

# المرأة تنهض

دليل المناصرة والتدريب

من أجل المساواة وضد التمييز في

حياة المجتمع الفلسطيني في لبنان

الجزء الأول

تقديم الدليل واستخدامه

المرأة تنهض!

دليل المناصرة والتدريب من أجل المساواة و ضد التمييز في حياة المجتمع الفلسطيني

في لبنان

الجزء الأول: تقديم الدليل واستخدامه

إعداد غانم بيبي وريما زعزع

الإصدار الأول، 2019

الإشراف والتنسيق: ليلى العلي، بثينة سعد، ميسر طه.

المراجعة والإسهامات: أعضاء وعضوات المكتب التنفيذي ولجنة الفروع الإدارية ووحدة

التدريب والإدارة والعلاقات العامة والإعلام.

الناشر

جمعية النجدة الإجتماعية- لبنان

(تأسست عام 1978 بموجب علم وخبر رقم 0169/أد)

شارع عفيف الطيبي، بناية الأمين، الطابق الثالث؛ ص.ب. 113-6099، بيروت - لبنان

T: +961 1 302 079 | T: +961 1 703 357 | F: +961 1 703 358

E : association@najdeh.org.lb | www.association-najdeh.org

Women Rise!

An Advocacy and training pack for equality and against discrimination in the life of the Palestinian community in Lebanon.

Part 1: Introductions and Definitions

By Ghanem Bibi & Rima Zaazaa

First Arabic edition 2019

Supervision and coordination: Leila El Ali, Buthaina Saad and Myassar Taha.

Contributions and revisions: Leila El Ali, Buthaina Saad and MyassarTaha. In addition to members of Najdeh's Executive Board, Committee of Administrative Branches, Training Unit, Administration/ Public Relations and Media Departments.

Published by

Association Najdeh – Lebanon

(Established in 1978 under Registration no. 0169/ AD)

Afif El Tibi Street, Al Ameen Bldg.3rd floor, POBox: 6099 -113, Beirut – Lebanon

T: 079 302 1961+ | T: 357 703 1961+ | F: 358 703 1961+

E : association@najdeh.org.lb | www.association-najdeh.org

يمكن الاقتباس من استخدام مواد هذا الدليل، واستنساخها لأغراض غير تجارية. لكن يرجى إبلاغ الناشر بذلك وبأي تطوير في محتوياته وطرق الانتفاع به من أجل إدخاله في الدليل وتعميمه.

# المرأة تنهض

دليل المناصرة والتدريب  
من أجل المساواة وضد التمييز  
في حياة المجتمع الفلسطيني في لبنان

الجزء الأول  
تقديم الدليل واستخدامه



فريق الإعداد:

غانم بيبي: كاتب ومحرر ومستشار في إعداد وتطوير البرامج المجتمعية وموارد المناصرة وبناء القدرات في التربية والصحة وتنمية المجتمع. محرر ومستشار في مراجعة وتكييف البرامج والموارد ثقافيا واجتماعيا. ريما زعزع: مديرة ومستشارة في برامج الطفولة والشباب وتنمية المجتمع في لبنان وبلدان عربية مختلفة كسوريا ومصر والسودان والأردن. ساهمت في إنشاء وتنفيذ ومراجعة برامج أدلة توعية وحقائب تدريبية موجهة للأهل والمهنيين.

فريق الإشراف والتنسيق:

ليلى العلي (مديرة المكتب التنفيذي لجمعية النجدة الإجتماعية)،  
بثينة سعد (عضوة مكتب تنفيذي)، ميسر طه (عضوة مكتب تنفيذي).

شارك في المراجعة:

ليلى العلي، بثينة سعد، ميسر طه، وأعضاء وعضوات المكتب التنفيذي ولجنة الفروع الإدارية ووحدة التدريب والإدارة والعلاقات العامة والإعلام: أمينة بشر، صباح بعلبكي، انتصار أبو سالم، فاطمة شاهين، يسرا جراد، آمال غزلان، سعيد دياب، وصال الجشي، نوال الحسن، هناء العينين، جيهان عوض، هلا مرعي، أسامة حمزة، ماجدة جواد، سوزان ميعاري، نادين الخطيب، مهى الخطيب، زينة ذكر، رحيل زيدان.

الإخراج الفني:

جمال صبري



الجزء الأول

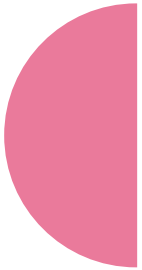
**تقديم الدليل واستخدامه**



الجزء الثاني

**النوع الاجتماعي**

**والمساواة في مجتمعنا**



الجزء الثالث

**السيداو والوعي الجندري**



الجزء الرابع

**الجوانب المختلفة للنوع**

**الاجتماعي في الحياة**



الجزء الخامس

**المواضيع الوسيطة**

**في التدريب الجندري**



الجزء السادس

**المراجع والملاحق**





## الجزء الأول تقديم الدليل ومنطقاته

### الفصل الأول

25 ..... تمهيد من النجدة

### الفصل الثاني

28 ..... تقديم - حكاية الدليل، ومنطقاته، واستخدامه

### الفصل الثالث

30 ..... ملخص عن الدليل وأجزائه

### الفصل الرابع

36 ..... كيف نستفيد من هذا الدليل

### الفصل الخامس

58 ..... تعريفات موجزة

13	تقديم.....
	الفصل الأول: مدخل إلى النوع الجنسي البيولوجي
15	والنوع الاجتماعي.....
18	الفصل الثاني: النوع الاجتماعي / الجندر في واقعنا.....
21	الفصل الثالث: مسيرة النوع الاجتماعي - لمحة.....
24	الفصل الرابع: مفاصل التمييز والحقوق في اتفاقية «السيداو».....
29	الفصل الخامس: لمحة تاريخية ولمحة عن الواقع اليوم:....
36	الفصل السادس: تطبيق السيداو - ما له وما عليه!.....
45	الفصل السابع: المرأة والمجتمع الفلسطيني في لبنان.....
	الفصل الثامن: تطبيق السيداو في المجتمع الفلسطيني
49	في لبنان- إنجازات وتحديات وتوصيات:.....



## الجزء الثالث

### السيداو والوعي الجندري

13	تقديم.....
15	الفصل الأول: تقديم السيداو وإعلان ومنهاج بيجين - تمارين عملية.....
33	الفصل الثاني: الوعي النقدي:.....
41	التمرين الاول مدخل الى الرؤية أو الحلم بمجتمع أفضل.....
42	التمرين الثاني: تنمية الوعي والإدراك النقدي.....
44	التمرين الثالث: «كذبة الأرض»، أو الممارسة العملية في «الوعي النقدي».....
46	التمرين الرابع: وضع النساء - تمثيلية صامتة.....
48	التمرين الخامس: مبادئ في العمل المجتمعي.....
54	الفصل الثالث: الوعي الجندري (تمارين في جلستين):
64	الجلسة الأولى: مفاهيم وأدوار - 4 تمارين.....
64	التمرين الاول: مفاهيم وأدوار.....
66	التمرين الثاني: تكيف ثقافي!.....
68	التمرين الثالث: خرافات عن الجندر!.....
70	التمرين الرابع: أدوار ومسؤوليات.....
73	الجلسة الثانية: النوع الاجتماعي / الجندر - 4 تمارين
73	التمرين الاول: القرار في الأسرة.....
75	التمرين الثاني : التنميط!.....

77	..... التمرين الثالث: الانتقال إلى مرحلة «الرجولة»
79	..... التمرين الرابع: العالم المقلوب!
	الفصل الرابع : النوع الاجتماعي والرجال: كيف يستطيع الرجال أن
82	..... يساعدوا؟
	الفصل الخامس : كيف تساعد النساء أنفسهن – من امرأة إلى
107	..... امرأة!

13	..... الفصل الأول: النوع الاجتماعي والفقير
34	..... الفصل الثاني: التعليم والتعلم والتدريب
58	..... الفصل الثالث: النوع الاجتماعي والصحة
89	..... الفصل الرابع: النوع الاجتماعي والعنف
	..... الفصل الخامس: النوع الاجتماعي والنزاع المسلح والإرهاب والنزوح
119	.....
145	..... الفصل السادس: المرأة والاقتصاد والعمل
	..... الفصل السابع: السلطة، والقيادة، وصنع القرار والتمكين
176	..... السياسي
212	..... الفصل الثامن: آليات مؤسسية للنهوض
234	..... الفصل التاسع: حقوق الإنسان للمرأة
252	..... الفصل العاشر: المرأة ووسائل الإعلام والتواصل
271	..... الفصل الحادي عشر: النوع الاجتماعي والبيئة
290	..... الفصل الثاني عشر: النوع الاجتماعي والطفلة

## الجزء الخامس

### المواضيع الوسيطة في التدريب الجندري

11	..... تقديم
13	..... الجزء الاول التواصل
24	..... التمرين الأول: شخص أرتاح اليه
25	..... التمرين الثاني: الحوار أم كلام الشخص الواحد (المونولوج)
28	..... التمرين الثالث: «صارت معي!»
30	..... التمرين الرابع: الاستماع بصمت
31	..... التمرين الخامس: الاستماع الثنائي
33	..... التمرين السادس: من أكون؟
36	..... الجزء الثاني المناصرة
47	..... التمرين الأول: ما هو حشد التأييد؟ (مدخل الى المناصرة)
49	..... التمرين الثاني: حقوق أو قضايا في المناصرة؟
53	..... التمرين الثالث: التخطيط في المناصرة
55	..... التمرين الرابع: خبرات واقعية في المناصرة

## الجزء السادس المراجع والملاحق

6

موارد ومواقع وروابط في المتناول (من الروابط: من ملاحق ج 6)

ملاحق:

أولا: نصوص ورقية ملحقة: منها:

1. وثيقة السياسة الجندرية- النجدة الاجتماعية.
2. مسودة استراتيجية المناصرة الجندرية في النجدة الاجتماعية.
3. التقارير السنوية لبرنامج حقوق المرأة.
4. مختصر «الاتفاقيات والالتزامات الدستورية اللبنانية والعالمية تجاه المساواة الجندرية في التعليم». عن «الدليل التدريبي للمعلمات والمعلمين حول قضايا النوع الاجتماعي في التعليم».
5. نص اتفاقية السيداو.
6. نص إعلان ومنهاج عمل بيجين.
7. قائمة موثيق حقوق الإنسان.
8. فصل كسب التأييد من عدة العمل المجتمعي.

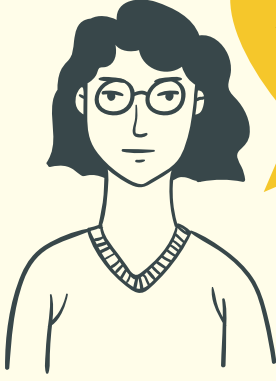
## ثانيا: نصوص رقمية ملحقه:

(متوفرة رقميا بالنص على الذاكرة الصغرى (USB) في أيدي المدربات وكروابط  
على صفحة الدليل على موقع النجدة).  
كل الملاحق أعلاه.

1. التقرير العربي الموحد حول تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد  
عشرين عاما. الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجامعة الدول  
العربية. 2015 رابط.
2. تحولات حديثة: قانون الاغتصاب...الخ.
3. تقرير: الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد  
المرأة - الفجوة بين التصديق والتنفيذ. فاطمة خفاجي. الجمعية  
المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية. 2017 رابط.
4. تقرير الظل الفلسطيني 2016 رابط على موقع جمعية النجدة  
الاجتماعية.
5. التقرير الرسمي اللبناني.
6. تقرير الأونروا. جاد شعبان وآخرون. 2016.
7. دليل أوكسفام: مدخل على مفهوم الجندر CRTDA.
8. برنامج «ر» (أبعاد والنجدة).

# العمل من أجل المساواة

«ان عملية التغيير ... ليست بالعملية السهلة بل هي عملية تراكمية تأخذ في الاعتبار خصوصية المجتمعات التي نعمل معها من دون التنازل عن المرجعيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة، ولذلك نحرص على أن تكون خطواتنا مدروسة ومحددة:



من أهم الخطوات ... معرفة  
الواقع القائم وحجم المشكلات.  
عبر اجراء الدراسات والأبحاث

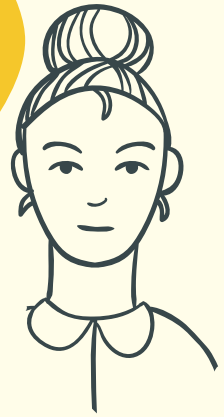
وضع الخطط الملائمة  
...وتحديد السياسات  
والتدخلات ذات الأولوية...  
فيما يتعلق بالمرأة وتمكينها  
على كافة المستويات



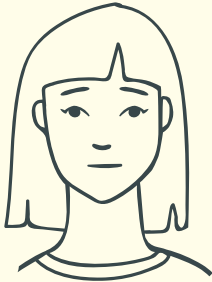
وضع واستخدام خطط لبناء  
وتطوير القدرات والكفاءات  
للكادر والمتطوعين/ات  
والمستفيدين/ات لامتلاك  
المهارات والمعارف اللازمة



القيام بحملات توعية ومناصرة  
لحقوق النساء عبر وسائل وأدوات  
متعددة ومتنوعة



التنسيق والتشبيك مع  
المؤسسات والجمعيات الأخرى  
العاملة على هذه المواضيع  
لتضافر الجهود والوصول الى  
التكامل في الخدمات»



عن ورقة "السياسة الجندرية"  
في جمعية النجدة الإجتماعية









# الجزء الأول

## تقديم الدليل واستخدامه





## تمهيد

«المرأة تنهض، دليل المناصرة والتدريب من أجل المساواة وضد التمييز في حياة المجتمع الفلسطيني في لبنان»

دليل يوثق خبرة جمعية النجدة الاجتماعية في مجال مكافحة العنف والتمييز على أساس «النوع الاجتماعي».

منذ تأسيسها في العام 1978، اهتمت جمعية النجدة الاجتماعية بحقوق النساء وتمكينهن وتعزيز دورهن ومشاركتهن في أسرهن والمجتمع بشكل عام. وفي العام 1997 عملت الجمعية على تطوير برنامج حقوق النساء الفلسطينيات في لبنان إثر ملاحظة مظاهر العنف المنزلي ونتائجه على أمهات أطفال الروضات التابعة للجمعية والكائنة في المخيمات.

أجرت الجمعية دراسات استطلاعية وبحوثاً مقارنة حول المعرفة والمواقف والممارسات في مجال العنف المنزلي استهدفت عينة من مستفيدي برامج الجمعية وعائلاتهم. استناداً إلى ما بيّنته الدراسة، اتخذ العمل شكلاً أكثر تركيزاً على مواجهة العنف كمدخل رئيسي للدفاع عن حقوق النساء المستندة إلى موثيق حقوق الإنسان الدولية، واستهدف البرنامج، إلى جانب تقديم الخدمات للنساء المعنفات، نشر التوعية المجتمعية بكافة أشكالها.

استهدفت التوعية المجتمعية أيضاً الرجال والفتيان وشملت مواضيع العنف، والتمييز بين الجنسين، وحقوق الانسان بما فيها حقوق المرأة. فضلاً عن ذلك، أسست الجمعية «مراكز الاستماع والمراكز الآمنة للنساء المعنفات» في كافة مناطق عملها، وطوّرت خدمات التوجيه والإرشاد والاستشارات النفسية والقانونية. فكانت الجمعية بذلك أولى المؤسسات العاملة في الوسط الفلسطيني في لبنان التي تعالج مشكلات العنف والتمييز على أساس «النوع الاجتماعي». في هذه الأثناء، راکمت الجمعية «خبرات غنية ومتنوعة» في العمل مع النساء والرجال، على حدّ سواء، في مجال المناصرة، والتوعية، و«بناء القدرات والتدريب» على حقوق النساء والفتاة، وعلى مكافحة التمييز ضدّهما.

يبني هذا الدليل على خبرات جمعية النجدة، وخبرات مدرباتها ومنسقاتها، ويستعين بتقاريرها ومواد التدريب فيها، فيوثقها ويعيد إنتاجها في بيئات عمل الجمعية وبرامجها، على خلفية واقع المجتمع الفلسطيني في لبنان. وهو يركز إلى اتفاقية «سيداو» الدولية لمكافحة التمييز ضد المرأة و«إعلان ومنهاج عمل بيجين».

هذا الدليل لا يخدم برامج جمعية النجدة وطاقمها فحسب بل يهمننا أن نضعه في تصرف كل العاملات والعاملين الآخرين (من أفراد ومؤسسات) من أصحاب المصلحة في مكافحة العنف والتمييز القائمين على أساس النوع الاجتماعي، ومن المعنيين بالنهوض بأوضاع النساء وتعزيز دورها في المجتمع وتمكينها في مواجهة التحديات الجمة التي تواجه اللاجئين الفلسطينيين عمومًا والمرأة تحديداً.

وإذ يُضاف هذا الدليل الى الموارد الأخرى المتوفرة في مجال مناصرة قضايا المرأة ومكافحة كافة أشكال التهميش والتمييز الذي تتعرض له، نأمل أن يشكّل أداة عمل فاعلة في عدة مجالات، ومنها المناصرة والتوعية وبناء القدرات فضلاً عن التشبيك وتضافر الجهود لإعمال حقوق المرأة. ونحن نرحب بكل مردود عن استعماله وبكل ما يتيح تحسين مضمونه وتطويره.

ختاماً نشكر الزميل غانم بيبي والزميلة ريمما زعزع على الجهود المبذولة في إعداد هذا الدليل وعلى حرصهما على بنائه على رؤية وخبرات وروحية عمل جمعية النجدة الاجتماعية. كما نشكر جميع الزميلات والزملاء في الجمعية الذين أسهموا في توفير الدعم اللازم وفي إجراء بعض القراءات والمراجعات وبأشكال متنوعة. كل الشكر لفريق المراجعة: بثينة سعد، ميسر طه، أمينة بشر، صباح بعلبكي، انتصار أبو سالم، فاطمة شاهين، يسرا جراد، أمال غزلان، سعيد دياب، وصال الجشي، نوال الحسن، هناء العينين، جيهان عوض، هلا مرعي، أسامة حمزة، ماجدة جواد، سوزان ميعاري، نادين الخطيب، مهى الخطيب، زينة ذكر، رحيل زيدان.

ليلى العلي

مديرة المكتب التنفيذي

جمعية النجدة الاجتماعية في لبنان

أذار/ مارس 2018

## منطلقات إنشاء الدليل

انبثق مشروع الدليل هذا من قلب أعمال جمعية النجدة الاجتماعية، برؤياها ومنهجيتها في طرح موضوع حقوق النساء وتمكينهن والعنف والمساواة المبنين على النوع الاجتماعي (الجندر) في المجتمع الفلسطيني.

تحدد جمعية النجدة الاجتماعية سياستها الجندرية انطلاقاً من عملها ضمن مجتمع اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، هذا المجتمع الذي يشكل جزءاً من المجتمعات العربية التي تمتلك ثقافات وتقاليد مشتركة وخاصة وتتسم بوجود فجوات واسعة في مدى تعزيز المساواة الجندرية، وفي توقع أدوار محددة لكل من الرجل والمرأة، وذلك في إطار من التمييز المجحف ضد المرأة.

استناداً لهذا الواقع، تعمل الجمعية على تطبيق مجموعة من المعايير والمبادئ والقيم التي تعكس سياستها تجاه الممارسات والمواقف المجتمعية فيما يخص حقوق المرأة وتمكينها. وهي تستقي سياستها الجندرية من مجموع هذه المبادئ والتوجيهات التي بدورها تستند إلى حقوق الإنسان والمواثيق والمعاهدات الدولية المعنية.

## تطور التزامات الجمعية<sup>1</sup>:

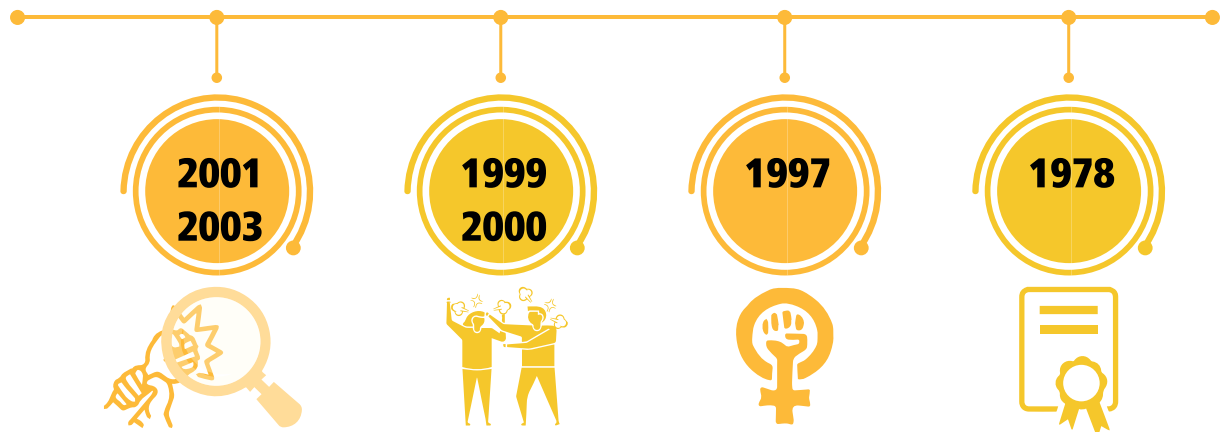
- منذ نشأتها عام 1978، تعمل الجمعية وبرامجها على تمكين المرأة وتعزيز دورها في أسرتها وفي مجتمعها بشكل عام. وفي العام 1997 بدأت الجمعية بتطوير عملها على حقوق النساء الفلسطينيات في لبنان، بعد ملاحظة ظواهر العنف الأسري على أمهات أطفال الروضات من خلال برنامج الصحة الانجابية، فجاءت الدراسة الاستطلاعية الأولى عن العنف الأسري (1999 - 2000)، وقد استكملت في بحث مقارنة حول المعرفة والمواقف والممارسات في مجال العنف الأسري (2001-2003) تناول عينة من مستخدمي برامج الجمعية وعائلاتهم.
- استناداً إلى ذلك، اتخذ العمل شكلاً أكثر تركيزاً على حقوق النساء بشكل شمولي شمل: الوقاية، المناصرة، والتدخل وتقديم الخدمات بما فيها و التوعية المجتمعية بكافة أشكالها - بما فيها الموجهة للرجال والفتيان وشمل العمل مواضيع العنف والتمييز على أساس

1 جمعية النجدة الاجتماعية: «السياسة الجندرية» - 2013.

النوع الاجتماعي وحقوق الانسان بما فيها حقوق المرأة. فضلاً عن ذلك، أسست الجمعية «مراكز الاستماع واللجوء الآمن للنساء المعنفات» في كافة مناطق عملها إلى جانب خدمات التوجيه والإرشاد والاستشارات النفسية والقانونية. فكانت الجمعية بذلك أولى المؤسسات العاملة في الوسط الفلسطيني في لبنان التي تعالج مشكلات العنف والتمييز على أساس «النوع الاجتماعي».

• تثابر الجمعية على تطوير برنامج عملها «الجندي» والقائم على المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتوسيع دائرة التنسيق والتشبيك والمناصرة عبر برامجها المختلفة لتعزيز حقوق المرأة الفلسطينية وتمكينها من المشاركة في صنع القرار على المستوى الخاص والعام. وهي تحرص على عدم تفاقم عدم المساواة بين الجنسين وعلى إزالته تبعاً من خلال تمكين المرأة على مستويات مختلفة، اقتصادية، واجتماعية، ونفسية، وتربوية بما يتلاءم مع قدراتها القيادية أو العملية، فضلاً عن توعيتها وبلورة خياراتها. هذا في الوقت الذي تعي الجمعية الواقع الاجتماعي والثقافي بما له من إيجابيات ومصادر قوة ودعم وبما عليه من معوقات موروثية أو مستجدة.

• تتطلع جمعية النجدة الاجتماعية إلى مجتمع فلسطيني يتمتع بالحقوق الوطنية والإنسانية وبالعدالة الاجتماعية والمساواة الكاملة بين النساء والرجال. وتنطلق برامجها فيتمكين النساء اللاجئات الفلسطينيات في لبنان من إيمانها بأن النساء اللواتي يعتمدن على ذواتهن سوف تكنّ قدرات على المساهمة بشكل كبير في تحسين ظروف العيش، وصيانة حقوق الإنسان لجميع أفراد المجتمع، وتعزيز فرص الأمان والتنمية المستدامة. وتؤمن الجمعية النجدة الاجتماعية بأن للرجل دوراً أساسياً في دعم تحرر المرأة وتمتعها بحقوقها في المساواة والمشاركة الكاملة، وعدم التمييز ضدها، وخصوصاً بحقوقها في مناهضة العنف ضد المرأة بكافة أشكاله. لذا، تتوجه أنشطة الجمعية إلى «الرجل كشريك في هذه العملية وليس كمتهم... بالتوعية والتمكين واستقطاب المتطوعين الذكور للمساهمة في تطبيق خطط العمل. ولنتذكر أن الكثير من الرجال أو الفتيان هم أيضاً ضحية للأدوار الجنديرية التي رسمها لهم المجتمع وقيدهم فيها!»





## برامج جمعية النجدة الاجتماعية



### مبادئ الجمعية بشكل عام وفي برنامج حقوق المرأة:

1. تعزيز قيم حقوق الانسان والممارسات الجيدة على مستوى المجتمع المحلي.
2. التصدي والحد من الممارسات التمييزية ضد المرأة، بما في ذلك العنف والاستغلال بكافة أشكاله.
3. اعتماد التمييز الإيجابي لصالح النساء والفتيات في معظم برامجها، باعتباره إجراءً مؤقتاً الى حين تحقيق الى المساواة، وذلك لتمكينهن من تحدي المعايير الاجتماعية الذكورية - الأبوية.
4. تبني استراتيجيات دمج قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين بكافة برامجها، إضافة الى استخدام المناصرة كأداة للتغيير.
5. اشراك الرجال والفتيان والتعاطي معهم كشركاء في مناهضة العنف ضد المرأة.
6. التأكد من أن جميع العاملين في المؤسسة، من الموظفين/ات، والمتعاقدين/ات والمتطوعين/ات، ملتزمون احترام كرامة الإنسان وإعطاء قيمة متساوية لجميع الناس دون تمييز، وأنهم مسؤولون عن تعزيز حقوق الإنسان الأساسية، والعدالة الاجتماعية، وكذلك الحقوق بين الجنسين، وأن هذه القيم توجه سلوكهم بغض النظر عن الممارسات الرسمية والاجتماعية السائدة التي قد تتعارض مع ذلك.»

## الفصل الثاني

### عن هذا الدليل

مسار عمل جمعية النجدة الاجتماعية أدى إلى تنوع وتراكم في المعرفة والخبرات والموارد في مجال التوعية ومناصرة التغيير الاجتماعي باتجاه تنمية المجتمع بكل أفراد من جهة، وكذلك باتجاه إنصاف المرأة ورفع أشكال التهميش والحرمان والتمييز والعنف عنها، من جهة أخرى. يحتضن هذا التراكم فريقاً ماهراً من المدربات الميدانيات، واللجان النسائية، وفرق العمل المختلفة، وتعتبر عنه مجموعة من مواد التدريب والتقارير والتوثيقات عن أنشطة التوعية وبناء القدرات وحشد التأييد وبناء الحملات المشتركة لقضايا مجتمعية أوسع (كالحق في العمل) ومنع العنف على المرأة بأشكاله وتجريم ارتكابه... هذا المسار التراكمي هو ما دفع جمعية النجدة إلى طلب بناء هذا الدليل الجامع حتى يجمع ما أمكن من المعرفة والخبرات والموارد.

في التمهيد لبناء الدليل، قدمت الجمعية إلى فريق الإعداد تصورها العام والأهداف، وذلك في عدة اجتماعات عمل مع مديرة الجمعية والطاقت المعني، وبعض المسؤولات والمسؤولين المعنيين عن العمل في الفروع، وكذلك فريق التدريب.

وأتيح لفريق الإعداد المشاركة في أنشطة ميدانية للجمعية تنوعت ما بين جلسات تدريب لمستفيدات من لجان المساندة والعمل، وعروض عن التقرير التكميلي الفلسطيني الأخير لقادة محليين. وتلقى الفريق مجموعة من الموارد والوثائق وقدمت الفروع والمدربات إسهامات خطية تطرح ملامح الواقع الذي تنشط فيه الفروع والمفاهيم والمواقف إزاء المرأة وحقوقها وفرصها في المساواة والتطور والمشاركة والقيادة.

غذت كل هذه الموارد والتفاعلات منطلقات الإعداد ووجدت طريقها إلى مسودات الدليل وأسهمت في مقارنته الرامية إلى التجسير ما بين المعرفة العامة والموثيق والمعايير الكونية من جهة، وبين سياقات فعل الجمعية وحاجاتها وتحدياتها العينية، من جهة أخرى.

إلى ذلك، لا بد أن نضيف أننا بنينا على جهود الكثيرين ممن سبقونا إلى إنتاج العديد من المصادر والأدوات والنصوص المهمة للغاية، والتي ألهمت عملنا، واقتبسنا منها الكثير من النصوص والأفكار. وقد سعينا إلى الإشارة إلى مصادرنا وسع ما كانت المصادر واضحة. ونحن نلتمس العذر عن أي سهو هنا أو هناك.

أخيراً، يُذكر أن الصيغة التي اختيرت لهذا الدليل من المرونة بحيث تعطي مستخدميها هامشاً من الخيارات في «تركيب» ما يحتاجون إليه من نصوص وتمارين وملاحق بحسب سياق العمل المباشر

وتحدياته. أما الأهم فهو أن الدليل يحتمل التطوير والإثراء من خلال ما يتطلب السياق من الإضافة إلى أجزائه من معلومات وبيانات وخبرات وحالات- أو الحذف والتعديل. فالدليل يزداد تأثيرًا كلما ازداد اعتباره موردًا يعكس العقل الجمعي والنهج التكاملي في استخدامه وتطويره وفي التقدم معًا، أفرادًا ومجتمعًا، نساء ورجالًا.

شكل عملنا مع الزميلات والزملاء في النجدة الاجتماعية فرصة رائعة للتعلم والتعرف إلى مناضلات، بكل ما في الكلمة من معنى، في أصعب الظروف، في سبيل واحدة من أنبل قضايا الإنسان المعاصر ومن أهم تحديات الحفاظ على إنسانيته.

نسجل شكرنا لجمعية النجدة الاجتماعية على إتاحة هذه الفرصة لنا واعتزازنا بالثقة والصدقة اللتين حظينا بهما في كل مراحل بناء الدليل.

كما نسجل تقديرنا العميق لجميع مَنْ فَوَّضْنَا، وساندنا، وعلمنا، وصبر علينا. وسيكون من دواعي سرورنا أن نواكب مسار استخدام تطور الدليل وإثرائه.

غانم بيبي وريما زعزع

شباط / فبراير 2018

## الفصل الثالث

### ملخص عن الدليل وأجزائه

يتسع مبنى الدليل لستة أجزاء تضاف إليها ملاحق عدة. تتكامل الأجزاء والملاحق معاً في بنية واحدة من المعرفة والمعلومات والتمارين والوثائق المرجعية. كل جزء يبني على الأجزاء الأخرى، ويمهد لها. ينبع الدليل وأهدافه من حاجات وتحديات عمل جمعية النجدة الاجتماعية في حقل التوعية وبناء القدرات معطوفة على واقع محدد اختبرته ناشطات الجمعية وناشطوها، ويعرفونه معرفة وثيقة بحكم الانتماء إليه. وقد راكم هؤلاء طوال سنوات خبرات واسعة في التوعية والمناصرة والمشاركة وبناء القدرات في مجالات متنوعة متكاملة، وخصوصاً في مجال مناهضة التمييز والعنف ضد المرأة وإعمال حقوقها الإنسانية في المساواة والمشاركة والقيادة والتنمية، ومن أجل إنهاض نفسها والمجتمع. في هذا السياق وقع اختيار مواضيع الفصول ومحتويات كل منها. فجاءت الأجزاء في طبقات تبني إحداها على الأخرى، فيما الملاحق تسندها كلها. (الشكل المرفق)

## الجزء الأول

تمهيدي، يحضّر الأرضية لبناء الدليل ويوفر للمستخدم عناصر يبدأ بها التعرف على الدليل. وهو يحتوي تقديمًا من جمعية النجدة الاجتماعية، وعرضًا لمحتويات الدليل كله، ولمحة عن الجمعية وأعمالها وخبراتها ومواردها التي تنبع منها «حكاية» هذا الدليل. وهناك فصل عن أهداف الدليل وكيفية استخدامه في صيغ ومستويات تختلف باختلاف الحاجة، «وقاموس» مشروح بمصطلحات «جنديرية» يفيد في تطوير اللغة المشتركة في هذا الحقل.

## الجزء الثاني

يقدم في 8 فصول مسيرة مفهوم «الجندير»، أو (النوع الاجتماعي) الحديث نسبيًا والذي ظهر في خضم سعي الإنسان في النصف الثاني من القرن العشرين إلى مدّ مظلة حقوق الإنسان لتشمل كل البشر بلا استثناء من أي نوع كان. فكانت المواثيق الحقوقية الخاصة بالمرأة والطفل والتعلم والصحة والحاجات الخاصة الخ... وشملت المسيرة إصدار اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة-السيداو، بمنطلقاتها ومفاصلها. وما لا يقل أهمية هنا هو استعراض مكانة «السيداو» وحقوق المرأة في العالم العربي وفي لبنان، فضلًا عن مكانتها في المجتمع الفلسطيني في لبنان في ضوء الأرقام وشهادات ناشطات جمعية النجدة.

## الجزء الثالث

يمهّد الأرضية لأعمال التدريب الأوسع على حقوق المرأة في الجزء الرابع وذلك من خلال تقديم «اتفاقية السيदाو» وغرس أساسين لبناء قدرات التدريب والمناصرة عليهما، أي «الوعي النقدي» و«الوعي الجندي». وقد أضفنا فصلين و(تمارين) يمكن توظيفهما في التوسع في أمرين يمكن أن يصنعا فرقًا كبيرًا في جدوى البرامج والجهود: دور العلاقات «من امرأة إلى امرأة» و«دور الرجال» ومشاركتهم الفاعلة في مناهضة التمييز وكفّ العنف وتحقيق المساواة.

## الجزء الرابع

هو الأوسع بكثير. فالى جانب الاستناد إلى المرجعية الأساسية، أي «اتفاقية السيداو»، يستعين الدليل «إعلان ومنهاج عمل بيجين» أداة مرجعية مكّلة، بكل ما فيها من تفاصيل تتوسع في عموميات «السيداو» وتساعد أي عملية برمجة على استقراء الواقع المحدد الذي تعمل فيه وعلى رسم الأهداف للواقع المحدد الذي تنشط فيه.

يمتاز «إعلان ومنهاج عمل بيجين» في أنه أدخل نفساً عملياً وتطبيقياً إذ اقترح 12 جانباً تتكامل لتمنح البرمجة طابعا شموليا: النوع الاجتماعي والفقير، التعليم والتعلم والتدريب، الصحة، العنف، النزاع (واللاجوء والنزوح)، الاقتصاد والعمل، السلطة والقيادة وصنع القرار والتمكين السياسي، آليات مؤسسية للنهوض، حقوق الإنسان للمرأة، المرأة ووسائل الإعلام، البيئة، والطفلة.

يضاف إلى ذلك أنه هذه الجوانب هي المستخدمة في رصد أعمال «السيداو» وإعداد التقارير عنها، الرسمية والتكميلية. وهذا يعني وجود «مصفوفة» واحدة من الحقوق والأهداف والإجراءات والمعايير التي يمكن أن تكون أرضية لكل من يعمل في المجال، وهذا يجعل من الأسهل أن تتلاقى الجهود والموارد وتتشابك وتنتج تأثيرات أفضل.

هذا الدليل بمهّد للتمارين على كل جانب من الجوانب بتقديم ما يرد في الاتفاقية عن ذلك الجانب وما يرد في «إعلان ومنهاج عمل بيجين»: الحقوق والتوصيات والأهداف والخطوات وذلك على سبيل جعل النصوص المرجعية هذه جزءاً من عمليات تعزيز الوعي الجندي والتثقيف والمناصرة.

في محتويات الجزأين الخامس والسادس أدوات مساعدة عند العمل على كل الأجزاء الأربعة الأولى.

## الجزء الخامس

مواضيع وتمارين «وسيطه»، كالتواصل والمناصرة، أي أدوات تساعد ليس فقط عند التعلم عن حقوق المرأة وسبل تحقيقها بل كذلك في كيفية استيعابها وتشاركها مع الآخرين في جهود المناصرة. هذه النصوص تساعد على ترشيد عمليات بناء القدرات وتعزيزها، وهي تضاف إلى مخزون المدربات من معرفة وموارد يمكن أن تزداد وتتطور تبعاً لتصبح (مع محتويات الجزء الثاني) برنامجاً لبناء القدرات العامة والمهارات في العمل على مختلف حاجات المجتمع.

## الجزء السادس

يوفر الأدوات المساعدة التالية: جردة بالمصادر التي استند إليها إعداد هذا الدليل وموارد أخرى. يراعي الدليل قدر الإمكان أن تكون الموارد في المتناول، أي متاحة للتحميل من على شبكة الإنترنت، أو يمكن طلبها رقمياً. الموارد موزعة إلى مجموعات: المطبوعة والرقمية. وسيكون في متناول المستخدمين مجموعة من النصوص المرجعية الأساسية إما مطبوعة مع أجزاء الدليل أو مخزنة على ذاكرات صغيرة محمولة تحتوي كل النصوص وملاحقها ومفتوحة على التطوير والتكييف بحسب الحاجة والسياق.

يوفر الدليل أداة موسعة ولكنها مرنة  
وقابلة للتكيف والتطوير، أداة للتحقيق  
الذاتي والعام وللتدرب والتدريب.

## حدود الدليل!

1. لا يغطي الدليل كل ما يمكن أن يلبي الحاجات والمستويات المختلفة في توفير المعرفة وتحليل الواقع من جهة، وفي مجالات التدريب وبناء القدرات والتخطيط والبرمجة من جهة أخرى.
2. هذا الإصدار يبقى قابلاً للمراجعة والتطوير من قبل المستهدفين به في الدرجة الأولى، أي المدربات والمدربين والناشطات والناشطين. فهم الذين يمكن:
  - أن يختاروا ويطوروا واما يلائم الواقع الملموس، بكل تنوعاته و«خصوصياته».
  - أن يوثقوا ويقترحوا ما يضيف إليه ويكملة من مواضيع ومواد ووثائق، وحالات، وأمثلة، ورسوم، وصور وتمارين، ومصادر، مثلاً.

# دليل المناصرة والتدريب من أجل المساواة و ضد التمييز في حياة المجتمع الفلسطيني في لبنان

## الجزء الأول

### تمهيد:

لماذا الدليل؟ منطلقاته، حكايته وعلاقته ببرامج وأهداف "النجدة"، كيف نستفيد من الدليل ونستخدمه؟ شرح مصطلحات "جنديرية" أساسية.



## الجزء الثاني

### النوع الاجتماعي والمساواة في مجتمعنا

(8 فصول):

- (1) مدخل الى النوع الجنسي البيولوجي والنوع الاجتماعي/الجندر،
- (2) النوع الاجتماعي والتمييز في واقعنا،
- (3) مسيرة النوع الاجتماعي - لمحة ومحطات،
- (4) مفاصل التمييز والحقوق في "السيداو"،
- (5) لمحة تاريخية ولمحة عن الواقع اليوم
- (6) تطبيق السيداو- ما له وما عليه،
- (7) المرأة والمجتمع الفلسطيني في لبنان
- (8) تطبيق السيداو في المجتمع الفلسطيني في لبنان - إنجازات وتحديات وتوصيات (المساواة والمعوقات، أرقام وبيانات عن المجتمع الفلسطيني، تطورات وإنجازات لمصلحة المرأة، عوامل سلبية وتحديات، مظاهر التمييز في الحياة اليومية وشهادات من المدربات).

## الجزء الثالث

### السيداو والوعي الجندي (5 فصول)

#### الفصل 1

اتفاقية السيداو وإعلان ومنهاج بيجين (المنطلقات، القيم، المعايير) + تمارين

#### الفصل 2

الوعي النقدي + تمارين

#### الفصل 3

الوعي الجندي + تمارين

#### الفصل 4

النوع الاجتماعي والرجال: كيف يستطيع الرجال أن يساعدوا! + تمارين

#### الفصل 5

كيف تساعد النساء أنفسهن - من امرأة إلى امرأة + تمارين



## الجزء الرابع



الجوانب المختلفة للنوع الاجتماعي:

تطبيق السيداو في 12 جانباً من جوانب

### الحياة

- (1) النوع الاجتماعي والفقر
- (2) التعليم والتعلم والتدريب
- (3) الصحة
- (4) العنف
- (5) النزاع (واللجوء والنزوح)
- (6) الاقتصاد والعمل
- (7) السلطة والقيادة والقرار
- والتمكن السياسي
- (8) آليات مؤسسية للنهوض
- (9) حقوق الإنسان للمرأة والتميز
- (10) المرأة ووسائط الإعلام
- (11) البيئة
- (12) الطفلة

## الجزء الخامس

مواضيع وسيطة في التدريب الجندي:

- (1) التواصل
- (2) المناصرة



## الجزء السادس

المراجع والملاحق موارد ومواقع وروابط في

### المتناول

- (1) نصوص ورقية
- (2) نصوص رقمية



### كيف نستفيد من هذا الدليل؟

أولاً: تمهيد

ثانياً: ركائز في العمل المجتمعي

ثالثاً: في مهارات التيسير

رابعاً: عن استخدام هذا الدليل

الجزء الثاني وعنوانه «ركائز في العمل المجتمعي» يمكن استخدامه كمادة تدريبية في:

- الفصل الثالث وضمن مواضيع "العمل مع الرجال" و "من امرأة الى امرأة".
- في الفصل الخامس كمهارات وسيطة مع "التواصل" و "المناصرة".

يُعتبر التدريب وبناء القدرات ركيزة أساسية في التنمية البشرية نظراً لأهميته في تطوير قدرات ومهارات المهنيين والمهنيات، وأيضاً في تطوير البرامج والأنشطة التي يعملون فيها. في عملها مع اللاجئين الفلسطينيين في لبنان وبرامجها المتنوعة، تهدف «جمعية النجدة الاجتماعية»، إلى «تمكين النساء» بشكل خاص، وهي تولي مجال «بناء قدرات العاملين/ات» أهمية خاصة وتعتبره ركيزة أساسية في العمل منذ إنشائها، ووسيلة لتطوير قدرات ومهارات كادرها وتحسين نوعية الخدمات المقدمة وتأثيرها. وتلجأ الجمعية في ذلك إلى تدريبات تتنوع بحسب خصوصية البرامج والخدمات المقدمة واحتياجات العاملين/ات فيها.

في سياق عملها في العمل الاجتماعي والتنموي، راکمت الجمعية وعلى مدار سنوات كماً هائلاً من الخبرات والتجارب المعرفية والانسانية التي كان لا بد من توثيقها ونقلها للآخرين، انطلاقاً من مبدأ التعلم المستمر والمتواصل للكوادر والعاملين وأيضاً لأهمية تبادل الخبرات والمهارات في مواضيع وقضايا يطالها التدريب. فالجمعية تتبنى نهج «التدريب المستمر» وتعتمد مواضيع أساسية في مقاربات وسياسات عمل تتمسك بها وتحرص على تطبيقها من خلال برامجها وأنشطتها. في القلب منها قضايا حقوق الانسان والتنمية المستدامة حيث تتفرع منها مواضيع وقضايا ذات صلة مثل حقوق المرأة، حقوق الأطفال، العنف والتمييز، المناصرة، القيادة، مهارات الحياة وغيرها.

## ما هو هذا الدليل؟

يأتي «دليل التدريب على التوعية الجندرية»:

- ليرتكز إلى المواثيق الحقوقية الدولية ذات الصلة بحقوق النساء وبالتمييز ضدهن (وأبرزها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»، وإعلان ومنهاج عمل بيجين).
- لي طرح مسيرة النوع الاجتماعي/ الجندر والتمييز في المنطقة العربية والتحديات التي ترافق تطبيق الاتفاقية إضافة الى أبرز التطورات والإنجازات الحاصلة لمصلحة المرأة.
- ليفصّل مواضيع أساسية حول النوع الاجتماعي/ الجندر، والوعي الجندري، والوعي النقدي، مواضيع تتشكّل مدخلاً أساسياً لإعادة النظر في أدوار النساء والرجال الحالية، والتفكير بنهج تناهض التمييز وتعزز المساواة.
- لإضافة التدريب على العمل مع الرجال وأدوارهم، وعلى عمل المرأة مع المرأة في التوعية وتعزيز مشاركة النساء في مناصرة النساء لقضاياهن وقضايا المجتمع.

- ليجمع ويوثق مواضيع تدريبية وتمارين تستلهم معرفة وخبرات جمعية النجدة الاجتماعية وكادرها في مجال التدريب وبناء القدرات وفي البرامج وتقديم الخدمات في المجتمع المحلي، ومنها مواضيع التمييز، والتواصل، والمناصرة ... وجميعها تنطلق من السياسة الجندرية في الجمعية.

في هذا السياق يشكّل الدليل بأجزائه الستة أداة من أدوات التطوير ليس في مجال التدريب وبناء القدرات فحسب بل في نشر المعرفة والتخطيط والبرمجة أيضاً، وذلك بهدف تفعيل العمل المجتمعي وإطلاق مبادرات لمكافحة التمييز ضد المرأة وتعزيز مشاركتها الكاملة في المجتمع. **أهداف الدليل (المباشرة وغير المباشرة):**

### يسعى الدليل الى تحقيق الأهداف المباشرة التالية:

1. نشر المعرفة حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) وإعلان ومنهاج عمل بيجين.
2. استكشاف الواقع الذي تعيش فيه المرأة وأشكال التمييز الذي تتعرض له في الجوانب ال 12 التي رسمها إعلان بيجين.
3. توفير اقتراحات وإجراءات (بحسب الوارد في إعلان بيجين) من شأنها أن تساهم في القضاء على اشكال التمييز ضد المرأة وتفعّل مشاركتها في المجتمع.
4. الإسهام في تعزيز القدرات على مناصرة حقوق المرأة وتحويلها إلى واقع.

### وذلك من خلال:

- تطوير قدرات المهنيين/ات والعاملين/ات في البرامج الجندرية وغيرها من برامج مجتمعية، وبناء المعرفة والقدرة لديهم/ن في مقارنة قضايا المرأة وحقوقها بحسب اتفاقية السيداو ومنهاج عمل بيجين.
- بناء قدرات العاملين/ات في قطاعات متنوعة (كالتربية والصحة على سبيل المثال) للمساهمة في تغيير المواقف والممارسات تجاه القضايا ذات الصلة بحقوق النساء بما يتماشى مع المعارف والمهارات المكتسبة.
- تطوير قدرات المشاركين/ات من نساء ورجال وتحفيزهن/م على العمل معا بما يعزّز المشاركة الفعالة في المجتمع والترويج لممارسات داعمة لحقوق المرأة وقضاياها المحقة.

عموماً، يسعى الدليل الى تعزيز الجهود التي تستهدف إحداث تغيير إيجابي حقيقي في حياة أفراد المجتمع، ومن ضمنهم النساء.

## الفئات المستهدفة بالدليل

(مروحة من الفئات بحسب الأهداف المحددة لكل فئة):

- . نساء ورجال المجتمع المحلي، عموماً.
- . مهنيون/ات وعاملون/ات في المجالات الـ 12 الواردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين.
- . ناشطون وناشطات في تنمية المجتمع وحقوق الإنسان.
- . قياديون وقياديات (من صنّاع قرار وفعاليات) وأعضاء اللجان الشعبية المحلية واللجان النسائية.

## من يستخدم الدليل التدريبي؟

- . مدربات ومدربون متمرسون وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل في التدريب وبناء القدرات.
- . مدربون ومدربات (من المستوى المتوسط).
- . ناشطات وناشطون ومهنيّات ومهنيّون في مجالات التوعية والتدريب والتنمية (العمل مع الناس في تنمية مجالات المجتمع المحلي).

## عن استخدام الدليل؟

الدليل أداة عمل مرنة يمكن استخدام محتوياته في سياقات مختلفة بهدف تلبية احتياجات الناس والفئات المستهدفة. والاستخدام الحسن يعتمد على خبرة المدربين (مستخدمي الدليل) وقدرتهم مع المشاركين، على تحديد احتياجات الفئة المستهدفة في التدريب، وتحويلها الى أهداف قابلة للتحقيق والعمل عليها.

## هنا بعض الاقتراحات المختلفة بحسب الفئات المشاركة في التدريب:

### 1. تدريب مدربين/ات وكادر:

1. يتضمن هذا الاقتراح العمل مع مجموعة محددة من المستفيدين/ات (المستهدفين/ات) ضمن برنامج تدريبي يتناول مواضيع مُختارة مع التركيز على جانب المهارات في هذا الجزء.
2. إتباع تسلسل المواضيع بدءاً بالموضوع الأول في الأجزاء الثالث والرابع والخامس من الدليل.. مع إدخال مهارات وسيطة من الجزء الخامس.



عند العمل بهذين الاقتراحين:

1. التأكيد من التزام المشاركين والمشاركات بحضور الدورة (مع مرونة تراعي احتياجات وظروف المشاركين/ات الخ...).
2. لحظ الاعتبارات اللوجستية والتخطيط جيداً لها.

لفتة نظر



## 2. تدريب مشاركات ومشاركين من قطاعات محددة:

هنا بعض الاقتراحات (مع ترك الحرية للميسرة/ة للتعديل وإضافة ما يراه مناسباً بحسب احتياجات الفئة المستهدفة):



المواضيع المقترحة	المشاركون	القطاع
اتفاقية السيداو، حقوق الإنسان للمرأة، الطفلة، المناصرة .... المرأة و اللجوء و النزاع	مهنيات، ناشطات، متطوعات	حقوق المرأة
حقوق الإنسان للمرأة، التعليم والتعلم والتدريب، الطفلة ...	مربيات ومربون	التربية والتعليم
حقوق الإنسان للمرأة، الصحة، العنف ضد المرأة ...	عاملون صحيون	الصحة
حقوق الإنسان للمرأة، المرأة والفقير، المرأة والاقتصاد والعمل ...	عاملون اجتماعيون، مهنيون	التمكين الاقتصادي
”من امرأة إلى امرأة“، النوع الاجتماعي والرجال، المناصرة، آليات مؤسسية للنهوض...	أعضاء اللجان	اللجان الشعبية
الوعي الجندي، اتفاقية السيداو، النوع الاجتماعي والرجال، آليات مؤسسية للنهوض...	عضوات اللجان	اللجان النسائية
اتفاقية السيداو، المناصرة، المرأة والإعلام ... العنف، المناصرة (ضمن حملة إعلامية حول العنف ضد النساء)	ناشطات وناشطون محليون	المناصرة
الوعي الجندي، اتفاقية السيداو، النوع الاجتماعي والرجال	جمهور واسع ومتنوع	التوعية الجنديرية العامة

3. ورش توعية عامة على حقوق المرأة، وتعريف باتفاقية السيداو وإعلان ومنها جعل بيجين باستخدام حلقات توعية. يتم اختيار موضوع تقديم السيداو والوعي الجندي.
4. ندوة حول موضوع محدد (في لقاء واحد) لنشر المعرفة وإعادة النظر في مفاهيم تمييزية. أمثلة: موضوع المرأة والصحة، المرأة واللجوء والنزاع الخ.
5. تدريب مهنيين يعملون في قطاعات مختلفة على «التواصل و المناصرة» كمهارات وسيطة تُستخدم في بناء قدرات المهنيين في أي مجال من مجالات عمل أخرى.
6. أشكال وتنويعات أخرى يتم وضعها لتلبية حاجات معينة.

## اعتبارات مهمة في استخدام الدليل

1. أن نبدأ بطرح موضوع «الوعي النقدي» كنهج يساعد على إعادة النظر بالتحديات والمشكلات الحقيقية التي تواجه أعمال حقوق المرأة. ويشكل أسلوب «ولكن لماذا؟»<sup>2</sup> تقنية مهمة في هذا السياق.
2. أن نطلق من مواضيع تهّم الناس ومرتبطة باحتياجاتهم. وهذا يعني أن يُصار الى وضع برنامج اللقاءات بحسب الاحتياجات الفعلية للناس وبمشاركتهم الفاعلة، فهذا هو ما يصنع الفرق في نتائج التدريب لاحقاً.
3. أن نتذكّر أن الدليل أداة عمل مرنة ومطواعة يتم استخدام محتوياته لتلبية تنوع من احتياجات الناس والفئات التي نعمل معها.



لفتة نظر

**من الضروري أن يكون الميسرة "متمكناً" من الاتفاقية وعلى معرفة جيدة عن إعلان ومنهاج عمل بيجين (وخصوصاً الجزء الخاص بمواضيع الجوانب ال 12) قبل أي لقاء أو ورشة عمل حول الموضوع.**



2. أسلوب يشجع على تشخيص الأسباب الجذرية للتحديات التي تواجه الناس من خلال تكرار سؤال... «ولكن لماذا؟» لأكثر من مرة حول نفس المشكلة، وهذا الأمر هو في صلب تكوين الإدراك النقدي. للمزيد يمكن العودة الى دليل «أفكار في العمل مع الناس»، الجزء الأول ص 75 مصدر مذكور سابقاً (صفحة 24)

## بنية المواضيع التدريبية في الدليل:

يشمل كل موضوع من مواضيع الدليل التدريبية:

1. أفكاراً ومعلومات أساسية عن كل موضوع، مصدرها:
  - . اتفاقية السيداو وإعلان ومنهاج عمل بيجين (راجع مواضيع الجزأين الثالث والرابع من هذا الدليل)، إضافة الى المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والمرأة.
  - . معرفة علمية وعملية من مواضيع المهارات الوسيطة (في الجزء الخامس) كالتواصل والمناصرة (وهذا يعتمد أساساً على إطار نظري معرفي وخبرات ميدانية في استخدام المهارات المطروحة).
2. إجراءات عملية لتحويل الأفكار والمعلومات الى مهارات وآليات عمل تنقل الموضوع من الإطار النظري الى العملي في المواقع المختلفة المعنية.

### أقسام كل موضوع

1. معلومات داعمة/ مادة مساندة تتضمن «مفاهيم ومسائل رئيسية» لبناء النقاشات والأنشطة في الجلسة.
2. تمارين وأنشطة تهدف إلى ترسيخ المعرفة عن المفاهيم والمعلومات وتحفّز المشاركين/ات على التأمل في الموضوع.
3. ملاحق وأوراق توزيع، وهي أدوات العمل المستخدمة في الجلسة وتشكّل مصدر أو مرجعاً للمعلومات لاحقاً.



## ثانياً

### ركائز في العمل المجتمعي (وفي العمل مع النساء والرجال)

إن فعالية العمل المجتمعي والمبادرات الهادفة الى تعزيز مشاركة المرأة في كافة مجالات الحياة تبقى مرهونةً بشكل أساسي بواقع الحال وبالمعتقدات والممارسات السائدة في المجتمع المحلي تجاه المرأة ودورها، وبالسياسات والتشريعات الوطنية التي تخص المرأة، وأيضاً بالفرص المتاحة لها لإبداء الرأي والتعبير. لذا يقترح الدليل ثلاث ركائز أساسية لعمل الميسرة في العمل المجتمعي هي:

1. معرفة الواقع المحلي أو بيئة عيش المستهدفين والمستهدفات
2. تعزيز الثقة والروح الإيجابية في العمل معهم
3. تطوير الاستعداد الشخصي والتأكد من الجهوزية: «هل نحن جاهزون؟»

### 1. معرفة الواقع المحلي أو البيئة المباشرة التي يعيش فيها الناس

#### (ومن ضمنهم المشاركون)

إن المعرفة الوثيقة بالواقع المحلي توفر معلومات أساسية يستند اليها الميسرة في رصد إمكانات وموارد تساعد في مقارنة التحديات المجتمعية وتتيح للمشاركين/ات (ومن ضمنهم النساء) فرص السعي الى إحداث تغيير حقيقي في المجتمع المحلي يصب في مصلحة المرأة.

المعرفة الوثيقة تتضمن أيضاً فهماً معمّماً للواقع الذي تعيش فيه المرأة لجهة المواقف والممارسات السائدة التي تعزّز مظاهر التمييز، فضلاً عن الممارسات أو المبادرات التي قد تشكل قصص نجاحات يمكن البناء عليها.

نقترح في ما يلي بعض الأسئلة (يستطيع الميسرة أن يختار منها أو أن يعدّل فيها أو يضيف بحسب الحاجة والوقت المتاح). الردود تساعد الميسرة على تطوير معرفته/ها بالواقع المحلي وفيما يخص أوضاع المرأة تحديداً.

قد يلجأ الميسرة الى استكشاف ما يحتاج إليه من معلومات مرتبطة بالموضوع قبل بدء الجلسات من جهات محلية (جمعيات أخرى، لجان شعبية، لجان نسائية الخ...) أو من مصادر وبيانات مختلفة (تقارير الظل، أبحاث ودراسات الخ...).

قد يطرح الميسر الأسئلة (المحضّرة مسبقاً) على المشاركين/ات أثناء الجلسات وذلك بما يتماشى مع كل موضوع على حدة. يمكن أن تتضمن القائمة أسئلة تشجع على رؤية واقع

الحال بوضوح أكبر، أو على إعادة النظر في المشكلات والحلول. هنا بعض الأسئلة على سبيل المثال، ويمكن طرح غيرها من الأسئلة التي نستخرجها من جلسات سابقة أو من مواضيع تهم المشاركين/ات في منطقتهم/ن على وجه الخصوص:

1. ما أحوال المرأة الفلسطينية في لبنان اليوم؟ هل هو على تقدم؟ تأخر؟ ما الذي أدى إلى التقدم؟ التأخر؟ كيف نعرف أن تقدماً حصل أو تأخر؟
2. ما هي مشكلات الناس/ مشكلات النساء الرئيسية في المنطقة؟ ما هي أبرز همومهم وحاجاتهم العامة؟
3. هل نفع / ينفع تركيز العمل على تحرير المرأة وحقوقها من دون تحرير الرجل وحقوقه أيضاً؟
4. هل الشكاوى من تدني المكانة وسوء المعاملة والتمييز مشكلة المرأة وحدها؟
5. هل يقربنا تمتع المرأة بحقوقها من الحصول على حقوق الجميع؟
6. هل للعمل على النوع الاجتماعي جاذبية اليوم؟ هل الجاذبية تزداد؟ تتراجع؟ أي تفسير أو علامات على هذا أو ذاك؟
7. هل التمييز بين المرأة والرجل «حتمي» أصلاً؟ تفرضه الطبيعة؟ يفرضه الإنسان؟ خليط؟ ما النسبة في الخليط، إذاً؟
8. هل هناك تحول في اهتمام الرجال بموضوع التمييز والمساواة؟ ما التغييرات(في المواقف والوسائل) المترتبة على هكذا تحول؟
9. ما دور الأم في تربية الأطفال (الذكور والإناث) وفي «تأسيس» التمييز الجندي في تفكيرهم وتصوراتهم منذ الطفولة أو تأسيس القناعة بالمساواة في الحقوق وعدم التمييز؟
10. ما الذي تحقق بفعل العمل على حقوق المرأة وتحسين الخدمات؟
11. ما هي العوائق التي تعرقل تحقيق المساواة الجندية والتعاون في العلاقات بين الجنسين؟ وما أهمها على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية...؟
12. إلى أي مدى نجح العمل على إدخال مصطلح النوع الاجتماعي/ الجندر إلى حياة وعمل منظمات المجتمع الفلسطيني؟ إلى عموم الناس؟
13. هل انعكست محاولات الهيئات اللبنانية حول العنف والأحوال الشخصية على مشاركة من المجتمع الفلسطيني في لبنان؟
14. أسئلة أخرى ذات صلة بحسب ما يقترح الميسرة/ أو ما يتفرع عن النقاش المفتوح مع المشاركين والمشاركات؟

## 2. بناء الثقة والروح الإيجابية مع الفئات المستهدفة

. إن بناء الثقة والروح الإيجابية في العلاقة مع المشاركين/ات هي عملية تستمر منذ لحظة انطلاق التدريب وتستمر طوال مساره ومراحل تنفيذه.  
. تهدف هذه العملية الى تعزيز الثقة بالنفس عند المشاركين/ات (والنساء بشكل خاص) بما يسمح للجميع بالتحاور فيجئاً آمن ومنفتح داخل الجلسات.  
. من مسؤوليات الميسرة: «تمكين» المشاركين/ات أي تدعيم معلوماتهم/ن وقدراتهم/ن. هذا يتطلب منه التفكير الدائم في رغبات وحاجات المشاركين/ات، وفي كيفية بناء علاقة إنسانية معهم تقوم على: احترام الحقوق، والمعاملة بمساواة وثقة، ومساعدتهم/ن على اكتشاف فرص إضافية لتطوير ممارسات ومبادرات لمصلحة النساء.  
في ما يلي جدول يبين مهام الميسرة/ة في بناء علاقة مع المشاركين/ات تقوم على الثقة والروح الإيجابية، وكذلك متطلبات الحفاظ عليها:



### مهام الميسرة/ة في

#### الحفاظ على الروح الإيجابية

1. التشجيع وإضفاء أجواء من المودة، وتقبل جميع الآراء واحترامها.
2. إفساح المجال أمام الجميع لإبداء الرأي وخصوصاً رأي الأفراد الهادئين أو الخجولين.
3. تشخيص الصعوبات: خصوصاً عندما يواجه المشاركون/ات تحديات في استخدام أو تبني أفكار جديدة.
4. المحافظة على الانسجام بين أفراد المجموعة بما يضمن أن يتقبل الجميع وجهات النظر المختلفة.
5. تيسير التعبير عن المشاعر الشخصية والجماعية خاصة في لحظات الملل أو استفاضة النقاش.
6. التخفيف من التوتر من خلال التعبير عنه علناً، واستخدام المزاح في الوقت المناسب.
7. وضع قوانين عمل مع المجموعة لتنظيم المشاركة والنقاشات عند الجميع.

#### بناء الروح الإيجابية

1. تشارك المعلومات وتبادل الخبرات والمهارات مع المشاركين/ات.
2. تشجيع الجميع على التعبير عن آرائهم ومشاعرهم.
3. الشرح وإعطاء أمثلة عملية من الواقع لإيضاح نقاط معينة.
4. التوضيح والتعزيز من خلال طرح سؤال أو تكرار المعلومات.
5. التلخيص لإجمال النقاط التي وردت وباختصار وتسهيل تكرارها.
6. الاستفسار والتأكد من أن الجميع استوعب الموضوع أو المعلومات.
7. التقييم مع الجميع: توفير فرص للتعبير عن ردود الفعل وتقديم اقتراحات للتطوير والتحسين.

### 3. «هل نحن جاهزون؟» - تطوير الاستعداد الشخصي والتأكد من الجهوزية

• قبل البدء بالعمل مع المشاركين/ات من المفيد أن نراجع أنفسنا ونتأمل في مدى جهوزيتنا لهذه المهمة. في ما يلي بعض الأسئلة التي تساعد الميسرين/ات على اكتشاف أنفسهم/ن وتحديد ما يحتاج الى تطويره من أجل تحقيق التدريب بفعالية:

1. هل نحن على قناعة فعلية بأهمية العمل مع النساء والرجال وبأنه سيحسن نوعية الحياة في المجتمع؟

2. هل نستطيع فعلاً إشراك النساء والرجال في عمل مجتمعي فعّال؟ ما هي الفرص المتوفرة لتحقيق ذلك؟

3. هل نحن منفتحون على تشارك الخبرات بشكل متبادل مع النساء والرجال؟

4. هل نقدّر فعلاً خبرات النساء والرجال وهل نعتبرها مورداً أساسياً ذات تأثير على مشاركتهم/م في المجتمع؟

5. هل نحن فعلاً مستعدون للتعلّم من خبرات النساء والرجال أيضاً؟

6. هل لدينا الثقة الكافية بالبنفس والحوافز للعمل مع النساء والرجال؟

7. من يمكن أن يوفر لنا الدعم والمساندة عند الحاجة؟ كيف يمكن أن يتم ذلك؟

8. كيف يمكن توفير فرص/ موارد لمبادرات مجتمعية قد تنشأ خلال مسار التدريب؟ من يمكن أنيساعد/تساعد؟

• بين حين وآخر، من المفيد أن نراجع عملنا مع النساء والرجال في ضوء هذه الأسئلة حتى نتبيّن ما إذا كان عملنا يسهم حقاً في تعزيز قدرات المشاركين/ات وفي تفعيل مشاركتهم/ن المجتمعية.  
• إن الاطلاع على تجارب أخرى في مجال العمل المجتمعي وإطلاق مبادرات يفيد في توفير معلومات ومعرفة يمكن أن تزودنا بما نحتاج إليه من مهارات وخبرات في هذا السياق.

إن الاطلاع المعمّق على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" و "إعلان ومنهاج عمل بيجين" يضيفان الى الاستعدادات الشخصية والتأكد من الجهوزية خلال مسار التدريب.



## مهارات التيسير في العمل المجتمعي

### 1. تمهيد - نحو التعلم المتبادل

يستعين هذا القسم بعدد من المصادر<sup>2</sup> ليتناول مجموعة من المبادئ والإرشادات العملية للميسرين والميسرات، وخصوصاً الجدد منهم، الذين يرغبون باستخدام هذا الدليل مع النساء والرجال، ويستعرض مجموعة من مهارات التيسير الأساسية، ويقترح نصائح ولفترات نظر عملية من شأنها أن تضيء على الجلسات جواً من المتعة الى جانب تحقيق النتائج المرجوة.

- إن «التعلم من خلال العمل في مجموعات» و«التعلم متعة» شعاران معروفان في نهج التدريب والتيسير التشاركي وهما ينطبقان على كل مناهج التعليم والتعلم الناجعة.
- من المهم إعطاء الأشخاص الكبار الفرصة والوقت للتعلم مما يفعلون في أثناء الجلسات واللقاءات التي يطرحها هذا الدليل. للمساعدة على ذلك، نستخدم تمارين ونقاشات وأنشطة متنوعة تساعد على أن يتبينوا مشاعرهم، ويتبادلوا الآراء، ويساندوا بعضهم البعض.
- إن تطوير العلاقة بين الميسرين/ات من جهة، وبين المشاركين/ات من جهة أخرى، قد ينتج عنه شعور بالتهديد أو الضغط من قبل الطرف الآخر. لذا من المهم في هذه الحالات أن نبذل جهوداً لتعزيز تقدير الذات والثقة بالنفس عند المشاركين والمشاركات. وهذا يمكن أن يتحقق عند إيجاد مناخ إيجابي يشجع على التعلم داخل الجلسات، بحيث يتوافر التحفيز الملائم والوقت الكافي لحدوث التعلم عند الجميع، ويتشجع المشاركون/ات على التفاعل والمشاركة ويتاح للميسرين/ات أن يطوروا خبراتهم في التيسير.

#### المناخ التعلّمي الإيجابي:

يقوم على الألفة والمودة والتنسيق والشراكة بين الميسرات/ين والمشاركات/ين بما يضمن توزيع الأدوار بين الطرفين، وتكاملها، لتحقيق الأهداف.

2 يستند هذا القسم إلى المصادر التالية التي يمكن تحميلها من موقع الناشر، ورشة الموارد العربية [www.mawared.org](http://www.mawared.org)

- أفكار في العمل مع الناس، نهج في التعلم والتدريب، 2000، الجزء الأول، ص ص. 140 - 150.

- العمل مع الآباء والأمهات في سنوات الطفولة المبكرة، تمارين للتدريب والتعلم، 1993، ملاحظات حول قيادة المجموعات صفحة (11 - 14).

- «الكبار والصغار يتعلمون»، دليل العمل على النهج الشمولي التكاملي في رعاية وتنمية الطفولة المبكرة، 2003 الجزء الأول ص ص. 23 - 64.

## 2. منطلقات ومبادئ في تعلم الكبار

بناء القدرات والتربية يجب أن يركزا على التعلّم وليس على التعليم والتلقين: هذا يتم عندما ينجح الميسرة/ة في خلق أجواء تشجع أفراد المجموعات على التعلّم، وعلى اكتشاف الإجابات والحلول بأنفسهم. إن ذلك يتطلب أن يراعي الميسرة/ة «مبادئ تعلم الكبار»:

إن تعلم الكبار:

### التجارب خير

### المدارس

(قول عربي)

1. يركّز على مشكلات العالم الحقيقية من حولهم.
2. يمكن تطبيقه، أي إنه يستند الى الممارسة والخبرات.
3. يركز الى خبرة المتعلم الحياتية السابقة.
4. يسمح بالمناقشة والجدل والأفكار المثيرة للتحدي.
5. يستند الى احترام آراء وإسهامات المشاركين.
6. يهيئ جواً يشجع المشاركين على التعبير عن آرائهم بحرية.
7. يشجع المشاركين على تقبل وجهات النظر المختلفة.
8. يشجع المشاركين على أن يكونوا مصدراً للمعلومات وللميسرة/ة ولبعضهم البعض أيضاً.
9. يركز الى التعامل مع المشاركين كراشدين، وكأشخاص ناضجين جديرين بالاعتبار والمجاملة والاحترام.

يتعلم الكبار من خلال الاحترام والمحافظة على الكرامة.

الناس يتذكرون الأشياء التي قالوها هم أنفسهم أكثر مما

يتذكرون الأشياء التي سمعوها أو قيلت لهم.

## 3. لماذا نعمل مع المشاركين/ات في مجموعات؟

العمل في مجموعات:

- يشجع المشاركة عند الأفراد، بحيث يشكل الانفتاح والتبادل ضمن المجموعة نموذجاً للعمل بشكل وثيق أكثر مع الجميع وفي ما بين أفرادها.
- يشكل منبراً لاستكشاف وطرح الآراء، حيث يستمع الآخرون الى الأفكار ويطبقون استجابات مختلفة ويعرضون الآراء.
- يكشف عن الطاقات والقدرات الدفينة عند الأفراد، بحيث تأتي المساعدة والقيادة من أعضاء المجموعة أنفسهم.

- يوفر سنذا يساعد الناس على تقييم أفكارهم الخاصة وتجاربهم والتخفيف عن مشاعر العزلة.
- يوفر فرصاً للتعلم المتبادل من خلال معالجة المشاكل والمهام بشكل جماعي، فالمجموعة يمكن أن تولد عملية تعلم ناشطة ومتفاعلة.
- يُظهر المخاوف والأمور المقلقة عند معظم الناس: إن تشارك المخاوف قد يوفر فرصاً لتبادل طرق تجاوزها أو التعاطي معها.

#### 4. لماذا نستخدم تعبير «ميسر» أو «ميسرة» في هذا الدليل؟

- للابتعاد عن «التلقين» والوعظ وعن صبّ المعلومات على المشاركين/ات.
- لإيجاد إحساس بالمساواة والندية والشراكة بين المدرب (أي الميسرة) والمتدربين/ات من المشاركين/ات، وبالتالي خلق الاحترام المتبادل.
- لتوفير جو من الألفة والمودة والتعاطف ما يساعد على الانفتاح والاسترخاء والتفاكر معاً بثقة.
- لتشجيع المشاركين/ات على طرح تصوراتهم/ن وتحديد اهتماماتهم/ن.
- لتوفير الفرص للجميع للتأمل في خبراتهم وتقدير الإيجابي منها وإعادة النظر في ما يجب تعديله على ضوء المعرفة الجديدة وخبرات الآخرين.
- لدعم المجموعة في ابتكار الحلول المناسبة للواقع بنفسها.
- لتسهيل اكتساب القدرة الذاتية على التعلم بعد انتهاء اللقاءات.

### نهج التيسير يتحدى! إنه:

1. يتحدى العلاقة الهرمية أو الفوقية التقليدية بين "المدرب/ة" كمصدر وحيد للمعلومات و"المتدرب/ة" كمشارك/ة في توفير المعلومات.
2. يُدخل المشاركين/ات في طرقٍ فعالة قد تكون غير مألوقة عندهم مثل "التفكير الجماعي" و"العمل الجماعي" والتفاكر (العصف الذهني) و"المناقشة"، والإصغاء الفاعل.
3. يسعى إلى إشراك الجميع (كل مشارك/ة في المجموعة) بخبراتهم/ن ومعارفهم/ن ومهاراتهم/ن.
4. يساعد على التوصل إلى اقتراحات عملية يطرحها المشاركون أنفسهم.

## 5. هل يمكن أن يكون هناك أكثر من ميسرة واحدة للمجموعة؟

- الأفضل أن يعمل أكثر من ميسرة واحدة مع مجموعة من المشاركين/ات. ويمكن أن يكون المشارك في تيسير الجلسات شخصاً مسانداً من الميسرين الجدد منهم.
- يتوزع الميسران المهام بينهم بناءً على قدرات ومهارات كل منهما (مع تفادي أي بلبله أو تضارب).
- هذا النوع من الشراكة بين ميسرين يمكن أن يخلق توازناً جيداً في وجهات النظر في النقاش أو تنفيذ الأنشطة.
- وجود أكثر من ميسر يسهل إدارة الجلسات وتدوين المردود وتسجيل الجلسات والمخرجات على اللوح أو على أوراق معلقة، والتصوير.

## 6. مهارات الميسرة:

أبرز المهارات والقدرات التي من المهم أن تنمّيها الميسرة أو الميسر تشمل:



### مهارات الميسرة

#### للميسرة

#### أن

#### القدرة على

1. تبني علاقة قريبة من المشاركين/ات
  2. تكون متواضعة، وغير مدّعية، وقادرة على أن تقول «لا أعرف...سنبحث سوياً عن الأجوبة»
  3. تدرك المسؤوليات التي تقوم بها وتكون منفتحة ومرنة
  4. تثق بنفسها وبالمشاركين/ات
  5. تتمتع بحس المرح والنكتة
  6. تفهم المتعلمين الكبار وتراعي «مبادئ تعلم الكبار»
  7. تتمتع بالكفاءة والإنتاجية وتكتسب ثقة المشاركين/ات
  8. تأخذ احتياجات المشاركين/ات في الاعتبار
  9. تفهم المادة ذات الصلة جيداً
  10. تكون قادرة على تقديم الموضوع ومناقشته مع المشاركين/ات
  11. تعطي أمثلة من واقع الحياة
  12. تراقب وتتعلم من المشاركين/ات
1. التواصل والاستماع والتفسير وفهم الاحتياجات
  2. تحديد نتائج قابلة للقياس من اللقاءات وبشكل تدريجي
  3. استخدام أساليب عمل متنوعة
  4. الاهتمام بالأمر اللوجستية وإدارة الوقت بفعالية
  5. معرفة متى تستخدم تمارين إحماء لتفعيل جو التعلم وتمرين تنشيط لشد انتباه المشاركين
  6. تحديد الإيجابيات والسلبيات واقتراح الحلول
  7. الاستعداد لما هو غير متوقع خلال اللقاء (مثلاً: أسئلة صعبة، تشويش، ضوضاء ..)
  8. تقييم المواضيع والجلسات مع المشاركين/ات





## 7. نصائح للميسرة (بخاصة الجدد منهم)

### 1. في التقديم

- إن الخبرة الجيدة لا تلغي الشعور بالتوتر والقلق. هنا بعض النصائح للتعامل مع هذا الشعور:
- ندرك جيداً الجمل التي سنبدأ بها: الدقائق الأولى هي الامتحان الأصعب. بعدها نبدأ نشعر بالاطمئنان والراحة.
  - نتدرب على العرض مسبقاً بصوتٍ مسموع إن أمكن ونضبط الوقت بحسب جدول الأعمال.
  - نأخذ نفساً عميقاً قبل البدء بالكلام.
  - نتكلم بوضوح ونحافظ على نبرة الصوت.
  - نختار مدخلاً جذاباً للحديث يشد اهتمام المشاركين ويجعلهم مستعدين للاستماع.
  - نظهر حماسنا للموضوع لأن ذلك ينتقل للآخرين.
  - ننتبه إلى أسلوبنا ونتعمد البطء: من السهل أن يستعجل المرء عندما يكون متوتراً.
  - نحافظ على «اتصال العينين» مع المشاركين: ننقل نظرنا بين عدة أشخاص في الغرفة. هذا السلوك يشجعهم.
  - نتذكر أن نتبع مخطط الجلسة كما رسمناه، ونتأكد من أن المجموعة تتابع تسلسل الأفكار فيه.
  - نستعمل الإشارات بطريقة طبيعية للتركيز على ما نقول: نتجنب كثرة الحركات باليدين أو الجسم، ولا نمسك بالقلم عندما لا نكون بحاجة إليه، الخ....
  - نقف أو نجلس في وضعية مريحة.
  - لا ندفن رأسنا في الورقة، ولا نقرأ كلمة كلمة من الورقة، بل نستعين بالمخطط الذي وضعناه في ذاكرتنا.
  - ننتبه لردود فعل المشاركين/ات ونتفاعل معها: عادة ما يعبرون عن اهتمام أو إعجاب أو اعتراض أو يريدون طرح سؤال ما.
  - لا نتعدى الموعد المخصص للجلسة.
  - نحاول أن نستمتع بما نقوم به لأن ذلك ينعكس على المشاركين/ات فيستمتعون هم أيضاً.

### 2. خطوات عملية مهمة (داخل الجلسة):

1. نرحب بكلّ مشارك عند مجيئه.
2. نقدم أنفسنا.
3. نتأكد من حصول المشاركين على المواد اللازمة.

## الحماسة تعدي!

4. نهىء جواً دافئاً، وودياً، وإيجابياً.

5. نحدّد القواعد (أمثلة):

. التدخين الممنوع في الغرفة والأماكن (والأوقات) له

. الهاتف المحمول

. نحرص على أن يعرف الجميع مكان الحمامات، وأماكن الاستراحة، ومخارج الطوارئ.

6. نراقب الوقت:

في العادة، يوجد الكثير من المعلومات والأنشطة التي يجب أن نتطرّق إليها. لذلك من المهم الالتزام بالبرنامج الموضوع (مع مراعاة المرونة) ما دامت الجلسة تسير باتجاه تحقيق أهدافها.

• استعمال ساعة التوقيت طريقةً ممتازة للمحافظة

على مسار.

• الجلسة عندما يكون الوقت محددًا لكل مهمّة.

نصيحة



7. نكون منظمين، ولكن مرنين:

في حال كانت المناقشة أو الأنشطة لا تسير كما خططنا لها تماماً، ولكنّها مازالت على

الطريق الصحيح نحو تحقيق هدفنا فعلياً أن ندعها تكمل.

8. نستخدم تقنيات تيسير متنوعة (بعض الأمثلة):

1. التفكر أو «العصف الذهني» (قدح الأفكار / توارد الأفكار)

هذه طريقة رائعة لتشجيع الجميع على طرح الأفكار الجديدة أو ما يتوارد في أذهانهم بدون

تردد عند سماع أفكار الآخرين. هذا يتطلب أن نتيح للجميع فرصة المشاركة، نقبل كلّ الأجوبة

من دون نقاش ونرشد المشاركين/ات كي يسمعو ويكتشفوا أفكار الآخرين وبيّنوا عليها وأن

يتشاركوا معهم أفكارهم/ن الخاصة. نجمع الأفكار التي عبّر عنها المشاركون/ات ونلخصها، أو

نعتبرها أفكارًا تحتاج إلى مزيد من البحث، أو نصنّفها في لائحة للمقارنة أو للعودة إليها لاحقاً.

حتى نتمكّن من "رؤية" الأفكار طوال ورشة العمل والتأمل فيها:

• يمكن تدوين كلمات الأفكار على اللوح أو على ورقة كبيرة معلقة.

• يمكن أن نطلب تدوين كل فكرة على أوراق صغيرة لاصقة نعلقها

على الحائط أو على ورقة كبيرة....

نصيحة



## 2. لعب الأدوار/ التمثيل:

هذه طريقة تساعد الأشخاص على أن يفهموا شعور أو تفكير الآخرين في موقف معيّن. إنها طريقة آمنة لتجربة الأفكار أو الأجوبة الجديدة.

### نصيحة عند لعب الأدوار:

- نراعي العادات والمسائل الثقافية والاجتماعية
- ونتأكد من تخصيص الوقت الكافي للمناقشة

## نصيحة



## 3. المناقشة في مجموعة مركزة (صغيرة أو كبيرة):

هذه طريقة تتيح للجميع فرصة لتشارك الآراء والمشاعر والأفكار تشاركاً فاعلاً. دور الميسر/ة:

- التركيز على المناقشة وتسجيلها.
- تلخيص الأفكار الأساسية من أجل توليد المزيد من الأفكار.
- الإشارة إلى نقاط التشابه والاختلاف في الرأي من أجل المزيد من التوضيح.
- تشجيع الجميع على المشاركة
- إتاحة الفرصة لكل مشارك.

علينا أن: نمتنع عن فرض آرائنا الخاصة.

- نتذكر أنّ المناقشة الجيدة لا تشبه لعبة كرة الطاولة (بنغ بنغ) حيث تنتقل الكرة ما بين الميسر والمشارك،
- بل مثل الكرة الطائرة حيث يشارك أفراد المجموعة من كلّ الجوانب ويتولّى الميسر/ة مهمّة التمير والتنسيق.

## نصيحة



## 3. توصيل الأفكار بفاعلية: «تقديم عرض جيد»

### بعد التقديم

- نحاول أن نحصل على المردود(التغذية المرتدة) من المشاركين في صورة أسئلة أو استفسارات
- نحاول أن نكتشف التغيير الذي حدث في المجموعة نتيجة اللقاء
- نقيّم اللقاء/ الجلسة.

### أثناء التقديم

- نفكر أولاً ونتكلم ثانياً
- نستخدم لغة مشتركة
- نعرض أهدافنا بدقة
- نعرض فكرة واحدة
- نستخدم تسلسلا منطقيا
- نتجنب انفعالات الآخرين
- نتأكد من وصول الفكرة إلى المشتركين
- قبل الانتقال إلى فكرة أخرى

### قبل التقديم

- نحضّر جيداً
- نعرّف أهدافنا جيداً
- نتحمّس للفكرة
- نهيّئ مناخاً مناسباً للعرض

### نهج التيسير في الدليل

#### يعتمد نهج التيسير خلال الجلسات على الآليات التالية:

1. استخدام أنشطة وتمارين عملية تساعد المشاركين/ات على النظر بعين ناقدة إلى مواقفهم/ن وممارساتهم/ن بهدف مراجعتها وتعديلها بما يتطابق مع مفاهيم عدم التمييز واتفاقية السيداو.
2. توفير فرص للمشاركين/ات للتعمق والتفكير النقدي في رسم الواقع المحلي من جهة وفي تحليل التحديات الأساسية، من جهة أخرى، بخاصة القضايا التي تعيق أعمال حقوق المرأة ومشاركتها الكاملة في المجتمع.
3. تثمين معرفة المشاركين/ات وخبراتهم/ن والبناء عليها في مسار الجلسة وأعمالها.
4. تشجيع المشاركين/ات على التفاكر (العصف الذهني)، وعلى طرح ومناقشة خبراتهم وتجاربهم، وعلى تقبل الاختلافات في الآراء فيما بينهم/ن.
5. حفز كل مشارك/ة بدون استثناء على المشاركة الصريحة من خلال طرح الأسئلة والآراء والأفكار، وعلى تقدير التفكير الجمعي.
6. حفز المشاركين/ات على المساهمة الفاعلة في التفاعل وطرح الأفكار وإبداء الرأي وطرح الأسئلة خلال الجلسة.
7. اعتماد خبرات حياتية وشهادات حية في طرح حقوق المرأة وأشكال التمييز ضدها.
8. تشجيع المشاركين/ات على نقل ونشر المعلومات الى آخرين وتفعيل العمل المجتمعي.
9. مساعدة المشاركين/ات على البحث عن فرص في المجتمع المحلي وإطلاق مبادرات مجتمعية لمصلحة المرأة في المجتمع المحلي تهدف الى تحسين نوعية الحياة.
10. إشراك الرجال في الجلسات وفي تدريبات مشتركة انطلاقاً من النهج الذي يتبناه الدليل في «دور الرجل» كشريك في تعزيز المساواة بين الجنسين.

يجري طرح كل موضوع من المواضيع في جلسة تدريب تتراوح مدتها بين ثلاث وأربع ساعات. وقد يفضل الميسرة/ة في بعض المواضيع أن يتم تناولها في جلستين بدلاً من واحدة.

جميع الآليات هذه تساعد على خلق أجواء تفاعلية وتشاركية في الجلسات تشجع المشاركين/ات جميعاً على التعبير والحوار، وعلى التفاعل مع كافة أنشطة وأعمال الجلسة. يُشار إلى أن فعالية الجلسات وتحقيق أهدافها يتوقف على مدى تيسير وصول المعلومات والمعرفة الجديدة إلى المشاركين/ات، وعلى مهارة الميسر/ة في الربط مع الخبرات الحياتية من خلال مخاطبة الحاجات والتحديات التي تواجههم في المجتمع. من المفهوم أن تحقيق الفعالية مرهون بتجنب «التلقين» و«سكب المعلومات» أو فرضها، وبالحرص على توفير أجواء تسهّل التشارك وتشجع الجميع على التفاعل والانخراط في أنشطة الجلسة، بل حتى الاستمتاع بها.

## نصائح عملية للميسر/ة قبل، وأثناء، وبعد!

### 1. قبل اللقاء:

- التحضير الجيد والمستفيض للموضوع والتمكّن منه. وهذا يشمل أيضاً الاطلاع الجيد على إعلان ومنهاج عمل بيجين في كل جانب من الجوانب المرتبطة بالموضوع.
- قراءة المعلومات المساندة بتأنٍ والتعمق فيها ما أمكن بهدف استيعابها جيداً والتمكّن منها.
- كتابة الأفكار الأساسية الواردة في المعلومات المساندة على أوراق كبيرة لاستخدامها في العرض داخل اللقاء، ولأو تحضير عرض من شرائح «الباوربوينت» (حيث أمكن).
- الاستعداد الجيد وتحضير الموضوع قبل كل لقاء بوقت كافٍ والتركيز على المحتوى والأسلوب معاً.
- التمرّن مسبقاً (عند الحاجة لذلك) على بعض الأنشطة مثل تقديم دراسة حالة أو إدارة نشاط خاصة في الأنشطة التي يستخدمها الميسر/ة للمرة الأولى.
- تحضير مستلزمات الأنشطة والتمارين (مثلاً بطاقات، صحف، صور الخ.) وما يكفي من أوراق التوزيع وكذلك تحضير كافة الأدوات المطلوبة مسبقاً وبكمية مناسبة.
- الحضور قبل بدء الجلسة بوقت كافٍ للتحضير والتجهيز لها.



لفتة نظر

إن اطلاع الميسر/ة على القسم من «السيداو» و«إعلان بيجين» المرتبط بالموضوع المطروح شرط أساسي لإدارة الجلسة إدارة حسنة، ويشكل نقطة فارقة في تحقيق أهدافها. لذلك نوصي بشدة بالتمكّن في ما طرحه اتفاقية السيداو وما يفضلها إعلان ومنهاج عمل

بيجين عن كل جانب من الجوانب ال 12 المطروحة في الدليل. (راجعوا الجزء الخامس)

## 2. أثناء اللقاء:

- . توفير وقت كاف لنشاط التعارف في الجلسة الأولى (أو في جلسات متفرقة) لتوفير مناخ من الألفة بين المشاركين/ات والاستمرار في تعزيز الثقة بين الجميع على مدار الجلسات اللاحقة.
- . اختيار أماكن ملائمة ومريحة لعقد الجلسات تمكّن الجميع من الجلوس بشكل دائري وتسهّل عليهم التواصل والتفاعل بالنظر والكلام.
- . ذكر أهداف الجلسة والتمارين بوضوح، وشرح خطوات سير الجلسة التدريبية والإجابة عن الأسئلة التي يمكن أن يطرحها المشاركون/ات.
- . تثمين خبرات المشاركين/ات والثناء على أهميتها في تعزيز التدريب وتقريبه من الواقع، واستغلال كل فرصة لإشعار كل مشارك/ة بأهمية مشاركته.
- . التأكد من وضوح المهام عند المشاركين/ات أثناء تطبيق الأنشطة والتمارين، وفسح المجال لطرح الاستفسارات والأسئلة. مثلاً: خلال عمل المجموعات من المستحسن مرور الميسر/ة بالمجموعات في بداية النشاط وخلالها للمساعدة على أن تحقق كل مجموعة المهمة المطلوبة.
- . إعطاء أمثلة واقعية تبني على تقريب الموضوع الى الحياة اليومية والى حتّ المشاركين/ات على التفكير وبشكل نقدي في خبراتهم/ن وواقعهم/ن.
- . تلخيص الأفكار وأبرز النقاشات أو الاقتراحات بين حين وآخر بطريقة تضمن ارتياح الجميع عند الانتقال من مرحلة إلى أخرى أثناء الجلسة.
- . التعامل مع الصعوبات التي قد تطرأ بموضوعية، وعدم التعامل معها بشكل شخصي. لا ننسى أن المواضيع تتطرق الى معتقدات ومواقف المشاركين/ات حول الحقوق وهي قد تكون مختلفة باختلاف المشاركين/ات. الحذر والتعامل الموضوعي مطلوبان، وإذا أردنا مساعدة المشاركين/ات على إعادة النظر في المعتقدات والموروثات علينا بالمرونة وتوفير الوقت اللازم لذلك.
- . حُسن إدارة الوقت في اللقاء لتنفيذ الأنشطة بفعالية.
- . الحرص على تقييم الجلسة مع المشاركين/ات ورصد ردود أفعالهم/ن على القضايا المطروحة من خلال استخدام أنشطة تقييم متنوعة وسريعة.

### 3. بعد اللقاء:

- قراءة ومراجعة نتائج التقييم الذي جرى مع المشاركين/ات بدقة.
- إذا اقتضى الأمر: إجراء تعديلات في الجلسة اللاحقة بناءً على نتائج التقييم.
- توثيق أبرز نتائج الجلسة من إيجابيات وسلبيات واقتراحات.
- محاولة متابعة أثر الموضوع على المشاركين/ات خاصة عند اقتراحات عملية للتطبيق والاستخدام.
- تقديم الدعم والمتابعة أساسي للمشاركين/ات.
- التحضير الجيد للقاء اللاحق.

### مراجع إضافية للميسرة على شبكة الإنترنت

- من أجل تمارين في التعارف وأنشطة إحماء وتقييم، يمكن العودة إلى:
1. أفكار في العمل مع الناس، الجزء الثاني - الفصل الخامس. مصدر مذكور سابقاً.
  2. الكبار والصغار يتعلمون، النهج الشمولي التكاملي في رعاية وتنمية الطفولة المبكرة - الجزء الأول، الملحق رقم 5. مصدر مذكور سابقاً.
  3. ورشة تدريب حول «مدخل إلى مفهوم الجندر»- مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي، بالتعاون مع جمعية النجدة الاجتماعية.
  4. في التوثيق: يمكن العودة إلى «نهج من طفل إلى طفل - رزمة المنشط»، الكتاب الثاني، ص 47 - 51. على موقع الناشر: [www.mawared.org](http://www.mawared.org)

## الفصل الخامس

### تعريفات موجزة<sup>4</sup>

#### الاستغلال

هو الاستفادة غير العادلة من الأشخاص لأنهم ليسوا في موقع يسمح لهم بالدفاع عن أنفسهم والنضال من أجل حقوقهم، مثل دفع أجور متدنية جدًا لأشخاص يكونون في حاجة إلى وظيفة، أو الإصرار على «خدمات جنسية» من أنثى أو على التحرش بها (قبل أو بعد حصولها على عمل أو ترقية...).

#### الاستبعاد

هو أن نشعر بأننا في وضع غير مناسب لأننا لا نعرف ثقافة المجتمع الذي انتقلنا إليه أو «قواعد اللعبة» في الطرف الذي نجد أنفسنا فيه (أو لا ننتمي إلى نفس الهوية أو الدين أو الطائفة أو العشيرة أو اللون...)، وبالتالي نكون غير قادرين على تقديم أفضل ما عندنا.

#### الاضطهاد

هو مصطلح واسع، وهو يشمل كل أشكال التمييز والاستغلال والهيمنة والاستبعاد فضلاً عن أي شكل آخر من أشكال الضغط الذي يمارسه شخص (أو جماعة) يتمتع بقوة أو سلطة أكبر على شخص ضعيف نسبيًا. وقد تكون هذه القوة ناتجة عن قوة جسدية - أو سلطة ما، أو استعمال الأسلحة، أو الرتبة أو الطبقة الاجتماعية، أو المال، أو الامتياز، أو القوانين، أو التقاليد، أو الملكية، أو التعليم، أو المعرفة، أو النوع الاجتماعي.

4. مصادر التعريفات: أدبيات جمعية النجدة الاجتماعية ومنها «ورقة السياسة الجندرية» 2013، و«ورقة «مراجعة الجندر - برنامج الحقوق الاقتصادية والاجتماعية»؛ دليل «أفكار في العمل مع الناس». الجزء الرابع. مصدر مذكور سابقاً؛ دليل تدريبي للمعلمين والمعلمين حول قضايا النوع الاجتماعي في التعليم. إعداد ثريا الهاشم ود. نجاح منصور. المركز التربوي للبحوث والإنماء واليونيسكو. بيروت، 2012؛ وموقع «موضوع» وويكيبيديا.



## الأنوثة

الصفات والسلوكيات المقترنة عادة بالنساء والفتيات، وهي يمكن أن تُكتسب أو أن تُحدد منذ التكوين.

## التحليل الجنساني

الجهد المنهجي لتحديد وتوثيق أدوار المرأة والرجل في السياق المعين والأثر الممكن أن تصنعه التدخلات.

## التمييز العنصري

هو حرمان مجموعة محددة من الحقوق الإنسانية، ومن الفرص العادلة (مثل فرص التعلم، والعمل، والترقية، واستعمال الموارد، والسكن اللائق... الخ )

## التمكين

زيادة مقدرة الأفراد أو الجماعات على الفعل واتخاذ القرار بما يؤدي إلى أفعال ونتائج مرغوب فيها.

## تمكين المرأة

هو زيادة إمكانيات المرأة وقدرتها على الاعتماد على ذاتها من خلال بناء الوعي النقدي والقدرات بحيث يؤدي ذلك إلى مزيد من المشاركة والتحكم بالقرارات التي تؤثر على حياتها من جميع الجوانب: الصحية والنفسية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتربوية، وبحيث تتمكن من التعبير عن احتياجاتها واهتماماتها وحقوقها والعمل على تلبيتها، حتى تصل الى تحقيق أهدافها وتطلعاتها.

## التوازن بين الجنسين

يعني التمثيل المتساوي للمرأة والرجل في كافة المجالات ويتطلب تحقيقه دعماً صريح المشاركة المرأة وخاصة في صنع القرار.

## التمييز ضد المرأة

هو «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس» ويكون من آثاره أو أهدافه، إضعاف أو إبطاء الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر»، أو إضعاف أو إبطاء تمتّعها بهذه الحقوق أو ممارستها..»، بصرف النظر عن كونها متزوجة أم لا «وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل».

(اتفاقية السيدا، المادة 1)

## «الجندر» والنوع الاجتماعي

الجندر كلمة حديثة دخلت اللغة العربية قبل سنوات قليلة لتحل محل كلمة «الجنس» عند الحديث عن التمييز بين الإناث والذكور في الحياة. وبسبب أصل كلمة «جندر» الأجنبي، بدأ استعمال تعبير «النوع الاجتماعي» لتقريب المعنى إلى جمهور اللغة العربية فدخل مجال العلوم الاجتماعية والبحث. إلا أن تعبير «النوع الاجتماعي» لم ينتشر بعد إلى الحد الذي يجعل معناه مفهوماً تماماً عند الجميع. من هنا نجد أن الكثير من الكتابات ما زالت تستعمل كلمة «الجندر» وحدها أو مرفقةً بتعبير «النوع الاجتماعي». في نفس الوقت، تستعمل بعض الجهات تعبير «النوع الجنسي» مقابل «النوع الاجتماعي». يطلق مصطلح النوع الاجتماعي، أو «الجندر»، على العلاقات والأدوار والصفات الاجتماعية والقيّم التي يحددها المجتمع لكل نوع من الجنسين (الرجال والنساء)، وتتغير هذه الأدوار والعلاقات والقيم وفقاً لتغير المكان والزمان وذلك لأنها تتداخل وتتشابك مع العلاقات الاجتماعية الأخرى ورغم كونها متجذرة في كل ثقافة، فإنها قابلة للتغيير عبر الزمن.

## الجنس

الخصائص البيولوجية التي تحدد توزع البشر إلى إناث وذكور منذ أن يتكون الإنسان.

## الذكورة

مجموعة الصفات الجسدية والجنسية الخاصة بالذكور من الرجال والفتيان، وقد تعني أيضاً القدرة الجنسية للرجل. وهي يمكن أن تُكتسب أو أن تُحدد منذ التكوين

## السلطة

كمفهوم، تعني «الحق في ممارسة السلطة، أو النفوذ، المستمدة من معرفة أكاديمية أو من «قوة اجتماعية» أو من تشريع أو من الدولة أو من قوة «عليا». إنها قدرة شخص معين أو منظمة على فرض أنماط سلوكية على شخص ما (أو ما يُسمى الانصياع). تُطبق السلطة استناداً إلى قوة اجتماعية معينة. قد تكون هذه القوة حقيقية (كالتهديد بالتسبب بأذى جسماني) أو وهمية (كانصياع المؤمنين بعقيدة أو أفكار معينة). وهناك أشكال مختلفة من السلطة، أو النفوذ، منها في مجال التمييز ضد المرأة:

- . السلطة غير الظاهرة والمتمثلة بالتنشئة الاجتماعية ومجموع الموروثات من عادات وأعراف وتقاليد اجتماعية تعطي الرجل النفوذ والسلطة والتقدم على المرأة.
- . السلطة الظاهرة ولها أوجه عديدة تبدأ بالأسرة وسلطة الأب والزوج وانتهاء بالدولة ومؤسساتها وتشريعاتها التي يهيمن فيها الرجال على مواقع صنع القرار.
- . السلطة المبطنة وتتمثل بدور رجال الدين والقوى السياسية التي تمتلك أهدافها الخاصة التي قد تتعارض مع حقوق النساء، وتحديدًا ما يتعلق منها بالسياسات والقوانين.

## العلاقات الجندرية

بين الرجال والنساء في أي مجتمع التي تتأثر بالمعايير الجندرية التي تحددها المجتمعات. قد تتصف العلاقات بالمساواة وقد تتصف بعدم المساواة بين النوعين.

## المعايير الجندرية

المواقف والسلوكيات والصفات التي تعتبر مقبولة لجنس معين في مجتمع معين. المعايير هذه تمنح الذكور والإناث مسؤوليات وحقوقًا معينة.

# العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي

هو أي نوع من أنواع الأذى الذي يمارس ضد شخص آخر، والناجم عن تفاوت في السلطة التي يتمتع بها الشخص بسبب أدوار النوع الاجتماعي. وفي كافة أنحاء العالم يكون للعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي أثر سلبي أقوى على النساء والفتيات، ولهذا السبب فإن مصطلح «العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي» كثيراً ما يُستخدم بدلا من مصطلح «العنف ضد المرأة». من أمثلة العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي: العنف الأسري، والتحرش الجنسي أو الاستغلال الجنسي، والدعارة بالإكراه، والاعتصاب ومحاولات الاعتصاب، وختان الإناث، والتزويج المبكر، والسبي، والمتاجرة بالنساء، والعنف اللفظي، والتهديد بالطلاق والهجر والحرمان من وصاية الأطفال... الخ. لكن من المهم أن نتذكر أن الرجال والصبيان يمكن أن يكونوا هم أيضاً ضحايا العنف المرتكز على النوع الاجتماعي.

## العدالة الاجتماعية

هي نظام اقتصادي اجتماعي يهدف إلى إزالة الفوارق الاقتصادية الكبيرة بين طبقات المجتمع، وتُسمى أحيانا العدالة المدنية. وهي تصف فكرة المجتمع الذي تسود فيه العدالة في كافة جوانبه، بدلا من حصرها في «عدالة القانون». وهي تعمل على توفير المعاملة العادلة وتوفير التشارك في خيارات المجتمع من قبل الجميع، كما في المنافع الاقتصادية، وإعادة توزيع الدخل الوطني وضمان تكافؤ الفرص من أجل بناء ما يسمى بالمجتمع المدني. العدل والمساواة:

هناك فرق كبير بينهما. وقد يتكاملان وقد يتعاكسان بحسب الظروف والأحوال:

العدل هو من القيم والأخلاقيات والمثل، وهو إعطاء كل صاحب حق حقه، وإنصاف المظلوم، ورد الحقوق، ووضع الأمور في نصابها الصحيح، وعدالة الرأي في الأمور، والعدالة في الشهادة، وعدالة القضاة في الحكم بين المتخاصمين من دون أن يكون هناك ظلم لأحد منهم أو تحريف أو ميل عن الحق.

المساواة تعني التمتع بجميع الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية دون التمييز بسبب الرأي أو اللون أو الجنس أو العرق أو اللغة أو الطائفة أو الدين أو العشيرة أو المستوى الاجتماعي أو الطبقي. والمساواة بين الجنسين أو المساواة بين الرجل والمرأة تشير إلى أنه ينبغي أن يتم التعامل مع الرجال والنساء بصورة متساوية بهدف نهائي هو تحقيق المساواة في القانون والمساواة في المواقف الاجتماعية، والأنشطة الديمقراطية، والتمتع بكافة الحقوق والامتيازات في جميع مجالات الحياة، والمشاركة في التنمية وبناء المجتمع وإنهاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

## المساواة بين الجنسين

تعني التساوي في الحقوق والمسؤوليات والفرص بينا لمرأة والرجل، والبنت و الولد. ولا تعني المساواة بين المرأة و الرجل أن يغدو الاثنان شيئاً واحداً، إنما تعني ألا يكون التمتع بحقوق الإنسان ومسؤوليات هو فرصهم رهوناً بما إذا كان سيولد ذكراً أم أنثى. وينطوي مفهوم المساواة بين الجنسين على ضرورة أن تؤخذ مصالح المرأة و الرجل واحتياجاتهما و أولوياتهما في الاعتبار.

## المكانة

هي الأهمية التي يحظى بها شخصٌ ما في أسرته ومجتمعه. مكانة المرأة تؤثر في طريقة معاملتها، وفي نظرتها إلى نفسها، وفي أنواع النشاط المسموحة لها، وأنواع القرارات التي يسمح لها أن تتخذها - أو تشارك في اتخاذها.

## المناصرة

تختلف الكلمات والمقصود واحد: المناداة، المدافعة، المطالبة، الدعوة، الحشد، التأييد، الضغط، التأثير. إنها القيام بأعمال وجهود متنوعة باستخدام طرق ووسائل وأدوات متعددة ومتنوعة. وهي مجموعة من الأنشطة يتم تنظيمها للتأثير على سياسات ومواقف وأفعال أشخاص ومؤسسات بهدف إحداث تغييرات إيجابية في حياة الناس. وتقوم المناصرة في العادة على أساس المعرفة والخبرة من العمل مع الناس المعنيين والجهات ذات الصلة. مثال: المناداة بتغيير تشريع معين، وكسب المناصرين والمؤيدين، وإقناع الناس والجهات المؤثرة والقادرة على تحقيق ذلك المطلب.

## الهيمنة

هي التحكم الذي يمارسه شخص (مجموعة) يتمتع بالقوة أو السلطة الأكبر. مثلاً، يمكن أن نجد هيمنة من يتخذ كل القرارات بحجة أنها في «مصلحة الجميع» أو بحجة أن الشخص «أعلم» أو «أكثر حكمة وأعقل»! إنها دائماً إنكار حق آخرين بالحرية والاختيار والمشاركة في صنع القرار.

## النظام الأبوي: أو البطرقي / البطريركي

هو نظام اجتماعي في العادة يرتكز على العادات والتقاليد حيث يشكل أكبر الذكور أو الأب أو الأهل سلطة (مطلقة أو جزئية) على الزوجة أو الأولاد وبالأخص الفتيات، ويشكل الأخ كذلك سلطة على أخته، وكذلك «ولي الأمر» حيث يكون هو السلطة. ويشير هذا المصطلح سياسياً إلى حكومة مشكّلة بأكملها من قبل الذكور، وإلى هيمنة الرجال على الأنظمة الثقافية والاجتماعية، كما يمكن أن يشمل كذلك الألقاب الاسمية التي تُحمل عبر تسلسل الذكور.



