقيقة لذلك. إذا كان لديك وقت، اطلب من المتدربين التعليق على مدى انتشار كل اتجاه من هذه الاتجاهات. اختتم التدريب بتقديم الشكر لكافة المتدربين من أجل العمل الذي قاموا به.

قم بتعديل الجمل وتكييفها لتناسب مع البيئة التي تعمل بها وأنواع المعارضة لقضايا النوع الاجتماعي التي تستشعرها من المتدربين لديك.

التغييرات المحتملة

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

٩

نوع التدريب: التطبيق في مجال العمل
الجمهور: فريق عمل البرنامج
الوقت المطلوب: حوالي ٧٠ دقيقة

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين). يمكن تعديل هذا التدريب ليتناسب مع المجموعات كبيرة الحجم. ولعل المجموعة التي تتكون من ١٢ متدرباً تكون مثالية، ويمكن استخدام مجموعة مكونة من ٣٠ متدرباً كحد أقصى.

حجم المجموعة المتوقع

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

المستلزمات

نشرات المتدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة
(مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين يعتبر هذا التدريب بادئ مناقشة ممتاز، لأنه يتحدى المتدربين من أجل النظر في التوصيات الموجودة في أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في سياق منظماتهم (أو في سياق مقارن، تبعاً لمجموعة المتدربين). قبل أن تبدأ في التدريب نفسه، يجب التأكد من فهم المتدربين للتوصيات الأساسية. إذا كانت مجموعة المتدربين على علم إلى حد ما بمحتويات الأداة، تحقق من فهمهم لم التوصية الأساسية بشكل سريع. وإن لم يكونوا كذلك، اشرح كل توصية من خلال طرح مثال لكل منها أو إظهار أهميتها بطريقة أخرى مقبولة لدى جمهورك. أثناء التدريب، يمكن التوصل إلى الثغرات أو الفجوات الموجودة في فهم المتدربين، والتي ستحتاج إلى المزيد من المتابعة أثناء تأكيد الحدث التدريبي.

توجيهات للمدربين

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- إظهار الفهم للتوصيات الواردة في أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إدراك الفوائد والتحديات التي تنطوي عليها التوصيات الأساسية عند تطبيقها على المؤسسات الخاصة بهم
- إدراك المميزات والعيوب التي تعكس فهماً للأساسات الجوهرية التي تقوم عليها عملية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني: الملكية المحلية والتقديم الفعال للخدمات والرقابة والمساءلة للقطاع الأمني.

زود جميع المتدربين بالنشرة المرفقة التي تشتمل على "التوصيات الأساسية" المأخوذة عن الصفحة ٣٤ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي. في مجموعات صغيرة، قم بالتقسيم وفقاً للانضمام المؤسسي، حيث يقوم المتدربون بمناقشة كل بند من بنود التوصيات وفقاً لتطبيقه في بيئة كل منهم (مثل الوزارة أو جهاز الشرطة أو الأكاديمية العسكرية). ولذلك يجب أن تتكون كل مجموعة من أعضاء ينتمون إلى نفس المؤسسة. ولذلك تقوم كل مجموعة بتحديد ما إذا كان العنصر أو بند التوصية قابلاً للتحقيق (أي "ما هي العوائق التي تقف أمام تنفيذه في المؤسسة الخاصة بنا").

إرشادات التدريب

عند شرح الإرشادات التفصيلية الموجودة بالنشرة، قد تحتاج إلى التأكيد على أن وضع علامة الصواب داخل خانة "قابل للتحقيق" لا يعني أنه "قابل للتحقيق بنسبة ١٠٠٪". حفز المتدربين على التفكير في تحديات تنفيذه. إذا كانت أي من التوصيات لا تنطبق لأي سبب من الأسباب على مؤسسة بعينها، اطلب منهم تجاوزها إلى ما بعدها.

اطلب من كل مجموعة تعيين منسق ليقوم بإدارة مناقشات المجموعة ومقرر من أجل تسجيل النتائج التي تتوصل إليها المجموعة في النشرة المرفقة. اسمح لهم بفترة ٤٥ دقيقة للعرض للنشرة.

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

قم بإجراء مناقشة ختامية باستخدام مراجعة مجموعة قرينة، وذلك لأن المتدربين قد لا يرغبون في ذكر التحديات التي تواجهها مؤسساتهم في الجلسة الجماعية (١٥ دقيقة). تتكون مراجعة المجموعة القرينة من مزاجات مجموعات مختلفة، تقوم كل واحدة منها بتلخيص التحديات والفوائد كل منهما للأخرى بدلاً من الجلسة العامة. خصص عشر دقائق في آخر التدريب من أجل أن تقوم كل مجموعة بسردهم أهم التحديات على الإطلاق، وإذا أمكن، خطوة واحدة نحو التغلب على هذه التحديات.

لتعديل التدريب حتى يتناسب مع مجموعة أصغر حجماً أو إذا كان الجمهور ينتمون إلى مؤسسات مختلفة، اطلب من كافة المتدربين العمل بشكل فردي مستقل وتقديم النتائج الفردية وتسجيلها في النشرة. حدد نطاق وانتشار نتائج المجموعة بأكملها حول كل بند من خلال إظهار للأيدي أو أي طريقة أرشيفية أخرى. قم بتنسيق مناقشة حول أصعب ثلاث تحديات، واكتشف لماذا تعتبر من التحديات وقم بالتركيز على بعض الأفكار المطروحة للتغلب على هذه التحديات.

يمكن تطبيق تنسيق تدريب "التوصيات الأساسية" بسهولة على أي مجموعة موجودة من الملاحظات أو التوصيات أو نماذج خطط العمل من أجل عقد مناقشة أو تعزيز مادة تعليمية من خلال التطبيق في مجال العمل. تشمل تدريبات "التوصيات الأساسية" المحتملة على:

- تعزيز المشاركة المتعادلة للرجال والنساء في إصلاح القطاع الأمني (من الفقرة ٤,٢ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحة ١٠)
- تصميم برنامج إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي (من الفقرة ٦,٢ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ٢١-٢٦)
- تنفيذ مسائل النوع الاجتماعي (من الفقرة ٤,١ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحة ١٠)

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النشرة

- التوصيات الأساسية المأخوذة عن الصفحة ١٩ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي:
١. بناء ملكية محلية من خلال الاشتراك الكامل لمؤسسات المجتمع المدني، بما في ذلك منظمات المرأة المحلية والقومية، في تقييم وتصميم وتنفيذ والرقابة/التقدير لسياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني.
 ٢. مراجعة وتنقيح التشريعات والسياسات والبروتوكولات الحالية المرتبطة بالأمن للتأكد من أنها ليست تمييزية وللأخذ في الاعتبار الاحتياجات الأمنية الخاصة للنساء والرجال والفتيان والفتيات.
 ٣. تنفيذ السياسات والآليات والبرامج الخاصة من أجل منع وتناول وتجريم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يتم ممارسته ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات كجزء من عملية إصلاح القطاع الأمني.
 ٤. تأسيس مدونات قواعد السلوك والسياسات والآليات الداخلية الأخرى التي تفرض عدم وجود أي شكل من أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي وذلك بواسطة أفراد القطاع الأمني.
 ٥. تأسيس أهداف إستراتيجية ومبادرات خاصة تهدف إلى زيادة تعيين والإبقاء على وتعزيز تواجد المرأة وغيرها من المجموعات ذات التمثيل الضعيف في مؤسسات القطاع الأمني.
 ٦. تضمين التدريب على النوع الاجتماعي بشكل خاص كجزء من المنهج التدريبي الأساسي لفريق عمل القطاع الأمني على كافة المستويات. تضمين قضايا النوع الاجتماعي داخل البرامج التدريبية الخاصة بأفراد القطاع الأمني.
 ٧. تعزيز الرقابة على عملية إصلاح القطاع الأمني وضمان أن تكون هيئات الرقابة على القطاع الأمني تراعي مسائل النوع الاجتماعي وتتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني النسائية.
 ٨. تضمين البيانات التفصيلية حول الجنس والأسئلة المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بالحاجات والأولويات والقدرات الأمنية للرجال والنساء والفتيان والفتيات في أي تقييم أو بحث أو رقابة/تقدير يتعلق بإصلاح القطاع الأمني.
 ٩. بناء الوعي تجاه النوع الاجتماعي والقدرة لدى أفراد فرق العمل المشتركة في عملية إصلاح القطاع الأمني من خلال التدريب على النوع الاجتماعي والتعاون مع خبراء النوع الاجتماعي وتضمين مراعاة مسائل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالوظائف وتقييم أفراد فريق العمل.

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النشرة

أعضاء المجموعة:

اسم المؤسسة:

التاريخ:

الإرشادات

فكر في كل توصية من التوصيات الأساسية حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في سياق مؤسستك وبيئة العمل.

إذا كانت التوصية تمثل هدفاً قابلاً للتحقيق في مؤسستك، ضع علامة على خانة الاختيار المناسبة. في تدرج من ١ إلى ٥، قم بتقييم المستوى الحالي للتنفيذ داخل مؤسستك. (١ = الهدف قابل للتحقيق، ولكن لم يتم اتخاذ أي إجراءات حاسمة حتى الآن؛ ٥ = قد تم تنفيذ الهدف بشكل تام ونجاح). ضع دائرة فوق الرقم المناسب لكل عنصر أو بند.

في المساحة الفارغة المتوفرة، حدد الفوائد والتحديات المحتملة إذا ما تم تنفيذ كل بند من هذه البنود.

إذا كانت إحدى التوصيات غير قابلة للتنفيذ في مؤسستك، اذكر التحديات التي تواجه تنفيذها.

إذا كانت إحدى التوصيات غير منطبقة، انتقل إلى العنصر التالي، ولكن كن على استعداد لشرح الأسباب.

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النشرة

الفوائد

١. الاشتراك الكامل
لمؤسسات المجتمع المدني،
بما في ذلك منظمات المرأة
المحلية والقومية، في إصلاح
القطاع الأمني:

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٢. تنقيح التشريعات
والسياسات والبروتوكولات
الحالية المرتبطة بالأمن:

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٣. السياسات والآليات
والبرامج الخاصة من أجل
منع وتناول وتجريم العنف
القائم على أساس النوع
الاجتماعي:

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

النشرة

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

٤. مدونات قواعد السلوك: الفوائد

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

التحديات ٥ ٤ ٣ ٢ ١

٥. تعيين والإبقاء على وتعزيز تواجد المرأة: الفوائد

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

التحديات ٥ ٤ ٣ ٢ ١

٦. التدريب على النوع الاجتماعي: الفوائد

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

التحديات ٥ ٤ ٣ ٢ ١

تطبيق التوصيات الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النشرة

الفوائد

٧. هيئات الرقابة على
القطاع الأمني التي تراعي
مسائل النوع الاجتماعي:

قابل للتحقيق

التحديات

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٨. البيانات التفصيلية حول
الجنس والأسئلة المتعلقة
بقضايا النوع الاجتماعي:

قابل للتحقيق

التحديات

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٩. الوعي تجاه النوع
الاجتماعي والقدرة لدى
أفراد فرق العمل المشتركة
في عملية إصلاح القطاع
الأمني:

قابل للتحقيق

التحديات

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي



نظري	نوع التدريب:
فريق عمل البرنامج (يتمتعون ببعض المعرفة/ الخبرة حول تقييمات التأثير)	الجمهور:
حوالي ٨٠ دقيقة	الوقت المطلوب:

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

أي حجم مجموعة إذا تم تقسيمها إلى أربعة مجموعات فرعية

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

نشرات المدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

(مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين يتطلب هذا التدريب قدرًا من المعرفة بتقييمات تأثيرات النوع الاجتماعي. إذا كنت تعمل مع مجموعة من المبتدئين يمكنك استخدام المربع ١١ في صفحة ٢٠ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي لشرح الخطوات المختلفة الخاصة بتنفيذ تقييم تأثير النوع الاجتماعي.

هناك تحد يتعلّق بالتدريب على مهارات تقييم التأثير يتمثل في أنه يستحيل توفير معلومات تفصيلية كافية حول أي سياسة وتطبيقها لجعل تقييم التأثير المحاكي واقعيًا. ولذلك، ينصب تركيز هذا التدريب على العمل الإعدادي الذي يتمثل في التخطيط لتقييم التأثير. احرص على أن يقوم المدربون بصياغة أسئلة تقييم التأثير بشكل جيد، وبخاصة فيما يتعلق بالتركيز على النوع الاجتماعي.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

- تحليل سياسات الأمن من منظور النوع الاجتماعي
- تقدير تأثير السياسات الأمنية على مسائل النوع الاجتماعي

أصبحت تقييمات تأثير السياسات الأمنية على النوع الاجتماعي أداة هامة لتحديد الاحتياجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وجوانب الخلل والإعداد من أجل تنفيذ أفضل للإستراتيجيات.

ينقسم الجمهور إلى أربعة مجموعات فرعية، يتم تخصيص كل هدف من أهداف السياسة الأمنية القومية التالية لكل واحدة منها (انظر أيضًا النشرات المرفقة):

- الإنفاق على قطاع الدفاع:** تتحمل الدولة عبء اعتماد التشريع الخاص بنفقات الدفاع. تقوم الدولة أيضًا، بما يتناسب مع متطلبات الأمن القومي، بفرض قيود على الإنفاق العسكري وتعمل على تحقيق الشفافية وتمكين وصول الجمهور إلى المعلومات المتعلقة بالقوات المسلحة.
- التعيين في الخدمة:** تكفل الدولة أيضًا أن يكون الالتحاق أو تعبئة الأفراد للخدمة في الجيش أو الجيش المساعد أو قوات الأمن متوافقًا مع التزاماتها وتعهداتها فيما يتعلق بالقانون الدولي.
- تدريب أفراد فريق العمل في القانون القومي والدولي:** تقوم الدولة بتعليم أفراد القوات المسلحة مبادئ ومعاهدات والتزامات القانون الإنساني الدولي التي تحكم الصراعات المسلحة وتضمن أن يكون هؤلاء الأفراد على وعي من مسؤوليتهم الفردية عن أفعالهم وتصرفاتهم بموجب القوانين القومية والدولية.
- الرقابة على الأمن:** تلتزم الدولة في جميع الأوقات بالعمل على إيجاد والمحافظة على التوجيه والرقابة على قوات الجيش والجيش المساعد والأمن من خلال سلطات يتم تأسيسها بموجب الدستور وتخول المشروعية الديمقراطية.

تقوم كل مجموعة باختيار منسق يقوم بإدارة عملها. ثم تعمل كل مجموعة في خطوتين:

في الخطوة الأولى، تقوم كل مجموعة بإعداد أكبر كم ممكن من أسئلة تقييم التأثير فيما يتعلق بالسياسة محل التقييم (بحد أدنى عشرة). فعلى سبيل المثال، من الممكن أن تكون الأسئلة ما هي السياسة المطلوب تحقيقها

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي

ومن المستفيد منها؟ هل تتوجه السياسة نحو التغلب على التمييز على أساس النوع الاجتماعي؟ إذا كان كذلك، كيف يتم التعبير عنها؟ هل يتأثر كل من الرجال والنساء بشكل مختلف؟

في الخطوة الثانية، تنظر المجموعة في كيفية طرح هذه الأسئلة. ولذلك ستحتاج إلى النظر في الموضوعات التالية:

- طبيعة وتكوين فريق التقييم
- طرق جمع البيانات والتحليل
- مقاييس البيانات
- الإذاعة والاتصال والمتابعة

اسمح لهم بفترة خمس دقائق لقراءة المنشورات وتنظيم المجموعة. يجب أن يستمر عمل المجموعة لمدة ٢٥ دقيقة.

وبعد ذلك، في الجلسة العامة، تقوم المجموعة بدور فريق التقييم. يقوم كل فريق بتقييم كيفية قيامهم بإجراء التقييم والأسئلة التي يرغبون في طرحها. تتاح لكل مجموعة فترة ١٠ دقائق لعرض تقديمها. يختم المدرب الجلسة بتلخيص مختصر لوجهات النظر.

يمكنك تعديل هذا التدريب من أجل تضمين سياسات مختلفة، على سبيل المثال على المستوى المؤسسي أو المحلي، تبعاً لاحتياجات المتدربين.

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي

النشرة

أ

تقوم مجموعتك بالنظر في هدف سياسة الأمن القومي التالي:

• **الإنفاق على قطاع الدفاع:** تتحمل الدولة عبء اعتماد التشريع الخاص بنفقات الدفاع. تقوم الدولة أيضاً، بما يتناسب مع متطلبات الأمن القومي، بفرض قيود على الإنفاق العسكري وتعمل على تحقيق الشفافية وتمكين وصول الجمهور إلى المعلومات المتعلقة بالقوات المسلحة.

ستعمل في خطوتين. في الخطوة الأولى، تقوم بإعداد أكبر كم ممكن من أسئلة تقييم التأثير فيما يتعلق بالسياسة محل التقييم (بحد أدنى عشرة).

في الخطوة الثانية، انظر في كيفية طرح هذه الأسئلة. ستحتاج إلى النظر في الموضوعات التالية:

- طبيعة وتكوين فريق التقييم
- طرق جمع البيانات والتحليل
- مقاييس البيانات
- الإذاعة والاتصال والمتابعة

في الجلسة العامة تقوم بتمثيل دور فريق التقييم وتقوم بتقديم كيفية القيام بإجراء التقييم والأسئلة التي ترغب في طرحها.

النشرة

ب

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي

تقوم مجموعتك بالنظر في هدف سياسة الأمن القومي التالي:

- **التعيين في الخدمة:** تكفل الدولة أيضاً أن يكون الالتحاق أو تعبئة الأفراد للخدمة في الجيش أو الجيش المساعد أو قوات الأمن متوافقاً مع التزاماتها وتعهداتها فيما يتعلق بالقانون الدولي.

ستعمل في خطوتين. في الخطوة الأولى، تقوم بإعداد أكبر كم ممكن من أسئلة تقييم التأثير فيما يتعلق بالسياسة محل التقييم (بحد أدنى عشرة).

في الخطوة الثانية، انظر في كيفية طرح هذه الأسئلة. ستحتاج إلى النظر في الموضوعات التالية:

- طبيعة وتكوين فريق التقييم
- طرق جمع البيانات والتحليل
- مقاييس البيانات
- الإذاعة والاتصال والمتابعة

في الجلسة العامة تقوم بتمثيل دور فريق التقييم وتقوم بتقديم كيفية القيام بإجراء التقييم والأسئلة التي ترغب في طرحها.

النشرة

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي

ج

تقوم مجموعتك بالنظر في هدف سياسة الأمن القومي التالي:

- تدريب أفراد فريق العمل في القانون القومي والدولي: تقوم الدولة بتعليم أفراد القوات المسلحة مبادئ ومعاهدات والتزامات القانون الإنساني الدولي التي تحكم الصراعات المسلحة وتضمن أن يكون هؤلاء الأفراد على وعي من مسؤوليتهم الفردية عن أفعالهم وتصرفاتهم بموجب القوانين القومية والدولية.

ستعمل في خطوتين. في الخطوة الأولى، تقوم بإعداد أكبر كم ممكن من أسئلة تقييم التأثير فيما يتعلق بالسياسة محل التقييم (بحد أدنى عشرة).

في الخطوة الثانية، انظر في كيفية طرح هذه الأسئلة. ستحتاج إلى النظر في الموضوعات التالية:

- طبيعة وتكوين فريق التقييم
- طرق جمع البيانات والتحليل
- مقاييس البيانات
- الإذاعة والاتصال والمتابعة

في الجلسة العامة تقوم بتمثيل دور فريق التقييم وتقوم بتقديم كيفية القيام بإجراء التقييم والأسئلة التي ترغب في طرحها.

النشرة

د

إعداد تقييمات تأثير النوع الاجتماعي

تقوم مجموعتك بالنظر في هدف سياسة الأمن القومي التالي:

- الرقابة على الأمن: تلتزم الدولة في جميع الأوقات بالعمل على إيجاد والمحافظة على التوجيه والرقابة على قوات الجيش والجيش المساعد والأمن من خلال سلطات يتم تأسيسها بموجب الدستور وتخول المشروعية الديمقراطية.

ستعمل في خطوتين. في الخطوة الأولى، تقوم بإعداد أكبر كم ممكن من أسئلة تقييم التأثير فيما يتعلق بالسياسة محل التقييم (بحد أدنى عشرة).

في الخطوة الثانية، انظر في كيفية طرح هذه الأسئلة. ستحتاج إلى النظر في الموضوعات التالية:

- طبيعة وتكوين فريق التقييم
- طرق جمع البيانات والتحليل
- مقاييس البيانات
- الإذاعة والاتصال والمتابعة

في الجلسة العامة تقوم بتمثيل دور فريق التقييم وتقوم بتقديم كيفية القيام بإجراء التقييم والأسئلة التي ترغب في طرحها.

برامج النوع الاجتماعي والقطاع الأمني

التطبيق في مجال العمل	نوع التدريب:
فريق عمل البرنامج	الجمهور:
حوالي ٣٥ دقيقة	الوقت المطلوب:

حجم المجموعة المتوقع

أي حجم مجموعة، يتم تقسيمها إلى أزواج.

المستلزمات

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد
نشرات المتدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

توجيهات للمدربين

يستعرض هذا التدريب المناقشات الخاصة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي ضمن برامج إصلاح القطاع الأمني. يتمثل الهدف من التدريب في اكتساب مهارة عالية فيما يتعلق بتلك الجدالات، وبخاصة في مواجهة هؤلاء الأشخاص ممن ليسوا على دراية كافية بفوائد إدراج مسائل النوع الاجتماعي ضمن برامج إصلاح القطاع الأمني. ولذلك يعتبر العمل في ثنائيات أمرًا هامًا جدًا، إلا أنه ليس من الضروري أن تأخذ المناقشة شكل المقارنة بين من له جوانب المناقشة الأفضل.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- تحديد مسائل النوع الاجتماعي داخل برامج إصلاح القطاع الأمني
- إيجاد حالة من الإقناع المفهم عن سبب ضرورة إدراج مسائل النوع الاجتماعي ضمن برامج إصلاح القطاع الأمني

إرشادات التدريب

زود المتدربين بالنشرة المرفقة. اسمح لهم بفترة عشر دقائق للاستعداد، يعمل خلالها كل متدرب على حدة. قم بتقسيم المجموعة إلى ثنائيات. قم بتقمص أدوار مقابلات بين المشرف-الخاضع للإشراف لمدة عشر دقائق. ثم قم بتبديل الأدوار، بحيث يلعب المشرف دور الخاضع للإشراف مع شريك آخر، وسمح لهم بفترة عشر دقائق أيضًا. اختتم التدريب بالسماح بجلسة عامة لفترة خمس دقائق، مع الحصول على تعليقات من الجميع حول الدروس المستفادة.

التغييرات المحتملة

يمكنك استخدام نفس التنسيق مع محتويات مختلفة، مثل:

- لماذا ينبغي إدراج مسائل النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية
- لماذا تعتبر عملية المساءلة والرقابة الديمقراطية على القطاع الأمني ذات أهمية
- لماذا ينبغي على الهيئات الرقابية تأسيس آليات للتحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان

برامج النوع الاجتماعي والقطاع الأمني

النشرة

لديك عشر دقائق لإعداد محاورات لإقناع المشرف أنه من الضروري أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار عند التخطيط للبرامج الأمنية. ما هي النقاط التي ستقوم بالتركيز عليها في اجتماعك معه/ معها من أجل إقناعه/ إقناعها بمدى أهمية وقيمة هذه القضية؟ قم بطرح مثال واحد على الأقل واضح ومقنع يوضح أن عدم مراعاة مسائل النوع الاجتماعي قد يؤدي إلى مشكلات أكيدة.

سيتم تخصيص شريك لك للقيام بدور مقابلة بين المشرف-الخاضع للإشراف. بعد مرور عشر دقائق، يقوم كافة المشرفين بتبديل أدوارهم مع شريك مختلف ويقومون بتقمص دور الخاضع للإشراف لمدة عشر دقائق.

في مناقشة تلخيصية لمدة عشر دقائق في الجلسة العامة تتاح لك فرصة التعليق على الدروس المستفادة.

خريطة مشاركة المجتمع

١٢

نوع التدريب:	التطبيق في مجال العمل
الجمهور:	فريق عمل البرنامج
الوقت المطلوب:	حوالي ٢٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين).

الوواح ورقية قلابة وأقلام تحديد متعددة الألوان

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

(يفضل وجود حجات لفترات الاستراحة)

يساعد هذا التدريب على التخطيط لتجنيد دعم أطراف المجتمع من أجل تحقيق هدف مشترك. ولذلك فإن تركيزه ينصب على شحذ مهارات التواصل والمهارات الإستراتيجية بشكل كبير جداً. ينبغي على المدربين الحرص على أن تكون المجموعات مختلطة بشكل جيد، بحيث يستفيد المتدربون من مهارات بعضهم البعض بشكل أو بآخر.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- الوقوف على موارد المجتمع ذات الصلة
- توجيه تلك الموارد نحو هدف مشترك

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعات فرعية تتكون كل مجموعة منها من أربع إلى ست متدربين. يُطلب من كل مجموعة رسم خريطة "مشاركة المجتمع" على لوح أوراق فيما يتعلق بالأنشطة المرتبطة بالمنع والاستجابة والعقاب للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. كل مجموعة تعلم فقط أن أحداث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مرتفعة للغاية، وأنه لا توجد حالياً أي آليات سارية للاستجابة أو التعامل مع هذه القضية.

ليس من الضروري أن تكون الخريطة دقيقة من الناحية الجغرافية، ولكنها يجب أن تحتوي على مواقع ومراكز النشاط الكبرى بالمجتمع كمواقع فعلية، بالإضافة إلى تمثيلات رمزية للمنظمات المحلية الكبرى ووسائل الإعلام وغير ذلك، والتي قد تكون ذات فائدة من أجل الجهود الرامية إلى زيادة مستوى مشاركة المجتمع. ينبغي أن تستخدم المجموعات أقلام التحديد ذات الألوان المختلفة من أجل تمييز المواقع / المجموعات الهامة لكل واحدة من جوانب التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (المنع والاستجابة والعقاب).

على سبيل المثال، إذا كنت ستتناول "ظاهرة انتشار الأسلحة الصغيرة" كموضوع تقوم برسم خارطة "مشاركة مجتمع" له، فمن المفترض أن تشتمل خريطتك على رموز تمثل الأطراف الكبرى مثل الجماعات المسلحة ومجموعات الضحايا والمنظمات غير الحكومية المحلية والمنظمات غير الحكومية الدولية والجهات الدينية والقوات المسلحة والشرطة؛ ولربما أيضاً الجريدة الرسمية المحلية ومحطات الإذاعة والمدارس ومجموعات الشباب ومجموعات الأمومة ومجموعات مراقبة الجوار الخاصة. يمكن استخدام الأسهم وغيرها من الرموز للإشارة إلى العلاقات القائمة بين المجموعات المختلفة.

بعد مرور خمسة عشر دقيقة، قم بتجميع المجموعات واطلب من المقرر الخاص بكل مجموعة تقديم خريطة "مشاركة المجتمع". اسمح بعشر دقائق من أجل تنسيق مناقشة ختامية حول الموارد المتاحة والأنشطة التي سيقومون بالمشاركة بها من أجل التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وما السبب الذي قد يجعل هذه المشاركات ناجحة.

يرتبط رسم خريطة "مشاركة المجتمع" بما يلي:

- المنع والاستجابة لانتهاكات حقوق الإنسان بواسطة مؤسسات القطاع الأمني وأفراد فرق العمل بها (من صفحة ١٨ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي)
- المساءلة والرقابة الديمقراطية على القطاع الأمني (من الصفحة ١٨ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي)

ستقوم المناقشة الأخيرة بالتركيز بشكل زائد على الهيئات التي تقوم بالمشاركة في عملية الرقابة، بينما يركز الموضوع السابق على الموارد المخصصة لمنع والاستجابة لانتهاكات حقوق الإنسان.

نظرة بعين الطائر لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

١٣

التطبيق في مجال العمل

نوع التدريب:

فريق عمل البرنامج

الجمهور:

حوالي ٩٠ دقيقة

الوقت المطلوب:

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين).

حجم المجموعة المتوقع

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

المستلزمات

نشرات المتدربين

(مطلوب حجات لفترات الاستراحة بشكل اختياري)

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

في بيئات ما بعد النزاعات وغيرها من بيئات إصلاح القطاع الأمني، غالباً ما يكون ترابط الاستجابات بين الأطراف المختلفة ضعيفاً. يهدف هذا التدريب إلى مساعدة المتدربين على النظر من الأعلى "بعين الطائر" إلى مدى تنسيق الأطراف المختلفة في استجاباتهم لأبعاد النوع الاجتماعي لموقف أمني صعب. يهدف التدريب إلى مساعدة المتدربين على تكوين منظور للأطراف الأساسية والأنشطة التي يقومون بها وكيف يمكن أن تشكل استجابة مترابطة لمجموعة من الحاجات.

توجيهات للمدربين

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- الوقوف على الفجوات أو مواضع التداخل في أنشطة إصلاح القطاع الأمني التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي بواسطة الأطراف المشتركين في موقف أمني تخيلي لبيئة تخيلية تعيش مرحلة ما بعد النزاع
- تطوير استجابات لتلك الفجوات أو مواضع التداخل

زود المجموعة بالنشرة المرفقة. من الناحية المثالية، يتم هذا الأمر قبل استراحة تناول الغداء أو في المساء السابق، حتى يتمكن المتدربون من الاندماج مع هذه البيئة جيداً قبل البدء في التدريب.

إرشادات التدريب

قم بتقسيم الجمهور في الجلية العامة إلى مجموعات فرعية تتكون كل مجموعة منها من أربع إلى ست متدربين. تختار كل مجموعة منسقاً ومقررًا للمجموعة. يكون منسق المجموعة مسؤولاً عن توجيه مناقشات المجموعة والمقرر مسؤولاً عن ملء أوراق العمل بالنيابة عن المجموعة وإعداد التقرير وقراءته أمام الحضور.

اطلب من المجموعات ملء ورقتي العمل المقدمتين فيما يلي، كمثال.

ورقة العمل ١: تحديد الأطراف ومشاركاتهم في الأنشطة الأساسية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني و

ورقة العمل ٢: الوقوف على الفجوات ومواضع التداخل في تعزيز إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي في دولة زوباتانيا، والاستجابات لهذه الفجوات أو التداخلات.

يرجى الانتباه إلى أن هذا التدريب يهدف إلى إظهار الفجوات المحتملة في الاستجابة الإجمالية للموقف، وليس الفجوات التفصيلية التي قد تعاني منها بعض الأنشطة بشكل فردي. ابحث عن الاستجابات المحتملة لمثل تلك الفجوات / التداخلات من منظور شخص يرغب في إيجاد عملية إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي المترابطة.

خصص ساعة كاملة لعمل المجموعة وثلاثين دقيقة لمناقشة نتائج عمل المجموعة. يقتصر تقديم المجموعة على مناقشة جانبين فقط من جوانب الفجوات / التداخل والاستجابات المحتملة.

أخيراً، قارن بين الاقتراحات المقدمة واعرض وجهات النظر التي تنبثق - مثل الفجوات الواضحة جداً أو حقيقة أن أطراف متعددة تشارك من خلال القيام بنفس العمل دون وجود أي علاقات أو روابط بينهما تعمل على تقوية عمل كل منهما.

إذا اشتمل التقرير المقدم على بعض الفجوات أو أشكال التداخل، يمكن استخدام ورقة العمل بسهولة جداً في نطاق كبير من السياقات المختلفة، سواء كانت حقيقية أو افتراضية تخيلية.

التغييرات المحتملة

١ "نظرة بعين الطائر" هي عبارة عن تعبير يستخدم لوصف موقف أو موضوع وكأنه ينظر إليه من أعلى أو من مسافة. إذا كنت تعمل مع مجموعة ترى أن هذا المصطلح مثير للارتباك وليس مساعداً على الفهم، فلا تستخدمه.

النشرة

أ

نظرة بعين الطائر لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

عرض الموقف: مشكلات القطاع الأمني في زوباتانيا

نبذة

انبثقت دولة زوباتانيا عن عقدين من الصراع العرقي. في منتصف ٢٠٠٦، وبعد وساطة من الحكومتين الأسترالية والفلبينية، اتفقت الأطراف المتقاتلة الثلاثة الكبرى على وقف إطلاق النار. وبعد عدة شهور، تم التوقيع على اتفاقية سلام في مانिला.

يفرض اتفاق مانिला للسلام تأسيس حكومة وحدة وطنية مؤقتة حتى يتم سن دستور جديد وعقد انتخابات حرة. تم تعيين قائد المعارضة السابق في منصب الرئيس المؤقت وتعيين أحد قادة الثوار في منصب نائب الرئيس. نسبة التمثيل السياسي في مؤسسات الحكومة ٩٠ بالمائة من الذكور. وبالرغم من ذلك، فإن وزارة الشؤون الاجتماعية والنوع الاجتماعي ترأسها امرأة كانت محاربة سابقة هي السيدة ماندانايا. لم يتم الاتفاق بعد على الدستور الجديد ولا تزال الخطط الخاصة بالانتخابات الحرة قيد التنفيذ.

وكما كان متوقعاً في اتفاق مانिला للسلام، دعت حكومة الوحدة الوطنية المؤقتة منظمة الأمم المتحدة لدعم ومراقبة تنفيذ اتفاقية السلام وضممان وجود اثنان من "المناطق الآمنة". في عام ٢٠٠٧، قام مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بتشكيل بعثة الأمم المتحدة في زوباتانيا (UNMIZ). تشمل مهمتها على تقديم الدعم من أجل عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج ومن أجل إصلاح القطاع الأمني.

المشكلات الأمنية

وبينما قد يكون النزاع قد انتهى من الناحية الرسمية، إلا أن الحياة في زوباتانيا لا تزال تواجه بعض الصعوبات. فهناك عدد قليل من الوظائف، بما في ذلك من أجل الجهات المتنازعة واللاجئين العائدين إلى المدن. وفي المناطق الريفية، قوانين غير مطبقة تجعل الزراعة أمراً خطيراً. ولا يزال العديد من الناس مشردين بعيداً عن منازلهم، وغالباً ما يسكنون منازل غيرهم من المشردين أيضاً. وبالرغم من تدفق الهيئات الدولية والوعد بتقديم المساعدة، إلا أن المدارس لا تزال مغلقة أو تعوزها هيئات التدريس بشكل خطير، وتحتاج المراكز الطبية إلى الكثير من المستلزمات والأجهزة. وتنتشر الجريمة والعنف في الشوارع بشكل كبير. تفيد التقارير الصادرة عن مؤسسات المجتمع المدني أن العنف ضد النساء والأطفال يتزايد.

ولقد تبرعت جمهورية ألمانيا الفيدرالية بمبلغ مليون يورو من أجل تدريب أفراد جهاز الشرطة في زوباتانيا. وتبعاً لتقرير بعثة الأمم المتحدة في زوباتانيا الصادر في يونيو ٢٠٠٨، تخرج ٣,٦٠٠ ضابطاً من أكاديمية الشرطة الوطنية كان من بينهم ٦٧٠ من النساء. ويتم إعداد ٤٥ ضابطاً لشغل مناصب إدارية مرموقة. غير أنه بسبب سوء استغلال السلطة الذي مارسه جهاز الشرطة في الماضي، فإن الغالبية العظمى من مواطني زوباتانيا يخشونهم. وبالرغم من أن تدريب ضباط الشرطة الجدد يشتمل على وحدات حول حقوق الإنسان وحساسيات النوع الاجتماعي وحماية الأطفال والنساء إلا أن العلاقة بين جهاز الشرطة والشعب ما تزال تعاني من بعض الصعوبات. فلا توجد مراكز أو وحدات شرطة نسائية متخصصة في حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ويهتم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) بدعم تطوير تلك الوحدات.

وبينما كان جهاز الشرطة يبني مؤسساته وإمكاناته ببطء، فقد انتشر استخدام شركات الأمن الخاصة بواسطة الأفراد والمؤسسات على السواء. فقد تم توظيف العديد من المحاربين السابقين في مجال الأمن الخاص. وقد تمكنت مؤسسات المجتمع المدني من تسجيل حالات سوء استخدام قام بها أفراد شركات الأمن الخاصة، تتراوح ما بين الاستخدام الزائد للقوة في حماية الممتلكات ووصولاً إلى الاعتداءات الجنسية، غير أن جهاز الشرطة بدأ وكأنه ليس لديه القدرة على المواجهة والتصدي، ويجادل المتحدثون الرسميون للحكومة بأنهم غير مسئولين عن أفعال شركات الأمن الخاصة ومقاوليها.

حتى وإن كان جهاز الشرطة أكثر استجابة، فإن المحاكم تغط في سبات عميق. فلا تزال منشآت المحاكم، التي طالما استهدفت خلال فترات الصراع العرقي، بحاجة إلى إعادة بناء بالإضافة إلى تأسيس أنظمة إدارة المعلومات. وقد قامت مجموعة من المنظمات الدولية برعاية بعثات دراسية استهدفت القضاة الزوباتانيين، غير أن ذلك كان له تأثير سلبي تمثل في تقليل قدرة المحاكم لمستوى أدنى، إذ أن القضاة كانوا خارج البلاد في أغلب الأحيان. وكانت المحكمة الجنائية الدولية تقدم التدريب حول الملاحقة القضائية لجرائم الحرب الدولية التي حدثت أثناء فترة الصراع، وذلك على الرغم من أن الاتجاه العام يرفض عقد أي محاكمات تتعلق بجرائم الحرب.

نظرة بعين الطائر لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

النشرة

أ

تعمل السجون بكفاءة، إذا ازدحمت بشكل زائد. ففي بعض الأحيان، قد تجد أسرة بأكملها نزيلة السجن، وذلك بسبب أن عائل الأسرة قد حكم عليه بعقوبة الحبس. ولذلك ينشأ الأطفال في السجون، حيث تكون دعارة الرجال والنساء رائجة.

ويتم أيضاً إعادة بناء القوات المسلحة إلا أنها تعاني من سمعة سيئة تتمثل في انتهاك حقوق الإنسان. تتصف إجراءات الإلتحاق والتعيين بالبطء الشديد، مع فرض بعض الشروط الخاصة من أجل التمثيل العرقي في كل مستوى. يشتمل البرنامج التدريبي للمتدربين الجدد الذي يستمر لمدة ١٥ أسبوعاً على دورة تدريبية لمدة ثلاثة أسابيع حول تاريخ ومدنيات المجتمع الزوباتاني، بالإضافة إلى حقوق الإنسان. وقد وافقت وزارة الدفاع على تضمين وحدة تدريبية حول النوع الاجتماعي إلا أنه لم يتم تطويرها إلى الآن. وبالرغم من ذلك، أصبح الجيش إلى حد ما اختياراً مهنياً مرغوباً للنساء. ويوجد في زوباتانيا تقاليد قوية تتعلق بالمحاربات من النساء وقامت ضابطات بعثة الأمم المتحدة في زوباتانيا بدور النموذج المحتذى به.

وقد حذر محللون أمنيون محليون من أن القوات المسلحة في زوباتانيا يتم إعادة بنائها بدون مشاركة أعضاء البرلمان أو المواطنين. وقد قامت الحكومة، تحت ضغط شديد من عدد من هيئات الإغاثة والمساعدات، بإجراء تحليل حول مخاطر الأمن القومي باعتبارها خطوة نحو تطوير منهج أمن قومي ثابت. وقد أجرى هذا التحليل مجموعة عمل تتكون من مجموعة من كبار أفراد القوات المسلحة والخبراء الأمنيين على المرشحين من الجامعات والحكومة. وقد أعلنت الحكومة أن عملية إعداد المسودة الخاصة بمنهج الأمن القومي ستتضمن لجنة الدفاع بالبرلمان ووزارة الدفاع ومجموعة مختارة من مؤسسات المجتمع المدني إلى جانب هيئات أخرى.

وخلال العام الماضي كان من الصعب تنفيذ مبادرات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج للمقاتلين السابقين. وحسب ما صدر عن بعثة الأمم المتحدة في زوباتانيا حتى الآن، تم نزع أسلحة وتسريح ٢٥,١٥١ من المقاتلين السابقين من بينهم ١٩,٤٧٧ من الرجال و ١,٠٥٤ من النساء و ٤,٥٢٣ من الفتيان و ٩٧ من الفتيات. وبرغم ذلك، فإن القليل جداً منهم من تمت إعادة إدماجه في المجتمع. حيث يمتص المجتمع المقاتلين السابقين بدرجات متفاوتة.

ولا تزال جوانب القصور الشديدة التي تتمثل في قلة تدريب وكفاءة أفراد فريق العمل في المؤسسات التنفيذية والتشريعية والقضائية تعوق عملية التطوير المؤسسي. فبالرغم من أن الكثير من النخبة من أبناء زوباتانيا المتعلمين قد عاد من الدول الأخرى ليتقلدوا مناصب مرموقة، إلا أن هناك عجز في الأفراد المتعلمين المطلوبين لشغل الوظائف الإدارية الأساسية. وبالرغم من الحصول على الدعم من الجهات المانحة، فإن الوزارات الحكومية والبرلمان والمحاكم تعاني من عجز في الموارد والأدوات الأساسية.

ولعل الأمر المشجع إلى حد كبير هو الاتجاه التقليدي القوي لمشاركة النساء في الشؤون المدنية السائد في زوباتانيا. وقد تجمع الاتحاد القومي لمنظمات المرأة (وهو منصة عمل لحوالي خمسين من المنظمات الشعبية) وقام بتطوير جدول أعمال مشترك لحقوق المرأة والتي تم تضمينها بشكل جزئي في البنود المرتبطة بعلاقات النوع الاجتماعي في اتفاقية السلام. منذ اتفاقيات السلام، اتسمت الحركات النسائية بالتكسر إلى حد ما، وكان ينقصها وجود تركيز إستراتيجي واضح. وبالرغم من ذلك، فإن العديد من منظمات المرأة تقدم الخدمات الأمنية داخل مجتمعاتهم ويسجلون حالات انتهاك مختلفة لحقوق الإنسان وتقوم بحشد البرلمان والحكومة من أجل تناول قضايا الأمن. تحاول مسؤولية النوع الاجتماعي التابعة لبعثة الأمم المتحدة في زوباتانيا دعم منظمات المرأة، ولكن بسبب ضعف الميزانيات لا تستطيع تقديم الكثير سواء فيما يتعلق بالتدريب أو الدعم الفني.

نظرة بعين الطائر لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

النشرة

ب

إرشادات التدريب

طلب منك الرئيس أن تكون عضواً في لجنة تنسيق إصلاح القطاع الأمني الجديدة التابعة له، والتي تم تشكيلها من أجل تجميع إصلاح مجموعة مختلفة من المؤسسات الأمنية والعمليات في زوباتانيا تحت مظلة واحدة. ولما قام عدد من مؤسسات المجتمع المدني بلفت نظره إلى مسائل النوع الاجتماعي، فقد تعهد الرئيس بتنفيذ عملية إصلاح للقطاع الأمني تراعي مسائل النوع الاجتماعي.

تتمثل المهام المنوطة بلجنة تنسيق إصلاح القطاع الأمني في تحديد أشكال مشاركة الأطراف المختلفة في أنشطة إصلاح القطاع الأمني وتحديد الفجوات والتداخلات التي تشهدها عملية إصلاح القطاع الأمني وتطوير الاستجابات المعنية بمواجهة تلك الفجوات وأشكال التداخل والتعامل معها. وسعيًا منك نحو تشجيع قرار الرئيس، ستقوم بالتركيز بشكل خاص على قضايا النوع الاجتماعي عند تحديد الفجوات والتداخلات في الاستجابات الموجهة لإصلاح القطاع الأمني.

تسهل عليك أوراق العمل مهمتك كثيرًا. اجعل طرف إصلاح القطاع الأمني وخريطة النشاط الموجودة في ورقة العمل ١ نقطة البداية بالنسبة لك ثم قم بعد ذلك بتحديد الفجوات/التداخلات في عملية إصلاح القطاع الأمني التي تراعي النوع الاجتماعي والاستجابات الخاصة بذلك في ورقة العمل ٢.

في الجلسة العامة، سيطلب منك تقديم فجوتين أو تداخلين رئيسيين قمت باكتشافهما بالإضافة إلى استجابتك نحوهما.

ورقة عمل

٢

الفجوات أو مواضع التداخل في أنشطة إصلاح القطاع الأمني التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي والاستجابات المحتملة لها

الاستجابات	الفجوات أو التداخلات
	.١
	.٢
	.٣
	.٤
	.٥
	.٦

صياغة مشروع إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

١٤

نوع التدريب: التطبيق في مجال العمل
الجمهور: فريق عمل البرنامج
الوقت المطلوب: حوالي ٩٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين).

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

نشرات المتدربين

(مطلوب حجات لفترات الاستراحة بشكل اختياري)

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

يمكن الجمع بين هذا التدريب والتدريب ١٣ - نظرة من الأعلى لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي، باستخدام دراسة الحالة التخليبية نفسها.

قد يكون من المفيد توجيه المتدربين من خلال المواد الموجودة في الصفحات ٢١ - ٢٧ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي التي تتعلق بتقييم وتخطيط وتنفيذ وتقدير المشروع الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. إذا كان المتدربون لديك يواجهون مشكلات في تحديد مشروع إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي، يمكنك اللجوء إلى إعادة ذكر التوصيات الأساسية الواردة في الصفحة ٣٤ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي أو إبراز بعض الفرص والتلميحات المتعلقة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في دول ما بعد النزاعات الواردة في صفحة ٣٠ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي..

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- تحديد مسائل النوع الاجتماعي في تقرير حول الموقف الأمني
- النظر في الموقف الأمني وتناول هدف مراعاة مسائل النوع الاجتماعي ووضع أولويات مشروع بعينه
- إحصاء العناصر الأساسية لمشروع إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

زود المتدربين بعرض تخيلي مختصر للموقف، على سبيل المثال، ذلك الموجود في التدريب ١٣ نظرة من الأعلى لإصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. من الناحية المثالية، يتم هذا الأمر قبل استراحة تناول الغداء أو في المساء السابق، حتى يتمكن المتدربون من الاندماج مع هذه البيئة جيداً. قم بتقسيم الجمهور في الجلية العامة إلى مجموعات فرعية تتكون كل مجموعة منها من أربع إلى ست متدربين (التقسيم المثالي يكون في أربعة مجموعات). اسمح لهم بفترة ٤٠ دقيقة من أجل عمل المجموعة من أجل الإجابة على السؤالين الواردين في النشرة المرفقة.

في الجلسة العامة، اسمح لكل مجموعة بتقديم اقتراحاتها في مدة عشر دقائق خلال الدقائق العشر الأخيرة، ناقش المميزات والتحديات التي تنطوي عليها المقترحات المختلفة.

يمكن استخدام هذا التدريب مع أي نوع من "تقرير الموقف"، سواء كان حقيقياً أو تخيلياً.

صياغة مشروع إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النشرة

لقد قمت بقراءة تقرير الموقف التحليلي المقدم لك.

١. إلى أي حد يهتم تقرير الموقف بأشكال عدم المساواة والاختلافات على أساس النوع الاجتماعي؟ قم بالاستعراض بطريقة نقدية.
 ٢. تخيل أنك توليت مهمة تنفيذ مشروع إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي من تصميمك الخاص. اشرح باختصار لماذا اخترت هذا المشروع. قم بصياغة مقترح مشروع مختصر مع ذكر الخطوات الملموسة التي تحتاج إلى اتخاذها لتضمن أن تكون مراحل التقييم والتخطيط والتنفيذ والتقدير مراعية لمسائل النوع الاجتماعي.
- تقوم كل مجموعة بانتخاب منسق للمجموعة ومقرر لها. يكون منسق المجموعة مسؤولاً عن تنظيم مناقشات المجموعة ومتابعة سير الوقت وضمان مشاركة كافة أفراد المجموعة في المناقشة. ويقوم المقرر بتدوين الملاحظات وعرض النتائج خلال الجلسة العامة.

خطة العمل: إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

١٥

نوع التدريب: التطبيق في مجال العمل
الجمهور: غير محدد
الوقت المطلوب: حوالي ٦٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع
المستلزمات

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين)

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

نشرات المتدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

ملاحظات ممارسة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

(مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين

يعتبر تدريب تطوير خطة العمل من التدريبات المفتوحة الجيدة التي تناسب أي جمهور ويمكن استخدامه لاستكشاف قضايا السياسة والتنفيذ المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي. خطط العمل التي يقوم بإعدادها أفراد فريق عمل السياسات ستكون معتمدة على قاعدة عريضة، وتميل إلى الإحالة إلى أنواع الإجراءات والأطراف؛ في الوقت الذي تكون فيه خطط العمل التي يقوم بإعدادها فريق العمل على مستوى البرنامج أكثر تحديداً والتي تميل في الغالب إلى الإحالة إلى الإجراءات التفصيلية والأطراف بأسمائهم.

استناداً إلى الحجم المعرفي الذي تم توصيله قبل التدريب وتبعاً لحاجات المتدربين، يمكن توزيع ورقة ملاحظات ممارسة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي كمعلومات خلفية. إذا كان الأمر كذلك، أضف وقتاً كافياً للتدريب حتى يتمكن المتدربون من قراءة واستيعاب الملاحظات جيداً.

قد يكون من المفيد مشاركة بعض الأمثلة حول خطط عمل النوع الاجتماعي مع المتدربين قبل الشروع في التدريب. إذا اقتضت الضرورة، قم بالإشارة إلى الاختلافات بين المشروعات التي تهدف إلى مراعاة النوع الاجتماعي ومشروعات "حقوق المرأة".

يمكن الجمع بين هذا التدريب وتدريبات أخرى (مثل التدريب ٩ - تطبيق إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي: التوصيات الأساسية) حتى يتمكن المتدربون من تطوير خطط عمل أكثر تعقيداً وواقعية من خلال الاعتماد على النتائج والاكتشافات من تدريبات التطبيق في مجال العمل السابقة.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- إظهار فهم تجاه إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني
- تطوير إستراتيجيات وأنشطة مناسبة للبيئة من أجل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

قدم النشرة المرفقة إلى جميع المتدربين. سيتم تقسيم الجمهور إلى مجموعات وفقاً للمؤسسات التي ينتمون إليها. إذا اقتضت الضرورة العمل مع مجموعة مختلطة بشكل كبير بحيث تحتوي على ممثل واحد من كل مؤسسة، قم بالجمع بين المتدربين على أساس الدول التي ينتمون لها أو حسب أنواع المؤسسات المتشابهة (الوزارات أو الدول المانحة) وهكذا.

إرشادات التدريب

اطلب من كل مجموعة تطوير هدف يرتبط "بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني" يمكن تحقيقه داخل المؤسسات التي ينتمون إليها (إذا تم تقسيم المجموعات حسب الدول أو أنواع المؤسسات أو أي سياق آخر، فلا بد أن يكون بينهم هدف مشترك. وقد تحتاج إلى تعديل الإرشادات الموجودة بالنشرة تبعاً لذلك). من الضروري أن تحدد المجموعات هدفاً يتعلق بالنوع الاجتماعي -- وليس مجرد إصلاح القطاع الأمني بشكل عام وحسب. يقوم المتدربون بوضع خطط عمل بسيطة تعمل على تحديد: هدف؛ ما يصل إلى ثلاث إستراتيجيات؛ ثم "ما" الذي سيتم فعله و"من" المسؤول عن ذلك و"متى" سيتم ذلك.

خطة العمل: إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

إرشادات التدريب

على سبيل المثال، إذا كان الهدف المحدد هو مشاركة خبراء النوع الاجتماعي في وضع مسودات السياسة الأمنية، من الممكن أن تكون إحدى الإستراتيجيات الخاصة بتحقيق هذا الهدف هي تعريف خبراء النوع الاجتماعي هؤلاء. ويمكن أن تشمل المهام التي تندرج تحت هذه الإستراتيجية على: الأبحاث العلمية ودعوة منظمات المرأة لتجميع أكبر قدر من الأسماء الممكنة والتعاقد مع الخبراء المحددين وطلب مشاركتهم وغير ذلك. وقد تحتاج إلى تحديد المسؤول عن الأمر في كل مرحلة من تلك المراحل. من المهم تحديد الأدوار المناسبة للمناصب الإدارية الكبرى. ويجب وضع جدول زمني محدد وواضح.

يسمح للمتدربين بفترة ٤٥ دقيقة من أجل ملء النشرة. إذا كان الوقت المتاح لك قليلاً، استخدم النشرة أيضاً ولكن احرص على أن تكون الخطط أقل شمولية. في المناقشة الختامية التالية التي تستغرق ٣٠ دقيقة، اسمح لكل مجموعة بتقديم أكثر المهام ملائمة للموقف (مع التفاصيل المتعلقة بالشخص والوقت الذي يتم تنفيذها فيه من أجل دعم إستراتيجية تحقيق الهدف) في الجلسة العامة. لا تتوقف عن إصدار عبارات التشجيع الإيجابية بشكل مستمر. إذا كان مقبولاً من الناحية الثقافية، قم بتوزيع بعض الجوائز الصغيرة لخطة العمل "الفائزة".

إذا كان من المناسب في البيئة التدريبية التي تعمل بها التعامل مع هذا النشاط على أنه "حقيقي"، يمكنك أن تطلب من جميع المشاركين التوقيع على خطة العمل التي قاموا بتطويرها كالتزام بتنفيذها.

في المناقشة الختامية، ضع في حسابك ما يلي:

الجدول الزمني غير الواقعية: تستغرق عمليات الإصلاح فترات زمنية كبيرة في الغالب. إذا قام المتدربون بتطوير خطط عمل ذات جداول زمنية تقلل كثيراً من شأن كم الوقت المطلوب من أجل تنفيذ المهام المطلوبة، فقد يعني ذلك الحاجة إلى إيجاد فهم أفضل للبيئة المحلية. إذا كنت أنت غير قادر على تقييم الجداول الزمنية، ضع في الاعتبار التعامل مع شخص على علم بالسياق أو البيئة محل المناقشة.

الفشل في النظر في المساهمين والسياق: لا يمكن تنفيذ أي خطة في الفراغ. ولذلك، يجب أن تُظهر خطط العمل ذات الإعداد الجيد اعتباراً عميقاً للمساهمين ذوي الصلة بالإضافة إلى العوامل المساعدة والتقييدية الأخرى. وبشكل محدد، لما كان من الضروري أن تركز خطة العمل على هدف متعلق بالنوع الاجتماعي، ابحث عن تعبير يشير إلى ضرورة أن يشتمل المساهمون على الرجال والنساء من المجتمع ويجب أن تكون منظمات المجتمع المدني النسائية شركاء أساسيين.

إذا بدأ أن المتدربين يبنون خطط العمل الخاصة بهم على أهداف سياسية في معزل عن العوامل الواقعية الموجودة، فقد يكون من الضروري تناول تلك القضايا بالشرح والتحليل.

نقص التفاصيل: حاول استكشاف مستوى التفاصيل الموجود في خطط العمل. إذا بدا لك أن المهام عامة بشكل زائد، اعمل مع المتدربين من أجل تقسيمها إلى مكونات أكثر واقعية. إذا عجز المتدربون عن تطوير إستراتيجيات ذات تفاصيل كافية ومهام من أجل تنفيذ أهدافهم، فقد يعتبر ذلك إشارة إلى قصور في فهم وإدراك إستراتيجيات إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي المتداخلة. اهتم باستعراض الأجزاء ذات الصلة من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي مع المتدربين.

من الموضوعات التي قد تفرض نفسها على خطة العمل:

- تعزيز المشاركة المتعادلة للرجال والنساء في إصلاح القطاع الأمني (الصفحة ١٠ من الأداة)
- برامج إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي (الصفحات ٢١-٢٧ من الأداة)

التغييرات المحتملة

خطة العمل: إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

النشرة

إرشادات التدريب

في مجموعتك، اختر منسقاً ومقرراً. يكون المنسق مسؤولاً عن توجيه مناقشات المجموعة، ويكون المقرر مسؤولاً عن التدوين في جدول خطة العمل وإعداد التقرير وعرضه في الجلسة العامة.

قم كمجموعة باختيار هدف يرتبط "بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني" يمكن تحقيقه داخل المؤسسة التي تنتمون إليها. إذا كنت في حاجة للمساعدة فيما يتعلق بتحديد الهدف، لا تتردد في مراجعة المدرب.

ستقوم خطة العمل الخاصة بك بتحديد إستراتيجيات ومهام. اجعل الإستراتيجيات تقتصر على ثلاثة لضمان ألا تصبح خطة العمل معقدة جداً. ثم "ما" الذي سيتم فعله و«من» المسؤول عن ذلك و«متى» سيتم ذلك. ضع في اعتبارك بعض القضايا مثل المستوى الحالي لتنفيذ الهدف داخل مؤسستك الأولويات النسبية بين الإستراتيجيات الخاصة بتحقيق الهدف؛ والقوى المساعدة والتقييدية بشكل عام والقوى الخارجية والداخلية كذلك والمساهمين ذوي الصلة.

في الجلسة العامة، يقوم المقرر الخاص بك بتقديم أكثر مجموعة من المهام ملاءمة للموقف (مع التفاصيل المتعلقة بالشخص والوقت الذي يتم تنفيذها فيه من أجل دعم إستراتيجية تحقيق الهدف).

خطة العمل: إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

النشرة

	الجدول الزمني (متى؟)		
	المسؤولية (من؟)		
	المهام (ماذا؟)	الإستراتيجيات (كيف؟)	الهدف

تقصص الأدوار: تعزيز القيادة الديمقراطية للقطاع الأمني

١٦

<p>التطبيق في مجال العمل</p> <p>الجمهور: غير محدد، إلا أن هذا التدريب يعمل على أفضل نحو إذا كان نصف الجمهور يتكون من ممثلين دوليين، وذلك حتى تبدو عملية تقمص الأدوار وكأنها حقيقية.</p> <p>حوالي ٩٠ دقيقة</p>	<p>نوع التدريب:</p> <p>الجمهور:</p> <p>الوقت المطلوب:</p>
<p>يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٤ إلى ٦ متدربين)</p> <p>ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد</p> <p>نشرات المتدربين</p> <p>أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة (مطلوب حجات لفترات الاستراحة)</p> <p>يتطلب هذا التدريب من المتدربين "اللعب"، وهو الأمر المرغوب فيه دائماً، وبخاصة في فترات ما بعد الظهيرة. وفي الوقت نفسه، يركز التدريب على أهمية صياغة عروض ومقترحات المساعدة بأسلوب يتسم بالحساسية والمراعاة والقبول مع عدم إغفال المعايير الأخلاقية.</p> <p>بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:</p> <ul style="list-style-type: none"> التعرف على الأفكار المتعلقة بالملكية المحلية ورقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني إعداد وتطوير محاورات تتعلق بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني في إصلاح القطاع الأمني الأخذ في الاعتبار الإسهامات الخاصة لمؤسسات المجتمع المدني النسائية والمنظمات التي تعنى بقضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إصلاح القطاع الأمني تصوّر تأثير الأولويات الشخصية واهتمامات بعض الأفراد على عمليات إصلاح القطاع الأمني <p>إرشادات التدريب</p> <p>يتم تقسيم المتدربين إلى أربع مجموعات صغيرة. تُمنح كل مجموعة أربعين دقيقة لقراءة التدريب الموجود في النشرة المرفقة، واختيار منسق للتدريب واثنين لتقمص الأدوار والتحضير لاجتماع بين أحد ممثلي الجهات المانحة والرئيس وفق الإرشادات المذكورة في التدريب. الجلسة العامة، يقوم من يتقمص دور ممثل الجهة المانحة ومن يتقمص دور الرئيس في كل مجموعة بمحاكاة اجتماع لمدة عشر دقائق يُعقد مع ممثل الجهة المانحة أو الرئيس من مجموعة أخرى. ويتم خلال المناقشة الختامية في الجلسة العامة في الدقائق العشر الأخيرة مناقشة أي المحاورات التي تمت بين ممثلي الجهات المانحة والرؤساء كانت الأكثر إقناعاً.</p> <p>ويمكن أن تتناول المناقشة العامة الأساليب التي تحدد من خلالها الاعتبارات السياسية ما إذا كانت العروض المقدمة تمثل مساعدة حقيقية أو ما إذا كانت مقبولة وإلى أي حد تؤثر علاقات القوة المتناظرة (الجهات المانحة التي تقدم المساعدة والرئيس الذي يتلقى المساعدة) على صياغة المشروع.</p> <p>يمكن تكييف هذا التدريب ليتناسب مع البيئات والسياقات المختلفة وذلك وفقاً لحاجات المتدربين، باستخدام أسلوب تقمص الأدوار بين ممثل الجهة المانحة وممثل الحكومة.</p>	<p>حجم المجموعة المتوقع</p> <p>المستلزمات</p> <p>توجيهات للمدربين</p> <p>أهداف التعلم</p> <p>إرشادات التدريب</p> <p>التغييرات المحتملة</p>

تقمص الأدوار: تعزيز القيادة الديمقراطية للقطاع الأمني

النشرة

إرشادات التدريب

ستعمل في مجموعات صغيرة من أجل التحضير للاجتماع. تقوم كل مجموعة بتحضير دورين داخل التدريب: الدور الأول، يمثل الجهة المانحة المكلفة بإعداد عرض تقديمي لرئيس دولة زو باتانيا؛ والدور الثاني يمثل مكتب الرئيس المسؤول عن إعداد الرد الخاص بالعرض المقدم من الجهة المانحة. تستغرق المجموعة عشرين دقيقة من أجل التحضير لكل دور منهما (أربعون دقيقة في الإجمالي).

ثم تقوم المجموعات بعد ذلك باختيار اثنين من أعضائها لتقمص دور ممثل الجهة المانحة ودور الرئيس لمحاكاة اجتماع مدته عشر دقائق يُعقد أمام الجلسة العامة. ومع ذلك (وحتى يكون الأمر أقرب ما يكون للواقع، وهو الذي لا يصدر فيه الطلب والاستجابة عن الأشخاص أنفسهم بذلك الشكل المتناغم)، سيقوم ممثل الجهة المانحة بمقابلة الرئيس من مجموعة أخرى.

يتم تخصيص الدقائق العشر الأخيرة من التدريب من أجل التقييم في الجلسة العامة أي المحاورات التي تمت بين ممثلي الجهات المانحة والرؤساء كانت الأكثر إقناعاً.

من منظور القيادة الديمقراطية، تلخص الخصائص التالية الموقف الحالي في زو باتانيا:

- ثقافة ديمقراطية ضعيفة
- ٧٠ بالمائة من التمثيل في الحكومة الانتقالية والبرلمان للرجال باستثناء وزيرة الشؤون الاجتماعية والنوع الاجتماعي وتمثيل قوي للبرلمانيات في لجنتين على الأقل
- مشاركة شعبية محدودة في اتخاذ قرارات إصلاح القطاع الأمني
- بوجه عام، مجتمع مدني يعاني من ضعف التنظيم، بالرغم من تاريخ تأثيري عريق للمنظمات النسائية

أنت تقوم بدور ممثل إحدى الجهات المانحة الكبرى الموجودة في زو باتانيا ولذلك فأنت تملك الأذن الصاغية للرئيس. وقد أتاحت لك فرصة عقد مقابلة مع الرئيس بهدف تقديم الاستشارات له حول قضايا الحكم والقيادة الديمقراطية، وبخاصة فيما يتعلق بالدور الذي تستطيع منظمات المجتمع المدني النسائية والمنظمات المعنية بقضايا النوع الاجتماعي أن تلعبه في عملية إصلاح القطاع الأمني. ستحتاج إلى تناول اثنين من مجالات الاهتمام في هذه المقابلة وتقديم عرض واحد ملموس:

مجالات الاهتمام:

- (١) ستحتاج إلى ذكر مبادئ الحكم الديمقراطي الأساسية، بما في ذلك: الشفافية والمسؤولية والمساواة في الاحترام والحقوق والمشاركة، وكذلك الإشارة إلى مميزات الملكية المحلية لإصلاح القطاع الأمني.
- (٢) ستحتاج إلى التحدث عن المشكلات المتعلقة بالفساد والمحسوبية وقصور القدرات الحالية عن المحافظة على ثقافة ديمقراطية.

العرض: تتمثل فكرتك في العمل مع الحكومة من أجل اختيار ما يقرب من ٢٠٠ شخص لحضور برنامج تدريبي حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في العاصمة. يهدف ذلك البرنامج التدريبي إلى بناء قدرات منظمات المرأة فيما يتعلق بالقطاع الأمني وبخاصة ما قد يعنيه إشراف ورقابة مؤسسات المجتمع المدني على القطاع الأمني.

ويعتقد الرئيس من ناحية أخرى أن "الحكم الديمقراطي" هو أحد المفاهيم التي تشتمل عليها أجندة المجتمع الدولي المعنية بالتنمية، ولا يتعلق الأمر بشكل كامل بالظروف الموجودة في بلده. ونتيجة لخبرته الطويلة كزعيم للمعارضة لسنوات عديدة، فهو يؤمن أن الهيكل الإداري لحزبه قادر على تقلد زمام القيادة بالدولة والقطاع الأمني تحديداً. وتساوره بعض الشكوك فيما يتعلق بأشكال التدخل الخارجي، وبخاصة إذا كانت تعني أن المساعدة ستعتمد على تحقيق مراحل بعينها. وفي الوقت نفسه، يعلم الرئيس جيداً أن المساعدة تعتبر ضرورية من أجل إظهار بعض التحسن في الموقف الأمني في أسرع وقت أمام الشعب الساخط، فضلاً عن تمويل عمليات الإصلاح المقترحة للقطاع الأمني. ترأس ابنته لجنة المرأة في الحزب السياسي التابع له.

التدريب

التقييم والرقابة على مشروع إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

١٧

التطبيق في مجال العمل

نوع التدريب:

غير محدد

الجمهور:

حوالي ٤٥ دقيقة

الوقت المطلوب:

يتم تقسيم المجموعة مهما كان حجمها إلى مجموعات صغيرة تتراوح بين (٢ إلى ٣ متدربين لكل مجموعة)

حجم المجموعة المتوقع

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

المستلزمات

نشرات المتدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي وأداة تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي (مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين

من المفترض أن يحد هذا التدريب المتدربين على التفكير في الإشراف والرقابة والتقييم للمشروعات والتعاون حول الرقابة والتقييم. الصفحتان ١٦ و ١٧ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي وأداة تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي من المواد القيمة. جمهور هذا التدريب يجب أن يكون ملماً بأمر الرقابة والتقييم، فإن لم يكونوا كذلك، ستحتاج إلى مقدمة مختصرة للموضوع، وربما عرض أمثلة للمؤشرات التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي.

إذا كنت تقوم بتدريب مجموعة تتمتع بخبرة كبيرة في إجراءات الرقابة والتقييم، فقد تحتاج إلى الإشارة إلى أن الهدف من هذا التدريب هو مساعدة المتدربين على فهم أهمية عمليات الرقابة والتقييم بالنسبة للتنفيذ الفعال لمشروعات إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. ولا يتمثل الهدف في تعلم المؤشرات الصحيحة لنتائج محددة مسبقاً. ولعل ذلك ما يفسر السبب في أن أمثلة دراسات الحالة المقدمة مختصرة للغاية، بدون الإشارة إلى ما قد تكون عليه النتائج المتوقعة. أعد تكرار أهداف التعلم مع المجموعة إذا ساورك الشك تجاه فهمهم للأمر.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- فهم أهمية عمليات الرقابة والتقييم بالنسبة للتنفيذ الناجح لمشروعات إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي
- إظهار أن عمليات الرقابة والتقييم يجب أن تراعي مسائل النوع الاجتماعي، إذا أردنا لها الفعالية والنجاح
- تطوير بعض المؤشرات التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي

إرشادات التدريب

بالعمل في ثنائيات أو مجموعات مكونة من ثلاثة متدربين، اطلب من المتدربين ملء الفراغات الموجودة في جدول الرقابة والتقييم (أ أو ب أو ج) الموجودة في أوراق العمل المرفقة. يقوم المتدربون بتحديد مجموعة قليلة من أهداف الرقابة (الواضحة إلى حد ما) التي سيقومون بتصميم المؤشرات تبعاً لها. ستتاح لهم فترة خمس وعشرين دقيقة للقيام بذلك. يتم إجراء الرقابة على ثلاث مشروعات ويمكن أن تعمل عدة مجموعات على المشروع ذاته، إذا اقتضت الضرورة ذلك.

في الجلسة العامة، اطلب متطوعاً ليقوم بقراءة ردود كل مجموعة على الفئات الواردة في ورقة العمل. واسأل الآخرين إذا كان لديهم اقتراحات إضافية. كرر هذه العملية لكل عنصر في القائمة. ستكون بعض الاستجابات بمثابة أفضل اقتراحات لأنها يجب أن تشير إلى أن الناس يفهمون الحاجة إلى وجود الرقابة الدورية واستخدام نطاق واسع من موارد البيانات وإجراء الرقابة على الموقف بالإضافة إلى المشروع ووجود شخص مسؤول عن جمع البيانات والاستجابة لها كذلك.

خلال المناقشة الختامية، وإذا لم يكن قد تمت مناقشته من قبل، قم بالتأكيد على الحاجة إلى البيانات التفصيلية حول الجنس واعتبار النوع الاجتماعي عند تكوين فريق التقييم والنتائج التي تحترم الاحتياجات المختلفة للرجال والنساء وطلب المشاركات والمداخلات من الرجال والنساء وغير ذلك.

التغييرات المحتملة

يمكن تكييف هذا التدريب ليتناسب مع أمثلة مشروعات مختلفة، ربما أقرب ما يكون لبيئة التدريب. وحتى يكون التدريب أفضل من الناحية الفنية، يستطيع الواحد تصميم وصف مشروع تفصيلي، متضمناً النتائج المتوقعة التي يمكن تطوير المؤشرات لها. يمكن بعد ذلك تخصيص النتائج المختلفة ومهمة تطوير المؤشرات ذات الصلة لمجموعات فرعية مختلفة. يمكن تقديم هذا التدريب بعد التدريب ١٤ -- صياغة مشروع إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

النشرة

جدول الرقابة والتقييم أ

المشروع ١:	أهداف الرقابة	الأشهر المقترحة	مصادر البيانات:	طريقة جمع البيانات	مستوى تكرار جمع البيانات المتعلق بالمشروع	المسؤوليات:
اسم المشروع: مواجهة العنف ضد المرأة في زواتينا، منحة مقدارها مليون دولار أمريكي مقدمة إلى المنظمة غير الحكومية "أيدي المساعدة" في زواتينا	معرفة مقدار حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بهدف المشرع إلى تعزيز تمكين مسودة القانون المعنى بالعنف ضد المرأة لسنة ٢٠٠٨ ودعم تنفيذها، إذا ما تمت الموافقة عليه. سيتم تحقيق ذلك من خلال تدريب ضباط الشرطة وأفراد الجيش وموظفي ورؤساء المجتمعات وتعزيز القانون ومنظمات المرأة ووسائل الإعلام، وكذلك تأسيس المركز المعنية بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في بعض المقاطعات والتي من شأنها أن توفر الحماية والصالح والاستشارات لصحايا العنف، بالإضافة إلى ذلك، سيتم تقديم برنامج تليفزيوني حول حقوق المرأة ويتم إعداد قاعدة بيانات تتضمن على حالات العنف ضد المرأة.	ان ارتفاع عدد حالات العنف ضد المرأة التي تم ملاحقتها قضائياً	مصادر البيانات: الموقف، القاعدة الأساسية، الرقابة على المشروع	الإحصائيات	مرة واحدة	١. المدير ٢. الباحث
كفاءة تدريب ضباط الشرطة			المقارنة بين القاعدة الأساسية وبيانات الموقف			

النشرة

جدول الرقابة والتقييم ب

المشروع ٢:
اسم المشروع: تنفيذ قانون الخدمة العسكرية العسكرية الحالي (٢٠٠١). منحة مقدارها ٥٥٠٠٠٠ دولار أمريكي مقدمة إلى إحدى منظمات الرقابة، منظمة غير حكومية الوصف: منذ فتح الباب للنساء للاتحاق بالوظائف القتالية في عام ٢٠٠٧، أصبحت المرأة قادرة على شغل أي منصب داخل القوات المسلحة في زواتانيا. ويحتزم قانون الخدمة العسكرية لسنة ٢٠٠٧ الحقوق المتساوية للرجال والنساء في ضمان الترقية على أساس غير تمييزي مبنى على المهارات المهنية والخبرات والأداء ومدة الخدمة. وقد تم طرح استجابات في البرلمان حول مدى استفادة النساء من هذه البنود الجديدة. يقوم المشروع بمرحلة تطبيق القانون الجديد من أجل الوقوف على الفجوات التي تعاني منها عملية التنفيذ، بالإضافة إلى اختبار أشكال الترقية داخل القوات المسلحة.

أهداف الرقابة	المؤشرات المقترحة	مصادر البيانات: الموقف، القاعدة الأساسية، الرقابة على المشروع	طريقة جمع البيانات	مستوى تكرار جمع البيانات المتعلق بالمشروع	المسؤوليات: ١. الرقابة ٢. جمع البيانات
مثال: كفاءة تطبيق القانون الجديد	نسبة الرجال إلى النساء في الالتحاق بالقوات المسلحة	المقارنة بين القاعدة الأساسية وبيانات الموقف	الإحصائيات	مرة واحدة	١. المدير ٢. الباحث

النشرة

جدول الرقابة والتقييم ج

المشروع ٣:
اسم المشروع: مشاركة المجتمع المدني في إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي، منحة مقدارها ١,٤ مليون دولار أمريكي مقدمة لأحد معاهد الأبحاث.
الوصف: في زونابانيا، صرحت الحكومة بنيتها في تطوير سياسة قومية معنية بالنوع الاجتماعي. ومع ذلك، فإن زونابانيا تواجه العديد من التحديات التي تتعلق بتنفيذ مثل هذه السياسة، وهو الذي يرجع إلى قلة الدراية بمسائل النوع الاجتماعي والقوانين المتعلقة بها بين السلطات المحلية وقادة المجتمع والتمسح بوجه عام بالأضافة إلى عدم توفر البيانات الكافية. ولذلك فقد تقرر الدعوة إلى جمع الاستشارات القومية تجاه السياسة الجديدة المعتمدة بالنوع الاجتماعي، كمرحلة لرفع مستوى الوعي حول قضايا النوع الاجتماعي ومن أجل إعداد وخطط محتوى السياسة وجمع البيانات. سيتم استشارة ممثلين عن المؤسسات النسائية والمؤسسات الرجالية والمجموعات الرقابية والحضرية والهيئات الدينية والأقليات والمهاجرين والشباب. ستساعد السلطات المحلية في تنفيذ تلك الاستشارات. وقد تمثل تلك الاستشارات فرصة جيدة لجمع البيانات حول القضايا المختلفة للنوع الاجتماعي.

أهداف الرقابة	المؤشرات المقترحة	مصادر البيانات:	طريقة جمع البيانات	مستوى تكرار جمع البيانات المتعلقة بالمشروع	المسؤوليات:
مثال: الفاعلية في زيادة ورفع مستوى الوعي حول قضايا النوع الاجتماعي	إشراك عدد معين من الأشخاص في سياسات استشارية حول النوع الاجتماعي	قائمة المدعوين، قائمة الحضور، مقارنة بين قبل وبعد الإستبيان / المقابلة	مقارنة عدد المدعوين مع عدد الحضور - استبيان / مقابلات شخصية	مرتين (المدعوين قبل الحضور) - مرة واحدة: تحليل الإستبيان	١. المدير ٢. الباحث

أخذ وجهات النظر

١٨

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد

الوقت المطلوب: حوالي ٤٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

أي حجم مجموعة

ألواح ورقية قلابية وأقلام تحديد

أقوال مقتبسة سواء الموجودة في النشرات أو عبر أفراد مجهزة مسبقاً

تساعد القدرة على تحديد العديد من وجهات النظر المختلفة بشيء من العمق في نفس الوقت على تخفيف حدة وجهات النظر الضيقة أو المتعالية أو المتمركزة حول الذات. ولذلك فهي تعتبر من المهارات الممتازة التي يجب أن يتحلى بها المدرب. يتمثل الهدف من هذا التدريب في الانتقال من وجهات النظر الحادة إلى وجهة نظر أكثر تعاطفاً. يعمل هذا التدريب على أفضل نحو عند التعامل مع أحد الموضوعات المثيرة للجدل، والتي تنقسم حولها آراء الناس فيما يتعلق بما هو صحيح وما هو خاطئ. ففي سياق إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، قد يكون من الأفضل اختيار سياسة بعينها مثيرة للجدل تتناولها الصحف اليومية. قم بالرجوع إلى التدريب التالي للحصول على اقتراح لذلك. وقد تكون القضية أيضاً تاريخية أو حتى خيالية، إذا كانت القضايا المطروحة على الساحة مضطربة تماماً.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- الاستماع بشكل نشط إلى وجهات النظر المخالفة أو غير المطروقة
- مراجعة مواقفهم الخاصة أو المواقف المقدّمة
- تحديد أرضية مشتركة

يعتمد التدريب على مفهوم "الاعتقاد المنهجي" الذي طوّره المعلم بيتر إلبو^١. يؤكد إلبو على أن التفكير النقدي الاستنباطي يعزز الاعتقاد في وجود إجابة واحدة فقط صحيحة، وبالتالي خاتمة "حقيقية" واحدة فقط. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من شأن عملية الجدل والمحاورة إنهاء الاستماع العميق والاستفسار غير الناقد والانفتاح لتعلم المزيد حول ما يدفع الناس للتفكير والشعور بالطريقة التي يفعلون بها ذلك. الاعتقاد المنهجي، من ناحية أخرى، يشجع تعليق الحكم والنقد عند الاستماع لأول مرة إلى وجهة نظر جديدة أو وجهة نظر يرى الشخص أنها متعارضة مع وجهة نظره الخاصة.

يُطلب من المتدربين في هذا التدريب اعتقاد صحة الأفكار والآراء التي يتم تقديمها. بدلاً من الشك الفوري في موقف معين، يُطلب من المتدربين أولاً طرح الأسئلة التي تساعدهم على فهم الأفكار المقدّمة والأيمان بها بشكل كامل على نحو أفضل.

ثم يطلب من المتدربين بعد ذلك تلخيص النقاط الرئيسية للعرض التقديمي، مع التركيز على الاعتقادات التي يؤمن بها أو يتفق معها بشكل خاص. وعند هذه النقطة يبدأ المتدربون في طرح الأسئلة وتقديم الاعتراضات على وجهات النظر المطروحة، باستخدام التحليل النقدي.

يتبع المدرب الخطوات التالية:

- تقديم هذا التدريب على أنه طريقة لتعلم كيف أن وجهات النظر المختلفة يمكن أن توضح التعقيدات التي تشتمل عليها قضية بعينها وكيف أن كل وجهة نظر قد تحتوي "جانباً من الحقيقة". يساعد هذا التدريب المتدربون على النظر في وجهات النظر الأخرى بكل احترام وبشكل منظم بدون الاعتراض المباشر والمتعجل عليها، بالإضافة إلى التعبير عن افتراضاتهم وآرائهم في العملية.

١ بتصرف من كتاب غايل ميرتز و كارول ميلر،

Conflict in Context: Understanding Local to Global Security (Cambridge, MA: Educators for Social Responsibility (ESR), 2001).

٢ راجع على سبيل المثال، بيتر إلبو

(Peter Elbow). "The Uses of Binary Thinking", Journal of Advanced Composition 13, no.1 (1993): 51-78.

أخذ وجهات النظر

- تقديم وجهة النظر الأولى باستخدام متحدث أو قصاصة من جريدة أو نص معد مسبقاً أو مقطع فيديو. أنظر أدناه من أجل الاقتباسات المقترحة. ذكر المتدربين بأنهم سيتعاملون مع الاقتباسات المطروحة من خلال التخلي عن الشك واعتقاد صحة كل ما يسمعون أو يشاهدون أو يقرءون.
- دعوة المتدربين لطرح الأسئلة التوضيحية التي تساعد على تحقيق فهم أعمق وأكثر شمولاً لوجهات النظر المطروحة والاعتقاد أنها تمثل جانباً من الحقيقة الكاملة.
- مطالبة المتدربين بتلخيص وجهة النظر هذه بشكل إجمالي وتحديد ما يمكنهم الموافقة عليه أو اعتقاده. ناقش. هل هناك بعض النقاط يمكن أن يوافق عليها كل المتدربين؟
- ناقش باختصار. هل كان من الصعب الاعتقاد في وجهة النظر رقم ١؟ ما النتيجة التي تترتب على تأخير الحكم على وجهة النظر هذه؟
- قم الآن بفحص الحقائق واستخدام التحليل النقدي. هل يمكن تحديد الحذف أو التحريف أو اللغة المستفزة؟ ما هي المشكلات أو الاعتراضات؟ ما هي القيم الأساسية التي انبثقت عنها وجهة النظر هذه؟ هل هناك أي وسائل لتحسين وجهة النظر رقم ١؟

قم بتقديم وجهة النظر رقم ٢ باستخدام نفس العملية المستخدمة في وجهة النظر رقم ١.

إذا كنت تستخدم وجهة نظر ثالثة، اتبع نفس العملية مرة أخرى.

بمجرد الانتهاء من تقديم كافة وجهات النظر، قم باستعراض وتلخيص العملية بأكملها. ومن الأسئلة التي يمكن طرحها على المتدربين:

- ما الذي قد تعلموه مما لم يكونوا يعلموه أو على وعي به قبل ذلك؟
- ما هي المفاجآت التي ساعدت المتدربين على تغيير الآراء الشائعة القديمة أو الافتراضات المبالغ فيها؟
- هل تؤثر اللغة على المتدربين (بمعنى كيف قيل الكلام إلى جانب ما الذي قيل فيه)؟
- هل تم طرح قيم أو مشكلات كانت مشتركة بين جميع وجهات النظر؟

حاول أن تكتشف ما إذا كانت هذه العملية قد ساعدت المتدربين على أن يكونوا أكثر تفهماً وانفتاحاً تجاه المواقف والآراء التي تخالف آراءهم.

اسمح بعشر دقائق تقريباً لكل وجهة نظر وخمس عشرة دقيقة للمناقشة العامة.

يركز هذا التدريب على إظهار الأزمة التي تواجه عمليات التدريب على النوع الاجتماعي في البيئات الثقافية غير المؤيدة لتقدم الحركات النسائية. ومع ذلك، لا يتم فصل هذا التدريب عن السياق الأمني. ولذلك يمكن استخدام العديد من الموضوعات المختلفة، مثل، على سبيل المثال:

- المرأة في الجيش
- السحاقيات و المثليون في الجيش

التغييرات المحتملة

النشرة

أخذ وجهات النظر

الاقتباس ١

المصدر: جاي تولسون

(Jay Tolson). "Can Women's Rights Coexist With the Tenets of Islamic Law? Lifting the Veil". US News and World Report. 7 أبريل 2008. <http://www.usnews.com/articles/news/religion/200807/04/can-womens-rights-coexist-with-the-tenets-of-islamic-law.html?PageNr=2>

(آخر وصول ١٧ فبراير ٢٠٠٩)

تواجه حقوق المرأة مستقبلاً غير واضح في العديد من الدول الإسلامية - ولعله ليس هناك أبرز مما هو عليه الآن في جهود سن الدستور في كل من أفغانستان والعراق. ففي كلا الدولتين اللتان ينظر إليهما على أنهما حالات اختبارية لمستوى التوافق بين القيم الإسلامية والقيم الدولية، ما يزال من المنتظر معرفة ما إذا كانت مبادئ الشريعة الإسلامية (القانون الإسلامي) هي التي ستملي القوانين المستقبلية لها أم لا وكيف سيكون ذلك.

وخلف تلك المخاوف والشكوك تلوح في الأفق أسئلة أخرى ذات نطاق أوسع تواجه النساء المسلمات في كل مكان. وبالتحديد، يسأل نشطاء حقوق الإنسان، هل تتوافق أساسيات الشريعة الإسلامية ونظرياتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان بوجه عام وحقوق المرأة بوجه خاص؟ وإذا كان الأمر كذلك، ما الذي يجب فعله من أجل التغلب على العوائق العملية - بما في ذلك مسألة من الذي يفسر القانون (الشريعة) - التي تقف في طريق التوفيق بين الإسلام والمبادئ الدولية المعنية بحقوق المرأة؟ [...]

وبالإحالة إلى قرار رجال الدين الإيرانيين بعزل إباضي الحائزة على جائزة نوبل من منصب القضاء لأسباب دينية، تقول ودود، لا يوجد مكان يقال فيه أن المرأة غير قادرة على تفسير القانون. وقد أشارت إباضي بنفسها أيضاً، في مقابلة أجرتها مع المؤلف الإيراني المهاجر أمير طاهري، إلى نفس النقطة في نصيحة قدمتها للنساء المسلمات: 'لا تعتقدن أنكن قد قضى عليكن أن تعشن في مكانة متدنية. بل يجب عليكن دراسة القرآن جيداً، حتى لا يتمكن الطغاة من التأثير عليكن بمقتطفات وتفسيرات. لا تجعلن الأفراد يبدون كآلهة يدعون وحدهم أن فهم الإسلام حكر عليهم...'

يجب دراسة قضية علاقات النوع الاجتماعي من البعد التقليدي والثقافي لشعب أفغانستان، وهي الثقافة التي تقدر الرجل (سيادة الرجل). وينبغي إدراك أن الأسرة هي الوحدة الهيكلية لبناء المجتمع، التي تنبني على أساسها القربان والعصبات. لا ترغب معظم النساء في أفغانستان في الانعزال عن أسرهن وفقد تكامل وحنان الأسرة. ولذلك، إذا تم استهداف مجموعة مجتمعية معينة بالمساعدة كالنساء مثلاً، فيجب عدم إغفال الميل إلى كمال الأسرة تحت أي ظرف من الظروف. تقوم ثقافة الشعب الأفغاني على الشرف والكرامة، والتي تنعكس في أفعال النساء.

وتعتمد أدوار النوع الاجتماعي على تقسيم مكان العمل والسلطة بين الرجال والنساء. وتكون وظيفة الرجال عامة واجتماعية، بينما تكون وظيفة النساء خاصة وداخل الأسرة. وتحمل هاتين الوظيفتين الأدوار والمسؤوليات المناسبة لهما.

يشعر الغالبية العظمى من الرجال، وبخاصة في المناطق الريفية، بالرضا تجاه هذه الأدوار والمسؤوليات والعلاقات. وأما الأمر غير المقبول فهو الأوضاع الاجتماعية الحالية السائدة. فلا يتم تلبية الاحتياجات الأساسية كالغذاء والمأوى والصحة والتعليم، ويترتب على متطلبات تلك الاحتياجات تمييز في أدوار النوع الاجتماعي. ويؤثر غياب مرافق المعيشة الأساسية على الجميع رجالاً ونساءً وأطفالاً. وهناك اثنان من أشكال التنمية يتحديان الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي، وأشكال التنمية هذه ستمثل أداة التغيير:

١. العولمة الحتمية، إلى جانب تدفق المساعدات وحرية الصحافة والإعلام التي ترغب أفغانستان على اللحاق بركب المجتمع الدولي. ولذلك، فمن المتوقع أن تشهد الأدوار التقليدية تغييراً.
٢. سنوات عديدة من الصراع اضطرت المرأة إلى أن تصبح الراعية لأسرتها في ظل غياب الرجال الذين إما تعرضوا للقتل أثناء الحرب أو هاجروا، وقد كانت هذه بمثابة فرصة لإحداث تغيير في أدوار النوع الاجتماعي. فقد اضطرت تلك النساء إلى إدارة الأراضي الزراعية وعنايتها وكذلك الممتلكات والأنشطة الزراعية والأسرة. إذا نظرنا إلى نساء أفغانستان على أنهن ضحايا للصراع، فبلا شك نقل من تقدمهن وإسهاماتهن المؤثرة في عمليات التنمية...

الاقتباس ٢

المصدر: وزارة شؤون المرأة في أفغانستان

(MOWA). "Gender in Afghanistan". Ministry of Women Affairs. http://www.mowa.gov.af/content/about_mowa/gender/gender_in_afghanistan/gender_in_afghanistan_eng.pdf

(آخر وصول ١٧ فبراير ٢٠٠٩).

النشرة

أخذ وجهات النظر

أنا امرأة مسلمة، قد يرغب البعض في تسميتي 'ناشطة نسائية إسلامية'. بالرغم من المفاهيم والآراء الشائعة، فإن الإسلاميين الراديكاليين مثل جماعة الأخوان المسلمين أو حزب التحرير، على العكس من الحركات الأصولية أو الثقافية مثل الطالبان، غالبًا ما يمثلون المصدر الذي يبيث لدى النساء المسلمات الشعور بدعم الإسلام لهن أو التحرر الإسلامي بعيدًا عن أشياء مثل الزواج القهري ورعاية الأطفال والإجهاض والعنف الأسري والاستغلال الجنسي وغير ذلك. فهذه الحركات التي دعت على مستوى شعبي إلى بث رسالة العودة إلى القرآن للتأكد من أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال الممارسات التعسفية الظالمة، ولعل هذا أحد الأسباب التي تمنحهم الدعم. ولكن الأمر المحزن هو أنهم يقدمون للعالم على أنهم "متطرفين" وغير مستساغين لدى الغرب، وذلك لأنهم يعارضون السياسة الأجنبية الغربية بقوة والرأسمالية العقيمة.

د / حبيبة اللاحي (Habibah Ellahee)، لندن، المملكة المتحدة

لا تتوافق الحركة النسائية الغربية مع الحركة النسائية الإسلامية من حيث التعريف. فتلاحظ الشباب الغربيات والحاصلات على تعليم عال (ولدن معظمهن في الغرب) يتحولن إلى ارتداء الزي الإسلامي. تشتمل الحركة النسائية الغربية على الفاشلات من النساء، في الوقت الذي تتمتع فيه الدول الغربية بالتعليم والممارسات الديمقراطية في أعلى مستوياتها. حقوق المرأة في الدول الأقل نموًا ولا أسوأ. فيظل من البدعة أن ترأس المرأة الحكومة الغربية أو أي حزب سياسي. بينما تشهد دولاً إسلامية مثل باكستان وبنغلاديش وتركيا واندونيسيا قائدات من النساء. ويوجد في إيران نائبة رئيس وهناك عدد من المقاعد محجوز للنساء في برلمانات باكستان وإيران والإمارات العربية المتحدة وغيرها من الدول القليلة الأخرى كما تتاح للمرأة حرية المنافسة على المقاعد الأخرى أيضًا. ينظر الغرب إلى هذه الحقائق نظرة إعجاب.

شوكت، لندن، المملكة المتحدة

الاقتباس ٣

المصدر: داني وود

(Danny Wood). "Islam Feminists Urge Gender Jihad". BBC News. 31 أكتوبر 2005. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4384512.stm> (آخر وصول ١٧ فبراير ٢٠٠٩)

الاقتباس ٤

المصدر: داني وود

(Danny Wood). "Islam Feminists Urge Gender Jihad". BBC News. ٣١ أكتوبر ٢٠٠٥. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4384512.stm> (آخر وصول ١٧ فبراير ٢٠٠٩)

صفات الرجولة

١٩

نوع التدريب: متعلق بالموضوع
الجمهور: غير محدد
الوقت المطلوب: ٤٥ دقيقة تقريباً

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

غير محدد

ألواح ورقية قلابة وأقلام تحديد

نشرات المتدربين

أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

توجيهات للمدربين

تطلب هذا التمرين إدارة واعية للوقت، فيجب عليك أن تحرص ألا يداهك الوقت عندما تتعامل مع مجموعة كبيرة، وتتميز الأفكار الإبداعية غالباً بأنها منتشرة ويساهم كل متدرب في صياغتها، ولذلك، قم بالتركيز على الفائدة وألهب التفكير حول الطرق التي يستطيع من خلالها كل متدرب أن يساهم في هذا التغيير الثقافي

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- فحص بدقة العلاقة بين الآراء الشائعة حول مفهوم الذكورة وإسهامها في وقوع العنف.
- اقتراح جوانب التغيير في هذا الصدد

إرشادات التدريب

سيقوم كل متدرب في البداية بالعمل مع نفسه ثم يتبادل كل اثنان متجاوران منهم المناقشة بحيث تتم الإجابة على الاقتباس المتعلق بأدوار الرجل وصفات الرجولة الوارد في النشرة المرفقة، ويطلب من المتدربين تحديد جانب بعينه يرغبون في إجراء البحث فيه مع توضيح سبب أهمية إخضاع هذا الجانب لمناقشة أوسع فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني وتفسير النتائج التي يتوقعونها، واسمح بفترة قوامها خمسة عشرة دقيقة للرد على الأسئلة وخمسة عشرة دقيقة أخرى للعمل في مجموعات ثنائية.

اترك فترة إضافية قوامها خمسة عشرة دقيقة تطلب فيها طرح التعليقات أو الأمثلة، وقم بتوجيه هذه المناقشة في اتجاه طرق إثارة البحث لبعض التغيير الثقافي، والسبب وراء كون ذلك مفيداً، والطرق التي من المحتمل أن يساهم كل شخص بها في هذا التغيير.

التغييرات المحتملة

يمكن زيادة فترة هذا التدريب أو تقليصها عن طريق إضافة أو تغيير الأسئلة المطروحة، فعلى سبيل المثال، يمكن إضافة السؤال حول مدى إسهام وكالة / منظمة المتدرب في برنامج البحث هذا، وطرق تنفيذ هذه المساهمة في حالة وجودها.

النشرة

صفات الرجولة

إرشادات التدريب

ستقومون بالعمل في مجموعات ثنائية، وعليكم أن تقوموا بالإجابة على الأسئلة التالية بناءً على المقتبس الوارد أدناه:

- أي جانب (جوانب) في النقاط الوارد ذكرها في المقتبس الوارد أدناه تريدون أن يتم إجراء مزيد من الأبحاث حولها؟ لماذا؟
- ما مدى علاقة ذلك ببرنامج إصلاح قطاع الأمن الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي؟
- ما هي النتائج التي تتوقعونها من هذا البحث؟

ثم، استدر إلى من بجوارك وتناقش معه أو معها، وسيتم عقد مناقشة جماعية بعد هذه المناقشة بين الثنائيات والتي يمكنك فيها التطوع ببعض أفكارك حول البحث الذي تريد القيام به أو إضافة التعليقات حول المفاهيم المكتسبة فيما يتعلق بأهمية هذا البحث لبرنامج إصلاح قطاع الأمن الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي.

[على الرغم من أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى إثارة العنف]، فهناك علاقات دائمة مع الصفات الرجولية، بما فيها النقاط التالية:

- الترتيبات الاجتماعية عادة ما تضع وسائل العنف - مثل الأسلحة والمهارات العسكرية - تحت مسؤولية الرجال وليس النساء، وهذا صحيح بالنسبة للأسلحة ذات الملكية الخاصة وكذلك الأسلحة الحربية.
- غالباً ما تشجع حياة مجموعة أقران الفتيان، والتدريب العسكري، ووسائل الإعلام على وجود رابط مباشر بين كينونة "الرجل الحقيقي" وممارسة السيطرة والعنف.
- عندما يشعر الرجال بأحقيتهم في الحصول على السلطة والمنزلة (خاصة فيما يتعلق بالنساء)، فإنهم يموتون غيظاً عندما لا يستطيعون الحصول على هذه "الاستحقاقات"، وقد تشتمل ردود الأفعال على الشعور بالضعف على العنف ضد النساء أو الانضمام إلى عصابة أو حركة عنصرية أو جيش أو حركة ثورية مسلحة من أجل استرداد مشاعر التحكم.
- غالباً ما تعبّر الحركات العنصرية والعرقية القومية والمتطرفة بالتعبير عن "المطالبة بالسيطرة" والذي يتركز في شكل الرجل بينما تقوم المرأة بدور المشجعة أو آلهة المحاربين، وقد يكون الضغط النفسي الواقع على المحارب أو الصياد هائلاً.
- يتطلب الحفاظ على الرجولة المهيمنة أن يتم ازدياد باقي أشكال الصفات الرجولية وازدياد تمكين النساء، وغالباً ما يأخذ ذلك شكل المضايقات المتبادلة بين الفتيان والعنف الخطير ضد الرجال المثليين من قبل بعض الشباب.

قد تكون الصفات الرجولية القائمة على العدوان والهيمنة مصدرًا مباشرًا للعنف، وعلى الرغم من ذلك، فإن أيديولوجيات النوع الاجتماعي في العديد من الحالات قد تعمل كوسائل تتحول من خلالها أسباب الصراع الأخرى إلى العنف، وعند تكون الصفات العنيفة، فإن تجنيد الرجال والفتيان قد يطيل النزاعات المسلحة ويزيد من وطأتها، وفي تلك الحالات جميعها، فإن الإجراء الذي يتم اتخاذه لتغيير الصفات الرجولية يكون عبارة عن إستراتيجية متعلقة بالسلام.

على الرغم من أن الوقت لا يزال مبكراً جداً لتصميم برنامج شامل للتغيير، إلا أن هناك بعض المبادئ الهامة التي ظهرت في هذا العمل:

- من المهم أن يتم القضاء على عزلة النوع الاجتماعي، فعلى الرغم من وجود بعض الأنشطة التي تستهدف مجموعات أحادية النوع، يجب أن يتم التخطيط لبرامج يخطط لها الرجال والنساء بحسب مبدأ الشورى.
- من المهم البحث عن طرق محترمة للتعامل مع الفتيان والرجال، ويؤدي اللوم والخصومة إلى هدم بناء السلام.
- يجب أن تخضع أسباب العنف التأسيسية والهيكلية للدراسة الدقيقة، فعلى سبيل المثال، في حالة حدوث انهيار اقتصادي، ينبغي اتخاذ إجراء يشتمل على بحث أسس بديلة للمعيشة.
- تنشأ المشاكل التعليمية المتعلقة بالسلام والنوع الاجتماعي من خلال المناهج في المدارس وتعليم الكبار، وينبغي ألا يتم حصرها بنطاق ضيق في مجال واحد بالمناهج.

الاقتباس

المصدر: مقتبس من اليونسكو،

"اجتماع مجموعة الخبراء حول أدوار

الذكور وصفات الرجولة من منظور

ثقافة السلام"، ٢٤-٢٨ سبتمبر

١٩٩٧،

[http://www.unesco.org/cpp/](http://www.unesco.org/cpp/uk/declarations/oslorapp.htm)

[uk/declarations/oslorapp.htm](http://www.unesco.org/cpp/uk/declarations/oslorapp.htm)

(تم الوصول إليه في ١٧ فبراير

٢٠٠٩).

المناقشات

إجراءات المناقشات المقترحة

قد تشتمل بعض أحداث التدريب على مناقشات منسّقة، سواءً كانت جزءاً من التدريب و/أو بديلاً عن التمارين التدريبية. وفيما يلي بعض الوسائل التي يمكنك من خلالها حث الجمهور على المشاركة بشكل جيد في المناقشة.

- يقوم كل متدرب بشحن ذهنه بشكل فردي على ورق مقوى لتدوين الملاحظات، والتي يتم فيما بعد نشرها على لوحات أوراق ومناقشتها.
- قم بتقسيم الجمهور إلى "مجموعات طنين" تتكون كل مجموعة منها من شخصين أو ثلاثة. ومجموعة الطنين، والتي غالباً ما تستخدم مع التدريبات التمهيدية، هي عبارة عن مجموعة مناقشة صغيرة العدد يتم تشكيلها من أجل القيام بمهمة معينة، مثل طرح الأفكار أو التوصل لوجهة نظر مشتركة حول موضوع معين في خلال فترة زمنية محددة. ولذلك، يمكنك استخدام مجموعات الطنين لمناقشة الموضوع محل البحث خلال إطار زمني محدد مسبقاً ثم دفعهم لتقديم تقرير بذلك أمام جميع الحضور.
- اكتب أربعة إجابات مختلفة للسؤال على أربعة أوراق كبيرة الحجم وقم بتعليق كل واحدة منها في ركن من أركان الحجرة. يُطلب من كل متدرب الذهاب إلى الإجابات التي يتفق/تتفق معها بشكل أكبر، ويُطلب من كل مجموعة تقديم وجهة نظرها الأكثر أقتناعاً.
- قم بكتابة أربعة تعليقات أو اقتباسات تلخص جوانب معينة من السؤال الذي تقوم بمناقشته على لوحة أوراق كبيرة الحجم، ثم انشرها في كل ركن من أركان الحجرة. قم بتخصيص الأرقام من ١ إلى ٤ إلى المتدربين. اطلب من المتدربين التوجه إلى اللوحة الورقية المكتوب عليها أرقام كل واحد منهم. اسمح للمتدربين بمناقشة التعليق الخاص بمجموعتهم وكتابة الرد على لوحة الأوراق. قم بإيقاف المناقشة بعد مرور عدة دقائق. اطلب من المتدربين الانتقال إلى القطعة الثانية من لوحة الأوراق، بحيث تواجه كل مجموعة تعليقا جديداً. قم بتكرار هذه العملية حتى تمر كل المجموعات على جميع التعليقات وتجبب عليها - ثم اطلب من المجموعات الرجوع إلى التعليق الأصلي الخاص بكل منها. اطلب من كل مجموعة قراءة الردود الخاصة بالمجموعات الأخرى من أجل مقارنة تلك الردود مع الإجابات الأولية التي قاموا هم بكتابتها.
- قم بإعداد قائمة تحتوي على أربع إلى ست جمل تتعلق بأحد الموضوعات التي تقوم بمناقشتها على لوحة ورقية كبيرة الحجم أو سبورة. قم بتوزيع بطاقات ملاحظات على المتدربين، بحيث يقومون بكتابة أفكارهم أو وجهات نظرهم عليها فيما يتعلق بالجمل المكتوبة. قم بتجميع تلك البطاقات وفرزها حسب الجملة المرتبطة بها. قم بتخصيص مجموعة لكل حزمة من البطاقات. اطلب من المتدربين (أ) إجراء عرض تقديمي أمام الجميع أو (ب) تنظيم البطاقات في فئتين، التحديات والفرص أو (ج) البحث عن طريقة أخرى للتقرير عما تقرأه المجموعة في البطاقات.

المناقشات

موضوعات للمناقشات

تم تنظيم الموضوعات المقترحة للمناقشة التالية بشكل عام حول الموضوعات الرئيسية التي يتم تناولها في أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

١. يشير مصطلح النوع الاجتماعي إلى الأدوار والعلاقات، وسمات الشخصية، والاتجاهات، والسلوكيات، والقيم التي ينسبها المجتمع إلى الرجال والنساء. تناول وصف ثلاث طرق تختلف فيها "أدوار النوع الاجتماعي" في ثقافتك عن تلك الأدوار في ثقافة أخرى، وثلاث طرق تتباين فيها أدوار النوع الاجتماعي داخل ثقافتك، وثلاث طرق تغيرت من خلالها أدوار النوع الاجتماعي في ثقافتك على مدار القرن الماضي (أو تغير سياق ما بعد انتهاء الصراع في ثقافتك منذ بدء الحرب).
٢. حدد أمثلة على تهديدات أمنية قائمة على النوع الاجتماعي في مجتمعك وتعلق بالرجال والنساء والفتيان والفتيات، اقترح الطرق التي يمكن من خلالها أن تقوم المنظمات الأمنية بتوضيح الحساسية للمخاطر والاحتياجات لدى مجموعات النوع الاجتماعي المختلفة.
٣. تستلزم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) أن تضمن الدول الأطراف أن النساء يحصلن على نفس فرص التوظيف التي يحصل عليها الرجال بما في ذلك تطبيق نفس معايير الاختيار في مسائل التوظيف. ما هي التحديات الناتجة عن ذلك فيما يتعلق بالتوظيف في مؤسسات قطاع الأمن؟ وكيف يمكن التغلب على هذه التحديات؟
٤. لماذا يعتبر النوع الاجتماعي مهماً في إصلاح قطاع الأمن؟ ما هي الحجج المقنعة التي يمكنك طرحها؟
٥. كيف يمكن تحقيق "رؤية قومية للأمن"؟ ما هي النقاط الأساسية لهذه الرؤية في دولتك؟ هل تعتقد بأن الرجال والنساء يتقنون هذه النقاط الأساسية المختلفة؟
٦. ما الأدوار التي يقوم بها المجتمع المدني للتشجيع على زيادة الاستجابة للنوع الاجتماعي في قطاع الأمن؟
٧. ما هي التأثيرات الإيجابية لمنع وكبح الاضطرابات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تنشأ عن زيادة توازن تمثيل الرجال والنساء داخل عمليات إصلاح قطاع الأمن ومؤسساته؟
٨. كيف تتأكد من أن المشاكل المتعلقة بالنوع الاجتماعي قد تم أخذها في الاعتبار عند الإشراف على النظام العسكري/الشرطة/نظام العدالة/النظام الجنائي؟
٩. حدد ثلاث خطوات عملية لمراقبة وتقييم مدى المشاركة العادلة للرجال والنساء في عملية لوضع سياسة الأمن/تقييم إصلاح قطاع الأمن.
١٠. ما هي المواصفات المثالية لشخص يقوم بعملية تقييم إصلاح قطاع الأمن؟ هل يعتبر ذلك مهماً سواء بالنسبة للرجل أو المرأة؟
١١. اقترح ثلاث طرق لدمج المخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي في وضع سياسة إصلاح قطاع الأمن.
١٢. من هو الشخص الذي يحتمل أن يكون "مناصرًا للنوع الاجتماعي" في مجتمعك؟
١٣. عند دراسة برامج إصلاح قطاع الأمن المتعلقة بـ (أدخل نوع البرنامج)، فما هي الأنشطة العشرة لجعل برنامجك يراعي مسائل النوع الاجتماعي؟
١٤. ما الذي يمكن القيام به للتمكين من منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والرد عليه بشكل فعال والمعاقبة بسببه؟ ما هو الدور الذي يمكن أن يقوم به كل عميل أمن؟ ما هو دور المؤسسات؟
١٥. ناقش أسباب احتمالية أن يصبح دمج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن تدريباً على بناء القدرة البشرية والمؤسسية.
١٦. ناقش الطرق المتعددة التي يمكن من خلالها أن تساعد مؤسسات الأمن برامج البحث حول القضايا الأمنية. ما هي الجوانب التي تريد أن يتم البحث فيها؟ كيف يمكن بدء البحث في هذه الجوانب وكيف يمكن لوكالتك أن تساعد في بدء هذا العمل والمساهمة فيه؟



أفريقيا

تقييم وزارة التنمية الدولية البريطانية لدمج قضايا النوع الاجتماعي ومرض ضعف المناعة المكتسبة / الإيدز في برامج الأمن والعدالة

قامت وزارة التنمية الدولية البريطانية (DFID) بالتعاون مع وزارة الخارجية والكونولث ووزارة الدفاع بتفويض أربعة خبراء في إصلاح قطاع الأمن للقيام بتقييم مستقل لبرامج إصلاح الأمن والعدالة في أفريقيا وخاصة في سيراليون، وجمهورية الكونغو الديمقراطية ونيجيريا.^١ كان هناك هدفان رئيسان لهذا التقييم:

١. تقييم تماسك برامج إصلاح قطاعات الأمن التي تقوم بها بريطانيا وفعاليتها وتأثيرها في أفريقيا على مدار السنوات الأربعة الماضية؛
٢. تحديد الدروس والتوصيات المتعلقة بالاتجاه والإدارة الإستراتيجية لبرامج إصلاح قطاعات الأمن المستقبلية في أفريقيا وأي مكان آخر.

قامت عملية التقييم بفحص دمج قضايا النوع ومرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز في برامج إصلاح الأمن والعدالة - حيث أنها تعتبر الأفكار الرئيسية " للدمج " في البرامج الثنائية التي تقوم بها وزارة التنمية الدولية.^٢

توصلت عملية التقييم إلى أن القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز تتمثل بشكل قوي في برامج السلامة والأمن والحصول على العدالة ولكنها مفقودة على نطاق واسع في البرامج التي تتعامل مع الدفاع والشرطة أو تلك التي بها إعفاءات أوسع كما هو الحال في برامج إصلاح قطاع الأمن في سيراليون. على الرغم من أن القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة تحظى بأولوية على الأوراق، لكنها لا تنعكس بشكل جيد في الاعتبارات الإستراتيجية التي تتناولها برامج إصلاح الأمن والعدالة التابعة للمملكة المتحدة.

وعلى الرغم من ذلك، قد يؤدي التنفيذ الفعال لبرامج الأمن وسياسة إصلاح العدالة إلى نتائج إيجابية محتملة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز، أسفرت مبادرات حفظ الأمن المجتمعي في ولاية جيجاوا بشمال نيجيريا بحسب التقارير عن زيادة وصول النساء إلى قطاع العدالة، وعلى نحو مشابه، فهناك دليل على اقتراح أن يتم تطبيق نظام بديل لحل النزاعات كجزء من برنامج الأمن والعدالة والنمو قد أدى إلى زيادة وصول النساء وزيادة الوعي لديهن، وعلى نفس الصعيد، أتاحت احترافية القوات المسلحة في حفظ السلام والتدريب مثلاً أن يخضع الأفراد العسكريون لبرامج الوعي بمرض نقص المناعة / الإيدز بالإضافة إلى تدريب متعلق بحماية النوع الاجتماعي والأطفال. ويمكن الاستفادة بشكل أفضل من هذه النتائج لو أن برامج النوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة / الإيدز شكلت جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجية إصلاح الأمن والعدالة. وقد اشتملت التوصيات التي انبثقت من عملية الفحص على الاقتراح بأن يتم " دمج أفكار مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز والنوع الاجتماعي في جميع برامج [إصلاح الأمن والعدالة] وليس فقط في تلك التي تتناول بشكل محدد السلامة والأمن والوصول إلى العدالة... "^٣

وأبدت عملية التقييم مزيداً من التأكيد على أن إجماع الشركاء المحليين في حالة مرض نقص المناعة / الإيدز عن الاعتراف بمثل هذه المشاكل ومناقشتها هو أحد التحديات الرئيسية لإتباع مدخل فعال للنوع الاجتماعي في برامج وسياسات إصلاح القطاع الأمني، وينبغي أن تستغل المملكة المتحدة ما حققته من نجاح في دمج القضايا المتعلقة بالنوع في برامج السلامة والأمن والوصول إلى العدالة وأن تزيد من ترتيبات التعاون والعمل المشترك بين الدول الأعضاء للحصول على دمج أفضل للقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في برامج إصلاح الأمن والعدالة المستقبلية.

◀ تتم مناقشة مراقبة وتقييم القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في قسم " أداة إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي " في صفحة ٢٥ وفي قسم " أداة تقييم إصلاح ومراقبة وتقويم قطاع الأمن والنوع الاجتماعي " في صفحة ١٩-٢٥.

١ Nicole Ball, et al., "Security and Justice Sector Reform Programming in Africa" (Evaluation Working Paper 23, DFID: London, April 2007), <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf> (accessed February 17, 2009).

تم الفحص بمعرفة الوحدة التابعة لوزارة التنمية الدولية البريطانية والمعنية بالنزاع والشؤون الإنسانية في أفريقيا نيابة عن مجمع منع النزاع في أفريقيا المدعوم بمجموعة موجهة متمثلة في قسم التقييم التابع لوزارة التنمية الدولية البريطانية، ووزارة الدفاع البريطانية / إدارة علاقات السياسات والدفاع بالجنوب، وحدة سياسة FCO / البلدان الأفريقية.

٢ مرجع سابق، ٥٩.

٣ مرجع سابق، ١٤.

جنوب
أفريقياإصلاح قطاع الدفاع الذي يراعي قضايا النوع
الاجتماعي

بدأت جنوب أفريقيا خلال تحولها إلى الديمقراطية في عام ١٩٩٤ في عملية شاملة لإصلاح قطاعات الأمن، وقد حظي إصلاح قطاع الدفاع بأولوية مطلقة بسبب التسلسل العسكري القوي الذي اتسم به النظام الحاكم السابق القائم على الفصل العنصري، ولقد بدأ المؤتمر الوطني الأفريقي (ANC) عملية شاملة وتشاركية لتحديد الوجه الجديد للأمن القومي في جنوب أفريقيا، ولقد بدأت هذه العملية بمسودة من الورق الأبيض أتبعها استعراض الدفاع القومي والتي حاولت تحديد الاحتياجات العسكرية للدولة. وقام مستشارون وزاريون وأعضاء اللجنة البرلمانية الدائمة المشتركة المعنية بالدفاع بالإضافة إلى ممثلين عن المجتمع الأكاديمي والمنظمات غير الحكومية المتعلقة بالدفاع في الفترة بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٨ بتشكيل فريق عمل معني باستعراض الدفاع لمناقشة المبادئ وتصميم القوة، واللوجستيات، والقوات الحربية، والموارد البشرية والمعدات.

نشطت النساء أثناء هذه الفترة في المطالبة بالمسئولية من الحكومة والمؤسسات العسكرية من خلال نظام صريح وشفاف وبمشاركة المجتمع المدني، وكان هناك إصرار من قبل النساء البرلمانيات بأن يتم البدء في عملية استعراض الدفاع في صورة عملية استشارية قومية النطاق، وتم تثبيت مجموعة من الإجراءات لضمان المشاركة العامة بما في ذلك الاستعانة بالطائرات والحافلات العسكرية لنقل القادة الدينيين والشعبين ونشطاء المنظمات غير الحكومية وغيرهم من ممثلي المجتمع المدني إلى اجتماعات وورش عمل إقليمية، وقد استعانت وزارة الدفاع بالمرافق المحلية مثل المدارس لتنظيم حوارات جماهيرية أتيح للجميع فيها أن يعبروا عن مخاوفهم واحتياجاتهم، وبهذه الطريقة، بزغت قضايا جديدة، حيث سلطت ممثلات النساء من المجتمعات القروية مثلاً الضوء على مأساة المجتمعات منزوعة الملكية والتي تمت مصادرة الأراضي من أجل الاستخدام العسكري، والتأثيرات البيئية للاستخدام العسكري بالإضافة إلى مشكلة التحرش الجنسي من قبل الأفراد العسكريين.^١

لقد ساعدت عملية استعراض دفاع جنوب أفريقيا التشاركية التي استمرت لأكثر من عامين في بناء اتفاق قومي حول قضايا الدفاع ونتج عنها شرعية عامة لهياكل الأمن الجديدة، ولقد ساهمت مشاركة المجتمع المحلي وخاصة المنظمات النسائية بالإضافة على مشاركة البرلمانيات النسائية في إنشاء هيكل أمنية تتعلق نسبياً بقضايا النوع الاجتماعي.

لقد تم بذل جهود خاصة لدمج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع، وكان تعيين نوزيزوي مادالالا / روتليدج كنائب لوزير الدفاع في الفترة من ١٩٩٩-٢٠٠٤ إشارة قوية على التزام الحكومة بجعل قوات الدفاع كياناً أكثر إنصافاً في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، واستمر بذل الجهد المركز مع التأكيد على المساواة والتمثيل من أجل زيادة عدد النساء في المناصب الكبرى وجميع مستويات أخذ القرار وجميع خدمات الدفاع، ولتحقيق هذا الهدف، تم إنشاء مجموعة من آليات مختلفة في وزارة الدفاع مثل:^٢

- **مركز لتنسيق الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي** داخل الإدارة العليا لإدارة التحويل التي تقوم بالمهام التالية:
 - مراقبة تقدم النساء وضمان حصولهن على التمثيل المناسب
 - تشجيع التوعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في وزارة الدفاع (مثلاً، فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين والقانون).
 - تنفيذ وتنسيق التدريب على مسائل النوع الاجتماعي
 - متابعة إحصائيات وزارة الدفاع حول تمثيل النوع الاجتماعي
 - التواصل مع المجتمع المدني وغيره من المنظمات الدولية
- **منتدى النوع الاجتماعي:** لتنفيذ سياسات النوع الاجتماعي في المستويات الأقل في وزارة الدفاع وتوفير تدريب النوع الاجتماعي للأفراد العاملين على جميع المستويات.

١ Sanam Naraghi Anderlini, Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women, (Washington D.C.: Hunt Alternatives, 2004), 23-24.

٢ للحصول على مزيد من المعلومات، انظر موقع الويب الخاص بوزارة الدفاع بجنوب أفريقيا على العنوان <http://www.dod.mil.za/>

(تم الوصول إليه في ٩ مارس ٢٠٠٩).

إصلاح قطاع الدفاع الذي يراعي قضايا النوع الاجتماعي

جنوب أفريقيا

- خط هاتفي ساخن: للإبلاغ عن التحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل قوات الدفاع.
- برامج التوعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي: لزيادة الوعي والإدراك بسياسات النوع الاجتماعي بين جميع أعضاء وزارة الدفاع.
- مبادرة طاولة السلام للنساء: منتدى يجمع ما يزيد عن ١٠٠ امرأة من خدمات الدفاع ومن المجتمع المدني لمناقشة وتحديد أجندة عمل مشتركة للسلام، كما أنه يحاول إنشاء العلاقات والشراكات داخل المجتمع العسكري والمدني.^١

ولقد أدت هذه الآلية المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى دعم تنفيذ السياسات والبرامج المعنية بالنوع الاجتماعي دعماً كبيراً، ولقد تم تحسين مشاركة النساء في قوات الدفاع عن طريق تغيير المفاهيم الاجتماعية المتعلقة بدور النساء في القوات المسلحة، ولقد ساهمت مجلة قوات الدفاع التي تحمل اسم "الجندي" على مدار السنوات في التصدي للآراء المتعلقة بمشاركة النساء في قوات الدفاع. وعلاوة على ذلك، فإن تزايد وجود النساء في قطاع الأمان قد عزز من تشجيع وتبني القوانين التي تضمن تكافؤ الأجور للعمل المتكافئ والوصول إلى نفس الحوافز بالإضافة إلى السياسات التي تراعي النساء والأسرة مثل السماح للوالدين للعمل بساعات عمل مرنة وتقديم أجازة أمومة وأجازة أبوة، وقد شكل النساء في عام ٢٠٠٦ نسبة ٢٣,٨ في المائة من قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا ومثلن نسبة ١١,٦ في المائة من هيكل إدارته العليا، وقامت وزارة الدفاع بتعيين ١٧,٧٨٠ امرأة من إجمالي ٧٧,٨٥٨ موظف وموظفة (بنسبة ٢٢,٨ في المائة).

- ◀ تتم مناقشة إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي في قسم "أداة إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي" وفي قسم "أداة إصلاح الأمن والنوع الاجتماعي".
- ◀ تتم مناقشة عمليات استعراض الدفاع المعني بمسائل النوع الاجتماعي في قسم "أداة إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي"، في الصفحات ١٤-١٦.
- ◀ تتم مناقشة السياسات والآليات المتعلقة بالإصلاح المؤسسي لقطاع الدفاع في قسم "أداة إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي"، صفحتي ٢١-٢٥.
- ◀ دمج النوع الاجتماعي في إصلاح الدفاع في الدول التي انتهت فيها الصراعات في قسم "أداة إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي"، صفحتي ٢٧-٨٨.

Sanam Naraghi Anderlini, Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector, 27. ١



البيرو

تقييم النوع الاجتماعي في قطاع العدالة

قام البنك الدولي بتقييم مستهدف للنوع الاجتماعي في عامي ٢٠٠١-٢٠٠٢ كجزء من الإعداد لمشروع تحسين خدمات العدالة في بيرو^١

كانت حكومة بيرو عام ٢٠٠١ في مرحلة انتقالية ولوحظ أن قطاع العدالة في الدولة ضعيف ويحتاج للإصلاح، وكان هناك تعارف على أن ضعف الوصول إلى العدالة يعتبر إحدى المشاكل القائمة في بيرو وينعكس بعدة عوامل مثل المؤسسات غير الفعالة، والخدمات المكلفة، والفصل بين تزويد الخدمة وطلبها. وأثناء الإعداد لبرنامج تحسين خدمات العدالة، اتضح لفريق البنك الدولي أن العديد من نقاط الضعف تسبب للنساء ضرراً أكبر من الرجال، وبما أن نساء بيرو عموماً أقل تعليماً من الرجال، فإنهن أقل إلماماً بالقانون وبحقوقهن الشرعية، كما أن اعتمادهن الاقتصادي على شركائهن من الرجال قد أعاقهن من إرتياد المحاكم حتى في حالات العنف الأسري. تشير مسئوليات الأسرة بالنسبة للمرأة إلى أن نظام محكمة الأسرة - الحكم في القضايا المتعلقة بالوصاية على الأطفال، وتصفية أمور الزواج، والنفقات - له أهمية خاصة بالنسبة لهن ولكن نظام محكمة الأسرة كان يعاني من قصور بسبب المحاكم الطويلة والقرارات القضائية المجهولة^٢، واستناداً على النتائج الأولية، فقد قرر فريق البنك الدولي أن يقوم بتقييم النوع الاجتماعي كجزء من الإعداد للمشروع مع التركيز على تحديد مسائل وعوائق الوصول.

اعتمد تقييم النوع من البنك الدولي على تحليلات مسائل الوصول إلى العدالة من قبل المنظمات الحكومية وغير الحكومية، وتم القيام بها من خلال تحليل إحصائي مدعوم من البنك الدولي لمستخدمي المحكمة في ١,٢٥٠ قضية في دائرة اختصاص ليمما القضائية^٣، وكان تعريف قطاع العدالة ومؤسساته من العوامل الهامة لتحديد نطاق تقييم النوع. ورغم أن السلطة القضائية لعبت دوراً هاماً في توفير الإحصائيات وغيرها من الأبحاث، فإن هذه الدراسة لم تقتصر على استعراض استجابة وكالة واحدة لمسائل النوع الاجتماعي ولكنها امتدت لتشمل النظام بأكمله.

لقد كشف هذا التقييم عما يلي:

- زيادة احتمالية حصول الرجال على خدمات العدالة سواء في المحاكم المتخصصة أو المحاكم التي تدار بواسطة "حكام عدل" من المجتمع.
- توجد احتياجات مختلفة إلى العدالة لدى النساء والرجال ويميل كل منهم إلى الاستعانة بخدمات العدالة حسب أدوارهم المجتمعية.
 - يميل الرجال إلى أن يصبحوا خصوم نشطاء في القضايا التجارية والتعاقدية والمتعلقة بالانتماء.
 - عند التعرض للنزاعات داخل محكمة الأسرة، فإن النساء عادة كن هن المدعيات في القضايا بما فيها نفقة الأطفال والعنف الأسري وتصفية أمور الزواج بينما كان الرجال عادة هم المدعى عليهم في قضايا جرائم الأحداث والوصاية على الأطفال. قامت النساء بإرسال ٨٣ في المائة من قضايا نفقة الأطفال و ٨٠ في المائة من قضايا العنف الأسري.
- تفاوت استفادة الرجال والنساء من خدمات العدالة، يبين تفاوت التحيز المبني على النوع الاجتماعي نتيجة لضعف مؤسسي في محاكم الأسرة، بمعنى أن أعباء عيوب محاكم الأسرة يقع غالباً على كاهل النساء.
- لقد واجه النساء أثناء سعيهن للحصول على التعويض القانوني في قضايا العنف الأسري مجموعة من العراقيل - بما فيها سوء المعاملة من قبل السلطات والجهل بالقوانين المعمول بها وضعف الوصول إلى المشورة القانونية وما يبديه مسئولو الشرطة وكلاء النيابة والقضاة من سلوك انحيازي حيث يرفضون التعامل مع العنف الأسري على أنه جريمة خطيرة.

^١ للحصول على مزيد من المعلومات، انظر:

World Bank, Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design" (PremNotes on the Public Sector and Gender 98, The World Bank, Washington D.C., May 2005), <http://www1.worldbank.org/prem/PREMNotes/premnote98.pdf>

(تم الوصول إليه في ١٦ مارس ٢٠٠٩). للحصول على مزيد من المعلومات عن المشروع بصورة أوسع، انظر: World Bank, "Justice Services Improvement: Peru." World Bank, <http://web.worldbank.org/external/projects/main?enableDHL=TRUE&menuPK=2805043&pagePK=64283627&piPK=64624210&theSitePK=2748750&Projectid=P073438> (accessed March 9, 2009).

^٢ World Bank, "Reducing Violence Against Women: Justice Sector Perspective" (Working Paper prepared for the Gender and Development Group PREM, World Bank, Washington D.C., June 2005).

^٣ González Mantilla, G.J.C. Serván, L. López, and H. Burgos, El sistema judicial en el Perú: un enfoque analítico a partir de sus usos y usuarios, (Lima: Informe de Consultoría para el Banco Mundial, 2002).

البيرو

تقييم النوع الاجتماعي في قطاع العدالة

لقد أسفرت نتائج عملية تقييم النوع الاجتماعي عن تغييرات في تصميم مشروع تحسين خدمات العدالة بما في ذلك إضافة خيار الوصول إلى مكون العدالة، ويقترح هذا المكون آليات تسهل الوصول إلى نظام العدالة في بيرو وتجعله أكثر إنصافاً مع التركيز على عدم المساواة بسبب النوع الاجتماعي في تسليم الخدمة على المستويين الرسمي وغير الرسمي، وتشتمل هذه الآليات على:

- تدريب "حكام عدل" من المجتمع وقادة المجتمع على أساليب الوساطة لإصلاح ذات البين والتعامل مع النزاعات العائلية بما في ذلك مناقشة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- المساعدة الفنية في تصميم وتنفيذ نظام للحصر والإحالة لتدعيم الإمكانيات التشغيلية لنظام محكمة الأسرة للتعامل بشكل أكثر فعالية مع قضايا العنف الأسرى وتصفية أمور الزواج ونفقات الأطفال.

والتزم فريق مشروع البنك الدولي على نطاق أوسع بمشاركة أخصائيي النوع الاجتماعي في الأنشطة المتعددة خلال تنفيذ مشروع تحسين خدمات العدالة.

- ◀ تتم مناقشة تقييمات النوع الاجتماعي في قسم أداة إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي في صفحة ٢١ وفي قسم أداة تقييم إصلاح ومراقبة وتقويم قطاع الأمن والنوع الاجتماعي في صفحة ١٢-١٩.
- ◀ تتم مناقشة دمج النوع الاجتماعي في العدالة في قسم أداة إصلاح العدالة والنوع الاجتماعي، وتتم مناقشة تقييم النوع الاجتماعي لقطاع العدالة في صفحة ١٢.

البرازيل

منظمات المجتمع المدني في مواجهة العنف المسلح

تكثر وفاة الشباب في ريو دي جانيرو بالبرازيل نتيجة العنف المسلح أكثر من وفاتهم نتيجة الأسباب الأخرى مجتمعة بما في ذلك الحوادث المرورية والمرضى وباقي أنواع الإصابات، وتسجل البرازيل أعلى معدلات الانتحار في العالم مع ما يزيد عن ٣٩,٠٠٠ ألف حالة وفاة بالأسلحة النارية كل عام، ويسجل البرازيليون معدلات أربع مرات من الإصابات المتعلقة بالأسلحة النارية أعلى من معدلات العالم بشكل عام.^١

تعتبر فيفاريو هي منظمة غير حكومية قائمة في ريو دي جانيرو التي تعمل في قضايا العنف المسلح وتنمية الشباب والمجتمع. وتهدف هذه المنظمة التي تم إنشاؤها في ١٩٩٣ نتيجة لتصاعد العنف في المدن إلى تشجيع ثقافة السلام والتنمية الاجتماعية، وتمتلك منظمة فيفاريو هذه الأيام ما يزيد عن ٥٠٠ مشروع قائم. حيث تركز بعض هذه المشروعات على القضاء على العصابات والعنف المسلح بين الشباب من خلال بعض الأنشطة مثل:

- حملات زيادة التوعية العامة لخفض الطلب على الأسلحة؛
- حملات تطوعية لتجميع الأسلحة الصغيرة؛
- تحطيم فضلات الأسلحة بالتعاون مع الشرطة والجيش والحكومات المحلية؛
- تحسين مرافق التخزين الآمنة؛
- تأييد قوانين زيادة محدودية الأسلحة؛
- مراكز مجانية للنصائح القانونية
- أنشطة أخرى مثل: الفصول الموسيقية، المرافق الرياضية، الدورات التدريبية للوظائف، الائتمان بالغ الصغر، مشاريع الحدائق المدنية، مراكز الكمبيوتر، التعليم الابتدائي والثانوي، مراكز مجانية للنصائح القانونية؛
- "مشروع الكفاح من أجل السلام"، حيث حصل أربعون فتى في ماري فافيليا على دورات في الحقوق المدنية والتدريب على الملاكمة إضافة إلى مناقشات جماعية مع أحد المرشدين الاجتماعيين حول موضوعات تبدأ من التحكم في الغضب والأمراض المنقولة نتيجة لعلاقات جنسية وصولاً إلى بناء تقدير الذات.

قامت منظمة فيفاريو بالتعاون مع الشرطة العسكرية في ولاية ريو دي جانيرو بعمل دورة تدريبية لتدريب المدربين في الشرطة على القضايا المتعلقة بحقوق المدنيين والأخلاقيات والعلاقات المجتمعية. تم تدريب ما يقرب من ٢٠٠ ضابط والذين قاموا بدورهم بتدريب آخرين وبالتالي وصل عدد المتدربين إلى ١٠,٠٠٠ ضابط بشكل إجمالي.^٢

لعبت النساء دوراً رائداً في جهود نزع السلاح في المجتمع، فقد أطلقت نساء منظمة فيفاريو في مايو ٢٠٠١ حملة "أنت حر في اختيار السلاح، لكن إما أنا أو السلاح"، حيث قام عشرات الآلاف من النساء - تم تنظيم العديد منهن في جماعات لدعم الضحايا- بالسير في الشوارع ونجحن في تأييد قوانين محدودية السلاح على مستوى الدولة، وقمن في ديسمبر ٢٠٠٣ بتنظيم مسيرات لدعم القانون الوطني لنزع السلاح، واعترافاً من منظمة فيفاريو بالمساهمة للنساء في منع العنف، فقد قامت مؤخراً بإعادة تقييم جميع مشاريعها القائمة وإنشاء مشاريع جديدة لها محتوى مخصص حسب النوع الاجتماعي.

◀ تتم مناقشة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في أداة إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي، الصفحات ٩-١٠.

◀ تتم مناقشة دور منظمات المجتمع المدني في مراقبة قطاع الأمن في قسم "مراقبة المجتمع المدني لأداة إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي"، صفحتي ٨-٩.

◀ تتم مناقشة أهمية مشاركة الرجال في مقاومة العنف في المجتمعات في قسم "مراقبة المجتمع المدني لأداة إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي" في صفحة ١٨.

^١ UNESCO, "Mortes Matadas Por Armas de Fogo no Brasil - 1979/2003," Julio Jacobo Waiselfisz, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139949POR.pdf>

(تم الوصول إليه في ٩ مارس ٢٠٠٩).

^٢ IANSA, "NGO Profile: Viva Rio, Brazil," International Action Network on Small Arms, http://www.iansa.org/women/bulletin/ngo_profile_viva_rio.htm

(تم الوصول إليه في ٩ مارس ٢٠٠٩).

موارد إضافية

- Action for Development, **Gender Budget Training Manual**, 2005.
http://www.gender-budgets.org/component/option,com_docman/task,doc_view/gid,89/
- African Women's Development and Communication Network, **Training Manual on Gender-Based Violence**, 2005.
<http://www.preventgbvafrica.org/content/femnet-training-manual-gender-based-violence>
- Chege, Rose, and Patel Alpana, **A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming**, African Women's Development and Communication Network, 2000.
<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%2020%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN120%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>
- DFID/DFAIT, **Gender and Peacekeeping Online Training Course**, 2002.
<http://www.genderandpeacekeeping.org>
- European Communities, **Compilation of Relevant Documents: Mainstreaming Human Rights and Gender into European Security and Defence Policy**, 2008.
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf
- Gender and Peacebuilding Working Group, **Gender Training and Fragile States: What Works?**, (Report of workshop held on January 202008 ,21-).
<http://www.peacebuild.ca/documents/Gender%20Training%20and%20Fragile%20States%20Workshop%20Report.final.pdf>
- GTZ, **Regional Training Module: Gender and Citizen Security (Basic Text, Methodological Guide, Support Materials)**, 2005.
<http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorigen=1>
- International Alert and Women Waging Peace, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action**, 2004.
<http://www.international-alert.org/publications/pub.php?p=41>
- KIT (Royal Tropical Institute) and Oxfam GB, **Revisiting Gender Training: The Making and Remaking of Gender Knowledge: A Global Sourcebook**, 2007.
http://www.kit.nl/smartsite.shtml?ch=FAB&id=PUBLISHERS_CATALOGUE&ItemID=2074&RecordTitle=Revisiting%20gender%20training%20-%20the%20making%20and%20remaking%20of%20gender%20knowledge
- OECD, **Training Module on Security System Reform and Governance – Workbook for Trainees**, 2007.
<http://www.oecd.org/dataoecd/4540310374/0/.pdf>
- Swiss Agency for Development and Cooperation, **Gender & Training: Mainstreaming Gender Equality and the Planning, Realisation and Evaluation of Training Programmes**, 2005.
http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General_and_thematic_tools/ressources/resource_en_24712.pdf
- UNDP, **Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff**, 2001.
<http://arabstates.undp.org/contents/file/GenderMainstreamingTraining.pdf>
- UNICEF, **Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse**, 2004.
[http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKLS/\\$File/unicef-totgender.pdf?OpenElement](http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/NVEA-5ULKLS/$File/unicef-totgender.pdf?OpenElement)

موارد إضافية

Vann, Beth, **Training Manual Facilitator's Guide: Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations affected by Armed Conflict**, JSI Research and Training Institute, The Reproductive Health Response in Conflict Consortium, 2004.

<http://www.gbv.ie/wp-content/uploads/200761-/12/training-manual-facilitators-guide-interagency-and-multisectoral-prevention-and-response-to-gbv-in-populations-affected-by-armed-conflict.pdf>

World IWCA and UNFPA, **Empowering Young Women to Lead the Change**, 2006.

http://www.worldywca.org/world_ywca/communications/resources/empowering_young_women_to_lead_change