

موارد تدريبية على

التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
مجموعة الموارد التدريبية

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



المؤلفون

قام بتحرير هذا الجزء من مجموعة المواد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ميجان باستيك (Megan Bastick).

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

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

شكر وتقدير

يسعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) أن يتقدم بجزيل الشكر لأعضاء المجلس الاستشاري لمشروع «مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني» التالية أسماؤهم لما بذلوه من جهد مشكور وإسهامات في هذه الموارد التدريبية: ماريا إلاتينسا (Maria Ela Atienza) و دانيل دي توريس (Daniel de Torres) و مياجو فولنج (Mpagó Foaleng) وجولييت هنت (Juliet Hunt) و نيكولا بوبوفيك (Nicola Popovic) و كرستين فلاسيك (Kristin Valasek) وفكتوريا وكر (Victoria Walker).

كما نود بالإضافة إلى ذلك أن نتقدم بالشكر لكل من بنيامين بوكلان (Benjamin Buckland) و أنكا ستيري (Anca Sterie) للمساعدة في التحرير.

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

الإخراج الفني: وائل دويك

مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

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

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

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

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

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- إصلاح النظام الجزائي والنوع الاجتماعي

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

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

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

الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



حقوق الطبع والنشر © DCAF لسنة ٢٠٠٩.

جميع الحقوق محفوظة.

الترقيم الدولي ISBN: 978-92-9222-92-100-3

يوثق باسم: أجنيتا م جوهانسن (Agneta M. Johannsen) "التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي". في مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، تحرير ميجان باستيك (Megan Bastick) و كرستين فلاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠٠٩.

المحتويات

١	استخدام مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
٤	المصطلحات والرسائل الأساسية
٧	التمارين التدريبية
٧	التدريب ١ اختبار: صواب أم خطأ؟
١٠	التدريب ٢ اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي
١٧	التدريب ٣ فهم تنوع الفريق
١٨	التدريب ٤ احترام القيم الثقافية خلال التقييم والرقابة والتقدير
٢٠	التدريب ٥ تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني
٢٧	التدريب ٦ تشغيل الذهن: تكييف أساليب التقييم
٢٩	التدريب ٧ تشغيل الذهن من أجل المنافسة: عمليات تدقيق النوع الاجتماعي
٣٢	التدريب ٨ تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني
٣٦	التدريب ٩ الرقابة على تنفيذ خطة العمل القومية حول قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥
٣٩	التدريب ١٠ تطوير أسئلة ومؤشرات تراعي مسائل النوع الاجتماعي لإصلاح القطاع الأمني
٤٣	التدريب ١١ تطوير مؤشرات نتائج تراعي التنوع
٤٦	التدريب ١٢ تصميم استبيان تقدير
٤٩	التدريب ١٣ تضمين مسائل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بصلاحيات التقدير
٥٢	التدريب ١٤ ضمان متابعة عمليات التقدير
٥٥	المناقشات
٥٧	تحديات تدريبية يجب أخذها في الاعتبار
٥٨	أمثلة من أرض الواقع
٧٠	موارد تدريب إضافية

استخدام مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

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

- « الوقوف على الاحتياجات والأولويات المختلفة للرجال والنساء
- « مواجهة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات
- « تعزيز المشاركة المتعادلة لكل من الرجال والنساء في اتخاذ القرارات داخل القطاع الأمني
- « إيجاد مؤسسات القطاع الأمني تمثل كافة طوائف المجتمع - مما يزيد فعاليتها والثقة فيها
- « ضمان وجود رقابة شاملة وفعالة على القطاع الأمني
- « تأسيس عملية إصلاح القطاع الأمني (SSR) ذات ملكية محلية وحساسية ومراعاة لاحتياجات كافة أطراف المجتمع
- « التوافق مع القوانين والمعاهدات والأعراف الدولية والإقليمية التي تتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي مثل وبخاصة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و١٨٢٠

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

ومن أجل دعم قضايا النوع الاجتماعي قامت كل من OSCE/ODIHR وDCAF وUN-INSTRAW عام ٢٠٠٨ بطبع ونشر سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني*. وتعتبر سلسلة الأدوات هذه مقدمة عملية حول موضوع النوع الاجتماعي وقضايا إصلاح القطاع الأمني ينتفع منها القائمون على إعداد السياسات والجهات التي تتولى تنفيذ البرنامج. فهي تؤصل لأهمية عمليات إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى طرح توصيات وأمثلة ملموسة. تتكون سلسلة الأدوات من ١٢ "أداة" و١٢ "ملاحظة ممارسة" تتناول مجموعة مختلفة من موضوعات إصلاح القطاع الأمني، مثل إصلاح قطاع الشرطة وإصلاح قطاع الدفاع والرقابة البرلمانية والرقابة التي يمارسها المجتمع المدني.

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

مجموعة الموارد التدريبية

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

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

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

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

* DCAF هو مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية للقوات
المسلحة (DCAF)
* OSCE/ODIHR هو
اختصار مكتب المؤسسات
الديمقراطية وحقوق الإنسان
التابع لمنظمة الأمن والتعاون في
أوروبا
* UN-INSTRAW هو
اختصار المعهد الدولي للبحث
والتدريب من أجل النهوض
بالمرأة بالأمن المتحدة

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

تشتمل كل مجموعة من الموارد التدريبية على ما يلي:

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

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

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

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

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

موارد تدريب إضافية.

المتدربون

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

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

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

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

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

استخدام التمارين التدريبية

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

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

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

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

- جلسة مخصصة للتدريب على النوع وإصلاح القطاع الأمني، إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي، والرقابة البرلمانية للقطاع الأمني والنوع الاجتماعي؛ أو
- إحدى جلسات التدريب الخاصة بإصلاح القطاع الأمني والتي لا تركز بوضوح على قضايا النوع الاجتماعي.

وقد تم تضمين نموذج للجلسة التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى نموذج جدول لمدة يومين للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

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

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

وعند اختيار التدريب، يجب الأخذ في الاعتبار:

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

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

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

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

المصطلحات والرسائل الأساسية

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

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

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

المصطلحات الأساسية

يتم تعريف المصطلحات الأساسية المرتبطة بالتقييم والرقابة والتقدير بطرق مختلفة جداً بواسطة المؤسسات المختلفة وفي نشرات مختلفة. وقد يحدث التدريب الذي ستقوم بطرحه في بيئة تنتشر فيها تعريفات بعينها لكل من "التقييم" و"الرقابة" و"التقدير" و"التدقيق" و"المؤشرات" - على سبيل المثال، إذا كانت المؤسسة التابعين لها لديها تعريفات مستخدمة بالفعل لتلك المصطلحات، إذا كانت هذه هي الحالة، فقد تحتاج إلى استخدام تلك التعريفات في البرنامج التدريبي الذي ستقوم بتقديمه لهم. يتم تقديم المصطلحات الأساسية التالية كأداة تدريبية للاستخدام في البيئات أو السياقات التي تحتاج فيها بصفقتك مدرب إلى عرض تعريفات للعمل أو شرح هذه المفاهيم الأساسية إلى المتدربين.

لنتأكد من أن عمليات إصلاح القطاع الأمني سيكون لها النتائج والتأثيرات المنتظرة، يتم تطبيق مجموعة من أدوات القياس كما يلي:

• عمليات التقييم

- وهذه هي عبارة عن عمليات منظمة قائمة على المشاركة لجمع البيانات تهدف إلى:
- تكوين صورة دقيقة وشاملة لموقف معين يشتمل على أطراف مختلفة ومخاطر واحتياجات
- جمع البيانات المطلوبة من أجل تحديد الأهداف والأنشطة وتطوير خطة عمل وتخصيص التمويلات والموارد
- تأسيس قاعدة أساسية للانطلاق نحو عمليات الرقابة والتقدير في المستقبل

• الرقابة

- هذه عبارة عن عملية مستمرة لتجميع وتحليل البيانات حول تنفيذ مشروع بعينه أو موقف معين:
- لتوفير المعلومات المطلوبة من أجل اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعديلات الإستراتيجية لاتجاه البرنامج
- لتتبع سير الأداء الفعلي -- أو الموقف -- في مقابل الخطط الموضوعة له أو المتوقعة للحصول على مؤشرات مبكرة حول مستوى التقدم أو التراجع

• عمليات التقدير

- وهذه عبارة عن عمليات تقييم هيكلية تركز على النتائج والإنجازات الخاصة بمشروع أو برنامج قد اكتمل بالفعل:
- ضمان المساءلة والاستخدام الصحيح لموارد المشروع
- تحديد ما إذا كانت الأهداف قد تم تحقيقها وما مدى الكفاءة والفعالية والاستدامة التي اتصف بها المشروع أو البرنامج أو السياسة (على المدى القصير أو طويل)
- جمع الدروس المستفادة وتطبيق هذه الدروس في المبادرات المستقبلية

• عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي

- التدقيق لمسائل النوع الاجتماعي يعتبر من أنواع التقييم وهو عبارة عن تحليل مدى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة أو بيئة بعينها:
- لتحديد ما إذا كانت السياسات والممارسات المحلية وأنظمة الدعم ذات الصلة المتعلقة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي الموجودة يتم الالتزام بها أم لا
- تحديد ما إذا كانت بيئة العمل توفر مقداراً من المساواة بين جميع أفراد فريق العمل الذكور والإناث

المصطلحات والرسائل الأساسية

- الوقوف على الفجوات والتحديات والفرص
- طرح توصيات حول التعامل مع الفجوات والتحديات واقتراح إستراتيجيات جديدة أكثر فعالية
- توثيق الممارسات الجيدة تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين

المؤشرات

- المؤشرات هي عبارة عن جمل كمية أو كيفية تستخدم لمساعدة عمليات الرقابة والتقدير
- لقياس مستوى التقدم، أو وجوده من عدمه، فيما يتعلق بهدف معين
- لترجمة التغير والإنجازات والتأثير إلى أعداد كمية وكيفية يمكن قياسها والمقارنة بينها

الرسائل الأساسية

من المهم الأخذ في الاعتبار الفروق في النوع الاجتماعي والقضايا المتعلقة به في عمليات التقييم والرقابة والتقدير من أجل:

- تحديد الاحتياجات الأمنية والقضائية لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات
- الحصول على بيانات كمية وكيفية لتحديد ما إذا كانت عملية إصلاح القطاع الأمني تستوفي الاحتياجات الأمنية والقضائية لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات
- ضمان تناول عملية إصلاح القطاع الأمني لقضايا معينة مثل:
 - العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
 - التحرش الجنسي والتمييز وانتهاكات حقوق الإنسان
 - تعيين وتثبيت النساء والمجموعات الأخرى ذات التمثيل الضعيف
 - مشاركة الرجال والنساء في صنع القرارات الأمنية
- ضمان أن عملية إصلاح القطاع الأمني نفسها تشجع المساواة على أساس النوع الاجتماعي، مثل أن تكون قائمة على الاستشارات و/أو المشاركة
- تعزيز الملكية المحلية لعملية إصلاح القطاع الأمني (للنساء والرجال والفتيان والفتيات)
- تحسين مستوى شمولية البيانات التي يتم جمعها، مثل تصنيف كافة البيانات حسب الجنس والعمر
- تكوين فرق للتقييم والرقابة والتقدير تتمتع بالكفاءة والتدريب الجيد
- ضمان أن عمليات الإصلاح تستوفي المعايير التي تضعها القوانين والمعاهدات والأعراف الدولية والإقليمية التي تتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي

انظر أداة التقييم والتقدير
والرقابة على إصلاح القطاع
الأمني والنوع الاجتماعي،
الصفحتين ١١-١٢

يتم إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير من خلال القيام بما يلي:

في مرحلة تخطيط وتصميم عمليات التقييم والرقابة والتقدير ينبغي

- التخطيط وتخصيص الميزانية لعمليات التقييم والرقابة والتقدير التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي كجزء أساسي من إصلاح القطاع الأمني
- ضمان أن أنظمة البيانات تتيح إمكانية جمع البيانات التفصيلية حول الجنس
- تطوير الصلاحيات التي تشتمل على التنبيه على اختلافات وقضايا النوع الاجتماعي
- استخدام فرق عمل تتمتع بالتوازن فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي ومراعاة النوع الاجتماعي
- تقديم البرامج التدريبية حول النوع الاجتماعي إلى فرق العمل التي تنفذ عمليات التقييم والرقابة والتقدير.
- التمييز بالشمولية والمشاركة قدر الإمكان، مثل
 - العمل من خلال مجموعات عمل مكونة من شركات مختلفة أو أقسام مختلفة، وتضمن ممثلين
 - ونقاط تركيز تتعلق بالنوع الاجتماعي من مكاتب متساوية وغير ذلك
 - إقامة الشراكات مع مؤسسات المجتمع المدني، بما في ذلك منظمات المرأة
 - تقييم أي الفئات هي المهمشة وتعاني من "صعوبة الوصول" وتطوير الإستراتيجيات التي تهدف إلى إشراكهم في عمليات التقييم والرقابة والتقدير و/أو الاهتمام بمشكلاتهم والانتباه إليها
 - تضمين مزودي الخدمات الأمنية والقضائية الحكومية وغير الحكومية (الرسمية والعرفية)

انظر أداة التقييم والتقدير
والرقابة على إصلاح القطاع
الأمني والنوع الاجتماعي،
الصفحات ١٤-١٥ و ١٩-٢٠
و ٢٥-٢٦

في مرحلة تنفيذ عمليات التقييم والرقابة والتقدير ينبغي

- تجميع المعلومات والبيانات من:
 - الرجال والنساء من الوظائف/الدرجات المختلفة
 - المنظمات التي تمثل الرجال والنساء
 - الموظفين والموظفات بمؤسسات القطاع الأمني والهيئات الرقابية

المصطلحات والرسائل الأساسية

- الموظفون المسؤولون عن قضايا النوع الاجتماعي
- خبراء النوع الاجتماعي
- الهيئات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني التي تعمل على مسائل النوع الاجتماعي
- تضمين أسئلة تتناول الاحتياجات والأولويات والخبرات الأمنية المحددة للرجال والنساء لفي الاستبيانات والمقابلات الشخصية
- استخدام المترجمين المحليين من الرجال والنساء، إذا اقتضت الضرورة
- ضمان جدولة مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية في المواقع والأوقات التي تناسب حضور كل من الرجال والنساء وتوفير رعاية الأطفال والمواصلات، والأخذ في الاعتبار عقد مجموعات تركيز للرجال أو النساء أو الفتيان أو الفتيات فقط؛ وتضمن أدوات ووسائل الاتصال التي تناسب المجموعات غير المتعلمة
- تنفيذ الأبحاث حول قضايا النوع الاجتماعي في بيئة بعينها، مثل:
 - العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (مع الأخذ في الاعتبار احتمالية ضعف التقارير وحساسية جمع البيانات)
 - الوصول إلى مرافق العدالة للجميع
 - التحرش الجنسي
 - التمييز
 - انتهاكات حقوق الإنسان
 - التعيين والتثبيت
 - مشاركة الرجال والنساء في صنع القرارات الأمنية
- الأخذ في الاعتبار آليات الرقابة الدولية والإقليمية على مسائل النوع الاجتماعي، مثل تقديم التقارير بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- استخدام المؤشرات الكمية والكيفية التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي
- التقدير والرقابة على مبادرات إدراج مسائل النوع الاجتماعي في القطاع الأمني
- في مرحلة التحليل وتقديم التقارير حول عمليات التقييم والرقابة والتقدير ينبغي
 - تصنيف كافة البيانات حسب الجنس والعمر (وغيرها من الخصائص مثل الدرجة الوظيفية والانتماء العرقي والدين والموقع الجغرافي)
 - الالتزام بإدارة التوقعات التي قامت بوضعها نتائج التقييم والرقابة والتقدير
 - تقديم التوصيات المتعلقة بالمتابعة والبرامج المستقبلية
 - التخطيط وتحضير ميزانية لتحقيق استجابة مبرمجة مستندة إلى التقييم والرقابة والتقدير

انظر أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ١٥-١٧ و ٢٦ و ٢٧

انظر أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ١٤-١٧ و ٢٠ و ٢٦ و ٢٨

في مراحل ما بعد النزاعات

في بيئات ما بعد النزاعات، ترتبط اختلافات وقضايا النوع الاجتماعي بعمليات التقييم والرقابة والتقدير من خلال الطرق التالية:

- تتعرض أدوار النوع الاجتماعي إلى تغيير جذري في أوقات الحروب وتظل تتمتع بتلك الطبيعة في مراحل ما بعد النزاعات.
- تميل عمليات التقييم والرقابة والتقدير إلى أن تكون أكثر تعقيداً مما تكون عليه في مواقف التنمية "الطبيعية". فقد تسود بعض الحساسيات حول جمع البيانات واستخدام البيانات في قضايا النوع الاجتماعي، على سبيل المثال:
 - فقد يهتم كل من يتقلدون مناصب السلطة إلى جانب أعضاء مؤسسات المجتمع المدني بقوة باستخدام والتحكم في المعلومات المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان، مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، التي قامت بها أطراف معينة خلال فترات النزاع وما بعدها.
 - قد تصعب عملية جمع البيانات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والقضايا الأمنية نتيجة الصدمات التي تعقب فترات النزاعات.
- لما كانت إجراءات الرقابة والتقدير مبنية على الخدش، فإن ذلك يوفر فرصة جيدة لضمان إدراج مشكلات النوع الاجتماعي في المناهج والتصميم والتنفيذ.
- تستطيع الهيئات المحلية والمنظمات غير الحكومية توفير الخبراء الفنيين في عملية التقييم والرقابة والتقدير الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي.
- عند تنفيذ عمليات التقييم المتعلقة بعمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، يجب الانتباه إلى موقف المقاتلات من النساء وصغار الجنود والنساء المرتبطة بالقوات المتصارعة.

انظر أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الصفحات ٢-٥ و ١٧-١٨ و ٢٥

اختبار: صواب أم خطأ؟

نوع التدريب: نظري
الجمهور: الجمهور الذي ليس لديه خبرة كبيرة بمسائل التقييم والتقدير والرقابة وعلاقتها بالنوع الاجتماعي
الوقت المطلوب: حوالي ٢٠ دقيقة

غير محدد (يعمل على أفضل نحو مع المجموعات الكبيرة نسبياً)

النشرات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

يعتبر هذا التدريب طريقة سريعة لتقييم مستوى المعرفة النظرية الموجودة بين المتدربين. قم بالتوضيح لهم أن أحداً لن يتم تقييمه بالدرجات على النتائج الجيدة أو السيئة، فإذا قدّم المتدربون النتائج الخاطئة، فليس معنى ذلك سوى أنه إشارة إلى أن العملية التدريبية التي ستقوم بتقديمها تحتاج إلى أن تسلك مسلكاً بعينه. حاول أن تجعل التدريب مرحاً إلى حد ما من خلال إبراز بعض الأخطاء أو إغراق المتدربين بالمدح والثناء عندما تكون إجاباتهم صحيحة.

يمكن استخدام هذا النوع من التدريبات أيضاً في منتصف عملية التدريب من أجل تقييم ما تعلمه المتدربون.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

• تقييم مستوى معرفتهم بمفاهيم التقييم والتقدير والرقابة وعلاقتها بالنوع الاجتماعي

اشرح لجمهورك أنك ستقوم بإجراء اختبار بسيط. وليس الهدف من الاختبار هو تسجيل النقاط من خلال الإجابات الصحيحة فحسب، ولكن من خلال تقييم مستوى المعرفة الموجودة لدى المتدربين فيما يتعلق بمفاهيم التقييم والتقدير والرقابة وعلاقتها بالنوع الاجتماعي. زد كل واحد من المتدربين بالنشرة المرفقة واطلب منهم خلال ١٠ دقائق وضع علامة الصواب أو الخطأ أمام كل جملة من الجمل الموجودة بالنشرة.

قم بعد ذلك بقراءة الجمل بشكل سريع أمام الجميع واطلب من الجمهور رفع أيديهم لمن يعرف الإجابة الصحيحة (استخدم ورقة ملاحظات المدرب للتأكد من الإجابات الصحيحة). إذا حدث تعارض أو اضطراب، استخدمه كنقطة بداية لمناقشة سريعة للجملة وشرح السبب في كون هذه الجملة صحيحة أو خاطئة (١٠ دقائق في الجلسة العامة).

بدلاً من ترك المتدربين يقومون بالعمل كل على حدة، يمكنك تقسيم المجموعة إلى فريقين يتنافسان مع بعضهما البعض لتحقيق العدد الأكبر من الإجابات الصحيحة. يمكنك بالطبع تغيير الجمل المطروحة.

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

النشرة

اختبار: صواب أم خطأ؟

خطأ	صواب	الجملة
		١ التقييم هو عبارة عن عمليات منظمة لجمع البيانات تقوم على المشاركة وهو بمثابة القاعدة التي تنبني عليها عمليات الرقابة والتقدير فيما بعد.
		٢ تتطلب عمليات التقييم الحصول على صورة سطحية وعامة وغير دقيقة للموقف.
		٣ قد تؤدي عمليات التقييم والتقدير والرقابة التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي إلى إيجاد استجابة أقوى تجاه العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ووقاية أفضل منه.
		٤ توفر عمليات الرقابة المعلومات المطلوبة من أجل اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعديلات الإستراتيجية لاتجاه البرنامج
		٥ تتابع عمليات التقدير باستمرار الأداء أو الموقف الفعلي في مقابل ما كان مخططاً له أو متوقفاً وفق المعايير المحددة مسبقاً
		٦ عمليات الرقابة الناجحة (١) تقدم الملاحظات والتعليقات أثناء عملية التنفيذ و(٢) تتطلب تجميع المعلومات الموجودة بالفعل وتحقيق حد أدنى من معالجتها وتحليلها
		٧ تحدد عمليات التقدير ما إذا كانت الأهداف قد تم تحقيقها وما مدى الكفاءة والفعالية والاستدامة التي اتصف بها المشروع أو البرنامج أو السياسة
		٨ توفر عمليات التقدير بشكل نموذجي البيانات الأساسية المطلوبة لعملية الرقابة
		٩ يمكن استخدام عملية تقييم النوع الاجتماعي كنقطة انطلاق نحو إدراج مسائل النوع الاجتماعي
		١٠ التدقيق لمسائل النوع الاجتماعي لا يعتبر من أنواع التقييم
		١١ التدقيق لمسائل النوع الاجتماعي هو عبارة عن تحليل لمدى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة أو بيئة بعينها
		١٢ تقوم المؤشرات بترجمة التغيير والإنجازات والتأثير إلى أرقام وإحصائيات كمية وكيفية إلا أنها تظل بالرغم من ذلك غير ممكنة القياس أو المقارنة فيما بينها
		١٣ المؤشرات هي عبارة عن جمل كمية أو كيفية تستخدم لمساعدة عمليات الرقابة والتقدير
		١٤ يعتمد مقدار الوصول إلى البيانات من أجل التقييم أو الرقابة أو التقدير غالباً على رغبة المؤسسات الأمنية في التعاون مع هذه العمليات
		١٥ ليس من المهم الأخذ في الاعتبار الاختلافات والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير وذلك لأن البيانات التفصيلية على أساس الجنس يمكن استخدامها أيضاً لتحديد ما إذا كانت عملية إصلاح القطاع الأمني تستوفي الاحتياجات الأمنية والقضائية لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات أم لا
		١٦ لا تساعد مشاركة منظمات المرأة والمؤسسات المحلية على إيجاد احترام داخل القطاع الأمني يقوم على أساس النوع الاجتماعي

ورقة
الإجابات

اختبار: صواب أم خطأ؟

خطأ	صواب	الجملة	
	X	التقييم هو عبارة عن عمليات منظمة لجمع البيانات تقوم على المشاركة وهو بمثابة القاعدة التي تنبني عليها عمليات الرقابة والتقدير فيما بعد.	١
X		تتطلب عمليات التقييم الحصول على صورة سطحية وعمامة وغير دقيقة للموقف.	٢
	X	قد تؤدي عمليات التقييم والتقدير والرقابة التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي إلى إيجاد استجابة أقوى تجاه العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ووقاية أفضل منه.	٣
	X	توفر عمليات الرقابة المعلومات المطلوبة من أجل اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعديلات الإستراتيجية لاتجاه البرنامج	٤
X		تتابع عمليات التقدير باستمرار الأداء أو الموقف الفعلي في مقابل ما كان مخططاً له أو متوقعاً وفق المعايير المحددة مسبقاً	٥
	X	عمليات الرقابة الناجحة (١) تقدم الملاحظات والتعليقات أثناء عملية التنفيذ (٢) وتتطلب تجميع المعلومات الموجودة بالفعل وتحقيق حد أدنى من معالجتها وتحليلها	٦
	X	تحدد عمليات التقدير ما إذا كانت الأهداف قد تم تحقيقها وما مدى الكفاءة والفعالية والاستدامة التي اتصف بها المشروع أو البرنامج أو السياسة	٧
X		توفر عمليات التقدير بشكل نموذجي البيانات الأساسية المطلوبة لعملية الرقابة	٨
	X	يمكن استخدام عملية تقييم النوع الاجتماعي كنقطة انطلاق نحو إدراج مسائل النوع الاجتماعي	٩
X		التدقيق لمسائل النوع الاجتماعي لا يعتبر من أنواع التقييم	١٠
	X	التدقيق لمسائل النوع الاجتماعي هو عبارة عن تحليل لمدى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة أو بيئة بعينها	١١
X		تقوم المؤشرات بترجمة التغيير والإنجازات والتأثير إلى أرقام وإحصائيات كمية وكيفية إلا أنها تظل بالرغم من ذلك غير ممكنة القياس أو المقارنة فيما بينها	١٢
	X	المؤشرات هي عبارة عن جمل كمية أو كيفية تستخدم لمساعدة عمليات الرقابة والتقدير	١٣
	X	يعتمد مقدار الوصول إلى البيانات من أجل التقييم أو الرقابة أو التقدير غالباً على رغبة المؤسسات الأمنية في التعاون مع هذه العمليات	١٤
X		ليس من المهم الأخذ في الاعتبار الاختلافات والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير وذلك لأن البيانات التفصيلية على أساس الجنس يمكن استخدامها أيضاً لتحديد ما إذا كانت عملية إصلاح القطاع الأمني تستوفي الاحتياجات الأمنية والقضائية لكل من الرجال والنساء والفتيات والفتيات أم لا	١٥
X		لا تساعد مشاركة منظمات المرأة والمؤسسات المحلية على إيجاد احترام داخل القطاع الأمني يقوم على أساس النوع الاجتماعي	١٦

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي

٢

نوع التدريب: نظري

الجمهور: جمهور ليس لديه المعرفة الكافية بالموضوع

الوقت المطلوب: حوالي ٦٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

غير محدد (يعمل على أفضل نحو مع عدد ١٥ شخص كحد أقصى)

مجموعة من ٣٠ صورة (على الأقل) (راجع الصور المقترحة فيما يلي)، مطبوعة على أوراق مقاس A4

يهدف هذا التدريب إلى التعامل مع المعارضة المحتملة (الحواجز الداخلية) للموضوع/الموضوعات الأساسية للبرنامج التدريبي. (تمت مناقشة بعض أشكال المعارضة للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في الفصل ٤ من دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني). ومن التدريبات الأخرى التي تتناول أشكال المعارضة والتعامل معها: التدريب ٨ في موارد تدريبية على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي والتدريب ٣ في موارد تدريبية على الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي والتدريب ٣ في موارد تدريبية على الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي.

يختلف هذا التدريب إلى حد كبير عن باقي التدريبات الأخرى التي تشتمل عليها مجموعة الموارد التدريبية هذه. فهو يعتمد بشكل أساسي على مشاركة الجمهور ونتائج لا يمكن التنبؤ بها. ولذلك، يجب أن يكون المدرب خبيراً بأسلوب العمل التجريبي مما يبث الثقة في الجمهور لاتخاذ وجهات نظر ورؤى بعيدة المدى. ولما كان هذا التدريب يتعامل مع المعارضة، فلم يكن ثمة ضمان (أو مقياس ظاهر) على أن هؤلاء المتدربين الذي يوجهون المعارضة سيتمكنون من حل مشكلاتهم في حدود إطار هذا التدريب، حتى وإن كانت هذه هي النتيجة المرجوة بلا شك.

يعتمد العمل الأساسي لهذا التدريب على كل متدرب على حدة. فيحتاج كل متدرب إلى تقييم المشكلات أو القضايا الداخلية الخاصة بهم (غالباً ما تكون عاطفية) التي تعيق مشاركتهم بشكل كامل في موضوع التدريب (أي إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير). ويؤمل التوصل إلى حل لبعض هذه الحواجز والمشكلات من خلال عملية تتميز بالتفاعل والمشاركة. وإذا لم تكن هناك أي حواجز أو عوائق (أو إذا تم حلها تماماً) لا يزال التدريب جدير بالاهتمام أيضاً، لأنه يكشف عن التفضيلات والجوانب الحساسة والتي قد يكون المدرب من الضروري أن يعلم بها.

وبالرغم من اقتراح سؤال لإدارة دفة المناقشة في إرشادات التدريب فيما يلي، إلا أن المدرب يستطيع استخدام هذا التدريب لاختبار أي "جانب أو زاوية" بعينها تتعلق بإصلاح القطاع الأمني وعلاقته بالنوع الاجتماعي. فيستطيع أحدنا بشكل مثالي تحديد القضايا المطلوب التركيز عليها بمجرد تعرفه على الجمهور المتدرب ولو بقدر قليل، كما يمكنه قياس جوانب تتضمن شكوك ومخاوف. وقد تم تقديم بعض الصور للعمل عليها، إلا أنه بإمكان المدرب استخدام صور غيرها*. ومعايير انتقاء صور بعينها غير محددة: فينبغي أن تتصف باستحضار رد فعل عاطفي معين؛ ولكن المهم هو الحجم كما في المثال والتنوع، حتى يتمكن كل فرد في مجموعة المتدربين من التعليق على صورة واحدة على الأقل. وبصفتك المدرب، فعليك التعرف على الصور جيداً قبل بدء الحدث التدريبي، حتى لا تخضع لردود فعلك وانفعالاتك أثناء الجلسة التدريبية.

تتيح الصور فرصة استكشاف أشكال إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير على المستوى الشخصي والاجتماعي بطريقة لا يتم الوصول إليها من خلال عملية معرفية فحسب. ولما كانت المعارضة غالباً ما تكون عاطفية وغير منطقية، فإن استخدام الصور سيكون ذا فائدة كبيرة.

وبما أن هذا التدريب يتسم بالتفاعل الكبير مما يجعله محبباً للمتدربين، فلن يعمل على نحو جيد إلا إذا قبل المتدربون بالالتزام بمنهج أخلاقي وسلوكي وعملوا معاً في جو من الاحترام المتبادل، مما يترتب عليه توافر الأمان العاطفي في المجموعة وهو المطلوب من أجل أن تقوم هذه الطريقة بوظيفتها بشكل صحيح. ينبغي عليك ذكر أن كافة الجمل والعبارات يجب التعامل معها باحترام ولن يُسمح بأي تعليقات نقدية أو أي مداخلات أخرى غير لاثقة من المتدربين. وفي الوقت نفسه، ينبغي عليك إدارة الوقت المتاح بشكل جيد، حتى تتاح لكل متدرب فرصة المشاركة والتعبير عن نفسه أو نفسها.

يوصى بتقديم هذا التدريب في البداية ضمن التدريبات التمهيديّة، إذ أنه يساعد المتدربين على التعرف على بعضهم البعض ويساعدك على التعرف على المتدربين لديك.

* تم الحصول على الصور الموجودة في هذا التدريب من موقع Flickr، والتي يتم نشرها بموجب ترخيص Creative Commons.

أهداف التعلم

- بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:
- اختبار وجهات نظرهم الشخصية (والمخاوف والشكوك المحتملة) فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي و/أو إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التقييم والرقابة والتقدير.
- التعبير عن الافتراضات الأساسية التي قد يكون لها تأثير على وجهات النظر الخاصة بهم، بما في ذلك مخاوفهم وشكوكهم وتردداتهم المحتملة.
- إعادة النظر في آرائهم السابقة وربما تغييرها

إرشادات التدريب

اشرح لهم أن التركيز الأساسي لهذا التدريب ينصب على أشكال المخاوف والتردد أو المعارضة المحتملة التي قد يواجهها أي شخص من أفراد المجموعة، وأن التدريب سيعتمد على استخدام ٣٠ صورة. تتيح الصور فرصة استكشاف أشكال إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم والرقابة والتقدير على المستوى الشخصي والاجتماعي.

اشرح لهم أيضًا أن هذا التدريب قد يختلف إلى حد ما عن أنواع التدريبات التي اعتادت المجموعة على التعامل معها في البرامج التدريبية الأخرى، وذلك أنه يعتمد بشكل كبير على التعبير عن الذات والمشاركة الشخصية لكل فرد بعينه من أفراد المجموعة. وكذلك لا توجد نتيجة منتظرة بعينها؛ فالنتائج تعتمد على مدى استعداد وقدرة كل شخص على المشاركة.

واذكر أن هذا التدريب يعتمد على مبادئ الاحترام المتبادل. فلا يسمح بأي تعليقات ساخرة أو نقدية أو إيماءات على مشاركات المتدربين الآخرين (٥ دقائق).

اعرض مجموعة الصور عليهم (أفضل طريقة لذلك هي تعليقها على الجدار أو نشرها على منضدة كبيرة). اترك مساحة كافية بين الصور، حتى يمكن مشاهدة كل واحدة بسهولة. اطلب من كل متدرب أن يختار صورة أو صورتين التي تمثل بالنسبة له أو لها شكل خاص إجابة عن الأسئلة الآتية:

كيف يمكنك المشاركة في تعزيز النوع الاجتماعي في التقييم والتقدير والرقابة على القطاع الأمني؟

ما الذي يجعلك تتردد؟

أولاً، قم بدعوة المتدربين بهدوء إلى اختيار الصور التي يفضلونها. وذلك يعتبر بمثابة تعبير واختيار وإعداد فردي لما يرغبون في قوله في المجموعة. في هذه المرحلة من المهم أن تتحلى المجموعة بأكملها بالصمت (٥ دقائق).

يقوم كل شخص بعد ذلك باختيار صورة أو صورتين (بإمكان المدرب المشاركة أيضًا). إذا كان أكثر من شخص يرغبون في نفس الصورة، يمكنهم جميعًا التأكيد على رغبتهم فيها وحق الحصول عليها. أخبر المتدربين أنه من الجيد الإبقاء على الاختيار الأول الذي يقوم به الشخص بدلاً من تغيير رأيه.

يطلب الآن من كل شخص أن يشرح، على أفضل ما يمكنهم، أسباب اختيارهم لتلك الصور وما الذي يرغبون في توصيله إلى المجموعة. انتبه إلى أن الصور قد تمثل ما يرغب المتدرب في قوله، أو تعرض العكس أيضًا. يُسمح بالحصول على التعليقات من أفراد المجموعة، ولكن يعود لمقدم الصور القرار في الإجابة عليها أو لا. غالبًا ما تستجدي الصورة ذاتها تفسيرات مختلفة من أشخاص مختلفين (٥ دقائق).

قم بتكرار السؤال الذي تتعامل معه المجموعة من وقت لآخر، لدعوة الجميع إلى التركيز على الموضوع. بعد انتهاء الجميع من تقديم صورهم، احرص على تقديم الشكر والتقدير لكل من تكلم والثناء على مشاركته بأنها قيّمة. وليس الهدف من هذا التدريب الحكم على اختيار البعض بأنه خاطئ والبعض الآخر بأنه صواب؛ كل مشاركة لها قيمتها. اشكر الجميع على المشاركة (٥ دقائق)

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي

التدريب ٢



© Tonio Veg



© Lisa Nortwo



© CIA



© CWG



© Gender Mannequin



© ericahintergard

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي

التدريب ٢



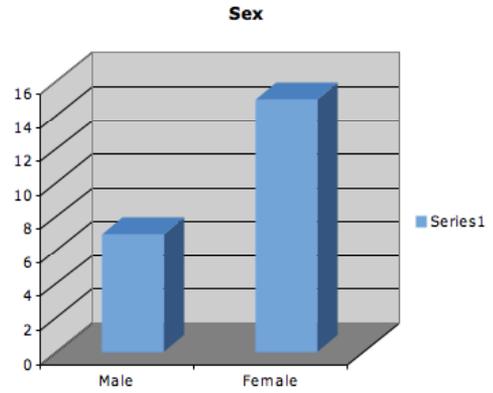
© Renée Turner



© amsterdamize



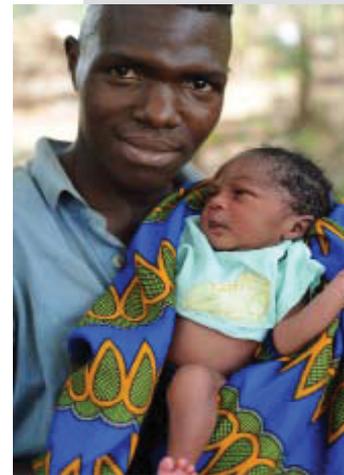
© The Taste of Rain



© coyenator



© carf



© Julien Harnais

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي

التدريب ٢



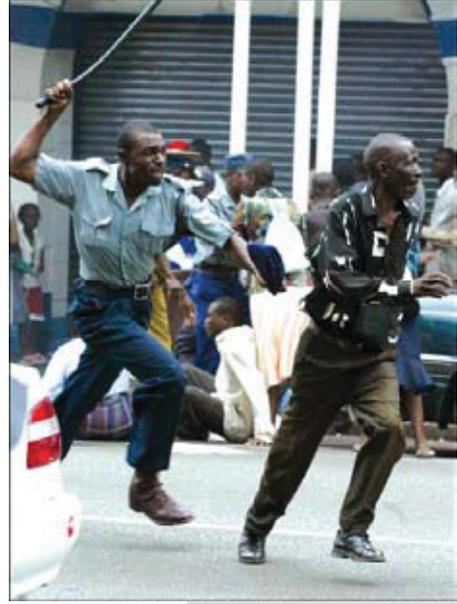
© Dalbera



© PunkJr



© Curt Carnemar/bhoW



© Sokwanele



© Xavier Fargas



© Curt Carnemar/World Bank

التدريب ٢

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع الاجتماعي



© lakerae



© IMCOM



© Carol Mitchell



© Meanest Indian



© rebuildampara



© World Bank

اختبار وجهات النظر نحو تناول قضايا النوع
الاجتماعي

التدريب ٢



© Consulta Recorridos + Rieles Urbanos



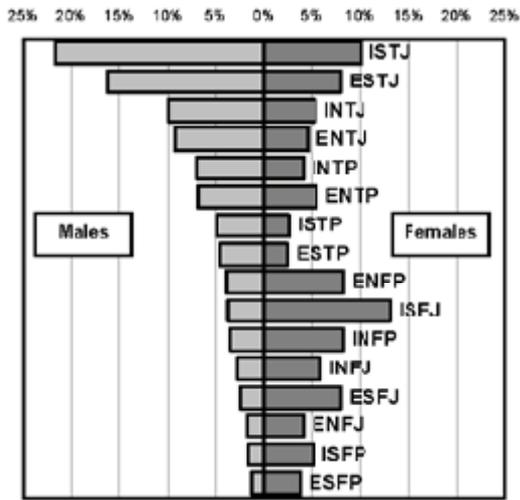
© Curt Carnemar/World Bank



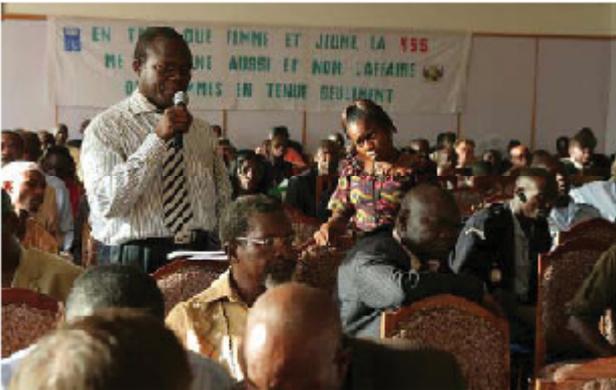
© Curt Carnemar/World Bank

Figure 1: Australian type frequencies, by gender

Ordered by frequency of male types.



© Ian Ball



© Brice Blondel/HDPTCAR



© Marjory Collins

فهم تنوع الفريق*

٣

نوع التدريب:

متعلقة بالموضوع

الجمهور:

جمهور ليس لديه المعرفة الكافية بالموضوع

الوقت المطلوب:

٢٥ - ٣٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

٢١ - ٣٣ (مقسمة إلى مجموعات تتكون كل منها من ٣ أشخاص)

المستلزمات

أوراق بيضاء فارغة مقاس A4

أقلام تحديد

دبابيس

توجيهات للمدربين

يتميز هذا التدريب بالمرح والحركة، فيقوم المدربون بالمشي حول الحجرة وعليهم التواصل بشكل فردي مع متدربين آخرين. وقد يتمثل التحدي في تشجيع المتدربين الخجولين على إعداد قوائم الميزات الشخصية ذات الصلة (انظر أدناه)، فيمكنك المساعدة في عرض السمات التي لاحظتها أو عرفتتها من خلال الوصف الذي طرحه المتدربون قبل التدريب.

يعتبر هذا التدريب مفيداً في المراحل المبكرة حيث يشجع على بناء روابط الفريق.

أهداف التعلم

- بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:
- تقدير تنوع الفريق في عمليات التقييم والرقابة والتقدير
- إدراك قيمة العمل كفريق

إرشادات التدريب

أشرح لهم أن هذا التدريب يركز على مزايا وفوائد التنوع في فريق التقييم. قم بتوزيع أوراق فارغة واطلب من كل متدرب كتابة قائمة من عشر خصائص تصف أنفسهم في سياق الاختيار من أجل مهمة تقييم لعملية إصلاح القطاع الأمني. بكلمات أخرى، يقوم المتدرب بإكمال العبارة: "أنا _____" عشر مرات في ورقته أو ورقتها، يسرد فيها الصفات أو السمات أو المهارات التي يعتقد أنها ذات صلة (مثل "أنا ضابط شرطة"). وجه المتدربين إلى الابتعاد عن الميزات التي لا تتصل بموضوع التدريب (مثل "أنا مزارع")، وشجعهم أيضاً على ألا يكونوا إجمالين تماماً (مثل "أنا مسؤول برمجة"). يجب أن توصل تلك القوائم معلومات عن أنفسهم تعتبر هامة لمهمة تقييم إصلاح القطاع الأمني (٨ دقائق).

قم بإعطاء دبوس أمان لكل واحد منهم. يقوم كل متدرب بعد ذلك بتعليق القائمة التي قام بإعدادها على ملابسه باستخدام الدبوس مثل بطاقة الاسم كبيرة الحجم ويبدأ في التجول حول الغرفة ويقرأ أوراق المتدربين الآخرين. اطلب من المتدربين تشكيل فرق يتكون كل فريق منها من ثلاثة أشخاص وفقاً لمعيار التنوع التكميلي. بمعنى، أن السؤال المسيطر يجب أن يكون "ما الذي يمتلكه الشخص الآخر وليس عندي" وهو الذي تدور عليه المناقشات الأساسية للمجموعات (٥ دقائق).

لخص مناقشات كل مجموعة بدعوة تهم للتعليق على ما وجدوه تكميلياً ولماذا. اختتم الجلسة بالإشارة إلى أن تنوع الفريق يعتبر أصلاً أصيلاً في تحقيق عملية تقييم فعالة لأسباب مثل وجود مستوى أفضل من التوازن في المفاهيم والتوجهات ووصول أفضل إلى المجموعات المستهدفة المختلفة وتقسيم أكثر فعالية للعمل وفقاً لجوانب القوة والتميز (١٠ دقائق).

التغييرات المحتملة

إذا كان لديك المزيد من الوقت، وتريد أن تتحدى فريق المتدربين من أجل التعمق بشكل أكبر في الموضوع، يمكنك أن تطلب من كل مجموعة مكونة من ثلاث أشخاص صياغة جوانب القوة لديهم وكيف يمكنهم الاستفادة منها خلال مهمة التقييم. على سبيل المثال، يمكن أن يقول الفريق: "هذا هو أحمد. إنه مصري، ولديه خبرة كبيرة في العمل كضابط شرطة، وهو المسئول حالياً عن التدريب على مسائل النوع الاجتماعي في أكاديمية الشرطة. وتعمل سوسن في جواتيمالا ضمن وحدة متخصصة تستهدف التعامل مع ضحايا العنف الجنسي. ويعمل أشرف، الذي يعود أصله إلى غانا، حالياً في لندن مع إحدى المنظمات غير الحكومية على الخط الساخن المعني باستقبال مكالمات الإبلاغ عن حالات العنف الأسري. سينصب تركيزنا خلال عملية التقييم على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي". قد لا يكون بالإمكان بشكل دائم العثور على نقطة تركيز محددة للغاية، ولذلك قم بالاستمتاع بما يقدمه الشخص للفريق وقم بإيجاد نقطة تركيز "مصطنعة".

ستكون عملية صياغة جوانب القوة وجوانب التركيز العامة أفضل من مجرد شرح أهمية الصفات التكميلية؛ مما يشعر أفراد الفريق بأهمية الروابط التي قاموا بتكوينها.

* تم اقتباس هذا التدريب من Sivasailam Thiagarajan, Thiagi's 100 Favorite Games (San Francisco: Pfeiffer 2006) الصفحات من ٢١٢-٣.

٤

احترام القيم الثقافية خلال التقييم والرقابة والتقدير

نوع التدريب: متعلقة بالموضوع
الجمهور: غير محدد
الوقت المطلوب: حوالي ١٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع غير محدد

المستلزمات النشرات

توجيهات للمدربين

يتميز هذا التدريب بالقصر والفعالية مع الغالبية العظمى من الجمهور إذا أن سيناريو التدريب يتميز بالبساطة والواقعية، والتحدي في الوقت نفسه. ومن المميزات الإضافية التي تميز هذا التدريب هو أنه بإمكانك البدء في التدريب بدون أي تحضير أو إعداد مسبق. ويعتبر هذا التدريب مقدمة ممتازة لمناقشة أكثر عمقاً حول النوع الاجتماعي والثقافة.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

• تحقيق بعض الفهم تجاه التنوع الثقافي

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

وضح لجمهورك أنه عندما يتم التحضير لمهمة التقييم الأولى، ستلعب القيم الثقافية دوراً رئيسياً في نجاح المهمة فيما بعد. اشرح لهم أن تركيز هذا التدريب ينصب على احترام القيم الثقافية. زود الجمهور بسيناريو التدريب في النشرة التي توزع عليهم واسمح لهم بتكوين رد فعل لمدة ٥ دقائق. ثم ادعهم لخمس إجابات في الجلسة العامة. يستطيع كل واحد في المجموعة طرح الأسئلة أو إبداء التعليقات. اختتم الجلسة بذكر بعض الجمل العامة حول النوع الاجتماعي والثقافة مثل: " تتحدد أدوار النوع الاجتماعي تبعاً للمفاهيم الثقافية " أو " تتغير هذه الأدوار كما تتغير الثقافات " (١٠ دقائق).

التغييرات على النص الموجود في النشرة

التغييرات المحتملة

" أنت الشخص الذي يمد يده للمصافحة، ويدرك في الوقت نفسه أن الشخص الآخر قد لا يقبل أن يصافحه. يمكنك اقتراح طريقة بديلة للتعبير عن تحياتك مع المحافظة في الوقت نفسه على القيم الثقافية للشخص الآخر " .

احترام القيم الثقافية خلال التقييم والرقابة والتقدير

النشرة

أنت مدير أحد المعاهد المحلية للأبحاث الذي يعمل بالتعاون مع إحدى المنظمات الدولية في عملية تقييم لأنشطة إصلاح القطاع الأمني في دولتك. أنت تتطلع إلى إيجاد شراكة قوية متخصصة بين معهد الأبحاث الخاص بك والمنظمة الدولية. ولقد قمت بعقد اجتماع مبدئي لفريق التقييم المشترك يلتقي خلاله الأعضاء المحليين والدوليين وجهاً لوجه لأول مرة.

وبمجرد وصول الأعضاء الدوليين، تقدم إليك أحدهم باسماً يده إليك بالمصافحة. وبالرغم من ذلك، فإن معتقداتك الثقافية تحرم عليك ملامسة هذا الشخص، وذلك لأنه يختلف عنك في الجنس ولأنك لست متزوجاً أو مرتبطاً.

بشكل سريع! اقترح رد فعل، قولي أو غير قولي، يحترم نية عضو فريق التقييم دون أن تخالف قيمك الخاصة.

تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني



نوع التدريب: التطبيق في مجال العمل

الجمهور: جمهور على دراية كافية بمناهج التقييم

الوقت المطلوب: حوالي ٧٥ دقيقة

٢٥-١٠

حجم المجموعة المتوقع

مطلوب حجرات لفترات الاستراحة
النشرات

المستلزمات

كلما كان تقمص الأدوار أكثر واقعية، كلما كان هذا التدريب أكثر نجاحاً. ولذلك، اطلب من المتدربين عدم المغالاة في تقمص الأدوار (وبخاصة بالنسبة لأولئك الذين سيقومون بدور المجموعة التي " يتم تقييمها ").

توجيهات للمدربين

ومن المهم أيضاً إنهاء هذا التدريب على ملاحظة إيجابية، وبخاصة إذا كنت تشعر أن المتدربين قد بدءوا يتناقلون بالشعور بمدى صعوبة تقييم أحد المواقف بطريقة مخيبة للأمل، مع أخذ قضايا النوع الاجتماعي في الاعتبار أثناء فعل ذلك. في هذه الحالة، قم بتوجيه الأنظار إلى المنظور الأكبر المتمثل في السبب في كون عمليات التقييم نافعة وكيف يتم إعادة فحص البيانات الأولية مرة أخرى أثناء مرحلتي الرقابة والتقدير.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- إظهار مهارات تقييم عملية في مجال النوع الاجتماعي (جمع البيانات وصياغة الأسئلة وثيقة الصلة بالموضوع وتحليل البيانات وغير ذلك).
- الاختبار الأولي لدى صعوبة تحقيق الاستماع لكافة الأصوات في الاجتماع بالإضافة إلى التعبير عن مشكلات النوع الاجتماعي

إرشادات التدريب

اشرح لهم أن هذا التدريب هو عبارة عن تقمص للأدوار. الهدف من هذا التدريب هو التعامل بشكل مبني مع تحديات تجميع وتحليل البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعتين: إحداهما تمثل فريق التقييم، والأخرى تمثل المجموعة التي " يتم تقييمها ". (قد يكون من المفيد انتقاء المجموعات الصغيرة بحيث يلعب بعض الرجال أدوار النساء والعكس. فقد تكون بمثابة خبرة تحويلية أن تلعب دور الجنس المخالف). زود فريق التقييم بالنشرات "أ" و "ب" و "ج". وزود المجموعة التي يتم تقييمها بالنشرات "د" و "هـ" و "و". حاول أن تضمن عدم معرفة فريق التقييم بأن المجموعة التي يتم تقييمها تعمل بنشرتين مختلفتين إحداهما تتناول وجهات نظر الرجال والأخرى تتناول وجهات نظر النساء. اسمح لكل مجموعة بمدة ٢٠ دقيقة للتضير.

ثم ادع الجمهور بعد ذلك إلى تقمص الأدوار خلال الاجتماع مع حضور كافة المتدربين وفقاً للإرشادات الموجودة في النشرات (٣٠ دقيقة).

اختم الجلسة التدريبية بدعوة ثلاثة من مدوني الملاحظات من فريق التقييم من أجل عرض أوراق العمل التي قاموا بإعدادها (أحدهم يبدأ ثم يقوم الآخرون بإكمال الناقص لديهما) (١٠ دقائق). وأخيراً، قم بالتجول في الغرفة واطلب من كل شخص تسمية وجهة نظر واحدة اكتسبها من التدريب (١٠ دقائق).

إذا كان لديك مزيد من الوقت، قد يكون من الممتع عكس الأدوار في جولة ثانية (ولعل أفضل ما يكون ذلك على موضوع مختلف حتى لا يكون المحتوى مملاً) حتى يتمكن الجميع من ممارسة مهارات التقييم.

التغييرات المحتملة

النشرة

أ

تقصص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في
عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

نبذة

إن الوصول إلى مرافق العدالة يعتبر من حقوق الإنسان الأصلية كما أنه من الوسائل التي لا غنى عنها من أجل مكافحة الفقر وحل الصراعات الاجتماعية. في الوقت الذي بدأت جمهورية تامبالي (التي لم يمر على انتهاء الصراع المسلح بها أكثر من ثلاث سنوات) في تبني التشريع التي كانت تحتاج إليه من أجل تأسيس نظام عدالة متكامل يقوم على التخصص والحيادية والنزاهة، مع طرح إمكانية ضمان وصول الجميع إلى مرافق العدالة، إلا أن فرض وتنفيذ هذا التشريع ما يزال يواجه تحديات كبيرة. فلا يزال مستوى التقدم محدودًا والسخط العام حادًا. كما أن ضعف الوصول إلى مرافق العدالة يضعف الثقة في مؤسسات الدولة ويجعل مفاهيم الظلم وإفلات الجناة من يد العدالة والمحسوبية تتفاقم.

وقد وقفت بعض التقارير الخارجية المستقلة على مجموعة من العوامل التي تحول دون الوصول إلى مرافق العدالة إلا أنه لم يتم إجراء عملية تقييم شاملة حتى الآن.

دور فريق التقييم:

أنت تمثل جزءاً من فريق التقييم الذي تولى مهمة التركيز على الحواجز التي تقف أمام تحقيق العدالة. بالإضافة إلى الأبحاث المتعلقة بالخلفية العامة، ستقوم أنت والفريق بعقد مجموعة من المقابلات الشخصية ومجموعات التركيز واستطلاعات الرأي. وقد تمكنت أبحاثك المكتبية قبل العمل الميداني من تحديد ١١ قضية أساسية (النشرة ب)، والتي ترغب في مناقشتها مع مجموعة تركيز مختلطة مكونة من رجال ونساء. تتكون هذه المجموعة من أعضاء من الشعب ممن واجه مشكلات تتعلق بالوصول إلى مرافق العدالة وقد تم توثيق تلك الصعوبات التي واجهوها بواسطة إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل في مجال الوصول إلى مرافق العدالة. إن المجموعة حريصة على التحدث إلى فريق التقييم وعرض وجهات نظرهم المختلفة حول السبب في تعرضهم للمشكلات المتعلقة بالوصول إلى مرافق العدالة. ومن أكثر ما يشغلك اكتشاف ما إذا كان للنوع الاجتماعي دور أو تأثير على الوصول إلى مرافق العدالة أم لا.

قم بإعداد الاجتماع من خلال تدوين بعض الأسئلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي تدرج تحت كل قضية من القضايا المذكورة في النشرة ب. وقم أيضاً بتحضير الكيفية التي قد ترغب في التواصل بها أثناء الاجتماع (مثل، هل سيتحدث جميع أعضاء فريق التقييم؟ من سيتحدث وعن ماذا سيتحدث؟ ومتى؟ وغير ذلك). ثم قم بعد ذلك بتعيين دور مدون الملاحظات لثلاثة أفراد من الفريق. زودهم بالنشرة ج. وبعد البدء في تقصص أدوار الاجتماع، يقوم مدونوا الملاحظات بكتابة تضمينات الرجال والنساء تحت كل قضية من القضايا المطروحة.

تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

النشرة

ب

قضايا المناقشة	الأسئلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي
١. تمثيل الرجال والنساء والأقليات في مؤسسات العدالة (يشمل قطاع الشرطة والمحاكم)	
٢. القوانين	
٣. الممارسات والإجراءات المتعلقة بتنفيذ القوانين	
٤. الوصول البدني إلى المحاكم ومراكز الشرطة وغير ذلك.	
٥. تدريب وتوجيه الأفراد داخل المؤسسات القضائية	
٦. الثقة في النظام باعتباره يتسم بالنزاهة والشفافية	
٧. الثقافة والتمييز بواسطة وداخل المؤسسات القضائية	
٨. الوسائل المجتمعية لحل المشكلات والنزاعات	
٩. الأمية والجهل	
١٠. الفقر وتكلفة الوصول إلى مرافق العدالة	
١١. آثار الصراع وغياب الأمن	

النشرة

ج

تقصص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في
عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

تضمينات النساء	تضمينات الرجال	قضايا المناقشة
		١. تمثيل الرجال والنساء والأقليات في مؤسسات العدالة (يشمل قطاع الشرطة والمحاكم)
		٢. القوانين
		٣. الممارسات والإجراءات المتعلقة بتنفيذ القوانين
		٤. الوصول البدني إلى المحاكم ومراكز الشرطة وغير ذلك.
		٥. تدريب وتوجيه الأفراد داخل المؤسسات القضائية
		٦. الثقة في النظام باعتباره يتسم بالنزاهة والشفافية
		٧. الثقافة والتمييز بواسطة وداخل المؤسسات القضائية
		٨. الوسائل المجتمعية لحل المشكلات والنزاعات
		٩. الأمية والجهل
		١٠. الفقر وتكلفة الوصول إلى مرافق العدالة
		١١. آثار الصراع وغياب الأمن

تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

النشرة

د

نبذة عامة

إن الوصول إلى مرافق العدالة يعتبر من حقوق الإنسان الأصلية كما أنه من الوسائل التي لا غنى عنها من أجل مكافحة الفقر وحل الصراعات الاجتماعية. في الوقت الذي بدأت جمهورية تامبالي (التي لم يمر على انتهاء الصراع المسلح بها أكثر من ثلاث سنوات) في تبني التشريع التي كانت تحتاج إليه من أجل تأسيس نظام عدالة متكامل يقوم على التخصص والحيادية والنزاهة، مع طرح إمكانية ضمان وصول الجميع إلى مرافق العدالة، إلا أن فرض وتنفيذ هذا التشريع ما يزال يواجه تحديات كبيرة. فلا يزال مستوى التقدم محدوداً والسخط العام حاداً. كما أن ضعف الوصول إلى مرافق العدالة يضعف الثقة في مؤسسات الدولة ويجعل مفاهيم الظلم وإفلات الجناة من يد العدالة والمحسوبية تتفاقم.

وقد وقفت بعض التقارير الخارجية المستقلة على مجموعة من العوامل التي تحول دون الوصول إلى مرافق العدالة إلا أنه لم يتم إجراء عملية تقييم شاملة حتى الآن.

دور المجموعة التي " يتم تقييمها " :

أنتم مجموعة من أفراد الشعب ممن واجه مشكلات تتعلق بالوصول إلى مرافق العدالة وقد تم توثيق تلك الصعوبات التي واجهتموها بواسطة إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل في مجال الوصول إلى مرافق العدالة. وقد تمت دعوتكم للتحدث إلى فريق تقييم دولي يركز على أسئلة تتعلق بالوصول إلى مرافق العدالة ويعتم باكتشاف ما إذا كان للنوع الاجتماعي دور أو تأثير على الوصول إلى مرافق العدالة أم لا.

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعة فرعية للرجال ومجموعة فرعية للنساء من أجل التحضير للاجتماع مع فريق التقييم. ولا يعني ذلك أن الرجال وحدهم من يستطيعون تقمص دور الرجال أو أن النساء فقط تقمص دور النساء ولكن قم بتحديد مجموعة بعينها بصفتها مجموعة النساء والأخرى بصفتها مجموعة الرجال. يتم تزويد مجموعة الرجال بالنشرة هـ ويتم تزويد مجموعة النساء بالنشرة و، والتي تقوم المجموعات بالتحضير للاجتماع من خلالها. قم أيضاً بمناقشة الجوانب العملية للاجتماع (من سيتحدث ومتى وعن أي شيء سيتحدث) حتى يتسنى لك الاستفادة من وقت الاجتماع بأكمله لأقصى درجة ممكنة.

النشرة

هـ

تقصص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في
عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

وجهة نظر الرجال:

- يتكون معظم أفراد الموظفين بالهيئات القضائية من الرجال، وهو الذي ينبغي أن يكون عليه الحال، لأن النساء يجب أن تكون محمية بالمنزل. التحدث بطريقة عملية، فذلك يعني أيضاً أننا نعلم من الذي يمكننا التحدث إليه.
- ليس لدينا أي شكوى تتعلق بالقانون في وضعه الراهن. باستثناء فترة عدم الاستقرار الأخيرة قد شهدنا تعطلا للقوانين والأنظمة مثيراً للقلق.
- يجب علينا استخدام آليات حل النزاعات التقليدية، وذلك لأنها أكثر فعالية كما أننا، في أي قضية أو حالة، نحصل على المزيد من العدالة بهذه الطريقة عما نجنيه من تقديم القضية إلى المحاكم ذات الأنظمة البيروقراطية العقيمة.
- معظمنا لا يملك ما يوكل به محامياً.
- يحتاج الموظفون والمسؤولون في الهيئات إلى المزيد من التعليم والتدريب.
- يجب أن نمثل الأسرة في المجتمع، بمعنى أننا إذا وجدنا أنفسنا مضطرين إلى رفع قضية إلى المحاكم، فإن الرجال الذين يمثلون القوامة في المنزل هم من يقومون بالذهاب إلى الهيئات القضائية والتعامل معها وليس زوجاتنا.
- غالباً ما تستغرق المحاكم فترات طويلة للفصل في القضايا المرفوعة إليها وتنتهي بدون حكم عادل، لأن الحال لا ينتهي بالجاني في السجن.
- لا يحتاج فريق التقييم إلى القلق بشأن فكرة «النوع الاجتماعي» هذه وذلك لأنه لا توجد أي مشكلات بين الرجال والنساء في تامبالي.
- يسعى القضاة دائماً إلى الحصول على الرشوى وأغلبهم من الفاسدين. إذا لم تكن تنتمي لنفس الطائفة العرقية، فلن تنجح أبداً في الحصول على محاكمة عادلة.

النشرة

و

تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في
عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني

وجهة نظر النساء:

- تهتم معظم القوانين بمصالح الرجال. ولا تضعنا في الحسبان على الإطلاق.
- تقوم بعض القوانين بالفعل بالتمييز ضدنا وتقف أمام تحقيق العدالة. على سبيل المثال، القوانين المتعلقة بميراث الأراضي والعنف الأسري.
- لا توجد قاضيات أو محاميات. لا يفهم الرجال ما يصلح لنا ولا يعنيههم ذلك. إنهم أجلاف.
- لا تمتلك معظمنا الوقت أو المال للوصول إلى مراكز الشرطة أو المحاكم.
- ولا نمتلك المال الذي نستطيع به توكيل المحامين أو دفع الرشاوى.
- يصعب الحصول على بديل لرعاية الأطفال من أجل الذهاب إلى المحكمة.
- يتحدث أزواجنا بالنيابة عنا ويتخذون القرارات ويمثلوننا خارج المنزل. بل إن الكثيرات منا لم تذهب إلى المدرسة.
- نحن نفضل الآليات التقليدية لحل النزاعات غير أن مجالس التحكيم (التي تتكون من الرجال) غالباً ما تصدر الأحكام ضد المرأة.
- لا نعتقد أن هناك أي مظهر من مظاهر العدالة، وبخاصة بعدما عانتها الكثيرات منا بشدة أثناء الحرب الأخيرة.

تشغيل الذهن: تكييف أساليب التقييم

٦

نوع التدريب: نظري

الجمهور: غير محدد (الذين يعملون في مجال التقييم بشكل خاص)

الوقت المطلوب: حوالي ١٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

التغييرات المحتملة

أي حجم مجموعة (ما يصل إلى ٣٠ تقريباً)

لوح أوراق
أقلام تحديد

يستخدم هذا التدريب البيئة التخيلية المتمثلة في جمهورية تامبالي المذكورة في التدريب ٥—تقمص الأدوار: تحديد قضايا النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني. قم بعرض مقدمة قصية لتعريف الجمهور بالحالة (أو يمكنك استخدام بيئة أخرى حقيقية أو تخيلية).

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

• إظهار مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في أساليب التقييم

اشرح لهم أن هذا التدريب قد تم إعداده للتنفيذ في بيئة افتراضية تتمثل في كلية الحقوق بالجامعة. اشرح لهم أن سيناريو هذا التدريب يكون كالتالي: أنت قائد الفريق من الذكور لبعثة التقييم المرسل إلى جمهورية تامبالي، والذي يتولى مهمة تقييم ما إذا كان للنوع الاجتماعي دور أو تأثير على الوصول إلى مرافق العدالة أم لا. أثناء التحضير المسبق، سمعت من إحدى مؤسسات المجتمع المدني المحلية أنه من غير المقبول أو المشهور في تامبالي أن تتحدث إلى الرجل والمرأة في نفس الوقت وغالباً ما يكون الرجال هم من يهمل الأمر ولكنهم مشغولون دائماً في أعمالهم بحيث لا يمكنهم توفير وقت لك، ولن ترغب النساء في التحدث إلا لنساء مثلهن فقط.

ادع المتدربين إلى فترة شحذ وتشغيل للذهن مدتها (٥ دقائق)، يقوم المتدربون خلالها بإجراء تقييم صحيح في ظل الظروف المذكورة. شجع الجميع على المشاركة، ولا تترك أحداً. قم بنفسك بكتابة الاقتراحات على إحدى أوراق لوحة الأوراق أو اطلب من أحد المتدربين القيام بذلك نيابة عنك.

في نهاية الوقت المحدد أو انتهاء الأفكار المقترحة، استخدام أقلاماً ذات ألون مختلفة لتصنيف الأفكار وتقسيمها إلى مجموعات والتوصيل والربط بينها. احرص على عدم رفض الأفكار غير الصحيحة، إذا أن الهدف من تشغيل الذهن أيضاً هو بناء الفريق والتحفيز ولست في حاجة إلى التسبب في استياء المتدربين. إذا كانت بعض الأفكار غير متطابقة، حاول التأليف بينها وبين غيرها أو توسيعها بطريقة تجعلها مقبولة. استخدام ورقة ملاحظات المدرب لإضافة المزيد من الأفكار إذا لزم الأمر. مع المجموعة، قم بتقييم وتحليل تأثير ومدى صلاحية الأفكار المطروحة. قم بتطوير الأفكار ووضع أولويات لها لتكون بمثابة مجموعة نهائية من الخيارات المتاحة (١٠ دقائق). اشكر الجميع على المشاركة.

يمكنك القيام بعملية تشغيل الذهن في أزواج ثم تقوم بعد ذلك بفرز الأفكار وتحليلها في الجلسة العامة. وقد تكون هذه الطريقة مفيدة في جعل الجميع يشاركون (وبخاصة إذا كانت مجموعتك كبيرة الحجم). أضف ٥ دقائق لمدة التدريب الأصلية.

الإستراتيجيات الممكنة لعملية تقييم ناجحة

ورقة ملاحظات المدرّب

- استخدام فرق تقييم تشتمل على رجال ونساء وأشخاص من ذوي الخبرة في مجال النوع الاجتماعي وخبراء ترجمة محلية من النساء
- تصميم الصلاحيات التي تشتمل على الانتباه إلى مسائل النوع الاجتماعي في أهداف المشروعات ومنتجاتها وأساليبها وغير ذلك.
- عقد المقابلات الشخصية المنفصلة مع مجموعات الرجال ومجموعات النساء
- اقتراح الأوقات المناسبة أو غيرها من المحفزات لتشجيع الرجال والنساء ذوي المشاغل المتعددة لحضور المقابلات الشخصية
- توفير رعاية الأطفال والمواصلات، حتى تتمكن ربات البيوت التي ترعى الصغار من حضور المقابلات الشخصية
- اشتراط ألا يقوم بعقد المقابلات الشخصية مع النساء إلا النساء من أفراد فريق التقييم
- عقد المقابلات الشخصية مع نطاق واسع من مؤسسات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات المرأة
- تضمين الأسئلة ذات الصلة بالخبرات الخاصة برجال ونساء تامبالي في المقابلات الشخصية.
- تصنيف كافة البيانات حسب الجنس والعمر وغيرها من الخصائص مثل: الانتماء العرقي والدين والموقع الجغرافي
- تقييم مستوى مراعاة النوع الاجتماعي في سياسات وقوانين الأمن والعدالة على كل من المستويات المحلية والقومية والمؤسسية.

المصدر: بتصريف من:

Valasek, Kristin,
"Section 9—Integrating
Gender Awareness and
Equality," in OECD
DAC Handbook on
Security System Reform
(Paris: OECD, 2009),
5, <http://www.oecd.org/>

تشغيل الذهن من أجل المنافسة: عمليات تدقيق النوع الاجتماعي



نوع التدريب: نظري

الجمهور:

أي جمهور يكون على دراية بمبادئ وأساسيات التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي

الوقت المطلوب:

حوالي ١٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

أي حجم مجموعة (ما يصل إلى ٣٠ تقريباً)

المستلزمات

ساعة إيقاف

توجيهات للمدربين

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

يمكن الرجوع للمقدمة حول التدقيق على النوع الاجتماعي في الصفحات ٢٥-٢٧ من الرزمة القرينة.

هذا التمرين سهل و عام بسبب سرعته و مرونته. و تكمن قوة هذا التمرين في السرعة المطلوبة. لا ينصح ان يتم التركيز على التعاريف؛ فالهدف هو الاستمتاع بالمضمون. يساعد هذا التمرين على تحديد مستوى معرفتك بأمر التدقيق على النوع الاجتماعي (و يمكن تكييف هذا التمرين ليتماشى مع مواضيع اخرى). اجعل من الاجابات الخاطئة نقطة بداية لحوارات جديدة، عوضا عن مجرد التشديد على ان الاجابة خاطئة.

استخدم ورقة مساعد المدرب من اجل معرفة ما قد تكون عليه الاجابات الصحيحة. هذه الاقتراحات ليست الحلول الوحيدة، بل عليك ان تكون واثقا من نفسك و من مستوى فهمك لعملية التدقيق على النوع الاجتماعي، قبل قيامك بهذا التدريب.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- تعريف التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي
- تحديد مجموعة من الجوانب التي يتم تناولها بشكل نموذجي ضمن عمليات التدقيق المتعلقة بالنوع الاجتماعي

قم بتقسيم الجمهور إلى فريقين. اشرح لهم أن هذين الفريقين يتنافسان مع بعضهما البعض: ستقوم بطرح مجموعة من الأسئلة واحداً تلو الآخر، ويسمح لكل فريق بدقيقة كحد أقصى للتوصل إلى الإجابة الصحيحة. يمنح الفريق نقطة عن كل إجابة صحيحة. اطلب متطوعاً ليقوم بحساب الوقت مستخدماً ساعة إيقاف، بينما تقوم أنت بتسجيل النقاط عن الإجابات الصحيحة.

إرشادات التدريب

الأسئلة هي:

- ما هو التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟
- لماذا القيام بالتدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟
- ما نوع المعلومات التي يقوم التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي بتجميعها بشكل أساسي؟
- ما هي طرق جمع البيانات التي يمكن استخدامها في التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟
- ما أشكال المتابعة التي يمكن اتخاذها بعد اكتمال عملية التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟

لن يتحدث أي فريق إلا عندما يكون الجميع صامتاً. إذا واجهتك مشكلة تعالي الأصوات بالإجابات، يمكنك أن تطلب من المجموعة التشاور حول الإجابات بشكل صامت من خلال الكتابة على لوح الأوراق، أو من خلال رفع أيديهم والانتظار حتى يطلب منهم الإجابة.

الفريق الذي يقوم بتجميع كم أكبر من النقاط يكون الفريق الفائز. امنح الفريق الفائز جائزة صغيرة (قم بتوفير جائزتين في حالة التعادل!)

التغييرات المحتملة

يمكنك التفكير أيضاً في موضوعين متشابهين يمكن للمجموعتين تناولهما، مثل أن يكون الموضوع الأول (الموجه إلى المجموعة ١) هو "مميزات وعيوب استخدام فريق تدقيق داخلي" ويكون الموضوع الثاني (الموجه إلى المجموعة ٢) هو "مميزات وعيوب استخدام فريق تدقيق خارجي". الفريق الذي يتوصل إلى العدد الأكبر من الإجابات (الصحيحة) في الوقت المخصص للإجابة يكون هو الفريق الفائز.

تشغيل الذهن من أجل المنافسة: عمليات تدقيق النوع الاجتماعي

ورقة ملاحظات المدرّب

ما هو التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟

- التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي:
- هو عبارة عن تحليل مدى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة أو بعينها
- يمكن إجراؤه داخلياً أو خارجياً
- هو عبارة عن تقييم يتم تصميمه بهدف إضافة قيمة وتحسين المنظمة
- يقوم بتقييم مدى فعالية إدراج مسائل النوع الاجتماعي
- يقف على الفجوات والتحديات الخطيرة
- يقترح طرقاً للتعامل مع الفجوات والتحديات
- يقوم بتوثيق الممارسات الجيدة تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين
- يقوم على المشاركة

لماذا القيام بالتدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟

- توفير المعلومات المطلوبة - بما في ذلك الفجوات والحاجات والممارسات الجيدة - بهدف توجيه عملية إدراج مسائل النوع الاجتماعي
- توفير المعلومات اللازمة لمراجعة السياسات وتطوير سياسات مؤسسية متعلقة بالنوع الاجتماعي.
- توفير الحد الأدنى من المعلومات الضرورية لمراقبة وتقدير مستوى تأثير مبادرات النوع الاجتماعي
- تحسين الأداء العام لمؤسسات القطاع الأمني
- تحسين القدرة على تقديم الأمن والعدالة للرجال والنساء والفتيان والفتيات
- زيادة القدرة والمعرفة ومستوى تجميع المعلومات حول قضايا النوع الاجتماعي والأمن

ما نوع المعلومات التي يقوم التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي بتجميعها نموذجياً؟

- هل تتضمن البروتوكولات والسياسات قضايا النوع الاجتماعي
- هل يتم تطبيق سياسات النوع الاجتماعي الحالية (مثل سياسة التحرش الجنسي أو هدف إستراتيجي لتعيين النساء) بشكل فعال أم لا.
- كم عدد الرجال والنساء الذين يعملون في المؤسسة وما هي الدرجات الوظيفية لكل منهم
- ما هو شكل بيئة العمل، بما في ذلك معدلات التمييز والتحرش الجنسي
- هل تعتبر سياسات الموارد البشرية عادلة وقائمة على أساس المساواة أم لا
- هل يتمتع كل من الرجال والنساء بالحصول على الترقية على أساس من المساواة
- سياسات وممارسات التعيين
- الحصول على البرامج التدريبية
- أشكال التدريب الموجودة على النوع الاجتماعي
- خبراء النوع الاجتماعي الموجودون
- هل تشتمل منهجيات البرامج الحالية على قضايا النوع الاجتماعي خلال دورة المشروع بأكمله
- الإمدادات الخاصة بالرجال والنساء، بما في ذلك الزي والأجهزة ودورات المياه
- هل توجد هياكل مؤسسية معنية بالنوع الاجتماعي، مثل نقاط التركيز على النوع الاجتماعي أو وحدات النوع الاجتماعي، وإن كانت موجودة فهل تقوم بوظيفتها على النحو الصحيح
- هل يوجد تعاون بناءً مع منظمات المرأة ومؤسسات المجتمع المدني
- هل توجد أشكال إشراف أو رقابة خارجية، مثل البرلمان أو الوزارات الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني أو منظمات حقوق الإنسان أو مكاتب تلقي الشكاوى
- المعلومات المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، التي تتم تجاه المدنيين وفريق العمل بالمؤسسة
- مراجعة الموازنة على أساس النوع الاجتماعي، متضمنة ما إذا كانت قضايا النوع الاجتماعي يتم تمويلها على النحو المناسب أم لا

تشغيل الذهن من أجل المنافسة: عمليات تدقيق النوع الاجتماعي

ورقة ملاحظات المدرّب

ما هي طرق جمع البيانات التي يمكن استخدامها في التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟

- استطلاعات الرأي
- تقديرات التقييم الذاتي
- مجموعات التركيز
- المقابلات الشخصية
- الاستبيانات
- تقدير مراجعة السياسات أو تأثير السياسات
- المراجعة المكتبية للأبحاث والمعلومات الموجودة بالفعل
- تحليل الميزانية
- الملاحظة

ما أشكال المتابعة التي يمكن اتخاذها بعد اكتمال عملية التدقيق المتعلق بالنوع الاجتماعي؟

- ورش العمل أو الجلسات المختصرة حول نتائج عمليات التدقيق مع فريق العمل
- تطوير خطة عمل تختص بإدراج مسائل النوع الاجتماعي
- تطوير سياسة تراعي مسائل النوع الاجتماعي
- تأسيس وحدة/قوة عمل حول النوع الاجتماعي مسؤولة عن تنفيذ التوصيات الصادرة عن لجنة التدقيق
- تنفيذ التوصيات الصادرة عن لجنة التدقيق - مثل التدريب على مسائل النوع الاجتماعي أو استخدام مسؤوليات تعيين أو تغيير سياسة أجازات الوضع
- الرقابة على وتقدير تأثير إدراج مسائل النوع الاجتماعي على أساس البيانات التي تم تجميعها خلال عملية التدقيق

تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني



نظري: نوع التدريب:

أعضاء فرق التقييم أو التقدير والموظفين المسؤولين عن الرقابة. الجمهور:

حوالي ٥٠ دقيقة: الوقت المطلوب:

غير محدد

حجم المجموعة المتوقع

النشرات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

يتعامل هذا التدريب مع الموضوع الشائك المتمثل في تطوير وتحديد المؤشرات. يحتاج كل متدرب يعمل أو سوف يعمل في إحدى بعثات التقييم أو التقدير إلى خوض غمار هذا التدريب جيداً. فأي متدرب مسئول عن تطوير عمليات الرقابة يتعامل مع المؤشرات أيضاً. ولذلك فإن هذا التمرين التدريبي يعتبر قاعدة أساسية في أي برنامج تدريبي على التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

توجيهات للمدربين

توفر الصفحتان ٢٤ و ٢٥ من أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي نبذة مختصرة حول المؤشرات.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- إدراك صعوبة التوفيق بين المؤشرات والنجاح في برامج إصلاح القطاع الأمني
- تحديد المؤشرات التي يمكن قياسها والتي لا يمكن قياسها، والإشارة إلى أهمية البيانات الأساسية ذات الجودة العالية وتحديد المصادر الجيدة للبيانات

إرشادات التدريب

أشرح لهم أن موضوع المؤشرات يعتبر من الموضوعات شديدة الصعوبة بالفعل، وأن كل المتدربين الذين كانوا يعملون أو سوف يعملون ضمن فريق للتقييم أو التقدير أو المسؤولين عن الرقابة يجب عليهم تحديد مؤشرات التقدم حتى يتمكنوا من حساب النتائج. وهناك مجموعة من الطرق المقبولة لتطوير المؤشرات. بوجه عام، كلما كان المؤشر أكثر تحديداً وتخصصاً (متضمناً نوع موضوع القياس والفترة المتاحة لحدوث التغيير المطلوب)، كلما كان ذلك المؤشر أقوى وأرجى للاعتماد عليه. ومن المحتمل أن تكون هناك آراء مختلفة حول الأسباب والآثار (مثل، هل يمكن إرجاع نتيجة بعينها إلى سبب بعينه ولذلك يمكن اعتبارها مؤشراً للتقدم). وغالباً ما يكون من السهل التأكيد على حدوث التغيير ذاته ولكن دون السبب في ذلك التغيير. أشرح لهم أن الهدف من هذا التدريب هو توسيع مدارك المتدربين فيما يتعلق بالصعوبات المرتبطة بتصميم مؤشرات ذات قيمة والفجوات التي تخلفها وراءها.

امنحهم ١٥ دقيقة لملء الجدول الموجود بالنشرة (تم تزويد الجدول بمثالين لكيفية ملء عناصر الجدول). اذكر لهم أن بعض المؤشرات النموذجية المعتادة لقياس جوانب النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني قد تم اقتراحها (بشكل عشوائي تقريباً)، يجب فحص كل واحدة منها بشكل نقدي جيد والتعليق عليها (فيما بعد في الجلسة العامة) بواسطة المتدربين.

في فترة ٢٠ دقيقة التالية قم بعقد مناقشة، وادعمم للتعليق على وجهات النظر التي تمكن المتدربون من تكوينها أثناء العمل الفردي لكل منهم.

أختم التدريب بتقديم التحديات التالية التي تواجههم عند تطوير المؤشرات (١٠ دقائق). من المفترض أن تكون تلك التحديات قد تم ذكرها في المناقشة السابقة:

- تضارب المصطلحات والتعريفات. غالباً ما تستخدم مصطلحات مثل المؤشرات والأهداف والإنجازات والمقاييس بشكل متغاير، بالرغم من أن هذه المصطلحات تشير إلى عناصر ومعان مختلفة من الناحية النظرية.
- نقص وضوح المفاهيم عند تصميم المؤشرات. لا يمكن للمؤشر التنبؤ والوصف في الوقت ذاته، وإلا فلن تكون النتائج سوى تكهنات مدفوعة بالحدوث ذاتياً، وذلك مثل "الموقف الأمني غير مستقر، لأن الدولة يعوزها الاستقرار".

تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني

- **نقص الدقة.** يجب أن تكون المؤشرات قابلة للتحقق منها ودقيقة إلى أقصى درجة ممكنة، حتى يمكن الحد من تأثير العوامل الخارجية والبيئية، فضلاً عن تلك المطلوب قياسها، إلى أقل درجة. كما تمثل مسألة الانتقال تحدياً آخر، إذ أنه يصعب تتبع العديد من المؤشرات.
- **غياب وسائل التحقق.** وبخاصة عندما يتعلق الأمر بمؤشرات النوع الاجتماعي، يفضل استخدام مؤشر مثل "زيادة الوعي بأهمية مسائل النوع الاجتماعي". وبالرغم من ذلك، فإنه يصعب قياس التغييرات الكيفية الغامضة مثل هذه. وذلك ما يجعل من الضروري دائماً تحديد وسائل التحقق عند تصميم المؤشرات. على سبيل المثال، "في نهاية الحدث التدريبي، سيتمكن المشاركون من إظهار فهم أساسي لخمسة من وسائل وطرق إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إصلاح العقوبات" — فيمكن قياس ذلك من خلال تمرين مراقبة التدريب مثل اختبار صغير أو تضمينه في تقدير التدريب.
- **طريقة قائمة التسوق.** يتم تصميم المؤشرات بهدف تكوينها فقط، وليس باعتبارها طريقة يتمكن صناع القرار من خلالها من تعيين أولوياتهم. تحتاج العلاقة القائمة بين أحد المؤشرات واحتياجات تطويرية بعينها إلى أن يتم تحديدها بدقة كبيرة. يجب ربط المؤشرات بإستراتيجية مترابطة.
- **توقيت المؤشرات وتتابعها وتكاملها.** لا يمكن للمؤشرات التي يتم قياسها مرة واحدة أن تعبر عن التقدم أو التراجع. ومن الممكن أن تتغير المؤشرات أيضاً بتغير أهداف ومخرجات البرنامج، ولذا فإنها ذاتها تحتاج إلى التتبع. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تدعم المؤشرات بعضها البعض/ تكون مكملة لبعضها. فعلى سبيل المثال، قد يكون من أمثلة مؤشرات قياس إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني وجود رؤية واضحة حول النوع الاجتماعي في وزارة الدفاع. ومن العوامل الهامة في تقييم مدى قيمة تلك الرؤية توقيت الرؤية والتتابع (السياق) الذي تم تطويرها من خلاله. بالإضافة إلى أن مؤشر وجود هذه الرؤية في حد ذاته لا يزود القائم بالتقييم بمدى أهمية هذه الرؤية أو حجم الدعم والمساندة التي تحصل عليه وما إذا كان يتم تطبيقها أم لا. ولذلك تعتبر المعلومات المتعلقة بالوقت والتتابع والسياق والتطوير للمؤشرات الخاصة بقياس الأهمية والدعم والتنفيذ ذات أهمية كبيرة.
- **التوابع غير المقصودة.** تدعو الحاجة إلى ضرورة تنفيذ تقييم للمخاطر باستخدام المؤشرات من أجل تجنب التوابع غير المقصودة. فعلى سبيل المثال، إذا كان من ضمن المؤشرات الأساسية لنجاح قطاع الشرطة عدد حالات القبض التي يقوم بها جهاز الشرطة في السنة، فقد يكون من التوابع غير المقصودة قضاء ضباط الشرطة الأوقات الضخمة سعياً وراء القبض على المهاجرين غير الشرعيين بهدف زيادة أعداد المقبوض عليهم بمعدلات ضخمة.

يمكنك استبدال المؤشرات الموجودة في النشرة بغيرها، إذا رغبت في ذلك.

إذا استشعرت أن ذلك أفضل بالنسبة لجمهورك، يمكنك عرض "الخاتمة" قبل البدء في التدريب، بمعنى أنه يمكنك عرض التحديات المرتبطة بتصميم المؤشرات أولاً، تليها مناقشة قصيرة، ثم تطلب من المتدربين العمل مع النشرة. قد يعمل هذا الأسلوب بشكل أفضل مع الجمهور الذي لا يتمتع بقدر كاف من الخبرة في مجال تصميم وتطوير المؤشرات حيث لا يتمكن من مناقشة التحديات بدون عرض تقديمي للموضوع.

ومن التغييرات الجوهرية الأكثر أهمية، دعوة الفرق إلى التفكير في المزيد من المؤشرات بأنفسهم. سيتيح لك ذلك تقييم فهمهم لماهية المؤشر وكيفية تصميمه. ستحتاج إلى تخصيص ١٠ دقائق إضافية على الأقل لهذه المهمة.

التغييرات المحتملة

النشرة

تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في
عملية إصلاح القطاع الأمني

المؤشر	مستوى القياس	ما الذي يقيسه؟	ما الذي لا يقيسه؟	مصدر المعلومات / وسائل التحقق
مثال 1: نسبة الرجال إلى النساء في أعضاء الهيئات القضائية والملاحقة القضائية وضباط الشرطة وغير ذلك، على مستويات مختلفة	قومي	توازن النوع الاجتماعي في قطاع العدل	هل لدى الرجال أو النساء التواجد في قطاع العدل القدرة والنية لتمثيل مصالح المرأة واحتياجاتها. إدراج مسائل النوع الاجتماعي.	مراجعة بيانات موظفي المؤسسة
مثال 2: النسبة المئوية للانفاق الحكومي الموجه إلى مبادرات إدراج مسائل النوع الاجتماعي والمسواة في القطاع الأمني	قومي	الالتزام المالي نحو إيجاد أهداف متعلقة بالسياسة حول المساواة على أساس النوع الاجتماعي في القطاع الأمني	علامات الالتزام الأخرى (مثل تأكيد المسؤولين الحكوميين على أهمية مسائل النوع الاجتماعي أمام الشعب) التي قد لا تحتاج إلى نفقات ضخمة. هل يتم إدراج مسائل النوع الاجتماعي في القضايا الأمنية.	مراجعة الميزانية
عدد مراكز الشرطة التي يحصل أفرادها على تدريب حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وقضايا النوع الاجتماعي الأخرى				
التشريعات القومية يتم تنفيذها بالتوافق مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW).				

تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني

النشرة

مصدر المعلومات / وسائل التحقق	ما الذي لا يقيسه؟	ما الذي يقيسه؟	مستوى القياس	المؤشر
				عدد قضايا المحاكم المتعلقة بحقوق المرأة بالقارة بعدد قضايا المحاكم المتعلقة بحقوق الرجل
				وجود سياسة رسمية متعلقة بالمساواة بين الجنسين في الأجهزة والخدمات الأمنية
				مناهج التدريب في الكليات العسكرية تشمل على مواد تتعلق بحقوق الإنسان

الرقابة على تنفيذ خطة العمل القومية حول قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥

٩

نوع التدريب: متعلقة بالموضوع

الجمهور: الهيئات الحكومية أو مؤسسات المجتمع المدني المسؤولة عن الرقابة على خطط العمل القومية

الوقت المطلوب: حوالي ٦٥ دقيقة

حتى ١٦ متدرّباً

حجم المجموعة المتوقع

النشرات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

من المفترض أن يعتني هذا التدريب بالنطاق الأوسع من أساليب وطرق الرقابة والتقدير؛ ولذلك فإنه من المتوقع أن يكون لدى المتدربين حد أدنى من المعارف الأساسية فيما يتعلق بالرقابة والتقدير. تأكد من أن الجميع معك على " نفس الموجة " قبل البدء في التدريب من خلال عرض مقدمة تتناول المفاهيم الأساسية. ينصب تركيز هذا التدريب على المؤشرات فقط، وليس على عملية الرقابة بأكملها، بحيث يصبح قابلاً للإدارة أثناء التعامل مع أصعب جوانب الرقابة على الإطلاق.

توجيهات للمدربين

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- إظهار أهمية الرقابة على التنفيذ الناجح لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (SCR ١٣٢٥).
- تطوير بعض مؤشرات الرقابة

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعات فرعية لا تزيد الواحدة منها على أربعة أشخاص. ستقوم كل مجموعة بتنفيذ نفس المهمة. إذا كانت مجموعة المتدربين التي لديك صغيرة الحجم، دعها تعمل في أزواج.

إرشادات التدريب

اشرح لهم أن مهمتهم تتمثل في التخطيط للرقابة على تنفيذ خطة عمل قومية حول قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في الدولة التخيلية بروملاند. وقد طلب منهم الانضمام إلى إحدى لجان التابعة لإحدى مؤسسات المجتمع المدني التي ستقوم باستخدام المخطط الموجود في النشرة لتحديد مؤشرات الرقابة في مقابل التزامات خطة العمل القومية. يتم تخصيص ٢٠ دقيقة لهذه المهمة.

ثم ادع المجموعات في الجلسة العامة إلى مشاركة مؤشراتهم واحداً في كل مرة (بمعنى، أن تقوم كافة المجموعات بمشاركة المؤشر رقم ١ أولاً، ثم تقوم كل المجموعات بمشاركة المؤشر رقم ٢ وهكذا) حتى يتم مناقشة كافة الالتزامات العشر (٤٠ دقيقة). اختتم التدريب بتوسيع المناقشة لتشمل نقاط تحضيرية أخرى، مثل من الذي سيقوم بالرقابة ومعدل التكرار والكيفية والوسائل المستخدمة وغير ذلك. لن يكون هناك وقت للرد على هذه النقاط بالتفصيل؛ وإنما يجب سردها كعناصر رئيسية للتحضير (٥ دقائق).

التغييرات المحتملة

لقد تم تطوير التزامات خطة العمل المستخدمة في هذا التدريب من عدد من خطط العمل القومية المتعلقة بقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. استخدم التزامات خطة العمل القومية الواردة بالتدريب أو التزامات أي خطة عمل قومية بعينها تستهدف قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ إذا كانت أكثر تناسباً مع جمهورك.

إذا كان متوفرًا لديك المزيد من الوقت (١٥ دقيقة) يمكنك التأكيد بشكل أكبر في المناقشة الختامية على العناصر الرئيسية التي تعتبر ضرورية للحصول على عملية رقابة ناجحة. يمكن القيام بذلك، إما في الجلسة العامة أو كجولة ثانية من عمل المجموعات الصغيرة تليها الجلسة العامة.

الرقابة على تنفيذ خطة العمل القومية حول قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥

النشرة

نبذة

تبنى مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بالإجماع القرار رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة والسلام والأمن (SCR) (١٣٢٥) في عام ٢٠٠٠. وفي خلال السنوات الأربع التي تلت ذلك التاريخ، وعدت حكومة بروموند الجديدة التي تم انتخابها بتنفيذ بنود القرار ١٣٢٥، إلا أنها لن تتمكن من النجاح في ذلك بمفردها ولذلك فإن مؤسسات المجتمع المدني في بروموند - مثل منظمات المرأة ومنظمات حقوق الإنسان والمجموعات الدينية والباحثين والأكاديميين - تشارك في كل من التنفيذ والرقابة على أنشطة قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. وقد انعكس هذا الالتزام بالعمل معاً على "خطة العمل القومية على قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥"، والتي قامت بإعدادها مؤسسات المجتمع المدني والحكومة منذ ستة أشهر. تتنبأ خطة العمل هذه أيضاً بعملية رقابة والتي لم يتم، بالرغم من ذلك، تحديد تفاصيلها بشكل كامل.

بصفتكم أعضاء ضمن مجموعة مختارة من مؤسسات المجتمع المدني فقد اجتمعتم لوضع مسودة خطة رقابة على خطة العمل القومية على قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. وتتمثل الخطوة الأولى في عملية الرقابة في تحديد مؤشرات الرقابة في مقابل الالتزامات المنصوص عليها في خطة العمل. ولقد قمتم بتصميم مخطط لهذه المهمة.

مخطط الالتزامات ومؤشرات الرقابة الممكنة

مؤشرات الرقابة الممكنة	الالتزامات خطة العمل القومية على قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥
<p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> الصلاحيات لبعثات مجلس الأمن تشمل على قضايا النوع الاجتماعي تشتمل التقارير على توصيات تتعلق بالنساء والفتيات 	<p>١. ضمان إدراج عناصر النوع الاجتماعي ضمن أهداف بعثات مجلس الأمن إلى مناطق الصراعات، وأن تقوم البعثات بطرح التوصيات المرتبطة بالنساء والفتيات في أي تقارير متابعة.</p>
	<p>٢. ضمان تمثيل مفاهيم النوع الاجتماعي في كافة بعثات مجلس الأمن لعمليات حفظ السلام، وتضمن مفاهيم النوع الاجتماعي عند التفاوض على اتفاقيات السلام التابعة للأمم المتحدة.</p>
	<p>٣. دعم تأسيس وحدات النوع الاجتماعي داخل بعثات الأمم المتحدة (مع الدعم المالي والوصول إلى اتخاذ القرارات رفيعة المستوى)</p>

النشرة

	٤. دعم الإصلاح الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالهيئات القضائية وأجهزة الشرطة في بيئات ما بعد النزاعات
	٥. التعاون مع منظمات المرأة في جهود بناء السلام
	٦. تشجيع مؤسسات الدولة والمؤسسات الدولية على اتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة عدد النساء اللاتي تشغلن مناصب اتخاذ القرارات رفيعة المستوى في بيئات حل النزاعات وبناء السلام.
	٧. إجراء تدقيق لمحتوى النوع الاجتماعي " لتدريب ما قبل النشر " داخل وزارة الدفاع في بروملا ند. إذا لزم بادر بتطوير تدريب لوعي مسألة النوع الاجتماعي، ورفع الوعي تجاه مدونة قواعد السلوك للأمم المتحدة للسلوك الشخصي. إدراج تدريب على مفاهيم النوع الاجتماعي داخل المناهج الخاصة بالعسكريين والمرتبطين بالصراع.
	٨. فضح انتهاكات حقوق المرأة في بيئات الصراع وبيئات ما بعد النزاعات
	٩. العمل من أجل التنسيق بين الجهود الدولية لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥
	١٠. تكثيف الأبحاث المتعلقة بقضايا المرأة والسلام والأمن

تطوير أسئلة ومؤشرات تراعي مسائل النوع الاجتماعي لإصلاح القطاع الأمني

نظري: نوع التدريب:

الجمهور: الجمهور الذي يتمتع بقدر من الخبرة في عمليات الرقابة والتقدير والمؤشرات بشكل عام، مع قلة خبرته في تصميم وتطوير التطبيق المؤشرات المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي

الوقت المطلوب: حوالي ٦٠ دقيقة

حتى ٢٠ متدرباً

حجم المجموعة المتوقع

النشرات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

توجيهات للمدربين

يركز هذا التدريب على موضوع النوع الاجتماعي في تطوير المؤشرات. لما كان من المفترض أن الجمهور يتمتع بقدر من الخبرة في مجال أساليب الرقابة والتقدير وتطوير المؤشرات، فإن التركيز ينصب هنا على تقدير مشروع إصلاح القطاع الأمني من جهة أبعاد النوع الاجتماعي. يطلب من المتدربين التوصل إلى أسئلة ومؤشرات ذات صلة لتقييم مدى مراعاة النوع الاجتماعي في أحد مشروعات إصلاح القطاع الأمني. تشتمل ورقة ملاحظات المدرب على قائمة بالأسئلة والمؤشرات الممكنة.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- تطوير أسئلة ومؤشرات تقدير حول مدى مراعاة النوع الاجتماعي في أحد مشروعات إصلاح القطاع الأمني.

إرشادات التدريب

اشرح لهم أن هذا التدريب سيكون بمثابة محاولة مبدئية لتطوير مؤشرات تراعي النوع الاجتماعي لأحد مشروعات إصلاح القطاع الأمني. قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعات صغيرة تتكون كل منها من ثلاثة أفراد وقم بتوزيع النشرة عليهم. قم بتخصيص ٣٠ دقيقة لعمل المجموعة الصغيرة.

ناقش في الجلسة العامة (٢٥ دقيقة)، واطلب من كل مجموعة مشاركة سؤال واحد مما توصلت إليه والمؤشرات المتعلقة به. قم بتجميع كافة الأسئلة والمؤشرات على لوح الأوراق (أو بطريقة إلكترونية ليتم توزيعها على جميع المتدربين في نهاية الجلسة التدريبية).

التغييرات المحتملة

إذا رأيت أن هذا التدريب يمثل تحدياً للمجموعة، يمكنك أن تطلب منهم تنفيذ الخطوة الأولى فقط من تطوير مجموعة الأسئلة. فالهدف التعليمي الأكثر أهمية من هذا التدريب متضمن في هذه الخطوة. في هذه الحالة، لن تحتاج أكثر من ٤٥ دقيقة لإتمام التدريب.

النشرة

تطوير أسئلة ومؤشرات تراعي مسائل النوع الاجتماعي لإصلاح القطاع الأمني

المهمة:

أنت أحد مستشاري التقديرات الموكل إليه مهمة اكتشاف ما إذا مشروع إصلاح القطاع الأمني التالي يراعي مسائل النوع الاجتماعي في مفهومه وصياغته وتصميمه وتنفيذه ونتائجه المتوقعة. ما هي الأسئلة التي يمكنك طرحها وما هي المؤشرات ذات الصلة التي يمكنك استخدامها، لمساعدتك على تحديد ذلك؟

عند تطوير الأسئلة والمؤشرات، لا تضع في اعتبارك المشروع فحسب، ولكن البيئة التي يتم تطبيق المشروع فيها أيضًا.

يمكن توجيه بعض أسئلتك (وليس الكل) من أجل الحصول على بيانات تتعلق بالكيف، حتى وإن لم تؤدي تلك الأسئلة بسهولة إلى مؤشرات يمكن قياسها. على سبيل المثال، قد تحتاج إلى طرح أسئلة عن "لماذا أو لماذا لا؟" فيما يتعلق ببعض القضايا.

استخدم الجدول لتسجيل أفكارك. قد يكون لديك أكثر من مؤشر للسؤال الواحد.

وصف المشروع:

العراق - إصلاح القطاع الأمني

في مايو ٢٠٠٣، قامت كندا بإرسال اثنين من كبار ضباط الشرطة إلى بغداد للعمل مع وزارة الداخلية من أجل تطوير خطط إستراتيجية لإعادة بناء القطاع الأمني وإصلاح قطاع الشرطة. وبصفتها جزء من فريق عمل متعدد الجنسيات، ساعد الخبراء الكنديون في تعزيز السلام والأمن في العراق. وقد تمثلت مهمة ضابطي الشرطة في دعم إنشاء جهاز شرطة يتميز بالديمقراطية والمصداقية.

واكتمل في يونيو ٢٠٠٦.

النتائج المتوقعة

- تعزيز السلام والأمن في العراق من خلال توفير خبراء في مجال الشرطة.
- دعم إصلاح القطاع الأمني وتأسيس جهاز شرطة عراقي يتميز بالديمقراطية والمصداقية.
- تقديم دعم فني متخصص وإيجابي لشركاء التحالف ووزارة الداخلية وجهاز الشرطة العراقية والتأثير على القرارات المتعلقة بإصلاح قطاع الشرطة العراقية.

النتائج

- تم تأسيس معايير تأهيل لموظفي الحكومة (بما في ذلك الشرطة).
- تم إنشاء معمل أدلة جنائية مركزي وخمس معامل فرعية، تشتمل جميعها على أجهزة أدلة جنائية متكاملة. تم تأسيس برنامج تدريبي على التعامل مع الأدلة الجنائية بالتعاون مع جامعة بغداد.
- تم توفير دعم ورقابة على قوات الشرطة الخاصة ووحدة استجابة الطوارئ لضمان عمل وحدات الشرطة الخاصة تلك وفق منهج منظم خاضع للرقابة.
- تم توفير أجهزة كمبيوتر جديدة والتدريب المرتبط بها لدعم فرع سجلات الجرائم الوطني.
- تباطأت الجهود المتعلقة بتطوير خطة شرطة وطنية بسبب عدم الاستقرار والمشكلات الأمنية ذات الصلة.

المصدر: بتصريف من:

Royal Canadian Mounted Police, Completed Missions, 2006-2008 Biennial Review (Ottawa: RCMP, no date), <http://www.rcmp-grc.gc.ca/po-mp/rev-revue/page12-eng.htm> (accessed September 25, 2009).

الأسئلة والمؤشرات الممكنة

ورقة
ملاحظات
المدرّب

المؤشرات الممكنة	الأسئلة
وجود سياسات أو قوانين أو ممارسات قائمة على التمييز نسبة الموظفين الرجال إلى النساء في الشرطة العراقية	هل تؤثر علاقات النوع الاجتماعي في العراق وجهاز الشرطة العراقية على صياغة المشروع؟ لماذا/ لم لا
الأهداف الموجودة تراعي التي مسائل النوع الاجتماعي	هل تضمن المشروع أهدافاً تراعي مسائل النوع الاجتماعي؟ لماذا/ لم لا؟
مفاهيم النوع الاجتماعي ووصف قضايا النوع الاجتماعي التي تظهر في وثائق المشروع	هل تم توضيح قضايا النوع الاجتماعي في وثائق/ خطط عمل/ سجلات المشروع؟
نسبة الرجال إلى النساء المحليين المشاركين	هل يشارك الرجال والنساء المحليون في تخطيط المشروع وتقييمه والرقابة عليه وتقديره؟
كم أقل من السياسات أو القوانين أو الممارسات القائمة على التمييز معايير تأهيل لموظفي الحكومة غير تمييزية نسبة الرجال/النساء الذين يستوفون معايير التأهيل لموظفي الحكومة نسبة الرجال/النساء الذين يحصلون على التدريب زيادة مستوى مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في ممارسات الشرطة العراقية تناقص أعداد بلاغات الممارسات التمييزية لدى الشرطة العراقية زيادة حجم الثقة في الشرطة العراقية فيما يتعلق بالقضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي (مثل التحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي)	من استفاد من نتائج المشروع: الرجال/ النساء/ الفتيان/ الفتيات؟
تعدد الإجراءات والتحقق منها	ما هي المعايير التي يمكن من خلالها التحقق مما إذا كانت مزايا وفوائد المشروع قد لحقت الرجال والنساء والفتيان والفتيات؟
أدلة البيانات التفصيلية حول الجنس	هل تم جمع البيانات التفصيلية حول الجنس؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما السبب؟
وجود خطة قومية معنية بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي مراعاة السياسات القومية لمسائل النوع الاجتماعي زيادة عدد القادة من الرجال والنساء الذين ينادون بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي زيادة عدد مؤسسات المجتمع المدني النسائية	ما هي العوامل البيئية التي تؤيد النتائج التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي؟

تطوير مؤشرات نتائج تراعي التنوع



متعلقة بالموضوع: نوع التدريب:

من الممكن أن يكون الجمهور ممن ليس لديهم خبرة بالتطوير العملي للمؤشرات، إلا أنه ينبغي أن يكونوا على علم نظري بطبيعة المؤشرات وماهيتها

حوالي ٤٠ دقيقة: الوقت المطلوب:

حتى ٢٠ متدرباً

حجم المجموعة المتوقع

النشرات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

يعتبر هذا التدريب بمثابة تدريب تقديمي يتناول تطوير المؤشرات التي تراعي التنوع، إلا أنه لا يزال يمكن أن يُسبق بمقدمة أكثر عموماً حول الرقابة والتقدير إذا كان الجمهور ممن ليس لديه معرفة بمفاهيم الرقابة والتقدير. لهذا السبب، قد يكون من المفيد الجمع بين هذا التدريب والتدريب ٨ -- تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني.

توجيهات للمدربين

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

• تطوير مؤشرات نتائج تراعي التنوع

اشرح لهم أن الهدف من هذا التدريب يتمثل في بناء مهارات تطوير مؤشرات نتائج، باستخدام مثال وصول الأشخاص المعاقين إلى مرافق العدالة.

إرشادات التدريب

وقد تحتاج إلى توضيح ما المقصود بمصطلح "مؤشر نتيجة". تستخدم مؤشرات النتائج لقياس النتائج الأوسع التي يتم تحقيقها من خلال تقديم السلع والخدمات إلى شريحة سكانية مستهدفة. فإذا كان، كما في المثال المطروح في النشرة، التغيير الملحوظ في وصول الأشخاص المعاقين إلى مرافق العدالة يتحقق من خلال بناء المزيد من الممرات المنزقة، بحيث يتمكن الأشخاص الذين يستخدمون الكراسي المتحركة من الوصول إلى المحاكم، فتكون ساعاتها "زيادة عدد الممرات المنزقة" إحدى مؤشرات النتائج. وينبغي على الفرد أن ينتبه إلى التحقق من العلاقة بين السبب والنتيجة. بمعنى أنه هل تم بناء المزيد من الممرات المنزقة بسبب مطالبة هذا المشروع بذلك، أو أنه تم بناؤها لأسباب أخرى؟ تظهر فائدة التفكير في مؤشرات النتائج في المراحل الأولية للمشروع في صياغة توقعات واقعية لما يمكن أن يحققه المشروع.

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعات صغيرة لا تزيد الواحدة منها على أربعة أشخاص. اطلب من كل مجموعة تعيين منسق للمجموعة مسئول عن توجيه مناقشات المجموعة ومقرر لإعداد التقرير وقراءته أمام الحضور في الجلسة العامة. تستغرق المجموعات ١٥ دقيقة للعمل في النشرة.

وتستمر المناقشة في الجلسة العامة ١٥ دقيقة أخرى. خلال المناقشة العامة تقوم كل مجموعة بعرض تقريرها حول صف واحد فقط الجدول الخاص بها في المرة الواحدة، وذلك لضمان ألا يستهلك تقرير المجموعة الأولى الوقت بأكمله. أضيف ١٠ دقائق أخرى للأسئلة المحتملة واختتم المناقشة بالإشارة إلى بعض الصعوبات التي تواجه عملية تطوير المؤشرات (كما تم مناقشتها في التدريب ٨ -- تحديد مؤشرات لقياس أبعاد النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني).

النشرة

تطوير مؤشرات نتائج تراعي التنوع

إرشادات التدريب

على أساس الاقتباس الموجود فيما يلي، ما هي مؤشرات النتائج التي تراعي التنوع التي تخبرك عما إذا كان المشروع قد حقق أهدافه بعد اكتماله أم لا؟

يمكنك تنظيم أفكارك من خلال وضع الأسئلة التالية في الاعتبار*، وإكمال جدول تطوير المؤشرات:

١. **تعريف النتائج:** ما الذي تسعى المبادرة إلى تحقيقه؟ فكر في التغييرات المتعلقة بالاتجاه أو البيئة أو الممارسات العملية أو المؤسسات التي يمكن تحقيقها فيما يتعلق بالوصول إلى مرافق العدالة
٢. **تطوير المؤشرات:** كيف يمكننا التأكد من أننا قد نجحنا في تحقيقها بالفعل؟
٣. **التحقق من المعلومات:** من أين يمكننا الحصول على المعلومات التي تخبرنا عن ذلك؟
٤. **تقييم الافتراضات / تجنب المخاطر:** ما الذي يجب فعله بخلاف ذلك من أجل نجاح المبادرة؟

تم تدشين شراكة فريدة مع وزارة العدل الاسكتلندية

شهد شهر أغسطس تدشين شراكة فريدة من نوعها بين قطاع العدل في اسكتلندا ومنظمات المعاقين كانت تهدف إلى تحسين مستوى وصول المعاقين إلى مرافق العدالة. وقد تم البدء في هذه الشراكة عقب نشر استبيان أظهر أن أكثر من ٤٠ بالمائة من المعاقين والأشخاص الذين يقومون بمساعدتهم لا يعتقدون أن الأشخاص المعاقين يحصلون على حق متساوٍ مع غيرهم للوصول إلى مرافق العدالة.

يعتقد العديد، سواء كانوا ضحايا أو شهود على إحدى الجرائم أو يرغبون في أن يكونوا أعضاء في مجلس المحلفين أو يطلبون الاستشارات القانونية حول قضية بعينها، أن الوصول إلى مرافق العدالة أصعب مما ينبغي أن يكون عليه. تتمثل الشكاوى الأساسية في عدم القدرة على الوصول إلى قاعات المحاكم القديمة (بما في ذلك عدم القدرة على سماع المداولات) والعوائق المؤسسية والاتجاهية للمؤسسات القضائية والقصور غير المتكافئ لتواجد المعاقين في الوظائف القانونية والتشريعية، وعدم توفر المعلومات التفصيلية المخصصة حول كيفية مشاركة الأشخاص الذين يعانون من مشكلات في التواصل و/أو الاستماع في قطاع العدالة.

وتمثل هذه الشراكة المرة الأولى التي تجتمع فيها الهيئات العامة كقطاع للقيام بواجبهم نحو إشراك المعاقين في وضع السياسات. يسعى برنامج الاستشارات والمشاركة الذي مدته ستة أشهر إلى مساعدة المعاقين في التعبير عن متطلباتهم لأنهم لا يقتصرون على منظمة قضائية بعينها.

كما تهدف الشراكة إلى تطوير طرق يتمكن المعاقون من خلالها من الاستمرار في المشاركة في عملية تحسين الوصول إلى مرافق العدالة على أساس دوري ودائم. تشمل منظمات قطاع العدل المشاركة على: الحكومة الاسكتلندية ورابطة كبار ضباط الشرطة في اسكتلندا والمكتب الملكي والجهاز المالي الوكيل وجهاز المحاكم الاسكتلندية والجمعية القانونية الاسكتلندية ومجلس المساعدة القانونية الاسكتلندي ومصحة السجون الاسكتلندية.

المصدر: بتصريف من:

Capability Scotland,
"Unique Scottish
Justice Partnership
Launched," [http://www.
capability-scotland.
org.uk/1in4poll_1.aspx](http://www.capability-scotland.org.uk/1in4poll_1.aspx)
(accessed September 14,
2009).

* المصدر:

L. Farrington and J. Nelson, "Using Logframe to Monitor and Review Farmer Participatory Research" (ArGen Network Paper No. 73, London: Overseas Development Institute, 1997).

تطوير مؤشرات نتائج تراعي التنوع

النشرة

جدول تطوير المؤشرات

النتائج	المؤشرات	وسائل التحقق	الافتراضات / المخاطر

تصميم استبيان تقدير

١٢

نظري: نوع التدريب:

الموظفون القائمون بمسؤوليات التقدير في مؤسسات القطاع الأمني والجهات المانحة والهيئات المستقلة
ومؤسسات المجتمع المدني

حوالي ٧٠ دقيقة: الوقت المطلوب:

٢٠-٣٠

حجم المجموعة المتوقع

النشرات
بطاقات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة
أداة إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعييهدف هذا التدريب إلى ممارسة أداة واحدة فقط (الاستبيان) لتقدير مستوى إدراج مسائل النوع الاجتماعي في
الأجهزة الأمنية. ولذلك فمن المهم إدراج هذا التدريب ضمن السياق الأوسع لما تختص به عملية التقدير الشاملة. قم
بالتمهيد للجلسة التدريبية بمقدمة تتناول هذا الأمر، أو احرص على الإشارة في ختام التدريب إلى أن عملية التقدير
الصحيحة تشتمل على أكثر من مجرد إعداد الاستبيان.

توجيهات للمدربين

إذا اقتضت الضرورة، يمكن استخدام أجزاء من أداة إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي لتوجيه المدربين
نحو القضايا المناسبة لأجهزة الشرطة التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- الوقوف على القضايا الرئيسية التي ينبغي تضمينها في استبيان تقدير حول قضايا النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة
- تطوير أحد جوانب ذلك الاستبيان

قم بتقسيم المدربين إلى ٧ مجموعات تشتمل كل مجموعة منها على ٣ إلى ٤ متدربين تقريباً. اشرح لهم أن
سيناريو التدريب يتمثل في أن مدير وحدة النوع الاجتماعي التابعة لقوة الشرطة القومية تقوم بإعداد ورشة
عمل تقدير ذاتي حول إدراج مسائل النوع الاجتماعي في قوة الشرطة. يجب تصميم استبيان وإعداده لورشة
العمل هذه. يوكل لكل مجموعة مهمة تطوير جانب واحد من جوانب الاستبيان. يجب كتابة الجوانب السبعة
التالية على بطاقات فردية ووضعها في قبعة كبيرة (أو صندوق) حتى تقوم كل مجموعة بسحب إحدى تلك
البطاقات لها.

إرشادات التدريب

- بروتوكولات وإجراءات التشغيل
- التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في المجتمع
- تعيين فريق العمل
- تثبيت فريق العمل
- سياسات الموارد البشرية
- الترقيات
- منع التحرش الجنسي والتمييز داخل جهاز الشرطة

يتاح لكل مجموعة ٢٥ دقيقة لإعداد جانب الاستبيان المخصص لها، باستخدام النشرة.

ادع كل مجموعة لاستعراض قائمة الأسئلة التي قامت بإعدادها في الجلسة العامة (٥ دقائق لكل مجموعة). بدلاً
من استخدام مقرر للجنة، اطلب من كل فرد في المجموعة المساهمة بسؤال واحد على الأقل.استعن بأحد المدربين ليقوم بإعداد الاستبيان الكامل من خلال كتابة الأسئلة التي قامت كل مجموعة بالتوصل
إليها وطرحها. قم بتوزيع نسخة من الاستبيان الكامل فيما بعد على كل واحد من المدربين.

وفي الوقت نفسه، اختتم الجلسة التدريبية بالإشارة إلى الاعتبارات الأكبر التي تنطوي عليها عملية التقدير (الذاتي) الناجحة، مثل إدارة التقدير وطرق جمع البيانات والتحليل والمعايير القياسية والمراحل واعتبارات الوقت وإعداد التقارير والاتصالات (٥ دقائق).

إذا كان الجمهور الذي لديك أصغر حجماً وكان الوقت متاح لديك أكبر، يمكنك أن تطلب من كل مجموعة إعداد كافة جوانب الاستبيان. وسيكون نتيجة ذلك حصولك على نظرة شاملة أقل عمقاً على الموضوع

التغييرات المحتملة

تصميم استبيان تقدير

النشرة

أنت مدير وحدة النوع الاجتماعي التابعة لمركز قيادة الشرطة القومي، وتقوم بتخطيط تدريب تقدير ذاتي ليتم تنفيذه في كل فرع من المكاتب الفرعية لقوة الشرطة القومية. السؤال الأساسي المطلوب الإجابة عليه بواسطة تدريب التقدير الذاتي هو:

إلى أي حد تراعي أنشطة وسياسات قوة الشرطة القومية مسائل النوع الاجتماعي؟

أنت تخطط لإدارة ورشة عمل تعدها مع ممثلين عن أعضاء المكاتب الفرعية.

تتمثل أهداف ورشة العمل في:

- التعرف على إلى أي حد تم أخذ مسائل النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في جوانب معينة من الأنشطة
- التعرف على الفرص أو العوائق المتاحة أو التي تقف أمام جعل هذه الأنشطة تراعي مسائل النوع الاجتماعي
- الاتفاق على النتائج الرئيسية التي نجحت المكاتب الفرعية في تحقيقها فيما يتعلق بمراعاة النوع الاجتماعي
- تقييم الإمكانات المؤسسية (المهارات والمعارف) الخاصة بجعل الأنشطة تراعي مسائل النوع الاجتماعي
- صياغة التوصيات والدروس المستفادة من أجل إدراج مراعاة مسائل النوع الاجتماعي داخل قوة الشرطة القومية بشكل أفضل.

في أثناء التحضير لورشة العمل هذه، ستحتاج إلى تصميم استبيان من أجل إرساله إلى المكاتب المشاركة في موعد سابق للجلسة التدريبية.

ما الأسئلة التي يمكنك اقتراحها لهذا الاستبيان؟ قم بتطوير ذلك الجانب فقط الذي قمت بتخصيصه مما يلي:

- بروتوكولات وإجراءات التشغيل
- التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في المجتمع
- تعيين فريق العمل
- تثبيت فريق العمل
- سياسات الموارد البشرية
- الترقيات
- منع التحرش الجنسي والتمييز داخل جهاز الشرطة

تضمين مسائل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بصلاحيات التقدير

١٣

نوع التدريب:

التطبيق في مجال العمل

الجمهور:

القائمون بمسؤوليات التقدير، بما في ذلك مؤسسات القطاع الأمني والجهات المانحة والهيئات المستقلة ومؤسسات المجتمع المدني

الوقت المطلوب:

حوالي ٦٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

غير محدد (يعمل على أفضل نحو مع المجموعات الكبيرة نسبياً)

المستلزمات

النشرات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

توجيهات للمدربين

توجيهات للمدربين يساعد هذا التدريب على شحذ المهارات العملية المرتبطة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقديرات إصلاح القطاع الأمني. ويجب أن ينصب التركيز على الوسائل الخاصة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي وليس تناول المشكلات أو القضايا في حد ذاتها. يفضل أن يأتي هذا التدريب في مؤخرة البرنامج التدريبي، وذلك عندما يكون المتدربون قد أصبحوا على يقين من الموضوع المتناول.

احرص على عدم تجاوز الوقت المحدد لهذا التدريب، وذلك لأن الفترات الزمنية المحددة تعتبر قصيرة إلى حد ما بالنسبة إلى كمية القراءة والتفكير المطلوبة. وبالرغم من ذلك، وفيما يتعلق بالنتائج فإن هذا التدريب لا يجني شيئاً من الحصول على مزيد من الوقت، ولذلك احرص على التزام المتدربين بالوقت المحدد لهم.

أهداف التعلم

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

- التعرف على الوسائل الأساسية لإدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقديرات إصلاح القطاع الأمني
- التعليق على أهمية ذلك والتحديات المرتبطة به

إرشادات التدريب

اشرح لهم أن الهدف من هذا التدريب هو ممارسة كيفية إدراج مسائل النوع الاجتماعي ضمن أحد التقديرات الخاصة بإصلاح القطاع الأمني. قم بتقسيم الجمهور إلى أربعة مجموعات. قم بتزويد كل مجموعة بالنشرات المرفقة واسمح لهم بخمس دقائق للقراءة (قد تحتاج إلى إرشاد المجموعات إلى عدم القلق إذا لم يتمكنوا من فهم الاختصارات وما تشير إليها). ثم اطلب من كل مجموعة مناقشة الأسئلة الأربعة الرئيسية في خلال ٣٠ دقيقة. اطلب من كل مجموعة تعيين منسق للمجموعة مسئول عن توجيه مناقشات المجموعة ومقرر لإعداد التقرير وقراءته أمام الحضور في الجلسة العامة.

في الجلسة العامة، ادع المقرر الخاص بالمجموعة ١ إلى تقديم التقرير حول السؤال ١، ومقرر المجموعة ٢ يقدم تقريره حول السؤال ٢ وهكذا. تتاح لكل مقرر أربعة دقائق لتقديم تقريره. بعد تقديم التقارير حول كل سؤال، قم بإتاحة وقت من أجل بعض الإضافات من المجموعات الأخرى (إجمالي الوقت المسموح به لإضافات هو ٨ دقائق، بمعدل دقيقتين لكل مجموعة). اختتم التدريب بدعوة الجمهور لعرض وجهات نظرهم حول ما تعلموه: ما هي الخبرة التي اكتسبتها بعد ممارسة هذا التدريب؟ ما هي النتائج العملية التي اكتسبتها (٥ دقائق)؟

تضمنين مسائل النوع الاجتماعي فيما يتعلق بصلاحيات التقدير

النشرة

إرشادات التدريب

أنت مدير شركة استشارات تعمل في مجال التقدير، والتي تتمتع بخبرة عريقة في مجال التقديرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

وقد تم عرض مسودة صلاحيات عملية تقدير لإصلاح القطاع الأمني لـ DFID في أفريقيا عليك (مقتبسة فيما يلي). وقد طلب منك تقديم الاستشارة إلى DFID حول الكيفية التي يمكنهم من خلالها تعديل الصلاحيات لضمان تناول اعتبارات النوع الاجتماعي في عملية التقدير.

استخدم الأسئلة الإرشادية أدناه للتفكير في المقترحات وطرح الأمثلة:

- كيف تستطيع DFID تناول اعتبارات النوع الاجتماعي عند تكوين فريق المراجعة بما في ذلك المستشارين ومجموعة العمل؟
 - كيف تستطيع DFID تناول اعتبارات النوع الاجتماعي في ظل طبيعة الصلاحيات؟
 - كيف تستطيع DFID تناول اعتبارات النوع الاجتماعي في نطاق ومنهج المراجعة؟
 - كيف تستطيع DFID تناول اعتبارات النوع الاجتماعي في تقرير ونشر نتائج المراجعة؟
- بصفتك عضو في إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل في قضايا العنف الجنسي، قم بترتيب جهودك لمساعدة المجلس على القيام بمهمته على نحو فعال. استخدم ورقة العمل لمساعدتك في عملية التخطيط.

١. نبذة

لقد أصبح إصلاح قطاع العدالة والأمن من مجالات العمل الرئيسية التي تهتم بها حكومة المملكة المتحدة. وذلك ينبثق عن الاعتراف بأن الأمن يعتبر حالة لا غنى عنها لتحقيق التنمية الدائمة. تشتمل عملية إصلاح قطاع العدالة والأمن، من بين ما تشتمل عليه، التركيز الضيق على المزيد من المساعدة التقليدية فيما يتعلق بالدفاع والمخابرات والشرطة وغير ذلك...

تنظر المملكة المتحدة إلى الأمن على أنه إحدى الوظائف الضرورية والهامة التي تتقلد الدولة مهمة القيام به وتنطلق إلى العمل من مبدأ أن الخدمات الأمنية يجب أن تقدم بطريقة مناسبة وقوية وفي المتناول من الناحية المادية. ولذلك تهدف برامج عملية إصلاح قطاع العدالة والأمن إلى التعامل مع قضايا الرقابة والإشراف على الشرطة والهيئات التشريعية والهيكلية التي تأسسها في ظل الأعراف والمبادئ الديمقراطية المعترف بها. ورقة سياسة حول محاربة الفقر من أجل بناء عالم أكثر أماناً تفرض على DFID الالتزام بما يلي:

- تتعامل DFID مع قضية الأمن على أنها حق أساسي للفقير تماماً كالصحة والتعليم. ولتحقيق هذا الهدف، سنجعل تقديم الدعم لأنظمة العدل والشرطة الفعالة والقوية صفة أساسية ومتكررة لعملائنا. وذلك يعني زيادة عدد الدول التي نقوم فيها بدعم إصلاح القطاع الأمني والسلامة ومبادرات الأمن والوصول إلى مرافق العدالة سواء بشكل مباشر أو من خلال صناديق منع الصراعات الدولية والإفريقية.
- يجب مراعاة إصلاح قطاع العدالة والأمن بشكل دائم عند تصميم برامجنا وستقوم DFID بتشجيع حم أكبر من التعاون بين حكومة المملكة المتحدة والدبلوماسيين والمتخصصين في مجال الدفاع من أجل دعم هذه العمليات الإصلاحية. سنقوم أيضاً باستكشاف كيف يمكن إدراج برامج إصلاح القطاع الأمني وإصلاح قطاع العدالة والأمن في إطار واحد يشتمل على حقوق الإنسان ...

٢. الأهداف

- ووفقاً لهذه النبذة، تقوم عملية المراجعة هذه على هدفين أساسيين:
- تقييم تماسك برامج إصلاح القطاع الأمني التي تقوم بها بريطانيا وفعاليتها وتأثيرها في أفريقيا على مدار السنوات الأربع الماضية
- تحديد الدروس والتوصيات المتعلقة بالاتجاه والإدارة الاستراتيجية لبرامج إصلاح القطاع الأمني المستقبلية في أفريقيا وأي مكان آخر. ملحوظة: يجب أن تكون التوصيات ملموسة وتفصيلية قدر الإمكان لضمان أن تتميز عملية المراجعة بالكفاءة ومرتبطة من ناحية السياسات ببرامج المملكة المتحدة.

اقتباسات من صلاحيات
عملية مراجعة داخلية للمملكة
المتحدة دعم أعمال إصلاح
قطاع العدالة والأمن في
أفريقيا

المصدر:

N. Ball, P. Biesheuval
and F. Olanisakin,
"Security and Justice
Sector Reform
Programming in
Africa" (Evaluation
Working Paper No.
23, London and
Glasgow: Department
for International
Development (DFID),
April 2007), 5

النشرة

٣. النطاق والمنهج

فيما يلي طريقة مقترحة لهذا التدريب المتعلق بالمراجعة:

(أ) المرحلة ١: التحضير قبل التقييم (بحد أقصى ٣٠ يوماً)

١. سيقوم الاستشاريون بإجراء مراجعة مكتبية للموارد الثانوية، بما في ذلك العروض والمقترحات والإستراتيجيات الإقليمية والقومية وتقارير المشروعات والتقديرات وعمليات المراجعة الموجودة وغير ذلك. سيتم تحضير مجموعة من المستندات والوثائق التمهيديّة وإتاحتها عند بداية العمليات الاستشارية.

٢. سيقوم الاستشاريون بتحديد القضايا الرئيسية المتعلقة بالتقدير وإعداد إطار للتقدير وتضمين الأدوات المناسبة بالإضافة إلى تحديد الجهات المساهمة الرئيسية في المقابلات الشخصية وتحديد دراسات الحالة المتعلقة بالدولة والتخطيط للزيارات الميدانية. عند تطوير إطار التقييم، نحن ننصح المستشارين بالرجوع إلى مسودة إطار تنفيذ OECD DAC SSR. من القضايا الرئيسية الأخرى المطلوب وضعها في الاعتبار عند تطوير إطار العمل ما يلي:

- إلى أي حد يتم توجيه الأنشطة والبرامج الموجودة في الوقت الحالي من خلال إستراتيجية قومية عامة حول إصلاح القطاع الأمني وكجزء من جهود الجهات المانحة التي يتم تنسيقها؟
- كيف يتم تصميم البرامج؟ ما هي أهدافها والإطارات الزمنية الخاصة بها؟ من هم المشاركون بشكل أساسي وما هي عملية الاستشارات المتبعة؟
- تقييم مستوى جودة تصميم وتنفيذ واستدامة البرنامج/ المشروع.
- تحليل المؤسسات والآليات المستخدمة من أجل تقديم مشروعات وبرامج إصلاح القطاع الأمني.

• كيف يمكننا تحديد وإدارة المخاطر المرتبطة ببرامج إصلاح القطاع الأمني؟

• إلى أي حد ترتبط برامج إصلاح القطاع الأمني بالبرامج الأوسع المعنية بالحكم والعدالة وإصلاح الأجهزة والخدمات المدنية وبرامج الإدارة المالية العامة؟ هل يتم تضمين قضايا إصلاح قطاع العدالة والأمن في عمليات تخطيط التنمية القومية مثل PRSP's و I-PRSP's و PEAP's وكذلك مخططات النتائج الانتقالية، في بيئات ما بعد النزاعات؟ هل هناك أي فرصة لتشجيع إدراج القضايا الأمنية في برامج التنمية الأوسع. ما هي الفوائد والمخاطر المترتبة على دعم مثل هذا الاتجاه؟

• تقييم لدقة تصنيف مشروعات وبرامج إصلاح القطاع الأمني.

• كيف يمكننا مراقبة مستوى التقدم وقياس نتائج وتأثير وفعالية البرامج الخاصة بنا؟

• تحليل كيفية القيام ببرامج إصلاح القطاع الأمني في بيئات ما بعد وما إذا كان هناك روابط فعالة مع البرامج الانتقالية الأمنية العسكرية الأخرى، مثل نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. هل نميز بين برامج التوازن والاستقرار وبين برامج تنمية/إصلاح القطاع الأمني الأوسع طويلة الأجل. كيف يمكننا إدارة المرحلة الانتقالية بين الاثنين؟

• كيف يمكننا التعامل مع الشركاء الدوليين والأطراف الثنائية ومتعددة الجوانب في دعم إصلاح القطاع الأمني؟

• كيف يمكننا التعامل مع التحديات الإقليمية التي تواجه الأمن من خلال برامج إصلاح القطاع الأمني؟ كيف يمكننا المشاركة مع المؤسسات الإقليمية و AU؟

٣. سنقوم مجموعة القيادة بتقديم ملاحظاتها وتعليقاتها على إطار التقييم المقترح والنتائج المبدئية في اجتماع يلي تقديم التقرير الاستهلاكي. ويتم اتخاذ القرارات بشأن دراسات الحالة المتعلقة بالدولة خلال الاجتماع.

(ب) المرحلة ٢: التقييم (بحد أقصى ٤٠ يوماً)

١. تشتمل هذه المرحلة على زيارات الدولة والمقابلات الشخصية في لندن. وبالنسبة للعمل الميداني، يقوم المستشارون بخطط المراجعة المتعلقة بالدولة بالتشاور مع فرق العمل القومية. يجب تمرير الخطط التي يتم الموافقة عليها إلى مجموعة القيادة.

٢. سيقوم المستشارون بتقديم مذكرات معاونة للمناقشة مع الفرق القومية في نهاية كل زيارة وقبل المغادرة. ويتم إرسال هذه إلى مجموعة القيادة بعد كل زيارة.

(ج) تدوين النتائج وتقديمها (بحد أقصى ٢٠ يوماً)

يقوم المستشارون بتقديم نتائج عمليات المراجعة إلى مجموعة القيادة في جلسة تقديم الملاحظات والتعليقات في لندن قبل تقديم المسودة النهائية...

ضمان متابعة عمليات التقدير

١٤

التطبيق في مجال العمل

نوع التدريب:

فريق عمل الإدارة والبرامج في منظمات القطاع الأمني ومؤسسات المجتمع المدني والجهات المانحة

الجمهور:

حوالي ٦٥ دقيقة

الوقت المطلوب:

٢٠ - ٢٥ شخص (قابلة للقسم على ٥ من أجل عمل المجموعات)

حجم المجموعة المتوقع

النشرات

المستلزمات

أداة التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي القرينة

توجيهات للمدربين

حتى وإن كان جمهور المتدربين لديك غير متمكن من التحديات المتعلقة بجعل إحدى المؤسسات مستجيبة لتوصيات التقديرات التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي، فإن النبذة المرفقة مع التدريب تمثل قدرًا كافيًا من الإشارات المطلوبة لإتمام المناقشة. يمكن استخدام هذا التدريب حتى مع فئة "المبتدئين" إلى حد ما من المتدربين ممن يظهرون بعض المعارضة تجاه تناول مسائل النوع الاجتماعي، وذلك لأن النتيجة المرجوة ستكون ذات قيمة عالية بغض النظر عن أي جوانب أخرى.

ومن المهم بالرغم من ذلك أنه يجب اختيار من يقوم بتدوين الملاحظات لكل مجموعة بدقة، بحيث يتمتعون بالقدرة على تلخيص المعلومات التي يسمعونها أثناء الاجتماع، ولا يسجلون إلا القرارات الهامة فقط. ولذلك يوصى بأن تنتقي أفراد تدوين الملاحظات بنفسك.

بعد إكمال هذا التدريب، سيصبح المتدربون قادرين على:

أهداف التعلم

- تسمية النقاط التي يجب أخذها في الاعتبار عند التخطيط لمتابعة عملية التقدير
- تحديد الإستراتيجيات الرئيسية الخاصة بضمان متابعة نتائج عمليات التقدير

أشرح لهم أن هذا التدريب عبارة عن تقمص للأدوار تقوم به مجموعات تتكون كل واحدة منها من خمسة أفراد: مسئول أول في التقدير الذي يدعو إلى الاجتماع والقائم بالتقدير والمدير ومدير الاتصالات ومدون الملاحظات الموكل إليه مهمة تدوين كافة القرارات الهامة. وسياق التدريب يتم داخل مصلحة السجون، إلا أن التدريب يمكن أن يتم داخل أي مؤسسة أخرى تابعة لقطاع الأمن أو مؤسسات المجتمع المدني أو الجهات المانحة. يمكنك تعديله حسبما تقتضي الضرورة.

إرشادات التدريب

قم بتقسيم الجمهور إلى مجموعات تتكون الواحدة منها من خمس أفراد. استخدم طريقة حسابية بسيطة في توزيع المجموعات (مع الاهتمام بتحديد مدوني الملاحظات).

تتاح لهم ١٥ دقيقة للقراءة والتحضير، ثم خصص لهم ٢٥ دقيقة لتقمص الأدوار. بعد الانتهاء من تقمص الأدوار، اجمع المجموعات كلها في الجلسة العامة ثم اطلب من كل مدوني الملاحظات مشاركة القرارات التي قاموا بتدوينها ضمن مجموعات كل منهم (٢٠ دقيقة). سيكون تعلم العناصر الخاصة بالمجموعات الأخرى من باب المعرفة الشخصية ولن تحتاج في الغالب لمزيد من المناقشة. إذا تطلب الأمر، يمكنك إتاحة مدة ٥ دقائق في النهاية لطرح الأسئلة التوضيحية. اختتم التدريب بتقديم الشكر لكل مجموعة على مساهماتهم.

التغييرات المحتملة

تتمثل نقطة البداية في هذا التدريب في إدراك أن العديد من المؤسسات تعتقد بشكل خاطئ أن توصيات عمليات التقدير سيتم تنفيذها بكل تلقائية. ولكن للأسف، غالبًا ما تحتاج عمليات المتابعة إلى مثابرة واستمرارية. إذا سمح الوقت، يمكنك دعوتهم إلى مناقشة قصيرة حول هذه النقطة تحديدًا، قبل البدء في التدريب ذاته: ما مستوى خبرة جمهورك بهذا الأمر؟ ما هي الإستراتيجيات التي تم نشرها لضمان متابعة عمليات التقدير؟ ستحتاج في الغالب إلى ١٠ دقائق إضافية من أجل المناقشة.

ضمان متابعة عمليات التقييم

النشرة

نبذة

أنت المسؤول الأول في برنامج يهدف إلى إدارة وتقييم مستوى مراعاة النوع الاجتماعي في خدمات السجون.

تتمثل خطتك في استعارة مستشارين خارجيين لإجراء عملية التقييم. وقد علمت أن الإطار الزمني المتوفر لعملية التقييم سيكون قصيراً إلى حد ما (٣ شهور) ولعلك قلق بشأن ضمان متابعة أي توصيات محتملة ستصدر عن المستشارين في الفترة القادمة. ولقد قمت بإعداد قائمة بالعناصر التي ترى أنها جديرة بالذكر قبل الشروع في عملية التقييم.

وللمضي قدماً بهذه القضية، ناديت إلى عقد اجتماع يضم كل من الاستشاريين الخارجيين ومدير (مصلحة السجون) الذي تعمل تحت قيادته ومدير الاتصالات (بمصلحة السجون) بهدف مناقشة الإستراتيجيات التي تقوم عليها عملية المتابعة الناجحة. بالإضافة إلى ذلك، طلبت من صديق لك الحضور لتدوين القرارات الهامة التي يتم التوصل إليها.

وفيما يلي قائمة العناصر التي ترغب في التنبيه عليها:

١. كيف سنتمكن من ضمان أن عملية تقييم البرنامج تشتمل على توصيات ملموسة فيما يتعلق بمبادرات المتابعة؟
٢. كيف سنضمن أن تتم عمليات المتابعة هذه بالفعل؟
٣. كيف سيتم توصيل نتائج التقييم وإلى من سيتم توصيلها؟
٤. كيف سنتمكن من التعامل مع المعارضة التي قد تصدر عن فريق العمل إذا تطلب التقييم إجراء تغييرات سلوكية؟
٥. ما هو الحد الواجب على المؤسسات المحلية الالتزام به تجاه مراعاة مسائل النوع الاجتماعي؟ وكيف يمكننا تحسين ذلك، إذا كان يتسم بالضعف؟
٦. هل تدعم الهياكل المؤسسية الحالية ممارسة مسائل النوع الاجتماعي؟ إذا لم تكن كذلك، ما الذي قد يحتاج الأمر للتغيير؟
٧. ما هي المهارات المطلوب توافرها في المنظمة ككل، بحيث يمكن تنفيذ مسائل النوع الاجتماعي بشكل كامل؟

كما تقوم أيضاً بالاتصال بزميل ياباني يعمل في مكتب هيئة التعاون الدولي اليابانية في دولتك. ولقد زودتك بنسخة من جدول يتعلق بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في البرامج المقتبسة عن كتيب JICA Handbook for Transition Assistance. ولما كان هذا الكتاب ينتمي إلى بيئة مختلفة، فستجده مفيداً للمناقشة التي ترغب في إدارتها وقم بتوزيعه على الزملاء المدعويين

المصدر: بتصريف من:

A.Johannsen,
"Mainstreaming Cross-
Cutting Issues," in JICA
Handbook for Transition
Assistance (Tokyo:
JICA, 2006), 88

التحديات	الاستجابات الممكنة
غياب القدرة على إيجاد العلاقات والروابط مع القضايا الأخرى	<ul style="list-style-type: none"> الاعتراف الرسمي بالقضية بواسطة التسلسل ضروري إدراج القضية داخل تدريبات التخطيط الإستراتيجي
لا ينظر إلى القضية على أنها ذات أهمية / معارضة فريق العمل	<ul style="list-style-type: none"> تقديم المزيد من المعلومات حول القضية التجمع تكوين مجموعة اهتمام توفير "مساحة آمنة" للتعبير عن الشكوك
الثقافة المؤسسية غير معينة	<ul style="list-style-type: none"> إعداد مبادئ بعثة وقيادة مناسبة بهدف تشكيل ثقافة المنظمة صياغة السلوك الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي

النشرة

<ul style="list-style-type: none"> · تدريب الوعي الذاتي حول النوع الاجتماعي · توفير مساحة آمنة لمناقشة وجهات النظر/ القضايا 	<ul style="list-style-type: none"> · المقاومة لمشاركة الرجال في قضايا النوع الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> · تطوير إستراتيجية تواصل · إعداد مجموعة عمل · الحصول على الموارد المناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> · المساعدة للقضية ضعيفة
<ul style="list-style-type: none"> · تأسيس معايير تمويل 	<ul style="list-style-type: none"> · القضية مهمشة فيما يتعلق بالتمويل
<ul style="list-style-type: none"> · تدريب فريق العمل وزيادة كفاءتهم · مراقبة التقدم · الحصول على الموارد المناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> · الهياكل التنفيذية تتسم بالضعف

المناقشات

إجراءات المناقشات المقترحة

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

المناقشات

موضوعات للمناقشات

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

١. لماذا يجب أن تكون البيانات تفصيلية على أساس الجنس؟
٢. ما هي الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها أي عملية جمع بيانات تتعلق بالنوع الاجتماعي؟ قدم أمثلة إلى كيفية توظيفها.
٣. ما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لجعل فريق عمل التقييم يراعي مسائل النوع الاجتماعي؟ اذكر ثمانية على الأقل.
٤. افرض أنك قد توليت مهمة إجراء تقييم حول إصلاح القطاع الأمني، ورغبت من أجل الحصول على نتائج فعالة في النظر إلى مستوى التغيير في علاقات النوع الاجتماعي أثناء الحرب وبعدها في الدولة س. كيف ستقوم بالبحث عن هذه المعلومات، وما هي الأدوات التي ستستخدمها وكيف ستتحقق من مصادر بياناتك؟
٥. ما هي النصائح العملية التي لديك للتغلب على العقبات الثقافية والتقليدية حول المرأة التي تقابلك عند الشروع في مهمة التقييم؟
٦. ما هي المساهمات التي يمكن أن تشارك بها منظمات المرأة ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى في التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني؟
٧. هل توافق أن تقاليد السرية والكتمان المتعلقة بالقطاع الأمني تجعل من الصعب الوصول إلى المعلومات والسماح بمشاركة واسعة النطاق في عمليات التقييم والرقابة والتقدير؟ إذا كانت الإجابة نعم، فكيف يمكن التغلب على هذه العقبة؟
٨. ما هي أنواع المؤشرات التي تعتقد أنها الأنفع على الإطلاق لقياس مراعاة النوع الاجتماعي في أحد التقديرات التي تتم على القطاع الأمني؟
٩. كيف يمكن أن تمثل عمليات التقييم/التدقيق التي يتم إجراؤها على المؤسسات الأمنية نقطة انطلاق لإدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني؟
١٠. كيف يمكنك أن تصف العلاقات القائمة بين عمليات التقييم/التدقيق والرقابة والتقدير وخطط العمل الخاصة بإصلاح القطاع الأمني؟
١١. ما هي بعض القضايا الرئيسية التي يعتمد عليها النجاح في عمليات التدقيق المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ اذكر أربعة.
١٢. كيف يتمكن الناس في المناطق الريفية (والذين يعانون من الأمية والجهل في الكثير من بلدان العالم غالباً) من المشاركة في عمليات التقييم والرقابة والتقدير؟
١٣. ما هو دور الأطراف الدولية من وجهة نظرك في دعم عمليات التقييم والرقابة والتقدير التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي؟
١٤. ما هي أهمية استخدام لغة تراعي مسائل النوع الاجتماعي في المواد الخاصة بالتقييم والرقابة والتقدير؟
١٥. ما هي المناقشات الجدلية التي ستلجأ لاستخدامها من أجل إقناع أحد أعضاء فريق التقييم أو الرقابة والتقدير التابع لك ممن يعارض إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية التقييم والرقابة والتقدير؟

تحديات تدريبية يجب أخذها في الاعتبار

يناقش دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح قطاع الأمن التحديات التي تواجه تنفيذ عملية تدريب على إصلاح القطاع الأمني الذي يراعي مسائل النوع الاجتماعي. بينما تقوم بالتدريب على القضايا المرتبطة بالتقييم والرقابة والتقدير والنوع الاجتماعي قد تواجهك التحديات التالية:

- يمثل الجمع بين ثلاثة من جوانب التخصص (والتي لا تجتمع في الغالب في شخص واحد) - النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني والتقييم والرقابة والتقدير - تحديًا كبيرًا، وبخاصة فيما يتعلق بالمصطلحات والوسائل المستخدمة. فغالبًا ما يكون لمصطلحات مثل التدقيق والتقييم والرقابة والتقدير والمؤشرات معانٍ مختلفة وتتضمن على وسائل وطرق مختلفة تختلف باختلاف بيئات التنفيذ والخلفيات الثقافية والقطاعات. يجب عليك توضيح المفاهيم والتعريفات المستخدمة في التدريب الذي تقوم بطرحه قبل البدء فيه. إذا بدا على جمهورك أي مظهر من مظاهر الاضطراب أو التشوش، فلا مفر من التوقف وإعادة التوضيح مرة أخرى.
- قد يكون من التحديات المحتملة المحافظة على التوازن في كل جلسة تدريبية بحيث تحدد مستوى الاستفادة من المحتوى العام المتعلق بالتقييم والرقابة والتقدير الذي ترغب في طرحه في بداية الجلسة التدريبية على المتدربين وتضمينه في التدريب. فيوصى دائمًا بتصدير التدريبات بمقدمات مختصرة حول المعلومات والمعارف المتوقعة.
- قد يواجهك تحد آخر يتمثل في مدى أهمية أن تتصف أنشطة التقييم والرقابة والتقدير بمراعاة النوع الاجتماعي. قد يشير أحد أعضاء الجمهور إلى أن المناقشات المتعلقة بالنوع الاجتماعي قد تزيد من صعوبة عمليات التقييم والرقابة والتقدير، ولذلك ينبغي طرحها جانبًا، أو قد يشير آخر (على العكس) إلى أن مسائل النوع الاجتماعي مضمّنة بشكل افتراضي في أنشطة التقييم والرقابة والتقدير ولذلك فهي ليست في حاجة إلى أن تولى اهتمامًا خاصًا. في الحالة الأولى، حاول أن تستخدم أمثلة لإظهار أهمية التركيز بشكل خاص على مسائل النوع الاجتماعي كمجال منفصل للاستعلام عنه خلال التقييم والرقابة والتقدير، وبخاصة إذا علمت بوجود شكل من أشكال التمييز. وفي الحالة الثانية، يمكنك الموافقة على أن مفاهيم النوع الاجتماعي ينبغي أن تكون "مضمّنة" بالفعل في عمليات التقييم والرقابة والتقدير بشكل أساسي، كما أن العديد من التدريبات تساعد في الواقع على تعلم كيفية القيام بذلك.

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

ليبيريا

يزداد استخدام "تقييم احتياجات ما بعد النزاع" (PCNA)، كبنية أساسية تقوم عليها عمليات التخطيط للإصلاح وإعادة الإعمار في بيئات ما بعد النزاعات بواسطة الجهات المانحة والأطراف الدولية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي.

تعرف منهجية تقييم احتياجات ما بعد النزاع النوع الاجتماعي على أنها قضية متشابكة تحتاج إلى أن يتم إدراجها ضمن جميع مراحل عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع، بعد هذه المبادئ الستة التالية:

١. تختلف احتياجات الإنعاش حسب العمر والنوع الاجتماعي
٢. يجب تغيير وضع التهميش القائم على أساس النوع الاجتماعي بوعي وحكمة
٣. يجب تناول قضايا النوع الاجتماعي منذ اللحظة الأولى وتخصيص الموارد المناسبة لها
٤. لا يمكن ترك خبراء النوع الاجتماعي لترشيح أنفسهم، بل يجب اختيارهم وتولييتهم المهمة بدقة
٥. يجب ألا تكون الحساسية الثقافية قناعاً يختبئ التمييز خلفه
٦. يساعد تحقيق توازن النوع الاجتماعي عند تشكيل الفريق على جعل فرق تقييم احتياجات ما بعد النزاع متاحة بشكل أكبر لمشاركة المرأة بها داخل الدولة

تقييم احتياجات ما بعد النزاع في ليبيريا

في ليبيريا، بدأت عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع بعد إرسال مجلس الأمن لبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا في ١٩ سبتمبر ٢٠٠٣. وقد وافق كل من الحكومة الوطنية الانتقالية والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة على ضرورة إجراء تقييم لاحتياجات ليبيريا خلال "الفترة الانتقالية" الرسمية - من ١٤ أكتوبر ٢٠٠٣ إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٠٥ - من أجل تأمين كل من تمويل ومشاركة الجهات المانحة على السواء.

وقد تم توجيه تقييم احتياجات ما بعد النزاع، والذي يعرف باسم "تقييم الاحتياجات المشترك"، وفق ست مبادئ توجيهية وخمس موضوعات متداخلة.^٢ وقد كانت المبادئ التوجيهية الست:

- ١) المبكية القومية والمشاركة
- ٢) القيادة بواسطة حكومة ليبيريا الوطنية الانتقالية
- ٣) الدعم الواسع من جميع الأطراف
- ٤) الشرعية من خلال إعادة القدرة الفورية لهيئات ومؤسسات الحكومة الرئيسية
- ٥) تحقيق الأمن من خلال النشر الكامل لبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
- ٦) التحفيز الاقتصادي واستعادة القدرات الإنتاجية والدعم الإنساني والحماية للمجموعات المعرضة للخطر والمجموعات الخاصة.

الموضوعات الخمس المتداخلة كانت:

- ١) مرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز
- ٢) حقوق الإنسان والحماية والنوع الاجتماعي
- ٣) البيئة
- ٤) الغابات
- ٥) إدارة اللجوء والإدارة المدنية

ولقد نجح تقييم الاحتياجات بكفاءة في إشراك الحكومة الانتقالية، والتي شاركت في الاستشارات والاجتماعات الفنية. وقد تمت دعوة المنظمات غير الحكومية وأعضاء مؤسسات المجتمع المدني، على أساس الخبرات التي يتمتعون بها، للمشاركة في الاجتماعات مع مجموعات عمل القطاع خلال التقييم. كما قامت بعض مجموعات عمل القطاع بتنظيم ورش عمل للتحقق تقتصر على الأطراف الوطنية فقط. وقد شاركت بعض الهيئات الإقليمية أيضاً في تقييم الاحتياجات المشترك وتنفيذه.

١ United Nations Development Group. PCNA-TRF Toolkit: Note on Integrating Gender Perspectives. January 2009. <http://www.undg.org/docs/9925/FINAL-Toolkit-Note-Gender.doc> (accessed September 9, 2009).

٢ تم إرسال بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا في أكتوبر ٢٠٠٣، بينما تم إعلان الحكومة الوطنية الانتقالية في ليبيريا رسمياً وتقلدت السلطة في ١٤ أكتوبر ٢٠٠٣. انظر أيضاً:

United Nations Security Council. Resolution 1509 (2003). S/RES/1509 (2003). 19 September 2003. http://www.peacewomen.org/un/sc/1325_Monitor/RW/Res/1509200320%20.pdf (accessed September 9, 2009).

٣ United Nations Development Group. PCNA Review: Phase One. Liberia Needs Assessment Case Study. October 2006. http://www.undg.org/archive_docs/8886-Liberia_PCNA_Case_Study.doc (accessed September 9, 2009).

ليبيريا

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

اكتمل التقرير التجميعي لتقييم الاحتياجات المشترك ومخطط إطار العمل الانتقالي الذي يركز على النتائج في يناير ٢٠٠٤ وقد تم تقديمه إلى اجتماعات متعددة الأطراف في مونروفا وتم التصديق عليه. وقد تضمنت تلك الاجتماعات أعضاء من الجمعية التشريعية في ليبيريا ومجتمع الأعمال والإعلام وبلغت تلك الاجتماعات ذروتها في مؤتمر القمة رفيع المستوى الذي ضم الحكومة الانتقالية والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية الدولية ومؤسسات المجتمع المدني.^٤ وكخطوة أخيرة في عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع، تم عقد مؤتمر إعادة إعمار ليبيريا في فبراير ٢٠٠٤ في مقر الأمم المتحدة في نيويورك.

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

كما أشرنا فيما سبق، أنه قد تم اعتبار مسائل النوع الاجتماعي كموضوع أساسي متداخل بالنسبة لتقييم الاحتياجات المشترك. للمساعدة على إدراج مسائل النوع الاجتماعي في كل منطقة أولويات، في ديسمبر ٢٠٠٣، قام مكتب المستشارية الخاصة للقضايا النوعية والنهوض بالمرأة التابع للأمم المتحدة بإعداد قائمة فحص النوع الاجتماعي في ليبيريا.^٥ وكانت الفكرة الأساسية هي أن تحديد الفروق والاختلافات في مواجهة كل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات للصراع من المفترض أن يساعد فريق التقييم على تحديد الاحتياجات والأولويات الخاصة بهم. وبالتحديد، فإن فهم الدور الذي تلعبه المرأة في كافة قطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها) من شأنه أن يساعد في التأكد من أن أنشطة إعادة الإعمار يتم التخطيط لها بطريقة لا يكون من نتائجها إعادة إحياء أشكال التمييز القديمة، وتساعد النساء على الحصول على مستوى متكافئ من الوصول والتحكم في الموارد وعمليات اتخاذ القرارات.

وقد احتوت قائمة فحص النوع الاجتماعي على أسئلة عامة/متداخلة حول خبرات تعامل الرجال والنساء مع الصراع والأدوار الاجتماعية والموارد وغير ذلك، بالإضافة إلى أسئلة خاصة تتعلق بأبعاد النوع الاجتماعي المتمثلة في: إرسال بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وإعادة بناء القوات المسلحة ونزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج واللاجئين والمواطنين المشردين داخلياً وبناء مؤسسات ديمقراطية ولجنة إصلاح الحكم والقطاع القضائي والإصلاح وقطاع جهاز الشرطة والإصلاح وحقوق الإنسان والحماية ولجنة تقصي الحقائق والمصالحة والانتخابات والأجهزة والخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم بالإضافة إلى متطلبات المعيشة والتوظيف والزراعة والتنمية والبنية التحتية والسياسة الاقتصادية وإستراتيجية التنمية.

توضح الأجزاء التالية من قائمة فحص النوع الاجتماعي كيف يمكن البدء في تناول قضايا النوع الاجتماعي المرتبطة بإصلاح القطاع الأمني في التقييم:

بناء المؤسسات الديمقراطية ولجنة إصلاح الحكم:

- ما هي منظمات وشبكات المرأة الموجودة قبل بدء الصراع؟ ما الدور الذي كانت تلعبه/تلعبه حالياً؟ هل كانت تشارك بشكل فعال في صنع السياسات؟
- هل سيضع النظام السياسي الناشئ في الحسبان حقوق ومصالح المرأة ويحميها؟ وهل سيتم تمكين المرأة من التأثير والمشاركة في العملية السياسية؟ (ورقة نصائح OECD حول النوع الاجتماعي)
- هل تم تضمين المرأة في الحكومة الانتقالية وعمليات التخطيط؟ هل تشغل النساء مناصب صنع القرار؟ هل تعزز اللجان الدستورية مراعاة مسائل النوع الاجتماعي؟
- إذا كانت هناك بيانات متوفرة حول المشاركة في اللجان أو المجموعات المختلفة، قم بتقديم معلومات تفصيلية على أساس الجنس.
- ما هي آليات الحكومة المطروحة للتعامل مع قضايا المرأة (مثل تخصيص وزارة أو هيئة قومية للمرأة)؟ هل قامت الحكومة بالتوقيع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)؟

٤ National Transitional Government of Liberia, Results-Focused Transition Framework, Progress Review Report (Monrovia: National Transnational Government of Liberia, September 2004), <http://www.lr.undp.org/UNV%20protected%20data/RFTF%20Progress%20Review%20Report%20FINAL%201120%Sept%202004.doc> (accessed September 9, 2009).

٥ تتوفر قائمة فحص النوع الاجتماعي في ليبيريا على الرابط: <http://www.peacewomen.org/resources/Peacekeeping/Liberiagenderchecklist.pdf> (accessed September 9, 2009).

ليبيريا

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

قطاع جهاز الشرطة والإصلاح:

- ما هي أنواع مؤسسات الفرضية القضائية المتوفرة في الدولة؟ ما هو عدد/نسبة النساء حسب الدرجة والفتة؟ هل يتم مشاركة ضابطات شرطة في كافة الجوانب التشغيلية لعمل الشرطة أو أنها تقتصر على الوظائف الإدارية فقط؟ هل توجد إجراءات تهدف إلى زيادة عدد النساء بشكل فعال في قوات الشرطة؟
- هل يتلقى أفراد أجهزة الشرطة التدريب حول مراعاة مسائل النوع الاجتماعي والجرائم الجنسية والعنف الأسري وحقوق الإنسان؟
- هل توجد مرافق لتلبية الاحتياجات الخاصة لضابطات الشرطة (مثل أماكن إقامة منفصلة والمرافق الصحية)؟ هل تم تجهيز بيئة العمل بطريقة تراعي الاحتياجات الخاصة لضابطات الشرطة؟
- هل هناك بنود معينة تسعى إلى التنسيق من أجل تعيين ضابطات الشرطة بالقرب من أماكن إقامتهن، أو إذا كن متزوجات من ضباط شرطة أيضاً يتم التنسيق لجمعهم في مواقع واحدة؟
- هل يتم التعامل مع المخالفات التي يقوم بها ضباط وضابطات الشرطة بنفس الطريقة؟
- ما هو الاتجاه العام/السائد لقيادة الشرطة الحالية ولضباط الشرطة الرجال نحو ضابطات الشرطة؟
- ما هي الجرائم الأساسية التي يتم اقترافها ضد النساء والفتيات داخل المنزل وخارج المنزل؟ ما هي العوائق والحواجز الثقافية وغيرها التي تعوق الإبلاغ عن الجرائم بواسطة النساء/الفتيات؟
- هل قام جهاز الشرطة بتأسيس بروتوكولات وموظفين ووحدات مخصصة (مثل وحدات الجرائم ضد المرأة أو وحدات دعم الأسرة) من أجل التعامل مع الجرائم الجنسية والعنف الأسري؟ هل تشمل تلك الوحدات على أفراد شرطة من النساء؟
- هل هناك وحدات شرطة منفصلة مكونة من النساء بشكل كامل؟ هل يتم تفتيش النساء المقبوض عليهن ومراقبتهم بواسطة أفراد شرطة من النساء؟ هل يتم الاهتمام بالاحتياجات الصحية النسائية عندما يتم احتجاز النساء في تلك الزنانات؟
- ما هي المرافق والخدمات الخاصة التي يتم توفيرها للنساء الحوامل والمرضعات في زنانات الاحتجاز؟ هل هناك خدمات تقليدية وغير تقليدية (مثل خطوط دعم المرأة) متوفرة للمرأة لتسهيل عملية إبلاغهن عن القضايا، وبخاصة ما يكون له طبيعة جنسية؟

القطاع القضائي والإصلاح:

- هل هناك جهود تسعى إلى بناء قدرة الرجال والنساء بهدف تمكينهم من المشاركة بشكل كامل في القضايا القانونية/القضائية والحكم؟
- هل هناك خطط تسعى إلى مراجعة إطارات العمل القانونية (مثل قانون الميراث وقانون الأسرة وقواعد الأرصد) والمتعلقة بالسياسات (مثل المياه والتخلص من النفايات وأجور المساكن وسياسات المعونات الاجتماعي) والمؤسسية (مثل النظام الإداري الحالي الخاص بخدمات البنية التحتية الحضرية) وتضميناتها المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

إعادة بناء القوات المسلحة:

- ما الدور الذي تلعبه النساء في الجيش والمجموعات المسلحة والشرطة أو أي مؤسسة أمنية أخرى مثل جهاز المخابرات والشرطة العامة والجمارك والهجرة وأجهزة الفرضية القانونية الأخرى (النسبة المئوية للقوات/المجموعات، حسب الدرجة والفتة)؟
- هل هناك إجراءات مدعمة تهدف إلى ضمان أن تكون النساء جزءاً من الجيش أو الشرطة أو أي مؤسسة أمنية أخرى مثل جهاز المخابرات والشرطة العامة والجمارك والهجرة وأجهزة الفرضية القانونية الأخرى؟
- ما هي الخطط الموجودة التي تهدف إلى منح المقاتلات السابقات فرصة الالتحاق بالجيش في وقت السلام والمؤسسات الأمنية الأخرى مثل جهاز المخابرات والشرطة العامة والجمارك والهجرة وأجهزة الفرضية القانونية الأخرى؟
- ما هي الاحتياجات التدريبية للنساء في الجيش والمجموعات المسلحة؟
- هل تم تضمين التدريب على مسائل النوع الاجتماعي في البرامج التدريبية المقدمة إلى الجيش الجديد والمؤسسات الأمنية الأخرى؟

ليبيريا

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

ساعد التركيز على مسائل النوع الاجتماعي في تقييم الاحتياجات المشترك على إبراز كيف أن المرأة في ليبيريا تعاني من وصول غير متكافئ إلى بعض المناطق والجوانب مثل التعليم والإدارة العامة والأنظمة القضائية والسياسية، ذلك إلى جانب جهود التنمية وإعادة البناء بعد مراحل النزاع على نطاق أوسع.^٦

نادى التقرير التجميحي لتقييم الاحتياجات المشترك بما يلي:

- تحت عنوان الحماية والرقابة: (أ) تأسيس السياسات والتدخلات الطبية والنفسية الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة وتعويض والعناية بضحايا العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي؛ (ب) تأسيس آليات رقابة اجتماعية وحملات تعزيز ضد كافة أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- تحت عنوان العدالة الانتقالية وبناء السلام: (أ) بدء عملية مصالحة قومية شاملة من خلال لجنة المصالحة وتقصي الحقائق من خلال قاعدة عريضة من المستشارين الوطنيين، تشتمل على النساء والمجموعات المعرضة للهجوم؛ (ب) تأسيس إدارة متكاملة لقطاع العدل، متضمنة هيئة قضائية مستقلة وجهاز شرطة متوافق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان وبخاصة ما يتعلق منها بالأحداث وحماية حقوق الإنسان.
- تحت عنوان بناء القدرة القومية في مجالات حقوق الإنسان والحماية والنوع الاجتماعي: (أ) بناء قدرة حكومية مناسبة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق المرأة، من خلال تقوية وزارة العدل ووزارة النوع الاجتماعي والتنمية؛ (ب) ضمان حقوق الإنسان المؤسسية وقدرة حماية حقوق الإنسان الليبيرية ورعاية الأطفال ومؤسسات المجتمع المدني النسائية من أجل إيجاد ثقافة مساءلة.^٧

وقد خضعت منهجية تقييم احتياجات ما بعد النزاع إلى المراجعة بواسطة مجموعة متعددة الأطراف في عام ٢٠٠٦، والتي بحثت في كيفية التعامل مع القضايا المتداخلة من خلال عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع. وقد أشارت عملية الاختبارات أنه، أثناء تقييم احتياجات ما بعد النزاع، كان إدراج القضايا المتداخلة في عمليات تقييم القطاع الأمني يمثل تحدياً كبيراً. وفي حالة النوع الاجتماعي، على سبيل المثال، أظهرت قوائم الفحص الحادة التي تم إنتاجها لكل فئة، والتي كان من أمثلتها قائمة فحص النوع الاجتماعي التابعة لبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، طموحهم الكبير، وليس بالضرورة أن تنعكس من خلال التنفيذ في مرحلة إعادة إعمار ما بعد النزاع.^٨ تؤكد التحليلات التي قامت بها Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) لتقييم الاحتياجات في ليبيريا على تلك النتائج أيضاً، وتوصي أيضاً " يجب أن تهتم الإرشادات التوجيهية المستقبلية بتعريف الآليات الخاصة بإدراج القطاعات المتداخلة في تحليلات وتقارير الفئات بكل وضوح ".^٩

نتائج إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

تم إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع في ليبيريا منذ البداية مما سمحت برفع المشكلات والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي خلال مؤتمر إعادة إعمار ليبيريا، مع دعوات تطالب باعتراف الجهات المانحة واهتمامها بأبعاد النوع الاجتماعي للصراع الليبيرية وجهود إعادة الإعمار ما بعد النزاع.

ولقد أثرت النتائج التي توصلت إليها عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع، ولو بشكل جزئي على الأقل، في إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني. ساعدت عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع على إبراز ضرورة تضمين النساء في برنامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. بحلول فبراير ٢٠٠٥، تم نزع أسلحة وتسريح حوالي ٢٢,٣٧٠ امرأة و ٢,٤٤٠ فتاة (من إجمالي ١٠١,٤٩٥ شخص). وفي نهاية ٢٠٠٦، تم "إعادة إدماج" عدد ١٣,٢٢٣ من هذه النساء بشكل أساسي في الزراعة والتعليم الرسمي أو التدريب المهني.^{١٠} وقد قامت عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع بتطوير سياسة متعلقة بالنوع الاجتماعي من أجل إصلاح وإعادة بناء الشرطة الوطنية الليبيرية والتي تم بموجبها تأسيس

^٦ African Development Bank, Liberia: Country Dialogue Paper 2006 (Abidjan: African Development Bank, September 2006), <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/ADB-BD-WP-200699--EN-LIBERIA-2006-COUNTRYDIALOGUE-PAPER.PDF> (accessed September 9, 2009).

^٧ National Transitional Government of Liberia, United Nations and World Bank, Joint Needs Assessment, Synthesis Report, February 2004. http://www.lr.undp.org/needs_assessment.pdf (accessed September 9, 2009).

^٨ United Nations Development Group, PCNA-TRF Toolkit: Note on Integrating Gender Perspectives, January 2009, <http://www.undg.org/docs/9925/FINAL-Toolkit-Note-Gender.doc> (accessed September 9, 2009).

^٩ Thomas Schaefer, "Needs Assessment in Post-Conflict Situations, Case Study: Liberia" (Working Paper No.9, GTZ, January 2004), http://www.undg.org/archive_docs/4941-PCNA_-_Country_Studies_-_Liberia.pdf (accessed September 9, 2009).

^{١٠} UNMIL, Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation web-page: <http://www.unmil.org/1content.asp?ccat=ddr&zdoc=1> (accessed September 9, 2009).

إدراج مسائل النوع الاجتماعي في تقييم احتياجات ما بعد النزاع

ليبيريا

برنامج تعيين المرأة^{١١}. فقد تمكنت أكثر من ١٠٠ امرأة تم تعيينهن في قطاع الشرطة من إتمام تدريبهم الأساسي بنهاية ٢٠٠٧. كما تم تأسيس وحدة حماية المرأة والطفل داخل جهاز الشرطة الوطنية الليبيرية في أبريل ٢٠٠٥، وتولت مهمة، من بين المهمات التي تولتها، تدريب ضباط الشرطة المختارين على التعامل مع الجرائم المرتكبة ضد النساء والأطفال^{١٢}. وتم إنشاء وحدات أخرى من وحدات المرأة والطفل داخل سجون ليبيريا.

في التقييم القطري المشترك في ليبيريا في عام ٢٠٠٦: توحيد السلام والإنعاش الوطني من أجل التنمية المستدامة، أنشطة متابعة لتقييم احتياجات ما بعد النزاع، تم تناول مسائل النوع الاجتماعي وتبنيها بشكل أكثر وضوحاً. فعلى سبيل المثال، لاحظت عملية التقييم الحاجة إلى إعداد خطة قومية حول العنف الجنسي والقائم على أساس النوع الاجتماعي، تشتمل على مداخلات إستراتيجية مثل إصلاح النظام القضائي (مثل تأسيس محاكم مستعجلة وآليات دعم نفسي ومساكن آمنة للناجين من أعمال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي)، وضمان دعم عمليات التخطيط والبرامج والرقابة والتقدير على الدعم من خلال البيانات التي تراعي مسائل النوع الاجتماعي وتحليلها^{١٣}.

حتى اليوم، تشكل قضية النوع الاجتماعي إحدى الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها إستراتيجية التنمية في ليبيريا. فعلى سبيل المثال، يعتبر إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في ليبيريا ٢٠٠٨-٢٠١٢ كلاً من المساواة على أساس النوع الاجتماعي ودعم المرأة من القضايا الأساسية المتداخلة، والتي يجب إدراجها في كافة أنشطة البرامج التابعة لها. تحت عنوان الأمن والسلام، يحدد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الحاجة إلى ضمان أن "تعمل سياسة الأمن القومي وهيكله وفقاً لالتزامات حقوق الإنسان في ليبيريا، مع الاهتمام بشكل خاص بالعنف ضد المرأة"^{١٤}.

بالرغم من أنه قد يكون من الخطر القول بأن النتائج السابقة تنبثق بشكل كامل من الاهتمام الذي تم توجيهه إلى مسائل النوع الاجتماعي خلال عملية تقييم احتياجات ما بعد النزاع، فإنها تشير إلى أهمية وفوائد تحديد مشكلات وقضايا النوع الاجتماعي منذ المراحل الأولى جداً من التقييم لأي عمليات بناء أو تنمية سلام.

William G. O'Neill, "Liberia – Background", Paper prepared for UNDP, January 2007. See also, UNMIL, ١١
Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police (UNMIL
Press release, 22 January 2007).

١٢ من:
http://gender.developmentgateway.org/Print-Item.10966.0.html?no_cache=1&tx_dgcontent_pi15%Btt_news%5D=272592&MP=109668509- (accessed September 9, 2009).

١٣ UNICEF, New women and children protection section for Liberia's police, (UNICEF Press Release, September 2005), http://www.unicef.org/media/media_28159.html (accessed September 9, 2009).

١٤ United Nations, Common Country Assessment for Liberia: Consolidating Peace and National Recovery for Sustainable Development, (Monrovia: UN, June 2006), <http://www.lr.undp.org/CCA%202820%July%20FINAL%20FULL%20SMALL.pdf> (accessed September 9, 2009).

١٥ United Nations, "Consolidating Peace and National Recovery for Sustainable Development", UN Development Assistance Framework for Liberia 20082012- (Monrovia, May 2007), http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Liberia/Liberia_UNDAF_2008_2012.pdf.

تنزانيا

تدقيق النوع الاجتماعي كأداة لتحسين مستوى
النوع الاجتماعي في وضع البرامج

قام مكتب وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة (USAID) في تنزانيا بعملية تدقيق للنوع الاجتماعي بين فبراير ويوليو ٢٠٠٦، تهدف إلى تقييم النوع الاجتماعي في إعداد البرامج وفي ممارسات وسياسات البعثة، متضمنة قضايا الموارد البشرية والميزانية والإدارة.^١ يمكن الاستفادة من تجربة تدقيق النوع الاجتماعي هذه في الطريقة المستخدمة لمتابعة النتائج - في تطبيق عمليات التدقيق للنوع الاجتماعي في قطاعات أخرى، بما فيها القطاع الأمني.

تهدف بعثة وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا إلى تحسين مستوى المساءلة قوميًا ومحليًا وتقوية أنظمة التعليم والصحة وزيادة الإنتاجية الزراعية والوصول إلى السوق والاستثمار والتجارة بهدف دعم النمو الاقتصادي في الدولة.^٢ ولذلك فإن إدراج مسائل النوع الاجتماعي في كل جوانب النشاط ضروري لتحقيق عملية تنفيذ فعالة، مما ينطوي على الحاجة إلى إدراج مسائل النوع الاجتماعي في كل الممارسات والسياسات لبعثة الوكالة.

خلال السنوات الخمس السابقة، انصب تركيز وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا على النوع الاجتماعي كموضوع أساسي متداخل في إعداد برامج البعثة. وتم تنفيذ عملية تقييم للنوع الاجتماعي في عام ٢٠٠٣،^٣ والتي ترتب عليها لاحقاً أن قامت الوكالة في تنزانيا بضم مستشار للنوع الاجتماعي إلى البعثة، وقامت بتأسيس مجموعة استشارية حول النوع الاجتماعي وتقارير مؤسسية حول النوع الاجتماعي باعتباره جزءاً من المراجعات الدورية للمشروع، كما قامت بتحسين مستوى الانتباه إلى قضايا النوع الاجتماعي في عملية التعيينات. وبالرغم من ذلك، فلم تقم البعثة بتنفيذ كافة التوصيات التي تضمنها تقييم النوع الاجتماعي في سنة ٢٠٠٣، مثل: تطوير وتنفيذ إستراتيجية للنوع الاجتماعي ونظام رقابة على النوع الاجتماعي و/أو إنشاء عملية نظامية لقياس مستوى تأثير البرنامج على علاقات النوع الاجتماعي. وإلى جانب هذه الفجوات الواضحة، فقد أدى وقوع حدثين متزامنين إلى طلب إجراء عملية تدقيق للنوع الاجتماعي بواسطة المركز الرئيسي للوكالة. الأول، طلب من البعثة تطوير بيان خطة إستراتيجية جديدة للدولة ٢٠٠٦-٢٠١٠. والثاني، أدركت البعثة أهمية توسيع الإجراءات فيما وراء مجرد إعداد البرامج ملزمة نفسها بتناول قضايا عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي على كافة مستويات البرنامج وتشكيل المكاتب الأمامية خلال عملية التدقيق على النوع الاجتماعي.

تمثل الهدف الأساسي من عملية التدقيق للنوع الاجتماعي التي قامت به بعثة وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا في أن يكون بمثابة أداة للتخطيط المؤسسي للبعثة، من خلال عملية تقييم ذاتي قائمة على المشاركة. واعتمدت العملية على منهجية تدقيق للنوع الاجتماعي التي قامت بتطويرها مؤسسة إنتر أكشن (InterAction)، وهي مجموعة شاملة للمنظمات غير الحكومية في الولايات المتحدة.^٤ وقد اتخذت عملية التدقيق التسلسل التالي:

- مراجعة إستراتيجية الإدراج الحالي لمسائل النوع الاجتماعي ونتائجها
- إجراء استبيان حول اتجاهات وأفعال فريق العمل فيما يتعلق مجموعة من قضايا النوع الاجتماعي في المنظمة التي يعملون بها وتحليل استجابات الاستبيان
- مناقشات مجموعات التركيز حول نتائج الاستبيان
- إعداد مسودة لخطة العمل الخاصة بالتعامل مع القضايا التي برزت أثناء عملية التدقيق^٥

ولقد تم تنفيذ عملية التدقيق في مرحلتين: تم إجراء استبيان تدقيق النوع الاجتماعي في أواخر فبراير/أوائل مارس ٢٠٠٦ وتم عقد مناقشات المتابعة في مايو ٢٠٠٦، واكتمل التقرير النهائي في أغسطس ٢٠٠٦.

ولقد دُعمت عملية التدقيق للنوع الاجتماعي التي قامت بها وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا بعناصر هيكلية موجودة بالفعل داخل البعثة لمساعدة ودعم إدراج مسائل النوع الاجتماعي، ومنها:

- توجيهات لإدراج مسائل النوع الاجتماعي في عملية التعيينات
- مستشار للنوع الاجتماعي ومجموعة عمل حول النوع الاجتماعي
- بيانات لدعم استهداف أشكال عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في الخطط الإستراتيجية القطرية والبيانات الإستراتيجية القطرية

١ راجع:

Deborah Rubin, and Elizabeth Missokia, Gender Audit for USAID/Tanzania (USAID, August 2006), http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf (accessed September 11, 2009).

٢

USAID, "USAID: Sub-Saharan Africa, Tanzania," USAID, http://www.usaid.gov/locations/sub-saharan_africa/countries/tanzania/index.html (accessed September 17, 2009).

٣

USAID, Gender Audit for USAID/Tanzania (The Women in Development IQC, Office of Women in Development, USAID, September 2003), http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/pubs/ga_tanzania.pdf (accessed September 11, 2009).

٤ راجع:

InterAction, "Commission on the Advancement of Women." InterAction, http://www.impactalliance.org/ev02.php?ID=7716_201&ID2=DO_TOPIC&collapse=7716 (accessed September 11, 2009).

٥

Rubin and Missokia, Gender Audit for USAID/Tanzania.

تنزانيا

تدقيق النوع الاجتماعي كأداة لتحسين مستوى النوع الاجتماعي في وضع البرامج

- تضمين قضايا النوع الاجتماعي كموضوع رئيسي ضمن نماذج المراجعة
- مستوى مرتفع من الوعي بأهمية تناول قضايا عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي وتأثيرها على تنمية العمل بين أفراد فريق العمل
- إكمال تقييم سابق لمسائل النوع الاجتماعي في ٢٤، ٢٠٠٣^٦

ولقد اختارت وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا طلب المساعدة في تنسيق عملية التدقيق: فقد تم تعيين مستشار لتنظيم وتنسيق عملية التدقيق للنوع الاجتماعي، بما في ذلك تصميم الاستبيان وتحليله وإعداد عروض التقديم وصياغة التقارير. فقد تمكن مستشار النوع الاجتماعي التابع للوكالة في تنزانيا بمساعدة مجموعة عمل النوع الاجتماعي من الرقابة على العملية بأكملها، وإدارة مناقشات مجموعة التركيز وتقديم الملاحظات والتقارير حول النقاط والعناصر الرئيسية. وقد تولى المستشار ومجموعة عمل النوع الاجتماعي مهمة تحليل بيانات الاستبيان وتطوير خطة العمل، بالإضافة إلى ملاحظات أفراد فريق العمل الآخرين.

استبيان تدقيق النوع الاجتماعي

تم إجراء استبيان تدقيق النوع الاجتماعي في الفترة بين ٢٣ فبراير و ٣ مارس ٢٠٠٦^٧. وقد تم اختصار وتنقيح نموذج الاستبيان الذي أعدته منظمة InterAction ليتناسب بشكل أكبر مع أحد المكاتب التابعة لحكومة الولايات المتحدة الأمريكية الفيدرالية. فقد تم تخفيض عدد الأسئلة المطروحة من تسعين سؤالاً إلى ما فوق الخمسين بقليل. لم يتم تضمين الأسئلة التي تتعلق بالمناطق التي قامت الحكومة الفيدرالية فيها بتأسيس بعض القوانين والأنظمة، مثل سياسات الأبوة والأمومة، وتم تنقيح الأسئلة المتعلقة بإعداد البرامج لتعكس عملية إعداد البرامج المتبعة لدى وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة.

تم توزيع الاستبيان على ٦٦ من أعضاء فريق العمل في مكتب الوكالة في تنزانيا في دار السلام، بما في ذلك موظفي جميع الأقسام. وقد رجع ٥٧ استبياناً (٨٦ بالمائة) وتم تضمينها في التحليل، رغم أن الغالبية العظمى من تلك الاستبيانات الراجعة غير مكتملة.^٨ من بين الاستبيانات السبع وخمسين التي تم تلقيها، ١، ٤٩ بالمائة منها كان من النساء من أعضاء فريق العمل، والتي تمثل ٩٠ بالمائة من إجمالي عدد النساء في البعثة. وقد شكل الرجال ٤٧، ٤ بالمائة من الاستجابات، ممثلين ٧٧ بالمائة من إجمالي عدد الرجال في البعثة. وقد ظهر بوضوح وجود سقط كبير في الرد على الأسئلة الأخيرة من الاستبيان، مما دل على أن استخدام استبيان أقصر من هذا كان أفضل.

وقد تم تحليل أي سؤال اشتمل عليه استبيان تدقيق النوع الاجتماعي بثلاثة جوانب:

- أ) بالنسبة للبعثة بأكملها
- ب) التصنيف حسب الجنس
- ج) التصنيف حسب المركز الوظيفي لفريق العمل

وقد قدمت الاستجابات استعراض مفيد لمستوى الوعي العام تجاه قضايا المساواة على أساس النوع الاجتماعي في البعثة. فعلى سبيل المثال:

- بالرغم من أن ٥٠ بالمائة من أفراد فريق العمل قد ذكروا أن معايير النوع الاجتماعي تمثل جزءاً دائماً أو على الأقل متكرراً من إجراءات التعيين والدعم الخاصة بوكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا، إلا أن هناك معرفة محدودة بالتوجيهات الموجودة المتعلقة إدراج مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التعيين، مما يترتب عليه أنه قد يكون من المفيد إعداد ورشة عمل حول هذا الأمر.
- كان فريق العمل على علم بوجود مستشار النوع الاجتماعي، والمسؤوليات المنوطة بذلك المركز. وبالرغم من ذلك، فإن ٣٠ بالمائة فقط قالوا أنه تم تخصيص مسؤوليات لهم حول إدراج مسائل النوع الاجتماعي "إلى حد معين". ولما كان من غير الممكن أن يقوم مستشار النوع الاجتماعي بكافة العمل المتعلق بإدراج مسائل النوع الاجتماعي للبعثة بأكملها، فإن هذه الاستجابات تشير إلى الحاجة إلى تقوية وتنمية مهارات مجموعة عمل النوع الاجتماعي المتعلقة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي ولتوضيح مسؤولياتهم حتى يتم التأكد من مشاركة مسؤوليات إدراج مسائل النوع الاجتماعي بشكل أوسع.
- وعلى جانب إعداد البرنامج، فقد شاع مفهوم أن وجهات نظر الرجال والنساء يتم جمعها في تصميم المشروع من خلال عملية قائمة على المشاركة، وأن تصميم المشروع يتأثر بمنظمات وشبكات المرأة.

٦ USAID, Gender Audit for USAID/Tanzania.
٧ USAID, USAID/Tanzania Gender Audit Newsletter, Issue No.1, May 2006, <http://www.devtechsys.com/publications/documents/GenderAuditNewsletter1-Final.pdf> (accessed September 11, 2009).
٨ Deborah Rubin, and Elizabeth Missokia, Gender Audit for USAID/Tanzania, USAID, August 2006, http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadh239.pdf (accessed September 11, 2009).

تنزانيا

تدقيق النوع الاجتماعي كأداة لتحسين مستوى النوع الاجتماعي
في وضع البرامج

وبالرغم من ذلك، وبينما كان يرى أكثر من ٧٠ بالمائة من أفراد فريق العمل أن البيانات التفصيلية حسب الجنس توفر معلومات مفيدة في تصميم المشروع، إلى أن ١٥ بالمائة فقط قالوا أنه قد تم تجميع بيانات تفصيلية حسب الجنس، و٤٣ بالمائة فقط قالوا أنه تم تحليل بيانات تفصيلية حسب الجنس على المستوى الفعال إلى حد معين أو إلى الحد الكامل. وقد أشارت تلك الاستجابات إلى الحاجة إلى استخدام البيانات التفصيلية حسب الجنس إلى يتم تجميعها بشكل أكثر تنظيماً.^٩

مناقشات مجموعات التركيز حول تدقيق النوع الاجتماعي

في مناقشات مجموعة التركيز، استغرق معظم أفراد فريق العمل الوقت في المناقشة حول نتائج الاستبيان واقتراح خطوات العمل الممكنة بالنسبة للبعثة بهدف تحسين مستوى إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إعداد البرامج ولتحقيق درجة أعلى من المساواة على أساس النوع الاجتماعي في الموارد البشرية للبعثة والتعيين والإمدادات وغيرها من العمليات.

وقد شارك عدد ٦٨ من إجمالي أفراد فريق عمل البعثة في جلسة واحدة من جلسات مجموعة التركيز التي بلغت ستاً، ٨٠ بالمائة منهم قد تمت دعوتهم للمشاركة.^{١٠} وقد تم تنظيم مجموعات التركيز بشكل أساسي في مجموعات تتكون من نفس الجنس ونفس الدرجة الوظيفية، استناداً إلى نتائج الاستبيان. أولاً، لم تُظهر نتائج الاستبيان التفصيلية حسب الجنس أي فروق ذات شأن بين استجابات الرجال واستجابات النساء، وقد رأى فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي أن مجموعات التركيز أحادية الجنس قد تساهم في إيجاد وضوح أكبر في حالة ما إذا كانت بعض الآراء تجاه إحدى الموضوعات تختلف اختلافاً كبيراً. ثانياً، قد اتضح من نتائج الاستبيان أن أفراد فريق العمل ممن يعملون في الأقسام الإدارية والفنية قد صدر عنهم أعلى رقم في إجابات "لا أعلم". مما ترتب عليه أن تم جمع أفراد فريق العمل الإداريين والفنيين معاً، وذلك من أجل إتاحة الفرصة لتزويدهم بتوضيحات وشروح أكثر حول النوع الاجتماعي، ولاستكشاف وجهات نظرهم تجاه أسئلة الاستبيان بشكل أسهل.

بدأت جلسات مجموعات التركيز بمقدمات يطرحها أفراد فريق العمل القائمون على تنسيق المناقشات. والمنسقون هم أعضاء في مجموعة عمل النوع الاجتماعي التابعة للبعثة. بعد الانتهاء من طرح المقدمات، ساعد تقديم تدريب قصير يتناول أدوار أو خصائص الرجال والنساء المتوقعة على تحفيز المجموعة لمناقشة آرائهم وخبراتهم. قامت كل مجموعة بتقديم عرض تقديمي قصير لتذكيرهم بعملية التدقيق للنوع الاجتماعي والنقاط البارزة في نتائج الاستبيان. وبعد ذلك، فتحت الجلسة لتعبير المجموعة عن آرائها. وقد تم تنظيم مناقشات مجموعات التركيز في ثلاثة أجزاء: أولاً، الاستماع إلى رد فعل المشاركين تجاه نتائج الاستبيان؛ وثانياً، استعراض المعاني التي تتضمنها إجاباتهم على الاستبيان؛ وثالثاً تشغيل الذهن فيما يتعلق بالأفكار الخاصة بالتقدم.

الأسئلة المطروحة*:

رد الفعل على نتائج الاستبيان

- ما أكثر ما أدهشك تجاه نتائج الاستبيان؟
- هل تعتقد أن نتائج الاستبيان تعكس تمثيلاً دقيقاً للموقف في البعثة؟
- ما هي جوانب الخلاف الرئيسية التي تراها بين الرجال والنساء في العمل معاً؟
- من هو المسؤول في البعثة عن ضمان تحقيق أهداف المساواة على أساس النوع الاجتماعي؟

استكشاف معاني النتائج

- كم عدد أفراد المجموعة الذين تلقوا تدريباً على النوع الاجتماعي، أو تحليل النوع الاجتماعي أو أي جوانب أخرى ذات صلة بالنوع الاجتماعي؟
- ما جوانب القوة التي تميز الطريقة الحالية التي تستخدمها البعثة تجاه النوع الاجتماعي لإعداد البرامج و/أو الإدارة؟
- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه البعثة فيما يتعلق بإدراج مسائل النوع الاجتماعي؟

تشغيل الذهن فيما يتعلق بالأفكار الخاصة بالتقدم

- ما هي الخطوات التي نحتاج إلى اتخاذها من أجل تعميق التزامنا بتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي فيما يتعلق بإعداد البرامج وإدارة البعثة؟

* USAID. USAID/Tanzania Gender Audit Newsletter. Issue No.3. May 2006. <http://www.devtechsys.com/publications/documents/GenderAuditNewsletter3-Final.pdf> (accessed September 11, 2009).

تنزانيا

تدقيق النوع الاجتماعي كأداة لتحسين مستوى النوع الاجتماعي في وضع البرامج

• النتائج

- قامت مجموعات التركيز بالتأكيد على العديد من نتائج الاستبيان وتوضيح وشرح النتائج الغامضة. وبالتحديد، فقد قامت بالتأكيد على نتيجتين هامتين وإيجابيتين للغاية من الاستبيان:
- (١) لقد ساد فهم وقبول عام على نطاق واسع لمهمة وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة المتعلقة بإدراج مسائل النوع الاجتماعي في جميع برامج وعمليات الوكالة؛
- (٢) شعر الموظفون التابعون لوكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا سواء كانوا من الولايات المتحدة أو من تنزانيا بالارتياح تجاه بيئة العمل كما شعروا أيضاً بأنهم أعضاء ينالون الاحترام والتقدير داخل فريق عمل مشترك بغض النظر عن جنسهم.

- وبالتحديد، كشفت عملية التدقيق عن نقاط القوة التالية في بعثة وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا، فيما يتعلق بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي:
- وجود مدير للبعثة يضع على رأس أولوياته رفع الوعي تجاه مسائل النوع الاجتماعي طوال الوقت
- وجود نساء بارعات في عملهن كنماذج مشرفة ورجال قادرين على العمل مع هؤلاء النساء البارعات
- العديد من النساء الموظفات في مراكز مسؤولة
- وجود مستشار للنوع الاجتماعي
- لا وجود لتمييز أو عزل
- دعم قوي لإدراج مسائل النوع الاجتماعي في التعيينات
- الاستعداد لتخصيص الوقت والموارد من أجل تدقيق النوع الاجتماعي

والتحديات التالية:

- العثور على التخصيص المناسب للوقت والموارد من أجل إدراج مسائل النوع الاجتماعي
- تناول قضايا النوع الاجتماعي في مرحلة مبكرة من تصميم المشروع وتحديد المؤشرات الجيدة
- لتتبع مستوى التقدم في الحد من أشكال عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي
- مساعد الفنيين من فريق العمل على الوصول إلى المعلومات الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي
- الوقوف على أفضل الممارسات في إدراج مسائل النوع الاجتماعي
- تحسين مستوى إعداد التقارير حول الأنشطة التي تحقق النجاح في إدراج مسائل النوع الاجتماعي
- اقترح تدقيق النوع الاجتماعي أن عملية تشغيل الذهن يمكن تحسينها من خلال مجموعة من الإجراءات. فعلى سبيل المثال:
- يمكن أن يسهم التدريب المستهدف لمجموعة عمل النوع الاجتماعي في تعزيزهم كقادة في عملية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في أفق العمل والمكاتب الإدارية التابعة لهم
- يمكن وضع واستخدام خطة عمل قائمة على التنسيق والتتابع تهدف إلى بناء برنامج متكامل لتحسين مستوى المساواة على أساس النوع الاجتماعي في بيئة العمل والحد من عوائق النوع الاجتماعي في إعداد برامج البعثة
- يجب مشاركة الجهود الناجحة فيما يتعلق بإدراج مسائل النوع الاجتماعي، وتوجيه اهتمام أكبر تجاه تحديد قضايا النوع الاجتماعي الجوهرية في عملية التعيين وفي تصميم أنشطة البرامج.

ومن النتائج التي كانت متوقعة من التدقيق للنوع الاجتماعي ربط رؤية وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا حول أهدافها فيما يتعلق بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي. وقد قدمت مناقشات مجموعات التركيز العديد من عبارات البيانات الواضحة التي ترتبط بالتعبير عن الرؤية تجاه النوع الاجتماعي، والتي كانت بمثابة القاعدة لوضع مسودة بيان رؤية النوع الاجتماعي التالي:

تدعم وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا تحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي في كافة مكاتب البعثة وبرامجها. . . . فجميع أفراد البعثة، من الفنيين إلى المكاتب الأمامية ومن المعينين إلى المستخدمين المؤقتين، يتشاركون مسؤولية العمل تجاه تحقيق هدف المساواة على أساس النوع الاجتماعي ولكل منهم دوره الهام الذي يقوم به بخصوص تحقيق هذا الهدف. يعامل كل فرد من أفراد الفريق غيره باحترام بغض النظر عن الجنس، سواء كان ذلك في مكاتب العمل أو في المجتمع بشكل عام. ستقوم إدارة البعثة بإنشاء سياسات النوع الاجتماعي المناسبة بالتشاور مع فريق عمل البعثة وستكون مسؤولة عن نشر وتنفيذ تلك السياسات. وفيما يرتبط بالعلاقات بين الأفراد، سيكون فريق عمل الوكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة في تنزانيا مثلاً يحتذى به في علاقات المساواة على أساس النوع الاجتماعي في تنفيذ كل من برامج التنمية الخاصة بهم وعلاقاتهم مع شركاء التنفيذ ومسؤولي الحكومة وأفراد المجتمع التنزاني ككل.

الولايات المتحدة

التقييم الذاتي حول تعيين وتثبيت النساء في قطاع الشرطة

تأسس المركز القومي للنساء والشرطة بالولايات المتحدة (NCWP)، أحد الأقسام التابعة لمؤسسة الأغلبية النسائية (Feminist Majority Foundation) في سنة ١٩٩٥ بهدف نشر الوعي لدى صناعات سياسات العدالة الجنائية ووسائل الإعلام والجمهير تجاه الآثار الإيجابية لزيادة حجم مشاركة المرأة في أجهزة الشرطة. وتشتمل أهدافها على ضمان أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار بشكل دائم أثناء تحليل القضايا المتعلقة بالشرطة بالإضافة إلى سعي هيئات الفرضية القانونية بجد إلى تحقيق التوازن على أساس النوع الاجتماعي. يقدم المركز القومي للنساء والشرطة برامج تدريب ودعم إلى المجموعات والمؤسسات المختلفة في الولايات المتحدة حول الإستراتيجيات التي تهدف إلى زيادة أعداد النساء في قطاع الشرطة وتحسين مستوى رد الفعل تجاه العنف الأسري، بما في ذلك العنف الأسري داخل عائلات أفراد الشرطة.^١

دليل التقييم الذاتي للمركز القومي للنساء والشرطة

في عام ٢٠٠٥، وبمنحة مقدمة من وزارة العدل، قام المركز القومي للنساء والشرطة بتطوير " دليل التقييم الذاتي " لمساعدة أجهزة وهيئات الشرطة على فحص سياساتهم وإجراءاتهم، وتحديد وإزالة العوائق والعقبات التي تحول دون تعيين وتثبيت الموظفين من النساء. وينتظم دليل التقييم الذاتي وفق الشكل التالي: يشتمل كل فصل على قسم يتناول المشكلة ويسرد تلك الجوانب من القضايا المختلفة التي قد تكون في حاجة إلى تدخل قضائي ومراجعة. ويقدم القسم الذي يليه حلولاً قد تساعد الهيئات على إزالة تلك العقبات التي تقف أمام تعيين وتثبيت النساء. ويتم تضمين نماذج من السياسات المستخدمة بواسطة هيئات فرضية أخرى، كلما أمكن. ثم يتم تقديم المراجع والموارد وجهات الاتصال الخاصة بالأشخاص أو الهيئات ذات الخبرات المناسبة والبرامج الجيدة. قائمة فحص شاملة تعطي نظرة عامة على الخطوات التي تتكون منها كل مرحلة من عملية التقييم الذاتي.^٢

يوصي الدليل أنه ينبغي على قسم جهاز الشرطة قبل قيامه بتطوير خطة تعيين إستراتيجية بهدف زيادة عدد النساء في التعيينات أن يقوم بما يلي:

١. إجراء تقييم ذاتي لمقارنة ما الذي يتم فعله فيما يتعلق بتعيين النساء مع الإستراتيجيات المعروفة عالمياً.
٢. إجراء تحليل إحصائي لعملية الاختيار الخاصة به حسب النوع الاجتماعي لتحديد ما إذا كانت النساء يتم تصفيتهن في مرحلة بعينها على نحو غير متكافئ.
٣. تحديد أي الإستراتيجيات الخاصة بتعيين النساء تتطلب أقل جهد مع تحصيل أعلى النتائج وأي الإستراتيجيات ستطلب جهوداً كبيرة في مقابل الحصول على نتائج قوية، باعتباره اختياراً ثانياً. قد تختلف الخيارات المتاحة من قسم إلى آخر.

يشتمل الدليل على توصيات حول الرقابة المستمرة والتقدير لبرامج التعيين، بعد تنفيذها. فعلى سبيل المثال، يقترح الدليل بأن يشتمل نموذج طلب التقدم بالنسبة لموظفي هيئات الفرضية القانونية على أسئلة حول كيفية معرفة المتقدم بفرصة العمل هذه. يجب أن تجتمع لجنة التعيين مرة واحدة كل ستة أشهر على الأقل وتقوم بمراجعة برنامج التعيين. يجب الاحتفاظ ببيانات دقيقة لتحديد جوانب النجاح في خطة التعيين.

الاستخدام الفعال بواسطة قسم شرطة مدينة ألبوكيرك

نجح قسم شرطة ألبوكيرك، في ولاية نيو ميكسيكو، في استخدام دليل التقييم الذاتي في مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة الخاص بهم، والذي تم إنطلاقه بعد ملاحظة القسم لتضاؤل أعداد المتقدمين من النساء. وكانت المرحلة الأولى من مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة تتمثل في تقييم الاحتياجات وبناء الدعم للمشروع. وقد تكونت هذه المرحلة من:

أ. تقييم مستوى استعداد القسم لإلحاق المرأة بالوظائف التي اعتاد الرجال أن يشغلوها، وذلك من خلال: استبيانات للموظفين من الرجال والنساء بشكل مجهول ومجموعات التركيز والمقابلات الشخصية مع المساهمين الأساسيين ومراجعة السياسات والإجراءات وفحص المعلومات الإحصائية بالإضافة إلى الأجهزة والزي ودورات المياه وتغيير المرافق. ولقد قام بإجراء هذا التقييم لبيئة العمل لصالح القسم

١ NCWP, "NCWP Training Programs," NCWP, <http://www.womenandpolicing.org/training.asp> (accessed September 9, 2009).

٢ NCWP, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, (Los Angeles: NCWP, 2005), <http://www.ncjrs.org/pdffiles1/bja/185235.pdf> (accessed September 9, 2009).

الولايات المتحدة

التقييم الذاتي حول تعيين وتثبيت النساء في قطاع الشرطة

معهد المرأة في التجارة والتكنولوجيا والعلوم (IWITTS)، مستخدماً دليل التقييم الخاص بالمركز القومي للنساء والشرطة.^٢

ب. مشاركة الأطراف الأساسية وتنمية فريق عمل قيادة يدعم تعيين المرأة في قوات الشرطة.
ج. بناء الدعم تجاه مبادرة بيئة عمل جديدة للمرأة في القسم من خلال: العروض التقديمية حول المبادرة الجديدة التي يتم تقديمها خلال اجتماعات فريق العمل واستخدام الصحف وآليات الاتصالات الداخلية الأخرى والمناقشات الفردية ومجموعات التركيز.

في نهاية هذه المرحلة الاستكشافية، أوصى معهد المرأة في التجارة والتكنولوجيا والعلوم (IWITTS) قسم شرطة ألبوكورك بضرورة إجراء تقييم ذاتي لتناول الأسئلة التالية (مأخوذة عن دليل التقييم الذاتي باختصار)، إلى جانب أسئلة أخرى:

- كيف تقوم بالتعيين؟ بل والأهم هل تقوم بالتعيين بطريقة تتسم بالفعالية؟
- ما هي الرسائل التي تقوم بتوصيلها؟ انظر إلى منشور التعيين الخاص بك: هل أشرت إلى أن النساء مرحب بهن؟
- انظر إلى معدلات التثبيت - هل تختلف فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي والانتماء العرقي؟
- انظر إلى سياسة التحرش الجنسي، والسلوكيات المتميزة بالتسامح أو عدم التسامح داخل منطقتك.
- ما هي السياسات التي لديك فيما يتعلق برعاية الأطفال وإجازات الوضع والحمل؟
- هل يوفر القسم الخاص بك أو يوجد به الأجهزة والزي المناسب للنساء؟

النتائج والخطوات المتخذة

كجزء من التقييم الذي أجراه معهد المرأة في التجارة والتكنولوجيا والعلوم (IWITTS)، قام فريق عمل مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة بفحص ممارسات التعيين من خلال دراسة حول الآثار السلبية، والتي تمكنت من تحديد أي مراحل عملية الاختيار التي يتساقط فيها المتقدمون لأسباب عرقية أو متعلقة بالنوع الاجتماعي. وقد كشفت الدراسة عن أن عدم التكافؤ في أعداد النساء والأقليات العرقية من بين المتقدمين للوظائف يحدث في اختبار اللياقة البدنية. وللتعامل مع هذه المشكلة، قدم قسم شرطة ألبوكورك "مرحلة ما قبل الاختبار" للياقة البدنية، والذي يتم خلاله إعطاء النصائح للمتقدمين حول كيفية تحسين لياقتهم البدنية من أجل زيادة فرصة تجاوز اختبار اللياقة البدنية.

وتمثلت الخطوة التالية في مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة في اختبار برنامج التعيين. وقد وجد أنه يعاني من السلبية - فما تفعله أغلب الأقسام هو مجرد الانتظار حتى يقرر المتقدمون أبوابها. أطلق قسم شرطة ألبوكورك بعد ذلك برنامج تعيين نشط، والذي اشتمل على نشر الدعاية والإعلانات في الصحف ولوحات الإعلانات والمواصلات العامة، بالإضافة إلى لصق المنشورات في الأماكن التي من المفترض أن تكون ظاهرة أمام النساء، مثل صالات الألعاب الرياضية والمراكز المجتمعية ومراكز التسوق وكذلك وسائل الإعلام وتنظيم معارض الوظائف للنساء.^٤

ويشتمل مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة أيضاً على:

- خطة عمل: قام معهد المرأة في التجارة والتكنولوجيا والعلوم (IWITTS) بتقديم تقرير وخطة عمل استندت إلى نتائج التقييم.
- فريق تنفيذ: شكل قسم شرطة ألبوكورك فريقاً من الضباط من النساء والرجال الذين يشغلون مناصب قيادية ليكون مسئولاً عن تنفيذ خطة العمل.
- مبادرات لتعزيز الإرادة السياسية: تم وضع قضية تعيين وتثبيت ضابطات الشرطة على رأس الأولويات بواسطة جميع القادة في القسم.
- تغييرات في عملية الاختيار: تم استبدال المقابلات الشخصية مع المجلس بشريط فيديو تفاعلي مع حادثة حرجة والذي يرتبط بكيفية أن استجابات المشاركين قد خلت من أي شكل من أشكال الانحياز على أساس النوع الاجتماعي. وقد شاركت الضابطات في عملية الاختيار.

^٢ معهد المرأة في التجارة والتكنولوجيا والعلوم (IWITTS) هو عبارة عن منظمة غير حكومية تهدف إلى تقديم الأدوات التي تساعد على إدراج النساء في الوظائف التي يسيطر عليها الرجال من خلال التدريب والنشرات والمنتجات والإستراتيجيات الإلكترونية ومشروعات الأبحاث. راجع:

National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences, "New Workplace for Women," NIWTTS, http://www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (accessed September 9, 2009).

^٤ National Association of Women Law Enforcement Executives, NAWLEE News, volume 1, no.24, January 2006, http://www.nawlee.com/newsletter/2006_january.pdf (accessed September 9, 2009).

التقييم الذاتي حول تعيين وتثبيت النساء في قطاع الشرطة

الولايات المتحدة

- المبادرات المتعلقة بمنع التحرش الجنسي: تم إجراء استبيان بشكل مجهول، وتم تطبيق سياسة عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي كما تم تقديم دورة تدريبية للمشرفين متعلقة بالسياسة مدتها ٨ ساعات حول منع التحرش الجنسي.
- تحسين إستراتيجيات التثبيت: تم توفير الزي والأجهزة في أحجام صغيرة تناسب النساء قام معلمو اللياقة البدنية بتعديل أنظمة التدريبات لوقاية الموظفات من النساء من التعرض لإصابات الساقين وتم إطلاق دراسة حول القضايا المتعلقة برعاية الأطفال.

المخرجات

في أقل من عامين أظهر مشروع بيئة عمل جديدة للمرأة نجاحاً باهراً في تعيين الضابطات من النساء وإنشاء بيئة عمل مساندة لهن. ارتفعت نسبة النساء الملتحقات بالأكاديمية من ١٠ بالمائة إلى ٢٥ بالمائة ويتم تثبيت النساء بنسب قريبة جداً من نسب تثبيت الرجال.

Joseph Polisar and Donna Milgram, "Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work," The Police Chief, (October 1998): 42–53.

موارد إضافية

- Ball, N., Bouta, T., and L. van de Goor, *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework*. The Hague: Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2003.
http://www.clingendael.nl/publications/200320030800/_cru_paper_ball.pdf.
- Beck, T., *Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*. London: Commonwealth Secretariat, 2005.
http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405A-B2F0-BD270BCEFBA37%D_ugsi_ref.pdf.
- CIDA, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, Canadian International Development Agency. Hull, Quebec: CIDA, 1997.
[http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf).
- Kievelitz, U., T. Schaef, M. Leonhardt, H. Hahn, and S. Vorwerk, *Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations*. Berlin: GTZ, 2004.
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/050172-.pdf>.
- Moser, C., *Gender and Indicators: Overview Report*. Brighton: UNDP and Bridge Development-Gender, July 2007.
<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>
- OECD, "Section 9 - Integrating Gender Awareness and Equality." In *OECD DAC Handbook on Security System Reform*. Paris: OECD, 2009.
<http://www.oecd.org/dataoecd/3342033010/39/.pdf>
- UNDP, *Gender Approaches in Conflict and Post-Conflict Situations*. New York: UNDP, 2002.
<http://www.undp.org/women/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>.
- UNDP, *Handbook on Monitoring and Evaluation of Results*. New York: UNDP Evaluation Office, 2002.
<http://www.undp.org/eo/methodologies.htm>
- UNESCO, *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002–2007*. Paris: UNESCO, 2003.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013131854/001318/e.pdf>
- Department of Trade and Industry, Women and Equality Unit, *Gender Impact Assessment*. London: Department of Trade and Industry.
<https://forum.esfcr.cz/dview.attachment.php?f=4321,330>