



BASMEH & ZEITONEH
RELIEF & DEVELOPMENT

الدليل التدريبي المدني لمنظمات المجتمع المدني في شمال شرق سوريا

2022-2023

في عام 2018 ، أنشأت بسمه وزيتونة وحدة تمكين المجتمع المدني، بهدف دعم وتفعيل دور المجتمع المدني السوري على نحو مستدام، سواء داخل سوريا أو خارجها، من خلال العمل الطويل الأمد مع هذا المجتمع، مع تعزيز قيم حقوق الإنسان مثل اللاعنف والمواطنة والمساواة بين الجنسين. ويرافق عمل الوحدة عمليات تجري في جميع المراكز المجتمعية التابعة لبسمه وزيتونة و التي تركز على الإغاثة والتنمية. وبدافع من رؤيتنا، طورنا نمط تدخلنا وعملنا بطريقة تلبي إحتياجات وتوقعات شعبنا في المستقبل للعيش بكرامة وحرية.

تؤمن وحدة تمكين المجتمع المدني في بسمه وزيتونة بتعزيز دور المجتمع المدني للمساهمة في التنمية الشاملة على جميع المستويات: السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وتعتقد بسمه وزيتونة بأهمية دور المجتمع المدني في ضمان العودة الآمنة والطوعية للاجئين إلى ديارهم، أو مناطق المنشأ، حيث يمكنهم الحصول على حقوقهم الأساسية واحتياجاتهم الأساسية مثل الغذاء والسكن والتعليم والعمل. ومن الأهمية بمكان إعادة إشراك اللاجئين العائدين في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بعد أن عاشوا سنوات في ظروف غير إنسانية، حيث قضى معظمهم تلك السنوات في مخيمات اللاجئين في البلدان المضيفة. بالإضافة إلى ذلك، تؤمن بسمه وزيتونة بالدور المحوري للمجتمع المدني في مراقبة إعادة الإعمار، فضلا عن الضغط على الدولة والأطراف المعنية لتبني سياسات منصفة ينبغي أن تكون مصممة لمنع التغيير الديموغرافي في سوريا، وحماية حقوق الجميع، والتعويض العادل لأولئك الذين فقدوا منازلهم وسبل عيشهم وأراضيهم. وينبغي أن تهدف ممارسة الضغط إلى اعتماد سياسة إنمائية متوازنة ومنصفة لجميع المناطق؛ وتجنب أن يكون أمراء الحرب مستفيدين اقتصاديا وأن يوزعوا السلطة والمنافع فيما بينهم. وتتبنى وحدة تمكين المجتمع المدني منهاجا يعتمد على التعزيز المتكامل للقدرات، بما في ذلك التدريب و الكوتشينغ والدعم المالي في شكل منح فرعية لإعادة تأهيل وتمكين وبناء معارف الأفراد، ومجموعات من الناس، مثل المنظمات الشعبية والحركات الاجتماعية، ومنظمات المجتمع المدني (شبه المنظمة). وبذلك يتمكنون من مواصلة جهودهم لتحقيق إنجازات تدريبية، لمنظماتهم ولمجتمعاتهم المحلية على حد سواء، من أجل الوصول إلى مجتمع أكثر إنصافا و حرية.

جورج طلاماس

عضو مؤسس مشارك و مدير القسم الاستراتيجي

لمحة عن مشاريع شمال شرق سوريا

كجزء من برنامج تمكين المجتمع المدني، قام فريق وحدة دعم المجتمع المدني بتنفيذ عدة مشاريع تهدف إلى دعم وبناء قدرات المنظمات العاملة في شمال شرق سوريا بين عامي 2022 و 2023 واختار فريق عمل المشاريع 11 من منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في شمال شرق سوريا استناداً إلى معايير إختيار محددة.

وتم تدريب المشاركين على عدة مواضيع بناءً على تقييم الاحتياج الذي خضعت له المنظمات المشاركة في المشاريع. ومنها:

حقوق المرأة، المشاركة السياسية للمرأة، حساسية النزاعات، تحليل النزاعات، المناصرة، المساواة الجندرية، الحوكمة والتخطيط الاستراتيجي، الشبكات المجتمعية، والتواصل اللاعنفي.

وبعد إتمام التدريبات، قامت منظمات المجتمع المدني المشاركة بتنفيذ تدخلات مجتمعية تهدف لدعم المجتمع المحلي ورفع الوعي لديه على أكثر من صعيد (الثقافي، الحقوق، فرص العمل، التعليم، وغيرها). إن من أهم أهداف المشاريع التي تقوم بها وحدة تمكين المجتمع المدني هو نشر الوعي والثقافة المدنية اللازمة في المجتمع للمساهمة في بناء مجتمع متماسك يعيش بكرامة ومساواة، ويمتلك الأدوات اللازمة لمناصرة حقوقهم. وعليه تم تصميم هذا الدليل التدريبي ليتم نشره والاستفادة من محتواه من قبل منظمات وجمعيات المجتمع المدني السوري.

فريق عمل المشروع

فهرس

5	الشبكات المجتمعية وأدوات التنظيم المجتمعي
19	حقوق المرأة
49	حساسية النزاع و تحليل النزاع
49	عبد الفتاح شيخ عمر
75	المادة المعرفية لتدريب المناصرة
83	المشاركة السياسية للمرأة السورية
94	خطة على أساس النوع الاجتماعي
99	المادة المعرفية لتدريب الجندر
115	الحوكمة و التخطيط الاستراتيجي في منظمات المجتمع المدني

الشبكات المجتمعية وأدوات التنظيم المجتمعي

إعداد وتدريب
عبيدة السيد علي



فهرس

1	الشبكات المجتمعية وأدوات التنظيم المجتمعي
3	مقدمة في تحليل الشبكات الاجتماعية
3	المخرجات التدريبية
3	محاور التدريب
4	مميزات الشبكات (مقارنة مع الكتلة)
4	تحليل الشبكات الاجتماعية SNA
5	تحليل الشبكات الاجتماعية و البيئة المؤسسية.
6	أنواع الشبكات الاجتماعية (هرمية، أفقية، عقدية).
7	مكونات الشبكة
7	البيئة المحيطة - المنظومة البيئية (Eco-System)
8	تمرين
8	الروابط (Links)
9	التفاوض لتحسين ديناميكيات الشبكة الاجتماعية
10	تطبيقات عملية
11	المقاربة التفاوضية -الطرف الآخر
11	مصفوفة العلاقات
11	تصميم المقاربة التفاوضية

المخرجات التدريبية

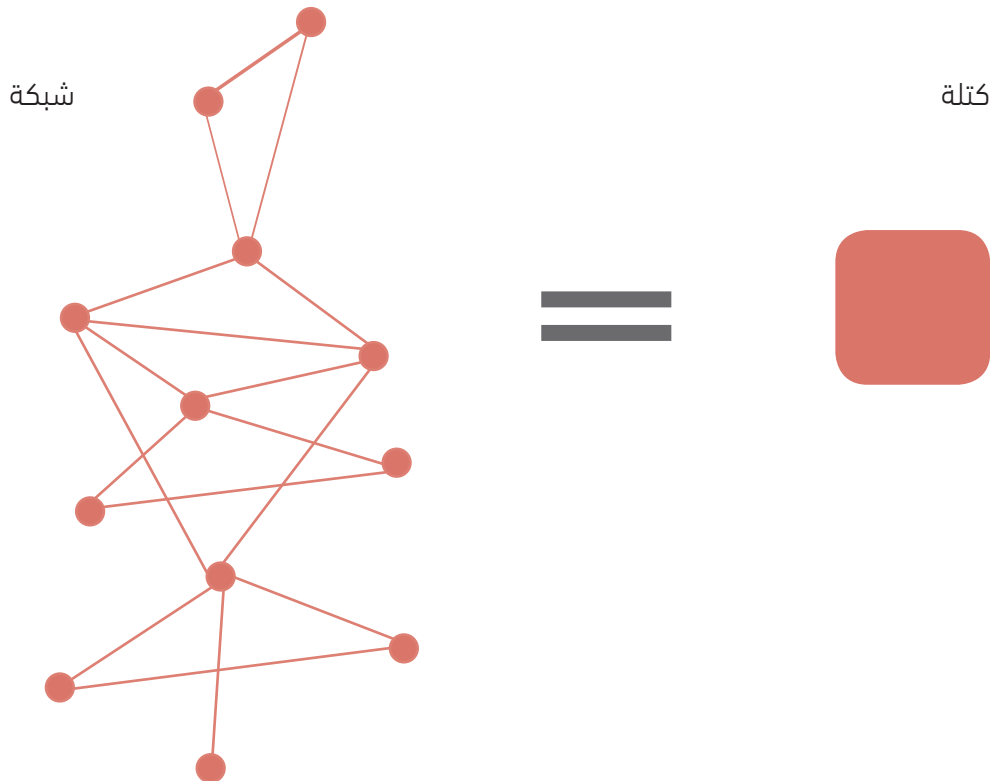
في نهاية هذا التدريب سيكون المشاركون قادرون على:

- معرفة أنواع الشبكات الاجتماعية .
- معرفة مكونات الشبكات الاجتماعية.
- امتلاك الأدوات اللازمة لتحليل و تصميم الشبكات الاجتماعية.

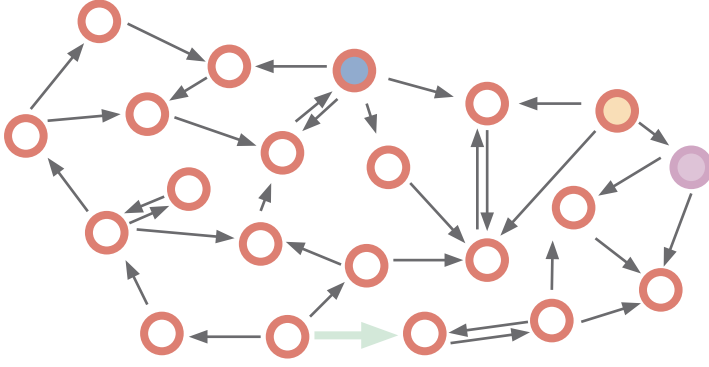
معايير التدريب

مقدمة الى مفهوم تحليل الشبكات الاجتماعية Social Network Analysis.
تحليل الشبكات الاجتماعية و البيئة المؤسسية، ودورها في إدارة عملية التغيير
أنواع الشبكات الاجتماعية (هرمية، أفقية، عقدية).
مكونات الشبكة (العقد، الروابط، الفواعل، العوامل المؤثرة).
التفاوض لتحسين ديناميكيات الشبكة الاجتماعية.
تطبيقات عملية.

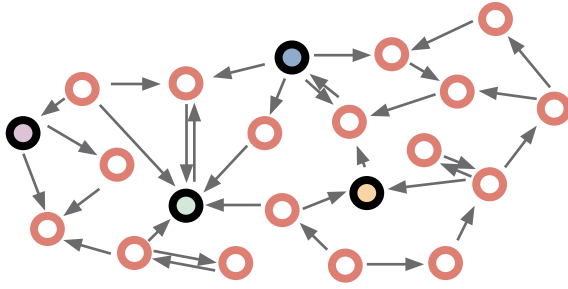
مقدمة في تحليل الشبكات الاجتماعية



تحليل الشبكات الاجتماعية SNA

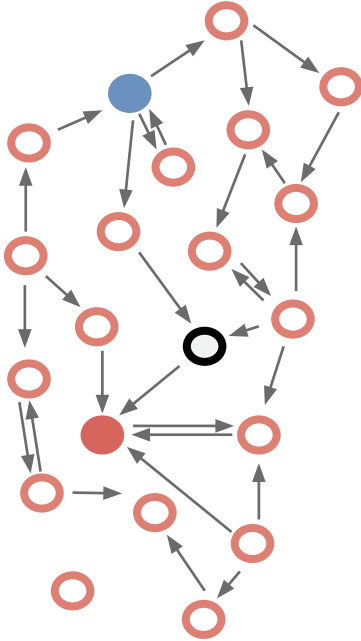


هو التحليل المنهجي للشبكات الاجتماعية. ويعرض تحليل الشبكات الاجتماعية العلاقات الاجتماعية من حيث نظرية الشبكة التي تتكون من العقد (التي تمثل الجهات الفاعلة الفردية داخل الشبكات) و الروابط (التي تمثل العلاقات بين الأفراد والوضع التنظيمي والعلاقات الاجتماعية وغيرها)، وكثيرًا ما يتم تصوير هذه الشبكات من خلال مخططات الشبكات الاجتماعية، حيث تمثل العقد على شكل نقاط والروابط على شكل خطوط.



أشياء يجب البحث عنها في الشبكات الاجتماعية

- عنق الزجاجة (أماكن اختناق التواصل و تدفق المعلومة)
- عدد الروابط - روابط غير كافية أو زائدة بين الأقسام
- درجات الفصل بين العقد. تنقل المسافات القصيرة المعلومات بدقة وسرعة ، بينما تنقل المسافات الطويلة ببطء ويمكن أن تشوه المعلومات.
- العزلة - الأشخاص الذين لم يتم دمجهم جيدًا في مجموعة.
- المجموعات الفرعية أو المجموعات التنظيمية - يمكنها تطوير ثقافتها الفرعية والمواقف السلبية تجاه المجموعات الأخرى.

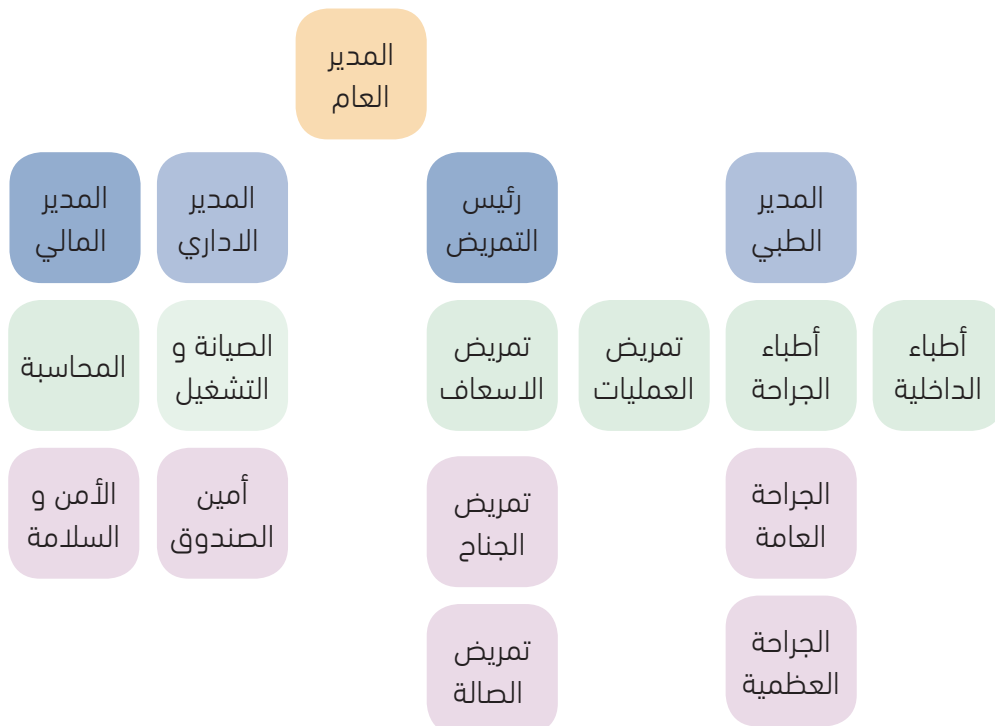
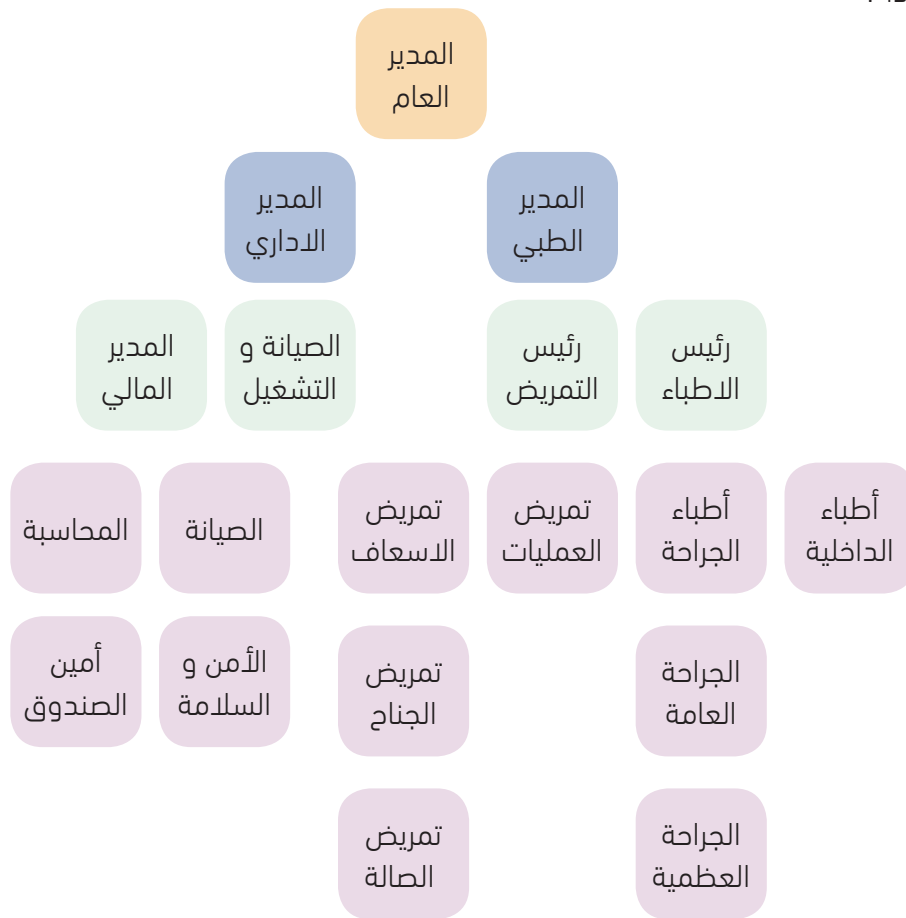


مميزات الشبكات (مقارنة مع الكتلة)

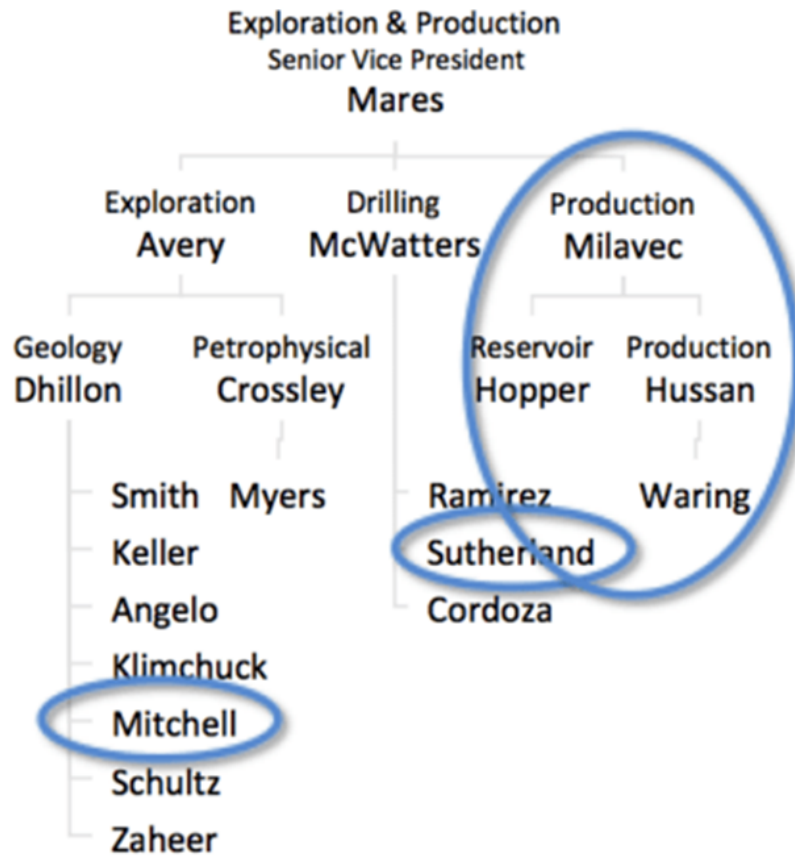
- عابرة للجغرافيا (التواصل مع اشخاص في مواقع مهمة وليست ضمن متناول اليد)
- عابرة للتموضعات (أشخاص بمعتقدات مختلفة)
- عابرة للمواضيع (مؤسسات مختلفة، شبكات ثقافية)
- مرنة (يمكن تفعيلها من أي مكان)
- تتغير باستمرار (بناء على تغير المصالح والحشد)
- أكثر قدرة على مواجهة الممانعات الصلبة (تستطيع تجاوزها)

تحليل الشبكات الاجتماعية و البيئة المؤسسية.

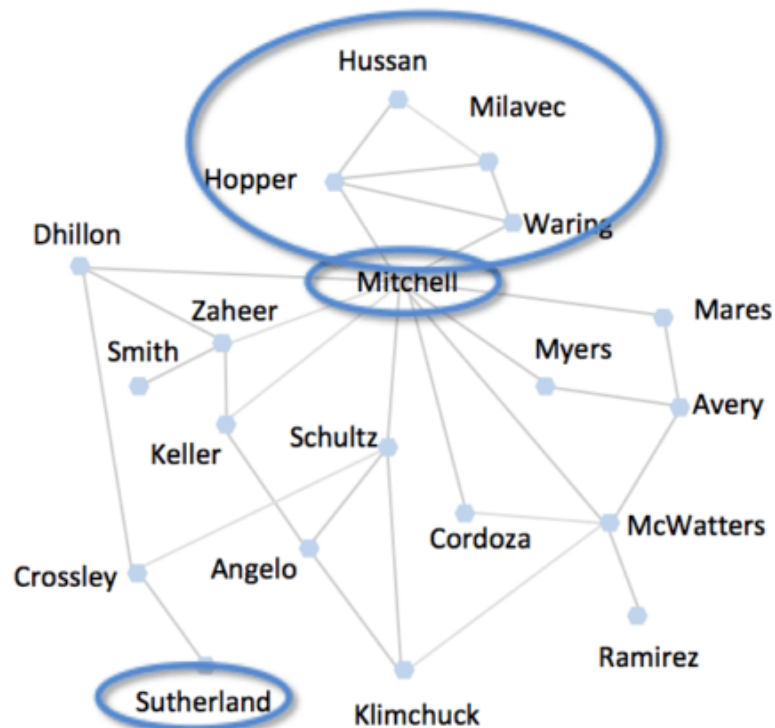
أيهما أفضل ولماذا ؟



الهيكلية الإدارية

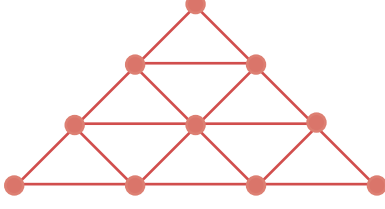


الشبكة الاجتماعية



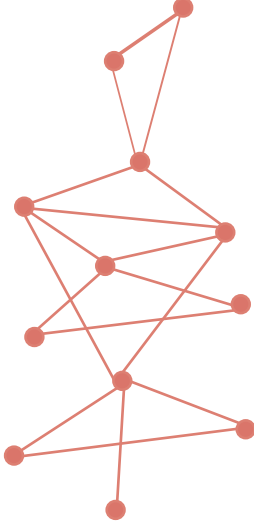
أنواع الشبكات الاجتماعية (هرمية، أفقية، عقدية).

الشبكة الهرمية



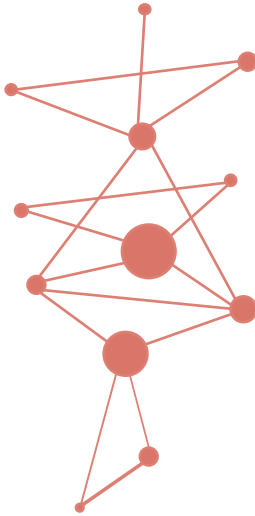
- مركز ثقل واضح
- غلاف حيوي صلب يصعب اختراقه
- متخصصة
- قليلة المرونة
- هيكلية لا تتغير بسهولة
- جيدة للتعامل مع القضايا الروتينية والمتوقعة

الشبكة الأفقية



- لا يوجد مراكز ثقل
- ليس لها غلاف حيوي تتمدد وتتقلص باستمرار
- قليلة التخصص
- كثيرة المرونة
- الكل متساو في الشبكة
- تتعامل مع المستجدات ولكنها سهلة الإنشطار والتفكك

الشبكة العقدية



- فيها مراكز ثقل متنوعة ومتعددة
- ليس لها غلاف حيوي ولكن العقد الرئيسية فيها تسيطر على آليات التمدد والتقلص
- تخصص بعدد من الموضوعات المترابطة
- مرنة ولكن بمقدار ما تحتاجه أقطابها الأساسية
- تتعامل مع المستجدات ولكنها تفرض تشابك في المصالح مما يجعلها صعبة التفكيك

مكونات الشبكة (العقد، الروابط، الفواعل، العوامل المؤثرة)

كيف نرسم الخرائط الجغرافية؟

لكل خريطة جغرافية لمنطقة معينة ملامح تحدد طبيعتها

- البيئة المحيطة بها (التضاريس) مثلا الجبال، البحار، التلال .. الخ، وهي تؤثر بشكل فعلي بارتباطات الخريطة.
- نقاط التجمع: تلاقي طريقين مع بعض، دوار أساسي، عقدة مواصلات ... الخ.
- الطرقات الأساسية و ثم الفرعية.
- مفتاح (دليل الخريطة)، ولفهم الخريطة بشكل جيد يجب أن نفهم المفاتيح.

كيف نقرأ الشبكات المجتمعية؟ رسم الخريطة

كما في رسم الخرائط الجغرافية، لكل خريطة مجتمعية ملامح تحدد طبيعتها

- الفاعلون والعوامل المؤثرة (التضاريس)
- العقد (نقاط التجمع)
- الروابط (القنوات الواصلة)
- الكود (الشفرة)

البيئة المحيطة - المنظومة البيئية (Eco-System)

العوامل المؤثرة

الثقة والتضامن المحلي
الموارد المحلية المادية
الموارد المحلية المعنوية
الأعراف التقليدية
الأعراف المستجدة
البيئة التشريعية
حجم الطلب المجتمعي
المعرفة المحلية المتاحة
سلاسل القيمة المستفيدة
سلاسل القيمة المتضررة

حالات أو ظواهر ناتجة عن أفعال الفاعلين
تفرض شروط وظروف على الفاعلين ولكنها لا
تتحكم بهم
تتغير باستمرار
أثرها تراكمي
هل الاحتجاجات عامل؟
هل الشعب عامل؟

الفاعلون

(وهم حول الشبكة وليس ضمنها)

المجتمع المحلي
القطاع الخاص
الشخصيات المؤثرة
الحكومة المحلية
الحكومة المركزية
المجتمع المدني
المانحون المحليون
المانحون الأجانب
المصالح الخاصة
المخربون

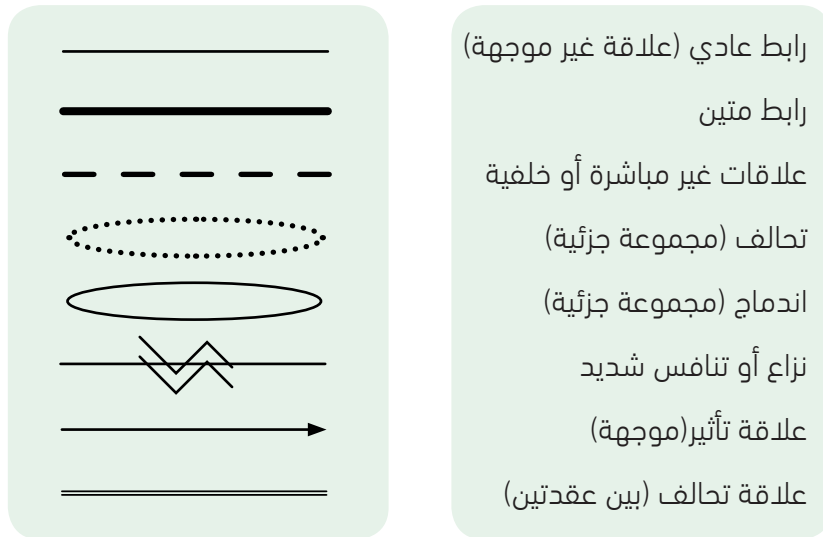
أشخاص أو تنظيمات أو كيانات
قادرون على الفعل الإرادي
يتحركون بشكل أقرب ما يمكن إلى
التجانس
يتميزون عن غيرهم من الفاعلين
هل الاحتجاجات فاعل؟
هل الشعب فاعل؟

تمرين

- التقسيم الى مجموعات عمل.
 - استخدام ملف وورد للكتابة.
 - تقسم المجموعة إلى مجموعات صغيرة من 4-5 أشخاص
 - تقوم كل مجموعة بتعريف شبكة مجتمعية من محيطها المباشر
 - تحدد المجموعة نوع الشبكة التي تنوي دراستها
 - تحدد المجموعة المنظومة البيئية التي تتحرك فيها الشبكة:
- ما هي العوامل المؤثرة بالشبكة
من هي الأطراف الفاعلة المؤثرة في هذه الشبكة

مدة التمرين: 30 دقيقة.

الروابط (Links)



الكودات (الشفيرات المحركة)

- الكودات قد تكون رسمية أو غير رسمية
- الكودات قد تكون معروفة أو مضمرة
- الكودات تتغير باستمرار ببطء في حالات الاستقرار أو بسرعة في حالة الأزمات
- التفاوض على الكودات هو جزء من عملية بناء الشبكة
- كود قانوني أو إداري
- كود اجتماعي أو عرفي
- كود مصلي
- كود ثقافي أو ديني
- هل هناك كودات أخرى؟

التفاوض لتحسين ديناميكيات الشبكة الاجتماعية

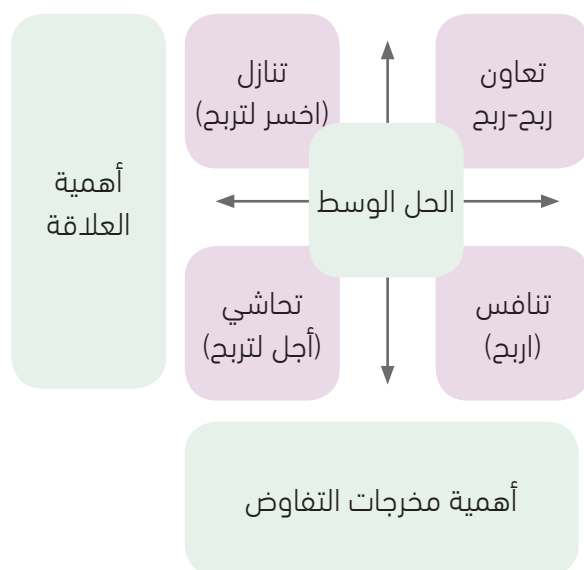
ما هو التفاوض؟

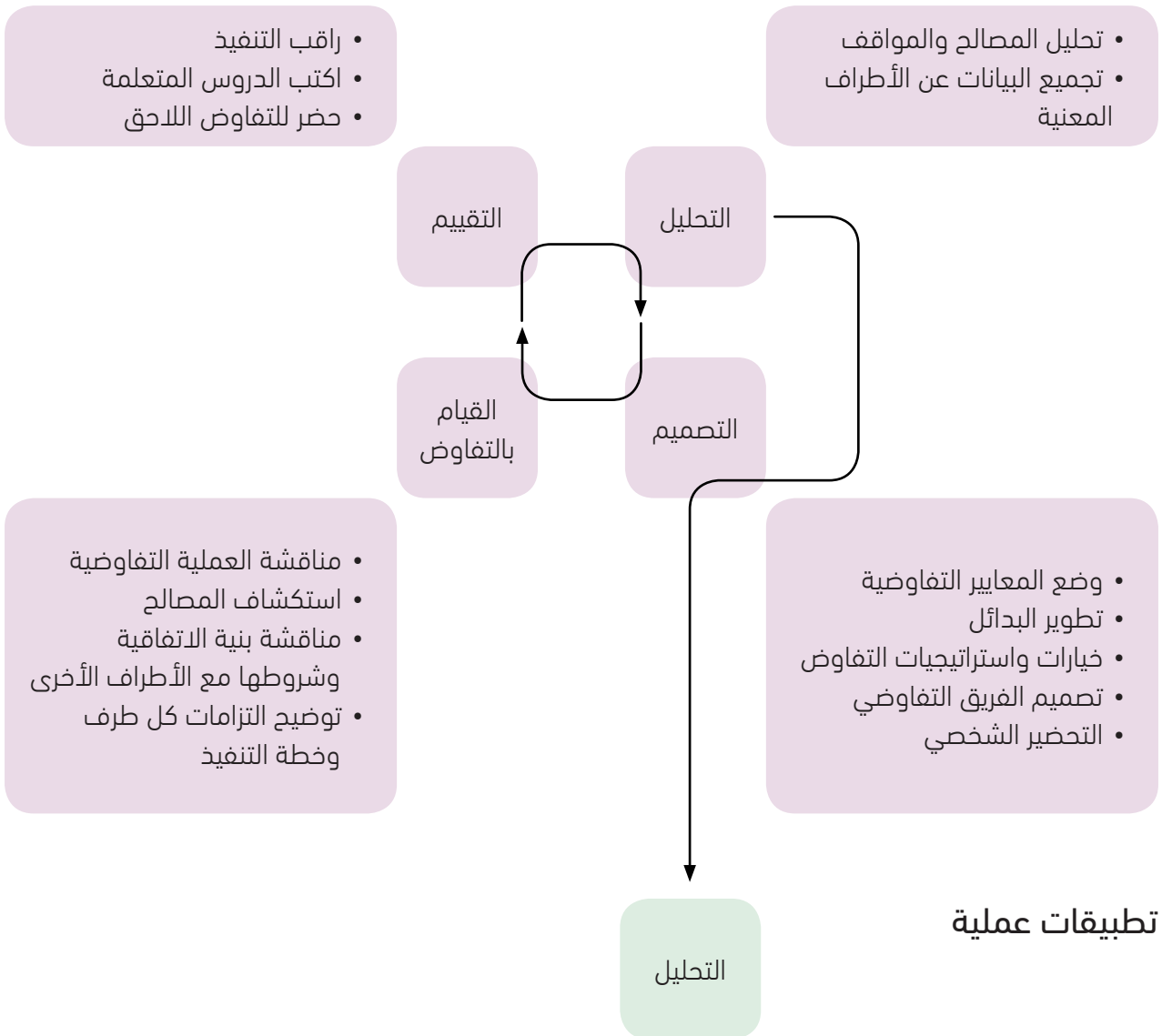
عملية تواصل بين طرفين أو أكثر بهدف الوصول إلى قرار مشترك مبني على مصالح كل طرف

أنواع المفاوضين

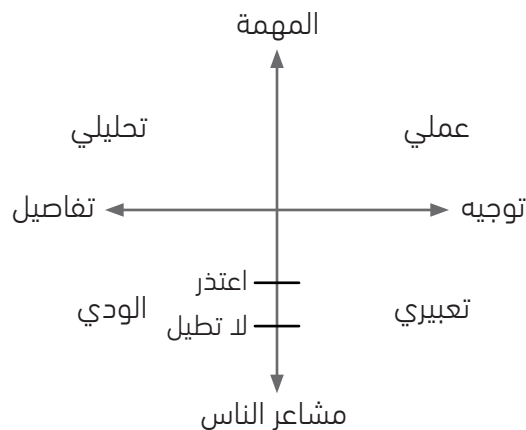
الموقف الحاد	الموقف الناعم	- المشاركون شريك تفاوضي
- المشاركون في التفاوض خصوم - الهدف هو الانتصار - طالب بالتنازلات كشرط لبقاء العلاقة - كن قاسياً على المشكلة وعلى المشاركين - لا تثق بالآخرين - لا تغير موقفك أبداً - هدد - حاول أن تخدع الطرف الآخر - حول الحدود الدنيا التي توافق عليها - طالب بمكاسب لك كضمن للاتفاق	- المشاركون أصدقاء - الهدف هو الاتفاق - قدم تنازلات للحفاظ على العلاقة - كن ناعماً على المشكلة وعلى المشاركين - ثق بالآخرين - غير موقفك بسهولة - قدم تنازلات - أفصح أو ألمح عن الحد الأدنى الذي توافق عليه - وافق على خسائر من طرفك للوصول إلى اتفاق	- الهدف من التفاوض تحقيق مصلحة مشتركة - يعتمد على البديل الأفضل و البديل الأسوأ. - قاسي على المشكلة , ناعم على المشاركين.. - الحذر. - حسب البديل الأفضل والأسوأ - لا داعي - المصلحة أولاً و أخير

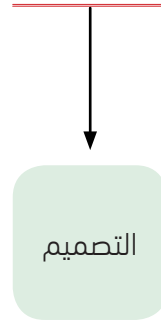
مصفوفة ليام وهيويكي Liam and Hewicki





العملي: يرى التحليلي متردد، ويرى التعبيري فوضوي، ويرى الودي مخلص.
التحليلي: يرى العملي متهور، ويرى التعبيري مبدع وصاحب أفكار، ويرى الودي مجامل.
التعبيري: يرى العملي متكبر، ويرى التحليلي خبير ومتمكن، ويرى الودي ضعيف.
الودي: يرى العملي قائد، ويرى التحليلي غير وفي، ويرى التعبيري كثير الكلام بدون فعل.





مهارات المفاوض

اللغة
رؤية تكتيكية
مصادقية
تصور الوقت
القدرة على التأمل
الصبر
ضبط النفس
حساسية ثقافية
التحليل النفسي
معرفة الملف
متقن للإجراءات

تصميم المقاربة التفاوضية

- ما الذي أريده من التفاوض؟
- ما الذي لا أريده من التفاوض؟
- ما هو البديل الأفضل لعدم الوصول للاتفاق؟
- ما هو البديل الأسوأ لعدم الوصول للاتفاق؟
- ما هو مجال التفاوض؟

المقاربة التفاوضية - الطرف الآخر

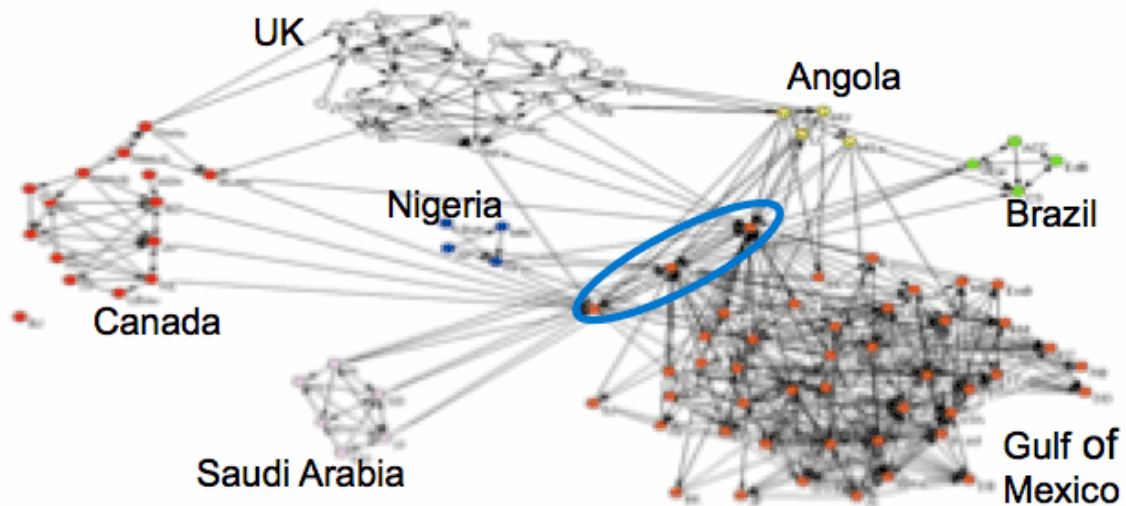
- ما الذي تريده الأطراف الأخرى من التفاوض؟
- ما الذي لا تريده الأطراف الأخرى من التفاوض؟
- ما هو البديل الأفضل لعدم الوصول للاتفاق؟
- ما هو البديل الأسوأ لعدم الوصول للاتفاق؟
- ما هو مجال التفاوض؟
- من سيفاوضني من الطرف الآخر؟ ما هي مواصفات الوفد؟
- هل به تقنيون، عسكريون، سياسيون إلخ؟
- كيف نحصل على كل المعلومات المطلوبة عن الطرف الآخر وموقفه التفاوضي؟
- ما هو مقدار سرية التفاوض؟ كيف نتعامل مع الإعلام والرأي العام؟ ما هو واقع من نمثلهم؟

صفات المفاوض الناجح

يتمتع بتهذيب عال
مهارات تواصل فعالة
ذكاء عاطفي
ثابت
هادئ
مستمع ممتاز
متحدث ممتاز
واثق بنفسه
مثابر
صبور

[/https://www.robcross.org/drive-organizational-change-through-network-influencers](https://www.robcross.org/drive-organizational-change-through-network-influencers)

Pre-Change ONA



Re-defined the roles of three central people involved in critical knowledge transfer work (circled in blue).



Created two-week rotation programs to connect central people in different geographies.



Revised project funding and approval to ensure that recipients had engaged central connectors and brokers before obtaining funds.

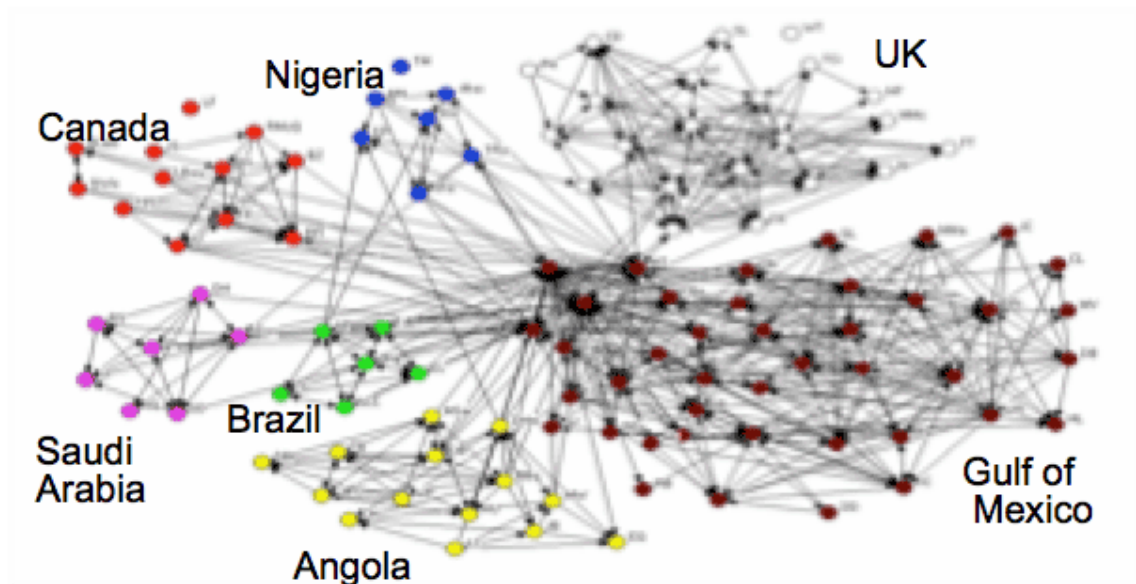


Through energizers they introduced a collaborative tool to set up problem-solving forums and increase awareness of expertise.



Improved mentoring and onboarding practices to draw in peripheral members. In particular, they tapped brokers and energizers to reach out to peripheral people in ways that pulled these people into the network in one third of the time it typically took.

9 Months Later



By using the network to drive their change effort, this company saw significant business benefits that would not have been realized through the usual top-down, formal change processes:

- Lowered customer dissatisfaction by 24%
- Reduced cost of poor quality by 66%
- Increased new product revenue by 22%
- Improved operational productivity by more than 10%

حقوق المرأة

إعداد وتدريب

إيفا عطفة



فهرس

3	المفاهيم المرتبطة المرأة
4	أدوار النوع الاجتماعي
5	أشكال العنف ضد المرأة
6	أسباب العنف ضد المرأة
10	نتائج العنف وعواقبه
12	الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة
15	المرأة في القانون السوري
16	المرأة في قانون العقوبات
19	اتفاقية القضاء على جميع أشكال
19	« السيداو » التمييز ضد المرأة

لابد من التأكيد بوجود علاقات ربط معقدة ومتشابكة بين السيرورات التاريخية والديناميكيات الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي أدت إلى بروز الوعي بوجود خلل في العلاقات بين الجنسين وبين صدور اتفاقيات حقوق الإنسان والعديد من الاتفاقيات والعهود الدولية الداعية إلى المساواة بين الرجل والمرأة والتي شكّلت الإطار المرجعي للتفكير في مسألة القضاء على العنف ضد المرأة، حيث أنّ هناك علاقة بين الوعي المطلي بالمساواة والعدالة وبين صدور المواثيق لحقوق الإنسان وحقوق المرأة .

المفاهيم المرتبطة المرأة

مفهوم الحق

أنّها قواعد أساسية ومعيارية توضع وفقاً للعادات الاجتماعية، أو النظريات الأخلاقية السائدة في المجتمع، أو النظام القانوني لها، حيث توضّح الأفعال المسموح بها للأشخاص أو المستحقين من الناس، فهي بمعنى آخر مبادئ اجتماعية، أو أخلاقية، أو قانونية للاستحقاق أو لنيل الحرية .

مفهوم الواجب

فيُعرّف على أنّه أيّ شيء يُطلب من الفرد القيام به أو يكون من المتوقّع القيام به بدافع من الالتزام الأخلاقي أو القانوني أيّ أنّه السلوك الواجب أو الأداء المتوقع الذي ينشأ عن شغل منصب أو مركز معين، أو بسبب عقد تشريعي صريح أو ضمني، والذي قد يأخذ العديد من الأشكال باختلاف نوع السلوك وتخصّصه

مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)

يُطلق مصطلح النوع الاجتماعي على العلاقات والأدوار الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من المرأة والرجل، وتتغير هذه الأدوار والعلاقات والقيم وفقاً لتغير المكان والزمان، وذلك لتداخلها وتشابكها مع العلاقات الاجتماعية الأخرى مثل: الدين والطبقة الاجتماعية والعادات والتقاليد والعرق والبيئة والثقافة والإعلام

* النوع الاجتماعي يجب أن يترادف معه مصطلحا تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية. نقصد بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية المساواة جميعاً بين الرجل والمرأة في جميع النواحي، إن كانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، ونقصد به أيضاً الحد من التمييز القائم على الجنس .

الفرق بين الجنس والجندر

الجنس هو مجموعة الخصائص البيولوجية والفسيولوجية الخاصة بكل من الذكر والأنثى حسب منظمة الصحة العالمية، فالجنس يبين الاختلاف البيولوجي (الكروموسومات والهرمونات) الذي يُميز الذكر بالإخصاب، ويُميز الأنثى بوجود الرحم، وما يترتب على ذلك من الحمل والولادة، وبالطبع اختلاف شكل الأعضاء التناسلية الخارجي، وفقا لمنظمة الصحة العالمية. النوع الاجتماعي أو "الجندر" هو الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات المحددة اجتماعيا، بحيث يعتبرها مجتمع ما مناسبة للنساء أو الرجال. يتم بناء النوع الاجتماعي من خلال التنشئة الاجتماعية، و تختلف من مجتمع إلى آخر حسب العادات والتقاليد والقيم والمعايير والاتجاهات ومستوى المساواة بين الجنسين والعدالة في تكافؤ الفرص، كما يمكن تغييرها وتعديلها.

أدوار النوع الاجتماعي

الأدوار التي يحددها المجتمع للمرأة والرجل معا، تُكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية، وتتغير بمرور الزمن وتتباين داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى

الدور الإنجابي

لا يرتبط إنجاب الأطفال والحمل والولادة فقط بالمرأة، بل ينتج عن هذا الدور عدد من المسؤوليات المشتركة والمهام المنزلية والعائلية، والتي يقوم بها المرأة والرجل معا، مثل مسؤولية تنشئة الأطفال ورعايتهم وتربيتهم وغيرها من الأعمال المنزلية.

الدور المجتمعي

يعد الدور المجتمعي امتدادا للدور الإنجابي، ويمتد من الاهتمام العائلي إلى الاهتمام المجتمعي. يتوزع هذا الدور بين المرأة والرجل على حسب الثقافة المجتمعية، ويؤدي هذا الدور بشكل تطوعي للمساهمة في تطوير المجتمع

الدور الإنتاجي

وهي الأدوار التي يقوم بها كل من النساء والرجال مقابل أجر؛ ويشتمل على الإنتاج وجلب الدخل سواء كان في السوق أو في المنزل. تغيد مؤشرات الفجوة الجندرية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي للعام 2018 إلى وجود أربعة محاور رئيسية للمرأة في العالم وهي: الصحة والتعليم والمشاركة السياسية والتمكين الاقتصادي. وتشير الأرقام إلى أن نسبة مشاركة المرأة في السياسة والاقتصاد متدنية، بينما نسبة مشاركتها في قطاع الصحة والتعليم مرتفعة؛ بناءً على هذه المؤشرات يجب التصدي لهذه الفجوة وإيجاد حلول لرفع نسبة مشاركة المرأة في القطاعين الاقتصادي والسياسي، كما يجب زيادة دور المرأة في عملية اتخاذ القرار وتخفيض الفروقات في الأجور بين المرأة والرجل وتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تحكم سلوك المرأة والرجل بهدف القضاء على الفجوات الجندرية.

الدور السياسي

احتكر الرجال المناصب السياسية والقيادية ومراكز اتخاذ القرار في العالم، وما يزال دور المرأة في هذا المجال مقيدا ونسبة مشاركتها ضئيلة. النوع الاجتماعي لا يختص بالمرأة فقط، ولا بالجنس ولا بالسيطرة على الرجل وليست حركة تهدف لتدمير العائلة، ولا لنقض القيم والعادات والتقاليد المجتمعية، ولا يعني أيضا تخلي المرأة عن رعاية أطفالها ولا ترك أنوثتها؛ بل نعني بالنوع الاجتماعي أدوار وحقوق وواجبات وممارسات المرأة والرجل في المجتمع.

أشكال العنف ضد المرأة

العنف المادي (الجسدي)

هو كل فعل يوقع أضراراً بدنية أو يوشك أن يوقعها ومنه الدفع، الضرب، الجلد، إحداث شروخ، جذب الشعر أو قلعه، العض، حرق البدن، الخنق، التقييد والربط، إدخال مواد سامة في المعدة قسراً، الطرد عنوة وخاصة في الليل، الاحتجاز والعزل، عدم تقديم الإغاثة في حال الخطر، ويتم التقليل من قيمة الصفع والدفع. الأدوات المستخدمة: القدم، قبضة اليد، الرأس والأسنان، السوط، الحبل، الأنبوب، السجارة، المكواة، السلاح الناري، المواد السامة.

العنف الجنسي

يقصد به كل فعل جنسي أو محاولة من أجل الحصول على المتعة بالإكراه يرتكبها شخص ما ضد آخر مهما كانت طبيعة علاقته به ومنها الاغتصاب، الإكراه على إقامة علاقة جنسية قسرية، ارتكاب المحارم والتجاوزات الجنسية، الحمل المبكر، الحمل المفروض بالقوة، الإجهاض القسري، الاستغلال الجنسي، الدعارة المفروضة، التحرش الجنسي، المتاجرة بالكائنات البشرية، الفحص الطبي القسري للتأكد من العذرية، ويشمل العنف الجنسي الاغتصاب الزوجي / حق الزوج/ دون النظر في استعداد الزوجة البدني والنفسي.

العنف النفسي

عدم الحرص على توفير محيط ملائم وإيجابي للمرأة وارتكاب أفعال مضرّة بصحتها العقلية والمعنوية ومنها التحقير، القدح، التشهير، الترويع، الإزعاج، التنكيد، الشتم، الإهانة، التهديد، التمييز، العزل والمقاطعة، الحرمان من الالتقاء بالآخرين، التضييق في الحركة، مقارنة الزوجة بنساء أخريات، التجاهل واللامبالاة، الحد من الحصول على المعلومات، الحرمان من الغذاء والترفيه، المنع التعسفي عن الأهل والأقارب، إجبار المرأة على الانقطاع عن عملها. ولا شك أن العنف النفسي يصعب تشخيصه والإحاطة به وقياسه وتطرح مشكلات أمام المتدخل وأمام الضحية .

العنف العام أو الرمزي

إن العنف بمعناه العام والعنف الرمزي الموجه ضد المرأة هو العنف المتمثل بالنظرة الدونية والتي تعكس أسبقية الذكور على الإناث في مختلف مناحي الحياة والحقوق والملكية والموارد والتعليم الصحة، كما يندرج تحت تعريف العنف الرمزي أشكال سوء المعاملة المختلفة مثل الحرمان والإهمال والتقصير والتحرش بحق الأنثى وجميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

وبما أن العنف الرمزي يستهدف الإنسان وثقته بنفسه وهويته وانتمائه فهو أخطر من العنف المادي المباشر وأعمق أثراً كونه يأتي وفق صيغ أقرب إلى البدايات التي تمثل الفطرة فيحجب إمكانية تفحصها والتشكيك بها، كما أنه يتزين بثوب المقدس بوصفه نطاقاً يتعدى حدود النقاش موظفاً الميول الاعتقادية والاستعدادات الإيمانية لخدمة غاياته.

وهو أخطر أيضاً لأنه يدعي امتلاك الحقيقة ويحتكر حقوق التعبير عنها والنطق باسمها، علاوة على أنه يوظف لخدمة وتبرير الممارسات العنيفة الأخرى من سياسية واقتصادية واجتماعية محاولاً تقديمها على أنها من طبيعة الأمور. أما الوظيفة الأبعد للعنف الرمزي فهي تخريب الوعي العفوي والحس السليم وهما حاضنة تشكل الوعي النقدي الذي لا غنى عنه لمن أراد إدراك ظاهرة العنف ومواجهتها.

أسباب العنف ضد المرأة

العنف ضد المرأة إنما هو ظاهرة تقف وراءها مجموعة من العوامل المترابطة والمتكاملة، وهي العوامل الثقافية والتربوية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية والتشريعية ينجم عنها في المحصلة تهميش لمكانة المرأة وإقصاء وإضعاف لمشاركتها في الحياة العامة والتنمية وعنف يمارس ضدها يستدعي تكاتف الجهود والعمل في مستويات ثقافية واجتماعية وتشريعية واقتصادية للتغلب عليها . العوامل المرتبطة بالمسائل الاقتصادية والمولدة للعنف ضد المرأة لا شك أن الفقر هو من أهم العوامل التي تساهم في تشكيل ظاهرة العنف، ويتجلى في أوضاع وحالات عديدة منها :

إن ثقل الأزمات الاقتصادية الخانقة وما تفرزه من عنف بسبب الفقر والتضخم والبطالة والحاجة يزيد من حالات الضيق والتوتر والعنف ضد المرأة، إذ أن صعوبة الحصول على لقمة العيش وتقصير الرجل في توفير نفقة الأسرة والإعالة وشعوره بالإحباط، كل ذلك قد يزيد من حالات الغضب والانفعال وقد ينجم عنه رد فعل ارتكاسي في المستوى الحركي والجسدي يرفع من الحالة الجاهزية للسلوك العدواني ويثير حالات من العنف ويؤدي إلى صب جام الغضب على المرأة وتحمل المرأة ذلك في تلك الظروف الصعبة وتتقبل تلك الضغوط وأنواع اللوم والإذلال نظراً لعجزها عن إعالة نفسها أو أسرتها.

إن انخفاض مستوى الدخل لدى الزوج أو حين ينتفي وجود دخل لديه أو قدرة إنتاجية ومالية فإن ذلك الوضع يتصادم مع الصورة النمطية السائدة للزوج العائل والفاعل والمتفوق مقابل صورة المرأة السلبية العالة، وهذا يؤدي إلى أو يفسر العنف ضد المرأة الذي يتمثل فيه واقع معكوس أو ينظر إليه على أنه واقع معكوس.

إن تفاوت دخل المرأة والرجل يجعل المرأة أكثر ارتهاناً للزوج وأكثر هشاشة وتعرض للعنف. يرتبط الفقر وتدني المستوى الاقتصادي بأوضاع أخرى بيئية حيث أن ضيق المسكن والازدحام - ونقص الخدمات والموارد الأساسية من مياه وكهرباء وصرف صحي، بالإضافة إلى ما قد تسببه البيئة من إحباط الفرد حيث لا تساعده على تحقيق ذاته والنجاح في توفير العمل المناسب، الأمر الذي يضغط عليه ويدفعه للعنف .

كل ذلك يشكل عاملاً ضاغطاً على الأسرة يتم تفريغه عبر ممارسة الرجل للعنف ضد من هو أضعف منه وهي المرأة، وبالمقابل فإن توفر الموارد المالية والظروف السكنية والبيئية والخدمية قد توفر الظروف المريحة التي تخفف من التوتر وتوفر الطول للمشكلات مما قد يؤدي إلى تخفيف حالات العنف ضد المرأة في الأسرة ما لم تتدخل عوامل أخرى في ذلك .

كما أنّ ارتفاع كلفة الخدمات العامة من تعليم وصحة في بعض المجتمعات تكون أحياناً سبباً في حرمان الإناث من التعليم ومن الخدمات الصحية الأساسية، فيعانين من الأمية والمرض وأعباء العمل والإعالة لأسرهن في حالات عديدة، وأنواع الحرمان من اكتساب وتوظيف القدرات والاستفادة من عائدات عملها، الأمر الذي يشكل بمجمله معطى عام تتجسد فيه حلقات الضغوط الاقتصادية والاجتماعية على المرأة وتحرمها من أبسط حقوقها الإنسانية. (1)



تتضافر عوامل اجتماعية عديدة في تشكيل المحيط والمناخ الاجتماعي المولد للعنف أو المتقبل له، ومن أبرز هذه العوامل :

إن تضافر العادات والتقاليد وديمومتها وسيطرتها تحول دون أن تأخذ المرأة موقعها وأدوارها. إذ أن الرؤية التقليدية والتي تتجسد في مواقف تمييزية ضد الأنثى والتي يتم فيها تضخيم وتكبير قيمة الذكر ودوره وتفضيله وتمييزه في مختلف مناحي الحياة والمناشط والمكاسب والأدوار ومنحه حق الهيمنة والسلطة وممارسة العنف ضد الأنثى منذ الصغر، وتعويد الأنثى على تقبل ذلك الواقع والرضوخ إليه فقط لكونها ولدت أنثى، كل ذلك قد تجذر في المجتمعات عبر مراحل تاريخية طويلة وولد طيفاً من العادات والتقاليد والمورثات التي تتمظهر في كل مجتمع بأساليب وممارسات وصور تتكرس فيها النظرة الدونية للمرأة والهيمنة الذكورية والتفضيل. وفي هذا المنحى أشار الأمين العام للأمم المتحدة في التقرير الذي أعد حول أشكال العنف ضد المرأة أن دراسة أجريت في الهند قدّرت أن اختيار جنس الوليد وواد البنات أدّى إلى فقدان نصف مليون بنت كل سنة خلال العقدين الماضيين .

إن تقبل المرأة وضعها وانصياعها لهذه التراتبية التي وضعتها في موقع دوني وعدم مطالبتها بحقوقها وأدوارها هي من العوامل الرئيسية لاستمرار أنواع العنف والاضطهاد، فالانصياع والسكوت والتسامح من قبلها يجعل الآخر يتمادى ويتجراً أكثر فأكثر ويعتبر ذلك حقاً له ووضعاً طبيعياً يتم تكراره وتثبيتته، ولا شك أن الخضوع والتقبل للدونية والإذلال والعنف إنما يتزايد في حال فقدان الحماية الأسرية للمرأة وفقدان من تلجئ إليه مثل الأب أو الأخ أو الأسرة الحامية أو المؤسسات الداعمة.

إن ضعف مشاركة المؤسسات الاجتماعية الداعمة لحقوق المرأة في الدفاع عن ضحايا العنف وحمايتهم، وندرتها ومحدودية شموليتها لحالات العنف ضد المرأة، وكذلك ضعف برامجها الوقائية والتوعوية الساعية للحد من هذه الظاهرة، هي من الأسباب التي تؤخر الإحاطة بظاهرة العنف ومجابهته بشكل فعال وجذري .

إن طبيعة الأدوار غير المأجورة للمرأة وخدمة الرجال والتصور السائد بأن المرأة ملكية خاصة للرجل تلزمها أن تكون جاهزة دوماً لخدمته أوحت بأن للرجل حقوقاً على النساء مثل التعنيف والتأديب وصار على النساء قبول العنف بأشكاله كحق رجالي يكفله المجتمع وتؤيده الثقافة السائدة .

إن ظهور الرجل كقطب اجتماعي واقتصادي مقارنة بالوضع الهامشي للمرأة يدعم علاقات السلطة والقوة والتفوق للرجل وهذا يشجع العنف الذي يبنى على منطق القوة .

إن المجتمع قد قسم الأدوار بين المرأة والرجل تقسيماً يدعي أنه على أساس بيولوجي إلا أنه يقوم على أساس اجتماعي يضع المرأة في موقع أدنى ويعطيها أدواراً محددة تتسم بالدونية والتبعية، فإذا ما حدث وتجاوزت المرأة أدوارها التقليدية الموكلة إليها فإن الرجل يستخدم العنف ضدها لتأديبها على تجاوزها لأدوار الأنثى التقليدية ويرى في ذلك تحدياً لذكورته وموقعه.

إن الزواج المبكر هو أحد العوامل التي توفر الشروط التي يمكن أن تؤدي إلى التمييز والعنف ضد المرأة كونها صغيرة السن ولا تحسن التعامل ولا تمتلك الوعي الاجتماعي والحقوق والقانوني ويمارس عليها العنف دون أن تستطيع مجابهته أو رده، فالنساء صغيرات السن أكثر عرضة للعنف بأنواعه من قبل الزوج، كما أنّ تجارب الطفولة والتي تتعرض فيها الإناث إلى العنف في مرحلة عمرية مبكرة تجعلها تستبطن التجارب القاسية وتكون شخصيتها غير متوازنة أو غير سوية، وتكون بذلك غير قادرة على التعامل مع الزوج بندية.

لقد حاولت دراسات ميدانية عديدة البحث في العلاقة بين الإدمان والعنف، وقد تبين وجود علاقة بين الشرب الزائد للكحول والإدمان على المخدرات وبين ارتكاب العنف، وقد تبين ذلك من خلال ازدياد نسبة مدمني المخدرات بين مرتكبي العنف الأسري والتي تتراوح بين 28 % و 34 % حسب العينات المدروسة .
إلا أن العلاقة بين هذين المتغيرين ليست علاقة سببية لأنه لوحظ أن المدمنين ولو توقفوا عن الإدمان قد لا يتوقفوا عن العنف وعن أن يكونوا عدوانيين، إلا أن ما يحدث أن الظروف التي تشجع على الإدمان قد تكون هي ذاتها التي تؤدي للعنف وتولده، كما لوحظ من جهة أخرى أن هناك مدمنون وليسوا عدوانيين وهناك أشخاص ليسوا مدمنين وهم عدوانيون، كما أن انخفاض حالات الإدمان لدى فئات أو مجتمعات ما لا يعني بالضرورة انخفاض حالات العنف وهبوطها .
ويعود الربط بين الإدمان والكحول إلى احتمال رغبة المعنف في تبريره عنفه وتجنبه للمسؤولية بزعمه أنه كان ثملاً أو مدمناً، وقد يلجأ البعض لشرب الكحول أو تعاطي المخدرات ليرفع المسؤولية عن نفسه ويتخذ ذلك عذراً. (1)

التعليم وقضايا العنف ضد المرأة

إن التشخيص العام لوقائع العنف والحوادث الجرمية وممارسة العنف الموجه ضد المرأة قد أظهر ارتباطاً بين الجهل وانخفاض المستويات التعليمية والعنف، حيث بينت العديد من الدراسات الميدانية والمسحية ودراسات الحالة أثر متغير التعليم للرجل الأب أو الزوج أو الأخ في وقائع العنف الموجه للمرأة، إلا أن دراسات ورؤى تحليلية أخرى درست ظاهرة العنف ضد المرأة من منظور دولي شمل توزيعات حالات العنف في العديد من بلدان العالم، ولأخذت أن معدلات العنف ضد المرأة هي أعلى لدى الفتيات الأعلى في مستويات الدخل ومستويات التعليم.

وهذا ما يفسر انتشار العنف في جميع الأوساط والمستويات الثقافية والتعليمية والاقتصادية لدى معظم المجتمعات في العالم، إلا أن التدقيق العلمي لنتائج الدراسات الميدانية والنوعية تظهر الارتباط بين متغير التعليم واللجوء إلى السلوك العنيف ضد المرأة، إذ أن ارتفاع مستوى تعليم الأب أو الأخ أو الزوج لابد وأن يؤثر في طبيعة السلوك والتعامل مع الأنثى من منطلق إنساني وحقوقى وإدراك لخطورة نتائج ذلك السلوك على الطرف الآخر.

إلا أن ارتفاع مستوى التعليم قد لا يكون وحده الضمان الأكيد للإقلاع عن أسلوب العنف في التعامل مع الآخر أو مع الإناث بشكل عام لأن عوامل أخرى ذاتية أو قيمية أو ثقافية قد تتدخل لتحول دون ذلك ولعل من أهمها الانصياع لقوانين وأعراف وقيم المجتمع الذكوري السائد .

كما أن ارتفاع مستوى تعليم الأنثى الزوجة أو الابنة هي نظرياً من العوامل التي تجعلها أكثر قدرة على التصرف ومداولة الأمور واستيعاب أسباب العنف، إلا أن ارتفاع مستوى تعليم الأنثى وحده قد لا يكون أيضاً كفيلاً بعدم تعرضها للعنف من قبل الأب أو الأخ أو الزوج، حيث تتدخل أحياناً عوامل أخرى اجتماعية وثقافية في تشكيل واقعة العنف ضد المرأة .

من هنا فإن هذه الظاهرة تحتاج إلى جهود مكثفة وفي مناهج متعددة وعبر برامج متكاملة وسياسات تشريعية وتعليمية واجتماعية واقتصادية علاجية ووقائية ترسم لمجتمع مستقبلي أكثر أماناً للمرأة والمجتمع.

(1) مطاع بركات، الخبرات العدوانية في الأسرة، بعض الشروط والمحددات رسالة لنيل درجة الماجستير، معه د علم النفس، جامعة بوزنان، بولونيا 1994

الأسباب القيمية والثقافية

ارتبط العنف ضد المرأة بثبات المورثات الثقافية والقيمية التي تتصدى للتغيير، وتتضمن رؤى ومناظير لا ترى أهلية حقيقية وكاملة للمرأة كإنسانة كاملة الإنسانية حقاً وواجباً وهذا ما يؤسس لحياة تقوم على التهميش والدونية، كما تشدد المورثات الثقافية على صورة المرأة النمطية كحافطة للهوية الثقافية ومسؤولة عن تماسك الأسرة واستقرارها وذلك بهدف تثبيت أدوارها وتبعيتها بهدف مقاومة التغيير، بينما تكون المحافظة على الهوية هي من مسؤولية الرجال والنساء معاً.

تستند المواقف التمييزية والعنف ضد المرأة إلى ثقافة تبريرية تجد مرتكزاتها في القيم والاتجاهات الاجتماعية والثقافية السائدة والتي يتم بموجبها تفضيل الذكور وفرض القيود في الزواج والطلاق والحضانة والوصاية والولاية، وغير ذلك من صور العنف والتمييز ضد المرأة .

إن المواقف والقيم الثقافية والمفاهيم والاتجاهات الاجتماعية تتجسد في الأقوال والأمثال والتعابير، وما يرد في التراث المكتوب والمقروء والمسموع والمتداول حول الواقع التمييزي ضد المرأة، وتبرز مدى تأصل الأطر الثقافية في التفكير الاجتماعي، بحيث يتبين في تلك الأمثال والمأثورات الشعبية التي تعطي للمجتمع الذكوري الحق في التماذي ضد الإناث وضربها وتأديبها / المرأة مثل السجادة كل ما دعست عليها بتجوهر/ وكذلك المثل الذي يقول /ضرب الحبيب زبيب/ واقطع رأس القط من ليلة العرس/ والعصا من الجنة/ ويا مأمّن بالنسوان يا تايه بالعنوان/ والمرأة الصالحة خرساً وطرشاً/ واسمع المرأة ولا تطاوعها/ .

أسباب العنف المرتبطة بعمليات التنشئة

لقد سعت الدراسات النفسية والاجتماعية إلى توضيح أثر عمليات التنشئة الأسرية في تشكيل أنواع السلوك العنيف وإعادة إنتاجه عبر الأجيال المتعاقبة .

فالأطفال الذين يتعرضون في أسرهم إلى حالات عنف متكررة وشديدة ويكونون ضحايا لسلوك عدواني من قبل الوالدين أو أحدهما، أو الذين يكونون شهوداً على حالات عنف تجري بين الوالدين، فإنهم يكونون أكثر عرضة لممارسة العنف في أسرهم مستقبلاً من خلال تقليد السلوك العدواني الذي خبروه أو شاهدوه ومحاكاة من يعتبرونهم قدوة لهم، فيلجأون إلى تكرار ذلك السلوك خاصة إذا ما كانت أنواع السلوك العنيف الذي اختبروه تلقى التعزيز الإيجابي، كإثارة اهتمام المحيط من حولهم وتقبلهم وتسهيلهم له.

فالسلك الانفعالي الناجم عن التنشئة الأسرية يرتبط بذكريات الماضي العنيفة من جهة إلا أنه لا يبرز إلا من خلال شبكة من التداعيات والترابطات، بحيث أن إثارة أي جزء من هذه الشبكة قد يؤدي إلى إثارة بقية أجزائها، ويتم ذلك ضمن تقييم سريع وتحليل للموقف، فتقوم شبكة الترابطات باختبار أنواع السلوك وتبريرها وتحليلها أو كبها أو إطلاقها تبعاً لعمليات معرفية واستجابات واستعادة لخبرات أسرية معاشة، وهي كلها محددات تتدخل في تشكيل السلوك العنيف بنسب متفاوتة .

دور الإعلام في ترسيخ صور التمييز والعنف ضد المرأة

إن للإعلام دوراً في تدعيم صور التمييز وأنماط العنف ضد المرأة في البرامج المسموعة والمرئية، ولا شك أن هناك توافقاً غير مباشر بين أنساق الثقافة الأصولية وثقافة الصورة التي تتدرج في النتاج الإعلامي في الفضائيات العربية المحيطة والتي تتراوح بين إعلام يدعي الحداثة والمعاصرة ويركّز على إنتاج صور المرأة كسلعة تجارية أو أداة للترويج وتجسيد لل جذب والإغراء وهي صورة دونية للمرأة، وبين ثقافة أصولية تتمثل في إنتاج ثقافي إعلامي يتضمن نزعات أصولية، وتنشق عن منظومة فكرية تدعي إتباعها طابعاً مثالياً غير قابل للتساؤل أو النقد وتبث قيماً ومعايير لم تعد تتوافق مع منطق العصر والتقدم ومع ضرورة بناء صور للمرأة وأدوار ترتقي بإنسانيتها وإمكانيات مشاركتها في الحياة العامة .

كما أن صور العنف المرتبطة بالقسوة والتسلط التي تبث عبر الأفلام ومسلسلات العنف تنقل صوراً مغلوبة عن الرجولة والقوة وتحيطها بهالة إعلامية مؤثرة تخلق نماذج من بطولات خيالية يجسدها نجوم لامعون مشهورون يتم إعدادهم وإبرازهم ليكونوا نوعاً من المثل أو القدوة أو الرمز للقوة والسيطرة فيتم تقليدهم ومحاكاتهم من قبل الجيل الجديد لأنه يتم تقديمهم على أنهم يمثلون الصور المرغوبة من النساء وكأن العنف هو أحد صور الرجولة والفحولة. لذلك لابد من الانتباه إلى دور الثقافة والإعلام كعوامل سببية وفاعلة في تشكيل المواقف التمييزية والعنف ضد المرأة ودوره في صياغة قيم ثقافية تحترم حقوق الإنسان المرأة وتعمل على ترسيخها .

نتائج العنف وعواقبه

رغم ما سعت إليه الأديان السماوية والنظريات الأخلاقية والاجتماعية لترسيخ القيم والمبادئ الإنسانية الداعية للخير والعدل والسلم، ورغم الجهود والمبادرات الدولية الداعية إلى عدم اعتماد العنف كوسيلة للتخاطب والتعامل ما تزال ظاهرة العنف متجذرة في المواقف والممارسات وخاصة العنف الموجه ضد المرأة فإذا كان العنف يتمثل في السلوك والممارسات التي تتسم بالقوة والإكراه والعدوانية لإخضاع الآخر واستغلاله في إطار قوة غير متكافئة، فإن العنف الموجه ضد المرأة يتسبب في إحداث أضرار ونتائج وخسارات مادية ومعنوية تنعكس على النساء ضحايا العنف وعلى الأسرة والمجتمع ولا بد من دراسة آثاره وعواقبه الصحية والاجتماعية والنفسية.

نتائج العنف على الصحة النفسية

إنّ العنف الجسدي والإساءة اللفظية والمتمثلة في توجيه الشتائم والتهديد بالطلاق والترهيب والسخرية والإذلال وجميع أنواع العنف والإساءة، هي أعمال وممارسات تشكّل خرقاً لحق الإنسان في السلامة الجسدية والنفسية والعقلية وتترك آثاراً خطيرة وعميقة على المعنّف .
وينعكس العنف ضد المرأة نفسياً عليها وعلى الأطفال في الأسرة حيث يتسبب في تدمير آدمية المرأة وإنسانيتها وفقدان الثقة بنفسها وبقدراتها الذاتية ويزعزع شعورها بالأمان والاستقرار ويؤدي إلى الخوف والغضب والاكتئاب والإحباط والعزلة وضعف الاتصال الحميمي بالأسرة وفقدان الأصدقاء والقلق والحرمان من النوم وفقدان التركيز وعدم الشعور بالأمان والاستقرار اللازمين للحياة والإبداع.

ومن الجدير بالذكر أن الطب النفسي والرعاية الصحية لم تعط الاهتمام المطلوب بصحة المرأة النفسية، ونادراً ما يتم الربط بين حالات العنف الجسدية والنفسية والحالات النفسية التي تترتب عليها من اكتئاب أو قلق أو إحباط أو توتر وصولاً إلى محاولات الانتحار، كما يتبين ندرة الدراسات التي ربطت بين حدوث عنف جسدي ونفسي أثناء الطفولة ووجود أمراض نفسية أو عقد أو أنواع خلل في الشخصية والسلوك في مراحل الحياة اللاحقة .

كما أن البطء في استجابة الخدمات الصحية للمشاكل النفسية عند المرأة من تحديد وتشخيص وتمويل في المؤسسات الصحية يؤثر على المرأة بشكل كبير، حيث تلجأ النساء المعنفات واللواتي يعانين من أمراض وحالات نفسية شديدة نتيجة العنف إلى المراكز الصحية وليس إلى الجهات المتخصصة التي تقدم الخدمات والإرشادات النفسية، إضافة إلى احتمال وجود مفاهيم جندرية خاطئة ومواقف اجتماعية لدى الأطباء أنفسهم مما يؤثر على تشخيص الحالات ومعالجتها وربطها بتعرض المرأة للإساءة والعنف . (1)

أمّا الآثار النفسية الناجمة عن العنف ضد المرأة على الأطفال فإنّه في معظم الأحيان يسبب لهم أذيات نفسية وصحية تتمظهر وتبرز في فقدان تركيزهم أو حرمانهم من النوم أو الخوف والقلق الدائم وعدم الثقة بالنفس وعدم الشعور بالأمان والاكتئاب، كما يؤدي أحياناً إلى سوء النمو العقلي والنفسي مثل تأخر النطق أو التأتأة أو تأخر اكتساب المهارات اللغوية أو التبول الليلي، وكذلك اتخاذ العنف وسيلة للتعامل مع المحيط، أو العزلة وضعف التواصل الأسري والاجتماعي.

نتائج العنف ضد المرأة على العلاقات الزوجية

تختلف أنماط العنف وأساليبه تبعاً لصفات المعنفين من الرجال، وبالتالي تنعكس تلك الأنماط من المعاملة القاسية على مواقف الزوجات المعنفات من أزواجهن، فقد بينت الدراسات أن الرجال الذين يستخدمون أساليب عنيفة مع زوجاتهم ينقسمون إلى عدة أنماط، فمنهم من يسيطر على الزوجة ويعدها كأنها شيء من الأشياء في المنزل، ومنهم من تكون لديهم مشاعر متناقضة حيث يشفق عليها ويندم بعد تصرفه العنيف، ومنهم الضارب المضطهد الذي يعتبر أن الضحية هي المسؤولة عن التسبب في اضطهادها وضربها، ومنهم من يحذر الضحية قبل الانفجار العنيف، ومنهم المنحرف الذي يمتد عنفه خارج الأسرة .

وفي مواجهة هذه الأنماط تتخذ الزوجات مواقف متعددة نتيجة خبراتهن مع حالات العنف، فمنهن من يحتفظن بروابط عائلية ويبررن له العدوان ويخضعن للأزواج ويرجعن من الملجأ خاضعات، ومنهن من يحتفظن بروابط مضطربة غير ثابتة مجبولة بالرعب والخوف ويعدن لأزواجهن، ومنهن من يستسلمن ولا يدافعن عن أنفسهن حتى لا تتعرض للعنف هن وأطفالهن، ومنهن من تتقبل العنف كقدر كونهن نشأ في بيئات عدوانية وعانين من الإهمال والاضطهاد أصلاً، وإن حدث وقامت الزوجة برد العنف بالعنف فإنه يكون دفاعياً وغالبية الضحايا تبرر للزوج عنفه وتعيده للظروف الصعبة الضاغطة.

الآثار الاقتصادية للعنف

لا تتوقف عواقب العنف على الإصابات الجسدية والآثار النفسية السلبية، فللعنف آثار اقتصادية تتمثل بتكاليف العناية الصحية والنفسية للمعنف والمعتنف وللأطفال، بالإضافة إلى العبء الذي تتحمله المؤسسات الصحية والاجتماعية، وفي الغالب يتحمل القطاع العام الكلفة الاقتصادية لعلاج الإصابات الجسدية أو علاج الاضطرابات النفسية الناتجة عن العنف ونتائج السلبية على الإنتاج والاستثمار .

مع الإشارة إلى أن الآثار الصحية والنفسية الناجمة عن العنف هي أعمق وأخطر وأكبر من أن تقدر بثمن، حيث تنعكس حالات العنف ضد المرأة على عملها وقدرتها على التركيز على العمل والإنتاج، الأمر الذي قد يفقدها عملها ووظيفتها وينعكس عليها وعلى أسرته مادياً، فالعنف يهدد أمن المرأة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي حيث بينت الدراسات أن النساء اللواتي يتعرضن للعنف لديهن احتمالات أقل للحصول على وظيفة جيدة وغالباً ما يعملن في وظائف متدنية حيث يحول العنف المتكرر ضد المرأة دون أن يرتقين وظيفياً مما يؤكد أن العنف الأسري والعنف الاجتماعي والاقتصادي متصلان، كما أن للعنف ضد النساء تكلفة اقتصادية حيث يقلل العنف ضدهن من مساهماتهن الإنتاجية داخل الأسرة ويستنزف موارد الخدمات الاجتماعية والصحية وخدمات الرعاية الصحية والطبية والاجتماعية . (1)

الآثار الاجتماعية للعنف ضد المرأة

إن العنف ضد المرأة له نتائج مدمرة على حياة المرأة والأسرة إذ أن العدوان المتكرر على المرأة يدمر إنسانيتها ويفقدها الثقة بنفسها وقدرتها الذاتية كإنسان وكأم وكمواطنة، حيث يؤدي ذلك إلى التدهور العام في دورها ووظائفها الاجتماعية كربة أسرة وأم ومواطنة في مجتمعها، حيث تتراجع قدرتها وأدوارها في تربية الأطفال وتنشئتهم تنشئة سليمة قوية، كما يتكون لديها بغض وكره للزوج ولمؤسسة الزواج الأمر الذي قد يصل إلى فشل المؤسسة الزوجية أو إلى الطلاق.

(1) دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، 2006

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة

لقد اُعتبر ميثاق الأمم المتحدة الذي اعتمد في سان فرانسيسكو عام 1945 ، أوّل معاهدة دولية تشير بعبارات محددة إلى تساوي الرجال والنساء في الحقوق .

ثم بدأت الأمم المتحدة أنشطتها من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة، فأنشأت لجنة مركز المرأة عام 1946 لمراقبة أوضاع المرأة والدفاع عن حقوقها، وقد تبلورت الجهود الدولية بهدف إنصاف المرأة وتجسدت عام 1948 في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

وأكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 رفضه التمييز على أساس الجنس في مادته الثانية، ورفضه للاسترقاق والاستعباد في المادة الرابعة، والتعذيب والمعاملة أو العقوبة القاسية في المادة الخامسة،

وأشار في المادة (16) إلى سن الزواج الذي هو سن البلوغ والتساوي في الحقوق لدى التزوُّج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله .

كما نصّت المادة الثانية عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لا يعرّض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، أو لحملات على شرفه وسمعته، ولكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو الحملات .

إلا أنّ صياغة المادة الأولى للإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 قد مثّلت امتحاناً حقيقياً لموقف المجتمع الدولي من قضية التمييز ضد المرأة حيث فوجئت لجنة المرأة عام 1946 والتي تشكلت في إطار منظمة الأمم المتحدة لمراجعة أوضاع المرأة في العالم، أنّ صياغة المادة الأولى من الإعلان قد أسقطت نصف البشرية من حسابها حيث كانت تبدأ /كل الرجال أخوة/ وكان لابد من تغييرها إلى /كل البشر أخوة/ يولدون أحراراً ومتساويين في الحقوق، وكانت هذه أوّل التفاتة لضرورة عدم التمييز ضد المرأة في أهم إعلانات الأمم المتحدة وأبعدّها أثراً في المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان .

ثم صدر عام 1966 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد المدني الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي دخل حيز التنفيذ عام 1976 حيث نصّ على عدم التمييز بين البشر في التمتع بهذه الحقوق.

كما طالب الدول بالتعهد بتأمين المساواة بين المرأة والرجل في التمتع بها، حيث جاء فيه /تتعهد الدول الأطراف في العهد الحالي بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المدوّنة في هذا العهد/ كما طالب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من جهة الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الرجال والنساء في جميع الحقوق المدنية والسياسية المدوّنة في هذه الاتفاقية.

إنّ هذين العهدين قد مثّلا تقدماً حقيقياً في توسيع دائرة حقوق الإنسان وشموليتها وتشبيكها مع مسألة المساواة بين الرجل والمرأة في التمتع بهذه الحقوق وكانا انتصاراً للمجموعة الإنسانية على نفسها، إلا أنّهما لم ينجحا تماماً في زعزعة ثقافة التمييز ضد المرأة حيث ظلّت راسخة في الأذهان في مختلف بلاد العالم والمجتمعات والثقافات.

(The Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW (1)

<http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw-one.htm>

CEDAW and the Human Rights Based Approach to programming-A

UNIFEM Guide. Lee Waldorf. 2007

إلا أنّ مطالبات النخب الثقافية بالتحرك لرفع الحيف والعنف ضد المرأة قد أثمرت بتحريك مبادرات فردية وجماعية حكومية ودولية تم التوصل من خلالها إلى صدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة التي تبنتها الأمم المتحدة عام 1979 (1) حيث أكدت الاتفاقية أن التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان وعقبة أمام مشاركة الرجال والنساء بشكل متكافئ في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو ورفاه المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية، وأنّ التنمية التامة والكاملة يجب أن تكون على قدم المساواة بين الرجال والنساء .

لقد مثلت هذه الاتفاقية خطوة هامة نحو تطور التماثل بين حقوق الإنسان وحقوق المرأة وإعطائها بعداً دولياً وإلزامياً، حيث أنها فاقت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي لم يكن له قوة ضغط على الحكومات، بأن توجه المجتمع الدولي إلى تبني اتفاقية ذات قوة فاعلة وتم تشكيل لجنة داخل الأمم المتحدة لمتابعة تطبيق الاتفاقية وضمان حقوق المرأة في العالم استكمالاً لهذا النقص الفادح في مقارنة حقوق المرأة .

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية سيداو عام 1979 وبدأ نفاذها عام 1980 ، استندت الاتفاقية إلى ميثاق الأمم المتحدة الذي يؤكد على الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبمتساوي المرأة والرجل في الحقوق، وعرفت التمييز ضد المرأة على أنّه يشكل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، وأكدت في مقدمتها على ضرورة تحقيق المساواة وتغيير الدور التقليدي للرجل ودور المرأة في الأسرة والمجتمع .

اشتملت الاتفاقية على 30 بنداً وستة أجزاء، سوف نعرض موجز حول مضامين موادها وبندوها: (1)

الجزء الأول

تضمن ستة مواد، تم في المادة رقم (1) منه تعريف مصطلح التمييز ضد المرأة على أنّه /أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في جميع الميادين.

كما اشتملت المادة رقم (2) على ضرورة شجب جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير الوطنية والتشريعات، واتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية لحظر التمييز، وفرض حماية قانونية لحقوق المرأة، والامتناع عن ممارسة أي عمل تمييزي ضد المرأة.

أما المادة رقم (3) فقد أكدت على ضرورة اتخاذ التدابير لكفالة تطوّر المرأة وتقديمها الكاملين .

في المادة رقم (4) تم التركيز على اعتماد معايير متكافئة بين الرجل والمرأة.

أما المادة (5) فتركز على ضرورة تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف القضاء على التحيزات، وكذلك تضمين التربية العائلية فهماً سليماً للأُمومة بوصفها وظيفة اجتماعية،

كما تضمنت المادة (6) ضرورة اتخاذ الدول الإجراءات لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة .

الجزء الثاني

ركز الجزء الثاني في المادة (7) على ضرورة اتخاذ التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلد، وبيّنت فقراته كل ما يخص التصويت والأهلية والمشاركة في صياغة سياسة الحكومة والمنظمات والجمعيات،

كما ركز في المادة رقم (8) على ضرورة كفالة الدولة لتمثيل المرأة بشكل مساوٍ للرجل لحكوماتها في المستوى الدولي .

أما المادة رقم (9) فهي المادة التي تم التحفظ عليها لدى بعض الدول، وتتعلّق بالحقوق المتساوية للمرأة والرجل في ما يخص اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها وحققها في منح جنسيتها لأطفالها .

(1) انظر مواد وبندود اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة في الملحق رقم (1)

تركز المادة (10) وفقراتها في الجزء الثالث من الاتفاقية على ضرورة اتخاذ التدابير وتحقيق شروط متساوية للقضاء على التمييز في مجال التربية، وتحقيق شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني والتعليمي إلى أعلى المستويات، كذلك تأكيد المساواة في مناهج الدراسية والامتحانات والخدمات التعليمية، والقضاء على الأدوار النمطية لكل من الرجل والمرأة، والتساوي في فرص الحصول على المنح وفرص الإفادة من مواصلة لتعليم وخفض نسب تسرب الفتيات وتعزيز التساوي في المشاركة الأنشطة في ميدان الرياضة والتربية البدنية، وكذلك التساوي في الحصول على المعلومات حول صحة الأسرة ورفاهها .

كما تركّز المادة (11) على ضرورة اتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز في مجال العمل، والحصول على الحقوق ذاتها بغرض العمالة والمساواة في الأجر والحق في الضمان الاجتماعي وفي الوقاية الصحية وكفالة عدم التمييز ضدها بسبب الأمومة والحمل وتشجيع توفير الخدمات المساندة لها للجمع بين مسؤوليات العمل والالتزامات العائلية .

كما ركّزت المادة (12) على ضرورة اتخاذ التدابير ضد التمييز في ميادين الرعاية الصحية والخدمات الصحية .

أمّا المادة (13) فقد ركّزت على ما يخص الاستحقاقات العائلية والمساواة في الحصول على القروض والاشتراك في الأنشطة الترويحية .

في المادة (14) كان موضوع المرأة الريفية وتعزيز أدوارها بين الأولويات من حيث التأكيد على مشاركتها في التنمية الريفية، وفي التخطيط الإنمائي والوصول للخدمات الصحية، والاستفادة من برامج الضمان الصحي والحصول على جميع أنواع التدريب والتأهيل، والاستفادة من جميع الخدمات المجتمعية والإرشادية والانتساب للجمعيات والتعاونيات والمشاركة في الأنشطة والحصول على القروض.

الجزء الرابع

ينص في مادته رقم (15) على ضرورة اعتراف الدولة للمرأة بحق المساواة أمام القانون والأهلية القانونية والحقوق المتساوية في إبرام العقود وإدارة الممتلكات وحقوقاً متساوية في ما يخص حركة الأشخاص واختيار محل السكن والإقامة .

أمّا المادة (16) فقد تضمنت تأكيد اتخاذ التدابير من الدول الأطراف على القضايا المتعلقة بالحقوق في إطار الزواج، من حق الاختيار للزوج إلى حق فسخ الزواج والحقوق المتعلقة بالأطفال وحرية قرار الإنجاب والحصول على المعلومات حول الصحة الإنجابية، وحقوق الولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وكذلك حقوق الملكية وتحديد السن الأدنى للزواج .

الجزء الخامس

تضمنت المادة (17) نصّاً يفيد بإنشاء لجنة من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقية، وحُدّدت من 18 خبيراً يتم انتخابهم بالاقتراع السري، كما تم تحديد جميع الشروط المتعلقة بانتخابات أعضاء اللجنة، والتعهد بتقديم تقرير للأمين العام للأمم المتحدة حول التدابير التشريعية والتنفيذية التي تتقدم بها الدول الأطراف .

وقد نصّت المادة (23) على مسألة هامة وهي أنّه ليس في الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر موثارة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في تشريعات الدول أو اتفاقية نافذة في تلك الدول

المرأة في القانون السوري

الدساتير السورية وآخرها الدستور المعمول به حالياً الصادر في 2012 يكرس في مواده وخطابه خطاب المواطن أو المواطنين من دون تمييز أو تفرقة بين الجنسين، ومنها حق العمل الذي يقرره لكل المواطنين على قدم المساواة وينص على اتخاذ تدابير خاصة تساهم في انخراط المرأة في ميادين العمل المتنوعة، ومنها المادة 23 من الدستور التي دعت إلى إزالة القيود التي قد تحد من مشاركة المرأة في بناء المجتمع وأن توفر الدول للمرأة كل الفرص التي تسمح لها بالمشاركة في مجالات الحياة المختلفة ومنها الاقتصادية، وهنا لا بد من الإشارة إلى عدم وجود نص دستوري صريح يتضمن عدم التمييز أو المساواة بالأجور بين الرجل والمرأة.

ينظم قانون العمل رقم 17 الصادر في 2010 حق المرأة في العمل في سورية، وهو القانون الذي ينظم علاقات العمل الخاصة في القطاع الخاص، والقانون الأساسي للعاملين في الدولة الذي ينظم حقوق العاملين في القطاع العام الهيئات والمؤسسات الحكومية، وهذا الأخير ساوى بين العاملين في الدولة من دون تمييز بسبب الجنس، ومنح المرأة العاملة حقوقها في مراحل الأمومة والرضاعة، وما يرتبط بها من دور الحضانة، وكذلك نجد في قانون العمل نصوصاً تدعم عمل المرأة وتشجع عليه، وتساندها في سعيها للقيام بأدوارها الأسرية، ونشاطها الوظيفي والمهني، وكرس هذا القانون حق المرأة في قطاع العمل والنشاط الاقتصادي المتنوع من صناعة وتجارة وزراعة ومحرف ومهن، وتضمن القانون فصلاً خاصاً بإسـم تشغيل النساء .

رسخت المادة - 119 من هذا القانون مبدأ تساوي الأجر للعمل المتساوي، بما يمنع التمييز في الأجور على أساس الجنس .

المادة - 120 منحت المرأة العاملة معاملة خاصة يمكن تسميتها بمواد الحماية بناء على طبيعتها الجسدية وللحفاظ عليها صحياً مثل منع تشغيل المرأة ليلاً، ومنع تشغيلها في أعمال ضارة بها صحياً على أن يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها استثناء هذه المادة .

بخصوص إجازة الأمومة فقد حددت المادة 121 مددها الزمنية بالآتي

120 يوماً عن الولادة الأولى .

90 يوماً عن الولادة الثانية .

75 يوماً عن الولادة الثالثة فقط، مع جواز طلب تمديدها شهراً واحداً يكون هذا الشهر من دون أجر.

المادة - 122 حظرت على صاحب العمل فصل أو إنهاء خدمة المرأة العاملة في حال كانت ضمن فترة الأمومة الموضحة في المادة السابقة

المادة - 123 تنص على تمنح العاملة المرضع إضافة إلى مدة الراحة المقررة بالقانون فترتي راحة لا تقل مدة كل منها عن نصف ساعة يومياً، ولها الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسبان من ساعات العمل، وذلك في خلال الأربع وعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع

المادة - 126 جاءت ملزمة للجهات التي يعمل فيها أمهات عاملات بأن يحدثوا رياض أطفال في موقع العمل، وقد نصت (إن كان يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد عليه أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة لرعاية أطفال العاملات على أن لا يقل عدد الأطفال عن 25 طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات.

أما المادة - 127 في حال عدم توافر الشروط الواردة في المادة السابقة على « فقد نصت على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية أطفال لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن خمس سنوات فيما إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال

وهنا تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التشريعي رقم - 4 الصادر في 1972 تضمن منح المرأة العاملة التعويض العائلي عن أولادها في حال كانت أرملة أو مطلقة وزوجها لا يتقاضى تعويضاً عائلياً عن هؤلاء الأولاد.

كذلك تضمن القانون رقم - 56 الصادر في 2004 المعني بتنظيم العلاقات الزراعية نصوصاً قانونية تتعلق بحماية المرأة العاملة في القطاع الزراعي في مواد عدة منه على سبيل المثال المواد (20 - 21 - 22 - 23) ويعاب على هذا القانون أنه خفض إجازة الأمومة للمرأة العاملة في هذا القطاع إلى 75 يوماً فقط، واستثنى في الفقرة ج (من المادة 164 الاستثمارات العائلية الزراعية من أن تنظر أمام القضاء العادي).

المرأة في قانون العقوبات

صدر قانون العقوبات السوري بالمرسوم التشريعي رقم - 148 لعام 1949 وهو القانون الذي يجرم أفعال محددة ويعاقب من يرتكبها فهو يعرف الجريمة ويعرف العقوبة وقد احتوى قانون العقوبات على مواد لحماية المرأة، ومواد أخرى لا تحمي حقوقها وتعد تمييزية ضدها وهي التي

نصوص الحماية الخاصة المرأة

المادة - 490 تنص على "يعاقب بالأشغال الشاقة تسع سنوات من جامع شخصاً غير زوجه لا يستطيع المقاومة بسبب نقص جسدي أو نفسي أو بسبب ما استعمل نحوه من ضروب الخداع"

المادة - 500 تنص على

- 1 - من خطف بالخداع أو بالعنف فتاة أو امرأة بقصد الزواج عوقب بالحبس من ثلاث سنوات إلى تسع سنوات
- 2- يتناول العقاب الشروع في ارتكاب هذه الجريمة .

المادة 501- من خطف بالخداع أو العنف أحد الأشخاص، ذكراً كان أو أنثى، بقصد « تنص على أن ارتكاب الفجور به عوقب بالأشغال الشاقة تسع سنوات وإذا ارتكب الفعل المذكور فلا تنقص العقوبة عن إحدى وعشرون سنة"

المادة - 504 تنص على أن "من أغوى فتاة بوعد الزواج ففرض بكارتها عوقب، إذا كان الفعل لا يستوجب عقاباً أشد، بالحبس حتى خمس سنوات وبغرامة أقصاها ثلاثمئة ليرة أو بإحدى العقوبات".

المادة - 505 تنص على أن "من لمس أو داعب بصورة منافية للحياء قاصراً لم تتم الخامسة عشرة من عمره، ذكراً كان أو أنثى، أو فتاة أو امرأة لهما من العمر أكثر من خمس عشرة سنة دون رضاهما عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز السنة ونصف".

المادة - 509 تنص على أن "من اعتاد حض شخص أو أكثر، ذكراً كان أو أنثى، لم يتم الحادية والعشرين من عمره، على الفجور أو الفساد أو على تسهيلهما له أو مساعدته على إتيانهما عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسة وسبعين إلى ستمئة ليرة ويعاقب العقاب نفسه من تعاطى الدعارة السرية أو سهلها"

المادة - 529 تنص على

- 1 - من تسبب عن قصد بإجهاض امرأة دون رضاها عوقب بالأشغال الشاقة خمس سنوات على الأقل
- 2 - ولا تنقص العقوبة عن عشر سنوات إذا أدى الإجهاض أو الوسائل المستعملة إلى موت المرأة".

المادة - 263 تنص على "إذا كان المسقط طبيياً أو جراحاً أو صيدلياً أو قابلة يحكم عليه بالسجن المشدد".

هي المواد التي تتحدث عن الزنا ، والاغتصاب والإجهاض وجرائم قتل النساء بمسمى جرائم الشرف ، فيوجد تمييز بين عقوبة الرجل وعقوبة المرأة على الرغم من أن الشريعة الإسلامية ساوت بين العقوبتين ولذلك هذه المواد مخالفة للدستور وماهي إلا نتاج العادات والتقاليد ولذلك يجب تعديلها. جريمة الزنى وردت في قانون العقوبات بالمواد

تنص المادة - 472 على أن "يعاقب الزوج بالحبس من شهر إلى سنة إذا ارتكب الزنى في البيت الزوجي أو اتخذ له خلية جهاراً في أي مكان كان ، وتنزل العقوبة نفسها بالمرأة الشريك".

وتنص المادة - 473 على

1 - تعاقب المرأة الزانية بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين

2 - وبالعقوبة نفسها على شريك الزانية إذا كان متزوجاً وإلا فالحبس من شهر إلى سنة

3 - فيما خلا الإقرار القضائي والجنحة المشهوددة لا يقبل من أدلة الثبوت على الشريك إلا ما نشأ منها عن الرسائل والوثائق الخطية التي كتبها".

وفي إثبات الزنى "استقر اجتهاد محكمة النقض في حكمها جنحة 2201 قرار 2308 تاريخ 1976 - 8 - 24 إن إثبات الزنى على المرأة يصح بطرق الإثبات كافة وفقاً للقواعد العامة وأما إثبات هذا الجرم ضد شريكها الذي لا يقصد به إلا الرجل وحده فيكون بإحدى الطرق التي ذكرها القانون على سبيل الحصر وهي الإقرار القضائي والجنحة المشهوددة والوثائق الرسمية".

أما جرائم الاغتصاب فقد وردت في قانون العقوبات السوري في كل من المادتين 489 - 508 حيث نجد أن المشرع قد قسم الاغتصاب فعلاً إلى جرائم جنائية عدة وشدد العقوبات على مرتكبها ، بشرط - أن يكون المجني عليه أنثى وألا يكون الفاعل زواجاً للضحية.

المادة - 489 تنص على أن "من أكره غير زوجه بالعنف أو التهديد على الجماع عوقب بالأشغال الشاقة خمس عشرة سنة على الأقل "وبمطالعة هذه المادة نجد أنها لا تمنح الزوج حقاً باغتصاب زوجته وجماعها على الرغم منها أو بالإكراه والعنف ما دامت تجمععهما العلاقة الزوجية ، فهي أخرجت مفهوم الاغتصاب والاعتراف به بين الأزواج وقصرت الجريمة على غير الزوج ، وهذا النص التمييزي لا بد من تعديله ومعالجة أوجه القصور فيه من خلال حذف كلمة (غير زوجه) من نص هذه المادة.

المادة - 508 تنص على أن "إذا عقد زواج صحيح بين مرتكب إحدى الجرائم الواردة في هذا الفصل والمعتدي أوقفت الملاحقة ، وإذا صدر حكم بالقضية علق تنفيذ العقاب الذي فرض عليه". وهذه المادة تضمنت في جنباؤها مكافأة للمغتصب إذ تعالج الجريمة بجريمة أخرى وهي زواج ضحية له. وعن جرائم قتل النساء تحت مسمى (جرائم الشرف) أقر مجلس الشعب السوري في مطلع آذار / مارس 2020 إلغاء المادة 548 من قانون العقوبات لعام ، 1949 المعروفة باسم (العذر المخفف لجرائم الشرف) وعدّها جرائم قتل عادية.

المرأة السورية في قانون الأحوال الشخصية

قد أقر مجلس الشعب السوري في 2019 / 2 / 5 تعديل بعض مواد قانون الأحوال الشخصية الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 59 لعام 1953 وشمل التعديل أكثر من 70 مادة حيث إنه بات بإمكان كل من الزوج أو الزوجة أن يقيد عقد الزواج بشروطه الخاصة التي لا تخالف الشرع والقانون ومنها ما يخص "الزواج الثاني والسفر والعصمة والعمل ورفض الإقامة مع زوجة ثانية ولأبناء البنت الحق من الوصية الواجبة مثل أبناء الابن وأتاحت التعديلات للزوجين حق طلب التفريق عند وجود العلل المانعة ولا يستطيع الولي أن يزوج ابنته إلا بموافقتها الصريحة حتى لو كان يملك وكالة منها، ورفعت التعديلات سن الزواج حتى 18 عاما بعد أن كان 17 وأصبح (حق الحضانة للأم فلأب فللأم) بعد أن كانت الحضانة تنتقل مباشرة من الأم إلى أم الأم، وإذا هجر الزوج زوجته تستطيع طلب الطلاق وأصبحت المخالعة تعد (فسخا لا طلاقا) وتحسب عدة المرأة من تاريخ صدور الحكم بالتفريق، وأن يصبح المهر (المقرر منذ سنوات عدة) مراعى للقوة الشرائية عند استحقاقه أو طلبه، وبالنسبة إلى النفقة نص التعديل على أنه "تجب نفقة كل مستحق لها على أقاربه الميسورين بحسب ترتيب الإرث ولو مع اختلاف الدين."

ملحق رقم 1



اتفاقية القضاء على جميع أشكال
« السيداو » التمييز ضد المرأة

اعتمدتها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق
والانضمام بقرارها 34 / 180 المؤرخ في
18 كانون الأول / ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ:
3 أيلول / ديسمبر 1981، طبقاً لأحكام المادة 27

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية ، إذ تلاحظ أنّ ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق ، وإذ تلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساويين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس ، وإذ تلاحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية ، وإذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق .

وإذ تلاحظ أيضاً القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق ، وإذ يساورها القلق، مع ذلك لأنه لا يزال هناك على الرغم من تلك الصكوك المختلفة، تمييز واسع النطاق ضد المرأة ، وإذ تشير إلى أنّ التمييز ضد المرأة يشكّل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رضاء المجتمع والأسرة ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية .

وإذ يساورها القلق، وهي ترى النساء، في حالات الفقر، لا ينلن إلاّ أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى . وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاماً بارزاً في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة . وإذ تنوّه بأنّه لا بد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري والاستعمار الجديد والعدوان والاحتلال الأجنبي والسيطرة الأجنبية والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أُريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتّعاً كاملاً . وإذ تجزم بأن من شأن تعزيز السلم والأمن الدوليين، وتخفيف حدة التوتر الدولي، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية والاقتصادية ونزع السلاح العام الكامل ولاسيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعّالة، وتثبيت مبادئ العدل والمساواة والمنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدان، وإعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية والاستعمارية والاحتلال الأجنبي في تقرير المصير والاستقلال، وكذلك من شأن احترام السيادة الوطنية والسلامة الإقليمية، النهوض بالتقدم الاجتماعي والتنمية والإسهام، نتيجة لذلك في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة .

وإيماناً منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين. وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاهية الأسرة وفي تنمية المجتمع الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وتنشئة الأطفال وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز بل أنّ تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل. وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل كذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة . وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة وعلى أن تتخذ، لهذا الغرض، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره قد اتفقت على ما يلي :

الجزء الأول

المادة 1

أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس « لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح التمييز ضد المرأة الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل »

المادة 2

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تعهد بالقيام بما يلي

1 . إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة .

2 . اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة.

3 . فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعّالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي .

4 . الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام .

5 . اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.

6 . اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

7 . إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة .

المادة 3

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولاسيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع منها، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل .

المادة 4

1 . لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة .

2 . لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراءً تمييزياً .

المادة 5

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي

1 . تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة .

2 . كفالة تضمين التربية العائلية فهماً سليماً للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات .

المادة 6

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة .

الجزء الثاني

المادة 7

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في :

1 . التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام .

2 . المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية .

3 . المشاركة في أية منظمات أو جمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد .

المادة 8

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكوماتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

المادة 9

1 . تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو تفرض عليها جنسية الزوج .

2 . تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها .

الجزء الثالث

المادة 10

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة :

1 . شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التعليم المهني .

2 . التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية .

3 . القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة ودور الرجل في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم .

4 . التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات المدرسية الأخرى .

5 . التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولاسيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة .

6 . خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان .

7 . التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية .

8 . إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة .

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما

أ - الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر .

ب - الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام .

ت - الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

ث - الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

ج - الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

ح - الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب .

2. توجباً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقوقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة

أ - لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين .

ب - لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية .

ت - لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

ث - لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

3 . يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المادة 12

1 . تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

2 . بالرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة .

المادة 13

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما

أ - الحق في الاستحقاقات العائلية .

ب - الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي .

ت - الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

المادة 14

1 . تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

2 . تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في

أ - المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات .

ب - الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

ت - الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي .

ث - الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية .

ج - تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص .

ج - المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية .

خ - فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسوية والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي .

د - التمتع بظروف معيشة ملائمة، ولاسيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء والنقل والمواصلات .

الجزء الرابع

المادة 15

1 . تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.

2 . تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساهي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية .

3 . تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.

4 . تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم .

المادة 16

1 . تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة

أ - نفس الحق في عقد الزواج .

ب - نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل .

ت - نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه .

ث - نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهم الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول.

ج - نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على معلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق .

ح - نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول.

خ - نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل.

د - نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.

2 . لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية بما في ذلك التشريع منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً .

الجزء الخامس

المادة 17

1 . من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذ هذه الاتفاقية، تنشأ لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة يشار إليها فيما يلي باسم (اللجنة) تتألف، عند بدء تنفيذ الاتفاقية، من ثمانية عشر خبيراً وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثون عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيراً من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية .

2. ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف ولكل دولة طرف أن ترشح شخصاً واحداً من بين مواطنيها .

3 . يجري الانتخاب الأول بعد ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية. وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم ترشيحاتها في غضون شهرين وبعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلًا منهم، ويبلغها إلى الدول الأطراف .

4 . تجري انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة، وفي ذلك الاجتماع، الذي يشكل اشتراك ثلثي الدول الأطراف فيه نصاً قانونياً له يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.

5 . ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات، غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي في نهاية فترة سنتين، ويقوم رئيس اللجنة، بعد الانتخاب الأول فوراً، باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة.

6 . يجري انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقاً لأحكام الفقرات 2,3,4 من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين، وتنتهي ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين، ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة .

7 . لملء الشواغر الطارئة، تقوم الدولة الطرف التي كف خيرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعيين خبير آخر من بين مواطنيها، رهناً بموافقة اللجنة .

8 . يتلقى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة، مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام والشروط التي تحددها الجمعية، مع إيلاء الاعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة .

9 . يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين ومرافق للاضطلاع بصورة فعّالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية .

المادة 18

1. تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، كيما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك :

أ - في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة إلى الدولة المعنية .

ب - وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك .

2 . يجوز أن تبين التقارير العوامل والصعاب التي تؤثر على مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية .

المادة 19

1 . تعتمد اللجنة النظام الداخلي الخاص بها .

2 . تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لمدة سنتين .

المادة 20

1 . تجتمع اللجنة عادة، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنوياً للنظر في التقارير المقدمة وفقاً للمادة 18 من هذه الاتفاقية .

2 . تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة .

المادة 21

1 . تقدم اللجنة تقريراً سنوياً عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم اقتراحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف، وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف، إن وجدت

2 . يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة، لغرض إعلامها.

للكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها .

الجزء السادس

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة :

أ - في تشريعات دولة طرف ما .

ب - أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة .

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الأعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية .

1 . يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحاً لجميع الدول .

2 . يسمي الأمين العام للأمم المتحدة وديعاً لهذه الاتفاقية .

3 . تخضع هذه الاتفاقية للتصديق، وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

4 . يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحاً لجميع الدول، ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

1 . لأية دولة طرف، في أي وقت أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية، وذلك عن طريق إشعار خطي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .

2 . تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ عند اللزوم إزاء مثل هذا الطلب .

1 . يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

2 . أما الدول التي تصدق على هذه الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها .

المادة 28

1 . يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق أو الانضمام، ويقوم بتعميمها على جميع الدول .

2 . لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها.

3 . يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يقوم عندئذ بإبلاغ جميع الدول به، ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتباراً من تاريخ تلقيه .

المادة 29

1 . يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول، فإذا لم يتمكن الأطراف خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقاً للنظام الأساسي للمحكمة .

2 . لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة، ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظاً من هذا القبيل .

3 . لأية دولة طرف أبدت تحفظاً وفقاً للفقرة 2 من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .

المادة 30

تودع هذه الاتفاقية، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالإسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة، وإثباتاً لذلك، قام الموقعون أدناه، المفوضون حسب الأصول، بإمضاء هذه الاتفاقية .

حساسية النزاع و تحليل النزاع

إعداد وتدريب

عبد الفتاح شيخ عمر



فهرس

3	مواضيع الورشة التدريبية
4	السلام
5	فهم النزاع
8	التصورات و وجهات النظر
10	الخطوة الأولى: فهم إطار العمل
13	اختيار القضية النزاعية
14	أدوات تحليل النزاع
15	الأطراف والعلاقات
17	الأطراف وسلوكهم
19	المواقف , المصالح و الاحتياجات
21	الخطوة الثانية: فهم التفاعل
22	الخطوة الثالثة : برمجة النشاط
24	توصيات لمراعاة حساسية النزاع
25	مبادئ التنمية الحساسة للنزاع
62	توصيات عامة وممارسات

التعارف و كسر الجليد

تمرين

انشاء بروفایل للمجموعة

نقوم بوضع أوراق تحمل كل الأسماء ويقوم كل شخص بكتابة المعلومات التي يعرفها عن زملائه على ورق ملاحظات لون ...

و يقوم صاحب الورقة بإضافة ما لم يتم كتابته من خلال كتابة المعلومات المفقودة على ورق ملاحظات بلون اخر

المعلومات " الاسم الكامل - العمر - العمل الأساسي - الاهتمامات ..
بعد ذلك يقوم كل شخص بتقديم ما المعلومات التي كتبها زملائه و التي كتبها هو

تعريف بالية عمل التمارين و مجموعات العمل

Zoom
Jamboard
Word

تمرين التعارف

المجموعات المساعدة

حراس الأفكار
ضباط الوقت
التنشيط

أي مصطلح يرد
بصفة الذكورية في
المادة يقصد به
الرجال و النساء على
صعيد السواء اذا ذكر
خلاف ذلك

الاسم / الفريق / المنطقة
العمر

نوع الجهاز الذي تستخدمه في التدريب " موبايل - كومبيوتر "

العمل الأساسي / العمل الحالي

ما أحب و أرغب في عمله دوماً

ما أكره و لا أرغب بعمله أو القيام به من قبل أحد أصدقائي

ما الذي أفضله من المأكولات - نمط الأفلام - نمط الأغاني

هل تحب الحيوانات الاليفة و لديك الاستعداد لتربيتها في المنزل

شرعة التدريب

اللية طلب المشاركة برفع الورقة المكتوب عليها الاسم - الالتزام بتعليمات المجموعات

ما الذي تتوقعه من التدريب

مواضيع الورشة التدريبية

أولاً: مفاهيم السلام و النزاع و المصطلحات المترابطة

ثانياً: التعمق في فهم النزاعات وفهم تدخلاتنا في البيئات النزاعية

ثالثاً: حساسية النزاع و الخطوات العلمية لتنمية حساسية للنزاع

رابعاً: تحليل السياق و تحليل النزاع و برمجة تدخلاتنا على أساس ما المعطيات التي حصلنا عليها

السلام

حالة التناغم والتفاعل بين المكونات \ الافراد بشكل إيجابي .
حيث يكون التواصل فعال وتوجد انتاجية فاعلة في العلاقة على مستوى الافراد والمجتمع .
تعرف بعض مصادر النزاع على أنه : غياب الحرب , حالة اللانزاع

سلام إيجابي	سلام سلبي
غياب العنف البنيوي	غياب كل من الحرب, الخوف من العنف, العنف المباشر, ولكن الأسباب المؤدية الى كل ما سبق موجودة
عدالة اجتماعية على جميع الأصعدة تتضمن الحقوق, اقتصاد جيد , بيئة جيدة, وتسعى الى تطوير وتحسين نوعية الحياة	الأطراف المتنازعة لا تقوم بأي أعمال عنيفة ولكنها غير واثقة من التفاعل الإيجابي مع الطرف الآخر لبناء الثقة
	يستدعي إصلاحات إدارية لمنع العنف المباشر من قبل الأفراد أو المجموعات

عمليات السلام

صنع السلام

يتضمن تدخلات تهدف إلى إنهاء الأعمال العدائية وإبرام اتفاق باستخدام الوسائل الدبلوماسية والسياسية والعسكرية حسب الضرورة.

يكمُن التركيز في الجهد الدبلوماسي لإنهاء العنف بين الأطراف المتنازعة , ودفعهم نحو الحوار اللاعنفي والوصول في النهاية إلى اتفاق سلام

حفظ السلام

مراقبة وتطبيق الاتفاقية - باستخدام القوة إذ دعت الحاجة الى ذلك. عمليات حفظ السلام لا توفر الأمن فحسب ، ولكن أيضا تسهل لمبادرات غيرالعسكرية الأخرى. التي قد تشمل

- مساعدة الأطراف على التحول من النزاع العنيف إلى السلام عن طريق فصل الأطراف المتنازعة وإبعادها عن بعضها البعض
- التحقق من سير تطبيق بنود الاتفاقيات
- الإشراف على أنشطة بناء الثقة المتفق عليها
- إدارة سير الاتفاقية من خلال تدخل الطرف الثالث ولكن لا يتم ذلك دائما بواسطة القوات العسكرية

بناء السلام

- هي برامج مصممة لمعالجة أسباب النزاع ومظالم الماضي ولتعزيز الاستقرار والعدالة على المدى الطويل. غالبًا ما يتم فهمها على أنها مرحلة عملية السلام التي تحدث بعد صنع السلام وحفظ السلام. من ناحية أخرى ، فإن بناء السلام مفهوم شامل
- لا يشمل ذلك الجهود التحويلية طويلة الأجل فحسب ، بل يشمل أيضا صنع السلام وحفظ السلام. في هذا الرأي ، يشمل بناء السلام جهود الإنذار المبكر والاستجابة ، منع العنف ، حملات مناصرة، التدخلات المدنية والعسكرية
- حفظ السلام والتدخل العسكري والمساعدة الإنسانية واتفاقات وقف إطلاق النار وإنشاء مناطق سلام. ينطوي صنع السلام على وقف نزاع مستمر، بينما تكون عملية بناء السلام قبل بدء النزاع أو بمجرد انتهائه. يمنع حفظ السلام استئناف القتال بعد الصراع، فهو لا يعالج الأسباب الكامنة وراء العنف ولا يعمل على إحداث تغيير مجتمعي، كما هو الحال في عملية بناء السلام.

فهم النزاع

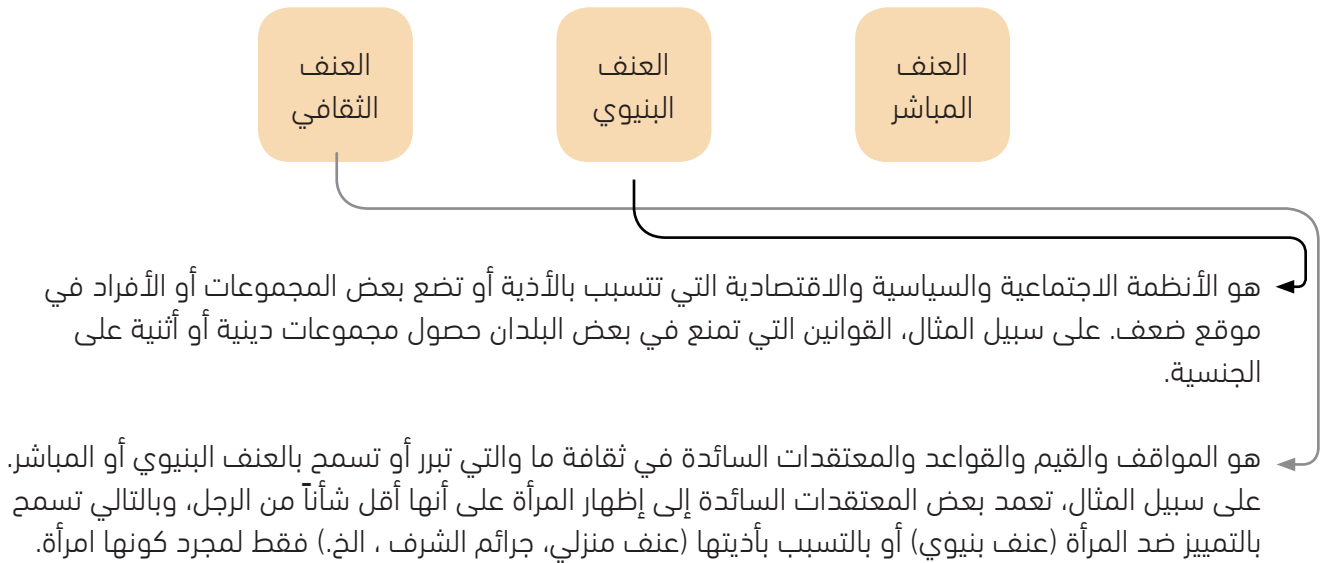
النزاع : هو علاقة بين طرفين أو أكثر (أفراد أو مجموعات) يعتقدون أن لديهم أهداف لا يمكن المساومة عليها . و النزاعات هي حقيقة في الحياة لا يمكن تجنبها و غالبا ما تكون خلّاقة و فيها إبداع . و تقع النزاعات عندما يسعى الأفراد لتحقيق أهداف متناقضة و غير متسقة . و في حالات النزاع و عدم الوصول لاتفاق عادة ما يتم الحل دون اللجوء للعنف و غالبا ما يقود ذلك لتحسن في الموقف لمعظم أو جميع الاطراف المشاركة و هذا أمر طبيعي أن النزاعات جزء لا يتجزأ من وجودنا .

العنف

لا يتم استخدام العنف بشكل مباشر فقط (أي السبب بالأذية أو المعاناة أو الإصابة الفورية) فقد يكون أيضا عنفاً غير مباشر (عنف ثقافي أو بنيوي).

قد يبدو النزاع والعنف أمراً واحداً، ولكنهما في الحقيقة ليسا كذلك

التمييز بين "النزاع" و"النزاع العنيف"

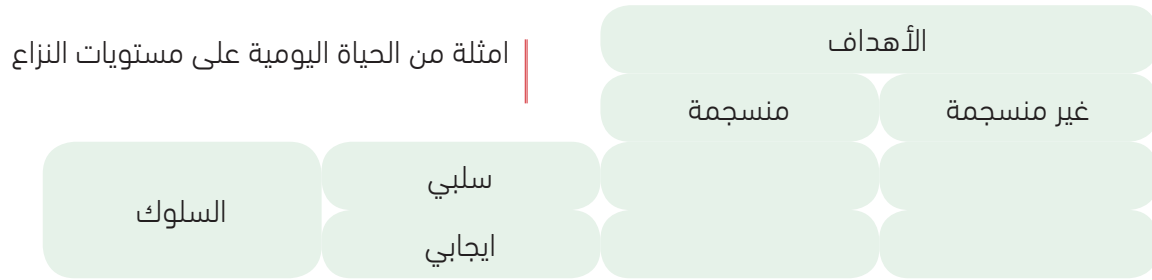


مراحل تطور النزاع



المراحل المختلفة للنزاع

- مرحلة الاختلاف في وجهات النظر : هي مرحلة تتعارض فيها الأفكار والآراء وهي ادنى مرحلة من مراحل النزاع .
- مرحلة عدم الرضا : هي مرحلة شعورية داخلية تبدأ بعدم الرضا عن بعض السلوكيات والمواقف الناتجة من الطرف الاخر وتتمحور في الجانب النفسي الخفي بما يحمله القلب
- مرحلة الاحتجاج : التعبير العلني والكلام عن عدم الرضا والموافقة , وتترجم هذه المرحلة المشاعر التي نشأت في المرحلة السابقة الى قول وكلام.
- مرحلة ظهور المشكلة : هي مرحلة التهديد والانتقاد الحاد ويبدأ فيها بالثورة والصياح .
- النزاع التصادمي : وهي مرحلة يقوم فيها احد اطراف النزاع بالتعبير عن النزاع واخراجه الى العلن , او اتساع محاولة الكسب على الطرف الاخر .
- مرحلة العنف : مرحلة يتم فيها الحاق الاذى والضرر الجسدي او المادي للطرف الاخر وهي قمة مراحل النزاع وتتطلب جهوداً .



منهجيات العمل مع النزاع

إدارة النزاع

تهدف إلى الحدّ و تجنب حدوث العنف مستقبلاً عبر تعزيز التغييرات السلوكية الحديثة للأطراف المشاركة .

منع النزاع

يهدف إلى منع اندلاع النزاع العنيف و ذلك عن طريق محاولة توحيد الأهداف الغير منسجمة ، و يشير إلى الاستراتيجيات التي تعالج النزاع الكامن أماً في عدم تصعيده للوصول لحالة العنف .

تسوية النزاع

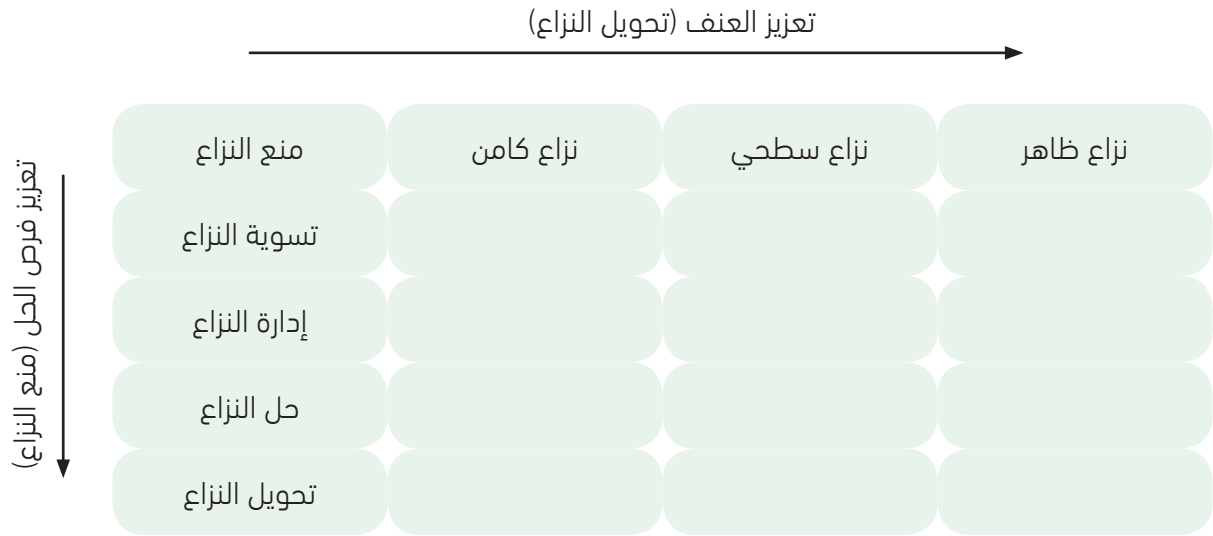
و يهدف إلى وضع حدّ للسلوك العنيف من خلال الوصول لاتفاقية سلام

حل النزاع

هو يشير إلى الاستراتيجيات التي تتعامل مع النزاع الظاهر ليس أماً في الوصول إلى اتفاق ينهي العنف فحسب بل للوصول أيضاً إلى حل للغايات و الأهداف المتنافرة التي تكمن وراء هذا النزاع

تحويل النزاع

والهدف منها التعامل مع مصادر النزاع ذات النطاق الاوسع كالمصادر السياسية و الاجتماعية و تسعى لتحويل الطاقة السلبية المسخرة لأغراض حربية إلى طاقة تحقق تغيير إيجابي على الصعيدين السياسي و الاجتماعي ، و هي المنهجية أو الاستراتيجية المنشودة و الأكثر شمولية إلا أنها تطلب وقتاً أطول و مدى أكبر .



التصورات و وجهات النظر

المنظور والتصورات:

ما يراه ليس بالضرورة ما يراه الشخص الآخر ينظر إلى نفس الوضع ، هذا لا يعني أن شخصاً ما «صحيح» والآخر «خطأ»

كيف نشاهد النزاع يتم تأطيرها من خلال قصصنا الشخصية ، وتحيزاتنا ، والقوالب النمطية ، والمعتقدات ، والخبرات ، والثقافة ، إلخ

لا يتعين علينا أن نتفق مع تصورات شخص آخر، ولكن يجب الإقرار بها
المنظور هو كيف نرى شيئاً من حيث نقف

من الممكن تغيير تصوراتنا عن طريق تغيير منظورنا (النظر إلى شيء ما أو التفكير فيه من زاوية مختلفة)

كل شخص يتميز عن الأشخاص الآخرين، وبالتالي لديه / لديها تصورات ووجهات نظر فريدة تجاه الماضي والحاضر والمستقبل

ما يراه شخص ما لن يكون في يوم من الأيام الأمر ذاته الذي يراه شخص آخر ينظر إلى الحالة نفسها. هذا لا يعني أن شخصاً ما "محق" والآخر "مخطئ". فقد تنشأ تصورات مختلفة للحالة نفسها أو للمجموعة ذاتها من الأحداث.

ويعود السبب في ذلك إلى كوننا ننظر إلى النزاعات وفقاً للآثار الذي تحددها خلفيتنا الشخصية وتجاربنا، بالإضافة إلى التحيزات والمعتقدات والصور النمطية والأحكام المسبقة التي ورثناها أو طورناها

عند السعي لفهم نزاع ما، لكل واحد منا تصور خاص وفقاً لكيفية تأثير النزاع علينا. سيؤمن كل واحد منا بأن تصويره هو التصور الصائب الوحيد وسيدافع عنه.

العمل مع النزاع

العمل على، في أو حول النزاعات

في معظم الحالات فان مشاريع التنمية او النشاطات التي تقوم بها تكون على صلة بالنزاعات الموجودة في بيئة عملها بواحدة من الثلاث الطرق التالية:

العمل حول النزاع

يعني أن المشروع يتجاهل النزاعات القائمة في بيئته، بحيث لا يكون للمشروع إي علاقة بالنزاعات الموجودة من حوله. و تكون معرفة/تداخل المشروع بأبعاد النزاعات في بيئته (أسبابها ، الأطراف الداخلة فيها ، نتائجها ، الخ) محدودة أو معدومة.

العمل على موضوع النزاع

يعني أن المشروع ينوي حل أو تحويل نزاع معين في بيئته. حيث يتم تصميم نشاط المشروع بحيث يؤدي إلى القضاء على أسباب النزاع أو التخفيف من حدته أو على الأقل الحد من تأثيره على بيئته.

العمل في بيئة النزاع

يعني أن أعمال المشروع تتم في جو من النزاعات حيث تكون المشاريع و العاملين فيها مدركين للنزاعات التي تحيط بهم. هذا قد يعني أن المشروع يتم تنفيذه في منطقة يهيمن عليها النزاع.

الحساسية للنزاعات

تعني الالخذ في الاعتبار علاقة التفاعل في الاتجاهين الموجودة بين النزاع و الاجراءات المتبعة لتجنب اي تأثير سلبي او تصعيد للنزاع و تقوية التأثير الايجابي المؤدي الى التخفيف من حدة النزاع و تدعيم السلام.

هي امكانية استيعاب البيئة حيث توجد النزاعات و استيعاب التفاعل بين العملية التنموية وهذه النزاعات . في الحد الادنى يهدف هذا الاسلوب الى تجنب اي تأثير سلبي على بيئة التنمية. و من الناحية الايجابية يهدف هذا الاسلوب الى تحقيق ايجابي على بيئة التنمية قد يؤدي الى ادارة النزاعات او الحد من النزاعات و التي تؤدي بالنتجة الى تحويل النزاعات سلمياً.

التنمية الحساسة للنزاعات

هي قدرة الجهات والمنظمات التنموية على فهم وتحليل المواضيع والقضايا ذات الطبيعة الخلافية والنزاعات السائدة في البيئة المحيطة، بالإضافة إلى القدرة على اكتشاف بذور الفرقة وعدم التوافق بين أعضاء المجتمعات المحلية ، وكذلك كيفية توزيع السلطة والنفوذ بين فئات المجتمع ودورها في تأجيج أو تقليص حدة النزاعات ، وبالتالي القدرة على استهداف هذه المجتمعات بشكل يؤدي إلى تقليص عوامل تأجيج النزاعات وتعزيز فرص التوافق والسلام ،

وبشكل عام فإن التنمية الحساسة للنزاعات تعني قدرة الجهات والمنظمات التنموية على

- فهم واستيعاب مكونات البيئة المحيطة التي يعملون فيها .
- فهم واستيعاب التداخلات والتأثيرات المتبادلة بين كل من هذه الجهات، الأنشطة والاستراتيجيات ، مكونات البيئة المحيطة
- التخطيط والتنفيذ لمشاريع ومبادرات تنموية على ضوء هذا الفهم، حتى يتم تجنب التأثيرات السلبية لهذه المشاريع والمبادرات، وتعزيز فرص التوافق والسلام

فهم إطار العمل (تحليل السياق و النزاعات)	فهم التفاعل (تحسس النزاع)	برمجة النشاط (مراعاة الحساسية)
تحديد النزاعات الأساسية الموجودة في إطار العمل.	أهدافنا - النزاعات الأساسية الموجودة.	تخطيط او تعديل النشاط لـ:
تحديد عناصر البناء (خالقه للسلام) و عناصر الهدامة (مثيرة للنزاع).	نشاطاتنا - عناصر خالقه للسلام و عناصر مثيرة للنزاعات.	تخفيف التأثير السلبي
كيف يرانا الآخرون	هويتنا	تقوية التأثير الايجابي

الخطوة الأولى: فهم إطار العمل

تحديد النزاعات الأساسية الموجودة في إطار العمل: ما هي النزاعات القائمة في منطقة المشروع أو المتعلقة بموضوع المشروع

التركيز على النزاعات التي قد تؤثر على عملنا سلباً أو إيجاباً أو يؤثر عليها عملنا سلباً أو إيجاباً .

تحديد عناصر البناء (الخلاقة للسلام) و عناصر الهدامة (مثيرة للنزاع) : ما هي العناصر في (إطار عمل المشروع) التي قد تؤدي إلى إثارة النزاعات و تلك التي تؤدي إلى التخفيف من أو حل النزاعات الموجودة في إطار عملنا؟

كيف يرانا الآخرون ؟ : كيف يتصورنا آخرون (المجتمع أو المنظمات الأخرى) في إطار عملنا ؟ إلى أي مدى يدرك الآخرون طبيعة نشاطنا و أسلوب و فلسفة عملنا ؟

تحليل السياق

مفهوم تحليل السياق

يقصد بتحليل السياق تلك العمليات التي نستخدمها في دراسة الظواهر والاحداث والوثائق واكتشاف العوامل المؤثرة وعزل عناصرها عن بعضها بعضا ومعرفة خصائص وسمات هذه العناصر وطبيعة العلاقات القائمة بينها ، وأسباب الاختلافات ودلالاتها .

ما أسباب إجراء تحليل السياق

تصميم البرنامج و جودته

توجيه و دعم عملية إعادة تصميم التدخلات في المراحل الأولية
تحديد الأسباب الجذرية و العوامل المساهمة في نشوب النزاع
تحديد مواقف الجهات المعنية و مصالح و نفوذ كل منها
تقييم نقاط انطلاق للمساهمة في إرساء السلام
تقييم الآثار المحتملة او الفعلية للنزاعات على التدخلات

عدم التحيز و الوصول

توجيه استراتيجيات الوصول في السياقات المعقدة
دعم و توجيه القرارات المتعلقة بعدم التحيز
المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار الشركاء

التقييم ,المتابعة, المسائلة و التعلم

توجيه عملية تصميم نموذج التقييم و المتابعة و المسائلة و التعلم و نظرية التغيير
تحديد سياق العلاقات بين النزاعات و القدرة على الصمود و توجيه خطة التعلم

العلاقات الخارجية

إضفاء الطابع المؤسسي على فهم السياق التشغيل لمشاركة الوكالات النظرية و الجهات المانحة
فتح مسارات جديدة لمشاركة الجهات المانحة استنادا الى فهم شامل لديناميكية المنطقة و السياقات الهشة و المتأثرة بالنزاعات

SWOT نموذج

التهديدات

الفرص

الضعف

القوة

PESTEL تحليل

سياسة

اقتصاد

مجتمع وثقافة

تكنولوجيا

بيئة

قانون

إجراء تحليل السياق

النقاط التي يجب التركيز عليها عند عملية تحليل السياق وفي كل جانب من الجوانب السابقة

النطاق

لمحة عامة تاريخية

تحليل العلاقة السببية والدوافع الرئيسية

تحليل أصحاب المصلحة

التأثير على مجالات التدخل

خطوط النزاع

التوصيات

تحليل النزاع

مفهوم تحليل النزاع

تُعرف عملية تحليل النزاعات بأنها

”عملية تطبيقية لفهم حقيقة النزاع وفحصه عبر وجهات نظر متباينة، وعليه يشكل هذا الفهم حجر الأساس الذي يُبنى عليه تطوير الاستراتيجيات والتخطيط للمعالجات والحلول“.

ترجع أهمية تحليل النزاع إلى ما يلي

الحصول على تحديد واضح للقضية محل النزاع .

تحديد العناصر الأساسية لقضية النزاع

تحديد مصادر النزاع ومسبباته .

تحديد درجة تعقد النزاع .

رصد اهتمامات واحتياجات أطراف النزاع .

تحديد أرضية مشتركة لأطراف النزاع تمثل نواة للبدء في وضع حلول .

رصد بدائل للحلول

أدوات فهم و تحليل النزاعات

هناك أدوات متعددة لفهم و تحليل النزاعات ، و كل أداة لها خصائصها و خطواتها ، عند النزاع يمكن الاكتفاء بأداة واحدة أو قد نحتاج تطبيق عدة أدوات .

اختيار أداة واحدة أو أكثر يعتمد على نوعية النزاع و طبيعته و تشعبه و حجمه

اختيار القضية النزاعية

معايير اختيار القضية النزاعية

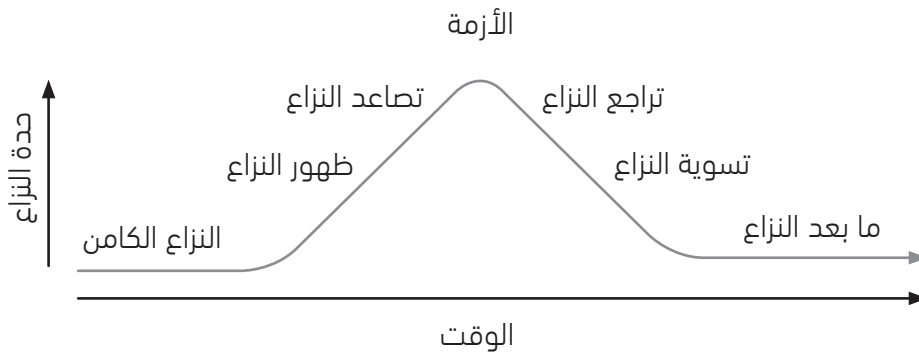
قضية نزاعية و ليست ظاهرة مجتمعية
معروفة الأطراف
واضحة لفئة كبيرة من المجتمع

ما الذي يمكن اضافته؟؟؟

ما هو الفرق بين القضية / المشكلة و الظاهرة المجتمعية ؟

تعرف الظاهرة الاجتماعية بأنها ما يمارسه الناس في مجتمع ما كسلوك جمعي ، أو هي ما يصاب به مجموعة من البشر، فيعانون من نتائجه ومن تبعاته، وتكاد تكون الظاهرة الاجتماعية مشكلة إذا ما كانت ذات بعد سلبي أو ذات نتائج سلبية، تلقي بظلالها على المجتمع بشكل عام، وعلى الفرد بشكل خاص، إذ إن كثيرا من الظواهر الاجتماعية تغدو مشاكل ونقاط خلل يواجهها الفرد في المجتمع، أو حتى يواجهها المجتمع ككل، وتكون الظاهرة الاجتماعية مشكلة اجتماعية في حال وجود خلل أو عدم اتزان في بعض اتجاهات المجتمع ، أو سلوكياته الاجتماعية، وبالتالي فإنه يتوجب علينا أن ندرك تمام الإدراك هذه التشابكات والتعقيدات التي تتم بين الأفعال، والتي تشكل في عمومها ظاهرة اجتماعية، لأن هذه الأفعال إذا ما انتشرت على هيئة وشكل فعل سلبي منتشر، فإنها تكون ظاهرة اجتماعية .

الخط الزمني للنزاع



تمرين: ضمن مجموعات العمل قوموا باختيار قضية نزاعية بحيث يكون لديكم معلومات كافية عن الأسباب و الأطراف و المواقف

أدوات تحليل النزاع

تحديد أسباب النزاع

أداة الشجرة لتحليل النزاع

هي إحدى الأدوات الهامة في تحليل النزاعات و هي توضح العلاقة ما بين الاسباب الجذرية و التي تمثل الجذور و موضوع الخلاف و الذي يمثل الساق و النتائج المترتبة عن الخلاف و التي تمثل الاوراق و بفضل استخدام هذه الاداة داخل المجموعات أكثر من الافراد . أهداف هذه الاداة

- ربط أسباب النزاع و آثاره ببعضها البعض
- مساعدة المجموعة للاتفاق على جوهر المشكلة
- مساعدة المجموعة على اتخاذ قرارات حول الاولويات لمعالجة قضايا النزاع

معلومات عن أجزاء الأداة

الساق : قضية النزاع الرئيسية
الجذور الرئيسية : أسباب جذرية رئيسية
الجذور الفرعية : أسباب جذرية فرعية
غصون وأوراق : الاثار المباشرة
الثمار : الاثار والنتائج البعيدة / غير مباشرة

النتائج

- هجرة طلاب الجامعات
- ضعف الكفاءة لدى الطلاب الخرجين
- ضرب احد الطلاب للعميد في احد الكليات
- انتشار الفوضى - بعض الطلاب تركوا الجامعة و ذهبوا للحرف

القضية النزاعية نزاع بين طلاب الجامعات و الكادر الإداري

الأسباب

- عدم التزام الكادر الإدارية بتعليمات وزارة التعليم العالي.
- عدم مراعاة الكادر الإداري لظروف طلاب الجامعات
- بيع المواد من قبل الدكاترة
- نشر اشاعات من قبل الطلاب عن الكادر الإداري

تمرين عمل مجموعات لتحديد ما يلي

رسم شجرة النزاع لكل قضية من القضايا النزاعية



ملاحظات يجب الانتباه لها خلال رسم الخريطة

- نقوم بترسيم خريطة النزاع الخاصة بالقضية التي نعمل عليها مع بيان لكافة الأطراف المتداخلة بالنزاع .
- نقوم بضمان تحديد حجم كل طرف داخل النزاع
- نضع انفسنا وعلاقاتنا مع الأطراف
- نضع اذا أمكن أطراف خارجية نعتقد انه ممكن تصميم استراتيجية لإدخالهم لطرفنا وهم لديهم تأثير ومصصلحة يدعم التغيير الذي نعمل عليها (هذه النقطة تخدمنا أكثر عند تصميم استراتيجية الدخول تجاه الأطراف).

العناصر البيانية المستخدمة في رسم خارطة النزاع

الدوائر أو رموز أخرى تمثل أطراف النزاع (مثلاً نصف دائرة: (تعني) فاعل خارجي (في النزاع)
أحجام مختلفة للرموز تشير إلى الاختلاف في القوة والتأثير .

خط بين طرفين في النزاع يمثل علاقة/علاقات جيدة.

خط مضاعف (خطين) يمثل تحالف أو إتحاد في الاهتمامات.

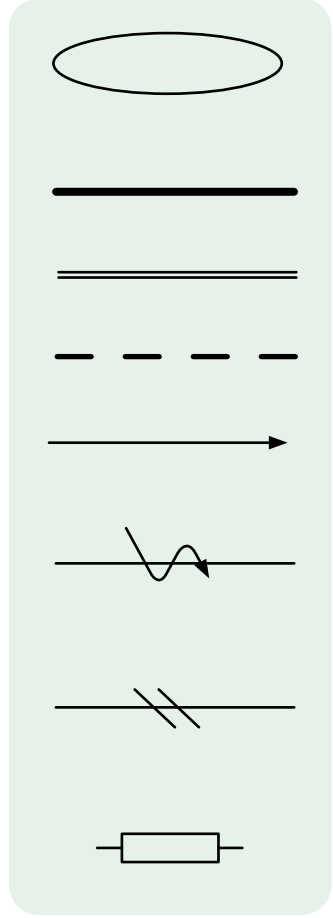
خط متقطع يمثل علاقة/علاقات ضعيفة أو هشّة.

سهم بين طرفين في النزاع يمثل علاقة سيادية أو تأثير قوي. الأسهم يمكن أيضاً أن تستخدم لتوضيح اتجاه النشاط/التأثير.

الخط المتعرج يمثل الاختلاف في وجهات النظر.

الخط المقطوع بخطين يمثل علاقة/علاقات مقطوعة. احدي الخطين القاطعين يمكن استخدامه لتوضيح أن العلاقة متوترة.

المستطيل يشير إلى موضوع معين. وبالإمكان إدخال كلمة محورية (بشأن العلاقة/النزاع) في المستطيل.

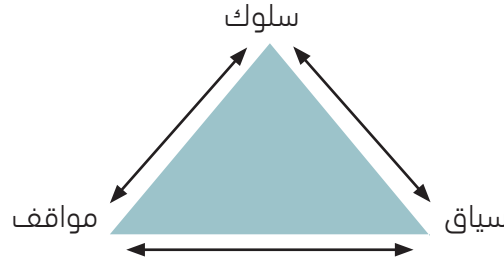


تمرين عمل مجموعات لتحديد ما يلي
رسم خريطة النزاع لكل قضية نزاعية

الأطراف وسلوكهم

مثلث السلوك

مثلث النزاع أداة لتحليل النزاعات يقوم على فرضية أن للنزاعات ثلاثة عناصر أساسية و هي: السياق ، الموقف ، السلوك . و بينما يكون السلوك شيء ظاهر يكون السياق و الموقف غير ظاهرين ، و تؤثر هذه العوامل على بعضها البعض و لذلك وجب معرفة كافة الجوانب التي أدت الى نشوب هذا النزاع .



تستخدم الأداة ل :

فهم الدوافع الخفية المكونة للسلوك
بشكل معمق ماهي العوامل والمواقف الذاتية لكل طرف من أطراف النزاع حتى قام بهذا السلوك تجاه الطرف الآخر / تجاه النزاع .
وتهدف هذه الأداة إلى تحليل كل من السلوك و السياق و الموقف للأطراف المتنازعة اذ تمكننا من إدراك أثر السياق و الموقف في تصعيد أو خفض النزاع قياس درجة التساوي في أنشطة أو علاقات فرد ما

وصف العناصر

السلوك : وهو ما يظهر بشكل جلي وواضح من الطرف / الجهة تجاه النزاع
كالعنف / الحصار وقد يكون سلوك محدد أو أكثر يقوم بها تجاه النزاع / الطرف / الأطراف الأخرى

المواقف : فتشمل وصفا و تحليلا للمشاعر و القيم و المعتقدات لدى الطرف / الجهة التي كونت واسهمت بهذا السلوك / المشاعر والمواقف والمعتقدات المكونة لدى هذا الشخص / الطرف تجاه القضية النزاعية او الطرف الاخر نفسه

السياق : فهو وصف و تحليل للأنظمة و البنى السائدة و المطبقة التي تعيشها الاطراف المتنازعة أو المحيطة بهذه الجهة والتي أسهمت بتكون النزاع واتخاذ هذا الطرف أو الأطراف هذه المواقف / السلوكيات

توضيح اضافي

السياق (context): يقصد به الخلفية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التاريخية

المواقف (Attitudes): يقصد بها التصورات الخاطئة التي يحملها كل طرف عن الاخر و يحملها الشخص في قلبه و عقله .

السلوك (Behavior): وهو الشيء الظاهر و المرئي و الذي يكون على شكل أقوال أو أفعال

تمرين عمل مجموعات لتحديد ما يلي : رسم مثلث النزاع لكل قضية نزاعية

في كل نزاع يوجد أبعاد ظاهرة و أخرى خفية



ما نقوله ونقوم به ظاهر. وهذا ما يسمى أيضاً بـ "موقف" طرف ما من أطراف النزاع. على سبيل المثال... الإعلانات "هذه الأرض لنا".
التهديدات "قوات الفارك تستهدف المدنيين العزل".
التهديدات "إذا استمر الرعيان في رعاية مواشيهم هنا، سنقتلهم".
المطالبات "لن نجلس على طاولة المفاوضات إلى أن يتم إطلاق السجناء السياسيين".

الفرق بين المواقف والمصالح

الموقف هو المطلوب بما نريد.
أما المصلحة هي حاجتنا العميقة التي نريد إشباعها بطرق عديدة ومنها المواقف.

يختبئ وراء الأبعاد الظاهرة بعدان خفيان

ما نرغب فعلًا في تحقيقه

رفع نسبة السيطرة السياسية "نريد المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر علينا".
« تحسين الحالة الاقتصادية "نريد ما يكفي من المال لتأمين عيش لائق".
« تحسين الظروف المعيشية/ البيئية "نحتاج أن نتمكن من إنتاج ما يكفي من الطعام".
« إمكانية وصول عادلة إلى الموارد أو الأراضي "نحتاج لإمكانية الوصول إلى أراضي رعي المواشي لكي نحافظ على طريقة حياتنا".
« الاحترام والتسامح "نريد أن نتمكن من ممارسة تقاليدنا".
« تخفيض مستوى الجريمة وإنعدام الأمن "نريد أن نشعر عائلتنا بأنها آمنة من الجريمة" و "أريد أن يكون منزلي محميًا".

ما نحتاج إليه.

عادةً ما تكون هذه الحاجات ضرورية لتأمين سلامة حياتنا على الصعيدين العاطفي والجسدي. هي حاجات إيجابية بغالبيتها، وهي حاجات عالمية يتشاركها كل البشر.
« الحاجات المادية: المسكن والطعام والماء و البيئة النظيفة والأمن والرعاية الصحية والحنان
«الحاجات الاجتماعية والحاجات القائمة على العلاقات: الاحترام والتقبل والتقدير والحب و الاعتراف والثقة والاتصال والتفهم والعشرة.
« الحاجات الفردية: النزاهة، الأصالة والمعنى وتقدير الذات والسمعة وقدرة الفرد على التحكم بحياته والاستقلالية واللهو والحميمية والحب.
«الحاجات الثقافية والروحية: الهوية و الانتماء والجمال والإلهام والاتصال الروحي والاحتفال بولادة أو فقدان الأشخاص.

لكشف عن الأبعاد الخفية خلف الأبعاد الظاهرة، لا بد من التساؤل عن الأسباب.

المواقف , المصالح و الاحتياجات

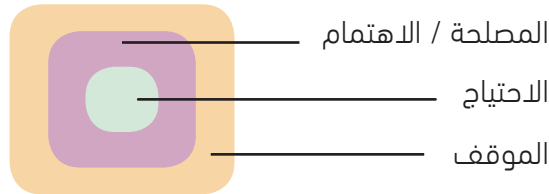
بصلة النزاع



النموذج الطبقي للنزاع يتكون من دوائر حركية في ثلاث طبقات. هذه الدوائر تمثل الاحتياجات والاهتمامات أو المواقف لأطراف النزاع وذلك من المركز إلى المحيط الخارجي (لهذه الدوائر).
هذا الأسلوب بُني على الخبرة التي مفادها: أن الناس في حالة السلام (أي في حالة عدم النزاع) والتي تكون فيها الثقة المتبادلة فيما بينهم عالية يميلون للتصرف بناءً على قاعدة احتياجاتهم الحالية . أما في الحالات التي لا يسودها السلام حيث تختفي الثقة المتبادلة ، فإن الناس تركز أكثر على الشيء الظاهر. وإذا ما تأجج النزاع ، فإن الناس تنسحب إلى مواقف معينة أو مطالب ذات جذور في النزاع ذاته ولا تكاد تكون لها علاقة باحتياجاتهم الحالية .

النموذج الطبقي للنزاع أستخدم أول ما أستخدم وبشكل ناجح في المفاوضات (لحل النزاعات) وذلك لأن هذا النموذج يسمح للمتنازعين أن يعيدوا النظر في مواقفهم ويتفهموا اهتمامات واحتياجات الطرف الآخر . وبشكل عام يتضح أن الاحتياجات الأساسية (لأطراف النزاع فى العادة) تكون متوافقة . وهذا بإمكانه أن يكون الخطوة الأولى باتجاه حل مقبول يمكن التفاوض عليه بين الطرفين.

حلقات البصل



هي وسيلة لتحليل ما يقوله كل طرف من اطراف النزاع وتصنيف تلك الاقوال الى مستويات ثلاثة و هي :
المواقف و المصالح و الاحتياجات

تستخدم الأداة ل :

فهم الدوافع الخفية المكونة للموقف وما يقوله الأطراف من جانب مصلتهم واحتياجهم.
تمكننا من فهم حقيقة مصالح الأطراف وما يمكن تحقيق لهم ليتوقف النزاع .
وتدعم فهمنا للأمور التي لا يمكن تحقق السلام بدون تحقيقها لكل طرف .
من خلال نقطة المصلحة والاهتمام يمكن إجراءات تسويات ومفاوضات حولها لتغيير مواقف الأطراف تجاه القضية والنزاع .

الأسلوب / الخطوات

ارسم بصلة بثلاث طبقات. الدائرة الداخلية تمثل الاحتياجات (ما يجب أن نملكه) – الدائرة التالية نعطيها للاهتمامات (ما نريده فعلًا) والطبقة الخارجية تمثل الموقف (ما نقول أننا نريده).
عرف / حدد الاحتياجات والاهتمامات والمواقف لأطراف النزاع الأساسيين. في حالة وجود طرفين في النزاع ، استخدم الجانب الأيمن والأيسر للبصلة ، وإذا كانوا أكثر فسوف تحتاج لرسم أكثر من بصلة.
ناقش إلى أي مدى تتوافق مواقف وتصرفات أطراف النزاع مع احتياجاتهم واهتماماتهم.
حدد / عرف حلول للنزاع على أساس الاحتياجات والمصالح المشتركة / المتوافقة .

طريقة الاستخدام

ترسم الاداة في شكل شبه دائري مكون من ثلاث مستويات يعبروا عن التالي

مستوى الخارجي (المواقف) وتمثل الاشياء المعلنة من قبل الشخص أو المؤسسة وتتمثل في سؤال، ماذا تريد؟

مستوى الوسطي (المصالح) وهي الاشياء ما وراء المواقف وتتمثل في سؤال، لماذا؟

مستوى الداخلي (الاحتياجات) وهي القضايا الاساسية و الامور التي لا يمكن الاستغناء عنها لماذا؟

تمرين عمل مجموعات لتحديد ما يلي: رسم بصلة النزاع لكل قضية نزاعية

الخطوة الثانية: فهم التفاعل

أهدافنا - النزاعات الأساسية الموجودة: كيف يؤثر تحقق أهدافنا على النزاعات الموجودة في بيئتنا، وكيف تتأثر أهدافنا بالنزاعات الموجودة في بيئتنا؟ ما هو موقفنا من النزاعات الموجودة في بيئتنا؟ هل نحن نعمل على أو حول النزاعات؟

نشاطاتنا - عناصر الخلاقة للسلام و عناصر مثيرة للنزاعات: كيف تتفاعل نشاطاتنا مع العناصر الخلاقة للسلام والعناصر مثيرة للنزاعات، هل هذا التفاعل سلبي أم إيجابي؟

هويتنا - كيف يرانا الآخرون: هل هناك تطابق بين هويتنا (من نحن) و كيف يرانا الآخرون. هل يرانا الآخرون بصورة سلبية أم إيجابية وما هي الجوانب في هويتنا التي ينظر إليها سلباً أو إيجاباً؟ من من الأفراد أو الهيئات ينظر إلينا بإيجابية أو سلبية؟ لماذا يرانا الآخرون بهذه الطريقة؟

***الأداة: من أجل تنفيذ هذه الخطوة يمكن استخدام أدوات التنمية الحساسة للنزاعات مثل، التنمية بدون ضرر (Do No Harm) و تقييم أثر التنمية على النزاعات و السلام (peace and conflict impact assessment PCIA) وغيرها من أدوات التنمية الحساسة للنزاعات**

تحليل السيناريو

مع أخذ النقاط المذكورة أعلاه كنقطة انطلاق، يجب على المرء تقييم السيناريوهات المستقبلية المحتملة التي قد تسهم في تغيير ديناميكيات النزاع أو سياق المنطقة. مثل هذا التحليل سيناريو يجعل من السهل التخطيط لحالات الطوارئ المختلفة ووضع نهج أكثر مرونة. غالباً ما يكون من الصعب التنبؤ بالنزاعات العنيفة والتغيرات في أنماط النزاع. بما أن التحليل الاستراتيجي للنزاع يشكل أساساً للتخطيط على المدى الطويل، فمن المهم أن يكون التحليل أيضاً يتطلع إلى الأمام من خلال تضمين تحليل شامل للسيناريو. بدلاً من محاولة التنبؤ بالمستقبل، يجب علينا التفكير من خلال ما يجب القيام به مسبقاً في ظل مجموعة من الظروف.

أسئلة مفيدة لتحليل السيناريو

ما هي السيناريوهات المحتملة التي يمكن أن تحدث في سياق معين؟ ما هي العواقب أو الأحداث المحتملة التي يمكن أن تنشأ في كل من السيناريوهات المحددة؟ (على سبيل المثال، التحول نحو السلام في حالة من التوترات المتصاعدة يختلف تمامًا عن موقف واحد في حالة حرب كاملة).

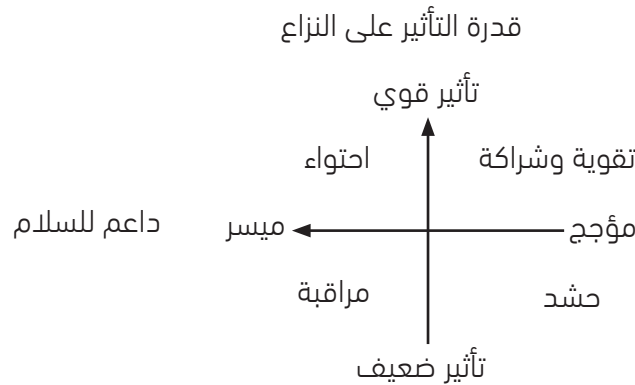
ما الأحداث التي يجب أن تتم لتحقيق هذا السيناريو؟ ينبغي توضيح الأحداث باستخدام عوامل محددة بوضوح، بما في ذلك التغييرات في الوضع الراهن عندما يتعلق الأمر بالمسائل الهيكلية وسلوك ومواقف الأشخاص الفاعلة.

ما الذي يمكن للمنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية أن يكون لها تأثير إيجابي على مسار الأحداث إذا تحقق سيناريو معين؟ فيما يتعلق بهذا، من المهم تحديد الفرص والمخاطر التاريخية بحيث يمكن تبني موقف استباقي وتخطيط وتجهيز تدخلات مناسبة مسبقاً.

حاول تحديد سيناريوهات واقعية في المستقبل، مع النظر في التغييرات المحتملة في مستوى ونوع العنف.

الروابط	المشروع	الفواصل
• أنظمة ومؤسسات • مواقف وأفعال • قيم ومصالح مشتركة • تجارب مشتركة • الرموز والمناسبات	سياق النزاع	• أنظمة ومؤسسات • مواقف وأفعال • قيم ومصالح مختلفة • تجارب متفاوتة • الرموز والمناسبات

خريطة الجهات ذات الصلة وتأثيرهم



الخطوة الثالثة : برمجة النشاط

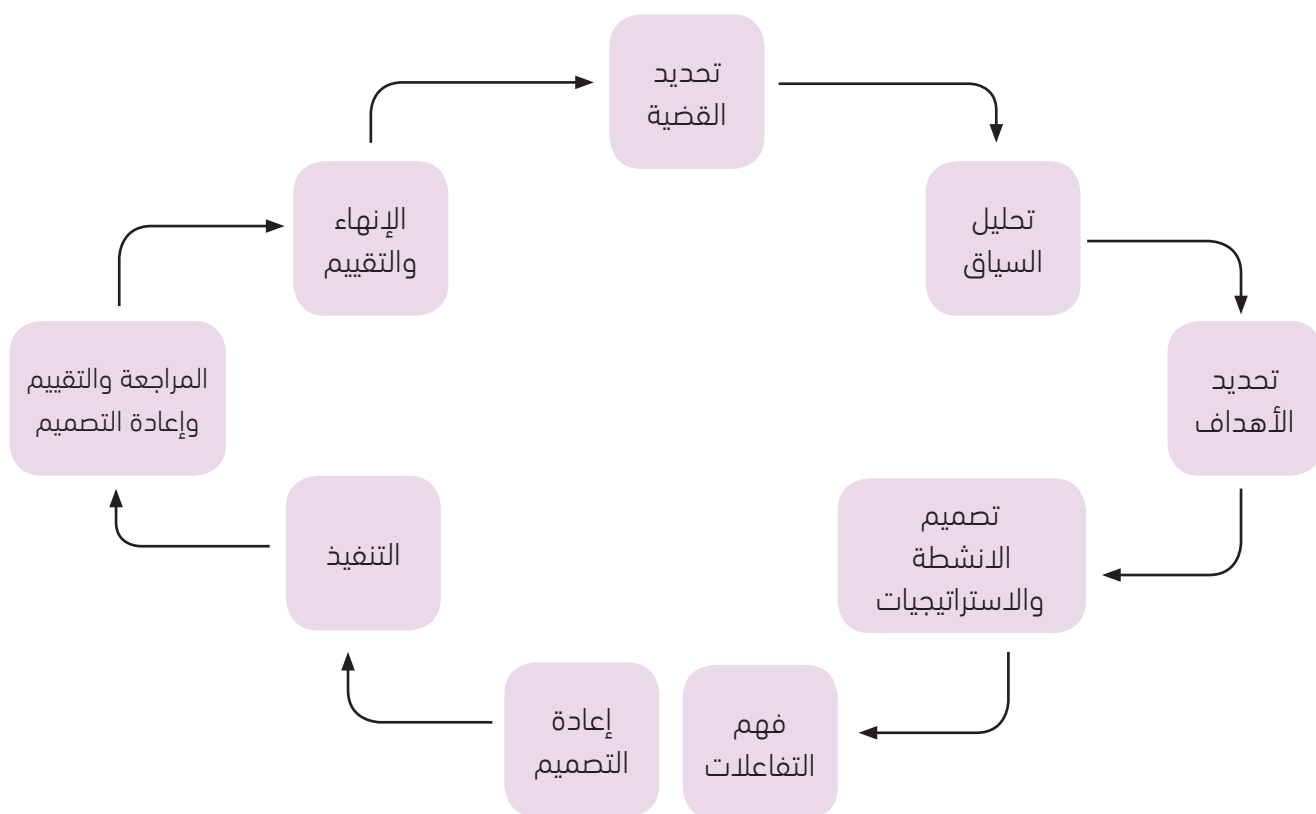
في هذه الخطوة يتم تقييم جميع المعلومات التي تم جمعها في الخطوات السابقة وبناء على المرحلة التي يمر بها المشروع يكون لدينا إلى خيارين.

- تصميم : في حالة للمشاريع التي هي على وشك أن تبدأ (مرحلة كتابة مقترح المشروع) حيث يتم استخدام المعلومات التي تم جمعها لتصميم المشروع وأنشطته.
- إعادة تصميم: في حالة المشاريع القائمة فعلياً و لها نشاطات على الأرض حيث تستخدم المعلومات التي تم جمعها لإعادة تصميم نشاطات المشروع لجعلها أكثر حساسية للنزاعات.

إدماج حساسية النزاع ضمن دورة حياة المشروع

حتى يكون لدينا إطار عمل عام وملامح للمشاريع التنموية علينا التفكير بدورة حياة المشروع بوصفها واحدة من أهم الأطر العامة التي يتم التدريب عليها والعمل بموجبها في المشاريع التنموية والمشاريع الصغيرة إضافة للتفكير بخصائص المشاريع وإطار عمل التنمية الحساسة للنزاعات.

كل مرحلة من دورة حياة المشروع يجب أن تراعي حساسية النزاع وذلك بموجب مبادئ يتم الالتزام بها أو إجراءات يتم القيام بها، وعليه نستطيع الوصول إلى ممارسات فضلى وتوصيات عامة يمكننا اقتراحها لتكون تدخلاتنا ومشاريعنا أكثر حساسية للنزاع.



توصيات لمراعاة حساسية النزاع خلال مراحل المشروع

مرحلة التحليل

- زيادة المشاركة للفئات المستهدفة.
- عدم الافتراض وعدم اطلاق احكام مسبقة.
- فهم السياق.
- الحصول على احصائيات دقيقة .
- دراسة الظروف المؤثرة التي لن يقدمها المشروع.
- اشراك أصحاب المصلحة

مرحلة التخطيط

- اخذ المخاطر المحتملة والخلافات الاجتماعية بعين الاعتبار.
- العودة لمرحلة التحليل بأي وقت.
- التنسيق مع قوى الفاعلة لتلافي أي تهديد.
- تحديد الجهات المشاركة توضيح أدوار الأطراف المشاركة .

مرحلة التنفيذ

- توظيف اشخاص من أبناء المنطقة/ الوافدين الى المنطقة .
- اختيار أوقات الأنشطة بما يتناسب مع المشاركين.
- مشاركة أكبر عدد من الجهات الفاعلة في المجتمع.
- التقيد بالأدوار الموضوعة .
- تحيين الأنشطة.
- المتابعة والمرونة.

مرحلة الانهاء

- كتابة تقرير ختامي مع توصيات.
- مراجعة شاملة .
- متابعة الأثر وتقييمه من جهة خارجية.
- اعلام فرق المتابعة بكافة الأنشطة والمشاكل التي واجهتنا اثناء التنفيذ.

ماهي التوصيات الإضافية التي تقترحونها ؟

التحليل

التخطيط : اشراك فئة من المجتمع بعملية التخطيط - مراعاة العادات و التقاليد في المنطقة المستهدف - البقاء على تواصل مع أصحاب المصلحة

التنفيذ: اشراك المجتمع عن طريق وسائل التواصل

الانهاء : تعميم الدروس المستفادة

مبادئ التنمية الحساسة للنزاع ضمن دورة حياة المشروع

الانتهاء

- كن شفافاً بالإجراءات المالية.
- أجرِ مراجعة شاملة لمراسل سير العمل.
- ضمان فعالية خطة الاستدامة.
- تشاور مع الشركاء على خطة الخروج ومن ثم شاركها.

التنفيذ

- يجب مراعاة العلاقة بين الأطراف المشاركة.
- مراعاة الإجراءات القانونية.
- اختر وقت يناسب تنفيذ الأنشطة.
- اختر المكان المناسب لتنفيذ مشروعك.
- حدد وقت يتناسب مع المشاركين والمستفيدين.
- ليكن أفراد من أبناء المنطقة/ الوافدين ضمن فريقك.

التخطيط

- خذ المخاطر بعين الاعتبار.
- ضع خطة بديلة للطوارئ.
- حدد أدوار الأطراف المشاركة بالمشروع.
- شارك الجهات الفاعلة والمؤثرة بالأهداف والنتائج.
- لا تطلق أي حكم أو افتراض أثناء عملية التحليل.
- في حال احتجت عد إلى مرحلة التحليل مرة أخرى.
-

التحليل

- حل المشكلة بشكل كامل.
- شارك الأطراف المعنية في التحليل.
- افهم علاقات الأطراف الفاعلة.
- خذ بعين الاعتبار الموارد التي لديك.
- حل نقاط القوة والضعف.
- واثم الاحتياجات مع رؤيتك.

توصيات عامة وممارسات فضلى للوصول إلى مشاريع تراعي حساسية النزاع

اعتمد على آليات مشاركة بسيطة ومطوّرة (اجتماعات - ورشات عمل - اتفاقيات - مذكرات تفاهم) مع المعنيين والفاعلين.

استخدم أدوات تحليل النزاع (الشجرة - المثلث - البصلة - الخارطة - الخط الزمني) بطريقة تشاركية ولا تهمل وجهات نظر المشاركين.

احرص على التنوع الجندري في عملية المشاركة، كذلك فإن مشاركة الفئات الهشة والمهمشة ضرورية لمراعاة الحساسية.

ليكن لديك سياسة لغوية (ماذا نسمي الأشياء) وتأكد من أن الناس تفهم ما تقوله ولماذا تقوله بهذه الطريقة. في عملية المشاركة اسأل الأسئلة الصحيحة وبطريقة صحيحة، صياغة السؤال وفهمه هي نصف الإجابة.

ما نتعامل معه اليوم هو حصيلة ونتائج لتفاعلات ماضية لذا من الضروري فهم تاريخ المنطقة والبيئة الاجتماعية. لكل نزاع عوامل وصل « روابط » وعوامل تقسيم « فواصل » ، احرص على تعزيز الأولى وتجنّب تفاقم الثانية، احرص على نهج عدم الإساءة.

النزاع حيادي وليس له هويّة، حوّل النزاع لفرصة من خلال تحديد أسلوب التعامل الأمثل معه.

قم بعملية تحليل مخاطر شاملة، مع توضيح لتأثير الخطر، ومدى تأثيره واحتمالية حدوثه، وحدد أسلوب ومسؤول التعامل معه.

الشفافية إحدى ركائز الحوكمة وتتعرّز الشفافية بالتشاركية، وما هو شفاف فإنه مسؤول.

حدد قنوات تواصل تفاعلية للمعنيين والمستفيدين وأصحاب المصلحة في المشروع، ليعبروا عن رأيهم ويقوموا بعملية تقييم فعالة.

المادة المعرفية لتدريب المناصرة

إعداد وتدريب
هديل الساطي



فهرس

2	اشكال المناصرة
2	وسائل المناصرة
3	تحديد ماهي القضية التي سنتبناها في حملة المناصرة
3	كيفية تحضير و اعداد الاسئلة
3	أنواع الاسئلة المستخدمة
4	القوة
5	ركائز حملة المناصرة
5	عناصر حملة المناصرة

مفهوم المناصرة

للمناصرة مفهوم فلسفي لا يقف عند تعريف واحد.

أنه يمكن أن تعرف المناصرة وفقا للتعريفات التالية
المناصرة هي مجموعة من الأنشطة والفعاليات المنسقة والمنتظمة التي تهدف إلى إحداث تغيير في قرار، رأي، قانون، ووجهة نظر أو سلوك منتظم يؤثر على حياتنا أو حياة الآخرين. ويتم ذلك باستخدام تحليل للقوى الفاعلة في إحداث التغيير والظروف المحيطة لوضع أهداف قابلة للتحقيق والقياس ومن ثم الاستفادة من الموارد المتاحة لتشكيل القوة اللازمة لإحداث التغيير المطلوب .

المناصرة هي محاولة منظمة لتغيير سياسة أو ممارسة أو موقف ما وذلك عبر تقديم الأدلة والحجج وحشد الناس حتى يتسنى إقناع الجهة المؤثرة بكيفية وسبب أو وجوب حدوث تغيير.

تعرّف المناصرة في السياسة والتنمية ومجال المجتمع المدني بكسب التأييد والحشد لقضية (سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية) معينة بهدف إحداث تغيير مجتمعي جزئي يصب في عملية التغيير المجتمعي الكلي.

اشكال المناصرة

- نشر المعرفة او المعلومات المتعلقة بموضوع القضية
- جلسات التوعية
- الضغط والحوار مع صناع القرار
- تمكين المجتمعات المهمشة من المطالبة بحقوقها

وسائل المناصرة

- (السوشال ميديا) نشر الموضوع /تفاعل/ تضامن مع المنشورات...
- مراثون
- توقيع عرائض
- وقفات احتجاج
- عرض مسرحي
- الكتابة والنشر
- نصت/ تماثيل تعبر عن الموضوع
- حلقات حوار
- بيان صحفي
- حملات جمع تبرعات للموضوع
- مؤتمرات شبابية - تدريبات للشباب
- إعلانات
- وثائقيات
- (نشر تقارير وتوثيقها) تلفزيونات محلية وعالمية- وسائل التواصل...
- بوستر - ملصق
- معارض فنية / حركات فنية مرتبطة بالموضوع
- مواد معرفية وتدريبية
- فيديوهات و صور مرتبطة بالموضوع
- رسائل وبريد الكتروني مرتبط بالموضوع

تحديد ماهي القضية التي سنتبناها في حملة المناصرة

من خلال الوسائل التالية

- جلسات حوارية مركزة مع المجتمع
- مقابلات
- التحقق من سجلات المعلومات لدى الجمعية او الجمعيات الاخرى التي قد تكون قد عملت في نفس المجال.
- إستمارات لرصد المشكلة.

كيفية تحضير و اعداد الاسئلة

الاسئلة بإمكاننا استعمالها في الجلسات الحوارية المركزة مع المجتمع.

- من المهم أن تأخذ الوقت الكافي لتخطيط أسئلتك بعناية . يمكن للأسئلة ذات الصياغة الرديئة أو المتحيزة أو المرحجة أن تعرقل مجموعة النقاش المركز وتفسد جودة بياناتك.
- اجعل عدد الاسئلة معقولا (أقل من 10 ، إن أمكن) هذا يمنع المشاركين من الخلط أو الإرهاق من خلال مناقشة طويلة.
- اجعل الاسئلة بسيطة ومختصرة (لن يحظى المشاركون بفرصة رؤية الاسئلة كما في الاستبيان).
- تأكد من أن صياغة الاسئلة واضحة. خلاف ذلك ، سينتهي الامر بالمشاركين إلى مناقشة السؤال نفسه بدلا من مناقشة ما كان السؤال يحاول طرحه.
- كن حذرا من طرح الاسئلة المتعلقة بالمسائل أو الموضوعات الحساسة بعناية . خلاف ذلك ، ستتوقف مجموعة النقاش المركزة لمجرد شعور الناس بالرجح الشديد من الرد.
- تأكد من صياغة الاسئلة بطريقة لا يمكن الاجابة عليها بإجابة بسيطة ب "نعم" أو "لا". سيساعد استخدام كلمات مثل "لماذا" و "كيف" في الحصول على ردود أفضل من المشاركين.

أنواع الاسئلة المستخدمة

يجب أن يكون هناك ثلاثة أنواع من الاسئلة في مناقشة مجموعة التركيز

أسئلة التحقيق

هذه الاسئلة تعرف المشاركين بموضوع المناقشة وتجعلهم يشعرون براحة أكبر في مشاركة آرائهم مع المجموعة.

أسئلة المتابعة

التعمق أكثر في موضوع المناقشة وآراء المشاركين.

سؤال الإنهاء

تحقق للتأكد من أنك لم تفوت أي شيء.

مثال عملي

لنفترض أنك تدبر برنامجين تعليميين ، وترغب في معرفة سبب حصول البرنامج "أ" على نسبة حضور أفضل من البرنامج "ب".

يمكنك استخدام الاسئلة التالية لاستكشاف هذه المشكلة

أسئلة التحقيق

- ما مدى معرفتك ببرامجنا؟
- كم مرة تحضر برامجنا؟
- ما هو برنامجك المفضل؟

أسئلة للمتابعة

- ما هي الجوانب المفضلة لديك وأقلها تفضيلاً في البرنامج "أ"؟
- ما هي الجوانب المفضلة لديك وأقلها تفضيلاً في البرنامج "ب"؟
- ما الذي يؤثر على حضور البرنامج؟
- ما الذي يؤثر على حضور أصدقائك للبرنامج؟
- إذا كنا سنغلق البرنامج ، فما هو البرنامج الذي يجب أن نغلقه ولماذا؟

سؤال الخروج

- هل هناك أي شيء آخر تود أن نقوله عن برامجنا؟

بعض تقنيات الميسر للمناقشات الجماعية المركزة

بصفتك ميسر، من المهم التأكد من أن جميع المشاركين مرتاحون ومنشطون في المناقشة وأن آرائهم مسموعة.

الأساليب التالية مفيدة

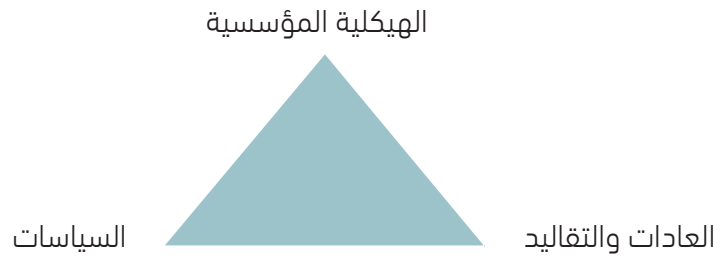
- حافظ على الحياد لضمان شعور الجميع بالراحة في التعبير عن آرائهم. ممنوع إيماءة أو هز رأسك، أو رفع الحاجبين ، أو الموافقة على التعليقات أو عدم الموافقة عليها ، أو مدح المشاركين أو تشويه سمعتهم.
- استخرج المزيد من المعلومات من المشاركين الخجولين بتعليقات مثل "هل يمكنك إخباري بالمزيد عن ذلك؟" أو "ساعدني في فهم ما تقصده" أو "هل يمكنك إعطاء مثال؟"
- تعامل مع المشاركين المسيطرين من خلال الإقرار بآرائهم والتماس آراء أخرى. جمل مثل "شكراً لك، بماذا يفكر الناس الآخرون؟" يمكن أن تكون مفيدة.
- إعادة صياغة أو تلخيص التعليقات الطويلة غير الواضحة من قبل المشاركين. يوضح هذا للمشاركين أن الوسيط يستمع بفاعلية ، ويساعد المشرف على التأكد من فهمه لبيان المشارك.
- تصرف بشكل عفوي إذا لزم الأمر. إذا سارت المحادثة في اتجاه غير متوقع ولكنه مثير ، فاستمر في ذلك واطرح أسئلة لم تكن موجودة في الاستبيان الأولي. تعمق في الموضوعات والأفكار الجديدة ، طالما أن المعلومات التي يتم الحصول عليها ذات قيمة.

القوة

يعرف المفهوم العام للقوة، على أنه القيام بالتغيير أو منعه .
بينما تعرف القوة المعيارية على أنها التأثير في العلاقات المعيارية للآخرين، كواجباتهم وحقوقهم.

سمات القوة

- القوة متغيرة وليست ثابتة.
- القوة لا ترتبط بالأخلاق، بل ترتبط بالقدرة على التحقيق .
- القوة تتبع السياق، حيث انه قد يكون هنالك امتيازات او سمات تعتبر سببا للقوة في بعض الاحيان، وقد تكون سببا لسلب القوة في احيان اخرى.



عمل اداة مثلث القوة
تعمل هذه الاداة على مرحلتين

- **الاولى**
هي المرحلة التي يتم فيها تحليل القوى المؤثرة التي تدعم المشكلة على مستوى السياسات والهيكليّة المؤسسية والعادات والتقاليد.
- **الثانية**
هي المرحلة التي يتم اقتراح استراتيجيات الحل فيها.

ركائز حملة المناصرة

التنظيم : التنظيم هو العملية التي نضع الاهداف بها ونحدد الادوار والخطط الزمنية وإدارة الموارد. التنظيم يؤمن ان تكون حملة المناصرة مترابطة تسير نحو الهدف بتكتيكات وخطوات صحيحة دون عشوائية.

التواصل : لا تكتمل حملة المناصرة اذا لم تكن عملية التواصل فعالة بين فريق الحملة وبينهم وبين الجمهور المستهدف ايضا.

الحشد : اي حشد الجهود المتضامنة في حملة المناصرة، وتوجيهها الى الجمهور المستهدف بهدف كسب اكبر تأييد ممكن من اجل الدفاع عن القضية المرجوة من حملة المناصرة.

عناصر حملة المناصرة

1 - الرؤيا

هي الطموح البعيد أو الحالة المثلى التي نطمح أن يكون عليها المجتمع. الرؤية هي طموح يشترك فيه العديد من الاطراف كونه بعيد المنال وينعكس على المجتمع بأكمله.

2 - التحليل الدقيق للمشكلات

بعد تحديد الرؤية يكون السؤال حول: لماذا لم تتحقق هذه الرؤية حتى الآن ؟ ما هي المعوقات؟ أين تكمن المشكلة؟ بعد تحديد المشكلات التي تعيق الوصول للرؤية تأتي عملية التحليل الدقيق وفهم المشكلات والقوى المؤثرة عليها.

3 - تحديد القضية

القضية هي أمر يقتضي البحث والمعالجة، ويقتضي وجود القضية وجود أطراف متنازعة، ولهذا فإختيار القضية يرتبط بإحدى المشكلات المؤثرة على تحقيق الرؤية، ويجب أن تكون القضية واضحة ومحددة وذات علاقة بأولويات المجتمع، كذلك تتعلق قضية المناصرة بالسياسات ذات العلاقة والتأثير .

4 - شجرة تحليل المشكلات

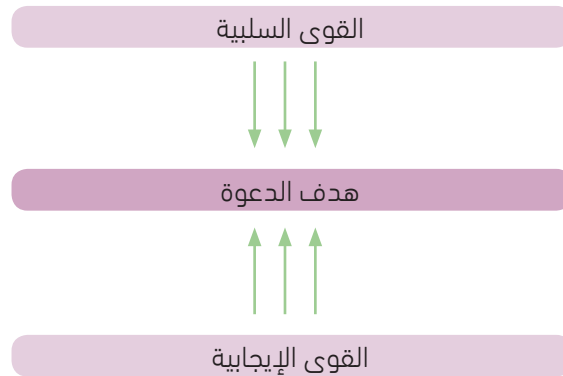
أداة تشاركية لتحديد المشاكل الرئيسية بأسبابها وآثارها، لمساعدة المخططين للمشروع على صياغة أهداف واضحة يمكن إدارتها، ووضع استراتيجية كيفية تحقيق تلك الأهداف

5 - تحليل السياق الخارجي

السلطة : خريطة السلطة (الأحزاب، نظام الحكم، الاتحادات وسلاسل التأثير)

السياسات : المواقف ، الفرص

العمليات السياسية : النظام السياسي الحالي ، الثقافة، هل هناك مجال للمجتمع المدني؟



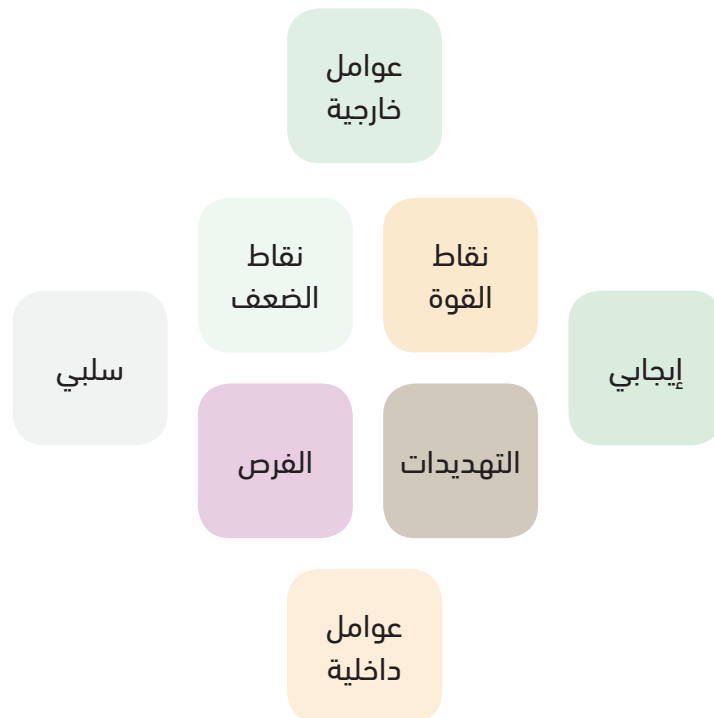
6 - تحليل السياق الداخلي SWOT

مكامن القوة الداخلية

مكامن الضعف الداخلية

الفرص الخارجية

التحديات الخارجية



7 - الائتلافات وأصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة هم الأفراد والجماعات والكيانات الذين لديهم اهتمام وقدرة على التأثير على تدخلك من أجل كسب قضية المناصرة ويختلف تصنيف أصحاب المصالح ما بين مؤيد ومعارض ومحايد ويعتبر تحليل أصحاب المصالح هو خطوة تجاه تحديد الحلفاء والشركاء المحتملين واستراتيجيات لتجنب مخاطر وتهديدات المعارضين

8 - تحديد الأهداف

- محدد وواضح
- قابل للقياس حتى تستطيع تحديد مدى تقدمك نحو الحقيقة
- قابل للتطبيق منطقي وغير مستحيل
- ذو صلة بالغاية العامة وأن يساعدك على تحقيقها
- مقيد بإطار زمني حتى يشعر المرء بضرورة الإسراع في إنجازه

تعرف الأهداف الذكية بأنها مجموعة من الأهداف التي تم وضعها ضمن معايير محددة تساهم في زيادة فرصة نجاح تحقيق الأهداف وضمان وصول الأشخاص الى وجهتهم الصحيحة، بحيث لا تترك هذه الأهداف مكانا للتخمين والتوقعات التي من الممكن أن تؤثر بشكل سلبي على كفاءة هذه الأهداف، وكما يتم تحديد جداول زمنية من شأنها المساعدة في تتبع التقدم وكيفية سير التقدم في طريق تحقيق هذه الأهداف

9 - الرسائل الموجهة

نموذج حملة أبعاد

10 - جدول توزيع المهام وتتبع الأنشطة

المهمة	المسؤول عن التنفيذ	المدة الزمنية	متطلبات التنفيذ	الميزانية	ملاحظات

11 - تقييم النجاح

- ما الذي يتعين رصده وتقييمه ؟
- هل حظيت الاعمال بردة فعل؟ (تغيير في السياسات / الثقافات الاجتماعية / الاعلام ...)
- هل حققت ردة الفعل نتيجة؟
- هل ساعدتكم / ن النتيجة في تحقيق أهدافكم/ن؟
- ما الذي سار جيداً وما الذي لم يفعل؟ ولماذا؟
- هل كان هناك أي نتائج أو عوامل غير متوقعة؟ أهمية التسويق لحملة المناصرة بالطرق المعاصرة؟

المشاركة السياسية للمرأة السورية

إعداد وتدريب

إيفا عطفة



فهرس

3	حق المرأة في المشاركة السياسية والانتخاب
3	مفهوم المشاركة السياسية
3	مستويات المشاركة السياسية
4	ماهي مراحل المشاركة السياسية؟
4	أهمية المشاركة السياسية للمرأة
5	الاتجاهات العالمية الشاملة للنظر بمشاركة المرأة السياسية
5	الاتجاهات العالمية الشاملة
5	مشاركة المرأة في الحياة السياسية: الفوائد
6	المرأة في السياسة: الناخبات
6	العقبات في وجه مشاركة المرأة في الحياة السياسية
7	أسباب ضعف المرأة في المشاركة السياسية وتولى المناصب القيادية
8	تاريخ المشاركة السياسية للمرأة السورية
9	المرأة في صناعة القرار / التنسيقيات
9	المرأة السورية بعد 2011
9	تطور دور المرأة في الميدان
10	المرأة في القوى السياسية التي تشكلت بعد الثورة
10	حقائق عن واقع المرأة السورية في الثورة
11	قصص نجاح للمرأة بالعمل السياسي
11	الهيئة الاستشارية النسائية
11	الحركة النسوية
13	خطة على أساس النوع الاجتماعي
14	دمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط
14	تحقيق المساواة بين الجنسين
15	منهجية دمج النوع الاجتماعي

ماذا يعني مفهوم المشاركة بشكل عام والمشاركة السياسية بشكل خاص؟

مفهوم المشاركة السياسية

المشاركة السياسية: هي انخراط الجماهير من رجال ونساء في ممارسة الحقوق السياسية، ابتداء من التصويت إلى الانتخابات، والإدلاء بالرأي، والانتماء للأحزاب واللوبيات ومجموعات الضغط، أو أي عمل سياسي منظم ومُعترف به من أجل المشاركة المباشرة، أو غير المباشرة، باختيار الحكام وصياغة السياسة العامة للدولة

ماهي مستويات المشاركة السياسية يعني كيف فينا نقول انو نحنا عم نشارك سياسيا من خلال شو؟

مستويات المشاركة السياسية

المستوى الأول: وهم النشاط في العمل السياسي
المستوى الثاني: ويشمل المهتمين بالنشاط السياسي، والذين يعبرون عن مواقفهم السياسية بالأراء، وأهمهم الذين يدلون بأصواتهم في الانتخابات ويتابعون بشكل عام ما يحدث في الساحة السياسية .
المستوى الثالث: ويشمل الذين يشاركون بشكل رسمي في العمل السياسي، أو يشاركون اضطراريا في أوقات الأزمات، وعندما تكون مصالحهم مهددة

حق المرأة في المشاركة السياسية والانتخاب

تتمتع المرأة بالحق في المشاركة في الحياة العامة والانتخاب، وقد نصت على ذلك القوانين النازمة للحقوق السياسية سواء في المستوى الدولي أم على المستوى الوطني، ففي المستوى الدولي نجد مجموعة من الاتفاقيات الدولية تمنح المرأة الحق في الانتخاب بصورة واضحة مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

الدستور السوري الصادر في 2012 كفل حق المشاركة في الحياة العامة للمرأة على الصعيد السياسي، ومنحها حق الانتخاب والترشح وتضمنت مواد إشارات واضحة إلى المساواة بين الجنسين عبر ما تضمنه من عبارات عريضة وواسعة باستخدامه عبارات مثل (المواطنين، المواطن،) ومن ثم لم يميز في خطابه بين الرجل والمرأة.

أولت المادة رقم 23 في هذا الدستور المرأة اهتماما خاصا حيث نصت على :
”توفر الدولة للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها ومشاركتها في بناء المجتمع“

قانون الانتخاب العامة رقم 5 الصادر في 7/3/2014 فقد نصت المادة الأولى منه على :”كل مواطن يرغب بترشيح نفسه لمنصب رئيس الجمهورية، أو عضوية مجلس الشعب، أو عضوية مجالس الإدارة المحلية “
والمادة 4 منه تضمنت :»يتمتع بحق الانتخاب أو الاستفتاء كل مواطن أتم الثامنة عشرة من عمره، ما لم يكن محروما من هذا الحق أو موقوفا عنه وفقا لأحكام هذا القانون«
وبذلك كرس هذا القانون من الناحية النظرية المساواة بين الرجل والمرأة وأعطاها على قدم المساواة حقي الترشح والانتخاب من دون أي تمييز لمن تتوافر فيه الشروط المطلوبة، ولكن التطبيق العملي مختلف تماما .

(تقسيم الى مجموعتين عمل)

أهمية المشاركة السياسية للمرأة

- فهي التي تخرج المرأة من الحيز الخاص، والمتمثل بالأسرة، وتشركها في الحيز العام.
- تساعد على إعادة النظر بالتصورات والرؤى التي تحكم تقاسم الأدوار بين الرجل والمرأة.
- هي التي تدفع بقضية المرأة إلى أن تصبح قضية اجتماعية عامة، وليست قضية على هامش قضايا المجتمع تعنى بها المرأة فقط.
- إن مشاركة المرأة في صنع القرارات على جميع المستويات تمكن النساء من الحصول على الحقوق وممارستها، والمساهمة في إدارة وتوجيه المجتمع.
- إن مشاركة المرأة في الحياة السياسية على قدم المساواة مع الرجل تشكل إحدى آليات التغيير الديمقراطي في المجتمع.

ماهي مراحل المشاركة السياسية؟

1. الاهتمام بالشأن العام المجتمعي والسياسي.
2. المشاركة المبدئية بالأنشطة السياسية.
3. الانخراط الفعلي والمشاركة السياسية بالحياة السياسية.
4. الوصول للوعي السياسي المطلوب

ناخذ أمثلة عن مشاركة المرأة السورية بالحياة السياسية؟ إن كان حالياً أم سابقاً؟

- تقلد منصب سياسي أو إداري.
- محاولة الحصول على منصب سياسي أو إداري.
- العضوية النشطة في المنظمات السياسية
- العضوية النشطة في المنظمات شبه السياسية
- المشاركة في الاجتماعات العامة والمظاهرات.
- مؤازرة منظمة سياسية (عضوية غير نشطة).
- المشاركة في النقاشات السياسية العامة.
- الاهتمام بالتصويت.
- التصويت.

ماهي العوامل التي تحد من مشاركة المرأة بالعمل والحياة السياسية عالمياً ؟

تقسيم المشاركات لمجموعات عمل

الاتجاهات العالمية الشاملة للنظر بمشاركة المرأة السياسية

لا بد من تحقيق التكافؤ في التعليم الأساسي، ولكن

- 2/3 من الراشدين غير الملمين بالقراءة والكتابة هم من النساء
- تبلغ أجور النساء نسبة تتراوح بين 70-90% من أجور الرجال
- تنفق النساء ضعفي الوقت الذي ينفقه الرجال في العمل المنزلي

الاتجاهات العالمية الشاملة

- تتراوح معدّلات العنف الجسدي بين نسب متدنية وترتفع إلى ما يزيد عن 59%
 - الفجوة الرقمية كبيرة بين الجنسين
 - النساء أكثر ميلاً للعيش في حالة فقر
- عصف ذهني: ما أهمية المرأة في الحياة السياسية؟

مشاركة المرأة في الحياة السياسية: الفوائد

- معايير عيش عليا
 - تمثيل مصالح المجموعات المهمّشة
 - أساليب قيادة قائمة على التعاون
 - العمل مع مختلف أقطاب الأحزاب السياسية
 - بناء السلام
 - قرارات أفضل
- النجاح من دون ديمقراطية غير ممكن.
الديمقراطية من دون نساء مستحيلة.

«مشاركة المرأة في الحياة السياسية تنتج في أرباح ملموسة للديمقراطية، بما في ذلك استجابة أفضل لاحتياجات المواطنين، ومزيد من التعاون بين الأحزاب السياسية، والإثنيات المختلفة، وسلام أكثر استدامة.» مادلين ك. أولبرايت

- تبين الأبحاث أنّ أساليب القيادة وفصّ النزاعات الخاصة بالمرأة تجسّد المثل الديمقراطية، وأن النساء أشدّ ميلاً للعمل في أسلوب أقلّ هرمية، وأكثر تشاركية، وأكثر تعاوناً مقارنة بالرجال. كما من المرجّح أن تعمل النساء مع مختلف الأقطاب السياسية، ولو في المجتمعات الشديدة الانحياز.
- النساء شديداً الالتزام ببناء السلام وإعادة الإعمار بعد فترات النزاع ولديهنّ نظرة فريدة وقوية يحملنها إلى مائدة الحوار. تفتّح الأبحاث والحالات المدروسة أنّ اتفاقات السلام، وإعادة الإعمار بعد النزاع، والحكم من الأرجح أن تحقق نسبة أكبر من النجاح عندما يكون للمرأة دور في السياسة.
- ثمة أدلة كافية من القطاع الخاص تظهر أنّ التوازن بين الجنسين في أوساط صنّاع القرار يحسّن من نتائج عمليات صنع القرار.

عصف ذهني

شو رأيكون بأن تنتخب المرأة ان كان للبرلمان أو للرئاسة أو للمجالس المحلية؟

المرأة في السياسة: الانتخابات

- حق أساسي
- العقوبات
- التوعية المدنية وتثقيف الانتخابات
- عندما تنتخب المرأة، تفوز المرأة

إنّ إنجاح الديمقراطية أمر يتطلّب مواطنين وواعين وناشطين يفهمون كيفية التعبير عن اهتماماتهم، والعمل معاً، وإخضاع المسؤولين للمساءلة. سواء كانوا يدافعون عن سياسات محدّدة، يقدّمون الخبرة حول قضايا الفقر، يراقبون عملية تنفيذ السياسات، أو نشر الوعي حول الاحتياجات، يمكن للرجال والنساء على حدّ سواء المساهمة في رغبة وقدرة الحكومات على العمل لصالح المواطنين. عندما يكون للمرأة دور صريح كناشطة أو مدافعة عن القضايا، فإنّ مشاركتها تضمن أن تمثّل مجموعة واسعة من الأصوات مختلف مصالح المواطنين.

غالباً ما ترى النساء في السياسة مكاناً للرجال، ونتيجةً لذلك، تحتلّ النساء مواقع أفضل في القطاع المدني. غالباً ما توفّر المجموعات المدنية بيئةً مرحّبةً أكثر للنساء، وهنا بالذات، أبدت النساء قدرتهنّ على القيادة. فقمّن بمعالجة القضايا المرتبطة بالأمن، والوظائف، وحقوق الإنسان، والرفاه. وقد ساهمت أصوات النساء كمدافعات عن الإصلاح الديمقراطي في تعزيز المجتمع المدني، وأثبتنّ أنفسهنّ كوكيلات للتغيير عندما يكون صوتهنّ حاضراً.

تمرين

مشاركة المرأة في الحياة السياسية:
تحديد القوى المساعدة والمعركة

العقبات في وجه مشاركة المرأة في الحياة السياسية

- العقبات البنيوية
- قانونية
- اقتصادية
- تربوية
- العقبات الاجتماعية/الثقافية/الدينية
- الزمان والمكان
- الأمن الجسدي
- قلة الثقة

المشاركة السياسية للمرأة جزء أصيل من حقوقها وهذا ما يميز هذه المشاركة بما يضمن الوصول إلى أهداف التنمية التي تنشدها الدولة والمجتمع عبر تمكين المرأة من القيام بأدوارها المنوطة بها، اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً.

إذ تشكل المشاركة السياسية بوابة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين وتعزز هذه المساهمة العدالة الاجتماعية بحسب النوع وتخفف من السيطرة الذكورية على العمل السياسي والعمل العام بما يساهم في تبدل ثقافة المجتمع وعاداته الذكورية وصولاً إلى القضاء على مظاهر التمييز ضد المرأة

أسباب ضعف المرأة في المشاركة السياسية وتولى المناصب القيادية

أسباب قانونية

تعود الى افتقار الاتفاقيات الدولية التي توقع عليها سورية في ما يخص حقوق المرأة إلى آليات إلزامية ، وعلى الرغم من تصديق سورية على هذه الاتفاقيات إلا أنها تحفظت على مواد أساسية في الاتفاقيات بما لا ينسجم مع غرض هذه الاتفاقيات وجوهرها.

أسباب اجتماعية وثقافية

سيطرة الموروث الاجتماعي والنظام الأبوي القائم على عادات وتقاليد وقيم تمييزية واستمرارية التقسيم التقليدي للأدوار ما بين المرأة والرجل ،وتعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة داخل البيت وخارجه ،يحول ما بينها وبين إمكانية مشاركتها في الحياة العامة ، وعدم التعامل مع قضية المشاركة السياسية للمرأة كقضية مجتمعية والنظر إليها بوصفها قضية فئوية أو قضية رفاه

أسباب ذاتية لدى المرأة

ومن هذه الأسباب ارتفاع نسبة الأمية لدى النساء ، وضعف وعيهن بحقوقهن السياسية ، وعدم اقتناع المرأة بدورها وقدرتها على المشاركة السياسية بفاعلية ، وعدم إيمان المرأة بقدراتها.

أسباب سياسية

تتعلق بغياب التقاليد الديمقراطية ، في ظل نظام استبدادي وهيمنة فكر الحزب الواحد في سورية ، وعدم تمتع المرأة السورية بالمواطنة الكامل على الرغم من كفالة الدستور لها

أسباب تتعلق بالإعلام

تهمش وسائل الإعلام -بمختلف أنواعها، وبخاصة التلفزيون ومؤخرا وسائل التواصل الاجتماعي -الوعي لدى المرأة حيث تكثر من الاستهلاك الترفي من دون التثقيفي ، وتكريس الأدوار النمطية للمرأة كربة البيت ، والربط الدائم بين خروجها للعمل وفشلها حياتها الأسرية ، واختزال المرأة في أدوار تجردها من إنسانيتها ومحاولات تحويلها إلى سلعة ويتضح ذلك جليا في الإعلانات.

أسباب تتعلق بالمخاوف من العنف

يستحق العنف بوصفه معوقا للمشاركة السياسية للمرأة لأنه يمكن أن يمارس من كل الجهات أو تتضمنه كافة المعوقات السابقة ، فقد يستخدم القانون مع تأويل نصوص قانونية للحد من المشاركة السياسية للمرأة.

أو يمارس النظام الحاكم خصوصا مع المعارضة لسياساته أو لإذلال وإخضاع الرجال من أقارب أولئك النسوة.

مع انطلاق الثورة السورية ومشاركة المرأة فيها وما رافق ذلك من انتهاكات تعرضت لها مثل الاعتقال والإخفاء القسري والقتل والاغتصاب ،ازدادت العقبات التي قد تجعل كثيرا من النساء يفضلن عدم المشاركة في الحياة السياسية سواء نازحة أم مرشحة ، وهذا عكس ما ينص عليه الدستور

تاريخ المشاركة السياسية للمرأة السورية

أسست النساء عام 1943 أول جمعية نسائية ذات طابع سياسي تحت اسم جمعية نساء العرب القوميات. طالبت حينها بالحقوق السياسية النسائية للمرأة ثم تبعتها جمعيات أخرى كجمعية رعاية الجندر وأسرهم، إضافة إلى جمعيات أخرى كانت تُعنى بنشر الوعي السياسي للمرأة، وقيام الاتحاد النسائي العربي "اتحاد الجمعيات النسائية" في دمشق 1944

كان لتواتر واستمرار الحراك النسوي، وخروجهن من النشاطات المدنية والصالونات الأدبية، دور في حصول النساء السوريات على حق الانتخابات والترشح عام 1949 وهذا يعتبر إنجازاً يؤخذ بعين الاعتبار في مسيرة النضال النسوي السوري .

إن النشاط النسائي الحقيقي توقف هنا بالتحديد، لأنه ومع عودة الحياة النيابية إلى سوريا عام 1954 تقلصت مساحة العمل نتيجة عدم منح التراخيص لأي من هذه النشاطات، وهو ما تسبب بانقطاع كبير وضمود في المشاركة الثقافية والسياسية.

منذ انقلاب عام 1966 وصولاً إلى استلام بشار الأسد للحكم عام 2000 كان موقف السلطة من هذه التجمعات أو الحركات بكل أشكال نشاطها إما الحظر أو الاحتواء تحت ظل المراكز الثقافية أو النسائية التي لا تتمتع بأي استقلالية، بل تعتبر واحدة من مؤسسات الدولة كالاتحاد النسائي.

ومن الناحية النظرية يمكن القول إن المرأة السورية قد نالت حقوقها السياسية وتقلدت مناصب قيادية في الدولة والوظائف العامة، ونالت حق الاقتراع والانتخاب والترشح للهيئات النيابية.

في 1973 كان أول دخول للمرأة السورية لمجلس الشعب وبلغت نسبة النساء % 2 بعدد 7 نواب، وفي مجلس الشعب الحالي الذي جرت انتخاباه في 2020 تبلغ نسبة المرأة % 11,2 وعدد النواب 28 امرأة من أصل 250 نائباً وهي نسبة منخفضة جداً.

أما عن مشاركة المرأة في الحكومة فقد شهد عام 1976 تعيين أول وزيرة سورية لحقيبة وزارة الثقافة . وفي حكومة الأسد الحالية التي يرأسها حسين عرنوس التي شكلت في 2020 تبلغ نسبة النساء % 10,43 بواقع ثلاث وزيرات من مجموع الوزراء، وقد تقلدن وزارات الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة الثقافة ووزارة التنمية الإدارية.

فيما تشارك المرأة بنسبة % 11 في السلك الدبلوماسي، ولها مشاركة في الكلية الحربية وكلية الشرطة، وفي التعليم الابتدائي تبلغ نسبة المعلمات % 92 وفي التعليم العالي نسبة % 75 وفي الجامعات نسبة المدرسات % 53

في مجال القضاء تبلغ نسبة النساء % 9 .

تبلغ نسبة المهندسات في سورية % 48 والطبيبات % 40 والمحاميات % 40.

إن مشاركة النساء في البرلمان في سوريا كان من خلال أحزابهن المنضمة إلى الجبهة الوطنية التقدمية، فيما كانت قلة منهن مستقلات. وكانت أغليبيتهن عضوات في الاتحاد النسائي، وقد شاركن في مؤتمرات وندوات إما عبر عملهن قبل وصولهن إلى المجلس، وإما بعد وصولهن إليه.

المرأة السورية بعد 2011

شاركت المرأة السورية كما الرجل في الثورة الشعبية، وتعددت أدوارها وتنوعت، إذ قادت المظاهرات وحدها (فدوى سليمان) أو بمشاركة الرجل (فدوى سليمان مع عبد الباسط ساروت)، وفي أماكن متعددة خرجت مظاهرات نسائية فقط.

تقليص دور المرأة خلال المظاهرات بسبب الخوف والعادات

في بعض المناطق وخاصة المحافظة، باستثناء العاصمة دمشق، برز الطابع الحمائي للتأثيرات خلال المظاهرات باختزالهن كإناث، إما بإحاطتهن بعدد من الثوار الذكور، أو بجعلهن يسرن خلفهم خلال المظاهرة، أو بفصلهن عن الرجال خلال المظاهرة أو منعهن من المشاركة، لكن دائماً هناك متمرعات رفضن هذه الحماية وتمسكن بملكتهن للثورة.

تطور دور المرأة في الميدان

في المناطق المحررة، هناك من قاتلن بشراسة لينضممن للإسعاف على الجبهات وعلى الخطوط الأمامية وأخريات يتحدبن احتكار الرجال لفرص العمل في الشأن العام، يفتتنن ويدرن المراكز والمدارس، كل ذلك العناد والإصرار على المشاركة لم ينبع فقط من كوننا جزءاً من الوطن ويصينا ما يصيبه ويعينا ما يعنيه، وأن لا محمية طبيعية تفصلنا عما يلمّ به، وإنما لأننا خائفات مع تقدم الوقت {من أنه} سيقال إنها ثورة «الذكور» وأن لا دور لنا في مستقبل سوريا.

المرأة في صناعة القرار / التنسيقيات

- مع تطور المظاهرات وانتشارها بداية الثورة، تشكلت التنسيقيات.
- تعتبر التنسيقية اللبنة الأولى للمشاركة السياسية المجتمعية السلمية المنظمة في الثورة.
- تفاوت وصول النساء إلى مراكز صناعة القرار فيها من مكان إلى آخر .

مثال

تنسيقية اللاذقية التي تأسست في نيسان 2011 كانت نسبة النساء فيها أكثر من 50%، ومنذ عام 2011 حتى عام 2014 كان لكل مكتب من مكاتبها الثلاثة إدارة في الداخل والخارج: المكتب الطبي تديره في الخارج دكتورة وفي الداخل ناشطة، والاغاثي كانت تديره في الداخل ناشطة، أما الاعلامي فكانت تديره في الخارج ناشطة أيضاً.

وبشكل مواز أسست التأثيرات عدة تنسيقيات نسائية، بعضها ذو طابع ديمقراطي علماني، وبعضها إسلامي^١ التوجه، وبعضها الآخر أسس بسبب البيئة المجتمعية المحافظة.

انتشرت التنسيقيات التي أسستها النساء بسرعة وفي عدة مناطق في سورية.

اختلفت أسماء التنسيقيات بحسب الانتماء الذي اتخذته النساء.

استخدام كلمة «الحرائر» في اسم التنسيقيات كانت تدل على المرجعية الدينية^٢ للمؤسسات، بينما نرى أن «تأثيرات لل الحرية» عبرن عن خلفيتهن العلمانية

إحدى القيادات الحقوقية رزان زيتونة قالت في حديث بيني وبين أحد نشطاء اللجان مؤخرًا^٣، عبر بأسى عن أن «سمعة» اللجان في منطقتهم ليست على ما يرام، فهناك من يتداول أن «اللجان تقودها النسوان»،

مادور المرأة في التنسيقيات هل هو دور نمطي؟

على ماذا يدل هذا برأيك؟

حقائق عن واقع المرأة السورية في الثورة

رغم أن الآثار تتردد على القيود التي فرضتها الثقافة المجتمعية الذكورية من خلال مشاركتهن في الثورة وقيامهن بتنفيذ العديد من النشاطات، ومنها الخطرة، فقد جرى إقصاؤهن عن مراكز صنع القرار كممثلات للتنسيقيات التي جمعت بين النساء والرجال.

وصول بعضهن إلى مراكز صنع القرار في بعض التنسيقيات يعود إلى شخصياتهن القوية التي فرضت نفسها ونشاطهن المدني قبل الثورة وقبول المجتمع المحلي به وتشجيعه، إلا أنهن، في مناطق مختلفة، حددت أعمالهن بأدوار نمطية محددة ومرسومة بدقة، رغم أهميتها، مثل رسوم، تصنيع أعلام، خياطة، إسعاف جرحى، توزيع سلال إغاثية، طبخ.

من دون تدخل النخب المؤمنة بالديمقراطية والأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني لتمارس دوراً -توعوياً يوضح أهمية مشاركة المرأة في الهياكل التنظيمية السياسية، من الصعب كسر حالة الإقصاء والتهميش التي يفرضها المجتمع وتعيق وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار فيه، حتى لو كانت المرحلة ثورية.

تعتبر القوانين رافعة للمجتمع بشكل عام والذكوري بشكل خاص، ومن دون تغيير القوانين القهرية التي تطوق حياة النساء لا يمكن تحقيق المساواة والعدالة الجندرية، ولا يمكنهن كسر السقف الزجاجي الذي يحول بينهن وبين المناصب والهياكل القيادية.

عصف ذهني كيف ممكن العمل على زيادة مشاركة المرأة العمل السياسي؟

المرأة في القوى السياسية التي تشكلت بعد الثورة

تعتبر الأحزاب/القوى السياسية هي الرافعة الرئيسية لدخول المرأة المعترك السياسي. المقصود هنا بالقوى السياسية التي تشكلت بعد الثورة هو بشكل رئيسي: القوى التي تصدرت المشهد السياسي . حسب تسلسل تاريخ التأسيس: هيئة التنسيق الوطنية 25 حزيران 2011، المجلس الوطني السوري (2 تشرين الأول 2011)، الائتلاف الوطني لقوى الثورة والمعارضة 2012، وأخيراً الهيئة العليا للتفاوض 2015 والقوى الثلاث الأولى تضم عدداً من الأحزاب/كتل وشخصيات .

عصف ذهني

شو رأيكون بوجود المرأة بالعمل السياسي بعد 2011؟

أن القوى السياسية بعد الثورة، التي طرحت نفسها بديلاً -ديمقراطياً، لم تبذل أي جهد لاستقطاب الناشطات، أو يصح القول إن ما بُذل لم يتجاوز حدود الرغبة في إعطاء انطباع بالانفتاح والحدثة، بشكل رمزي.

ابتعاد المرأة هو دليل على فشل تلك الأحزاب والقوى وليس نكوصاً أو انكفاء من قبل المرأة، التي حولت نشاطها إلى مجالات أخرى وجدها أكثر جدوى .

رغم الضغط الذي مارسه المنظمات النسائية/النسوية لزيادة تمثيل النساء في الكتل السياسية وعلى طاولة المفاوضات إلا أن مؤتمر المعارضة الذي عقد في الرياض بتاريخ 2015/12/9 حضرته عشرين نساء فقط من أصل مئة وخمسة عشر عضواً .

انبثق عنه «الهيئة العليا للمفاوضات» وتألّفت من اثنين وثلاثين شخصاً بينهم امرأتان فقط، وهذه الهيئة شكلت وفد المعارضة للمفاوضات وضمّ ثلاث نساء من أصل خمسة عشر عضواً، أي بزيادة مقعد واحد لهن عن جنييف2.

الهيئة الاستشارية النسائية

شكلت الهيئة العليا للمفاوضات لجنة استشارية نسائية مؤلفة من أربعين امرأة لدعم الوفد المعارض، وأوضح مكتبها الإعلامي أن سبب تشكيلها هو أنها: تلحظ ضعف تمثيل المرأة السورية في العملية التفاوضية القائمة، تؤكد حاجتها الماسة إلى مشاركة المرأة السورية بفعالية ضمن إطار الهيئة العليا للمفاوضات وفريق التفاوض التابع لها، والتي من شأنها رفع مستوى الهيئة من حيث التمثيل والخبرات .

مجموعات عمل

يمكن تعطينا من تجربتك في المناطق الشمالية الشرقية بمشاركة المرأة سياسياً تقسم لمجموعات مجموعة تتحدث عن العقبات المشاركة السياسية للمرأة ومجموعة تتحدث عن المناصب التي استلمتها والتغيرات التي عملتها المرأة في المجتمع

تجربة حزب الاتحاد الديمقراطي PYD

تعتبر تجربة الاتحاد الديمقراطي استثنائية وحالة خاصة في سورية، فهناك إرادة سياسية تجاه المشاركة السياسية للمرأة مختلفة تماماً عنها في سائر الأحزاب والقوى السياسية السورية، وبضمنها الأحزاب الكردية الأخرى، الشريكة في السلطة وفي مراكز صنع القرار والمقاتلة، حقوقها واردة في أدبيات الحزب الذي يعتبر حرية المرأة جزءاً من تحرير الأكراد

قصص نجاح للمرأة بالعمل السياسي

- اللوبي النسوي
- الحركة السياسية النسوية السورية
- من مصر والمشاركة بادلء الرأي مجموعة نشطاء وكتاب
- من اليمن
- فرنسا
- افريقيا

الحركة النسوية

- تعريفها
- متى بدأت وبما تأثرت
- أهدافها
- طريقة تأثيرها على حياة المرأة السياسية

خطة على أساس النوع الاجتماعي

إن المساواة بين الجنسين تشكل ليس فحسب حقا أساسيا من حقوق الإنسان، ولكن أيضا أساسا من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والاستدامة في العالم. كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرارات سيكون بمثابة وقود للاقتصادات المستدامة وسيفيد المجتمعات والإنسانية جمعاء.

تحقيق المساواة بين الجنسين

أحد أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي وضعتها الأمم المتحدة في عام 2015. الصياغة الرسمية للهدف 5: «تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات» يُقاس التقدم نحو الأهداف بالمؤشرات. تأخذ أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر بالاعتبار أن العمل في مجال ما سيؤثر على النتائج في مجالات أخرى، وأن التنمية يجب أن توازن بين الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. يعتبر نهج التفكير المنهجي هو الأساس للاستدامة العالمية

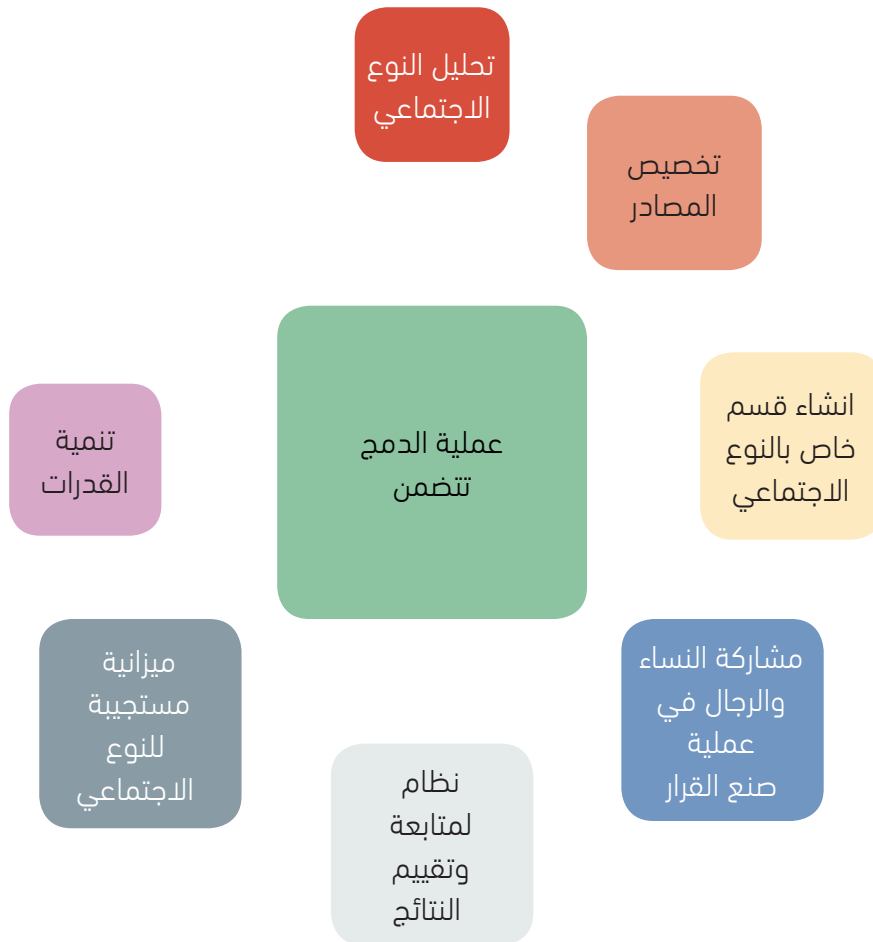
يسعى الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة إلى منح النساء والفتيات حقوقًا متساوية، وفرصًا للعيش بحرية دون تمييز بما في ذلك التمييز في مكان العمل أو أي عنف، وذلك لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. يتضمن الهدف غايات يجب تحقيقها من خلال خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

على الرغم من أن الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة هدف قائم بذاته، إلا أنه لا يمكن تحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى إلا إذا حظيت احتياجات المرأة بنفس الاهتمام الذي تحظى به احتياجات الرجل. لا يساهم حصول المرأة على العمل اللائق والدخل المنتظم بشكل مباشر في الحد من الفقر (الهدف 1) فحسب، بل يدعم أيضًا التعليم الجيد (الهدف 4)، والقضاء على الجوع (الهدف 2)، والصحة الجيدة والرفاهية (الهدف 3). القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات (الهدف 5.2) ليس فقط مكونًا أساسيًا من الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، ولكنه مهم أيضًا لضمان حياة صحية ورفاهية للأشخاص من جميع الأعمار.

دمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط

إن دمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والخطط يعتبر نهج لتحقيق تكافؤ الفرص. وهو وسيلة لضمان أن عملية صنع القرار تأخذ بعين الاعتبار المصالح والاحتياجات المختلفة لكل من الرجال والنساء على حد سواء .

منهجية دمج النوع الاجتماعي



مؤشر النوع الاجتماعي والعمر

يعتبر هذا المؤشر أداة للتقييم الذاتي على مستوى البرامج عن طريق اعطاء درجات تقييم من 0-4 لمستوى دمج مؤشرات النوع الاجتماعي والعمر في كل مراحل تنفيذ الخطط والبرامج

درجة 0 له أثر سلبي
جداً على النوع
الاجتماعي والعمر

درجة 1 محايد
للنوع الاجتماعي
والعمر

درجة 2 مراعي
للنوع الاجتماعي
والعمر

درجة 3 مستجيب
للنوع الاجتماعي
والعمر

درجة 4 يحفز
على التغيير للنوع
الاجتماعي والعمر

له أثر سلبي على النوع الاجتماعي

يعمل على تعزيز وترسيخ الصور النمطية أو تهميش فئة معينة.

مثال ضمن الانشطة: كأن تكون الانشطة والتدريبات معززة لنمطية أدوار المرأة باعتبار ان المشاريع التي تقوم فيها غير رابحة اقتصادياً (اشباع السوق بمشاريع مكررة كدورات الكوافيرة).

محايد للنوع الاجتماعي

لا تسعى البرامج والانشطة لتصحيح الصورة النمطية والقضاء على التمييز وبالرغم من أنها لا تعالج المشكلة الا أنها لا تضر.

نشاط: تقدم أنشطة لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة مع تجاهل عبء العمل الاضافي عليها.

مثال: اشراك النساء في برامج التدريب المهني دون توفير أماكن رعاية للأطفال.

مراعي للنوع الاجتماعي

تراعي البرامج الاحتياجات المحددة لكل من النساء والرجال وتسعى لتحسين فرص الوصول الى الخدمات والموارد ولكن لا تعالج القضايا الأكبر في مجال عدم المساواة بين الجنسين. من نتائجها زيادة دخل المرأة وانتاجيتها.

الانشطة: تعديل أنشطة المشروع لجعلها أكثر ملائمة من الناحية الثقافية لمشاركة المرأة.

مثال: العمل مع المعنيتين لتوظيف مدربات اناث من أجل تدريب مجموعة من السيدات والقيام بزيارات ميدانية للمنازل، عقد اجتماعات في أماكن تكون سهل الوصول اليها...الخ.

مستجيب للنوع الاجتماعي

يعمل على تحليل ودراسة النوع الاجتماعي من خلال التعرف على الصور النمطية وأوجه التمييز وأثرها على الأدوار والحقوق والعلاقات بين كل من النساء والرجال .
من نتائجها تمكين المرأة اقتصادياً ورفع قدرتها على اتخاذ القرار واكتساب المهارات .

الأنشطة تعدل في المشروع لجعلها أكثر ملائمة من الناحية الثقافية لمشاركة المرأة والرجل.

يحفز التغيير للنوع الاجتماعي

تسعى البرامج لتغيير الصورة النمطية في المجتمع وتحقيق المساواة بين الجنسين بكافة السبل، بحيث يكون دمج النوع الاجتماعي جزءاً أساسياً من تصميم المشروع. من نتائجها مرأة تمتلك قدرة أكبر على الحصول على الموارد الاقتصادية وامكانية تقسيم العمل واتخاذ القرارات المالية ولا تتعرض للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

الأنشطة: المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص في الوصول للموارد واتخاذ القرارات.

مثال: تنظيم اجتماعات دورية ودورات تدريبية ليتحاور ويتدرب الزوجين معاً آليات اتخاذ القرار المالي المشترك، عقد ورشات عمل لقصص نساء يمتلكن مشاريع ناجحة مما يثبت قدرة النساء على ادارة المشاريع والتحكم بالارباح والموارد

المادة المعرفية لتدريب الجندر

إعداد وتدريب

راشيل داغر



فهرس

1	تدريب الجندر
3	الأهداف المحددة
3	منهجية التدريب
3	المحاور
3	الهدف الأول : فهم الفرق بين الجنس والجندر
	الهدف الثاني : فهم الأدوار الاجتماعية / الجندرية والتقسيم
	الجندري للعمل 5
5	تعريف الأدوار الاجتماعية / الجندرية
6	الذكورية والأنوثة
8	الهدف الثالث: فهم الفرق بين المساواة والعدالة الجندرية
8	أهمية تعزيز المساواة بين الجنسين
10	تعزيز المساواة الجندرية
	الهدف الرابع : فهم تعميم مراعاة
10	المنظور الجنساني وكيفية تنفيذه
	الهدف الخامس : نظرة عامة على
14	حقوق الإنسان وحقوق المرأة
14	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
	الهدف السادس : فهم السياق السوري بشكل أفضل تجاه العنف
15	القائم على النوع الاجتماعي
16	أنواع العنف

الهدف العام : تمكين مجموعات من منظمات المجتمع السوري من المعارف الأساسية المتعلقة بالجنس ومبادئه

الأهداف المحددة

- فهم الفرق بين الجنس والجنس
- فهم الأدوار الاجتماعية / الجندرية والتقسيم الجندري للعمل
- فهم الفرق بين المساواة والعدالة الجندرية
- فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني وكيفية
- نظرة عامة على حقوق الإنسان وحقوق المرأة
- فهم السياق السوري بشكل أفضل تجاه العنف القائم على النوع الاجتماعي

منهجية التدريب

اعتمد التدريب بشكل أساسي منهجية تفاعلية، بتحفيز المشاركين/ات على التفاعل في النقاشات النابعة من التمارين التفاعلية، والبناء على معارف مسبقة موجودة لدى المشاركين/ات، للاستدلال إلى المحتوى التدريبي والتمهيد له، ولتصويب بعض المفاهيم الخاطئة أو الضبابية حول الجندر. ساعدت هذه المنهجية في إتمام أيام التدريب بتفاعل جيد جدًا، كما ساهمت في تجاوز الفجوة "المكانية والزمانية" التي ترافق اللقاءات عبر الإنترنت عادة.

تم استخدام طرق تدريبية متنوعة من بينها: مسائل النقاش، العصف الذهني، عروض الفيديو ودراسة الحالة، بالإضافة إلى مشاركة المراجع مباشرة.

المحاور

الهدف الأول : فهم الفرق بين الجنس والجنس

يتضمن هذا الهدف محاور رئيسية

تعريفات أولية

- مفهوم الجنس البيولوجي : الصفات البيولوجية الخاصة بالنساء والرجال، وهناك فروق بيولوجية متعلقة بالجهاز التناسلي لها وظائف فسيولوجية محددة، تختلف عند الذكر عما هي عند الأنثى.
 - الجندر يصف الأدوار الاجتماعية لكل نوع - أي ما هو متصور ومتوقع بخصوص طبيعة المرأة أو الرجل، أو كيف يجب أن تكون - مع الملاحظة أن الأدوار النسائية والذكورية تتغير مع مرور الوقت، كما أنها تختلف كثيرًا، سواء داخل الثقافات أو فيما بينها. يهدف التعريف الأولي لمساعدة المشاركين/ات على القيام بالنشاط 1 .
- بعد التعريف الأولي للجندر والجنس، ابدء/ي بنشاط 1 .

نشاط 1

الجندر مقابل الجنس
الهدف من هذا النشاط هو إعطاء الفرصة للمشاركين/ات للتفكير في تعريفهن للجنس والجندر وزيادة مستوى الراحة بين المشاركين والمدرّب/ة.

وزع/ي ورقة فارغة لكل مشارك واطلب/ي منهم كتابة الأرقام من 1 إلى 10 على الورقة.

اقرأ/ي العبارات الموجودة على ورقة المدرّب واطلب/ي من كل مشارك أن يكتب ما إذا كان يعتقد أن العبارة المقروءة هي عبارة عن الجنس أو الجندر

- 1 - المرأة تنجب والرجل لا ينجب. (جنس)
- 2- الفتيات لطيفات، الصبيان قاسيون. (جندر)
- 3 - الصبيان أفضل من البنات في الرياضة. (جندر)
- 4 - بحسب دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2019 ، تكسب اللاجئات السوريات 200 دولار شهريًا من العمل في الزراعة، بينما يكسب الرجال 990 دولارًا مقابل العمل في الزراعة (في شمال لبنان). (جندر)
- 5 - يمكن للمرأة إرضاع الأطفال أما الرجل لا يستطيع فعل ذلك. (جنس)
- 6 - معظم العاملين في مواقع البناء في لبنان هم رجال. (جندر)
- 7 - في مصر القديمة، كان الرجال يبقون في منازلهم ويقومون بالنسيج. كانت النساء تتعامل مع الأعمال التجارية. كانت المرأة تورث ممتلكات بينما الرجل لم يرث. (جندر)
- 8 - أصوات الرجال تخشن عند البلوغ. (جنس)
- 9 - في دراسة واحدة لـ 224 ثقافة، كان هناك 5 ثقافات فقط يقوم فيها الرجال بالطهي، و 36 تقوم فيها النساء بكل بناء المنزل. (جندر)
- 10 - وفقًا لإحصاءات الأمم المتحدة، تقوم النساء بنسبة 67 في المئة من العمل في العالم، ومع ذلك فإن أربابهن منه تصل إلى 10 في المئة فقط من دخل العالم. (جندر)

مناقشة حول الإجابات: اسأل/ي عن إجابات كل مشارك واكتب/ي الإجابة الأكثر شيوعًا على ورقة بيضاء.
ما الذي يمكن أن نتعلمه من هذا الحوار عن الفرق بين الجنس والجندر؟
هل تشير العبارات إلى أن الجندر يولد فينا أو أنه شيئًا نتعلمه؟

النتائج

- الجنس يختلف عن الجندر
- الجندر دور نؤديه/ اجتماعي، والجنس بيولوجي ومحدد.
- نظرًا لتعلم أدوار الجندر، يمكن تغييرها بسهولة.
- تختلف أدوار الجندر اختلافًا كبيرًا في المجتمعات والثقافات والفترات التاريخية المختلفة.
- العمر والعرق والطبقة هي أيضًا عوامل رئيسية تحدد أدوار الجندر.

*خلاصة

من المهم التفريق بين الجنس والجندر لأن هذا التفريق يسمح لنا بفهم تأثير المجتمع على بناء الهويات الجندرية للأفراد ومعرفة كيف الجندر مبني على ثقافات وعادات المجتمع. نظرًا لأن الجندر هو مفهوم موجود منذ فترة طويلة، فطور المجتمع شيئًا يسمى أدوار الاجتماعية.

الهدف الثاني : فهم الأدوار الاجتماعية / الجندرية والتقسيم الجندري للعمل

يتضمن هذا الهدف محاور رئيسية

تعريف الأدوار الاجتماعية / الجندرية

هي نموذج سلوك الفرد في المجتمع، حيث يرتبط بتوقعات المجتمع من الأفراد، وهذه التوقعات يبنها على أساس الجنس، فهناك أدوار خاصة بالذكور وأخرى بالإناث، كما يقيم المجتمع الرجال والنساء وفقا لنجاحهم/ن في تأدية الأدوار التي يحددها لكل منهما.

من يمكنه إعطائي أمثلة بسيطة عن الأدوار الاجتماعية / الجندرية؟

- الرجال هم المعيلون، والنساء ربات منازل
- النساء ضعيفات والرجال عدوانيون
- لا تحتاج النساء إلى الالتحاق بالجامعة، أما على الرجال ضروري ...

التقسيم الجندري للعمل

تقول كارولين موسر إن معظم المجتمعات تدرك 3 - 4 أنواع من العمل وهذه الأعمال مقسمة حسب الأدوار الجندرية/الاجتماعية

- **الدور الانجابي:** يعبر هذا الدور عن مسؤوليات حمل الطفل ووالدته، ورعايته، والعمل المنزلي، وبالرغم من أهمية هذا الدور إلا أنه عادة ما ينظر إليه على أنه عمل غير حقيقي، وإنما جزء من الطبيعة والفطرة البشرية الخاصة بالنساء . إن هذا العمل غير مدفوع عادة.
- **دور الإنتاجي:** هو الدور الخاص بإنتاج سلع وخدمات قابلة للاستهلاك والتجارة، بمعنى أن هناك قيمة تبادلية لذلك الدور مما يكسبه أهمية مجتمعية خاصة. يقوم بهذا الدور عادة كل من الرجال والنساء، ولكن يعرف عادة مجتمعيًا أنه دور للرجال، وما زال هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال، حيث تعرف بعض الأدوار على أنها أدوار أنثوية في حين تعرف أخرى على أنها أدوار ذكورية، علما بأن هذه التقسيمات متغيرة وتتأثر بعوامل عدة.
- **دور السياسي:** يتلخص هذا الدور في سلطة اتخاذ القرار، حيث تبدأ عملية اتخاذ القرار داخل الأسرة، وتمتد لتصل النقابة والمجلس المحلي. عادة ما ينظر لهذا الدور على أنه دور خاص بالرجال بالرغم من دخول النساء لهذا الفضاء، وعادة ما يكون هذا الدور مدفوع الأجر، إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لارتباطه ارتباطا وثيقا بالمركز والسلطة.
- **الدور المجتمعي:** يعتبر هذا الدور امتدادا لدور التكاثر من حيث أن محوره يركز على محافظة المجتمع البشري، ويؤدي هذا الدور بشكل طوعي، حيث يهتم بتوفير الموارد وتنظيم استخدامها من قبل المجتمع، بالإضافة إلى تقديم الخدمات التي تساعد المجتمع البشري على البقاء والتطور، يقوم بهذا الدور الرجال والنساء ويعتمد توزيعه ما بين الجنسين على المفاهيم المجتمعية والثقافة المجتمعية السائدة في مجتمع ما.

لختام هذا القسم، سنشاهد فيديو يشرح الأدوار الجندرية/الاجتماعية وما كنا نتحدث عنه حتى الآن.

https://www.youtube.com/watch?v=3H7rX7_mVtA

هذا الفيديو هو مختصر كل ما حكينا عنه. يتحدث عن الأدوار الجندرية/الاجتماعية المتوقعة من النساء والرجال. من يمكنه/ا أن ي/تعطيني الأدوار الذي تداولها الفيديو؟

- الشاب يحمي
- أهل ومحيط الشاب يشجعونه على التحديات والمغامرات بينما البنات تكبر في طريقة محافظة ودائما هناك أحد يفرض حمايته، وهذا يحد من حرية البنات.
- الشب ممنوع أن يعبر عن أي مشاعر
- النساء تشعر في الذنب إذا ذهبن إلى العمل بينما الرجل لا يشعر بالذنب حتى لو ذهب إلى العمل منذ الفجر حتى المساء
- المرأة عندما تولد المجتمع ينتقدها مهما فعلت

الذكورية والأنوثة

الأدوار الجندرية/الاجتماعية تنتج مفاهيم تعرف بالذكورية والأنوثة . لفهم هذه المفاهيم بشكل أفضل، سنبدأ بتمرين .

نشاط ٢

التقسيم الجندري للأنشطة والأدوار نظراً لأننا ندرك الآن مفهوم الجندر وكيف أنه قائم على المجتمع وبالتالي، الأخير يفرضه علينا، سنبدأ الحديث عن الأدوار الجندرية/الاجتماعية وعلاقتها بالذكورة والأنوثة. لفهم هذه المفاهيم بشكل أفضل، سنبدأ بتمرين.

الهدف من هذا التمرين هو فهم كيف الأدوار الجندرية/الاجتماعية تنتج مفهوم الذكورة والأنوثة، أي أن ما هو متوقع من الرجال والإناث من سلوكيات وتصرفات حسب الأدوار الجندرية/ الاجتماعية المتوقعة منهم .

* إذا ذكر/ت أي من المشاركين/ات أنه/ت/ يعتقد أن الصفات المذكورة تنتمي إلى كل من الرجال والنساء ، فاطلب/ي منهم التفكير في هذه الصفات بالمعنى التقليدي أي كيف ينظر العالم والأدوار الجندرية/الاجتماعية التقليدية إلى النساء والرجال.

اطلب من المشاركين تحديد كل صفة إذا كانت تمثل الذكورة أو الأنوثة

أنثوية	ذكورية	المغامرة / الشغف / المنطق / الطبية / التفوق / المخاطرة / الهدوء / السيطرة / التواصل / الشراسة / الشجاعة الحساسة / النكد / كثرة الأحلام / الجمال / العنف / حب / الرياضة / التعاون / العاطفية / الفضول / الموهبة التقنية / المنطق / المبادرة / التحدي / كثرة / الشجار

لقد حددنا الصفات المتعلقة بالذكورة والأنوثة. من أين تأتي هذه الصفات برأيك؟

- من الأدوار الجندرية/الاجتماعية التي كنا نتحدث عنها.
- تتحكم الذكورة والأنوثة بالطريقة التي تتصرف بها في المجتمع، وبالتالي يُتوقع من الرجال (بما أنهم يجسدون الذكورة) أن يكونوا قساة ومغامرين، إنما متوقع أن تتصرف النساء (التي تجسد الأنوثة) بهدوء وحنان. القيم المضمنة من خلال التنشئة الاجتماعية متجذرة بقوة في أذهان الناس بحيث تؤثر على جميع جوانب حياتهم (الشخصية والمواقف والهوية الذاتية والأدوار والمسؤوليات والسلوك).
- هذه الصفات تنسب للرجال والنساء، كأساس لتبرير التمييز بين الاثنين. إن فهم ذلك يؤدي إلى فهم أن هذه الصفات، التي يُعتقد أنها "طبيعية"، هي في الواقع تكوينات اجتماعية، وبالتالي فهي قابلة للتغير، ومن المهم تغييرها لخلق مجتمع عادل .

تعريفات الذكورة والأنوثة

إذاً ما هي الذكورة والأنوثة؟

تشير الذكورية إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات التي تعكس ما يعنيه أن تكون رجلاً في سياق أو ثقافة معينة. يتم تعلم هذه السلوكيات والممارسات المتوقعة اجتماعياً وتشكيلها عبر المكان والزمان ولا تعكس بالضرورة الحقيقة. الأنوثة، مثل الذكورية، هي مجموعة من السلوكيات والممارسات المتوقعة من الإناث في ثقافة وسياق معين مثل رعاية الأطفال، والتعبير عن المشاعر، والأعمال المنزلية، وخدمة الزوج ... سنشاهد مقطع فيديو يختتم ما كنا نتحدث عنه حتى الآن بخصوص الذكورة والأنوثة، وهذا الفيديو سيفتح الباب لموضوع جديد، الذكورة الإيجابية.

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

أسأل/ي السؤال التالي واترك/ي المجال للنقاش: ما عرض لنا هذا لفيديو عن الرجولية؟ هل الرجولية المعروضة هي عبارة عن سلوكيات إيجابية أو سلبية؟ ما تعلمناه من كريم عن الرجولية الإيجابية؟

المواضيع المقترحة في الفيديو هي التالية: الأب والأم يعملان كل الأعمال المنزلية مع بعض مثل التنظيف والطبخ. كما أن الأهل مهتمون بشكل متساوي في تربية الأطفال أي أن الأب يدرس والأم تهتم في رفاة الأطفال. وهناك أيضاً موضوع أهمية مشاركة الأطفال سواء كانوا أولاد أو بنات في الأعمال المنزلية بشكل متساوي. رأينا أن كريم يساعد والديه ويلعب مع أخته في جميع أنواع الألعاب (بيت بيوت أو شاحنات). أيضاً رأينا أن كريم يساعد في رعاية أخته، أي إنه يتعلم كيف يكون أب حاضراً في تربية الأولاد لربما لعائلته المستقبلية.

آخر موضوع طرح كان عن قدرة التعبير للأولاد. كريم يحب أن يعبر وأن يضحك ويبيكي، وكذلك عندما يغضب، فهو لا يلجأ للعنف، بل للكلام والحديث عن المشاكل.

المواضيع المقترحة في شكل عام

- الأعمال المنزلية مقسمة بشكل متساوي
- رعاية الأطفال ووظيفة الأب والأم
- جميع أنواع الألعاب للفتيان والفتيات
- مهم أن الأولاد يتعلمون رعاية الأطفال (وليس فقط الفتيات)
- التعبير عن المشاعر هو أمر صحي وطبيعي
- عدم اللجوء إلى العنف للإعتراف بالرجولية، وإنما اللجوء إلى الكلام لحلول المشاكل

كل ما رأيناه بالفيديو أعلاه يتكلم عن الرجولة الإيجابية. ما هي الرجولية الإيجابية؟

الرجولة الإيجابية هي نموذج من الرجولة سمته أنها غير عنيفة وديمقراطية وسلمية وملتزمة بقضية المساواة. تُعتبر إذن نموذجاً بديلاً يعترف بمبدأ المساواة بين الرجال والنساء؛ حيث تعيد النظر في الطرق التقليدية المتعلقة بتنشئة الأولاد الذكور، وتؤكد على أن الرجال القادرين على إدراك نقاط ضعفهم وحاجتهم والتعبير عن مشاعرهم هم أكثر تحرراً من القيود الاجتماعية واستمتاعاً بالحياة. الرجولة الإيجابية تسمح للرجال باستكشاف مشاعرهم وتعزز أشكال التواصل مع النساء، حيث يمكن للرجال والنساء التعلم بشكل أفضل من بعضهم البعض.

الهدف الثالث: فهم الفرق بين المساواة والعدالة الجندرية

يتضمن هذا الهدف محاور رئيسية

تعريفات أولية

اطرح/ي السؤال الأول: ما هي المساواة الجندرية؟ امنح/ي المشاركين بضع دقائق للإجابة عن السؤال
اطرح/ي السؤال الثاني: ما هي العدالة الجندرية؟ امنح/ي المشاركين بضع دقائق للإجابة عن السؤال
بعد سماع إجابات المشاركين، قدم/ي تعريف المساواة والإنصاف الجندري .

المساواة الجندرية هي الوصول المتساوي إلى السلع والخدمات والموارد الاجتماعية والفرص في جميع مجالات الحياة لكل من الرجال والنساء والهويات الجندرية الأخرى. العدالة الجندرية تعني المعاملة العادلة وفقاً لاحتياجات كل جندر.

في حين أن المساواة الجندرية تهدف لمنح جميع الهويات الجندرية إمكانية الوصول إلى فرص وموارد بشكل متساوي، فإن العدالة الجندرية تعني الإنصاف في معاملة الجميع مع الأخذ في الاعتبار الأضرار التاريخية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها المجموعات المهمشة أو الأقليات وتعويضها. مثلاً على ذلك :

- المساواة الجندرية أو ما يعرف عامةً بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل: المساواة في الأجر، التغطية التأمينية المتساوية
- العدالة الجندرية في مكان العمل: ساعات عمل مرنة للأهل، وغرف للرضاعة ووقت (مدفوع) للقيام بذلك، إجازة الأمومة والأبوة، تغطية تأمين الولادة

أهمية تعزيز المساواة بين الجنسين

اطرح/ي السؤال : ما هي فوائد تعزيز المساواة بين الجنسين؟ أو لماذا مهم تعزيز المساواة الجندرية؟
بعد سماع إجابات المشاركين، اطرح/ي عليهم فوائد تعزيز المساواة الجندرية حسب الدراسات

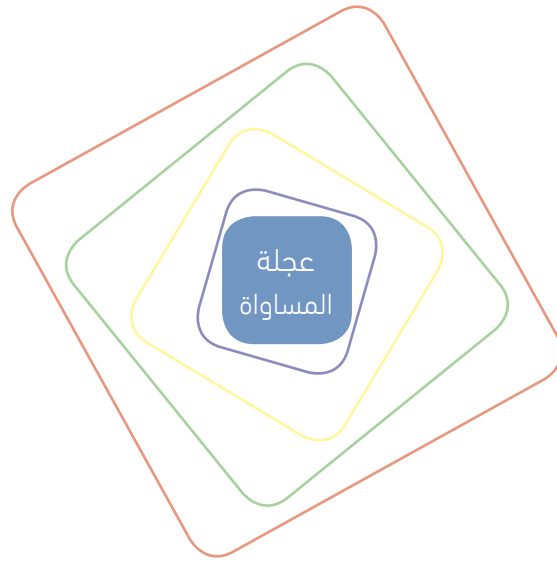
- منع العنف ضد النساء والفتيات.
- إفادة الاقتصاد ; تعزيز المساواة الجندرية يدعم النمو الاقتصادي ويحد من الفقر.
- عندما يتم تعليم الفتيات والنساء، يرتفع معدل الوعي بالصحة الانجابية، وتنخفض معدلات الوفيات، ويتحسن الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية.
- في مكان العمل، تعزيز المساواة الجندرية يخلق/يعطي وجهات نظر جديدة ويخلق أفكاراً جديدة للشركات وهذا يساعدهم للوصول إلى جماهير جديدة (مثلاً النساء والفتيات).
- في مكان العمل، يؤدي تعزيز المساواة الجندرية إلى زيادة النمو الاقتصادي للشركة.
- في مكان العمل، تعزيز المساواة الجندرية يؤدي إلى تعزيز سمعة المنظمة.

نشاط ٣ أهمية المساواة الجندرية

الهدف من هذا التمرين هو

- 1 - إظهار أن المساواة بين الجنسين لا تفيد النساء فقط، بل تفيد الرجال والأطفال والمجتمع أيضاً
- 2 - تمكين المشاركين من تبادل تصوراتهم عن مفهوم المساواة الجندرية وشرح كيف أن المساواة الجندرية حالة مفيدة لكل من النساء والرجال والأطفال والمجتمعات .

قسّم/ي المشاركين إلى 4 مجموعات ووزع/ي لكل مجموعة ورقة عليها عجلة المساواة.



قدم/ي النشاط بذكر أن قد يكون تغيير الأدوار الاجتماعية / الجندرية عملية صعبة وطويلة. لا بد أن تكون هناك مقاومة لمثل هذا التغيير، من قبل كل من الرجال والنساء. لذلك، من المهم بالنسبة لنا أن نحاول تحديد ما نعيه بالمساواة بين الجنسين أو المساواة الجندرية وكيف يمكن للمساواة بين الجنسين أن تعود بالفائدة على كل من الرجال والنساء. هذا التمرين يحاول القيام بذلك.

اسمح / ي للمجموعة بالعصف الذهني على ظروف يعتقدون أنها ترمز إلى مجتمع عادل. يجب أن يبدأ المشاركون بملتهم ب "إذا" وينهونها بعبارة "سيكون مجتمعًا عادلًا".
على سبيل المثال: "إذا كان للمرأة نصيب متساو في الملكية، فسيكون المجتمع عادلًا ."

قسّم / ي المشاركين إلى مجموعات. تختار كل مجموعة عبارتين على الأقل، وتبدأ بهذه الشروط في وسط الدائرة ثم تنتقل إلى عجلات الدائرة الخارجية التي تجسد الفوائد الإيجابية للمساواة الجندرية على النساء والأطفال والرجال والمجتمع المحلي والمجتمع بأكمله.

ناقش / ي النتائج للوصول إلى الاستنتاج أن المساواة بين الجنسين لا تفيد المرأة فحسب، بل تفيد أيضًا الرجال والأطفال والمجتمع المحلي والمجتمع ككل.

تعزيز المساواة الجندرية

لتحقيق الفوائد المذكورة أعلاه، من المهم تعزيز المساواة الجندرية على العديد من المستويات. هذه المستويات هي

- دوليًا: اعترف المجتمع الدولي بالمساواة بين الجنسين كقضية من قضايا حقوق الإنسان والتزم بتعزيز وحماية حقوق النساء والفتيات (على سبيل المثال، الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة الذي يهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين).
- محليًا: يجب أن تتبنى الدول خطط عمل وطنية تعزز المساواة بين الجنسين وتقضي على التمييز وتوفر فرص ووسائل عادلة للوصول إلى جميع الموارد لجميع المواطنين.
- المؤسسات: يجب على جميع منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وإنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي. كيف؟ من خلال المناصرة [أي الدعوة إلى التغيير السلوكي للموظفين وكذلك تغيير السياسة]، والرعاية الشاملة [أي اتباع نهج متعدد التخصصات لبرامج الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له]، ومن خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني [أي الدعوة إلى دمج البعد الجنساني في تصميم وتنفيذ وتناول جميع الأنشطة].
- فردي: بحيث يتحمل كل فرد مسؤولية إحداث تغيير في مجتمعاته من خلال الاستماع إلى الفئات المهمشة والضعيفة، يكون/تكون حليقًا، وإعطاء صوت لمن ليس له صوت لهم

الهدف الرابع : فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني وكيفية تنفيذه

يتضمن هذا الهدف محاور رئيسية:

تعريفات أولية

للاستعادة تركيزنا على تعميم مراعاة المنظور الجنساني [أو ما يعرف بإدماج النوع الاجتماعي (الجندر)] هذا النشاط جزء مهم للغاية من مشاريعنا. نحتاج إلى النظر على مشاريعنا من خلال عدسات الجندر. هذا يعني تعميم مراعاة المنظور الجنساني (أو إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)) في جميع سياساتنا وتطبيقاتنا للمشاريع من أجل إنشاء سياسات حساسة للجندر تراعي حاجات جميع الحاضرين في مشاريعنا.

إذاً ما هو تعميم مراعاة الجنساني؟

هي عملية استراتيجية تهدف إلى مراعاة النوع الاجتماعي في كل مجالات المشاريع من مرحلة التحضير إلى مرحلة التنفيذ، بحيث تعزز هذه العملية المساواة بين الجنسين. عملية إدماج النوع الاجتماعي هي استراتيجية عمل وليس هدفًا في حد ذاته، فالهدف هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين. من المهم توضيح أن الرجال والنساء يجب عليهم أن يشاركوا جميعًا في مواجهة الامساواة بين الجنسين حتى تتم التنمية المستدامة .

يهدف التعريف الأولي لمساعدة المشاركين/ات على القيام بالنشاط 4 . بعد التعريف الأولي لمراعاة المنظور الجنساني، ابدء/ي بنشاط 4

النشاط ٤

تعميم مراعاة المنظور الجنساني

الهدف من هذا التمرين هو تعليم المشاركين كيفية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أعمالهم، وكيف يبدو تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الممارسة العملية. لا يقتصر دور تعميم مراعاة المنظور الجنساني على وضع سياسات معينة فقط، بل يتعلق أيضًا بتطبيق المنظور الجنساني أو مراعاة احتياجات المرأة أثناء إعداد المشروع وتنفيذه. وبالتالي، يهدف هذا التمرين إلى تعليم وتوضيح كيفية تعميم مراعاة منظور الجنساني على العمل وكيفية مراعاة النساء في جميع المشاريع.

قسّم/ي المشاركين إلى مجموعات (حسب عدد المشاركين) وامنح/ي كل منهم أحد السيناريوهات التالية. اطلب من كل مجموعة قراءة سيناريوهاتهم والتعليق على الكيفية القيام بإدماج النوع الاجتماعي.

امنح/ي كل مجموعة 10 - 15 دقيقة لمناقشة النشاط والإجابة على السؤال المكتوب

مجموعة كتيب طاقم عمل

- يجب أن يكون جميع الموظفين حاضرين في المكتب أثناء ساعات العمل. لا توجد استثناءات
- من الضروري أن يعمل جميع الموظفين من الساعة 9 صباحًا حتى 5 مساءً (40 ساعة في الأسبوع).
- عند الولادة، يحق للأمهات الجدد الحصول على 40 يومًا إجازة أمومة مدفوعة الأجر.
- يحق لجميع الموظفين الحصول على تأمين. إذا كان الرجل متزوجًا فيحق له ومن يعولهم التأمين معه.

كيف يمكننا تعميم مراعاة المنظور الجنساني في هذا الكتيب؟

الاجابات

- لا يمكن لجميع الموظفين الحضور إلى المكتب كل يوم وقد يكون ذلك بسبب المسافات، أو أن بعض النساء لا يرغبن في استخدام وسائل النقل العام لأنهن لا يشعرن بالأمان (يخشين من التعرض للتحرش الجنسي). يجب أن يكون هناك مرونة في سماح للناس بالعمل من المنزل، وخاصة الأشخاص الذين لديهم أطفال وأسر. أكثر من ذلك، يجب على الشركة توفير وسائل النقل لموظفيها (حافلة أو سيارات الأجرة الخاصة) لضمان سلامتهم.
- يجب أن يكون هناك ساعات عمل مرنة للأمهات أو أي شخص يعتني بالأسرة وبأفرادها (أي العمل من المنزل، مغادرة المكتب باكراً، الوصول إلى المكتب متأخرة ...)
- ٤٠ يومًا إجازة أمومة قليلة جدًا. يجب زيادات الأيام. أيضًا، لا ينبغي منح هذه الإجازة للنساء فقط، بل أيضًا للآباء (هذه هي المساواة بين الجنسين).
- من حق جميع الموظفين الحصول على تأمين من قبل الشركة الموظفة ولكن التأمين يجب أن يشمل أسرة الموظف سواء كان الموظف امرأة أو رجل (هذه هي المساواة بين الجنسين).

المجموعة

تريد الجمعية إجراء جلسات دعم نفسي مع نساء من مخيم XYZ . الجمعية تعقد الجلسات في أحد مراكزها التي تبعد 10 دقائق بالسيارة عن موقع المخيم.

كيف يمكننا تعميم مراعاة المنظور الجنساني لهذا النشاط؟

الاجابات

- نحن بحاجة للتأكد من أن نساء المخيم قادرات على الوصول إلى الموقع أولاً. قد يكون هناك العديد من الأسباب التي تجعلهن غير قادرات على الذهاب (مثل عدم القدرة على المشي، لا توجد سيارات أجرة لنقلهن إلى المركز، يخشين ركوب سيارات الأجرة والتعرض للمضايقات الجنسية). وبالتالي، قد يكون من الأفضل إجراء جلسات الدعم النفسي في المخيم!
- إذا قبلت النساء بالذهاب إلى الموقع، فيجب توفير وسيلة النقل من قبل الشركة، أو تعويض المشاركات عن رسوم السفر. يجب ألا يدفع المشاركون أموالاً من جيوبهم الخاصة للوصول إلى الأنشطة التي تعقدتها المنظمة.
- إذا كان سيتم توفير وسائل النقل من قبل المنظمة، فيجب على السائقين الخضوع إلى تدريبات ضد التحرش الجنسي وكيفية عمل إحالات لضمان سلامة المشاركين الذين يركبون معهم.

المجموعة

اليوم هو أول يوم لجويل كمسؤول ميداني في الجمعية. في يومها الأول، طلبت مديرتها لجويل منها الذهاب إلى مخيم وتوزيع الكتيبات على الناس. وصلت جويل إلى أحد المواقع، وعند وصولها، سمعت صراخاً وبدأ الناس يتجمعون في مكان واحد. تبين أنه كان هناك رجل يضرب زوجته وتجمع الناس لتهدة الموقف. نظراً لأنه يومها الأول، شعرت جويل بالتوتر الشديد والانزعاج من الحادث.

كيف يمكننا تعميم مراعاة المنظور الجنساني لهذا النشاط لتجنب حوادث مماثلة في المستقبل؟

الاجابات

- قبل الذهاب إلى الميدان، كان ينبغي أن تكون جويل قد تلقت تدريبات عن الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي والإحالة، بالإضافة إلى تدريبات على التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي .
- يجب التأكد من قبل الجمعية إذا كان المخيم آمن لتنزل جويل على الميدان .

الهدف من تعميم منظور الجنساني

إذاً ما هو الهدف من تعميم منظور الجنساني؟

الهدف من تعميم منظور الجنساني هو أخذ النساء والفئات المهمشة الأخرى في عين الاعتبار عندما نريد العمل على أي مشروع. من المهم أن نعرف أن واقع النساء مختلف عن واقع الرجال. فالنساء تعيش بطريقة مختلفة عن الرجال لأنهم يخافون أن يتعرضوا للتحرش أو أي إعتداء. لذلك، يجب أن نؤمن الحماية لكل امرأة نشتغل معها أو إليها، سواء من طرف المنظمة (أي تمرين الموظفين على الإحالة، وتدريبهم عن التحرش والإعتداء، كما امضائهم على تعهدات تمنعهم عن الإساءة بأي شخص آخر) أو من طرف تطبيق المشاريع (أي تأمين طرق تواصل آمنة للنساء، وأخذ بعين الاعتبار حاجات ومطالب النساء في المنطقة والمحتوى الذين يعيشون فيه ويطبق المشروع فيه).

فوائد تعميم منظور الجنساني

إذاً ما هي فوائد تعميم منظور الجنساني؟

- في تصميم وتنفيذ وإدارة المشروع، تعميم منظور الجنساني يشجع ويعزز مشاركة المرأة في جميع مراحل المشروع. للوصول إلى الهدف المذكور أعلاه يجب استطلاع آراء واحتياجات المرأة في جميع مراحل وأنشطة المشروع.
- القيام بتطبيق سياسات توظيف عادلة داخل المنظمة أو المشروع تراعي النوع الاجتماعي / الجندر، كما يجب التركيز على زيادة نسبة انتساب السيدات في المنظمة وذلك من خلال وضع سياسات حماية ضد التحرش الجنسي والتمييز.
- العمل على إتاحة الفرص لتبادل السلطة وتوزيع المسؤوليات بين الرجال والنساء، وذلك عبر ضمان مشاركة النساء والرجال مواقع رئيسية وعالية في اللجان والمجالس.
- التخطيط لإتاحة الفرص المتساوية لكل من الرجال والنساء للوصول إلى الموارد المختلفة والاستفادة منها في تنمية المهارات على كافة المستويات، وذلك حتى تتمكن المرأة مثل الرجل من المشاركة في عملية صنع القرار.

*الخلاصة

إن الأشخاص الذين ينتمون إلى فئات مهمشة (أي النساء والفتيات والرجال واللاجئين والمطلقات والأرامل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ...) لديهم حقائق معيشية مختلفة. إن اللامساواة بين الجنسين واختلال موازين القوة والامتيازات هي حقائق حتمية في كل سياق اجتماعي وسياسي؛ لدى النساء والرجال والفتيات والفتيان، احتياجات وظروف معيشية مختلفة. إن الأشخاص الذين ينتمون إلى فئات مهمشة لديهم وصول غير متساو إلى الموارد، السلطة، حقوق الإنسان، المؤسسات، ونظام العدالة. يسعى تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى أخذ هذه الاختلافات في الاعتبار عند تصميم البرامج والسياسات والمشاريع وتنفيذها وتقييمها، بحيث تلبي احتياجات مختلف وجميع الهويات المهمشة، وتعتبرهم أصحاب مصلحة متساوين في عمليات صنع القرار.

الهدف الخامس : نظرة عامة على حقوق الإنسان وحقوق المرأة

اطلب/ي من المشاركين الإجابة على السؤال التالي:
اذكر / ي لي حقا من حقوق الانسان ورأيك بمدى تطبيقه

امنح المشاركين 5 دقائق للإجابة على السؤال ومناقشته. ثم اختتم/ي الحوار بقول أن معظم الحقوق التي تم تداولها الآن هي بدأ التكلم عنها هي حقوق انسان.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي حقوق أساسية يحق لأي شخص وكل شخص التمتع بها كونه إنساناً مثل الحق في الحياة، عدم التعرض للتعذيب والقسوة، المعاملة أو العقوبة اللإنسانية أو المهينة، عدم التعرض للاعتقال أو الاحتجاز التعسفي... حقوق الإنسان مذكورة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تم صياغته في سنة 1948 تم اعتماد هذه الوثيقة كالثيقة النهائية لحقوق الانسان.

نص هذا الميثاق على حقوق الانسان الأساسية مثل

- الحق في الحياة.
- الحق في المساواة.
- الحق في الحرية والأمن الشخصي.
- الحق في التمتع المتكافئ بحماية القانون.
- الحق في عدم التعرض لأي شكل من أشكال التمييز.
- الحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

لكن، أصبح واضحاً لاحقاً أنه لا يزال هناك نقص في حماية حقوق الفئات الضعيفة والمهمشة. لا تزال النساء في جميع أنحاء العالم تعاني من عدم المساواة بين الجنسين والتمييز. يأخذ هذا التمييز الجنسي وعدم المساواة وجه قوانين تمنع المرأة من الحصول المتساوي والعاقل على ممتلكات وأراضي والسكن، زيادة جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ منع النساء من الوصول إلى خدمات وحقوق الصحة الجنسية والإنجابية. وهكذا، تم إنشاء معاهدة أكدت على حقوق المرأة وحصولها المتساوي على المال والممتلكات والتعليم والرعاية الصحية والمعرفة. من يعرف ماذا تسمى هذه المعاهدة؟

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

- من خلال هذه الاتفاقية تم توسيع حقوق المرأة الإنسان
- اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق المساواة في كافة المجالات
- تفرض معايير المساواة وعدم التمييز في الحياة الخاصة والعامة على حد سواء
- دخلت حيز التنفيذ في ايلول 1981

تؤكد على

- مبدأ الإيمان بحقوق الانسان وكرامته وعدم جواز التمييز بين الذكور والاناث لا قانونا ولا عرفا لا نصا ولا واقعا
- اتاحة الفرصة للمرأة لتبؤ مكائتها وتمارس دورها على جميع الاصعدة والحصول على الغذاء والدواء والتعليم والتدريب.
- اقامة نظام اقتصادي يساعد المرأة على الاسهام في التنمية والتساوي في الحقوق والواجبات بين الجنسين
- رفاهية الاسرة وتقدم المجتمع لا يتحققان الا بالاهتمام والامومة ودور الوالدين في الاسرة
- دور المرأة الام لا يجوز ان يكون عائقا امام تقدمها ولاسببا للتمييز ضدها

الهدف السادس : فهم السياق السوري بشكل أفضل تجاه العنف القائم على النوع الاجتماعي

تعريفات أولية

ما هو العنف القائم على النوع الاجتماعي؟
العنف القائم على النوع الاجتماعي هو مصطلح عام يشمل أي عمل مؤذ يرتكب رغما عن إرادة المراء، ويقوم على التمييز الاجتماعي بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).
وهو يشمل الأفعال التي تتضمن أعمالاً تتسبب بالأذى أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية. أو التهديد بارتكاب مثل هذه الأعمال، أو إكراه الطرف الآخر عليها. أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية.

إطرح/ي هذه الأسئلة للمجموعة ليبدأوا بالتفكير عن العنف
ما هي المسببات الجذرية التي تساهم في العنف المبني على النوع الاجتماعي؟

- غياب توازن القوة
- عدم المساواة بين الجنسين
- عدم احترام حقوق الإنسان

ما هي العوامل المساهمة للعنف المبني على النوع الاجتماعي؟

- كحول
- الثأر
- شكل المخيم
- الوصول للخدمات
- الافلات من العقاب

نتائج العنف القائم على النوع الاجتماعي

ما هي نتائج العنف القائم على النوع الاجتماعي على الأفراد المعرضين للعنف؟
بحسب دراسات الأمم المتحدة، فإن العنف القائم على النوع الاجتماعي له أضرار على الصحة الجسدية والنفسية والإقتصادية والمجتمعية للأشخاص.

تبعات اقتصادية واجتماعية	تبعات على الصحة النفسية	تبعات على لصحة الجسدية
لوم الضحية	اكتئاب	إصابة جسدية
وصمة	خوف	فيروس نقص المناعة
معارضة	لوم الذات	أمراض الاتصال الجنسي
عزلة	قلق	حمل قسري
تدني القدرة على كسب الرزق	مرض نفسي	اجهاض غير آمن
	فكار انتحارية / الاقدام على الانتحار	زيادة الفقر
خطر تعرض الضحية للضرر مرة أخرى		موت

الفئات الأكثر عرضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي

من الفئات الأكثر عرضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي؟

بحسب دراسات الأمم المتحدة، النساء والفتيات اللاتي يواجهن أشكالاً متعددة ومتقاطعة من التهميش، بسبب النوع والسن والإعاقة والنزوح، معرضات لنسب أعلى من العنف القائم على النوع الاجتماعي. هذه الفئات تشمل الفتيات المراهقات، والناجيات من الزواج المبكر والحمل المبكر، والأرمل والمطلقات من النساء والفتيات، والنساء والفتيات المعاقات، والنساء والفتيات النازحات (لا سيما من يعشن في مخيمات)، والنساء الأكبر سناً. كما يواجه الرجال والفتية خطر العنف الجنسي في سياقات معينة، مثلاً في مراكز الاحتجاز.

أنواع العنف

أنواع العنف التي تم التعرف عليها والأكثر شائعة في سوريا حسب تقرير من الأمم المتحدة (UNFPA)

- **العنف الجنسي والاعتصاب والتحرش:** فالنساء والفتيات اللاتي يواجهن نظماً متعددة من التمييز، مثل الأرمال والنساء والفتيات المطلقات والنازحات والمصابات بإعاقات، معرضات لمستويات أعلى من العنف الجنسي.
- **عنف الشريك الحميم:** تتصل المضاعفات الحالية للجائحة (Covid)، وتدهور الأزمة الاقتصادية، وارتفاع معدلات البطالة بتزايد وتيرة وكثافة العنف الشريك الحميم. تواجه النساء والفتيات مستويات متزايدة من الأذى البدني والجنسي والاقتصادي والنفسي في البيت. كما أن النزوح وازدحام المخيمات عوامل تسهم في الضغوط المتزايدة في البيت، ما يؤدي إلى العنف الشريك الحميم.
- **الزواج المبكر والقسري:** يستمر الزواج المبكر والقسري في سورية كونه واقعا معاشا للنساء والفتيات، وهو يخضع للتطبيع المتزايد نتيجة انعدام الأمن والصعوبات الاقتصادية القائمة، وفي بعض الحالات يعد آلية تكيف عندما تفصح النساء عن التعرض إلى العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **العنف الأسري:** العنف البدني من قبل الآباء والأشقاء للسيطرة على سلوك الفتيات المراهقات وضمن التزامهن بالمعايير الجندرية الصارمة أمر شائع وخاضع للتطبيع. تتعرض الأرمال والنساء والفتيات المطلقات لتقييد التنقلات من قبل الأسرة، فضلاً عن التعرض للعنف البدني والاقتصادي. والفتيات المصابات بإعاقات والنساء الأكبر سناً أحياناً ما يصبحن أكثر عرضة للإهمال من قبل الأسرة.

الحوكمة و التخطيط الاستراتيجي في منظمات المجتمع المدني

إعداد وتدريب
عبد الفتاح شيخ عمر

فهرس

1	الحوكمة و التخطيط الاستراتيجي في
1	منظمات المجتمع المدني
3	استراتيجية التدريب
3	مبدأ الحوكمة للمنظمات غير الحكومية
3	يشمل الحكم الرشيد الفصل بين الحوكمة والإدارة
4	الجهات الفاعلة الرئيسية في أنظمة الحوكمة في المنظمات الغير حكومية
4	ركائز الحكم الرشيد
5	العلاقات النموذجية بين مجلس الادارة والموظفين
6	وتحدد الوثائق الأساسية للمنظمات غير الحكومية
7	تضارب المصالح
7	مجلس الإدارة للمنظمات غير الحكومية: المكونات والدور
8	أعضاء مجلس الإدارة
8	مسؤوليات مجلس الإدارة وفريق الإدارة في المنظمة
8	مجلس الادارة
8	تحديد رؤية المنظمة ورسالتها
9	مهارات، وخبرة وسمات مجلس الإدارة المتوازن
9	الأسباب السيئة لعضوية مجلس الإدارة
10	أدوار الرئيس، أمين سر مجلس الادارة، وأمين الصندوق الرئيس
01	دور مجلس الإدارة في الرقابة المالية
11	الرقابة الداخلية
11	الصوابط والتوازنات
21	اجتماعات مجلس الإدارة
12	اللجان
31	لجنة التدقيق المالي
13	لجنة البرنامج
13	لجنة جمع التبرعات/تنمية الموارد
41	لجنة التخطيط الاستراتيجي
16	الاسئلة الأساسية الثلاث عند وضع الخطة الاستراتيجية
26	التفاعل مع الجهات و الكيانات
28	التقييم

استراتيجية التدريب

ينطلق التدريب من الوضع الحالي للمنظمات المجتمعية المشاركة في التدريب من حيث فهم البيئة الداخلية وإجراءات الحوكمة المطبقة والبناء عليها لتطوير واقع عمل هذه المنظمات و تطوير نظام الحوكمة و خططهم الاستراتيجية ليكونوا اكثر فاعلية في المجتمعات التي ينفذون تدخلاتهم فيها.

سيتمكن المشاركون في نهاية دورة التدريب هذه من

- تحديد مكونات، وأدوار مجلس الادارة للمنظمات غير الحكومية ونماذج الحكم الرشيد
- تطبيق سلوكيات وممارسات الحكم الرشيد
- تحديد نطاق وأوجه التكامل بين أدوار الادارة التنفيذية و مجلس الإدارة
- إنشاء اللجان لتلبية احتياجاتهم الاستراتيجية
- فهم التخطيط الاستراتيجي و المصطلحات المرادفة له
- تحديد نقطة الانطلاق في عملية التخطيط الاستراتيجي و نقطة الوصول و آلية الوصول
- تصميم خطط استراتيجية لمنظماتهم

مبدأ الحوكمة للمنظمات غير الحكومية

ما هو تعريفكم للحوكمة للحكم الرشيد؟

الحوكمة مجموعة من الأنظمة والضوابط التي تنظم العلاقات بين أصحاب المصلحة وتحقق مجموعة من المبادئ كالعدل والشفافية والمساواة

ما هو تعريفكم للحكم الرشيد؟ «عملية شفافة لصنع القرار تقوم خلالها قيادة منظمة غير ربحية، بطريقة فعالة وخاضعة للمساءلة، بتوجيه الموارد وممارسة السلطة على أساس القيم المشتركة».

المبادئ التوجيهية للحكم يتضمن تطبيق الحكم الرشيد خمسة مبادئ رئيسية

- تكون المنظمات غير الحكومية مسؤولة تجاه مجتمعاتها المحلية والمجتمع على نطاق أوسع
- الحكم الرشيد يعني وجود هيكل
- ينطوي الحكم الرشيد على الفصل بين الحوكمة والإدارة
- مراعاة مهمة المنظمة غير الحكومية
- القدرة على حشد الموارد وتوظيفها بفعالية

يشمل الحكم الرشيد الفصل بين الحوكمة والإدارة

تشمل المبادئ الأساسية للحكم الرشيد الفصل بين الإدارة والحوكمة. يفترض بشكل أساسي أن يتيح هذا الفصل الضوابط والتوازنات التي تضمن تشغيل المنظمة بشكل جيد واتخاذ القرارات الهامة مع مراعاة المصلحة العامة.

إن مجلس الادارة الغير منفصل عن الإدارة تعاني من حالة دائمة من تضارب المصالح الحقيقية أو الملموسة، بسبب اختلاط الوظائف الرقابية والتنفيذية.



العدالة

- حماية حقوق أصحاب الشأن
- معاملة جميع أصحاب الشأن بشكل عادل
- توفير سبل الانصاف/ التعويض للانتهاكات

المساءلة

- ضمان مساءلة الإدارة تجاه مجلس الإدارة
- ضمان مساءلة مجلس الإدارة تجاه أصحاب الشأن
- ضمان المساءلة العامة عن الأفعال واستخدام الموارد تجاه الجهات المانحة والسلطة القانونية والموظفين

الفعالية والكفاءة

- تنفيذ القرارات ومتابعة العمليات التي تمكن من الاستفادة على أفضل وجه من الأشخاص والموارد المتاحة والوقت لضمان أفضل النتائج الممكنة للمجتمع

الشفافية

- توفير القيادة المنفتحة
- ضمان الإفصاح الدقيق والمناسب عن الوضع المالي والأداء والإدارة والحوكمة

الجهات الفاعلة الرئيسية في أنظمة الحوكمة في المنظمات الغير حكومية



مجلس الإدارة

يشرف مجلس الإدارة على المدراء

المدراء

يقدم المدراء تقاريرهم إلى مجلس الإدارة

المجتمعات المحلية

تقدم المجتمعات المشورة لمجلس الإدارة
توفر المجتمعات المحلية رأس المال البشري للمدراء
يعمل مجلس الإدارة كمشرف لتحقيق احتياجات المجتمع
يعمل المدراء كوكلاء للمجتمعات المحلية

يسهل وجود هيكل حوكمة واضح على المنظمات غير الحكومية أن تتصرف بشكل مسؤول

يعتبر مجلس الإدارة الهيئة الحاكمة الرئيسية للمنظمات غير الحكومية. وتتمتع برقابة مستمرة وسلطة كاملة لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بتنفيذ الأهداف والسياسات. ويعتبر مجلس الإدارة مسؤول عن ضمان العمل المستقر للمنظمة.

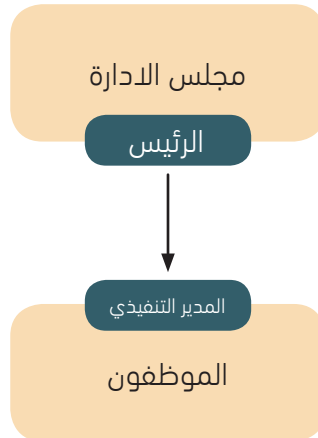
قد تقرر المنظمات إنشاء «مكتب» أو «لجنة تنفيذية» ستكون بمثابة واجهة تفاعلية بين الإدارة والحوكمة. وبالتعاون الوثيق مع الموظفين، يقوم المكتب بمهام لا تنتظر حتى اجتماع مجلس الإدارة المقبل، مثل البحث في مسألة أو جمع المعلومات أو التحضير للاجتماع المقبل للمجلس.

ويمكن أيضا إنشاء لجان / فرق عمل محددة تتألف من أعضاء المكتب / الهيئة الإدارية / الجمعية العمومية / الموظفين أو أشخاص خارجيين وفقا لاحتياجات المنظمة وأغراضها لمساعدة الإدارة و / أو هيئات الحوكمة في المنظمة على أداء مهامها بأكثر فعالية ممكنة. ويمكن لهذه اللجان أن تكون دائمة ومؤقتة وأن يكون لها قواعد عمل محددة خاصة بها. في هذا الإطار، ليس هناك حد للإبتكار في تجهيز منظمة من أجل مواجهة تحدياتها الخاصة.

يقوم مجلس الإدارة بتفويض المسؤولية إلى المدير التنفيذي

يتمتع مجلس الإدارة بصلاحيات توجيه ومراقبة المنظمة. غير أنها تجتمع فقط من حين إلى آخر، وأعضائها هم أشخاص مشغولون. وفي مواجهة هذه القيود العملية، فإن أحد أهم الطرق التي يوكل مجلس الإدارة من خلالها بمهامه هي تفويض الصلاحية إلى المدير التنفيذي

العلاقات النموذجية بين مجلس الإدارة والموظفين



وتحدد الوثائق الأساسية للمنظمات غير الحكومية بشكل رسمي هيكلها الإداري

الدستور

الميثاق

عقد التأسيس

النظام الأساسي

- توفير الأساس القانوني للمنظمة
- تحديد هدف المنظمة
- وصف دور وحقوق ومسؤوليات الهيئة الإدارية

يحدد القانون شكل ومضمون النظام الأساسي. وعلى الرغم من أن المتطلبات تختلف من بلد إلى آخر، فإن البنود النموذجية المطلوبة في عقد تأسيس المنظمة غير الحكومية تشمل

- اسم المنظمة.
- مدة المنظمة (في معظم الأحيان دائمة).
- الهدف الذي من أجله تم إنشاء المنظمة.
- البند المتعلق بإدارة الشؤون الداخلية للمنظمة.
- أسماء وعناوين المؤسسين.
- عنوان المكتب الأولي المسجل واسم الوكيل الأولي المسجل للمنظمة.
- البند المخصص لتوزيع أصول المنظمة عند حلها.

ويكمل النظام الداخلي النظام الأساسي ويصف مكونات الهيئة الإدارية وعملياتها الإجرائية تختلف هذه الأحكام من بلد إلى آخر ولكنها تتناول عادة ما يلي

- الجمعيات العمومية
- الحد الأقصى والحد الأدنى لعدد أعضاء مجلس الإدارة
- العدد المطلوب للنصاب القانوني
- الحد الأدنى لعدد الاجتماعات في السنة
- الشروط ومدة أعضاء مجلس الإدارة
- تعيينات وصلاحيات وواجبات أعضاء مجلس الإدارة و المدير التنفيذي
- إجراءات إقالة عضو مجلس الإدارة
- سياسة تضارب المصالح
- التزامات مجلس الإدارة
- كيفية الدعوة لعقد اجتماع خاص أو طارئ
- كيفية إنشاء لجنة أو طها
- ما هي اللجان الموجودة، وكيف يتم تعيين الأعضاء وما هي الصلاحيات إن وجدت
- إجراءات مجلس الإدارة
- تعيين أمين سر مجلس الإدارة وتحديد صلاحياته وواجباته
- الحسابات والتدقيق
- الأحكام الخاصة المرتبطة بحل المنظمة

لماذا تحتاج منظمات المجتمع المدني إلى مجلس الإدارة ؟

- غالباً ما يطلب مجلس الإدارة بموجب القانون.
- القيام بوظيفة الرقابة
- يعزز المجلس مهمة المنظمة
- يساعد المجلس في الحصول على الموارد و التمويل

تضارب المصالح

يتعلق تعارض المصالح عادة بالمواقف التي قد تؤثر فيها المصلحة الشخصية للفرد أو المؤسسة بشكل سلبي على الواجب باتخاذ قرارات معينة تجاه طرف ثالث. يمكن أن تُعرّف «المصلحة» بأنها الالتزام أو الواجب أو الهدف الذي يرتبط مع دور ما أو مع ممارسة اجتماعية معينة. يحدث تضارب المصالح (بحكم التعريف) في حال كان أحد الأفراد، ضمن سياق معين لاتخاذ قرار ما، عرضة لمصلحتين اثنتين متعارضتين مع بعضهما. يعود السبب في امتلاك هذه المسألة أهمية كبيرة في العديد من المسائل إلى إمكانية تعطل عملية صنع القرار في هذه الظروف، أو لإمكانية تعرضها لخطر اتخاذ القرارات بطريقة تؤثر على سلامة النتائج وموثوقيتها.

عادةً ما ينشأ تعارض المصالح عندما يجد الفرد نفسه شاغلاً لدورين اجتماعيين في وقت واحد، وهو ما يخلق عنده مصالح أو ولاءات متعارضة. من الممكن أن تكون المصالح المعنية مالية أو غير مالية. يُعتبر وجود مثل هذه النزاعات حقيقة موضوعية، لا حالة ذهنية، ولا يشير بحد ذاته إلى أي هفوة أو خطأ أخلاقي. من المهم تحديد المصالح المتنافسة بوضوح وتحديد عملية فصلها بدقة، خصوصاً في حالة اتخاذ القرارات ذات الطابع الإنمائي. يشمل ذلك عادة اضطرار الفرد صاحب المصالح المتعارضة إلى اتخاذ أحد القرارين التاليين، إما التخلي عن أحد المصالح المتعارضة، أو إعلان عدم صلاحيته للخوض في عملية صنع القرار المطروحة.

سؤال: هل يعتبر تصويت الموظفين على مجلس الإدارة تضارباً للمصالح؟

تتطلب الحوكمة الشفافة والديمقراطية تحديد الأداء الداخلي لهذه اللجان وهيئات الحوكمة والإدارة فضلاً على طريقة عملها وعلاقاتها وقدراتها على صنع القرار بأكبر قدر ممكن من الوضوح في القوانين أو الأنظمة الداخلية أو أدلة التشغيل، بما يتماشى مع المتطلبات القانونية التي يفرضها البرلمان الوطني والاحتياجات، ومستوى التنمية وقدرات المنظمة.

مجلس الإدارة للمنظمات غير الحكومية: المكونات والدور

تمرين

- المجموعة ١ : تحديد أدوار و مسؤوليات مجلس الإدارة
المجموعة ٢ : تحديد أدوار و مسؤوليات الإدارة التنفيذية

مجلس الإدارة

- تحديد رؤية المنظمة ورسالتها
- تحديد التوجه الاستراتيجي، الموافقة على الخطة الاستراتيجية وخطة الأعمال
- مراجعة والموافقة على السياسات التي وضعتها الإدارة
- توظيف وتقييم وإقالة (إذا لزم الأمر) المدير التنفيذي
- توفير الرقابة المالية
- مراجعة الميزانية والموافقة عليها
- ممارسة دور قيادي في عملية جمع الأموال
- تمثيل المنظمة

الإدارة التنفيذية

- نشر الرؤية والرسالة
- تطوير الخطة الاستراتيجية وخطة الأعمال
- وضع خطط عمل استنادا إلى الخطة الاستراتيجية
- وضع السياسات والإجراءات (إدارة الموارد البشرية والمالية و التواصل و مدونة السلوك) للنظر فيها والموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة
- تزويد الهيئة الإدارية بالتقارير المالية
- وضع الميزانية
- المساعدة في جمع الأموال، ووضع خطة لجمع الأموال
- تمثيل المنظمة

أعضاء مجلس الإدارة

يعتمد العدد على حجم المنظمة. تتألف مجلس الإدارة للمنظمات الصغيرة والمتوسطة من ٥ إلى ٧ أعضاء كمعدل وسطي، ويتعين على المنظمات اختيار حجم مجلس الإدارة الذي سيمكنهم من

- عقد مناقشات بناءة و مثمرة
- اتخاذ قرارات سريعة ومنطقية
- تنظيم عمل لجانها بكفاءة، في حال إنشاء هذه اللجان
- التأكد من أن المنظمة تعمل بشكل فعال

ملاحظة: أثبت وجود عدد مفرد لأعضاء مجلس الإدارة أنه يساهم في الحفاظ على حسن عمل نظام الضوابط والتوازنات.

مهارات، وخبرة وسمات مجلس الإدارة المتوازن

- الخبرة المالية
- خبرة في التنمية ذات الصلة
- الخبرة القانونية
- تمثيل أصحاب الشأن الرئيسيين
- الصدق والنزاهة
- التوزيع بحسب الجنس
- التوزيع بحسب العمر

من يجب أن يكون في مجلس الإدارة ؟

يكون مجلس الإدارة المتنوع (الذي يضم أشخاص من خلفيات، ومهارات، وخبرات، وشخصيات مختلفة) مجلس قوي

يجب مراعاة المعايير التالية لتقييم المرشحين الفرديين

- الاهتمام بالمنظمة ومهمتها
- المهارات والخبرات ذات الصلة
- خدمة سابقة في الهيئة الإدارية، والقيادة، أو خبرة تطوع
- القدرة على الالتزام بالوقت والموارد الأخرى
- القدرة على جمع التبرعات
- فهم آراء ووجهات نظر أصحاب الشأن
- القدرة على العمل بشكل جيد مع الآخرين
- التمتع بالصدق والنزاهة

سؤال: ما هي باعتقادك الأسباب التي تؤدي إلى ضعف في عضوية الهيئة الإدارية

الأسباب السيئة لعضوية مجلس الإدارة

- لم يكن للشخص أي شيء آخر يفعله
- البحث عن أشخاص يتمتعون بالمبادرة بالإضافة إلى المهارات والخبرات التي من شأنها أن تساعد وتكمل أعضاء مجلس الإدارة الآخرين.
- ساعد(ت) المنظمة على ملء مجلس الإدارة لتلبية متطلبات تسجيل المنظمات غير الحكومية و / أو الجهات المانحة
- خذ الوقت لتوظيف الأشخاص المناسبين.
- وعد أحد أعضاء مجلس الإدارة الشخص بأن عضوية مجلس الإدارة لن تتطلب الكثير من الوقت أو المشاركة
- التأكد من أن المرشحين على مجلس الإدارة مدركون أن العضوية هو التزام كبير بالوقت والموارد.

- هو / هي صديق أو أحد أفراد عائلة عضو في مجلس الإدارة
- ابحث عن خلفيات ومهارات وخبرات متنوعة من شأنها أن تساعد وتكمل أعضاء مجلس الإدارة الآخرين.
- كانت نقطة انطلاق للعمل بدوام كامل مع المنظمة غير الحكومية أو لإبرام عقود عمل مستقبلية
- يجب أن يكون أعضاء الهيئة الإدارية موضوعيين وأن يتجنبوا تضارب المصالح.

أدوار الرئيس، أمين سر مجلس الإدارة، وأمين الصندوق الرئيس

أدوار الرئيس

يوجه مجلس الإدارة من أجل القيام بمسؤولياتها، ويحدد التوجه الاستراتيجي والخطط ويدير اجتماعات وخطط مجلس الإدارة ويوقع على جدول الأعمال، يشكل الجان ويستعرض التقارير المقدمة من قبل اللجان ويوظف ويقيّل، ويشرف على المدير التنفيذي، ويضمن تقييم مجلس الإدارة، ويشرف على الميزانية، ويضطلع بدور المتحدث باسم مجلس الإدارة.

دور أمين سر مجلس الإدارة

يقوم بتقديم المشورة للرئيس حول جدول الأعمال، ويحدد الجدول السنوي لاجتماعات مجلس الإدارة، ويرسل حزم المعلومات إلى أعضاء مجلس الإدارة قبل الاجتماعات، ويحافظ على محاضر الاجتماعات وسجلات قرارات مجلس الإدارة، ويرتب الأمور اللوجيستية لاجتماعات مجلس الإدارة.

دور أمين الصندوق

يضطلع بمسؤولية الإشراف على الشؤون المالية للمنظمة، يقدم ويشرح الميزانيات والتقارير المالية إلى مجلس الإدارة، ويدير اللجنة المالية أو لجنة التدقيق.

دور مجلس الإدارة في الرقابة المالية

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على الشؤون المالية للمنظمة. كما يتعين عليها التأكد من حصول المنظمة غير الحكومية على الموارد الكافية للقيام بمهمتها. وفي حال عدم وجود ميزانية، فإن من أولويات الهيئة الإدارية أن تطلب من المدير إعداد واحدة.

ثم يتعين على مجلس الإدارة التحقق من أن النفقات مناسبة ويتم إنفاقها وفقا للإجراءات المعتمدة. ويجب الاحتفاظ بسجل لجميع المعاملات المالية. وحتى إذا كان للمنظمة غير الحكومية أمين صندوق، تشرف عليه لجنة، فإن مجلس الإدارة مسؤولة عن ممارسة الرقابة المالية على أساس منتظم.

يتعين على مجلس الإدارة التأكد من وضع ضوابط داخلية. أهمها: احترام معايير المحاسبة المهنية، وفصل المسؤوليات من حيث البت في المعاملات، والسياسات الاستثمارية السليمة، وعمليات التدقيق السنوية. في النهاية، ووفقا لأحكام العديد من القوانين الوطنية، سيتحمل أعضاء مجلس الإدارة المسؤولية على الصعيد الشخصي في حال ثبت سوء إدارة المنظمة ولا سيما مواردها المالية.

الرقابة الداخلية

تعرف الرقابة الداخلية بأنها عملية تتأثر بمجلس الإدارة ووالإدارة والموظفين، وتهدف إلى تقديم ضمانة منطقية فيما يتعلق بتحقيق الأهداف في الفئات التالية:

- فعالية وكفاءة العمليات
- موثوقية التقارير المالية
- الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها

ما هي عمليات الرقابة الداخلية؟

- كشف الأخطاء
- منع الأخطاء
- تحديد الغش
- ضمان صحة التقارير المالية

توثيق الإيرادات والإنفاق

- اتفاقات خطية مع البائعين والمتعهدين
- فواتير مفصلة
- معاملات مسجلة

التدابير الأمنية لحماية الأصول

- مراقبة الوصول إلى الأموال والممتلكات
- الوقاية من الغش والكشف المبكر عنه

الضوابط والتوازنات

آلية الرقابة الداخلية التي تحمي من الاحتيال والأخطاء بسبب الإغفال. في نظام يتألف من الضوابط والتوازنات، يتم توزيع سلطة اتخاذ القرار، والمسؤولية المرتبطة بها للتحقق من تنفيذ القرارات، بين الإدارات المختلفة. يتم الفصل بين هذه الإدارات على الصعيد المنطقي والمادي، ولا يمكن لأي إدارة إكمال صفقة من تلقاء نفسها.

على سبيل المثال، تطلب إدارة المشتريات السلع، وتقوم إدارة المخازن باستلامها ومقارنتها مع أوامر الشراء التابعة لها، فيما تقوم إدارة ضمان الجودة بالكشف عليها والتحقق من جودتها، وتتحقق إدارة الحسابات من قيمة الفاتورة، عندئذ يسمح المراقب المالي بدفع قيمة المشتريات. وتشدد هذه العملية على الترابط من دون التدخل، وتنشئ قاعدة بيانات أو أساساً ورقياً للتدقيق.

كيف يمكن لمجلس الإدارة أن يحسن الرقابة الداخلية في المنظمة؟

- تعيين مدراء يتمتعون بمعرفة معمقة في القضايا المالية والتشغيلية
- توزيع المسؤوليات
- التأكد من حسن فهم المسؤولين من قبل مجلس الإدارة والإدارة
- توثيق السياسات والإجراءات
- توفير الإشراف الكافي
- مراقبة الكفاءة
- توفير التدريب الكافي للموظفين وأعضاء مجلس الإدارة
- تحسين قنوات المعلومات والتواصل

اجتماعات مجلس الإدارة

يتعين على مجلس الإدارة أن يعقد اجتماعات منتظمة ومهنية لا يوجد عدد مثالي لاجتماعات مجلس الإدارة . تجد بعض المجالس أنه يمكنها أن تؤدي وظيفتها من خلال عقد اجتماعين أو ثلاثة اجتماعات طويلة في السنة، في حين تفضل مجالس أخرى عقد اجتماعات بشكل مكثف أكثر. ومهما كان الاختيار، فإنه يتعين إعلام أعضاء مجلس الإدارة بمواعيد الاجتماعات في وقت مسبق وأن يتوفر لهم الوقت الكافي للتحضير لها.

يجب دائما تحضير جدول أعمال للاجتماعات

تكون الاجتماعات فعالة أكثر في حال إعداد ووضع جدول الأعمال بعناية. ومن المرجح أن يحضر أعضاء مجلس الإدارة الاجتماعات عندما يتوقع أن تكون المشاركة ناشطة والمداولات حقيقية.

يتعين على مجلس الإدارة توثيق محاضره بشكل دائم

يعتبر سجل اجتماعات مجلس الإدارة أداة أساسية للمساءلة. كما تعتبر المحاضر شكل من أشكال الذاكرة المؤسسية التي تمكن المنظمة من العمل بشكل بثبات وتأن. ويتعين على مجلس الإدارة أن يعين شخصا يحتفظ بسجل لجميع الإجراءات الرسمية، بما في ذلك توقيتها ومكانها، والحضور، وجدول الأعمال، والقرارات المتخذة. يتم الموافقة على هذه المحاضر كمسودة من قبل أعضاء مجلس الإدارة المصوتين قبل توزيعها في صيغتها النهائية.

اللجان

ما هي اللجان الموجودة في منظماتكم؟ عرف الحضور عنها وعن المسؤوليات المنوطة بها ؟

اللجان مفيدة لتحسين الكفاءة داخل أي منظمة غير حكومية. وليس من الضروري أن تتألف اللجان من أعضاء مجلس الإدارة فقط. يمكن أيضا دعوة الموظفين والخبراء في المجال التي تعمل اللجنة فيه من أجل المشاركة. وعادة ما يتم تحديد اللجان الدائمة في النظام الداخلي للمنظمة غير الحكومية، في حين يتم تعيين اللجان المؤقتة أو فرق العمل لغرض ما من قبل رئيس مجلس الإدارة . تحتاج كل لجنة إلى تعليمات واضحة حول ما يجب إنجازه وكيفية العمل. وعادة ما يتخذ ذلك شكل تفويض خطي يتضمن المبادئ التوجيهية للاجتماعات والعضوية والإطار الزمني لتقديم التقرير. وقبل كل شيء، يجب على اللجان أن تتذكر أن وظيفتها هو العمل بالنيابة عن مجلس الإدارة وليس اتخاذ قرارات من تلقاء نفسها.

لجنة تطوير الحوكمة / مجلس الإدارة

تضطلع لجنة الحوكمة بمسؤولية تحسين جودة وفعالية مجلس الإدارة :

- مراجعة أدوار ومسؤوليات مجلس الإدارة
- النظر في احتياجات مكونات مجلس الإدارة (المهارات، وما إلى ذلك) واستقطاب أعضاء جدد
- التأكد من إجراء تقييم دوري لأداء مجلس الإدارة وفعاليته
- التأكد من تحديد الأهداف السنوية من قبل مجلس الإدارة

لجنة التدقيق المالي

إن المسؤوليات الرئيسية للجنة التدقيق المالي هي

- دراسة ومراجعة حسابات المنظمة وتقاريرها المالية وتقديم الملاحظات في تقارير كل ثلاثة أو ستة أشهر وتقديمها إلى مجلس الإدارة .
- إعداد التقرير المالي السنوي وتقديمه إلى مجلس الإدارة في اجتماعه السنوي المعتمد لإطلاعه على الوضع المالي للمنظمة خلال مناقشة الموازنة والحسابات والتقارير المالية المقدمة من مجلس الإدارة .
- تقديم مقترحات تتعلق بجميع المسائل المالية (مثل مسودات الميزانية، والتقارير المالية المتعلقة بإدارة المخاطر وسياسات التخفيف).
- اقتراح تعيين مدققين خارجيين ومتابعة كافة الأمور المالية المتعلقة بالمنظمة.
- اقتراح اعتماد نظام مالي داخلي لصرف الأموال وتحريك حسابات المنظمة.
- إنشاء آلية تسمح لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة بالعودة إلى اللجنة فيما يتعلق بأي مسألة مالية تتعلق بالمنظمة.
- تعيين على الرئيس وأمين الصندوق والمحاسب تقديم أي معلومات أو بيانات أو إيضاحات تطلبها اللجنة من منهم.
- يحق لها دعوة أمين الصندوق أو المحاسب لحضور اجتماعات اللجنة عندما يرى رئيس اللجنة أو غالبية أعضائها ضرورة لذلك، من دون المشاركة في التصويت

لجنة البرنامج

تتمثل المسؤوليات الأكثر شيوعاً للجنة البرامج بما يلي

- الإشراف على تطوير برامج جديدة، ومراقبة وتقييم البرامج القائمة
- البدء بعمليات تقييم البرامج وتوجيهها
- إدارة المناقشات حول أولويات البرامج للمنظمة

لجنة جمع التبرعات/تنمية الموارد

- وضع خطة وتحديد أهداف جمع التبرعات
- الاستفادة من الشبكات المعنية للجهات المانحة المحتملة
- تحليل العلاقات مع الجهات المانحة والممولة الحالية والمحتملة الرئيسية، ووضع استراتيجيات فردية لتحسين أو تعزيز تلك العلاقات
- تحديد توقعات وأهداف الهيئة الإدارية لجمع الأموال؛ توفير التوجيه لأعضاء مجلس الإدارة بشأن تحقيق أهداف جمع الأموال؛ متابعة التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف جمع الأموال لكل من أعضاء مجلس الإدارة ومجلس الإدارة ككل.



تساعد لجنة التخطيط الاستراتيجي مجلس الإدارة في الاضطلاع بمسؤولياتها المتعلقة بمهمة المنظمة ورؤيتها وتوجيهها الاستراتيجي. وتشمل مسؤولياتها الرئيسية

- مراجعة الرسالة والرؤية والخطة الاستراتيجية بشكل دوري، وتقديم التوصية بالتغييرات إلى مجلس الإدارة.
- مراجعة الخطة الاستراتيجية سنويا والتوصية بالتحديثات حسب الحاجة بناء على التغيرات في السوق واحتياجات المجتمع وعوامل أخرى.
- مراقبة أداء المنظمة وفقا لنقاط قابلة للقياس أو نقاط التقدم.
- مساعدة الإدارة في تحديد القضايا الاستراتيجية الحاسمة التي تواجهها المنظمة. المساعدة في تحليل الخيارات الاستراتيجية البديلة.

التخطيط الاستراتيجي للمنظمات غير الحكومية

في القطاع غير الربحي، ينظر الى الإستراتيجية على أنها سلسلة من الأنشطة الأساسية تقوم بها المنظمات بهدف بتحقيق غاياتها وانجاز مهامها.

هي وثيقة مكتوبة، تقوم بالاتي

- تحليل الوضع الراهن
- توضيح رؤى المنظمة
- طرح بدائل مستقبلية للتطوير
- تحديد المحطات الهامة والقرارات الإستراتيجية

و ضمن هذا السياق تحدد الرسالة لماذا، ماذا و كيف سيتم تحقيق الأشياء المنظمة؛ وتوضح القيم والمقاربات الرئيسية التي ستطبقها في عملها. حيث تركز المنظمة كل مصادرها ووقتها و مواهبها من اجل هذه الرسالة. ولابد من ان يقوم جميع من يساهم في تحقيق رسالة المنظمة بالاشتراك في عملية وضع ورسم الخطة الإستراتيجية.

مصطلحات الاستراتيجية

الهدف الإستراتيجي هو غاية طويلة الأمد للمنظمة.

الاستراتيجية هي عبارة عن توليفة من الطرق والبدائل التي تقود نحو تحقيق الهدف الإستراتيجي.

التخطيط الإستراتيجي هو العملية التي من خلالها يقوم أعضاء المنظمة (إدارة، موظفين ومجلس الإدارة، بالإضافة الى ممثلين من منظمات أخرى لها تأثير كبير على المنظمة ذات الشأن) بالتخطيط لمستقبل المنظمة وتهيأت الظروف التي من شأنها أن تساهم في تحقيق أهدافها. وينعكس كل ما يتم الاتفاق عليه في هذه العملية على الخطة الإستراتيجية.

بعد اعتمادها، تصبح الخطة الإستراتيجية وثيقة جوهرية لإدارة المنظمة استراتيجي، ويشمل ذلك عمليات التنفيذ والمتابعة أنشطة المنظمة، وإمكانيات التعديل، وقيادة هذه العمليات باتجاه تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

الخبرة تقول أن الخط لا بد أن توضع لتحقيق الأمور التالية

- زيادة المردود
- إدارة الموارد بفعالية أعلى
- تأسيس اتجاه واضح للمنظمة في المستقبل
- تركيز الانتباه نحو المجالات أكثر أهمية
- تقوية العمل الجماعي
- تيسير حلول المشكلات التنظيمية
- الاستمرار

المنظمات غير الحكومية تشكو في العادة من عدم توفر الوقت الكافي لديها للتخطيط وذلك بسبب برنامج عملها. ويعتقدون أنها هدر للموارد بشكل غير مجدي، ويشيرون دائما لعدم توفر الأموال الكافية لديهم لإقامة

هذا النوع من الأنشطة. وفي نفس الطريقة التي قد تفشل بها المنظمات التي تفتقر إلى الإدارة المالية الفعالة، ستفشل وستعاني بنفس الطريقة المنظمات التي لا تضع خطط ولا تعي إلى أي مكان تتجه.

هناك عدد غير متناهي من النظريات المرتبطة بالتخطيط الإستراتيجي. إلا أن كلها تجمع على أن مرحلة التحقيق هي التي تشكل تحدي لمعظم الإستراتيجيات. ولتجنب ذلك ، من الضروري إتباع الخطوات التالية خلال عملية التخطيط نفسها

- تقبل عدم اليقين، وراقب ما يجري من أحداث في الخارج وتعلم من الأخطاء
- اللجوء إلى مقاربات خلاقة
- صياغة الوثائق التفصيلية لإستراتيجية بإيجاز
- أن تثقوا بحدسكم و أن تعملوا كفريق
- التطلع دائما إلى المستقبل

كل خطة إستراتيجية متفردة بطريقتها الخاصة، والتي تنبع من القيم المتجذرة والخاصة بكل منظمة. لكن لابد أن لا ننسى حقيقة أن التخطيط الإستراتيجي هو طريقة للتفكير الجماعي داخل أي منظمة، وأن أي خطة إستراتيجية لن تكون أبدا مثالية أو منجزة بشكل الكامل.

خلال العملية بأسرها، لا بد من تركيز الجهد و الانتباه على وجود المزيد من التفكير المبدع، المرونة و التحسين المستمر أكثر من التركيز على إنجاز كل مرحلة من المراحل بشكل صارم. وبغض النظر عن الطريق الذي يتم اختياره، فإن النقطة الأكثر خطورة وحسم بعد تأمين الموافقة على الخطة الإستراتيجية هي تحقيقها.

لكن لا تعتقد أن العمل انتهى هنا. قيم ما قم بإنجازه، واستمر بمتابعة التقلبات والحلقات، وقم بإعادة وضع الخطة الاستراتيجية على مستوى نوعي جديد

الاسئلة الأساسية الثلاث عند وضع الخطة الاستراتيجية

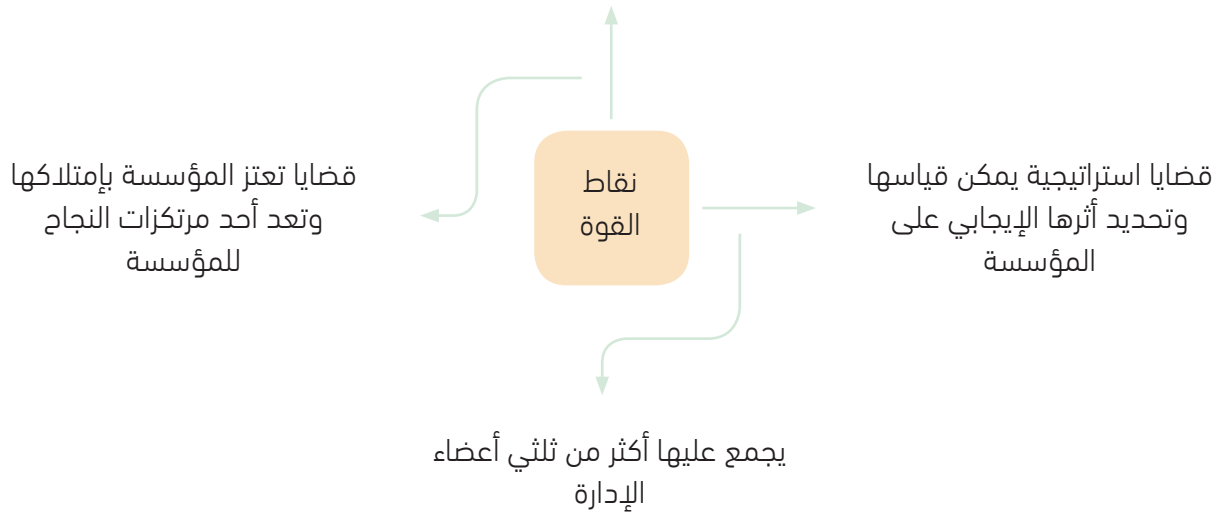
أين أنتم؟

هذا السؤال من شأنه أن يدير الانتباه إلى تحليل أوضاعكم الحالية في المنظمة، وإلى فهم الظروف والأوضاع التي تعمل ضمنها المنظمة. إن عملية وضع وتنفيذ الاستراتيجية يمكن أن تتبع واحدة من المناهج التالية أو ات تتطبق أي من المقاربات التي تقع ضمنها.

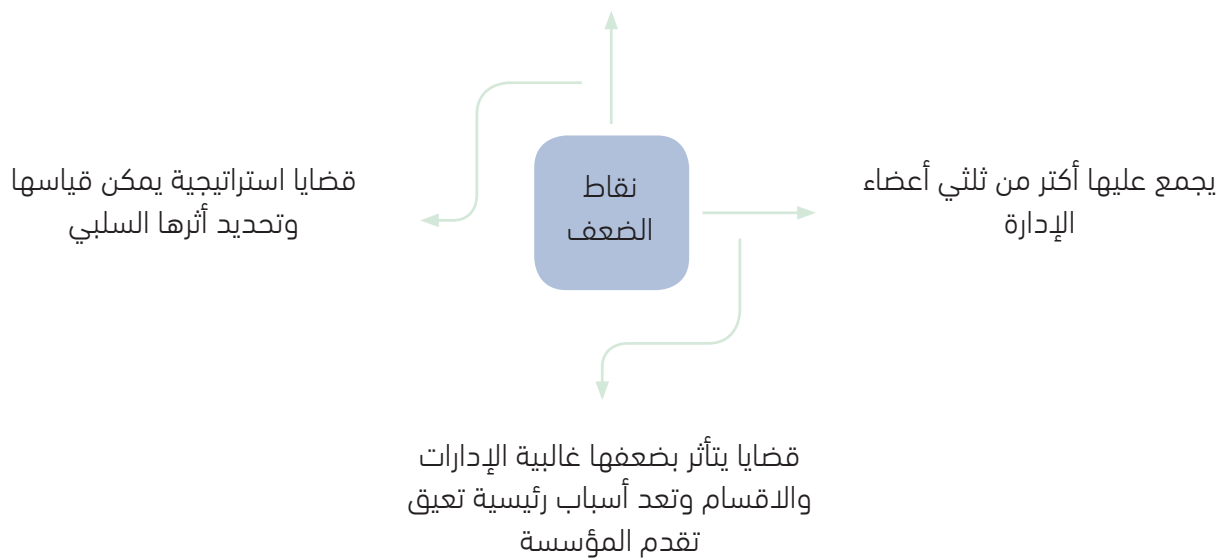
يوجد العديد من مقاربات التحليل التي من الممكن تطبيقها في هذه المرحلة؛ إلا إن منهجيات التحليل SWOT ، PESTEL، جذع السمكة قد تساعد في توجيهكم خلال السير في متاهة البيانات المتاحة.



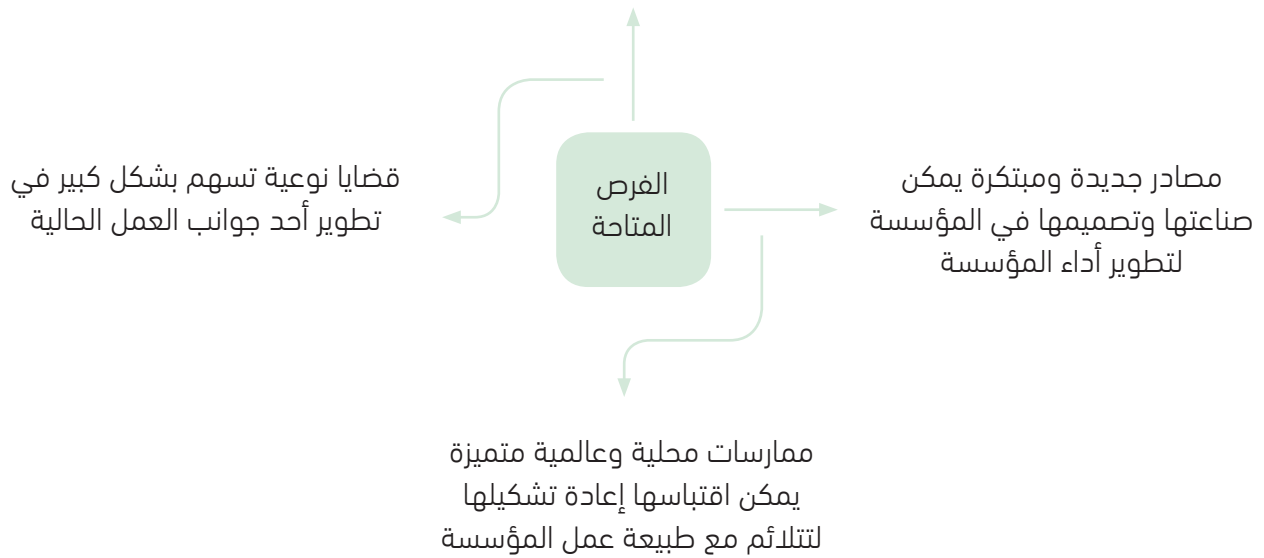
هي قضايا داخلية وحالية تتمتع بها المؤسسة وتتميز
بها عن المؤسسات الشبيهة ولا بد من المحافظة
عليها عند التخطيط لإحراز نقلة نوعية في أداء
المؤسسة



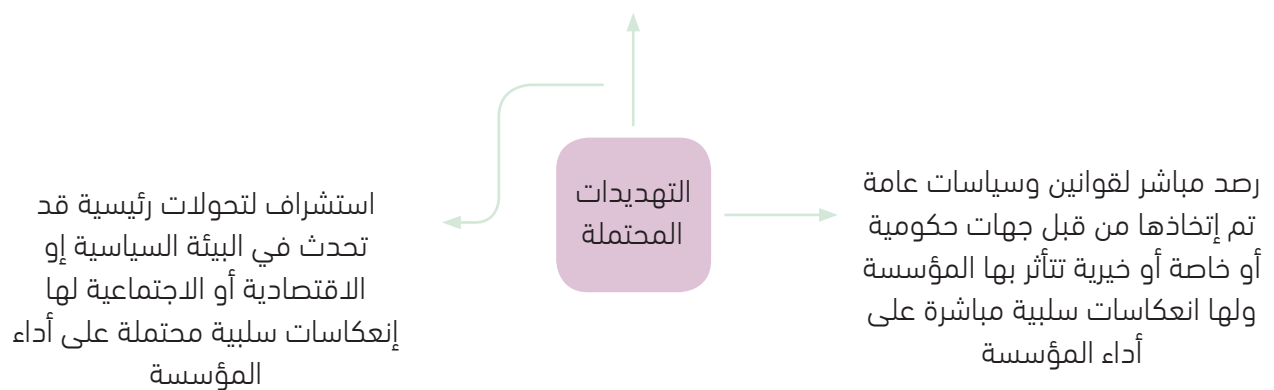
هي قضايا داخلية وحالية تعاني المؤسسة من
وجودها وتؤثر بشكل سلبي مباشر في إحراز نقلة
نوعية في أداء المؤسسة



هي قضايا خارجية ومستقبلية تحتاج المؤسسة الى
البحث عنها واستثمارها بكفاءة لإحراز نقلة نوعية
في أداء المؤسسة



هي قضايا خارجية ومستقبلية لابد أن تستدركها
المؤسسة لتجنب المخاطر التي قد تعيق إحراز نوعية
في أداء المؤسسة



تحديد وتحليل المشكلة

مهمتنا في هذه الخطوة هي تحديد أهم المشاكل التي يعاني منها مجتمعنا واختيار المشكلة ذات الأولوية العالية من وجهة نظر القائمين على الحملة، وبعد اختيار المشكلة نقوم بتحديد شكل أكبر وذلك عن طريق تحديد المنطقة الجغرافية والأشخاص المتأثرين بها.

يلاحظ الناس وبشكل يومي الكثير من المشاكل سواء في العمل أو في الشارع أو على مستوى المنطقة أو الوطن أو حتى العالم، ولكن من غير المعقول أن يهتم الناس بكل المشاكل التي يلاحظونها إما بسبب عدم تأثيرها المباشر عليهم أو تجنباً لتحمل تبعات التعامل معها أو بسبب عدم قناعة الناس بوجود دور مهم أو مؤثر لهم في الحل.

ماذا نقصد بالمسكلة؟

المسكلة هي امر سلبي يتسبب في ازعاج المجتمع ويستدعي التحرك من قبل المتأثرين بها لمعالجتها.

تحديد المشكلة

عدم منح
الجنسية

ضعف
الخدمات
الصحية

انتشار
السلاح

التنمر في
المدارس

غرق
الأطفال

التسول

وفاة 38 طفلاً غرقاً في
السواقي الزراعية و بحيرة
ميدانكي خلال عام 2019.

تعرض الطالبات النازحات
في المرحلة الاعدادية في
مدرسة بنات عفرين للتنمر
اللفظي بسبب نزوحهن

انتشار الأسلحة الغير مرخصه
بين المواطنين في منطقة
عفرين

حرمان المواطنين الذين تزيد
اعمارهم عن 28 عام من
حقهم في الحصول على
منحة مالية تساعد في
التعليم الجامعي

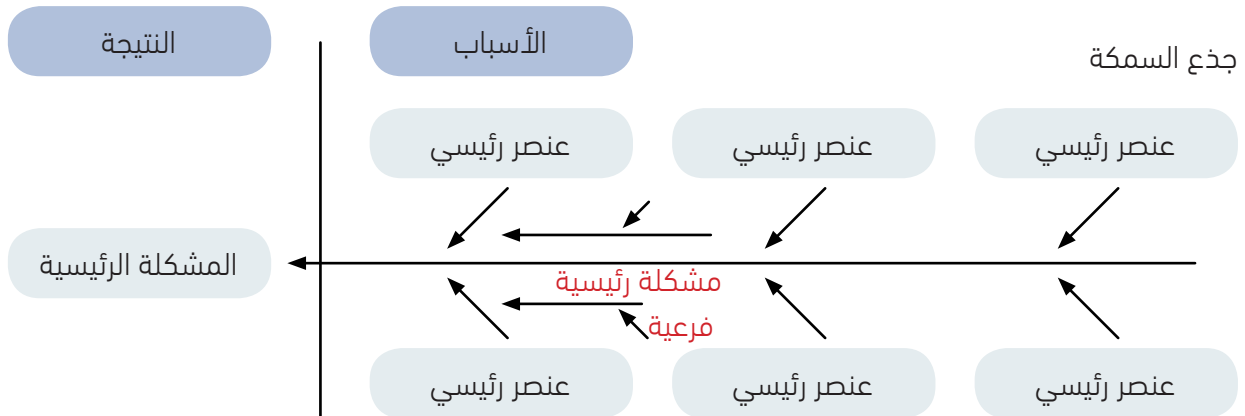
حرمان المواطنات السوريات
المتزوجات من غير سوري من
منح الجنسية لأبنائهن

غياب الخدمة الطبية
الحكومية بعد الساعة الثالثة
عصرآ في المراكز الصحية في
عفرين

مواصفات المشكلة التي يتم اختيارها

- ضمن قدرات الفريق فالرغبة وحدها لا تكفي لنقوم بالحملة او المبادرة
- ان لا تتسبب بضرر أو خطر على القائمين عليها
- يمكنكم التأثير بها ايجاباً و يمكن حلها على المستوى البعيد
- تأثيرها عام على المجتمع او فئة وليست فردية
- لها اهمية عالية لدى المجتمع

تحليل المشكلة



تمرين

فريقكم يسعى الى التغيير الإيجابي في أحد المشاكل المجتمعية الموجودة في منطقة عمل الفريق , حدد المشكلة بوضوح و قم بتحديد الأسباب الرئيسية و الأسباب الفرعية وفق نموذج جذع السمكة

فهم البيئة الخارجية

PESTEL

العوامل السياسية والعسكرية

من هي القوى السياسية و العسكرية المسيطرة في المنطقة و ما هي أبرز توجهاتها المتعلقة بالعمل الإنساني و المجتمع المدني؟
 ما هي توجهات القوى السياسية والعسكرية المسيطرة تجاه المشاريع المتعلقة ببناء السلام و المساواة الجندرية؟
 ما هي أبرز السياسات و الأنظمة التي تتبعها السلطات الرسمية و المتعلقة بعملك؟
 كيف تصف المشهد السياسي في منطقتك؟ هل هو مستقر مشحون؟
 ما هي أبرز الحساسيات و الانقسامات السياسية؟
 هل تشهد المنطقة انتشارا لظاهرة الفساد و كيف تتعامل السلطات و المجتمعات معها؟
 ما هي أبرز القيود التي تفرضها هذه السلطات و القوى على المجتمع المدني؟
 يشهد العالم اليوم أحداث سياسية كبرى, كيف تؤثر هذه السياسات العالمية على مجتمعك و عملك؟
 ما هي أبرز التغييرات السياسية المحلية و الوطنية و الإقليمية و العالمية التي تتوقع حدوثها و التي تعتقد بأنها تؤثر على عملك؟
 ما هي أبرز الفرص و التهديدات التي تشكلها القوى السياسية على عملك في المنطقة؟
 هل هناك أي اضافات؟

العوامل الاقتصادية

ما هي أبرز النشاطات الاقتصادية المتبعة في منطقتك و كيف تؤثر على عملك؟
من هم أبرز القوى الاقتصادية في منطقتك؟
هل تشهد المنطقة تضخما بالأسعار، هل من الممكن مشاركة مستويات التضخم و أبرز تأثيراتها على عملك؟
ما هي ابرز السلع و المواد الضرورية في مجتمعتك و الضرورية في منطقتك؟
ما هي أبرز السلع و المواد التي يشهد السوق شحا في توفيرها و التي تتعلق بعملك؟
هل هناك بعض السلع التي تخضع للاحتكار؟ في حال كانت الإجابة نعم الرجاء الشرح؟
هل تؤثر العقوبات الاقتصادية على عملك؟ في حال كانت الإجابة نعم الرجاء التوضيح؟
كيف تتم عملية تحويل الأموال و ما هي أبرز المعوقات المتعلقة بها؟
هل تشهد العملة-العملات المحلية تقلبا في القيمة؟ كيف تتعاملون معها؟
ما هو سعر صرف الدولار مقابل الليرة في البنك المركزي و السوق السوداء؟
هل هناك جهات تقدم قروض و ما هي أسعار الفائدة؟
ما هو متوسط دخل الفرد في منطقتك؟ و ما هو متوسط الدخل المطلوب؟ كيف تصف القدرة الشرائية عن المجتمع؟
ما هي ابرز السياسات الاقتصادية المتبعة في منطقتك سواء الصادرة من البنك المركزي او الجهات الرسمية و التي تؤثر على عملك؟
هل تدفع منظمتك ضرائب و ما هي نسبتها إن وجدت و ما هي طرق توفيرها؟
هل تعاني المنطقة من البطالة؟ هل من الممكن مشاركة نسبة إن أمكن؟
هل تتوقع أي تغييرات على المستوى الاقتصادي والتي قد تؤثر على المجتمع و على عملك؟
هل هناك أي اضافات؟

العوامل الاجتماعية

ما هي أبرز العادات و الأعراف المجتمعية في منطقتك؟ و كيف تؤثر على عملك؟
من هي أبرز القوى المجتمعية و الدينية في منطقتك و كيف تؤثر على عملك؟ هل هناك سلوكيات أو عادات خاصة تميز بعض المجموعات في منطقتك؟
هل من الممكن وصف المنطقة جغرافيا؟ و التوزيع السكاني و النمو السكاني؟
كيف تصف المستوى الثقافي و التعليمي بشكل عام؟
هل يوجد نازحون مهجرون في منطقتك؟ كيف تصف وضعهم؟ و كيف تصف علاقة المجتمع معهم؟
كيف تصف الوضع الصحي في منطقتك؟
هل شهدت المنطقة تغييرات ديمغرافية؟ في حال كانت الإجابة نعم هل يمكن شرحها؟
كيف تصف نظرة المجتمع للمرأة؟
كيف تصف طبيعة الاسرة في منطقتك؟ مفككة منسجمة؟ علاقات الاهالي مع الأولاد؟
ما هي أليات حل النزاع المتبعة في منطقتك؟
هل هناك أي اضافات؟

العوامل التكنولوجية و اللوجستية

ما هو وضع الانترنت و شبكة الاتصالات و الكهرباء المواصلات و المياه في منطقتك؟
كيف تصف استخدام المجتمع للتكنولوجيا؟
هل هناك اي اختراعات تكنولوجية قد تشكل فرصا لعملك؟
هل هناك جهات تدعم الابتكار و الابداع في المجال الرقمي؟ إن وجد الرجاء ذكر بعض الأمثلة؟
ما هي ابرز العقبات التي تحول دون استخدام التكنولوجيا في منطقتك؟
هل سمعت عن العملات المشفرة و تقنية البلوكشين؟ كيف تستطيع هذه التقنيات خدمة عملك؟
هل سمعت عن انترنت الأشياء و الذكاء الاصطناعي و كيف يمكن الاستفادة منها؟
هل هناك أي اضافات

العوامل البيئية

هل تعاني منطقتك من التلوث البيئي؟
هل تعاني منطقتك من الجفاف؟
هل تواجه المنطقة موجات صقيع و موجات حرارة عالية؟
ما هي فكرة المجتمع عن البيئة؟
هل يوجد أي جهات معنية بإعادة التدوير؟
كيف تصف اليات تعامل المجتمع مع الموارد؟
كيف اثرت جائحة كورونا على المجتمع و على عملك في المجتمع؟
هل هناك أي اضافات؟

العوامل القانونية

من هي أبرز الجهات المسؤولة عن القانون و القضاء في منطقتك و كيف تصف علاقتك بها؟
ما هي ابرز القوانين و الأنظمة المتعلقة بالمنظمات في منطقتك؟
ما هي أبرز القوانين المتعلقة بحقوق المرأة في منطقتك؟
هل هناك أي قوانين تمييزية في منطقتك؟ في حال كانت الإجابة نعم الرجاء ذكرها؟
ما هي أبرز قوانين العمل في منطقتك؟
ما هي ابرز الإشكاليات القانونية في منطقتك؟
من هي الجهات المسؤولة عن تسجيل المنظمات و كيف تصف علاقتك بها؟
ما هي ابرز القوانين التي تؤثر على عملك؟
هل تتوقع حدوث أي تغييرات قانونية و التي قد تؤثر على المجتمع و عملك؟
هل هناك أي اضافات؟



القيم	الرسالة	الرؤية
المبادئ التي تقف عليها منظمتكم والمقاربات والمعايير التي ستستخدم لأخذ القرارات في مسعاكم لتحقيق الأهداف.	الرسالة هي التي تحدد سبب وجود المنظمة و تجيب على الاسئلة التالية: لماذا وجدت المنظمة؟ ما هو جوهرها؟ اي مسعى تريد أن تحقق؟ كيف ستحققه؟	الرؤية هي التي تحدد تطلعات المنظمة وتنبأ بشكل العالم من حولها بعد عدة سنوات

الرؤية

الرؤية هي حلم مستقبلي يصف التغيير الإيجابي المنشود الذي وجدت المؤسسة لتحقيقه.

- مختصرة ومكثفة دون شرح أو تفاصيل
- عامة وواسعة، تسمح للكثير أن يجدوا أنفسهم فيها
- ملهمة ومحفزة
- واضحة وبسيطة ولا تحتمل تفسيرات متعددة.

النساء X واعيات مشاركات بشكل فعال و قدرات على اختيار من يمثلهن في الانتخابات الشباب X يتمتع بعدالة في الوصول للموارد وتشارك في صنع السياسات وإدارة الموارد بما يضمن التنمية المستدامة.

المجتمع X واعي ومتمتع بحقوقه الصحية، والتعليمية، والاجتماعية، والاقتصادية والثقافية. ذوي الاحتياجات الخاصة X حاصلة على حقوقها الاقتصادية والاجتماعية و مشاركة إيجابية في قضايا التنمية والبيئة.

الرسالة

هي وثيقة مكتوبة تمثل دستور المؤسسة والمرشد الرئيسي لكافة القرارات والجهود، كما تساعد على ترشيد وتخصيص الموارد وتغطي عادة فترة زمنية طويلة نسبياً

- لماذا توجد المؤسسة؟
- ما هي المساحة الجغرافية لعمل المؤسسة؟
- ما الوظائف والخدمات التي تقوم بها المؤسسة؟
- لمن يتم توجيه هذه الوظائف والخدمات؟
- ما الذي يميز المؤسسة عن غيرها في هذا المجال؟
- ما هي القيم والأخلاقيات التي تلتزم بها المؤسسة؟
- أن تكون واضحة ومفهومة لجميع أعضاء المؤسسة، والمستفيدين/ات.
- أن تكون مختصرة وجيدة الصياغة.

تعمل مؤسسة X على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والصحي للنساء من خلال تنفيذ برامج لتمكين المرأة، وجلب الخدمات من مؤسسات حكومية أو أهلية أخرى، والتنسيق مع الجهات التنفيذية لتضمين مصالح النساء وتمثيلهن، انطلاقاً من إيماننا بأهمية دور النساء في الحياة المدنية والسياسية.

قيم

تحدد هذه القيم بما يتناسب مع مجال عمل المؤسسة والمجتمع الذي تعمل ضمنه وأهدافها العامة ورسالتها. تتبنى المؤسسات عادة ما بين ثلاث إلى خمس قيم. فعندما نرى أن المؤسسة تضع مجموعة أن كبيرة من القيم غير المنسجة، ندرك تماماً أن المؤسسة لا تتبنى فعلاً أي قيمة، بل تضع القيم دون اعتبار حقيقي لعلاقة هذه القيم بعملها.

- المساواة وعدم التمييز بين المستفيدين/المستفيدات في تقديم الخدمات.
- المساواة بين المواطنين/المواطنات وعدم التمييز على أساس الدين، الجنس، السن.
- حق الفئات المهمشة والأكثر فقرا من المستهدفين/المستهدفات في المشاركة.
- مشاركة المجتمع في تقدير الاحتياجات وتصميم وتنفيذ وتقييم المشاريع والأنشطة.
- مشاركة المؤسسة مع المؤسسات الأخرى في صنع القرارات وفي التصدي للقضايا المستهدفة.
- المشاركة الفعالة والإيجابية في التخطيط ومتابعة مشروعات المؤسسة.
- ترسيخ قيم المشاركة والعمل الجماعي والشفافية في تصميم البرامج وكيفية تنفيذها.
- احترام ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده الإيجابية في المشاريع المنفذة من المؤسسة.

الهدف الاستراتيجي

الهدف العام، أو الهدف الاستراتيجي، هو الهدف بعيد المدى والذي تستهدفه المؤسسة ويتم اشتقاقه من الرؤية حيث تم التعبير عنه عندما وصفت المؤسسة رؤيتها للمجتمع. تتم صياغته بصورة فعل تسعى المؤسسة لتحقيقه.

- هو الهدف الأسمى وطويل الامد الذي نسعى اليه، أو التغيير في الحالة أو الوضع الافضل الذي يسهم المشروع في تحقيقه على المدى البعيد، أي على مدار سنوات قادمة أو أكثر على اقل تقدير وقد يصل الى ٢٠ عاما.
- ولا يمكن لمشروع تنموي واحد ان يحقق لوحده الهدف النهائي لكنه يساعد في تحقيقه.
- ويرتبط الهدف العام عادة بشكل وثيق برؤية ورسالة المؤسسة

الربط بين الهدف الاستراتيجي

الرؤية	الهدف
تمكين أهالي المجتمع في المشاركة الواعية في اختيار مرشحيهم ومراقبة أدائهم وتطوير مجتمعاتهم	مجتمع (س) واع ومشارك وفعال وقادر على اختيار ممثليه ومراقبة أدائهم
تمكين المرأة بمجتمع (س) من التمتع بحقوقها في المشاركة في صنع القرارات العامة	المرأة في المجتمع (س) متمتعة بحقوقها ومشاركة بفعالية في صناعة القرارات العامة
تمكين أهالي مجتمع (س) من التمتع بحقوقهم الصحية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية	مجتمع (س) واع ومتمتع بحقوقه الصحية، والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية
تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في مجتمع (س) من الاندماج في المجتمع والتمتع بحقوقهم في الرعاية والنمو بما يضمن لهم حياة كريمة	ذوي الاحتياجات الخاصة الذهنية لهم دور ومدمجين وفعالين بالمجتمع(س) ومتمتعين بحقوقهم في الرعاية والنمو بما يضمن لهم حياة كريمة

الأهداف المرحلية تستخلص من الهدف العام، ولكل هدف عام يوضع مجموعة من الأهداف المحددة، تقود بمجموعها إلى تحقيق الهدف العام. وهي أهداف يراد تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، سنة مثلا

معايير SMART

محدد: يجب أن تكون الأهداف محددة بأوضح الكلمات الممكنة لا نستخدم كلمات مثل - تمكين - رفع وعي .. الخ في الأهداف المرحلية

قابل للقياس: تحري الدقة بشأن من، وماذا، وأين ، ومتى إذا أردنا تعريف الأطفال بحقوقهم، ماذا سيكون بإمكانهم أن يفعلوا؟ ما الذي سيتغير؟

قابل للتحقق: صور علامات أساسية دالة على الطريق حدد ما يمكن أن يفعله الأشخاص الذين سيتم تمكينهم أو رفع وعيهم واجعلوا تلك أهدافكم المحددة

واقعي: ضمن الموارد المالية والبشرية المتاحة والزمن المحدد ما هو واقعي يرتبط بالوضع القائم والبيئة المحيطة

محدد زمنيا: يمكن تحقيق التغيير خلاله ويجب أن يكون واقعيًا الإطار الزمني هو محور العمل فالزمن مورد غير متجدد

أمثلة

- رفع قدرة ١٠٠ نساء فاعلات في مؤسسات المجتمع المدني في منطقة x على التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات والتحالفات خلال سنة
- رفع نسبة تمثيل النساء في المجلس المحلي (س) ١٠٪ خلال عام ٢٠٢٣

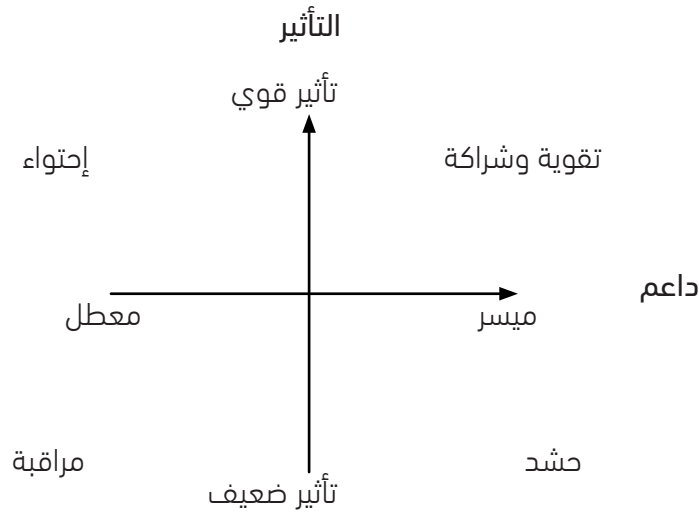
تمرين فردي : صياغة الأهداف المباشرة (الفرعية) و تحديد الأهداف اذا ما كانت ذكية او لا

الأهداف

- وقف تغيرات المناخ العالمي.
- تغيير سلوك ١٠٠ شاب وشابة في مجال ترشيد الاستخدام للمياه خلال ٦ شهور.
- رفع مستوى الوعي حول السمعة لدى الأطفال.
- زراعة 100 شجرة حرجية في منطقة (كذا) خلال 5 شهور.
- تغيير قائمة الطعام في (١٠) مدارس أساسية لتصبح مطابقة لمعايير غذائية (معينة) خلال عام.
- زيادة عدد الأسر التي تقوم بإعادة التدوير.
- بناء قدرات ١٠٠ سيدة على مهارات يدوية في الربع الأول من العام.
- توفير خدمات تيسيره للأشخاص ذوي الاعاقة في الجامعات.

التفاعل مع الجهات و الكيانات من معنا في الميدان ؟

خريطة الجهات ذات الصلة وتأثيرهم



كيف يمكنكم الوصول الى هناك؟

عندما تكون قدراتكم وحاجات محيطكم، وعندما يصبح لديكم تصور واضح لمستقبلكم المثالي، عندها يمكنكم التركيز على وضع إطار العمل لتحقيق هذه النتائج المرجوة.

من الضرورة أن نتعرف و نوصف عدة موضوعات بالتفصيل، مثل

- الفرص الإستراتيجية للتطوير
- المشكلات والأولويات لإيجاد حلول لها
- الأهداف وطرق كمية لقياس مدى النجاح في تحقيقها
- خطة عمل
- التنفيذ و المتابعة

الرؤية هي منظوركم المثالي للمستقبل؛ لكن ليس بالضرورة أن يتحقق لذلك يمكن أن يكون المسار الجميل والمباشر نحو تحقيق الرؤية تصور مضلل للواقع - حيث في الغالب يكون أشبه بمسار متعرج. بعض المقاربات تتحدث عن «مراجعات للرؤية» من منظور متيقظ لاحتمالات تحقيق الأهداف في ضوء الموارد و الإمكانيات المتاحة لكم في الوقت الراهن.

تحديد الاستراتيجيات

على سبيل المثال، عند الانتهاء من إجراء تحليل الـ SWOT فإن المحصلة من نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات يمكنها أن تساعدكم في تحديد أي الاستراتيجيات يمكن تبنيها. نقاط القوة والضعف يمكنها أن تكشف عن الوضع الداخلي القائم للشركة أما الفرص والتحديات فهي بدورها تكشف وتلخص البيئة الخارجية .

عناصر تحليل Swot تقدم لنا	موقف تنافسي / استراتيجية
نقاط القوة و الفرص	هجومية
نقاط القوة والتحديات	التنوع
نقاط الضعف والفرص	التحول
نقاط الضعف والتحديات	الدفاع

المنطق لكل من هذه الحالات مباشر وبسيط. عندما تجتمع نقاط القوة والفرص، يمكنكم أن تستخدموا نقاط قوتكم للهجوم والنيل من الفرص المتاحة لكم. وإذا كنتم في موقف قوة، ولكنكم في بيئة فقيرة في الفرص، لا بد من تنويع البيئات التي ستتيح فرص تمكنكم من استخدام نقاط القوة لديكم.

ولو أتاحت لكم الفرص إلا أن نقاط الضعف الداخلية لديكم لم تمكن المنظمة من استغلالها، هنا لا بد للمنظمة أن تقضي على نقاط الضعف وتستبدلهم بنقاط قوة. هذا هو الهدف العام لدرجة التحول في الاستراتيجيات. وإذا لم يكن لديكم نقاط قوة أو فرص، وفي نفس الوقت تكونون مثقلين بنقاط الضعف والتحديات، في هذه الحالة قد يكون الإغلاق وتصفية المنظمة هو الخيار المناسب.

الخطة التنفيذية

منهجية الأسئلة الستة
من، أين، متى، ماذا، لماذا، كيف

- منهجية تعتمد على مقارنة التحقيقات الشرطية والتحقيقات الصحفية بطرح أسئلة مختلفة للوصول إلى فهم مكتمل للمشكلة من مختلف جوانبها. وبالتالي تقديم المشكلة بشكل قصة.
- وتعتمد على أن طرح أسئلة لا تكون أجابها بـ نعم أو لا إنما تقدم حقائق ومعلومات عن المشكلة.

خطة العمل

المؤشرات هي معايير محددة تستخدم في قياس: عدد، حقيقة، تغير، رأي، وجهة نظر بغية قياس كفاءة سير العمل بالإضافة إلى قياس مدى التقدم الحادث نحو تحقيق النتيجة المرغوبة
هي معايير محددة تستخدم في قياس: عدد، حقيقة، تغير، رأي، وجهة نظر بغية قياس كفاءة سير العمل بالإضافة إلى قياس مدى التقدم الحادث نحو تحقيق النتيجة المرغوبة

المؤشرات الكمية: هي قياسات إحصائية، كمية مثل عدد، نسبة، تكرار. لقياس المؤشرات الكمية نستخدم:
الاستمارات، إحصائيات، تعدادات لجمع البيانات الخاصة بهذه المؤشرات.

المؤشرات النوعية: هي آراء الناس وأحكامهم حول موقف أو موضوع ما. تستخدم طرق المقابلات، مجموعات النقاش، البحث السريع بالمشاركة. إلخ لجمع البيانات الخاصة بتلك المؤشرات

من خلال المؤشرات الكمية والنوعية، يتم التأكد من

- تنفيذ الأنشطة وفقا للجدول الزمني الموضوع
- وصول الأنشطة للفئة المستهدفة
- تحقيق الأنشطة للمخرجات المتوقعة منها
- تغيير أو إضافة جديدة على مستوى المعلومات والمهارات والسلوكيات
- تغيير على مستوى الوضع الاجتماعي والاقتصادي بالنسبة للمستفيدين.
- نوعية ومستوى المشاركة
- كفاءة استخدام الموارد المتاحة.

مواصفات المؤشر

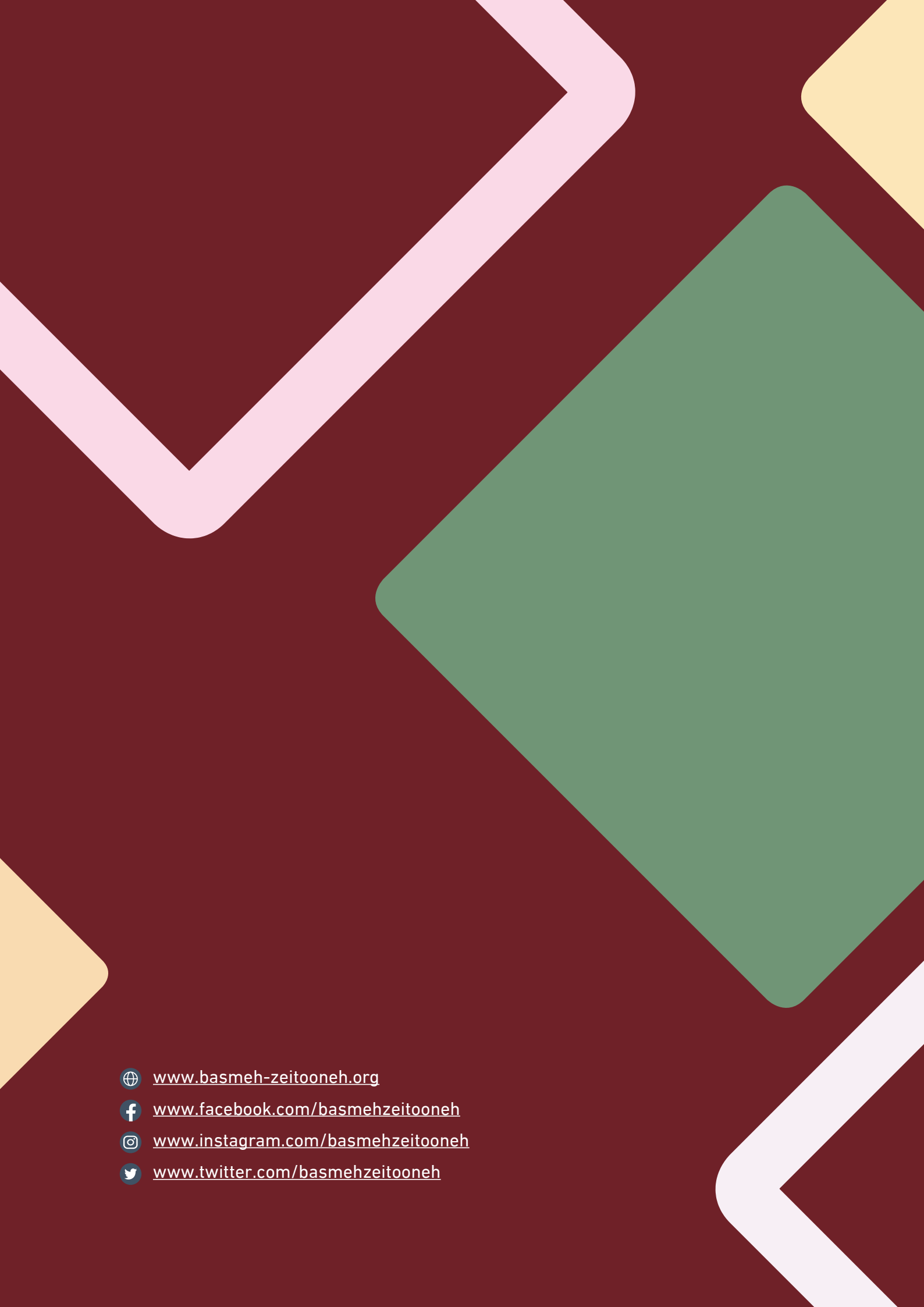
- واضح ومحدد
- ملائم
- موضوعي
- قابل للفحص والقياس

التقييم

معايير تقييم الخطة من الناحية الفنية

- هل التحليل الاستراتيجي دقيق من حيث الصياغة وانتمائه للمجالات، وهل هو كاف ومفصل ويحتوي على إحصاءات، وهل منسجم أم متناقض فلا تذكر نقطة قوة وفي مكان آخر نقطة ضعف .
- هل تم تحليل المستفيدين ومستوى وعمق التحليل.
- هل تم الاستفادة من نتائج التحليل في صياغة رؤية ورسالة وأهداف وأنشطة الخطة .
- هل تم صياغة الرؤية وفقا لمواصفات ومعايير الرؤية الجيدة .
- هل تم صياغة الرسالة وفقا لمعايير الرسالة الجيدة وهل تضمنت محاور استراتيجية واضحة ومحددة ، ومستوى التميز فيها .
- هل تنسجم الرسالة مع الرؤية .
- هل تضمنت قيما كافية تخدم مجال عمل المؤسسة .
- هل الغايات الرئيسية مشتقة من الرسالة وهل تضمنت الغايات غايات مساندة تكفي لمعالجة نقاط الضعف .
- هل تم صياغة الغايات بحيث تسهم في تحقيق جزء من الرؤية وهل صياغة الغايات محددة ويسهل تطبيقها وقياسها .
- هل الغايات مصاغة بطريقة واقعية تنسجم مع نتائج التحليل .
- هل عدد الأهداف كاف لتحقيق الغايات ، وهل ينسجم مع الغاية ويعكس طرق تحقيقها .
- هل تم صياغة الأهداف بطريقة تميزها عن الغايات (أكثر تحديدا من الغايات) .
- هل تم صياغة أنشطة لكل هدف .
- هل الأنشطة كافية ومرتبطة منطقيا ومحددة بطريقة إجرائية .
- هل الأنشطة مبدعة وتتضمن أفكارا جديدة تحقق تميز الأداء .
- هل مجموع الأنشطة يحقق الهدف .
- هل تم وضع جدول للخطة التنفيذية يتضمن كافة المتطلبات .
- هل صياغة المؤشرات كافية تتضمن الكمية والنوعية والوثيقة بما يعكس صورة النشاط المأمولة.
- هل وضعت جداول بموازنة الخطة الإجمالية تتضمن تكلفة كل غاية .

- هل تضمنت الخطة شعارا معبرا عن طبيعة رؤيتها . هل تم تصميم الخطة وتنسيق محتوياتها .
- هل تضمنت الخطة جداول وأشكالاً وصوراً تعبر عن الأنشطة وتدعمها
- هل أدرج في الخطة مشاريع تدعم تحقيق الرؤية وتعالج ضعف الإمكانيات .
- هل صيغ لكل مجال رؤية خاصة به
- هل تضمنت الخطة السياسات الخاصة التي انطلقت منها .
- هل تضمنت رسماً هيكلياً للخطة يوضح مساراتها الهيكلية
- هل تضمنت الخطة مقدمة ومنهجية عمل مفصلة توضح حجم الجهد المبذول والأدوات المستخدمة وطرق الاعتماد النهائي .
- هل تضمنت الخطة ملاحق تعبر عن المرجعيات التي بنيت عليها .



 www.basmeh-zeitooneh.org

 www.facebook.com/basmehzeitooneh

 www.instagram.com/basmehzeitooneh

 www.twitter.com/basmehzeitooneh