

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tønisson Kleppe)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe) خبيرة منتسبة إلى برنامج النوع الاجتماعي، السلام والأمن التابع لمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وهي تعمل حالياً على تنفيذ مشروع قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ في الصومال، ومقره في إيطاليا. وقبل إلحاقها بمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، عملت تويكو (Toiko) في السفارة النرويجية في روما، ولعبت دوراً فعالاً في السياسة المحلية في السويد. وتويكو (Toiko) حائزة على شهادة ماجستير علوم في العنف والنزاع والتطوير من مدرسة الدراسات الشرقية والإفريقية في جامعة لندن، وحائزة على درجة الليسانس في العلاقات الدولية وحقوق الإنسان من جامعة بادوا في إيطاليا.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: هيلاري أندرسون (Hilary Anderson)، ميغان باستيك (Megan Bastick)، مارتين بونستيد (Martin Bohnstedt)، شارلي كاربينتر (Charlie Carpenter)، شوبا غوتام (Shobha Gautam)، شارلوت ايساكسون (Charlotte Isaksson)، مينا ليتيكائين (Minna Lytytikäinen)، آنجيلا ماكاي (Angela Mackay)، جناح نكوب (Janah Ncube)، نيقولا بوبوفيك (Nicola Popovic)، نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، ديبورا روبين (Deborah Rubin)، آنيت سيكا (Anette Sikka)، غري تينا تيندي (Gry Tina Tinde) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكلاوند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير بشأن النوع الاجتماعي وأثره على تدريب عناصر القطاع الأمني جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات هذه، والتي صممت لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

- ١- لنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات، كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل

يكون الاقتباس على هذا النحو: تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe)، "التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني، الممارسات الجيدة والدروس المعلمة"، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات، وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS/Eliana Aponte, ٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

قائمة المحتويات

المختصرات

- ٩ -١ مقدمة
- ٩ -٢ ما هو التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟
- ١٠ -٣ ما أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟
- ١٠ ١-٢ التوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة
- ١١ ٢-٣ أماكن عمل غير تمييزية ومنتجة
- ١١ ٣-٣ منع انتهاكات حقوق الإنسان
- ١١ -٤ كيف يجب تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- ١٢ ١-٤ التخطيط والتحضير للتدريب على النوع الاجتماعي
- ١٢ - كيفية الحصول على دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي
- ١٣ - كيف يجب إجراء التقييم السابق للتدريب على النوع الاجتماعي؟
- ١٤ - كيف يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يتأقلم مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين؟
- ١٥ - من هو المدرب على النوع الاجتماعي؟
- ١٦ - كيف يجري تدريب المدربين على النوع الاجتماعي؟
- ١٦ ٢-٤ تنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي
- ١٦ - ما هو منهج التدريب على النوع الاجتماعي وما هي بنيته؟
- ٢٢ - ادخال النوع الاجتماعي في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ٢٣ - ما هو الإطار الزمني للتدريب على النوع الاجتماعي؟
- ٢٤ - ما هو علم التربية الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي؟
- ٢٥ - ما هي المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي؟
- ٢٥ ٣-٤ تقييم التدريب على النوع الاجتماعي
- ٢٦ - تقييم من خارج المؤسسة أو من داخلها؟
- ٢٦ - تقييم التدريب على النوع الاجتماعي وفقاً لمنهجية تقييم كيرك باتريك Kirkpatrick للتقييم
- ٢٨ - المؤشرات
- ٢٨ - تحديات تقييم التدريب على النوع الاجتماعي
- ٢٨ ٤-٤ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي
- ٢٩ -٥ التوصيات الرئيسية
- ٣٠ -٦ مصادر إضافية

المختصرات

منظمة المجتمع المدني	:CSO
مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة	:DCAF
نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
إدارة العلاقات الخارجية والتجارة الدولية (كندا)	:DFAIT
إدارة التنمية الدولية (المملكة المتحدة)	:DFID
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
اللجنة الدولية للصليب الأحمر (سويسرا)	:ICRC
السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	:MINUSTAH
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا (النيباد)	:NEPAD
منظمة غير حكومية	:NGO
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان	:OSCE/ODIHR
عمليات دعم السلام	:PSO
الاستغلال والاعتداء الجنسيين	:SEA
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
تدريب المدربين	:ToT
إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام	:UN DPKO
معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة	:UN INSTRAW
مشروع قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الخاص بالمرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)	:UN SCR 1325
الولايات المتحدة	:US

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

المناقشة الافتراضية والأبحاث التي أجريت من مناقشات تجارب المشاركين حول التدريب على النوع الاجتماعي.

مقدمة

" حيث يتمتع الأشخاص بخبرة صلبة في ادخال مناظير النوع الاجتماعي في حياتهم العملية، وبمعرفة سبب وكيفية احداثها التغيير، إنهم يتحولون بالتالي إلى أبطال وإلى عناصر محفزة للتغيير. "

سنام اندرليني (Sanam Anderlini) .¹

٢ ما هو التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني

يشير لفظ " النوع الاجتماعي " إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ " النوع الاجتماعي " إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ " الجنس " إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ " النوع الاجتماعي " إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٢

أنظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر **التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي** " نشاطاً خاصاً لبناء القدرة، وهو يهدف إلى زيادة الوعي والمعرفة والمهارات التطبيقية الخاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن طريق مشاركة المعلومات والخبرات والتقنيات، وعن طريق تعزيز التأمل والنقاش. ويكمن هدف التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تمكين المشاركين من فهم الأدوار والاحتياجات المختلفة لكل من المرأة والرجل في المجتمع، في تحدي التحيز والتمييز الجنسي في التصرفات والبنىات والتفاوت الاجتماعي، وفي تطبيق هذه المعرفة الجديدة في حياتهم العملية اليومية."^٣

تتألف **عناصر القطاع الأمني** من جميع عناصر مؤسسات القطاع الأمني بمن فيهم القوات المسلحة (وتتضمن قوات حفظ الأمن) وجهاز الشرطة والمخابرات وأنظمة القضاء والعقوبات وخدمات إدارة الحدود والمؤسسات الأمنية والعسكرية الخاصة. ووفقاً للتعريفات الشمولية للقطاع الأمني، فهو يتضمن أيضاً عناصر الإدارة والرقابة مثل الوزارات الحكومية وموظفي مكاتب أمناء المظالم. والتدريب

تهدف هذه الأداة إلى تحضير وتنفيذ وتطوير دليل عملي لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي. وهي تتضمن وصفاً موجزاً عن أهمية التدريب على النوع الاجتماعي، وتركز على تأمين نصائح عملية وأمثلة عن الممارسات الجيدة التي قد تساعد على إدارة وتوجيه تدريب مستقبلي. صممت هذه الأداة خصيصاً لموظفي مؤسسات القطاع الأمني، المنظمات الدولية والإقليمية ومنظمات المجتمع المدني التي تخطط وتنفذ أو تقيم التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني.

يشكل التدريب على النوع الاجتماعي جزءاً أساسياً من إصلاح القطاع الأمني: فهو عبارة عن عملية خلق قطاع آمن خاضع للمساءلة والمشاركة يتناسب مع متطلبات الحكم الديمقراطي والتوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة. وادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المنهج الأساسي لتدريب عناصر القطاع الأمني وتعليمهم، بالإضافة إلى تأمين تدريب خاص بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل تقنيات التحقيق مع ضحايا الإتجار بالبشر أو السياسات المؤسسية المتعلقة بالتحرش الجنسي، يمكنه أن يعزز ايصال الخدمة والمساعدة على ضمان مكان عمل غير تمييزي وتفادي انتهاكات حقوق الإنسان.

المزيد من المعلومات، أنظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ترتكز هذه الأداة على مراجعة مكتبية لمواد متوفرة ودورات تدريبية ومنشورات ومقابلات شخصية، وعلى أدوات ومعلومات تم الحصول عليها خلال مناقشة افتراضية حول الممارسات الجيدة والسيئة في التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني، والتي نظمها كل من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان في شهر ابريل / آذار من العام ٢٠٠٧. وقد تم أخذ الأقوال المأثورة من

٣ ما أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟

يساعد التدريب على النوع الاجتماعي، بالعمل مع مبادرات أخرى للتوجيه على النوع الاجتماعي مثل ترقية العناصر من النساء وزيادة نسبة توظيفهن والاحتفاظ بعملهن وتطورهن، على تقوية التقديم الفعال لخدمات العدالة، وخلق بيئة عمل صحية لكل من الذكور والإناث وعلى منع انتهاكات حقوق الإنسان من قبل عناصر القطاع الأمني.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

القيام بتدريب على النوع الاجتماعي كأمر مهم للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

٣-١ التوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة

يجب على القطاع الأمني الإستجابة إلى احتياجات الأمن المختلفة للرجال والنساء والفتيات والصبيان، والتي يحدد العديد منها بالإختلافات في أدوار النوع الاجتماعي والمعايير والتصرفات. على سبيل المثال، يشكل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الإتجار بالبشر، عنف الشريك، الإعتداء الجنسي، العنف ضد المثليين، أحد أهم التهديدات لأمن الإنسان في مختلف أنحاء العالم. وبالإجمال، تقع امرأة من ثلاثة ضحية لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وبهدف القيام، وبشكل فعال، بمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإستجابة إليه ومعاقبته، يحتاج عناصر القطاع الأمني لمتابعة تدريب عام أو تقني على النوع الاجتماعي: على سبيل المثال كيفية إجراء تحقيق مع ضحايا الإتجار بالبشر أو مقاضاة عنف الشريك.

والتدريب الهادف والمناسب والمتواصل على الوعي فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، والذي يتحدى القالب النمطي بين الرجال والنساء، يساعد أيضاً عناصر القطاع الأمني على التواصل بشكل مناسب وبإحترام مع المدنيين من الرجال والنساء والفتيات والصبيان. ويساعد هذا على زيادة ثقة المدنيين، مؤدياً إلى عمل متزايد أكثر فعالية.

على النوع الاجتماعي على صلة وثيقة أيضاً بالمنظمات الدولية والإقليمية، الدول المانحة والمنظمات غير الحكومية الداعمة لمبادرات إصلاح القطاع الأمني.

وفي سياق إصلاح القطاع الأمني، يركز التدريب على النوع الاجتماعي على تبادل التجارب حول كيفية جعل عناصر ومؤسسات القطاع الأمني أكثر تجاوباً لأمن الرجال والنساء ولإحتياجات العدالة، وكيفية خلق قطاع أمن أكثر شمولية واحتراماً لحقوق الإنسان. فالتدريب على النوع الاجتماعي:

- لا يتعلق بالمرأة، بل يركز على كل من الجنسين، وهو يتضمن مسائل تتعلق بالرجال والرجولية.
- يتعلق بجميع عناصر القطاع الأمني من الذكور والنساء من جميع المراكز والرتب.
- وهو ذو صلة موثوقة بعناصر القطاع الأمني وضروري لهم في جميع السياقات، بما في ذلك البلدان في فترة ما بعد النزاع، البلدان الإنتقالية، البلدان النامية والبلدان المتقدمة.

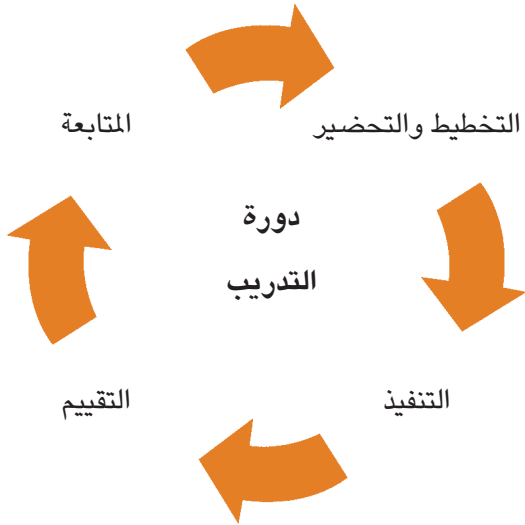
ويمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يركز على منهجيات ومناهج متعددة بدءاً من ورشات عمل تدوم لأيام، وصولاً إلى دورة تدريبية لساعة واحدة فقط. ويمكن أيضاً ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في وحدات تدريبية نموذجية بدلاً من تعليمه على حدة. ووفقاً لجمهور السياق المحدد والجمهور المشارك، يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يغطي مجموعة متنوعة من المواضيع المختلفة، على سبيل المثال:

- فهم الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والصبيان.
- قوانين ومواثيق وسياسات خاصة بحقوق المرأة والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- تحليل موازنة النوع الاجتماعي.
- سياسات الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- بروتوكول التجاوب مع ضحايا العنف الجنسي من الذكور والإناث.
- التعرف على ضحايا الإتجار بالبشر.
- تفادي التمييز ضد السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية.
- تفادي التحرش الجنسي في أماكن العمل.

هذا علاقتهم مع الجماعات المحلية، وبالتالي يعزز سلامة العناصر والتأثير الإيجابي على عملهم.

٤ كيف يجب تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

يجب أن يصمم التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني وفقاً للاحتياجات المحددة والوظائف وخبرة العناصر، بالإضافة إلى السياق البيئي. وتخدم هذه الفقرة كدليل لتخطيط وتنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي من خلال دراسة مزايا ومساوئ الاختيارات المتنوعة للتدريب وتقديم ممارسات جيدة. والتدريب مبني حول دورة تدريب نموذجية تتضمن أربعة مراحل: التخطيط والتحصير، التنفيذ، التقييم والمتابعة. وبالتالي، يجب أن يكون التدريب على النوع الاجتماعي دورة مستمرة حيث تتحول نتائج المبادرات الحالية إلى مبادرات تدريب جديد، وبالتالي تقوية وتعزيز التطور الحاصل.



التدريب على النوع الاجتماعي وحده غير كافٍ لخلق مؤسسات قطاع أمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي. ويشكل التدريب أداة أساسية لتوجيه المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، لكنه يحتاج أن يكون جزءاً من خطة استراتيجية تتضمن تغييرات مؤسسية أخرى:

- **على مستوى السياسة** - مثل سنّ قانون مدونة التصرف وتعزيزه، سياسة خاصة بالتحرش الجنسي أو إصلاح بروتوكولات قائمة لتصبح متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- **على مستوى البنية** - مثل تأسيس نقاط حساسة خاصة بالنوع الاجتماعي أو وحدة خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- **على مستوى البرمجة** - مثل اعتماد منهج سياسي خاص بالمجتمع، خلق خط ساخن داخلي للتبليغ عن

٣-٢ أماكن عمل غير تمييزية منتجة

يساعد التدريب على النوع الاجتماعي على تأمين مكان عمل غير تمييزي، خالي من التحرش الجنسي والتمييز. والتكاليف المؤسسية للتحرش الجنسي تتضمن فقدان الإنتاجية، معنويات أقل، الغياب عن العمل وزيادة في عدد العاملين للاستعاضة عن العاملين المتخلفين. كما يعيق التحرش الجنسي من ادخال النساء المؤسسات الأمنية. ووفقاً لدراسة قامت بها إدارة الدفاع في الولايات المتحدة، تدنت نسبة التحرش الجنسي للعاملين بين العام ١٩٩٥ والعام ٢٠٠٢ لكل من النساء (٤٦٪ مقابل ٢٤٪) والرجال (٨٪ مقابل ٣٪).^١ خضع ٧٥٪ من العناصر لتدريب على التحرش الجنسي، وأكثر من ٨٠٪ من الرجال والنساء صرحوا بأن هذا التدريب شكّل أداة مفيدة للتعامل مع التحرش الجنسي.^٢

" لا تخضع عناصر الأمم المتحدة للعقاب إن كانوا غير مكرّثين بالمرأة أو حتى منحازين ضدها. وثقافة الخوف من تطور المهنة قد تمنع العديد من المحاربة من أجل قضية النوع الاجتماعي خوفاً من خطورة الثأر في حال ذكر التمييز الجنسي."^٣

غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي^٤

عندما تكون العناصر أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، يصبح مكان العمل أكثر إنتاجية، فعالية وإنصافاً. وبالتالي، يصبح أكثر سهولة لتوظيف المرأة، وكذلك الرجال من الأقليات، مما يخلق قطاعاً أمنياً أكثر تمثيلاً للشعب الذي يعمل على خدمته. ويمكن للقطاع الأمني المتنوع وغير التمييزي أن يتمتع بثقة موثقة من المدنيين والتعاون معهم.

٣-٣ منع انتهاكات حقوق الإنسان

يهدف إصلاح القطاع الأمني إلى تحويل مؤسسات القطاع طالما عرف عناصر مؤسسات القطاع الأمني، للأسف، بارتكابهم انتهاكات لحقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتيات والرجال والصبيان. وتكمن الاستراتيجية الأساسية لمنع عناصر القطاع الأمني من انتهاك حقوق الإنسان في تأمين تدريب شامل يسلط الضوء على مسؤولياتهم في حماية حقوق الإنسان وتعزيزها، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالقائم على أساس النوع الاجتماعي وحقوق المرأة. وغالباً ما يُصمم هذا التدريب لتعليم العناصر على مدونات قواعد السلوك، بما في ذلك التصرف غير المقبول وتبليغ الأنظمة والتدابير التأديبية. على سبيل المثال، يخضع عناصر الأمن دائماً لتدريب حول الاعتداء والاستغلال الجنسيين بغية منع انتهاكات حقوق الإنسان هذه. ويثبت

الإطار رقم ١ توجيه النوع الاجتماعي في نظام العقوبات

" يجب استخدام التدريب على النوع الاجتماعي في سياق أكبر لمبادرات أخرى الخاصة بتوجيه النوع الاجتماعي. "

أوليفيه روبيرستون (Olivier Robertson)، مكتب كويكر لدى الأمم المتحدة^{١٠}

في سياق المؤسسات الإصلاحية، يعني هذا وجوب تصميم السجون من بين أمور أخرى بصورة خاصة للنساء، وألا تتناسب فقط أنظمة السجون الخاصة بالرجال. ويجب بناء التسهيلات على مقربة من منزل الجماعة، ولا يجب منع الإتصال بأفراد العائلة. ويجب تحقيق مساواة أكبر بين الجنسين عند توظيف عناصر القطاع الأمني، كما يجب ملائمة السياسات المؤسسية لجذب العناصر من كلا الجنسين.

٤-١ التخطيط والتحضير للتدريب على النوع الاجتماعي

إن الخطوة الأولى من دورة التدريب - التخطيط والتحضير - هي خطوة أساسية للحصول على تدريب ناجح على النوع الاجتماعي. وهي تتضمن بناء دعم الإدارة العليا للتدريب، القيام بمراجعة سابقة للتدريب، ملائمة التدريب لاحتياجات السياق المحدد الخاصة بالمشاركين والأخذ بعين الاعتبار العوائق المشتركة لتدريب فعال على النوع الاجتماعي.

كيفية الحصول على دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي

" تتقاطر قلة الإنتباه للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتعرقل بناء القدرة وتوزيع الموارد والوعي العام. والمطالبات المستمرة لمناقشات التحسس على النوع الاجتماعي على جميع مستويات فريق العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان، ولكن هناك أمثلة مستقلة للمناقشات المفيدة، ولكنها تذهب سدى في حال عدم متابعة الإتفاقات التي تم التوصل إليها أو إن كانت غير ممولة. "

غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي^{١١}

إن الحصول على موافقة الإدارة العليا ودعمها للتدريب على النوع الاجتماعي أمر رئيسي لنجاحه واستمراره. وغالباً ما لا يحتل التدريب على النوع الاجتماعي أهمية لدى الإدارة العليا في مؤسسات القطاع الأمني، التي قد تعادي أو تعيق مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي إن لم تدرك قيمته. ويجاد مدخل من "الأعلى إلى الأسفل" للتدريب على النوع الاجتماعي بإمكانه ضمان تقطر التجاوب مع النوع الاجتماعي داخل المؤسسة بكاملها.

التحرش الجنسي أو تأمين مراجع خاصة بمنظمات المرأة لضحايا الإتجار بالبشر.

■ **على المستوى الشخصي** - توظيف المزيد من النساء والمحافظة على عملهن وتقدمهن، بالإضافة إلى المجموعات الأخرى القليلة التمثيل.

وترافق مثل هذه التغييرات التدريب على النوع الاجتماعي: يمكن تنفيذ التغييرات في السياسة فقط في حال حصول العناصر على التدريب على النوع الاجتماعي؛ والتدريب على النوع الاجتماعي يكون ذا تأثير ضئيل جداً في حال لم يكن مدعوماً من سياسات وبنى متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

وقبل الشروع في مناقشة الممارسة الجيدة لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي، من المهم أيضاً التعلم من الأخطاء السابقة. والممارسات السيئة التي يجب تفاديها عند تخطيط وتنفيذ وتطوير التدريب على النوع الاجتماعي تتضمن التالي:

■ تدريب على النوع الاجتماعي لا يتلاءم مع احتياجات المشاركين ولغتهم وثقافتهم وسياق عملهم المحدد وخبرتهم ومعلوماتهم السابقة حول التدريب على النوع الاجتماعي.

■ عروضات أكاديمية ونظرية مبالغ، أو أحاديث فردية تمنح المشاركين معان ونظريات ووقائع من دون مناقشات لاحقة أو نشاطات مساهمة تساعد المشاركين على المشاركة في الموضوع وتطبيقه.

■ مدربون على النوع الاجتماعي يستخدمون الكثير من المصطلحات غير المألوفة في سياق العمل المحدد، أو يعملون على إجحال المشاركين في التدريب أو الاستهزاء بهم (أو السماح لآخرين القيام بذلك).

■ توقعات غير واقعية تتعلق بالخبرة في النوع الاجتماعي التي يمكن اكتسابها خلال فترة قصيرة من التدريب. وتطوير تصرف متجاوب مع النوع الاجتماعي يتطلب تدريب طويل الأمد، متابعة ودعم مستمر من شبكة أو مستشار.

■ نقص في الوقت والموارد التي تسمح القيام بالتدريب الرئيسي على النوع الاجتماعي وبمبادرات المتابعة.

■ التركيز فقط على الإحصائيات (على سبيل المثال عدد عناصر العمل الخاضعين للتدريب أو ساعات التدريب) بدلاً من منح الأولوية والاستثمار في نوعية التدريب على النوع الاجتماعي.

مفيداً كأداة تدريب... أظهرت خبرتنا أن المناقشات حول النوع الاجتماعي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يمكن أن تدخل في السياق بسهولة من خلال السياسة التشغيلية، واستخدام نقاط مرجعية مألوفة لدى الضباط. وبالتالي، بدلاً من وضع المناقشة في الأساس في إطار يحدها بصيغة الذكور - الإناث، تتحول لتصبح مسألة عمليات.

(آنيت سيكا Anette Sikka)^{١٢}

كيف يجب إجراء التقييم السابق للتدريب على النوع الاجتماعي؟

يساعد التدريب السابق على النوع الاجتماعي على تحديد أهداف هذا التدريب من خلال مسح احتياجاته. وهو يشكل دليلاً لتطوير محتوى التدريب ومنهجيته، بالإضافة إلى كونه قاعدة أساسية لتقييم التدريب. ومن الفوائد الأخرى لإجراء تقدير التدريب على النوع الاجتماعي يكمن في إحساس المشاركين بامتلاكهم العملية، مما يزيد من التزامهم، وبالتالي من فعالية نتائج التدريب.

ويمكن إجراء التقديرات حول التدريب من قبل المدرب، عناصر الموارد البشرية أو عناصر أخرى مؤهلة.

تتضمن الأسئلة التي يجب طرحها ما يلي:

- ما هي النسبة الحالية للوعي والقدرة في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ هل سبق وتابع المشاركون تدريبات على النوع الاجتماعي؟
 - ما هو نوع التدريب المطلوب لتحسين رؤية المؤسسة لأمن و/أو عدالة الرجال والنساء والفتيات والصبيان؟
 - ما هو نوع التدريب المطلوب لتفادي التمييز، التحرش الجنسي وانتهاكات حقوق الإنسان؟
 - ما هي السياسات المؤسسية الموجودة، وهل المشاركون على علم بها؟
 - ما هي المهارات الخاصة بالنوع الاجتماعي التي أظهر المشاركون إهتماماً في التدريب عليها أكثر؟
 - ما هي السياقات المحددة للمشاركين التي قد تؤثر على تجاوبهم على التدريب على النوع الاجتماعي؟
- والتقديرات المعقدة للنوع الاجتماعي، والتي تركز بشكل كبير على التجاوب مع النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني على مستويات السياسة والبنية والبرامج والعناصر، قد تشكل نقاط انطلاق جيدة للتعرف على الثغرات في الوعي والقدرة التي يمكن معالجتها في التدريب على النوع الاجتماعي.

أنظر إلى أداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

الإطار رقم ٢ التدريب على النوع الاجتماعي في السويد^{١٣}

أنشأت قوات النوع الاجتماعي السويدية برنامج "تعيين مدرب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي" يجمع ١٢ مديراً ذوي مراتب عالية في مؤسسات حفظ السلام والأمن و١٢ مدرباً ذوي خبرة واسعة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ومن بين المشاركين في البرنامج، رئيس فريق الجيش السويدي ومدير وحدات تدريب والتدريب في القوات المسلحة. وكانت أصدقاء البرنامج ايجابية حيث صرّح المشاركون بأنهم قد بدلوا طرق تصرفهم وتواصلهم مع الآخرين.

ويعود السبب إلى اختيار الإدارة العليا إلى تمتعها بكل من القوة والقدرة على التأثير في بنى المؤسسات وتصرفاتها. وبالتالي، من المهم أن تعمل هذه المؤسسات على التعمق أكثر في استيعاب مفهوم المساواة بين الجنسين. ولكن، النساء والرجال في هذا المستوى لا يملكون الوقت في معظم الأحيان للمشاركة في برامج تدريب معمم وللهذا، يشكل تعيين المدرب طريقة فعالة لبلوغ الهدف المرغوب.

نصائح لزيادة دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي:

- تقديم أمثلة مقنعة عن كيفية زيادة التدريب على النوع الاجتماعي من الفعالية التشغيلية.
- تأمين تدريب على النوع الاجتماعي للإدارة العليا.
- تأسيس برامج للتدريب على النوع الاجتماعي خاصة بالمدرسين. مما يشكل نقطة جيدة لقلّة الوقت التي يعاني منها المدراء للتمكن من المشاركة المعقدة في التدريب على النوع الاجتماعي. (أنظر الإطار رقم ٢ للمثل الخاص عن برنامج تدريب المدرسين على النوع الاجتماعي الذي أنشأته القوات السويدية المسلحة).
- خلق سياسات خاصة بالنوع الاجتماعي أو خطط عمل لمساعدة المدراء ذوي المراتب العالية كجزء من عملية بناء القدرة/التدريب.
- تضمين المدراء ذوي المراتب العليا في التدريب على النوع الاجتماعي لبرهنة التزامهم في العملية، مثلاً عن طريق قيامهم بتقديم مقدمة أو خاتمة التدريب على النوع الاجتماعي. مما يؤكد للمشاركين أهمية التدريب على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالقيادة.

عند التوجه إلى ضباط الإدارة في أية وكالة أمنية، تشكل نقطة الإنطلاق الفعالة عنصر الابتكار المشترك للسياسة المكتوبة. ومناقشة المسألة وصياغة السياسة تمنحان الإدارة العليا حساً لإملاك المسألة. يمكن للسياسة أن تشكل إذا عنصراً

كيف يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يتأقلم مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين؟

بهدف الفعالية، يجب أن يتأقلم التدريب على النوع الاجتماعي مع ما يلي:

■ أدوار ومسؤوليات المشاركين، فالقضاة والمدعين العامين وعناصر حفظ السلام وعناصر وزارة الدفاع هم، على سبيل المثال، ذوو احتياجات مختلفة للتدريب على النوع الاجتماعي.

■ السياقات المحلية والجماعة حيث يعمل المشاركون.

■ المستوى التعليمي والثقافي للمشاركين.

■ الإطار القانوني المحلي الملزم الخاص بالمساواة بين الجنسين وحقوق المثليين والسحاقيات على سبيل المثال.

! نصائح لتأقلم التدريب على النوع الاجتماعي مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين:

■ الأخذ بعين الاعتبار الأبحاث التي أجريت حول المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي والأمن في نطاق المنطقة الجيوغرافية المحددة، بما في ذلك التقديرات المسبقة للتدريب والمراجعات المكتوبة للمطبوعات.

■ التعرف على السياقات الثقافية التي ينتمي إليها المشاركون ويعملون فيها، واستخدام أمثلة مناسبة ودراسة حالات. على سبيل المثال، الحصول على معلومات حول التناسب الثقافي للتدريب المخطط على النوع الاجتماعي مع المشاركين و/أو إجراء التدريب بالمشاركة مع مؤسسات المرأة أو المدربين على النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، الانتشار المسبق للتدريب على النوع الاجتماعي لعناصر حفظ الأمن قد يستفيد من إشراك النساء من الجماعات الملائمة لتأمين المعلومات حول الثقافة المحلية والعادات لمنطقة المهمة. ويشكل أيضاً عناصر المؤسسة نفسها، ممن سبق وخرجوا في مهمات، مصدراً مهماً يمكن إدخاله في التدريب لقدرتهم على نقل خبراتهم لزملائهم.

■ أخذ بعين الاعتبار عمر وجنس المشاركين، مستواهم العلمي، مراكزهم الوظيفية ورتبتهم وخبرتهم ومعرفتهم السابقة حول النوع الاجتماعي في كل من حياتهم اليومية والعملية. ويجب على كل من الذكور والإناث الخضوع لتدريب على النوع الاجتماعي. ولا يجب الاستهتار بالمعرفة التي تتمتع بها النساء، والتي تفوق معرفة الرجال، عن كيفية التكلم عن عدم الأمن المرتكز على النوع الاجتماعي أو كيفية توظيف المزيد من النساء في القطاع الأمني.

" خلال دورة تدريب على النوع الاجتماعي تحت إدارة مركز التنسيق لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين حول الاعتداء والاستغلال الجنسيين في ليبيريا، ترك بعض المشاركين القاعة أو شعروا بالخجل الشديد عند التحدث علناً عن بتر العضو التناسلي النسائي."

الكسينا مغويبي - روزيري (Alexina Mugwebi-Rusere)، مركز تنسيق الاستغلال والاعتداء الجنسيين التابع لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في ليبيريا^{١١}.

■ يمكن التقليل من عوائق اللغة عن طريق استخدام لغة مقبولة عملية تتناسب مع الثقافة والمؤسسة، وتفاذي اللغة التقنية الخاصة بالنوع الاجتماعي.

■ تتوفر العديد من موارد التدريب على النوع الاجتماعي والكتب الإرشادية في اللغة الإنجليزية فقط، مما يمنع كل من المدربين والمشاركين من استخدامها. تتمتع معظم اللغات بمفردات وعبارات خاصة بالنوع الاجتماعي مشحونة بالتحيزات الثقافية والقيم. ويصعب ترجمة العديد من المفردات واللغات التي تتعامل مع مفهوم النوع الاجتماعي أو غير متوفرة أصلاً في اللغة المحلية. لذا، يجب اختيار المترجمين بدقة ومناقشة معهم اللغة الخاصة بالنوع الاجتماعي قبل بدء التدريب. وعند العمل مع المترجمين، من الضروري أيضاً الأخذ بعين الاعتبار حقيقة كونها/كونه غير مطلعين على مفردات النوع الاجتماعي الغنية بالقيم.

■ تكمن الممارسة الجيدة في تخصيص قسم من التدريب خاص بـ "مفاهيم النوع الاجتماعي" بهدف ضمان الاستيعاب والوضوح. وبعض المفردات مثل "المطالبة بحقوق المرأة"، قد تحمل معاني سلبية ويكون من الأفضل استخدام مفردات تتضمن معاني محايدة مثل "تعزيز المساواة بين الجنسين". وتظهر الخبرة في التدريب على النوع الاجتماعي في النيبال، تفضيل المشاركين للأجزاء التي شرح المدربون خلالها المعاني وتحدثوا عن تضارب المعاني بين "النوع الاجتماعي" و"المرأة"^{١٤}.

عند قيادة برنامج "النوع الاجتماعي وحفظ السلام" التابع لإدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام، العاملة مع الفرقة العسكرية الأردنية في إريتريا، قدمت الدورات بلغتين مقسمة على فرق صغيرة، وكانت في اللغتين الإنجليزية والعربية. وتضمنت هذه الدورات مناقشات رائجة مع النساء والرجال المحليين الذين اندمجوا في روح المناسبة. وبعقباتي كان هذا عنصراً مهماً ساعدنا في إتمام عملنا كمدربين من الخارج من ثقافة مختلفة. وقد برهن هذا الأمر لعناصر حفظ الأمن عدم ادخال "النوع الاجتماعي" في حياتنا العملية فقط، ولكنها مهمة أيضاً للمجتمع بكامله. وقد يشكل هذا العنصر أداة عبور للعساكر إن كانت لديهم الفطنة لإستخدامه.

آنجيليا ماكاي (Angela Mackay)، مستشارة مستقلة^{١٥}

الإطار رقم ٣		مزايًا ومساوئ المدربين من الخارج / الداخل
مدرب من مؤسسة القطاع الأمني المحددة	مدرب من منظمات المجتمع المدني، مستشار مستقل، إلخ...	
<ul style="list-style-type: none"> يتمتع بشريّة أكبر وإحترام المشاركين، وبالتالي يؤخذ بجديّة أكبر. على معرفة بثقافة المؤسسة والمسائل المحددة وعناصر مؤسسات القطاع الأمني. ذو إلمام بمقتضيات العمل والمفردات المستخدمة من قبل وكالة الأمن. 	<ul style="list-style-type: none"> يسهّل الشراكة بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الأمني. غالباً ما يتمتع بخبرة واسعة على التدريب وبخبرة في النوع الاجتماعي. بإمكانه نقل معرفة السياق المحدد. قد يتمتع برؤية أوسع وإعطاء أمثلة مختلفة من خارج مؤسسة القطاع الأمني المحددة. قد يبدو غير متحيّز. 	المزايا
<ul style="list-style-type: none"> قد لا يملك المعرفة المطلوبة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي أو الخبرة في مناهج التدريب الفعال على النوع الاجتماعي. قد لا يملك المعرفة فيما يتعلق بالثقافة المحلية والتقاليد. 	<ul style="list-style-type: none"> قد ينظر إليه كغريب عن الجماعة غير مدرك لنوعية العمل أو مسؤوليات المشاركين ومؤسسات القطاع الأمني. قد يكلف ميزانية المؤسسة أكثر. قد يساهم في مسائل النوع الاجتماعي تعتبر إضافية أو مسائل خارجية. قد يعرقل بناء قدرة المؤسسة الداخلية على التدريب على النوع الاجتماعي. 	المساوئ

المدربين الدعم المتبادل وتسهيل من عملية التعامل مع ارتياحية المشاركين الخاضعين للتدريب. وتقوم ليندا جوهانسون (Linda Johnson)، مديرة مشروع برنامج التدريب على النوع الاجتماعي في القوات المسلحة السويدية، بالتأكيد على أنها وزميلها "يقدمان المحاضرات سوياً لمواجهة الحجج المقدمة ضدنا بشكل أفضل ولنظهر للمشاركين أن هذه المسألة مهمة لكل من الرجال والنساء"^{١٦}. وقامت غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي، بدعوة زميل لها لمشاركتها في التدريب على النوع الاجتماعي التي كانت تديره في مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في جنيف. وقد اكتشفت أن هذه الطريقة أسهمت في مشاركة أكبر من قبل المشاركين من الرجال وسنحت لها الفرصة لخطو خطوة إلى الوراء والهزل من المدربات على النوع الاجتماعي الخاضعات لنمط معين^{١٧}. لهذا السبب، هناك منافذ أكثر فعالية لتوظيف المزيد من الرجال كمدربين على النوع الاجتماعي، فالرجال يعبرون بطريقة أسهل عند التكلم عن المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي عندما يسألون رسمياً التكلم عن هذا الموضوع وعندما يتم تشجيعهم من قبل الرجال.

من هو المدرب على النوع الاجتماعي؟

يعتمد نجاح التدريب على النوع الاجتماعي بشكل كبير على خبرة المدرب وقدراته. وعند توظيف مدرب على النوع الاجتماعي، يجب البحث عن مدرب خبير في أمور النوع الاجتماعي وفي القطاع الأمني. ومهارات التسهيل مهمة، كون المدربين على النوع الاجتماعي يلعبون دور الحفازين في المناقشات، حيث يكتشف المشاركون ويتبادلون المهارات والخبرات التي يمتلكونها.

فرق مختلطة من الذكور والإناث للتدريب على النوع الاجتماعي

يجعل التمثيل الكبير للرجال في مؤسسات القطاع الأمني من تحدي التعليم مهمة أكثر صعوبة للمدربين على النوع الاجتماعي من النساء. فالنساء اللواتي تدرن تدريباً على النوع الاجتماعي، وإن كنّ حتى من نفس مؤسسة القطاع الأمني، غالباً ما لا يتمتعن بالإمكانيات نفسها التي يتمتع بها زملائهن لمواجهة الارتياحية في الصفوف التي يسيطر عليها الرجال، وذلك بسبب التحيز الجنسي والرؤية الخاطئة بأن النوع الاجتماعي تشير فقط إلى النساء.

وتكمن الممارسة الجيدة في مشاركة الرجل والمرأة العمل كمدربين على النوع الاجتماعي. وهذه الممارسة تمنح

المدرّبون من خارج المؤسسة

يمكن أن يقوم مدرّبون من خارج المؤسسة بإدارة التدريب على النوع الاجتماعي لمؤسسات القطاع الأمني، مثلاً مدرّبون من منظمات المجتمع المدني، منظمات دولية وإقليمية، مؤسسات التدريب أو خبراء في التدريب من مؤسسات القطاع الأمني من بلدان ومدن أخرى.

واشراك منظمات المجتمع المدني المحلية وخبراء في التدريب بإمكانه أن يضمن أيضاً سماع أصوات المجتمع المحلي وتضمينها في التدريب على النوع الاجتماعي. وقامت وكالة ليتانا نيهان (Leitana Nehan) لتطوير المرأة على سبيل المثال بإدارة تدريب على النوع الاجتماعي لفريق العمل القضائي في بابوا غينيا الجديدة^{١٨}. وقامت منظمة المجتمع المدني لإخلاء جنوب أفريقيا من الأسلحة بتقديم تدريب على النوع الاجتماعي للجنة تقصي الحقائق والمصالحة في جنوب إفريقيا^{١٩}.

المدرّبون من داخل المؤسسة

من الضروري أن يتمتع المدرّب بوضع يسمح له بنقل أهمية الموضوع لعناصر القطاع الأمني. تتميز المؤسسات التدريجية والداخلية، مثل المؤسسة العسكرية، بميزة في توظيف المدرّب من المراتب المتوسطة - العالية للمؤسسة. ومن العناصر الإيجابية الأخرى لتوظيف مدرّبين على النوع الاجتماعي من داخل المؤسسة يكمن في كونهم أكثر ألفة بثقافتها، وبالتالي غالباً ما يتقبلهم المشاركون. يظهر الإطار رقم ٣ بعض مزايا ومساوئ استخدام مدرّبين من خارج المؤسسة أو من داخلها.

تكمن إحدى الاستراتيجيات في خلق فرق تدريب على النوع الاجتماعي تتألف من مدرّب من داخل المؤسسة وخبير في النوع الاجتماعي من خارج المؤسسة يعملون معاً على تطوير التدريب على النوع الاجتماعي. يمكن للمستشار من الخارج أن يلعب دور المستشار بدلاً من لعب دوراً تشغيلياً. هناك أمثلة كثيرة على هذا النوع من التدريب المشترك على النوع الاجتماعي، على سبيل المثال بين شرطة هايتي والشبكة المحلية للدفاع عن حقوق الإنسان وهي منظمة محلية غير حكومية^{٢٠}.

كيف يجري تدريب المدرّبين على النوع الاجتماعي؟

بهدف ضمان منح المدرّبين على النوع الاجتماعي بالمهارات المطلوبة لتأمين التدريب الفعال، غالباً ما تدعو الحاجة إلى القيام بتدريب للمدرّبين. يمكن استخدام تدريب المدرّبين على النوع الاجتماعي لخلق مجموعة من المدرّبين على النوع الاجتماعي يتمتعون بالمهارات وبمعرفة مفردات المؤسسة وقادرين على تدريب زملائهم على كيفية ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في حياتهم العملية اليومية. من هذه الناحية، يساعد تدريب المدرّبين على زيادة الموارد

المحدودة المستخدمة في التدريب على النوع الاجتماعي إلى أقصى حدّ، كونه يقوي القدرة المؤسسية الداخلية ويقلل من الإتكال على المدرّبين من خارج المؤسسة.

" يحترم المشاركون أكثر الأشخاص المؤلفين لهم. بينما كان من الجيد عملنا على تسهيل وتنظيم التدريب على النوع الاجتماعي في مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، أرى أن المنفذ الأنسب كان في التعرف على المفاتيح التي تسهّل العمل في جميع المنظمات، والقيام بتدريب لهذا الفريق المميز كورشة عمل لتدريب المدرّبين. وفيما بعد، يترك كل مدرّب ليعمل على تسهيل التدريب على النوع الاجتماعي لمنظّمته /ها. تمنح هذه الطريقة المسؤولية لكل شخص، ويشعر الأشخاص بالمكافأة والشغف من خلال مشاركتها مع المنظمة [خاصتهم]... إلى جانب كون هذه الطريقة تحتل دور التقنية المحفزة، فهي تساعد على نشر المعلومات بطريقة أسرع في الوقت نفسه، كما تساعد على بناء قدرة الأفراد والمنظمات. "

الكسينا مغويبي - روزيري (Alexina Mugwebi-Rusere)، مركز تنسيق الاستغلال والاعتداء الجنسيين التابع لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في ليبيريا^{٢١}

يجب على المسؤول عن تدريب المدرّبين على النوع الاجتماعي أن يكون خبيراً في النوع الاجتماعي ذا معرفة واسعة في التربية الخاصة بالتدريب وذا خبرة في تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

" في هايتي، تمّت إدارة برامج تدريب المدرّبين من قبل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي للشرطة بهدف خلق مجموعة من الضباط المدرّبين جيداً على مواضيع مختلفة. وكان التدريب على النوع الاجتماعي التدريب الأصعب، وبخاصة المتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يشكل "المسألة الأهم في هايتي حيث يتركز العنف ضد المرأة، نوعاً ما، على الخلفية [الخلفيات] الثقافية، وحيث يعرف رجال الشرطة باستغلالهم للمرأة" نادين بويغويربال (Nadine Puechguirbal)، بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٢٢}.

٤-٢ تنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي

ترتكز المرحلة الثانية في دورة التدريب - التنفيذ - على القرارات والتحضيرات التي أخذت خلال مرحلة التخطيط. وهي تركز على ما يجب تعليمه وكيفية تعليمه، أي المنهج والمنهجية.

ما هو منهج التدريب على النوع الاجتماعي وبنيته؟

تقدّم هذه الفقرة نظرة شاملة للمواضيع الأكثر شيوعاً في تدريب القطاع الأمني على النوع الاجتماعي واقتراحات متنوعة حول طريقة تنفيذها.

الإطار رقم ٤ الممارسات الجيدة لمنهج التدريب على النوع الاجتماعي

" تركز نقاط الدخول إلى النوع الاجتماعي في الأساس على قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ وإلى حقيقة اعتبار عناصر قواتنا العسكرية بأن الأمم المتحدة سلطة مهمة. يتألف حوالي ٩٥٪ من طلابنا من الرجال، ولهذا السبب تؤدي هذه الأسئلة حول النوع الاجتماعي إلى استنقاز الطلاب بسبب الشعور بالذنب فقط لكونهم رجال. ولهذا، نعمل في بدء الدرس على جعلهم يدركون أن كل من الرجال والنساء يتحملون مسؤولية عدم المساواة في المجتمع.

كما نستخدم أيضاً منفذاً ثقافياً للنوع الاجتماعي في تمرين ممثل حيث يظهر السيدة نوروي (Norway) في رداء البكيني إلى جانب سيدة ترتدي البرقع. ومن ثم نقسم الفريق إلى فريق غير واقعي من مناصري " الحركة النسائية الإسلامية في السويد " وفريق آخر غير واقعي مناصر لـ " مؤسسة السيدة سويد (Ms Sweden Co) "، وعلى كل من الفريقين تقديم الحجج التي تبرهن لماذا تظهر كل من الصورتين النظرة الجيدة للمرأة. وغالباً ما تكون النقاشات ممتعة ومرحة مصحوبة ببعض الضحكات. يهدف هذا التمرين إلى إظهار حقيقة النوع الاجتماعي التي تختلف مع اختلاف الثقافات وليست ثابتة. "

ليندا جوهانسون (Linda Johansson)، القوات المسلحة السويدية^{٢٤}

التجارب مع النوع الاجتماعي لعمل أمني ناجح

يجب العمل على تقديم التجارب على النوع الاجتماعي كاستراتيجية لزيادة الوعي والفعالية المهنية. تسلط تجارب النيبال الضوء على حقيقة الرجوع إلى المستويات العملية وأمثلة الحياة الواقعية وإدراك سبب أهمية تحليل النوع الاجتماعي والمعلومات مع الاستعمال الدائم لمنفذ " الفعالية " ^{٢٥}. وإعطاء الأمثلة عن تكاليف التغاضي عن النوع الاجتماعي قد يكون ذا منفعة في هذه الحالة ^{٢٦}. ومن المهم أيضاً تضمين معلومات حول سياسات النوع الاجتماعي المؤسسية والتفويضات التي تؤثر على عناصر القطاع الأمني المشار إليها، بالإضافة إلى مدونات السلوك.

التفويضات الدولية والإقليمية والمحلية حول النوع الاجتماعي وأثره على الأمن

من المهم إدخال التشريعات والسياسات الدولية والإقليمية والمحلية حول مسائل النوع الاجتماعي وأثره على الأمن لبرهنة أن الدولة ومؤسسات القطاع الأمني التابعة لها تلتزم بتأييد بعض معايير حقوق الإنسان ومعايير التصرف. ويجب على الدورات المرتكزة على أطر عمل معيارية أن تكون عملية وتفاعلية قدر الإمكان.

أنظر الملحق حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

وغالباً ما يضطر المدربون على النوع الاجتماعي تخطي مقاومة المواضيع من قبل كل من المشاركين والزملاء، ويكمن الهدف الرئيسي في إظهار أهمية الوعي على النوع الاجتماعي في تدريب عنصرهما لمكافحة الارتياح وإيصال النتائج المتوقعة بفعالية. ولا يجب أن تكون أهداف التعليم عمومية جداً ويجب أن تشير إلى المهارات التطبيقية الجديدة التي سيؤمنها التدريب على النوع الاجتماعي.

أدوار النوع الاجتماعي: الذكور والإناث من الثقافات المختلفة

يجب أن تظهر النقاشات حول أدوار النوع الاجتماعي ونماذج الذكور/الإناث كيفية اختلاف أدوار النوع الاجتماعي بين الثقافات. ومناقشة معنى الجنس والنوع الاجتماعي وأدوار النوع الاجتماعي وقوة العلاقات والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يُقدّم لعناصر القطاع الأمني كيفية فهم مبادئ هذه المفردات. ومن الجيد ربط هذه المناقشة بخبرة المشاركين الخاصة بأدوار النوع الاجتماعي لفهم أهميتها وتأثيرها. يمكن أن تتضمن هذه المناقشات كل ما يتعلق باختلافات الثقافة والعنف الجنسي للنساء في الحجز ولأدوار النساء المعيلات ^{٢٧}. ومن الضروري جداً إظهار تأثير أدوار النوع الاجتماعي على الخبرات المختلفة للرجال والنساء ومنظورات الأمن والعدالة.

يجب على النوع الاجتماعي التحدث عن المسائل الرجولية والأدوار التقليدية للرجل والحاجات الأمنية للرجال والصبيان.

هذا أمر مهم في التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني كون الأغلبية الساحقة هي من الرجال. ويمكن للتحدث عن أدوار الذكور والرجولية وفهم الرجال لذاتهم في التدريب الخاص بعناصر القطاع الأمني أن يعمل على:

- مساعدة المشاركين من الرجال على فهم كيفية وسبب قيام الوعي على النوع الاجتماعي بتحسين أداء عملهم وفعاليتهم، وكيف تعنيهم مباشرة كعناصر القطاع الأمني ورجال.
- التقليل من شعور المشاركين الذكور بالانتماء والانتقاد.
- زيادة الوعي والتأمل الباطني فيما يتعلق بـ " ثقافات العنف الذكوري " التي غالباً ما تنتشر في صفوف القوات المسلحة والشرطة.
- الإنقاص من التركيز على النوع الاجتماعي كموضوع خاص بـ "النساء فقط"، وإدخال أدوار الرجال والاستضعاف في الصورة.

أنظر الأداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

الاستغلال والاعتداء الجنسيين

"يشكل فهم المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي نقطة دخول جيدة للاستغلال والاعتداء الجنسيين. فالمتلقون يعجزون عن فهم الاستغلال والاعتداء الجنسيين في حال عدم حصولهم على صورة جيدة عن أدوار النوع الاجتماعي وعدم المساواة بين الجنسين في البلدان حيث تجري المهمة."

نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٢٧}

يجب إدخال الاستغلال والاعتداء الجنسيين في التدريب على النوع الاجتماعي للفرق التي ستكون مهمتها في البلدان النامية أو بلدان ما بعد النزاع، مثل عناصر حفظ السلام على سبيل المثال. ويتعلق الاستغلال والاعتداء الجنسيين بعناصر حفظ السلام بصورة خاصة بسبب قوة العلاقات غير المتساوية بين عناصر حفظ السلام والشعوب المحلية.

يمكن معالجة مسائل النوع الاجتماعي /علاقات النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين كموضوعين على حدة أو سوياً خلال دورات التدريب على النوع الاجتماعي. ومن الأسباب الايجابية لجمع التدريب على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتدريب على النوع الاجتماعي جعل المشاركين يدركون الصلة بين كل من الموضوعين. ومن المهم أن يقوم المدرب على النوع الاجتماعي بالتركيز على أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين يرتكزان على البنية نفسها لعدم المساواة على النوع الاجتماعي مثل الأشكال الأخرى الخاصة بالعنف الجنسي.

ومن الأسباب التي تشجع على فصل التدريب على النوع الاجتماعي والتدريب على الاستغلال والاعتداء الجنسيين يكمن في ضمان بأن فعالية المدرب على النوع الاجتماعي، والذي قد يكون أيضاً المستشار الخاص بالنوع الاجتماعي، لا تسيء إليه لتمتعه/ها أيضاً بوظيفة تأديبية فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. فالمدرب أو المستشار الخاص بالنوع الاجتماعي يحتاج أن يكون شخصاً يلجأ إليه العناصر لإستشارته حول الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي على أسس يومية. وعلى هذا الدور الاستشاري والداعم أن يكون منفصلاً تماماً عن الوظائف التأديبية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين.

التدريب الخاص بموازنات التجاوب على النوع الاجتماعي

التدريب على تحليل موازنة النوع الاجتماعي قد يكون ملائماً لعناصر الرقابة على القطاع الأمني، مثل البرلمانين المعنيين بالموازنة ولجان الدفاع والإدارة العليا في مؤسسات القطاع الأمني. كما يجب تزويد صانعي القرارات الخاصة بالموازنة بإطار عملي تحليلي خاص بالنوع الاجتماعي حول مصاريف القطاع الأمني. ويجب القيام بتحليل كيف قامت موارد الموازنة بتأمين حاجات الأمن والعدالة الخاصة

بالرجال والنساء والفتيات والصبيان، الخاصة بكل من انفاقات القطاع الأمني وانفاقات مناطق المجتمع الأخرى التي تؤثر على أمن الأشخاص. وفي سياق القطاع الأمني، يمكن الأخذ بعين الاعتبار نوعين من موازنة الانفاق على التجاوب مع النوع الاجتماعي:^{٢٨}

١. الانفاق الخاص بالأهداف المتعلقة بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي، مثل مبادرات زيادة توظيف النساء كعناصر في القطاع الأمني، التدريب على النوع الاجتماعي أو برامج خاصة بمرتكبي جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
 ٢. الانفاق الذي يعزز، وبطريقة غير مباشرة، المساواة بين الجنسين من خلال معالجة عدم الأمن الذي يعاني منه بصورة خاصة الرجال والنساء والفتيات والصبيان.
- وهذا موضوع تدريب مختص يقوم على تلقينه مدرب على النوع الاجتماعي يتمتع بالخبرة المناسبة.

مناطق متعارضة لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي

إن بعض المسائل مثل فيروس نقص المناعة البشرية وحقوق السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والصحة الإنجابية والجنسية، هي مسائل مرتبطة مباشرة بمسائل النوع الاجتماعي والأمن؛ ولكن غالباً ما تترك هذه المواضيع خارج مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي. ومن الجيد التدرب على إدخال هذه المواضيع داخل التدريب على النوع الاجتماعي، أو التفكير في القيام بتدريب منفصل، ولكن مرتبط، على هذه المواضيع. وتتضمن بعض المسائل المعارضة الأخرى والتي من المهم معالجتها في دورات التدريب على النوع الاجتماعي، وذلك وفقاً للسياق. التالي: الاتجار بالبشر والرق الجنسي، استخدام الأطفال من الصبية والفتيات كعسكريين، تأثير الألغام والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة على أمن الرجال والنساء والفتيات والصبيان، العمليات الانتخابية وطرق الوصول المختلفة للنساء والرجال إلى حقوق الممتلكات.

■ **فيروس نقص المناعة في الإنسان:** توجد العديد من مبادرات ومواد التدريب على جوانب النوع الاجتماعي المتعلقة بوباء فيروس نقص المناعة البشرية. يتوجه برنامج نقص المناعة البشرية/ الإصابات المنقولة بالاتصال الجنسي لصحة العائلة الدولية، التابع للقوات النظامية، إلى القوات المسلحة والشرطة والقوات الأمنية الأخرى لإطلاعهم على مخاطر فيروس نقص المناعة البشرية والإصابات الأخرى المنقولة جنسياً، آخذين بعين الاعتبار أن القوات المسلحة تشكل إحدى المجموعات ذات النسبة الأعلى لنقل الفيروسات إلى المدنيين. وقامت صحة العائلة الدولية بتطوير أدلة تدريب خاصة بهذا الهدف.^{٢٩}

■ **الصحة الإنجابية والجنسية:** يساعد تدريب عناصر القطاع الأمني من الذكور والإناث على الصحة الإنتاجية والجنسية على زيادة صحتهم وإنجابهم، وتعزيز الاحترام لحقوق الإنسان بما في ذلك منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وزيادة الترجمات المقدمة والأمان والتراضي فيما يتعلق بالجنس والانجاب. قام صندوق الأمم المتحدة للسكان بدعم ادخال الصحة الانجابية والجنسية ومساائل النوع الاجتماعي داخل القوات المسلحة لبلدان مختلفة حول العالم وبتثقيف عناصر القوات المسلحة حول مساائل الصحة الانجابية^{٢١}. كما قدم اتحاد كفالة الصحة الانجابية أثناء الصراعات مواداً تدريبية لهذا الهدف ومعالجة النوع الاجتماعي، العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والمعايير المطلوبة لمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بين الشعوب والتجاوب معه في مناطق الصراعات المسلحة^{٢٢}.

أمثلة عن مناهج التدريب على النوع الاجتماعي

بما أن التدريب على النوع الاجتماعي يحتاج إلى التأقلم مع مؤسسات خاصة وسياقات ومشاركين، نجد في ما يلي نموذج عن تدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي (أنظر إلى الإطار رقم ٥).

وتقوم العديد من القطاعات الأمنية بالتركيز على مسائل متنوعة كما يظهر في الإطار رقم ٦.

■ **حقوق السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية:** تواجه فئة السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية تهديدات أمنية محددة تتراوح من التحرش إلى أشكال خطيرة من العنف وصولاً إلى الموت. وأنظمة الشرطة والقضاء والعقوبات مسؤولة عن حماية وحقوق السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية من التمييز ضد المثليين والعنف. ولكن، نجد ضمن مؤسسات القطاع الأمني نفسها نسب عالية من التحرش والانتهاكات الأخرى لحقوق الإنسان تركز على الميول الجنسي أو هوية النوع الاجتماعي. وادخل مساائل السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية في التدريب على النوع الاجتماعي طريقة فعالة لتقوية ترتيب الأمن والعدالة والتخفيف من التحرش والتمييز داخل أماكن العمل. وتقوم بعض منظمات المجتمع المدني بتقديم تدريب وبناء القدرات لمؤسسات الدولة والمنظمات غير الحكومية لتحقيق المساواة للسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية. ويقوم مشروع "ما وراء الحدود" في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، بتقديم تدريب على هوية النوع الاجتماعي والمسائل المتعلقة بالسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية، بما في ذلك رهاب المثليين^{٢٣}.

الإطار رقم ٥	المحور الرئيسي وبنية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني
النوع الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> ■ مناقشة معنى النوع الاجتماعي مقابل الجنس، الذكورية / الأنثوية، المساواة بين الجنسين، توجيه النوع الاجتماعي والمساواة في المشاركة. ■ مناقشة كيفية تفاوت وتشابه احتياجات الرجال والنساء والفتيات والصبيان ومنظوراتهم. ■ مناقشة تأثير التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي على الفرد وعلى المجتمع بكامله، والتأثير على أي عمل أمني. ■ تحليل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيات والصبيان. ■ أمثلة على التحرش الجنسي والتمييز. ■ دراسة حالة تطبيقية وتحليل مساائل / نماذج / أدوار النوع الاجتماعي.
إطار العمل القانوني والسياسي	<ul style="list-style-type: none"> ■ آليات النوع الاجتماعي الدولية والإقليمية والمحلية المناسبة. ■ السياسات المؤسسية حول النوع الاجتماعي والمتضمنة مدونات السلوك.
مشاركة التجارب العملية	<ul style="list-style-type: none"> ■ دراسة حالات تطبيقية وتمارين: تأخذ بعين الاعتبار أهمية النوع الاجتماعي لسياق العمل المحدد الخاص بالمشاركين. ■ أمثلة غير حساسة على النوع الاجتماعي من موقع العمل ونتائجها.
اختبار	<ul style="list-style-type: none"> ■ اختبار أو نشاط آخر لتقييم المعرفة.
تقييم	<ul style="list-style-type: none"> ■ تقييم دورة التدريب على النوع الاجتماعي: ردة الفعل، التعلم، التصرف (أنظر القسم ٤-٣).

الإطار رقم ٦ أمثلة حول التدريب على النوع الاجتماعي الخاص بالقطاع المحدد لعناصر القطاع الأمني		
المنهج	التدريب	القطاع - نوع التدريب
<ul style="list-style-type: none"> ■ تحديد سياسة الاعتداء الجنسي الخاصة بالقوات المسلحة كونها تتعلق بقيم الجيوش، روح المحاربين، وعقائد العساكر. ■ تحديد أنواع الاعتداء الجنسي، تأثيرات الاعتداء الجنسي وتجاوب الضحايا. ■ التعرف على حالات الاعتداء الجنسي في الحياة اليومية. ■ تطبيق مسؤولية المجندين في برنامج منع الاعتداء الجنسي في القوات المسلحة والتجاوب معه. ■ التعرف على احتمالات تقديم الشكاوى ومدى تورط الضحايا والمعتدين في حال تقديم أو عدم تقديم الشكاوى. ■ التعرف على التقنيات الخاصة بمنع الاعتداء الجنسي. ■ التعرف على حقوق الضحايا والموارد الداعمة لها. 	<p>US Army, 'The Army's Sexual Assault Prevention and Response Training', 2005. http://www.sexualassault.army.mil/</p>	القطاع العسكري: الاعتداء الجنسي
<ul style="list-style-type: none"> ■ مقدمة: البنية والمنهجية. ■ النوع الاجتماعي والثقافة: فهم النوع الاجتماعي في مختلف السياقات الثقافية. ■ لماذا أهمية النوع الاجتماعي: النوع الاجتماعي والنزاع المسلح. ■ النوع الاجتماعي في سياق عمليات دعم السلام: ادخال منظور النوع الاجتماعي في شؤون دعم الإنسانية، المساواة بين الجنسين وبناء السلام ومسؤولية عناصر حفظ الأمن. ■ النوع الاجتماعي، حقوق الإنسان وقانون دعم الإنسانية الدولي: يتضمن مدونات التصرف الخاصة بالمحاربين. ■ النوع الاجتماعي ومرحلة النزاع: دراسة حالات. ■ النوع الاجتماعي ومرحلة ما بعد النزاع: دراسة حالات. ■ الطريق أمامنا: التحديات والفرص لتطبيق معلوماتك عن النوع الاجتماعي. 	<p>DFID/DFAIT, 'Gender and Peacekeeping Training Course', 2002, http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp</p>	مشاركة التجارب العملية
<ul style="list-style-type: none"> ■ الافتتاحية والمقدمات: البنية والأهداف. ■ مشكلة ونتائج الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل فريق عمل الأمم المتحدة، العناصر ذات الصلة والشركاء. ■ مسؤوليات جهة التنسيق والشبكة. ■ نشرة الأمين العام - تعريفات ومعايير التصرف. ■ أنظمة التبليغ عن الشكاوى، التحقيقات والإجراءات التأديبية. ■ استقبال وتوثيق الملفات: التحديات والممارسات الجيدة. ■ الاتصالات والتوعية: حملات زيادة الوعي. ■ تنفيذ استراتيجية مساعدة الضحايا. 	<p>UNICEF/OCHA, 'Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners - Facilitator's manual', 2007 (Available from Headquarter Focal Points on Sexual Exploitation and Abuse in UNICEF, OCHA and UNHCR).</p>	نقاط تركيز الأمم المتحدة: الاستغلال والاعتداء الجنسيين

<ul style="list-style-type: none"> ■ لعب دور الرسول: دور جهة التنسيق. ■ تطوير خطة عمل. ■ الخاتمة والتقييم. 		<p>نقاط تركيز الأمم المتحدة: الاستغلال والاعتداء الجنسيين</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ المقدمة والتوقعات: حجر عثرة - كيف، لماذا وماذا؟ ■ تفهيم الحقوق ونقل تجاربنا: نقل مفهومنا عن حقوق الإنسان وحقوق المرأة، تجارب المشاركين. ■ المحتوى: تفسير المحتوى وتحليله ومناقشته. ■ افهام حقوق المرأة وتحليل أسباب جذور ونتائج العنف ضد المرأة. ■ حقوق المرأة كحقوق الإنسان. ■ مسؤولية الدولة لحماية حقوق المرأة: مفهوم بذل العناية الواجبة. ■ تطبيق بذل العناية الواجبة في حالات العنف ضد المرأة. ■ الثمن الاجتماعي والنفسي والإقتصادي للعنف ضد المرأة. ■ العودة إلى التطبيق: تغيير التطبيق. ■ الاجتماع النهائي: ايجاز حملة العنف الدولية " اوقفوا العنف ضد المرأة "؛ تقييم. 	<p>Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign, Making Rights a Reality – Human rights Education Workshop for Non- Governmental Organizations', 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAW/ngo.pdf</p>	<p>منظمة غير حكومية: حقوق الانسان</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ دعم المعرفة الأساسية. ■ معلومات أساسية عن الإتجار بالأطفال لأهداف جنسية. ■ من هو الطفل؟ مواقف متعلقة بالأطفال. ■ أطفال معرضة للإتجار ونتائج. ■ السياق القانوني للإتجار بالأطفال: ما هي القوانين المتوفرة لدينا وكيفية تطبيقها. ■ ترتيبات حماية الطفل: الاهتمام بقضية الاتجار بالأطفال ودعمها - لعب دور الإعادة إلى الوطن. ■ التحقيق بجرائم الإتجار بالطفل. ■ مقابلة الأطفال والحصول على براهين من طفل ضحية للإتجار: دراسة حالات. ■ الجهات المعنية وأدوارها: آليات الترحيل المحلية ودراسة حالات. ■ التقييم: دعم المعرفة الأساسية وأسئلة لتقييم الدورة. 	<p>ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', 2006. http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf.</p>	<p>الشرطة، حرس الحدود والأخصائيين الاجتماعيين: الإتجار بالبشر</p>

<p>■ إطار عمل تحليل النوع الاجتماعي للإعلام: دور الإعلام، الاستقلالية في التحرير، صحافيون كوسيلة اتصال.</p> <p>■ تداول النوع الاجتماعي في الإعلام: نماذج النوع الاجتماعي، "أنباء قاسية" و "أنباء خفيفة".</p> <p>■ النوع الاجتماعي، فيروس نقص المناعة البشرية والحقوق: تعقيدات فيروس نقص المناعة البشرية، "مخاطر" مقابل "أذى" شكاوى فيروس نقص المناعة البشرية، حساسية النساء والرجال فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، ادخال النوع الاجتماعي وفيروس نقص المناعة البشرية في الأنباء.</p> <p>■ تطوير المعرفة والمهارات، التقديم الجيد، اللغة والمصطلحات، تفادي وصمة العار والتمييز، مقابلة المهارات، التحقيق بالحقائق، تفادي خرق الأمن و/أو السرية.</p> <p>■ الخاتمة والتقييم.</p>	<p>IPS Inter Press Service International Association, 'Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media', 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf</p>	<p>الإعلام: فيروس نقص المناعة البشرية</p>
--	---	---

! تتضمن النصائح لادخال النوع الاجتماعي ما يلي:

- تحليل منهج ومواد التدريب التقليدي - هل تدخل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع الوحدات والمواضيع؟ هل يتلقى عناصر القطاع الأمني كل من التدريب النظري والتطبيقي حول كيفية التجاوب مع المسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش الجنسي؟
- أخذ بعين الاعتبار اللغة التي يستخدمها المدربون في مواد التدريب - هل تساعد على تحدي نماذج النوع الاجتماعي أم تعززها؟ هذا مهم بصورة خاصة للغات التي تخص الذكور بالامتياز مثل اللغة الفرنسية والإسبانية. أخذ بعين الاعتبار الصور المستخدمة - هل تمثل كلا الجنسين وفي أية أدوار؟
- التأكد من أن النوع الاجتماعي يشكل جزءاً مؤسستياً من التدريب التقليدي الخاص بمؤسسة القطاع الأمني - هل تعمل ملفات السياسة أو خطط العمل على إخضاع ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- التأكد من قدرة المدربين على تقديم التدريب بفعالية حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وإن دعت الحاجة إخضاعهم إلى تدريب خاص بالمدربين ليحصلوا على المعلومات اللازمة والمهارات الخاصة بعلم التربية.
- ضمان التعاون الضروري الوثيق بين المستشار/ المدرب على النوع الاجتماعي والمدربين المسؤولين عن الدورات الأخرى.

إدخال النوع الاجتماعي في تدريب عناصر القطاع الأمني

- التجربة الخاصة بالتدريب على النوع الاجتماعي في العديد من مناطق القطاع الأمني أظهرت مزايا توجيه النوع الاجتماعي في التدريب التقليدي للقطاع الأمني بالإضافة إلى الإلزامي منه أو بدلاً من فصل التدريبات على النوع الاجتماعي. تتضمن المزايا ما يلي:
- تظهر المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي كجزء متكامل من واجبات عناصر القطاع الأمني مما يزيد من شرعيته، بدلاً من اعتباره مسألة منفصلة.
- يبرهن كيفية تطبيق المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في أجزاء مختلفة من العمل.
- يتمتع بمدربين مواطنين خاصين بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بدلاً من مدربين خبراء من خارج المؤسسة، مما يزيد من نسبة تلقي المشاركين للموضوع.
- يشكل أحد طرق معالجة الافتقار إلى الوقت للقيام بتدريب منفصل على النوع الاجتماعي.
- أما المساوىء المحتملة لهذا المنفذ فتتضمن التالي:
- قد لا يتمتع بالوقت الكافي لبناء معرفة متكاملة حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- قد لا يتمتع المدرب بالخبرة الكافية أو القدرة الكافية على الإقناع لتقديم المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بطريقة مناسبة، وقد يهمله أو يقلل منه أو يقدمه بطريقة سيئة، فيشكل بالتالي مثلاً سيئاً للمشاركين وتقديم القليل من التدريب على النوع الاجتماعي أو تدريب غير واقعي.

الإطار رقم ٧ توجيه مسائل النوع الاجتماعي في التدريب

"ذكر أن فريقاً من عناصر حفظ الأمن من جنسية معينة رفضوا متابعة دورة الحث على النوع الاجتماعي، على الرغم من كونها إجبارية: لم يفهموا لماذا يهدرون وقتهم على هذا التدريب... ولكننا تمكنا من ادخال النوع الاجتماعي في الثقافة. وهي طريقة تبرهن عن طريق التطبيق أن النوع الاجتماعي يحتل الأهمية نفسها التي تحتلها المواضيع الأخرى التي يتدرب عليها عناصر القطاع الأمني."

نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، قبل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٣٢}

"من المستحيل أحياناً أن نتمكن من توفير أكثر من ساعة واحدة لتخصيصها للتدريب على النوع الاجتماعي، ولكن من الأهم ادخال منظور النوع الاجتماعي في أجزاء أخرى من التدريب. كنت أتحدث عن النوع الاجتماعي في تدريبات مختلفة ولاحظت أن في التدريب الخاص باللاجئين، الأطفال أو البنى التحتية، لم يكن هناك أي بعد للنوع الاجتماعي، وكان من المفترض أن تكون دورات النوع الاجتماعي خاصة بالنساء. أعتقد أنه من واجبنا ايجاد استراتيجيات جيدة لادخال منظور خاص بالنوع الاجتماعي في مختلف التدريبات إن أردنا النجاح!"

ايفا زيلين (Eva Zillén)، كفيينا تيل كفيينا (Kvinna till Kvinna) (Kvinna till Kvinna)^{٣٤}

ومدة التدريب الأساسي على النوع الاجتماعي غالباً ما لا تتعدى العدد القليل من الساعات في إطار عمل التدريب العام الممتد على طول أسبوعين أو ثلاثة. وبالتالي، فيما يتعلق بالتدريب الشامل لعناصر القطاع الأمني، غالباً ما يثار موضوع النوع الاجتماعي بإختصار شديد. لذا من الصعب على المدرب على النوع الاجتماعي تعليم موضوع غني شاسع كالنوع الاجتماعي والدخول في المسائل المعقدة كالمسائل الخاصة بأمن الرجال والنساء خلال وقت قصير جداً كهذا.

أما ضمان الإدارة الجيدة للوقت الضيق المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي فيتطلب:

- تخطيط دقيق لبرنامج التدريب.
- تحضير المدربين على النوع الاجتماعي بشكل جيد، أكان من ناحية مسائل النوع الاجتماعي أو من ناحية عمل المشاركين.
- إشراك اهتمامات المشاركين، فهو أمر أهم من الإطار الزمني المخصص للتدريب. وعند إشراك عناصر القطاع الأمني في الموضوع، فهم يتخاطون التدريب ليتعرفوا بأنفسهم أكثر على مسائل النوع الاجتماعي^{٣٧}.
- تطوير برامج ذات أطر زمنية متنوعة لأهداف مختلفة ومشاركين مختلفين.
- ادخال مسائل النوع الاجتماعي في تدريبات أخرى لحصولها على تأثير أكبر.
- إشراك الإدارة العليا لضمان الحصول على الوقت والموارد الكافية للتدريب على النوع الاجتماعي في ملفات السياسة والموازنة المؤسساتية.

ما هو الإطار الزمني للتدريب على النوع الاجتماعي؟

يعتمد الوقت المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي على عوامل متنوعة مثل:

- الغرض من التدريب.
- المعرفة المسبقة للمشاركين وخبرتهم فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي.
- الموارد المخصصة للتدريب على النوع الاجتماعي: إن كانت الموازنة ضئيلة، كيف يمكن زيادتها؟ تحليل ما يمكن القيام به بالأموال المتوفرة، ما الأمور التي تحتل الأولوية في التدريب والوقت الذي يتطلبه التدريب.

يشكل الوقت المتوفر لتدريب عناصر القطاع الأمني، والناذر في أغلب الأحيان، أحد أكبر التحديات لكل من المدربين والمشاركين. كما يجب أن تتجنب المؤسسات تخصيص القليل جداً للتدريب على النوع الاجتماعي أو تدريب متأخر جداً ولعدد قليل جداً من العناصر؛ الأمر الذي يصعب المهمة على المدرب بل يجعلها مستحيلة، حتى إنها قد تكون غير منتجة.

يختلف الوقت المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي اختلافاً شاسعاً. وغالباً ما يتم تنظيم تدريب المدربين والتدريب المعقد كورش عمل مكونة من دورة ليوم أو عدة أيام. تعمل الدورات في أكاديميات القوات المسلحة والشرطة على تخصيص عدد محدد من الساعات لتدريس النوع الاجتماعي كجزء من المنهج الدراسي. على سبيل المثال، أصبح التدريب على النوع الاجتماعي وتدريب المدربين جزءاً من التدريب الأساسي في كلية الشرطة التابعة للشرطة المحلية في هايتي^{٣٥}. وتتراوح مدة تدريب عناصر حفظ الأمن على النوع الاجتماعي من ٤٥ دقيقة (الصفوف في مركز التدريب التشيلي المشترك لعناصر حفظ الأمن) إلى ١٠ أيام^{٣٦}.

ما هو علم التربية الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي؟

على عكس أغلب التدريبات التقنية لعناصر القطاع الأمني، يتحدى التدريب على النوع الاجتماعي جذور منظورات المعايير الثقافية والهوية الفردية. وبالتالي، من الضروري جداً اختيار طريقة تعليم مناسبة أو منفذ تربوي لضمان وصول الرسالة إلى المشاركين.

يمكن الأخذ بعين الاعتبار طرق تربوية متنوعة، مثل "التعليم القائم على المشكلة"^{٢٨}، والذي يركز على المعرفة المسبقة للمشاركين وتجاربهم لتطوير عملية التعليم. ومن أحد أهم المسائل التربوية خلق مناقشة مشتركة تساعد قدر الإمكان على تفاعل المشاركين ومشاركتهم.

"لا يتعلق النوع الاجتماعي بعمل عناصر القطاع الأمني، بل بطريقة تصرف الأشخاص وبطريقة تفكيرهم في مختلف مجالات حياتهم. ويطبق تمرين بسيط يدفع المشاركين إلى التعبير... عن آرائهم من أوافق من ناحية، إلى أوافق قليلاً، لا أوافق ولا أعترض، أعترض قليلاً وأعترض من ناحية أخرى. يقوم المدرب على النوع الاجتماعي بقراءة القيم النموذجية ويعلق المشاركون على الجملة التي تعبر عن آرائهم. ويسأل بعدها المدرب بعض المشاركين ممن عبروا عن رأيهم بالقبول أو بالرفض عن سبب اختيارهم. يسمح هذا التدريب للأشخاص بالتعبير عن آرائهم من دون خطورة، بل يثير مسائل اجتماعية وأدوار تطبيقية حول النوع الاجتماعي."

انغريد جونز (Ingrid Jones)، مديرة Partnerë për Femijët، البانيا^{٢٩}.

من المهم التأكد من أن التدريب على النوع الاجتماعي يحث قدر الإمكان على المشاركة وبفعالية، ويشجع المشاركين على طرح الأسئلة الملائمة. لندع المشاركين يتشاركون تجاربهم العملية والحياتية، كما كانت الحالة في التدريب على النوع الاجتماعي الذي نظمته المنتدى الديمقراطي الأفريقي^{٣٠}، ويقوم المشاركون ممن هم على معرفة بالنوع الاجتماعي بشرح أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لزملائهم وتقديم الحجج الأكثر اقناعاً.

ثانياً، يجب اعتماد منفذاً تربوياً يتضمن جميع الفئات الاجتماعية للنوع الاجتماعي والطبقات والأعراق والميول الجنسية في المناقشات، والتي تتضمن وتعترف بخبرات المشاركين ومنظوراتهم بطريقة متساوية^{٣١}.

والتمتع بمنفذ يركز على حقوق التدريب على النوع الاجتماعي يعني التركيز على كيفية تحمّل عناصر القطاع الأمني مسؤولية حماية وتعزيز حقوق الرجال والنساء والفتيات والصبيان في حياتهم العملية اليومية. وتم إعطاء مثال حول كيفية تطبيق هذه الطريقة في تدريب المدربين في

الدورة البريطانية - الكندية للتدريب على النوع الاجتماعي وحفظ السلام التي أجريت عبر الانترنت^{٣٢}. ومن خلال المنفذ المرتكز على الحقوق، يجب أن يعزز التدريب على النوع الاجتماعي المساواة بين حقوق المرأة والرجل ويعين بدقة مخاطر ونتائج التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ على سبيل المثال، يجب أن يركز التدريب على النوع الاجتماعي على أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان. ويمكن للتدريب على النوع الاجتماعي، على سبيل المثال، أن يبلغ الشرطة بسرية عند الاشتباه بحالات العنف الأسري، وعدم تجاهله على أنه مسألة "شخصية".

وفي ما يلي ممارسات جيدة على تعزيز التدريب التفاعلي على النوع الاجتماعي:

- **دراسة حالات ملموسة** تركز على تجارب واقعية وسياقات تتعلق بالموضوع، تدريب مرتكز على العملية، بما في ذلك التحليل لمزايا ومساوئ تطبيقات الحالات الواقعية. تظهر التجربة من تدريب شرطة كوسوفو أن "التمكن من تأمين أمثلة ملموسة عن كيفية قيام السياسة بتحسين عمل الأمن عندما تتأمن لها ركيزة جيدة لمناقشة أولية. ولا يرجع التدريب لموضوع الذكورية والمنظورات حول النساء والفتيات، بل بالبداية بنقاط مراجع مألوفة يؤمن انتقال أسهل لهذه المواضيع الصعبة"^{٣٣}.

الإطار رقم ٨ تمرين حول انتهاكات كرامات الإنسان

"تمرين طلب من ضباط الشرطة ذكر مرة تعرضوا خلالها، وقبل بلوغهم الـ ٢١ من العمر، لانتهاك كراماتهم، ولوصف هذه التجربة (في حال قبولهم) لزملائهم من الضباط. شكل هذا التمرين أرضية عمل التمارين اللاحقة: طرح عليهم ذكر حادثة قاموا خلالها كضباط شرطة بانتهاك كرامة الغير، وطلب منهم شخص آخر أخذ بعين الاعتبار الوسائل لتحدي سياسات انتهاك الكرامة والممارسات في مؤسستهم الأم. عموماً، يميل التدريب الخاص بالهوية إلى أن يكون أقل فعالية من التدريب الذي يتضمن مسائل تتعلق بالهوية في إطار عمل أوسع مثل حقوق الإنسان وكرامة الإنسان."^{٣٤}

آن جانيت روسغا (Ann Jannette Rosga)، جامعة كولورادو^{٣٥}

- **لعب الأدوار** لإشراك المشاركين وتوعيتهم. ويتمتع هذا بفعالية أكبر إن قام مدرب من الذكور بالمشاركة في لعب الدور وتشجيع المشاركين الذكور على أخذ دور مدني أو أي شخص آخر يعمل معه، على سبيل المثال امرأة ضحية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لجأت للشرطة للإبلاغ عن الاعتداء.

ما هي المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي؟

تتنوع المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي تنوعاً شاسعاً، من المقدمات الإلكترونية إلى الكتيبات كدليل و"القوائم المرجعية الخاصة بالنوع الاجتماعي"، وفقاً لنوع التدريب والمنهجية التربوية المستخدمة. ومن المهم جداً مراجعة المواد والنصوص الأدبية المستخدمة في التدريب للتأكد من أن منظورات النوع الاجتماعي تتضمن دراسات حالات تطبيقية وأمثلة. ويجب أن تتوفر المواد بلغة بسيطة، وإن أمكن باللغات المحلية للمشاركين.

■ **أشرطة الفيديو التفاعلية** التي تربط بين مهنة المشاركين في التدريب وأفلام عن الأدوار المتنوعة للمرأة في النزاعات المسلحة تشكل أداة جيدة لتوعية المشاركين وخلق مجموعات للمناقشة. كما تساعد هذه الأداة على إدراك المشاركين أن صورة "المرأة = ضحية" في النزاعات المسلحة لا تعكس تعقيدات حقائق الحرب. وخلال التدريب الخاص بعناصر قوات حفظ الأمن في السويد السابق لإنتشارهم، عملت المنظمات غير الحكومية مثل كفيينا تيل كفيينا (Kvinaa till Kvinna) على عرض فيلم ليلي فور افير (lilja 4 ever) كمبادرة من القوات المسلحة السويدية. ويروي الفيلم حقائق عن الإتجار بالبشر والعبودية الجنسية، ويبحث على مناقشات بليغة الحدة ما كانت لتأخذ هذا المنحى الجدي من قبل المشاركين: فلتتمكن من التأثير على المشاركين، يجب استفزازهم قليلاً^{٤٨}. وتشكل أفلام الكرتون والرسومات ذات الصلة أداة جيدة للمناقشة وكسر الجليد في بداية دورة التدريب على النوع الاجتماعي.

■ **الأدوات والمعدات** التي يأخذها المشاركون معهم تشكل وسيلة جيدة لتذكيرهم بالتدريب على النوع الاجتماعي. في كوسوفو، تقدم الشرطة دفتر ملاحظات لتسجيل تفاصيل التحقيقات وتحتوي أيضاً مراجع لسياسات النوع الاجتماعي وأرقام هواتف الأشخاص المعنية^{٤٩}. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، قُدمت القوائم المرجعية الخاصة بالنوع الاجتماعي إلى مراقبي قوات حفظ الأمن والشرطة لتحسين قدراتهم على القيام بالدوريات والتفاعل مع الشعوب المحلية، وأيضاً بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالأمن^{٥٠}.

٤-٣ تقييم التدريب على النوع الاجتماعي

بعد تخطيط برنامج التدريب على النوع الاجتماعي وتنفيذه، تكمن الخطوة التالية للدورة في تقييم هذا التدريب. وتشكل هذه الخطوة أحد أهم، لابل أصعب، المهمات في دورة التدريب، وهي تساعد على إدراك الممارسات الجيدة والتخطيط لتدريب متابعة ملائم. كما يشكل التقييم استقصاءاً للآراء الضرورية للملائمة التدريب مع الاحتياجات الحقيقية. ويكون التقييم عديم الجدوى إن لم تتبعه مراجعة للتدريب

■ **الأدوار المسرحية** تشكل وسيلة جيدة لزيادة المعرفة حول مسائل النوع الاجتماعي. استخدمت اللجنة الدولية للصليب الأحمر، من بين آخرين، هذا المنفذ في كيفو في جمهورية الكونغو الديمقراطية لزيادة الوعي على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والحاجة إلى تأمين العناية الطبية والنفسية لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي^{٥١}.

■ **المناقشات "في الموقع الأصلي"**، حيث يقوم المدرب على النوع الاجتماعي على زيارة المشاركين في أماكن عملهم للقيام بتدريب على النوع الاجتماعي. وهذه وسيلة جيدة لخلق التفاعل وإظهار الاحترام والاهتمام في عملهم وآرائهم. وهي تمنح المدرب فرصة التعرف أكثر على المسائل التي تهم المشاركين أكثر، وبالتالي، تستخدم هذه المسائل كنقاط دخول للتحدث عن النوع الاجتماعي.

[تساعد المناقشات "في الموقع الأصلي"] القطاعات

المختلفة على الشعور بالاحترام عند القيام بزيارتهم وعدم القيام بجمعهم دائماً في صالة محاضرات. عند القيام بمناقشتهم في أماكن عملهم، تؤكد على إنهم شركاء وليسوا غرباء، إنهم مسؤولون وليسوا دائماً مذنبين، إنهم يملكون المعلومات وليسوا دائماً بحاجة لإملاءها عليهم.

الكسينا مغويبي - روزيري (Alexina Mugwebi - Rusere)، ضابط الخدمات الاجتماعية، مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، تايلاندا^{٥٦}

■ **اجتماعات الجماعة** التي تجمع عناصر القطاع الأمني والفاعلين في المجتمع للمناقشة قد تخدم هدف زيادة الوعي على النوع الاجتماعي. وهذه الطريقة في تطوير الشراكات والاتصالات المفتوحة بين عناصر القطاع الأمني والمدنيين قد تخلق تطوراً يدوم أطول لأمن الرجال والنساء.

■ **الفكاهة** عنصر أساسي للتدريب على النوع الاجتماعي. وأحد الأسباب التي تدفع لإستخدام الفكاهة يكمن في "التخلص من الشعور بالذنب" الذي غالباً ما يحيط بالرجال عند التكلم عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وبعد إظهار بعض النتائج "الفكاهية" التي تعود إلى مؤسسة تفتقر إلى المساواة، على سبيل المثال تعليم الأطفال، نظهر لهم النتائج المدمرة التي تعاني منها المؤسسة نفسها فيما يتعلق بالمرأة^{٥٧}. لكن الفكاهة قد تكون خطيرة أحياناً. وبالتالي يجب الحذر، فتستخدم الفكاهة من دون الإبقاء على نماذج ومواقف النوع الاجتماعي، وبصورة خاصة بسبب استعمال الثقافة والتقاليد في أغلب الأحيان لتبرير العنف ضد المرأة.

التدريب. ويمكن إجراء هذا التقييم على شكل طرح أسئلة لإستطلاع الرأي أو استمارة تقييم يملؤها المشاركون (أنظر الإطار رقم ٩). كما يمكن أن تتخذ شكل مناقشة مفتوحة مع المشاركين يعبرون من خلالها عن الأجزاء التي وجودها أكثر أو أقل منفعة في التدريب. ومن المهم أيضاً طرح السؤال على المشاركين، إن من خلال الاستمارات أو المناقشات المفتوحة، حول اهتمامهم في حضور تدريباً متابعاً للنوع الاجتماعي، كدورة للتذكير بالمعلومات أو تدريب معمق حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

وفقاً لإستقصاء الآراء. ويمكن للتقييم، على سبيل المثال، التعرف على ثغرات التدريب على النوع الاجتماعي التي يمكن ملاحظتها بعد عودة المشاركين إلى عملهم. كما يتيح التقييم الفرصة لإكتشاف مواطن الضعف التي قد تشكل عائقاً للعاملين في مختلف مجالات العمل. ويجب أن يشكل تقييم تدريب عناصر الأمن على النوع الاجتماعي ونتائجه جزءاً من مراقبة شاملة متجاوبة مع النوع الاجتماعي وعملية تطوير مؤسسة القطاع الأمني.

أنظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.

الإطار رقم ٩ تقييم ردة فعل المشاركين على التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي^{٥٣}

الرجاء وضع درجة تقدير من ١ إلى ٥ (١ = ضعيف، ٥ = ممتاز)

١. قيمة هذا الموضوع فيما يتعلق بوظيفتي —
 ٢. المنفعة من محتوى هذه الدورة الدراسية —
 ٣. طرق التقديم المستخدمة —
 ٤. قدرة المدرب على نقل المعلومة —
 ٥. الجو المؤد إلى المشاركة —
 ٦. أخذت آرائي في عين الاعتبار —
 ٧. قيمة الحقائق المقدمة —
 ٨. موافقة الأمثلة العملية المقدمة —
- الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بأسلوبك الخاص:
٩. هل لديك اقتراحات لإضافتها إلى الدورة الدراسية؟
 ١٠. هل يوجد بنظرك ما يجب حذفه من الدورة الدراسية؟
 ١١. ما هو أكثر ما أثار إعجابك في الدورة الدراسية؟
 ١٢. ما هو أكثر ما كرهته في الدورة الدراسية؟
 ١٣. ما الذي وجدته أكثر فائدة في الدورة الدراسية؟
 ١٤. ما الذي وجدته أقل فائدة في الدورة الدراسية؟
 ١٥. هل كانت الدورة الدراسية (الرجاء أحط الجواب بدائرة)
 - (أ) طويلة جداً (ب) قصيرة جداً (ج) صحيحة الطول
 ١٦. هل لديك أية تعليقات حول التدابير الإدارية للدورة الدراسية؟ (مثلاً الغرفة، الطعام).
 ١٧. هل لديك أية تعليقات أخرى تقدمها؟
- شكراً!

تقييم من خارج المؤسسة أم داخلها؟

يتمكن تقييم برنامج التدريب على النوع الاجتماعي من تحديد نجاح التدريب بنظر المشاركين ودراسة تأثيره على مواقف وتصرفات المشاركين.

ويمكن للتقييم أن يجري من قبل شخص من خارج المؤسسة أو من قبل عامل من المؤسسة نفسها. وتسنيد التقييمات الداخلية من المعلومات التي يملكها القائمين بها فيما يختص بالسياق المحدد. كما أن التقييم الداخلي هو أقل كلفة، لكنه يتطلب تدريب فريق العمل على طريقة القيام بالتقييم. ولهذه الأسباب، يشكل تقديم بناء قدرة فريق العمل في المؤسسة على التقييم استثماراً طويلاً الأمد^{٥٤}.

أما التقييمات من خارج المؤسسة فتضمن عملية تقييم أكثر استقلالية من تلك التي تجري من داخل المؤسسة، ولكن كلفتها قد تكون أعلى من هذه الأخيرة. كما أن من يقوم بالتقييم من خارج المؤسسة ليست لديه في أغلب الأحيان المعلومات الكافية حول التدريب أو سياق العمل الخاص بعناصر القطاع الأمني. وقد تشكل منظمات المجتمع المدني المحلية شركاء جيدين لإجراء التقييمات.

تقييم التدريب على النوع الاجتماعي وفقاً لمنهجية كيرك باتريك (Kirkpatrick) للتقييم

تشكل منهجية دونالد كيرك باتريك (Donald Kirkpatrick)، المكونة من أربعة مستويات، المنهجية الأكثر شيوعاً لتقييم التدريب^{٥٥}. وترتكز هذه المستويات على بعضها البعض، فتستعمل نتائج المستوى الأول في المرحلة الثانية من التدريب. يظهر هذا القسم كيفية عمل منهجية كيرك باتريك (Kirkpatrick) لتقييم تدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي، عبر استخدام المراحل الثلاثة الأولى.

مرحلة التقييم الأولى - ردة الفعل

تستلزم المرحلة الأولى هذه لتقييم التدريب على النوع الاجتماعي جمع المعلومات حول آراء المشاركين في التدريب. وغالباً ما تجري عملية تقييم ردة الفعل هذه فور إنتهاء دورة

التدريب على النوع الاجتماعي. وهي تحدد قدرة المشاركين على نقل التغيير في المواقف، المكتسبة من المدرب على النوع الاجتماعي، من خلال تطبيقها في تصرفاتهم.

ويجب أن يحصل هذا التقييم لتصرفات المشاركين مع مرور الوقت على التدريب، ومن الأفضل بعد عدة شهور. ويمكن تطبيق ذلك من خلال ادخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات تقييم المؤسسات والعناصر. وقامت المنظمات النسائية في حلف الناتو بتعزيز هذا التقييم من خلال تحضير مسودات كتيبات لادخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية التقييم التابعة لحلف الناتو، بالإضافة إلى عملية توجيه النوع الاجتماعي في نشاطات التربية والتعليم والتدريب^{٥٦}. وهناك طرق متنوعة لدراسة مدى نقل مواقف الوعي على النوع الاجتماعي لتتحول إلى أعمال وتصرفات متجاوبة مع النوع الاجتماعي، على سبيل المثال:

■ إجراء استطلاعات رأي أو مقابلات مع المستفيدين من الخدمات مثل ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذين يقصدون الشرطة لتقديم الشكوى. وأحد الأمثلة على استطلاع الرأي أجري في سوراي (المملكة المتحدة) فيما يتعلق بخدمات التوعية الخاصة بضحايا الاستغلال الأسري والتي تتضمن المدخلات من الشرطة المحلية ومجلس المحافظة والبلدة والمقاطعات وضحايا العنف الأسري^{٥٧}.

■ إجراء استطلاعات من دون ذكر الإسم للذكور والإناث العاملين في القطاع الأمني تتعلق بالتعرض للتحرش بسبب الجنس أو الميول الجنسية.

■ كما تخدم استطلاعات الإنسحاب هذا الهدف من خلال جمع المعلومات حول أسباب ترك الأشخاص لمراكزهم في مؤسسات القطاع الأمني، وهي تتضمن أسئلة حول التدريب في العمل والتنقل والبيئة في مكان العمل (بما في ذلك التحرش الجنسي)، الخ.

■ الطلب من المشاركين في التدريب على النوع الاجتماعي تعبئة استمارات التقييم بعد مرور أشهر على التدريب، طرح الأسئلة حول المواقف والمنظورات والتصرفات ذات الصلة.

■ إجراء مقابلات مع المشرفين/ المدراء للحصول على تقييمهم حول التغييرات التي شهدوها في المشاركين.

ويعمل مركز كوفي آنان (Kofi Anan) الدولي للتدريب على حفظ السلام في غانا على تنفيذ تقييم مسائل لتأثير طويل الأمد من خلال الاتصال بالمشاركين بعد مرور أشهر على إنتهاء التدريب^{٥٨}.

وبهدف تحسين مظاهر مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي في المستقبل، من المفيد جمع آراء المشاركين الخاصة بمسائل ثلاثة:

- التحضير (هدف التدريب، التوثيق).
- التنفيذ (المنهجية، النشاطات المشتركة، المواد، البيئة).
- الإدارة (مساحة مكان التدريب، التأقلم، الطعام، النقل، الأجهزة السمعية البصرية).
- تنظيم دورة استقصاء مكونة من مجموعات صغيرة، وطرح الأسئلة التالية:
- ما أهم عناصر / سمات التعليم؟ أذكر ثلاثة منها.
- ما هي التغييرات التي تقترح إجرائها على التدريب؟ أذكر ثلاثة منها.
- بإعتقادك بأية طريقة يمكن لهذا التدريب التأثير على عمك في المستقبل؟
- امنح الفرصة للمزيد من التفاصيل والتعليقات.

مرحلة التقييم الثانية - التعلم

تتمن المرحلة الثانية من مراحل التقييم في دراسة المعلومات التي تمكن المشاركين من تعلمها وتطبيقها داخل عملهم. وتتمت هذه المرحلة من خلال دراسة التبدلات في مواقفهم. ومن الطرق التي تساعد على دراسة التبدلات في المواقف، إجراء اختبارات لما تعلمه المشاركون، على سبيل المثال:

- تقييم الفريق (اختبار شفهي عادة).
- استمارات التقييم الذاتي.
- امتحانات تقليدية (شفهية أو خطية).
- عمليات التقييم الشفهية والخطية.

المركز الإفريقي لتسوية النزاعات بصورة بناءة في جنوب إفريقيا استخدم عملية تقييم خطية لدراسة التأثير القصير الأمد للتدريب على النوع الاجتماعي على مواقف المشاركين ووعيهم حول مسائل النوع الاجتماعي^{٥٩}. وبإمكان المشاركين إكمال مذكراتهم التعليمية اليومية في نهاية ورشة العمل اليومية أو بعد إنتهاء كل نموذج تدريب^{٦٠}. وهذه طريقة لكل من المشاركين لإيجاز ما تعلموه من التدريب والمدرب لمعرفة أجزاء التدريب الأكثر فعالية. وفي الحالات المثالية، يجري تقييم المشاركين قبل التدريب وبعده، لمعرفة ما اكتسبوه من خلال التدريب.

مرحلة التقييم الثالثة - التصرف

تتمن المرحلة الثالثة من التقييم في دراسة مدى قدرة المشاركين على تطبيق المعرفة والمهارات التي اكتسبوها من

المؤشرات

يجب اختيار المؤشرات الخاصة بالتقييم الطويل الأمد لتدريب عناصر الأمن على النوع الاجتماعي بدقة متناهية. والمعلومات الخاصة بمؤسسات الأمن وعمله مفصلة حسب نوع الجنس لتسهيل هذه المهمة. ومن الأمثلة على المؤشرات التي تساعد على دراسة وقياس تأثير التدريب على النوع الاجتماعي نجد التالي:

المعلومات النوعية مثل الأمثلة المقدمة أعلاه.

المعلومات الكمية والإحصائيات وتتضمن:

- نسب العاملين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي أو لأي نوع من أنواع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- عدد الطلبات للمساعدة في مراكز التنسيق الخاصة بالنوع الاجتماعي.
- عدد تقارير قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المقدمة للشرطة وعدد التوقيفات والإدانات التي تلت هذه التقارير.
- عدد الضباط الإناث مقابل الذكور منهم الذين يستخدمون الخط الساخن العام المجاني للتخفيف عن الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق الناتج عن استعمال الأسلحة (مثال على ذلك تدريب الشرطة في المكسيك)⁹.

تحديات تقييم التدريب على النوع الاجتماعي

تفتقر العديد من دورات التدريب على النوع الاجتماعي إلى أنظمة التقييم، وهناك أمثلة قليلة جداً لتدابير التأثير الطويل الأمد للتدريب على النوع الاجتماعي. ومن الوسائل التي تضمن تطبيق التقييمات على التدريب على النوع الاجتماعي:

- تضمين تقييمات التدريبات على النوع الاجتماعي في مخططات عمل نشاطات النوع الاجتماعي الخاصة بمؤسسات القطاع الأمني.
- تأمين الأموال الكافية لموازنة المشروع لتنفيذ التقييمات الشاملة.
- تأمين تدريب خاص بطرق التقييم لمدربي النوع الاجتماعي ولجان تنسيق النوع الاجتماعي / المستشارين الخاصة بمؤسسات القطاع الأمني.

٤-٤ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي

تشكل هذه الخطوة في دورة التدريب ادخال ما قد تم تعلمه من التقييم في تخطيط نشاطات متابعة للمشاركين وتحسين التدريبات المستقبلية على النوع الاجتماعي. ولكن، وللأسف، غالباً ما يتم تجاهل هذه الخطوة. وإذا تم تنفيذ التقييم

بطريقة صحيحة مع مرور الوقت، يمكن بالتالي التعرف على الثغرات ونقاط القوة. وبهذه الطريقة، ما تم اكتسابه من التقييم من ما يمكن تطبيقه وما يمكنه إحداث تغييراً وما يمكن للمشاركين استخدامه من التدريب، يمكن الاستعانة به في المستقبل لتصحيح الأخطاء. وبالتالي تشكل نتائج التقييم أداة أساسية لفهم احتياجات مبادرات التدريبات المستقبلية.

ما من تدريب على النوع الاجتماعي يعتمد على تحول المشاركين فيه إلى "خبراء في النوع الاجتماعي" من خلال دورة تدريب على النوع الاجتماعي تدوم مدتها ساعات قليلة فقط. لتطوير مهارات فعالة، يحتاج التجارب على النوع الاجتماعي وقتاً للتمكن من توثيق المعلومات على المدى الطويل، والذي يجب تعزيزه بدعم من خبير في النوع الاجتماعي أو شبكة من المشاركين بدورات تدريب على النوع الاجتماعي. إن متابعة التدريب على النوع الاجتماعي تعني تأمين تدريبات إضافية على النوع الاجتماعي للمشاركين الذين سبق وتابعوا دورة خاصة بهذه الأخيرة، وذلك بهدف تذكيرهم بالمعلومات الأساسية و/أو كدورة تؤمن لهم معرفة أكثر تعمقاً في مسائل النوع الاجتماعي ذات الصلة. وتشكل الموارد المحدودة وعامل الوقت تحديات شائعة لتنفيذ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي.

بالإضافة إلى المزيد من التدريبات على النوع الاجتماعي، يعمل توفر الأدوات والموارد الخاصة بمسائل النوع الاجتماعي ودعم لجان التنسيق للنوع الاجتماعي على مساعدة المشاركين على تطبيق المهارات التي تم اكتسابها خلال التدريب على النوع الاجتماعي. في هايتي، قامت ضابطات الشرطة اللواتي تابعن تدريباً على النوع الاجتماعي تحت إشراف بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي بإنشاء لجان تنسيق للنوع الاجتماعي في أنحاء البلاد بهدف توزيع المعلومات المكتسبة من هذا التدريب لأقسام الشرطة. وغالباً ما يتم إنتاج دورات تدريبية مطابقة على النوع الاجتماعي للمشاركين الجدد في المؤسسة نفسها. ومن الأمثلة الجيدة لمطابقة التدريب على النوع الاجتماعي داخل المؤسسات الأخرى، النموذج الذي قدمته المحكمة الجنائية الدولية في رواندا لمثلثتها في يوغوسلافيا السابقة، وكانت نتيجته زيادة نسبة ملاحقة جرائم الاغتصاب ومقاضاتها في هذه الأخيرة.

ومن الممارسات الجيدة منح المشاركين إمكانية الإبقاء على الاتصال مع مدرب النوع الاجتماعي في حال كانت لديهم أسئلة أو تعليقات عند عودتهم إلى مزاولة العمل ومواجهة التحديات اليومية المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي. تعتمد هذه الممارسة على توفر المدرب وتوفر هذا النشاط في تخطيط التدريب وميزانيته.

٥ التوصيات الأساسية

لتخطيط التدريب على النوع الاجتماعي والتحصير له:

١ تعزيز دعم الإدارة العليا لإدخال مسائل النوع الاجتماعي، بما في ذلك التدريب على النوع الاجتماعي من خلال برامج تدريب على النوع الاجتماعي، تدريب على النوع الاجتماعي للإدارات العليا، تطوير خطة عمل على النوع الاجتماعي أو سياسة أو مبادرات أخرى.

٢ تنفيذ تدريب على النوع الاجتماعي كجزء من استراتيجية أشمل للتوجيه على النوع الاجتماعي بهدف تعزيز تأثير التدريب على النوع الاجتماعي وخلق مؤسسة قطاع أمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي من خلال التغييرات في مستويات السياسة والبنية والبرامج والعناصر.

٣ القيام بتقييم وتحليل سابق للتدريب يأخذ بعين الاعتبار:

أ. جنس المشاركين، عمرهم، ثقافتهم وبلدهم الأم.

ب. نوع المؤسسات الأمنية، مركز المشاركين أو رتبته.

ج. المستوى الحالي للوعي على النوع الاجتماعي والقدرات، واحتياجات التدريب على النوع الاجتماعي.

٤ اختيار وتأسيس فرق مختلطة من الذكور والإناث للتدريب على النوع الاجتماعي بهدف زيادة فعالية التدريب على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني وتتكون هذه الأخيرة من نسبة أعلى من الذكور.

٥ منح أولوية لتدريب المدربين على النوع الاجتماعي للمدربين الحاليين في مؤسسات القطاع الأمني بهدف قدرة المؤسسة وتأمين تدريب على النوع الاجتماعي أكثر فعالية ويديم مدة أطول.

لتنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي:

٦ القيام بتدريب مشترك على النوع الاجتماعي من خلال القيام بتمثيل الأدوار والمناقشات المفتوحة والعمل في مجموعات.

٧ التركيز على النواحي العملية لكيفية إدخال النوع الاجتماعي في الحياة العملية اليومية لعناصر القطاع الأمني من خلال تضمين الأمثلة التطبيقية للممارسات الجيدة والسيئة واعتماد دراسات للحالات.

٨ مناقشة مفاهيم النوع الاجتماعي وتعريفاتها بوضوح وبساطة ولغة تتناسب مع الثقافة، بالإضافة إلى أمثلة تطبيقية.

٩ توجيه أدوار النوع الاجتماعي والذكورية كجزء من التدريب على النوع الاجتماعي لإبراز كيف تتعلق مسائل النوع الاجتماعي باحتياجات أمن الرجال ونقاط ضعفهم.

١٠ إدخال النوع الاجتماعي في التدريب التقليدي لعناصر القطاع الأمني لبرهنة كيف يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في جميع مجالات عمل القطاع الأمني، بدلا من تركه مسألة على حدة.

لتقييم التدريب على النوع الاجتماعي:

١١ تنفيذ ثلاثة مراحل من التقييم، بالتركيز على ردة الفعل والتعليم والتصرف.

١٢ تأمين الموارد المناسبة من الموازنة الأساسية للتدريب على النوع الاجتماعي بهدف القيام بتقييم شامل.

لمتابعة التدريب على النوع الاجتماعي:

١٣ التأكد من استعمال نتائج التقييم لتحسين نشاطات متابعة المشاركين في التدريب على النوع الاجتماعي ولتحسين مبادرات التدريبات المستقبلية على النوع الاجتماعي.

٦ مصادر إضافية

نزع السلاح، التسريح وإعادة الإدماج

UNDDR, *Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators*.
http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM, *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration* 2004.
<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

الشرطة

Center for Domestic Violence Prevention, *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force*, 2007.
<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

Centre for Children and Families in the Justice System. *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice*, 2004.
http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf

أنظمة القضاء

Global Justice Center, *Gender Justice and raining for the Iraqi High Tribunal*, Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006.
<http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>

Stewart, A., *Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training, Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD)* 1 (2001) Sections 7-90.
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

تدريب مدربين على النوع الاجتماعي

UNICEF, *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse - Introduction and Background to the Training*, 2003.
<http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unicef-tot-25sep.pdf>

Chege, R. and Patel, A., *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, 2000.
<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>

Action for Development, *Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting*, 10-14 May 2004.
<http://www.genderbudgets.org/content/view/172/155/>

القوات المسلحة

US Army, *Sexual Assault Prevention and Response Program*, 2005.
http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm

عناصر حفظ الأمن

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, July 2004.
http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., *The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations*, 2000-2006.
<http://www.unitar.org/wcc/>

UNITAR POI, Jimenez, X., *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*, 2007.
<http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>

DFID/DFAIT, *Gender & Peacekeeping Training Course*, 2002.
<http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp>

نظام العقوبات

Vann, B., RHRC Consortium/JSI Research & Training Institute, *Training Manual Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict*, Global GBV Technical Support Project, 2004.
http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

Layman, E.P. and McCampell, S., *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators*, National Institute of Corrections, The Center for Innovative Public Policies, 2004,
<http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>

Coyle, A., International Centre for Prison Studies, *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*, 2002.
http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

صانعو سياسة الأمن

UNIFEM, the Commonwealth Secretariat, Canada's International Development Research Centre, *Gender Responsive Budgeting Initiative*, website containing training manuals and guidelines
<http://www.gender-budgets.org/>

UNDP, *In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming*, 2004.
http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

المجتمع المدني ووسائل الإعلام وؤسسات

International Council of Voluntary Agencies, *Building Safer Organisations Handbook - Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*, 2006.
<http://www.icva.ch/doc00001412.html>

IPS, *Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media*, 2003.
http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign, *Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists*, 2005.
<http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

Journalistinnenbund, *Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity*, 2006.
<http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>

التذييل

- ٣٠ 'Beyond Barriers', part of Stonewall UK. <http://www.stonewall.org.uk/>.
- ٣١ UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: Lessons Learned from Nine Countries*, (UNFPA: New York), 2003.
- ٣٢ Reproductive Health Response in Conflict (RHRC) Consortium, 'Facilitator's Guide - Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Gender-based Violence'. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html
- ٣٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٥ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٦ Jimenez, X. and Diabaté, K. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٣٧ Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٨ Conley, M., Livingstone, A. and Meharg, S., 'Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training', 6th International Conference on Knowledge, Culture and Change in Organisations, Prato, 10-14 July 2006.
- ٣٩ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٤٠ Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٤١ Schacht, S.P., 'Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective', *Radical Pedagogy*, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
- ٤٢ DIFD/DFAIT, 'Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology', *Gender & Peacekeeping Training Course*, DFID/DFAIT, 2002. http://www.homesfemmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
- ٤٣ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٥ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٧ Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٨ Zillén, E., personal interview, Sept. 2007.
- ٤٩ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٥٠ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٥١ Conley-Tyler, M., 'A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?', *Evaluation Journal of Australasia* 4.1-2, (March/April 2005) pp. 3-11.
- ٥٢ Chapman, A., 'Donald L Kirkpatrick's training evaluation model – the four levels of learning evaluation'. <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>
- ٥٣ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', Amsterdam, Bangkok, 2006, pp.132-133.
- ٥٤ 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٥٥ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٥٦ A summary of the virtual discussion is available at: <http://www.uninstraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gendertaining-for-security-personnel/view.html>
- ٥٧ United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. 12 June 1997.
- ٥٨ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', Gender, Peace and Security Working Paper #2, UN-INSTRAW, forthcoming 2008.
- ٥٩ UN Development Fund for Women, Not a Minute More: *Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p.8.
- ٦٠ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, '2002 Sexual Harassment Survey', (Arlington, VA: Department of Defense) 2003, p. iv. <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>
- ٦١ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, vi.
- ٦٢ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٥ Genderforce Sweden, 'From Words to Action', pp. 20-21, http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
- ٦٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٧ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٦٨ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٩ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٠ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧١ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٢ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٥ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٧ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٨ Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧٩ Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨٠ Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨١ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨٢ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨٤ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨٥ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨٦ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨٧ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨٨ Budlender, D., 'Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments' (UNIFEM: Harare), 2004, p.9.
- ٨٩ Family Health International, 'Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force' [forthcoming].

- Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٦ Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧ Surrey County Council, 'Domestic Abuse User Survey', Surrey, UK, 2 March 2007.
<http://www.surreycc.gov.uk/sccwebsite/sccwspages.nsf/f0c6d16d6f3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6e?OpenDocument>
- ٨ Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٩ Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.

