

فرص المرأة في مجال حفظ السلام: مجموعة السياسات

موجز السياسة 5 | تشرين الأول/أكتوبر 2021

انقاذ العالم من خلال التدريب في مجال النوع الاجتماعي

بقلم إنغريد مونك (DCAF) وآيكو هولفيكي (LSE)¹

مبادرة إلسي هي مشروع تجريبي متعدد الأطراف يستند إلى منهجية قياس فرص المرأة في عمليات السلام (مويب MOWIP) لدراسة العوائق والفرص المتعلقة بمشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام في سبعة بلدان رائدة. وتستند مجموعة السياسات هذه على تحليل مقارنة للبيانات المستمدة من التقارير المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام، وكذلك النتائج الأولية التي توصلت إليها.

يتطرق موجز السياسة هذا إلى السبل التي يمكن أن تتبعها البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة للاستفادة من التدريب في مجال النوع الاجتماعي كجزء من التغييرات المؤسسية الأوسع نطاقاً التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام² وتطوير عمليات حفظ سلام تستجيب للاحتياجات القائمة على النوع الاجتماعي استجابة فعلية.

1 تحصلت الدراسات التي أجرتها إيكو هولفيكي بدعم من مجلس البحوث الاقتصادية والاجتماعية [رقم المنحة 1/2006126/ES].

2 انظر القسم 2 من منهجية MOWIP ("نظرة عامة على منهجية MOWIP") للحصول على مزيد من التفاصيل حول ما تشير إليه "المشاركة الهادفة" وسبب ضرورتها.

ماذا نعني بتدريب حفظة السلام حول النوع الاجتماعي؟

إن التدريب في مجال النوع الاجتماعي هو أمر ضروري بموجب جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن التابع للأمم المتحدة³، وأغلب خطط العمل الإقليمية والوطنية المتعلقة بهذا الشأن ملتزمة بتوفير تدريب في هذا المجال لعناصر حفظ السلام المنتشرين. ونتيجة لهذا فإن عددا متزايدا من البلدان في مختلف أنحاء العالم تدرّب قوات حفظ السلام التابعة لها في مجال النوع الاجتماعي، وتكمل هذه الجهود مساعي الأمم المتحدة فضلا عن مراكز حفظ السلام الوطنية والإقليمية.

ويركز التدريب على مراعاة النوع الاجتماعي في مجال حفظ السلام⁴ على زيادة الوعي باختلاف تجارب النساء والرجال خلال النزاعات ويزيد من استعداد حفظة السلام لتلبية الاحتياجات الأمنية التي تراعي الفوارق بين الجنسين في البلدان المضيفة. وتشمل أهم المواضيع التي يتناولها هذا التدريب ما يلي: جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، والعنف الجنسي المرتبط بالنزاعات، والاستغلال والاعتداء الجنسيين. وفي الواقع، يدور التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي حول الجوانب الخارجية لعمليات حفظ السلام⁵.

التدريب حول النوع الاجتماعي وحفظة السلام للنساء؟

يدعو نفس إطار السياسة العامة الذي يفرض التدريب بشأن النوع الاجتماعي إلى نشر المزيد من النساء في قوات حفظ السلام. ويتطلب تعيين النساء والإبقاء عليهن ونشرهن في المؤسسات التي طالما عُرفت بطابعها الذكوري، إدخال تغيير داخل المؤسسة لخلق بيئة تثمن كل العناصر دون استثناء وتمكنهم من المساهمة بصفة هادفة. وتشمل هذه التدابير إنشاء نظم وهياكل تقوم على مبدأ المساواة بين الجنسين، مثل الآليات المعنية بالمساءلة والرقابة وسياسات العمل المرنة وممارسات التعيين والترقية المنصفة.

ومن شأن التدريب على النوع الاجتماعي أن يدعم الجهود الهادفة إلى خلق بيئات عمل شاملة عندما يتصدى للدinamيات المؤسسية الداخلية والعقليات والسلوكيات التمييزية. وفي مجالات مثل التنمية الدولية، تم تعريف التدريب على النوع الاجتماعي باعتباره "أداة استراتيجية تمكن من إدخال تحويلات فردية وجماعية بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال زيادة الوعي وتمكين التعلم وزيادة المعرفة وتنمية المهارات"⁶ لكن لا يتم تسخير الإمكانيات الحقيقية لمثل هذا التدريب في السياسات والممارسات المتعلقة بتدريب حفظة السلام على النوع الاجتماعي، والتي تركز على المهام العملية في منطقة البعثة على حساب الثقافات والهياكل المؤسسية الداخلية.

التدريب حول النوع الاجتماعي: النتائج الرئيسية المستقاة من تقارير مويب لعدد من البلدان الرائدة

من شأن تدريب حفظة السلام على النوع الاجتماعي أن يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في عمليات السلام...

تتطرق منهجية مويب، من بين الاعتبارات الأخرى، للتدريب الذي تتلقاه العناصر المنتشرة بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وتم تحليل البيانات المستمدة من أربعة بلدان رائدة⁷ لتحديد العلاقة المتبادلة بين إكمال هذا التدريب وإظهار معارف ومهارات ومواقف محددة متعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وتبين البيانات المستمدة من تقييمات مويب⁸ أن التدريب على النوع الاجتماعي واسع الانتشار بين موظفي قطاع الأمن، ولا سيما الموظفين المنتشرين، عبر سياقات مختلفة. وبالإضافة إلى ذلك، تكشف نتائج تقييمات مويب عن

3 انظر 8. UN Security Council Res. 2106 (16 December 2010). UN Doc S/RES/2016, para. 8.

4 انظر على سبيل المثال The UN Department of Peace Operations' Core Pre-Deployment Training Materials.

5 For more detailed information on peacekeeper gender training, please see Aiko Holvikivi (2021). "Training the Troops on Gender: The Making of a Transnational Practice?", International Peacekeeping 28(2): 175

6 UN Women Training Centre (2015). "Training for Gender Equality: Twenty Years On, A review of how training for gender equality has evolved from Beijing Platform for Action in 1995".

7 دائرة شرطة الزامبية والقوات المسلحة الغانية والقوات المسلحة الأوروغواية وقوات الشرطة والدرك السنغالية.

8 وقد قام مختبر جامعة كورنيل المتخصصة في دراسات النوع الاجتماعي وقطاع الأمن بمعالجة البيانات المستمدة من أربعة تقييمات استندت على منهجية مويب. لمزيد من التفاصيل حول كيفية معالجة وتحليل بيانات مويب، يرجى مراجعة القسم 4 من منهجية مويب أو الاتصال بالـدكتور سابرنا كيريم فيمختبر جامعة كورنيل المتخصصة في دراسات النوع الاجتماعي: smk349@cornell.edu

وجود علاقة واضحة بين حضور التدريب على النوع الاجتماعي والوعي بقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة عدد 5231 بشأن جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن. وبعبارة أخرى، فلقد أثبت هذا التدريب فعاليته في نقل المعلومات في إطار السياسة الحالية. وتعمل مؤسسات قطاع الأمن بشكل متزايد على خلق الحيز والفرص الضرورية لاستكشاف العمل التنفيذي والتبادل الداخلي بهدف إجراء تغييرات تتعلق بالنوع الاجتماعي وذلك من خلال تكثيف التدريب في هذا المجال.

... إذا تم استخدامه لهذا الغرض.

والواقع أن النتائج التي توصلت إليها تقييمات مويب تؤكد أن القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي، والمواقف المسبقة حول المرأة، والفشل في معاملة النساء بالتساوي داخل الفريق الواحد، هي من أهم العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام. وعلاوة على ذلك، فمن المرجح أن تلجأ العناصر التي تتبنى آراء جندرية نمطية أو تمييزية لاستعمال العنف خلال أداء مهامهم. ولا تعتبر هذه العناصر عادة السلوك المحظور انتهاكا خطيرا فقليلا ما تبلغ عن ارتكابه على يد عناصر أخرى.⁹ أي بالإضافة إلى الحد من المشاركة الهادفة للمرأة، قد تعرقل الآراء التمييزية المتعلقة بالنوع الاجتماعي ليس فقط أداء العناصر بل كذلك امتثالها للقواعد المنظمة للسلوك.

ولا تظهر بيانات مويب أي علاقة تذكر بين تلقي تدريب في مجال النوع الاجتماعي وتبني وجهة نظر قائمة على المساواة في أدوار النوع الاجتماعي أو أقل تمييزا. وهو أمر متوقع، نظرا لأن هدف التدريب على النوع الاجتماعي يركز إلى حد كبير على الجوانب التنفيذية المتعلقة بهذا الموضوع في عمليات حفظ السلام. ولكنه يشير كذلك إلى الإمكانيات الدفينة لهذا التدريب.

ما هو الحل ؟

في ضوء هذه النتائج، فإن الولايات التي تضطلع بها السياسات لابد أن تتطرق إلى ضرورة تغيير مواقف حفظة السلام وسلوكهم وثقافتهم داخل المؤسسة. ويتعين على مؤسسات القطاع الأمني والمدربين في مجال حفظ السلام التابعين للأمم المتحدة أن يستفيدوا من المبادرات التدريبية الموجودة لتحسين مشاركة النساء الهادفة في الداخل، فضلا عن تحسين الخدمات الأمنية المقدمة في الخارج. ويلبي حفظ السلام المستجيب للنوع الاجتماعي الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء والفتيان والفتيات في المجتمع المضيف، كما أنه يعزز المشاركة الكاملة والمتساوية للرجال والنساء. ولكن التدريب على النوع الاجتماعي الذي يركز على هذه المسألة في العمليات الخارجية، لا يسعى لتغيير عقلية ومواقف المسؤولين على هذه العمليات، سوف يفشل لامحالة في تحقيق هذا الهدف. ولن يساهم التدريب على النوع الاجتماعي مساهمة فعلية في ضمان مشاركة المرأة بصفة هادفة وتعزيز شرعية البعثة ونجاحها إلا إذا أخذ بالاعتبار هاذين البعدين المتكاملين.

كيف يمكن الاستفادة من التدريب على النوع الاجتماعي استفادة أكبر

بالتطرق للعوامل التي تعزز مشاركة المرأة الهادفة في قطاع الأمن وعمليات السلام

إن التدريب حول النوع الاجتماعي من شأنه أن ينمي مواقف وسلوك حفظة السلام فيما يتعلق بالمعايير القائمة على النوع الاجتماعي، وبالتالي دعم التغييرات التي قد تطرأ على الثقافة المؤسسية. ولتحقيق ذلك، يجب أن تتطرق الولايات التي يضطلع بها التدريب إلى الديناميات داخل المؤسسة. وقد يشمل ذلك دراسة ديناميات السلطة بين العناصر من الجنسين ومن مختلف الرتب إضافة إلى تأثير القوالب النمطية الجندرية على التقدم الوظيفي وتداعيات التحيز على أساس النوع الاجتماعي في بيئة العمل بما في ذلك خلق هياكل وسياسات غير منصفة أو تمييزية تجاه فئات معينة.

والواقع أن مناقشة الأسباب الكامنة وراء هذا النقص في تمثيل النساء في المؤسسات الأمنية والمشاكل المترتبة عليه بصفة صريحة هي خطوة أولى في غاية الأهمية. بيد أن المعرفة في مجال النوع الاجتماعي وحدها لا تغير السلوك. إذ يجب الإيمان كذلك بأهمية المشاركة والتحفيز والثقة وخلق فرص للتطبيق. ومن المهم أن نضع في اعتبارنا أن التدريب على النوع الاجتماعي لا يشكل سوى جزء واحد من خطة أوسع نطاقا تهدف لإدخال تغيير على المؤسسة الأمنية. إذ لا يستطيع المتدربون إيجاد فرص للتطبيق ومن غير المرجح أن يجدوا الحافز أو الثقة للتصدي لديناميكيات المؤسسة، إذا كانت ديناميكيات القوة أو البنية الأساسية المادية أو السياسية داخل المؤسسة تحبط عزمهم. وهذا يجعل التدريب شرطا ضروريا ولكنه وحده لا يكفي لإصلاح المؤسسة¹⁰.

توسيع نطاق التدريب في مجال النوع الاجتماعي

تظهر بيانات مويب أن عدد النساء اللاتي شاركن في تدريب على النوع الاجتماعي أكثر من عدد الرجال. وفي المؤسسات التي يسيطر عليها الرجال بوجه خاص، من المهم تدريب كل من الرجال والنساء على كيفية إدماج المنظور النوع الاجتماعي في عملهم. وعلاوة على ذلك، يقتصر التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي أحيانا على العناصر التنفيذييين الذين يتم نشرهم في عمليات السلام. ومن أجل التصدي للعوائق المؤسسية التي تحبط مشاركة المرأة الهادفة، فلا بد أيضا من تدريب الموظفين غير المنتشرين، بما في ذلك أولئك الذين يوظفون بمهام الإدارة والدعم .

ومن الناحية الموضوعية، كثيرا ما يربط التدريب مسألة النوع الاجتماعي بالمرأة ونقاط ضعفها¹¹. والتطرق لتجارب المرأة اوالمخاطر التي تتعرض لها في المجتمع المضيف هو من العناصر الأساسية لولاية عمليات حفظ السلام. ولكن التركيز الحصري على المرأة من الممكن أن يسلب الضوء على تجاربها باعتبارها شخصية ومتماثلة. وينبغي أن يتطرق التدريب إلى مظاهر تقاطع النوع الاجتماعي مع محاور أخرى للسلطة، مثل العرق/الإثنية و/أو الإعاقة و/أو الطبقة، ضمن أمور أخرى.¹² وعلاوة على ذلك، فإن التركيز على المرأة وحدها يؤدي إلى تهميش مسائل أخرى من قبيل تأثير الافكار المتعلقة بالرجال والذكورية على سير عمليات السلام. وباختصار، من شأن ذلك أن يعيق فهم هياكل السلطة ويزيد من عدم المساواة التي تتمخض عنها هذه التجارب في المقام الأول.

وترتبط ديناميات النوع الاجتماعي في عمليات السلام بالديناميات الداخلية للمؤسسات الأمنية. فعلى سبيل المثال، النكات التي تحط من شأن النساء أو تستخف بالتحرش تخلق بيئة تشجع على التمييز بل وحتى العنف. وإذا صار السلوك المؤذي إزاء الزملاء مقبولا، فمن المرجح أن يؤدي ذلك إلى انتهاكات ضد السكان المحليين في عمليات السلام أيضا. وإذا أردنا الربط بين كل هذه العناصر فيجب أولا التعمق جيدا في تجارب المرء ومعتقداته الداخلية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.¹³ إذ أن فهم دور هذه الديناميكيات في حياتنا الشخصية يساعد بدوره على فهم الديناميكيات القائمة على النوع الاجتماعي في سياقات أخرى. ومن المرجح أن يساهم التدريب الذي يتطرق للسلوك التمييزي داخل المؤسسة أو في البلد الأم على تحسين سلوك قوات حفظ السلام في التعامل مع السكان المحليين.

الحرص على جودة التدريب وتأثيره

تتلخص الخطوة الأخيرة في تعزيز إمكانات التدريب لضمان جودته: فلا بد من تصميم تدريب يسهل النقاشات التي قد تكون صعبة والتي تتناول المواقف الفردية والثقافات المؤسسية. وتشير البحوث إلى أن هذه المسألة تتعلق في المقام الأول بضمان الحصول على الوقت الكافي والخبرة الفنية، بما في ذلك الكفاءة اللازمة في مجال تعليم الكبار.

وكثيرا ما يكون التدريب على النوع الاجتماعي مرة واحدة وبصفة مؤقتة ولتحقيق هدف معين. وفي حين أن إدراج مواضيع النوع الاجتماعي في التدريب قبل النشر يشكل خطوة مهمة، فقد لا يكون ذلك في كثير من الأحيان كافيا للمشاركة في دورات التدريب التحويلية المخصصة للراشدين والتي تبحث في تأثير ديناميكيات النوع الاجتماعي في حياة الفرد وعمله. ومن المهم تخصيص وقت كاف للتدريب على النوع الاجتماعي في مناهج التدريب المؤسسي، بالإضافة إلى التحضيرات السابقة للنشر لتحقيق النتائج المرجوة. ومن شأن إدماج التدريب على هذا المجال في جميع مناهج التدريب المهني والتعليم بداية من التدريب الأولي أو التدريب التعريفي وما بعده أن يمهد الطريق نحو نجاحه وتحقيق نتائجه المرجوة.

وهناك ثروة من المواد التدريبية الممتازة المتاحة مجانا لدعم هذا النوع من التدريب، بما في ذلك المناهج الدراسية التي تقدمها الأمم المتحدة، ومراكز التدريب الإقليمية والوطنية في مجال حفظ السلام، وجهات المجتمع المدني الفاعلة في ميدان التنمية والمساعدة الانسانية. ومع ذلك، فإن أحد المعايير الهامة لضمان تدريب فعال هو أن يكون مصمما وفقا للسياق والثقافة المحليتين للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة فضلا عن منطقة البعثة. ويمكن أن يتخذ التدريب التحويلي في مجال النوع الاجتماعي أشكالا مختلفة في سياقات مختلفة، ولذلك من الضروري أن يستخدم هذا التدريب الخبرات المحلية والوطنية ويستفيد من وجهات نظر متنوعة.

11 انظر: Whitworth, S., (2004). Men, Militarism & UN Peacekeeping: A Gendered Analysis. London: Lynne Rienner Publishers and Puechguirbal, N., (2010). "Discourses on Gender, Patriarchy and Resolution 1325: A Textual Analysis of UN Documents", International Peacekeeping, 17:2, 172-187.

12 للاطلاع على مزيد من المناقشات بشأن التقاطعية في قطاع الأمن، انظر الإطار 2: التقاطعية، Kimblerlé Crenshaw (1991), "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, violence against women of color", Stanford Law Review, 43, 1241-1299 in DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, (2019), "Security Sector Reform and Governance, Security Sector Reform and Gender" in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 7.

13 Laplonge, D., (2015), "The Absence of Masculinity in Gender Training for UN Peacekeepers", Peace Review 27:1, 91-9. 13

وختاماً، لا بد من الإشارة إلى أن معالجة ديناميكيات القوة والعلاقات بين الجنسين في حياة المرء قد تشكل في حد ذاتها عملية بالغة الصعوبة. ومن المهم أن يتمتع المدربون في مجال النوع الاجتماعي بالمؤهلات اللازمة في هذا المجال بالتحديد وأن يتم إرشادهم ومدعمهم بالفرص الكافية لتطوير خبراتهم وتجاربهم التي تمكنهم من إجراء هذا النوع من التدريب. ويؤثر ذلك على طريقة تقييم فعالية التدريب. وتقيس استبيانات التقييم التي يملأها المشاركون بعد التدريب بشكل أساسي آراءهم حول التدريب أو المدرب، وعليه ما إذا كانوا قد تعلموا أم لا. ويمكن تقييم مساهمة التدريب بدقة أكبر من خلال التطرق للحيز الذي يخلقه للتشجيع على التفكير النقدي والتبادل. وأخيراً، تتجلى نتائج التدريب عبر تطبيق المشاركين لما تعلموه: أي تأثير التدريب¹⁴.

توصيات بشأن السياسات

1 صنع السياسات على المستويين الدولي والوطني

- الحرص على أن تتناول ولاية السياسات المتعلقة بالتدريب على النوع الاجتماعي المساواة بين الجنسين بصفة واضحة و تعزيز مشاركة المرأة مشاركة هادفة داخل المؤسسة وفي عمليات حفظ السلام.
- إدراج اعتبارات داخلية في الالتزامات المتعلقة بالسياسات والتي تتعلق بجدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

2 المؤسسات الأمنية

- إدراج التدريب على النوع الاجتماعي ضمن عمليات التغيير المؤسسية الأوسع نطاقاً التي تهدف إلى إزالة العوائق التي تعيق المرأة في مجال حفظ السلام.
- إشراك الرجال والنساء على حد سواء في مختلف التخصصات الوظيفية (وليس فقط العمليات التشغيلية) في مبادرات التدريب.

3 المؤسسات الأمنية والمدربون التابعون للأمم المتحدة

- الحرص على توفير الوقت والموارد الكافية لضمان التدريب الجيد والفعال.
- الحرص على أن يكون التدريب مناسباً للسياق: الاستفادة من الخبرات المحلية أو الوطنية لتطوير التدريب وإدراج وجهات نظر متنوعة بشأن النزاعات.

4 تدريب مصممي ومدربي المناهج

- إضفاء الطابع المؤسسي والتنفيذ على منظور النوع الاجتماعي باعتباره مهماً للرجل والمرأة على حد سواء.
- تصميم تدريب يهدف لمعالجة المواقف والسلوكيات بالإضافة إلى المعرفة والمهارات التقنية.

الممارسات الفضلى وموارد إضافية لمقدمي التدريب



- تطبيق مبادئ تعلم الكبار التحويلية لمعالجة المواقف والمعتقدات والسلوكيات الشخصية المتعلقة بالنوع الاجتماعي مع المتعلمين¹⁵: إدراج المناهج والمفاهيم المستمدة من التدريب في مجال الذكورية¹⁶ ومن "مناهج تدريس الأقوياء" (أي التقنيات التي تهدف إلى إشراك"الذين يتمتعون بالسلطة")¹⁷ في تدريب العاملين في مجال حفظ السلام على النوع الاجتماعي.
- قياس وتوثيق مساهمة التدريب على النوع الاجتماعي في تغيير السلوكيات والعقليات في المؤسسات الأمنية أو عمليات السلام (انظر المرفق 1).
- الأخذ في الاعتبار أن التعلم المتعلق بالنوع الاجتماعي يمكن أن يحصل بفاعلية خارج الصف: يمكن استكمال التدريب على النوع الاجتماعي من خلال مبادرات مستمرة، مثل التدريب على النوع الاجتماعي المماثل أو المختلط¹⁸، والإرشاد¹⁹ وحلقات المناقشة²⁰، وما إلى ذلك.

مبادرة إلسي، التي أطلقتها كندا في عام 2017، هي مشروع تجريبي ومبتكر يهدف إلى تطوير واختبار عدة نهج للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة النظامية بصفة هادفة في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة ولزيادة مشاركتها الفعالة فيها، مع التركيز على دور الشرطة والقوات المسلحة.



يتقدم مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن بالشكر لكل من وزارة الخارجية الكندية ووزارة الخارجية النرويجية على دعمهما المالي من أجل تطوير هذه الوثيقة.

DCAF مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Geneva
Switzerland

+41 22 730 94 00

elsie@dcaf.ch

@dcafgender | @DCAF_Geneva

www.dcaf.ch/elsie-initiative

Lysyckhina, I., A. Hildenbrand, and K. Reid-Martinez, (2016). "Adult Learning Principles and Transformative Learning in Teaching Gender", in PfPC SSRWG and EDWG, (2016), Handbook on Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 101-111.

16 انظر على سبيل المثال دراسة الحالة 7، DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, "Masculinity training for the Pakistan police" in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 52 (2019), "Policing and Gender" in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 52. See also training resources on engaging men and boys for gender equality such as MenEngage (2019). "Engaging Men and Boys to Address Gender Equality".

17 Cornwall, A., (2016). "Towards a Pedagogy for the Powerful", Power, Poverty and Inequality, IDS Bulletin

18 Olsson, L., and A. Björsson, (2017). "Gender Training for Leaders: The Swedish Gender Coach Program", انظر Georgetown Institute for Women, Peace and Security.

19 Prime, J., and C.A. Moss- انظر: "Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need to Know", Catalyst. Racusin, (2009).

20 انظر For instance the Barbershop concept of men group discussion for gender equality described in HeForShe, انظر (2017). "Barbershop Toolbox".

© DCAF, 2021

نشجع على استخدام هذه الوثيقة وترجمتها ونشرها. ومع ذلك، نطلب الإقرار بالمواد وذكر مصدرها عند الاستشهاد بها وعدم تغيير محتواها.

تصميم غرافيك: ستيفاني بيرس كونواي