

تقرير الدراسة

# من مجرد امثال إلى تغيير حقيقي

جعل التدريب  
على قضايا النوع الاجتماعي  
في المؤسسات الأمنية  
فاعلاً ومؤثراً

يكرس مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) جهوده لتحسين أمن الدول وشعوبها في إطار من الحكم الديمقراطي وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. منذ تأسيسه في عام 2000، ساهم مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) في جعل السلام والتنمية أكثر استدامة من خلال مساعدة الدول الشريكة والجهات الفاعلة الدولية التي تدعم هذه الدول على تحسين إدارة قطاع الأمن لديها من خلال إصلاحات شاملة وتشاركية. ويقوم المركز بإنتاج منتجات معرفية مبتكرة، وتعزيز المعايير والممارسات الجيدة، وتقديم المشورة القانونية والسياسية، ودعم بناء قدرات الجهات المعنية في القطاع الأمني، سواء كانت حكومية أو غير حكومية. ويمثل أعضاء مجلس مؤسسة DCAF أكثر من 50 دولة وكانتون جنيف. ينشط مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن في أكثر من 70 دولة، وهو معترف به دولياً كأحد المراكز الرائدة عالمياً في مجال حوكمة القطاع الأمني (SSG) وإصلاح القطاع الأمني (SSR). ويسترشد مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بمبادئ الحياد والإنصاف والملكية المحلية والمشاركة الشاملة والمساواة بين الجنسين. لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch) ومتابعتنا على [X @DCAF\\_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva).

**لمؤلفات:** كارين كارلسون وميا شوب

**المراجعون:** كريستينا فينش، وإنكا ليليا، وإليونورا دان، ولينا كفارفينغ، وغابرييلا إلروي، وماريا إميليا فيربو، ونيلوفار سلطانة.

**معلومات حقوق النشر:**

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 جنيف، سويسرا

هاتف: +41 22 730 94 00

[info@dcaf.ch](mailto:info@dcaf.ch)

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

تويتر [@DCAF\\_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva)

© DCAF - مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن 2025

نُشر لأول مرة في يونيو 2025.

يشجع مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) على استخدام هذه المنشورة وترجمتها ونشرها. ومع ذلك، نطلب منكم الإشارة إلى المصادر واستشهادها وعدم تغيير المحتوى.

**يُشار إليه على النحو التالي:** كارلسون، كارين وميا شوب، من مجرد

امثال إلى تغيير حقيقي: جعل التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في

المؤسسات الأمنية فاعلاً ومؤثراً (جنيف، سويسرا: مركز جنيف لإدارة القطاع

الأمني DCAF، يونيو 2025).

**التصميم:** Leamaija Works Oy، [www.leamaija.works](http://www.leamaija.works)

# تقرير الدراسة من مجرد امتثال إلى تغيير حقيقي

## جعل التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية فاعلاً ومؤثراً

تسعى مبادرة إلسي إلى تطوير واختبار مجموعة من النهج المبتكرة للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فعال في عمليات السلام. وهي مبادرة يقودها الكنديون وتضم العديد من أصحاب المصلحة. وتشمل مساهمة مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) دراسة أساسية وتطوير منهجية قياس الفرص المتاحة للمرأة في عمليات السلام (MOWIP) بالشراكة مع جامعة كورنيل. في المرحلة التجريبية لـ MOWIP، دعم مركز DCAF 8 دول في تنفيذ المنهجية وجمع الدروس المستفادة من هذه العملية. في المرحلة الحالية من البرنامج، يدعم مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن DCAF أربع دول لتنفيذ توصيات MOWIP و/أو الاستراتيجيات القطاعية الأكثر عمومية المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي وضعتها مؤسسات قطاع الأمن. تتضمن خطة التنفيذ لكل دولة أنشطة تدريبية موجهة لجمهور مختلف.

تندرج هذه الورقة في سياق مبادرة إلسي (Elsie Initi-active) التي تقودها كندا وتضم أطرافاً متعددة من أجل النساء في عمليات السلام. تسعى مبادرة إلسي إلى تطوير واختبار مجموعة من النُهج المبتكرة للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة النساء بشكل فعال في عمليات السلام. ويشكل التدريب في مجال النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من الاستجابات لنتائج تقييمات "قياس الفرص المتاحة للنساء في عمليات السلام" (MOWIP)، التي أُجريت في 20 دولة مساهمة بقوات عسكرية وشرطية (TPCCs). نشأت الحاجة إلى نظرة عامة شاملة على المعرفة الحالية بشأن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي من خلال التقييم الذاتي داخل برنامج "إلسي" التابع لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، وهو أحد محاور مبادرة "إلسي" الأوسع نطاقاً. الهدف الرئيسي لمبادرة "إلسي" هو زيادة المشاركة الفعالة للنساء في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة. لذلك، في حين تتناول هذه المراجعة الأدبيات المتعلقة بقطاع الأمن بشكل عام، فإنها تركز على تدريب الموظفين والموظفات في عمليات السلام وفي الدول المساهمة بالقوات والشرطة.

وتشمل مساهمة مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) دراسة أساسية وتطوير منهجية قياس الفرص المتاحة للنساء في عمليات حفظ السلام (MOWIP) بالشراكة مع جامعة كورنيل. وفي المرحلة التجريبية لمنهجية MOWIP، دعم مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن 8 دول في تنفيذ المنهجية وجمع الدروس المستفادة من هذه العملية. وفي المرحلة الحالية من البرنامج، يدعم مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) أربع دول لتنفيذ توصيات منهجية MOWIP و/أو الاستراتيجيات القطاعية الأكثر عمومية المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تتبناها مؤسسات قطاع الأمن. وتتضمن خطة التنفيذ لكل دولة أنشطة تدريبية لمختلف الفئات المستهدفة.

# جدول المحتويات

6.....	مقدمة
10.....	التزامات سياسات النساء والسلام والأمن بشأن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي
14.....	الأبحاث السابقة: «لماذا» و«كيف» و«ماذا» في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي
15.....	لماذا نقدم التدريب في مجال النوع الاجتماعي؟
17.....	كيف ينبغي أن ندرّب على قضايا النوع الاجتماعي؟
22.....	ما الذي ينقص التدريب على قضايا النوع الاجتماعي؟
26.....	التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية: ممارسة سياسية حتمية
30.....	التوصيات
32.....	الغرض والأهداف
32.....	الآثار العملية
35.....	المساءلة والرصد
36.....	الاستنتاجات وسبل المضي قدماً
40.....	المراجع
46.....	الملحق
47.....	الملحق 1. قائمة التحقق من الواقع



# مقدمة

القدرة على الاستجابة للاحتياجات الأمنية الخاصة بالنوع الاجتماعي، مع السعي في الوقت نفسه إلى بناء فهم مشترك للقيم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وزيادة الوعي بالسياق البشري والاجتماعي، والتأثير في الأثر الذي يحدثه أفراد الأمن أنفسهم على البيئة العملية (Lampsey, 2007; Lytikäinen, 2012).

غالباً ما يكون الهدف النهائي توفير أمن أكثر مساواةً بين الجنسين، وتخريج قوات حفظ سلام أكثر فعالية في تنفيذ ولايات البعثات (Carson, 2016). وبالسعي لتحقيق كل هذه الأهداف، أحياناً في وقت واحد، فليس من المبالغة القول إن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي غالباً ما «يحاول أن يكون كل شيء لكل الناس» (Martin-Brûlé et al, 2020).

## أصبح التدريب في مجال النوع الاجتماعي وبناء قدرات أفراد الأمن أحد النهج الرئيسية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتنفيذ جدول أعمال «النساء والسلام والأمن» (WPS).

وبموجب خطط العمل الدولية والإقليمية والوطنية، فإن التوقعات بشأن ما يمكن أن تحققه أنشطة التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، وما ينبغي أن تحققه، عالية. من المتوقع أن يتعرف المشاركون والمشاركات في التدريب على الأطر المعيارية، وأن يفهموا تحليل النوع الاجتماعي في مجالات محددة من العمل الموضوعاتي، وأن يكتسبوا الأدوات اللازمة لإدماج منظور النوع الاجتماعي في أنشطتهم التشغيلية اليومية. ومن المتوقع أن يؤدي التدريب على قضايا النوع الاجتماعي إلى تغيير مؤسسي، وصياغة سياسات، وتعزيز

والخاصة بالنوع الاجتماعي لأفراد قوات حفظ السلام. ومع ذلك، لا تبحث الدراسات على وجه التحديد في التأثير طويل المدى للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي، بل تؤكد على الحاجة إلى إيجاد طرق أكثر فعالية لتقييمه (كاباريني، 2019).

يُعدّ جمع الدروس المستفادة حول تأثير التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام أمراً بالغ الأهمية، إذ يُمكن الممارسين والممارسات من تخطيط أنشطة التدريب وتنفيذها بفعالية، كما يُساعد المؤسسات الأمنية على تحديد الأهداف التي ينبغي أن يحققها التدريب داخلها.

لذلك، فإن الغرض من تقرير هذه الدراسة هو تزويد الممارسين والممارسات بنظرة عامة محدثة وسهلة الوصول إلى الأدبيات المتعلقة بالتدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام والمؤسسات الأمنية حتى الآن، مع اقتراح توصيات للعمل. سنلخص الاستنتاجات ونحدد الثغرات والاحتياجات لمزيد من البحث أو العمل. الجمهور المستهدف هو في المقام الأول أولئك الذين يجرون تدريبات على قضايا النوع الاجتماعي لموظفي قطاع الأمن، خاصة فيما يتعلق بمبادرة إلسي. كما نضيف وجهات نظر الممارسين والممارسات إلى الحوار الأكاديمي حول التدريب على قضايا النوع الاجتماعي.

في الأبحاث وخطط العمل الوطنية ووثائق السياسات، يشمل مصطلح "التدريب على قضايا النوع الاجتماعي" مفاهيم متنوعة في سياقات مختلفة. في بعض الحالات، يبدو أن

## تثير قائمة الأهداف التي تبدو شاملة للغاية تساؤلات حول إجراء التدريب على قضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات الأمنية، مثل:

- كيف ومتى يساهم التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في تحقيق النتائج التي نتوقعها؟
- متى ينجح التدريب، ولماذا؟
- ما هي الآليات التي تمكّن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي من إحداث تأثير ناجح؟

لا نعرف ما يكفي عما إذا كان التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يحقق ما يفترض أن يحققه، وكيف ومتى يحققه (Martin-Brûlé et al, 2020). هناك دراسات حالية تتناول التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام. على سبيل المثال، يدرس كاباريني (2019) نُهجًا مختلفة للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي قبل الانتشار وأثناء المهمة لقوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وتأثير نشر فرق متخصصة للتصدي للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي لتدريب قوات الشرطة المحلية (كاباريني وأوسلاند، 2016). يبحث كريم وغورمان (2016) في تأثير إصلاح قطاع الأمن بشكل عام على الكفاءات المهنية

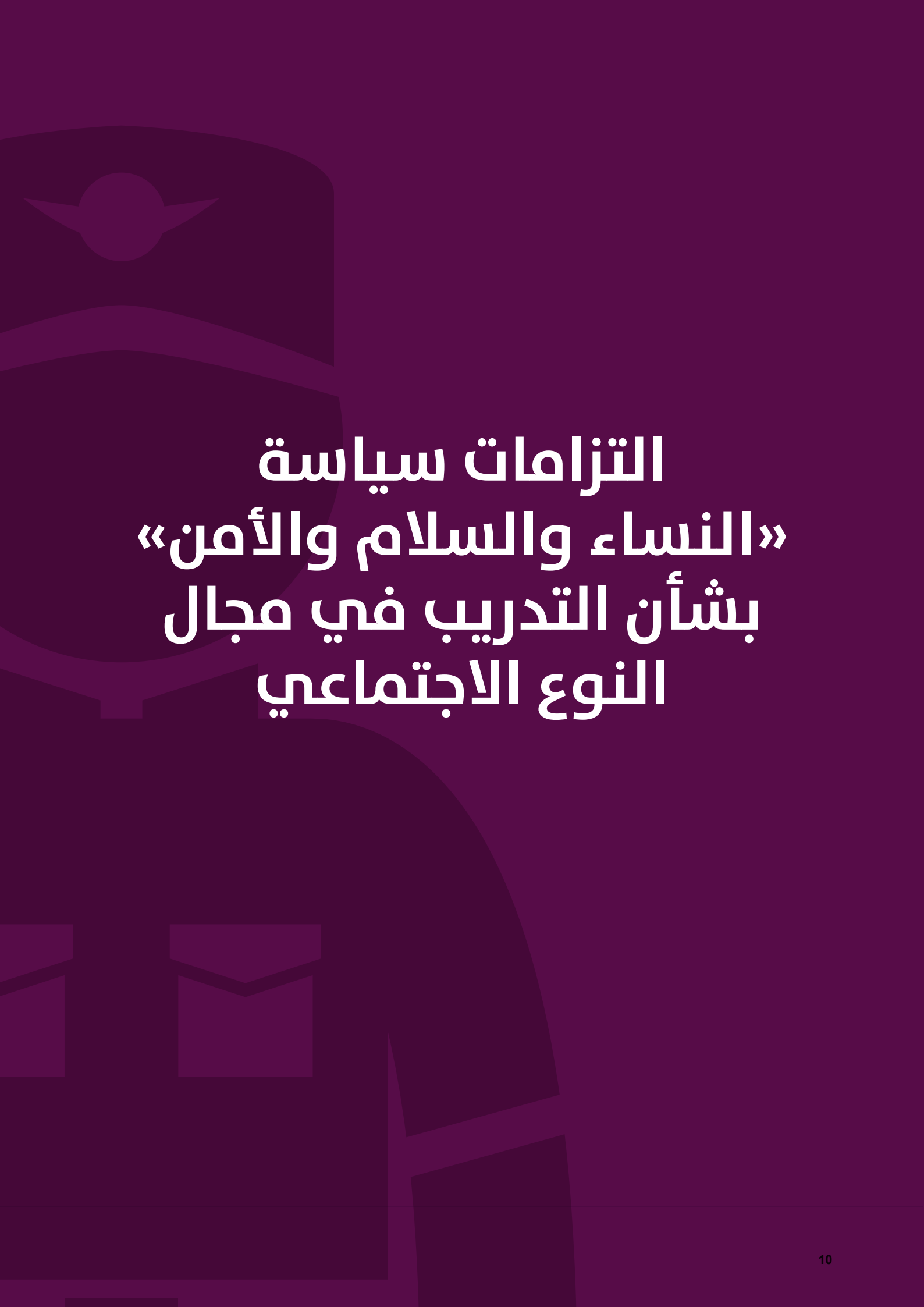
التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يعني "التدريب من أجل النساء وحولهن". وفي حالات أخرى، يركز التدريب على قضايا النوع الاجتماعي على الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، مثل العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات (CRSV)، والاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)، والتحرش. وفي فهم ثالث، يتعلق التدريب على النوع الاجتماعي بكيفية قيام أفراد الأمن بتطبيق منظور النوع الاجتماعي لتحسين عملهم العملياتي. وأخيراً، يُنظر أحياناً إلى التدريب على النوع الاجتماعي على أنه نظري ومعياري؛ وأحياناً أخرى على أنه عملي وعملياتي. وتتمثل الخطوة الأولى الحاسمة في تطوير فهم واضح لمعايير التدريب على النوع الاجتماعي في الاعتراف بأن نطاقها سيختلف.

يجب أن يكون للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي غرض مصمم خصيصاً لتلبية احتياجات ومتطلبات المؤسسة الأمنية (مثل الحد من التحيز في مكان العمل أو العمل من منظور النوع الاجتماعي)، وأن يكون بمثابة أداة تُمكن المؤسسة من أداء عملها بشكل أفضل في ذلك المجال المحدد.

**لا يمكن أن يكون لجميع برامج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي نفس الغرض، ولكن يجب تحديد الغرض وأهمية كل برنامج تدريب بوضوح لضمان تحقيقه للأهداف المطلوبة وإمكانية متابعة النتائج.**

تميل الأدبيات الحالية حول التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لعمليات حفظ السلام ولقطاع الأمن بشكل عام إلى معالجة إحدى القضايا الثلاث التالية: لماذا يتم التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، وكيف يتم التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، أو ما الذي ينقص جهود التدريب الحالية على قضايا النوع الاجتماعي وكيف يمكن تحسينها. وأخيراً، تناقش الأدبيات "القوة الناعمة" للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي وكيف أن إدخال التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات التي يهيمن عليها الرجال تقليدياً والمتأثرة بالمعايير الذكورية هو دائماً ممارسة سياسية.

وقد تم تنظيم هذه الورقة بناءً على هذه الأسئلة الرئيسية. وتبدأ الورقة بملخص للالتزامات السياسات التي تعهدت بها المنظمات الدولية تجاه بناء القدرات في مجال النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية، والتي تركز بشكل أساسي على تدريب الموظفين والموظفات في عمليات حفظ السلام. ثم تنتقل الورقة إلى استعراض الأدبيات الحالية حول لماذا نجرى التدريب على النوع الاجتماعي، وكيف نجرىه، وما الذي ينقصه، وتناقش كذلك الطبيعة السياسية للتدريب على النوع الاجتماعي والآثار المترتبة عليه. ونختتم بتقديم توصيات تستند إلى استنتاجات تقرير الدراسة وقائمة مرجعية لتخطيط تدريبات النوع الاجتماعي بحيث تكون أكثر استراتيجية وهادفة، وتمكّن من المتابعة طويلة الأمد لتأثير التدريب على النوع الاجتماعي.



# التزامات سياسة «النساء والسلام والأمن» بشأن التدريب في مجال النوع الاجتماعي

## يحث مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة وكالات الأمم المتحدة على دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع الوظائف من خلال جدول أعمال النساء والسلام والأمن.

ويقر قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 صراحةً بالحاجة إلى "تدريب متخصص لجميع أفراد حفظ السلام" كأحد الأدوات لتنفيذ القرار، كما هو الحال في العديد من قراراته اللاحقة. يفرض القرار على الأمم المتحدة دمج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي والتدريب المراعي للنوع الاجتماعي، بينما يحث الدول الأعضاء على القيام بالمثل (SC/RES1325). وتؤكد سياسة مكتب الأمم المتحدة لشؤون عمليات حفظ السلام بشأن عمليات حفظ السلام المراعية للنوع الاجتماعي مرة أخرى على الحاجة إلى التدريب على المساواة بين الجنسين و"النساء والسلام والأمن" للإدارة العليا وكذلك لقوات حفظ السلام على المستوى العملياتي (UN-Lamprey، 2012)؛ (DPO، 2018). كما يشير قرار مجلس الأمن رقم 2553 (SC/RES2553، 2020) بشأن إصلاح قطاع

الأمن إلى القرارات المتعلقة بالنساء والسلام والأمن، ويؤكد على أهمية توفير التدريب المناسب لأفراد الأمن لمعالجة الاحتياجات الأمنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإدماج المزيد من النساء في قطاع الأمن.

كما تدرج منظمات أخرى، مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وحلف شمال الأطلسي، التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في سياساتها المتعلقة بالنساء والسلام والأمن. ويخصص كل من حلف شمال الأطلسي والاتحاد الأوروبي أقساماً كاملة من خطط عملهما المتعلقة بالنساء والسلام والأمن للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، يتضمن النهج الاستراتيجي للاتحاد الأوروبي بشأن النساء والسلام والأمن وخطة العمل المشتركة (2019) تدريباً إلزامياً على تعميم منظور النوع الاجتماعي لجميع الموظفين والموظفات. كما يشجع الدول الأعضاء على إعطاء الأولوية لتدريب النوع الاجتماعي في خطط العمل الوطنية (NAP) الخاصة بها.

1 قرار مجلس الأمن رقم 1820، قرار مجلس الأمن رقم 1888، قرار مجلس الأمن رقم 1889، قرار مجلس الأمن رقم 1960، قرار مجلس الأمن رقم 2106، قرار مجلس الأمن رقم 2122، قرار مجلس الأمن رقم 2242، قرار مجلس الأمن رقم 2467، وقرار مجلس الأمن رقم 2493

على المستوى الوطني، وحتى ديسمبر 2024، كان هناك 108 دولة عضو في الأمم المتحدة قد وضعت خطة عمل وطنية بشأن النساء والسلام والأمن، مع 3 خطط أخرى قيد الإعداد.<sup>2</sup> وهناك أيضًا 11 خطة عمل إقليمية وضعتها شبكات أو منظمات إقليمية.<sup>3</sup> ومن بين 108 خطط العمل الوطنية الحالية، لا تتضمن سوى عدد قليل منها التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في أهدافها. وتتضمن جميع خطط العمل الإقليمية الـ 11 التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في هدف واحد أو عدة أهداف. ومع ذلك، فإنها تختلف في نطاقها وفهمها لنوع التدريب الذي ينبغي أن تنطوي عليه. وبشكل عام، تذكر خطط العمل الوطنية وخطط العمل الإقليمية تدريبًا محددًا على قضايا النوع الاجتماعي في سياق واحد أو عدة سياقات من السياقات الثلاثة التالية:

1. تقديم برامج محددة لبناء القدرات أو التوجيه للنساء في مجال مهارات القيادة والوساطة أو المجالات الأخرى ذات الصلة لزيادة مشاركتهن؛
2. تدريب منتسبي القوات المسلحة والشرطة وسلطات الادعاء على منع العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي له؛ و
3. تدريب أفراد الأمن على قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325، والآثار المحددة للنزاع على النساء والرجال، والنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان.

تم تحديد الفئات المذكورة أعلاه من خلال تحليل محتوى نوعي لخطط العمل الوطنية والإقليمية.<sup>4</sup> في حين تتضمن العديد من خطط العمل تدريباً خاصاً بالنوع الاجتماعي، فإن التوصيات الواردة في هذه الورقة ستشير إلى هذا التدريب باعتباره تدريباً على منظور النوع الاجتماعي لأفراد الأمن، دون أن يشمل تدريباً خاصاً بالنساء أو الرجال.


---

2 LSE - خطط العمل الوطنية الخاصة بـ WPS؛ خطط العمل الوطنية رقم 1325 - مبادرة من الرابطة النسائية الدولية للسلام والحرية (peacewomen.org)

3 الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS)، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، منطقة البحيرات الكبرى، الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا (ECCAS)، رابطة دول جنوب شرق آسيا (ASEAN)، منطقة المحيط الهادئ، الاتحاد الأوروبي (EU)، حلف شمال الأطلسي (NATO)، جامعة الدول العربية، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، منظمة الدول الأمريكية (OAS/OEA)

4 استخدم التحليل كلمات بحث متعلقة بالتدريب تم تحليلها بعد ذلك في سياقها (الجملة الكاملة والفقرة) للتأكد من أنها تشير إلى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي و/أو النساء والسلام والأمن





**الأبحاث السابقة:  
«لماذا» و«كيف» و«ماذا»  
في التدريب على  
قضايا النوع الاجتماعي**

## لماذا نقدم تدريباً على النوع الاجتماعي؟

سواء في البحوث أم في أطر السياسات الدولية، تُصاغ عادةً مبررات إدماج النوع الاجتماعي «لماذا» في عمليات السلام والمؤسسات الأمنية من خلال ثلاث حجج رئيسية:

- **الحجة الحقوقية:** من منظور حقوق الإنسان، يُعدّ هذا النهج الملائم لضمان المشاركة المتساوية وتوفير الأمن على أساس المساواة بين النساء والرجال.
- **الحجة المعيارية:** إنه التزام تعهدت به الدول والمنظمات من خلال الأطر الوطنية والدولية.
- **الحجة الأداة:** إنه "الشيء الذكي الذي ينبغي القيام به" لأن منظور النوع الاجتماعي يحسّن الوعي بالوضع، ويعزز الفعالية التشغيلية، ويضمن الأمن لجميع شرائح المجتمع.

*المصادر: لامبتي، 2012؛ كفافينغ وغرايمز، 2016؛ لونغورث وميتيفا وتوميتش، 2016؛ مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019*

في تحليل لـ 12 دليلاً تدريبياً حول النوع الاجتماعي من عينة من وكالات الأمم المتحدة والدول والمنظمات غير الحكومية، يؤكد بروغل (2013) أنها تركز عموماً على ثلاثة أهداف رئيسية: تحسين المساواة بين النساء والرجال، وتحويل الممارسات الأمنية، أو معالجة العنف القائم على اساس النوع الاجتماعي.

## يُصوّر التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، ضمناً أو صراحةً، باعتباره أحد الأدوات الرئيسية لإدماج النوع الاجتماعي في عمليات السلام وفي عمل قطاع الأمن، إلى جانب أدوات أخرى كمستشاري النوع الاجتماعي وشبكات نقاط الاتصال المعنية به، وتقديم التقارير وفق بيانات مصنفة حسب الجنس.

وكما ذكر أعلاه، يدعو قرار مجلس الأمن رقم 1325 الدول الأعضاء صراحةً إلى تدريب الموظفين والموظفات على «حماية النساء وحقوقهن واحتياجاتهن الخاصة». وغالباً ما يُفرض التدريب على قضايا النوع الاجتماعي و«النساء والسلام والأمن» بموجب خطط العمل الوطنية والأطر الوطنية أو الدولية أو المؤسسية. وفي بعض عمليات السلام، يشير القرار الذي يفرض عملية السلام إلى قرار مجلس الأمن رقم 1325 وجدول أعمال «النساء والسلام والأمن». <sup>5</sup> يُظهر استعراض السياسات وخطط العمل أن التدريب غالباً ما يُصوّر على أنه حل لمشكلة. على سبيل المثال، يهدف التدريب

على الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)، والعنف الجنسي المرتبط بالنزاعات (CRSV)، والعنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) إلى تحسين الاستجابة لهذه القضايا والوقاية منها. في حين أن بعض خطط العمل الوطنية تصوّره على هذا النحو، فإن التدريب على مهارات بعينها – حتى حين يستهدف النساء أو يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي – لا يُصنّف عموماً في خانة التدريب على النوع الاجتماعي بمعناه المفاهيمي. ومع ذلك، يمكن توظيف التدريب على مهارات محددة كاللغة الإنجليزية أو الفرنسية أداةً لتعزيز وصول النساء إلى عمليات السلام والمشاركة فيها (Munch and Holvikivi 2021).

درس هولفيكيفي (2021) الالتزامات السياسية المتعلقة بالتدريب على قضايا النوع الاجتماعي تحديداً في ست خطط عمل إقليمية وخمس وسبعين خطة عمل وطنية بشأن المرأة والسلام والأمن. ويرتبط التحليل «فهماً معيارياً للنوع الاجتماعي يركز في المقام الأول على التعرض للعنف الجنسي، ويصوّر النوع الاجتماعي على أنه مسألة مهارات وقدرات لا استثمارات سياسية أو قيم أخلاقية» (هولفيكيفي، 2021: 175). ويخلص هولفيكيفي إلى أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لمنتسبي ومنتسبات عمليات حفظ السلام يُصوّر عموماً في ولايات البعثات باعتباره استراتيجية لحل المشكلات من أجل معالجة قضايا بعينها على نحو أفضل، في مقدمتها العنف الجنسي. وفي حين تتناول البحوث المتعلقة بالتدريب على قضايا النوع الاجتماعي في الالتزامات السياسية كيفية صياغة هذا التدريب وفهمه في السياسات، فإنها لا تتناول بالضرورة مدى تنفيذ تلك السياسات على أرض الواقع.

5 على سبيل المثال، بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية (قرار مجلس الأمن 1925)، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان (قرار مجلس الأمن 1996)، وبعثة الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (قرار مجلس الأمن 1769).

## كيف ينبغي أن ندرّب على قضايا النوع الاجتماعي؟

تتناول كل من الأوراق البحثية والسياساتية بالتفصيل المنهجيات التي ينبغي استخدامها في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي (Lysyckina et al., 2016؛ UNWTC، 2022)؛ وحتّى (Pepper، 2012؛ Tönisson Kleppe، 2008). وحتى لو كان الهدف الرئيسي هو تزويد المجموعة المتدربة بالمعرفة والمهارات، فإنه من الصعب إجراء تدريب على قضايا النوع الاجتماعي دون التطرق بطريقة ما إلى مواقف المشاركين والمشاركات تجاه هذه القضايا. إنه أمر فكري، ولكنه يتعلق أيضًا بالتحول في المواقف والعواطف (Mackay، 2003؛ Lyytikäinen، 2007؛ Lamptey، 2012؛ Lysyckina et al.، 2016). وكما عبرت (Lysyckina et al.، 2016): "إن تدريب قضايا النوع الاجتماعي لا يتعلق بنقل المعرفة. بل يهدف إلى ما هو أعلى من ذلك - تحسين أو تغيير مواقف وسلوكيات المتعلمين والمتعلمات". ومع ذلك، لا يعني هذا أن الغرض من التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسة بيروقراطية هو فرض تغيير في المواقف الشخصية. بل هو ضمان أن يتصرف الموظفون والموظفات وفقًا للأهداف المؤسسية، مثل دمج منظور النوع الاجتماعي والالتزام بمدونة قواعد السلوك. ومثل أي متطلب مهني آخر، فهو أمر يُطلب من الموظفين والموظفات القيام به بغض النظر عن آرائهم الشخصية.

وفي الوقت نفسه، تشمل المنهجيات النسوية تشجيع تغيير المواقف (Pepper، 2012)، والتفكير الذاتي النقدي كجزء من

يهدف التدريب على تحليل النزاعات المراعي لمنظور النوع الاجتماعي، و«النساء والسلام والأمن»، ومنظور النوع الاجتماعي في السياق العملياتي إلى مواجهة خطوط العمل التي تتجاهل منظور النوع الاجتماعي. وفي سياقات حفظ السلام، يهدف تدريب النوع الاجتماعي للأفراد إلى ضمان أن يكون لديهم فهم أفضل لاحتياجات السكان الذين يخدمونهم، وأن يتمكنوا أيضًا من تعزيز مبادئ المساواة بين النساء والرجال في إعادة الإعمار بعد النزاع (Lamptey، 2012).

وأخيراً، تشير إحدى الدراسات إلى أن التدريب الذي يتناول التحيزات والآراء الشخصية لقوات حفظ السلام بشأن النوع الاجتماعي، فإنه يمكن أن يحسن استعدادهم للإبلاغ عن سوء السلوك. استخدم موجد سياسة Elsie بعنوان «إنقاذ العالم، تدريب واحد على النوع الاجتماعي في كل مرة» بيانات من البلدان الرائدة في مشروع MOWIP لتقييم العلاقة بين المشاركة في التدريب على النوع الاجتماعي والتوصل إلى آراء أقل تمييزاً أو أكثر إنصافاً بشأن أدوار النساء والرجال (Munch & Holvikivi، 2021: 3). غير أن المؤلفين لم يتوصلا إلى وجود مثل هذا الارتباط. ومع ذلك، تُظهر بيانات مبادرة MOW-IP وجود ارتباط بين تبني آراء تمييزية وتقليدية بشأن أدوار النساء والرجال وانخفاض احتمالية الإبلاغ عن سوء السلوك والاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) في عمليات حفظ السلام (DCAF، 2022). وبناءً على هذه النتائج، خلص مونس وهولفيكفي إلى أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي قد عزّز من احتمالية الإبلاغ عن سوء السلوك، مما يعني أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يتمتع بإمكانيات غير مستغلة إلى حد كبير لمعالجة التحيزات والآراء الشخصية لقوات حفظ السلام.

التي تغيرها (Haidt, 2001. Nyhan & Rifler, 2010. Kolbert, 2017. Belizzi, 2022. Westen et al, 2006). وبالتالي، فإن مناهج التدريب التي تتعامل حتمًا مع الآراء والمواقف والسلوكيات تعمل بشكل جيد على المستوى العاطفي لكشف التحيز الضمني والأحكام المسبقة وتفكيك القوالب النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، على سبيل المثال.

التدريب على قضايا النوع الاجتماعي (Holvi-kivi, 2021; Carson, 2016, Lysyckina et al, 2016). وبالتالي، فإن هذه الأساليب مناسبة بشكل خاص لنقل المعرفة، مع تحدي المواقف والسلوكيات في الوقت نفسه. ويتوافق هذا مع الرؤى المستمدة من علم النفس السياسي والمعرفي، والتي تظهر أنه، خاصة عندما يتعلق الأمر بالقيم والآراء السياسية، فإن الحقائق لا تغير العقول، بل العواطف هي

- من حيث المحتوى، يُعتبر تخصيص وقت كافٍ لشرح مفهوم النوع الاجتماعي، بما في ذلك النهج القائمة على الحقوق (النوع الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان)، والنهج المعيارية (الأطر الدولية والقانونية)، والنهج الآلية (الفعالية التشغيلية)، ممارسة جيدة (Lysyckina; Mackay, 2003; Pepper, 2012; et al, 2016). ومن المهم أيضًا الفصل بين مفاهيم النوع الاجتماعي وإدماج النساء ومشاركتهن، وقضايا مثل منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتصدي لهما. وغالبًا ما يتم الخلط بين هذه المفاهيم (Martin-Brûlé et al, 2020).

- يجب أن يسترشد التدريب على قضايا النوع الاجتماعي بمبادئ تعليم الكبار، مثل تقدير خبرات المتعلمين والمتعلمات باعتبارها مساهمات في التدريب، والتكيف

### **تُظهر الممارسات الجيدة للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي أو بناء القدرات أساليب تشاركية ومراعية للسياق ومصممة خصيصاً لتلبية احتياجات التدريب المحددة وديناميات المجموعة. وتشمل الممارسات الجيدة ما يلي:**

- إجراء تقييم شامل لاحتياجات التدريب قبل بدء التدريب لفهم الجمهور ومعارفه السابقة حول النوع الاجتماعي والبيئة التشغيلية للمؤسسة من أجل تحديد النهج الذي يجب اتباعه (Martin-Brûlé وآخرون، 2020; Tõnisson Kleppe, 2012; Pepper, 2008). من المهم أيضًا تكييف التدريب مع السياق والأدوار والمسؤوليات لجمهور التدريب، وهو ما قد يمثل تحديًا في بيئات التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت على سبيل المثال (Puechguirbal, 2003; Martin-Brûlé et al, 2020).

مساحة لتبادل الخبرات والتأمل في التعلم الذاتي عند التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية وعمليات السلام.

- من المهم ضمان تدريب الفئة المستهدفة المناسبة، وكذلك ضمان أن تقوم كوارث تدريبية مؤهلة ومناسبة بتقديم التدريب. وهذا يعني اختيار كوارث تدريبية تتمتع بمعرفة عميقة بقضايا النوع الاجتماعي وغيرها من القضايا ذات الصلة، ولكنها قادرة أيضًا على ربط المفاهيم النظرية والسياسات بتطبيقاتها العملية في العمل اليومي لأفراد الأمن والمتطلبات التشغيلية للبعثات الميدانية (Martin-Brûlé et al, 2020). وقد تعرضت بعض المواد التدريبية للانتقاد لكونها أكاديمية أو نظرية أكثر من اللازم بالنسبة للجمهور في السياقات التكتيكية والعملية. ومن المهم أن يتمكنوا المدربون والمدربات من وضع التدريب في سياقه وتقديم أمثلة ملموسة قائمة على الأبحاث (Lyytikäinen, 2007)، مع دمج الأبحاث بطريقة ميسرة للجمهور التدريب.

مع أنماط المتعلمين والمتعلمات المختلفة، وربط ما يتعلمونه ارتباطًا وثيقًا بعملهم اليومي.<sup>6</sup> تعمل الكوادر التدريبية كميسرين وميسرات، وتكون المجموعة المتدربة مسؤولة عن تعلمها الخاص وتقوم بالتفكير فيه باستمرار (Tönisson Kleppe, 2008؛ Lysyckina et al, 2016؛ Berbec؛ Martin-Brûlé et al, 2020 (et al, 2021).

- تحتاج المجموعة المتدربة إلى معرفة سبب تعلمها لما تتعلمه وكيف يُتوقع منها تطبيقه في عملها. يوصى بصياغة أهداف تعليمية واضحة واستخدام أساليب تشاركية وتفاعلية، بما في ذلك التعلم التجريبي والقائم على حل المشكلات مثل لعب الأدوار حيث يتم دمج النوع الاجتماعي في التمارين المتعلقة بالأمن بالإضافة إلى دراسات الحالة الواقعية والشاملة (Lysyckina et al؛ UNWTC, 2022) Pepper, 2012, Mar-؛ al, 2016 Tönisson؛ tin-Brûlé et al, 2020 Kleppe, 2008). باختصار، يُنصح بتنظيم تدريب تفاعلي يركز على المشاركين والمشاركات ويتيح

6 انظر، على سبيل المثال، مبادئ مالكولم نولز لتعليم الكبار أو علم تعليم الكبار

- تتطلب المنهجيات النسوية أيضًا أن يتمتع المدربون والمدربات بحساسية سياقية قوية ووعي ذاتي: عليهم تجنب تعزيز الصور النمطية وأن يكونوا على دراية بتحييزاتهم وامتيازاتهم الخاصة. بالإضافة إلى تقديم المحتوى، عليهم ضمان معالجة أدوار الجنسين والمعايير والعلاقات في بيئة التعلم طوال فترة التدريب واستخدام لغة شاملة للجنسين. ويشمل ذلك تعزيز التنوع وبيئة آمنة بين المشاركين والمشاركات وفي فريق التدريب وتطويره. وبدون الوعي بدinamيات النوع الاجتماعي في بيئة التعلم، يمكن أن يتسلل تحيز النوع الاجتماعي إلى المحتوى والمهام وتقييم كفاءات المتعلمين والمتعلمات (Watson, 2016)، مما يرسخ ما يهدف التدريب إلى تفكيكه من خلال التدريب.

- يعد تسجيل التغيير وتقييم الأثر أمرًا بالغ الأهمية. يمكن أن تساعد حلقات التغذية الراجعة وملاحظات المراقبة قبل التدريب وأثناءه وبعده، بما في ذلك تفسير المدربين والمدربات لديناميات التدريب مثل لغة الجسد ومستوى المشاركة والأسئلة من المشاركين والمشاركات (Martin-Brûlé et al, 2020)، في تسجيل التغييرات. نظرًا لأن تغيير المواقف عملية طويلة

الأمم، يُوصى أيضًا بالمتابعة بعد فترة وجيزة من التدريب (Lamprey, 2012) و/أو بعد ثلاثة إلى ستة أشهر (Munch & Holvikivi, 2021). من الناحية المثالية، يتم ذلك من قبل المنظمة أو المؤسسة المعنية كجزء من متابعة الأهداف التي حددتها للتدريب. تشكل الاستطلاعات التي تُجرى قبل الدورة أو البيانات الأخرى السابقة للتدريب خط أساس يمكن من خلاله قياس التغيير والنتائج. ومن الناحية المثالية، تقوم بذلك المنظمة أو المؤسسة المعنية كجزء من متابعة الأهداف التي حددتها للتدريب. تشكل الاستطلاعات التي تُجرى قبل الدورة أو البيانات الأخرى السابقة للتدريب خط أساس يمكن من خلاله قياس التغيير والنتائج.

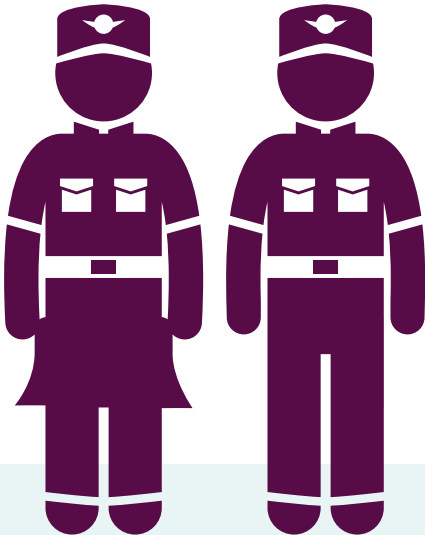
- علاوة على ذلك، يُوصى باتباع نهج التعلم المختلط، التي تجمع بين الدراسات التمهيديّة عبر الإنترنت والدورات التدريبية الحضورية (DCAF et al, 2012). في أعقاب جائحة كوفيد، ظهرت مجموعة جديدة من المعارف تتناول حلول التدريب عبر الإنترنت (UNWTC, 2022). تشمل الدروس المستفادة من التدريب عبر الإنترنت الحاجة إلى الاستمرار في استخدام الأساليب التشاركية عبر الإنترنت وضمان الحفاظ على عناصر الخبرات

بدلاً من إعاقته (-47:2016، EIGE،  
49؛ VicHealth، 2018، ITC-ILO،  
n.d). قد يكون من المهم  
الإشارة إلى قواعد السلوك  
وولايات البعثات، فضلاً عن الحجج  
المعيارية والحقوقية -القائمة  
على الحقوق- والوظيفية.  
ومع ذلك، وبالنظر إلى الأبحاث  
المذكورة أعلاه التي تشير إلى أن  
العواطف، وليس الحقائق، هي  
التي تغير العقول، فإن الاستعانة  
بأمثلة ملموسة وتجارب شخصية  
تميل إلى أن تكون أكثر إنتاجية.  
وبطبيعة الحال، يتطلب التعامل مع  
المقاومة دائماً إعطاء الأولوية  
لبينة تعليمية آمنة لفريق التدريب  
والمجموعة المتدربة وإشراك  
دعم القيادة إذا لزم الأمر.

• وأخيراً، بالإضافة إلى التدريب  
الخاص بالنوع الاجتماعي، ينبغي  
دائماً تعميم منظور النوع  
الاجتماعي في جدول أعمال  
التدريب العام، مثل المناهج  
الدراسية (Lyytikäinen، 2007).

الشخصية والتفكير النقدي في  
البينة الإلكترونية. ومن منظور  
النوع الاجتماعي، هناك تحديات  
(بعضها خاص بالنوع الاجتماعي)  
ولكن هناك أيضاً فوائد للتعلم  
عبر الإنترنت، مثل سهولة الوصول  
والمرونة (Martin-Brûlé et al،  
2020، UNWTC، 2022).

• وكأي عملية تهدف إلى التغيير  
المؤسسي، قد يُثير التدريب على  
المساواة بين الجنسين مقاومةً  
في بعض الأحيان. وكثيراً ما  
يُشير المدربون والمدربات في  
مجال المساواة بين الجنسين  
إلى ضرورة الاستعداد للتعامل  
مع المقاومة المحتملة خلال  
أنشطة التدريب. وهناك العديد  
من الموارد التي تقدم ممارسات  
جيدة للتعامل مع المقاومة.  
واهم تلك الممارسات الجيدة  
الاعتراف بالمقاومة عند حدوثها  
وطرح الأسئلة لمعرفة مصدرها  
من أجل التعامل معها بشكل  
أفضل. يمكن أن يؤدي تشجيع  
الحوار المفتوح وبيئة التعلم  
الآمنة إلى جعل المقاومة جزءاً  
من دفع التدريب إلى الأمام،



## ما الذي ينقص التدريب على قضايا النوع الاجتماعي؟

وحتى حين يكون التدريب على النوع الاجتماعي متاحاً، فإن سُخِّجَ الموارد المخصصة له يحول في الغالب دون تحقيقه أثره الكامل. فإذا لم يتم توفير التدريب على قضايا النوع الاجتماعي وفقاً لما تنص عليه السياسات أو خطط العمل، أو عُومِلَ على أنه «مبادرة ثانوية»، أو افترق إلى الاستمرارية، فمن غير المرجح أن يؤثر على المنظمات والممارسات على نطاق أوسع. وينطبق الأمر نفسه عندما يتم تقديمه على أساس مخصص أو فقط كدورات تمهيدية ذاتية الوتيرة، وعندما تشارك فقط الكوادر المتخصصة، مثل مستشاري شؤون النوع الاجتماعي، في تدريب أكثر تعمقاً (Mackay, Razakamaharavo, Ryan, & Sherwood, 2003; Razakamaharavo, 2019).

بشكل عام، يبدو أن الأدبيات تتفق نسبياً على أن التدريب على المهارات الشخصية، مثل التواصل وبناء الثقة والوعي، إضافة إلى تعزيز التأمل الذاتي والتفكير النقدي، وكذلك مناقشة تحيزات النوع الاجتماعي على المستويين الثقافي والشخصي، ما يزال غائباً إلى حد كبير عن برامج تدريب النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام (Holohan and Single, 2017; Duriesmith; 2016, Carson; 2017, Holohan 2019، هولفيكفي 2021، مونش وهولفيكفي 2021)

علاوة على ذلك، تشير الأدبيات إلى وجود نقص في التأمل الذاتي الذي يولي اهتماماً خاصاً للذكورة والرجال والفتيان، بوصفهم أفراداً

تتشكل هويتهم وسلوكهم ضمن ديناميات النوع الاجتماعي، وليس فقط باعتبارهم "حلفاء" (لابلونج، 2015؛ دوريسميث، 2017).

فيما يتعلق بعمليات الأمم المتحدة، يذكر لابلونج أنه «لا توجد في أي مرحلة إشارة إلى الحاجة إلى التفكير في فهم النوع الاجتماعي ضمن ثقافات قوات حفظ السلام نفسها. وبالتالي، يُفصل النوع الاجتماعي عن الشخص الذي هو فرد من قوات حفظ السلام ويُوضع في الثقافة المحلية» (2015:96). يُنظر إلى النوع الاجتماعي على أنه أمر ذو صلة بشكل أساسي في السياقات العملية، ويُفترض أن أفراد قوات حفظ السلام قادرون على ترك التحيزات والسلوكيات المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي تعلموها في وطنهم – وأنهم قادرون على القيام بدور حفظ السلام بغض النظر عن مواقفهم الشخصية تجاه أدوار النوع الاجتماعي التقليدية. ومن ثم، فإن تياراً من الأبحاث يعبر عن الحاجة إلى مناقشة النوع الاجتماعي باعتباره مجموعة من المواقف والمعتقدات الشخصية، بالإضافة إلى كونه منظوراً إضافياً يوفر حلاً لمشكلة ما.

كشفت دراسة تحليلية حديثة شملت 18 تقريراً من تقارير MOWIP<sup>7</sup> عن ثغرات إضافية فيما يتعلق بالتدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام. وتوصلت ثمانية من تقارير (44% MOWIP) إلى أن فرص وصول النساء إلى التدريب وفرص التنمية الشخصية المتعلقة بعمليات حفظ السلام أقل عموماً من تلك المتاحة للرجال. ومع ذلك، فإن النساء في قوات حفظ السلام ممثلات تمثيلاً زائداً عندما يتعلق الأمر بالمشاركة في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي. في 5 من أصل 18 دولة شملها تقرير (27% MOWIP)، تكون

7 تشمل البيانات الواردة من 14 بلداً مساهماً بقوات وبشرطة بيانات مستمدة من استبيانات شملت 9267 فرداً من أفراد القوات المسلحة والشرطة (46.1 في المائة من النساء) ومقابلات مع 345 من صانعي القرار الرئيسيين.

النساء أكثر انخراطاً من الرجال للعمل كنقاط اتصال معنية بمنظور النوع الاجتماعي في البعثة، وأكثر مشاركة في التدريب على منظور النوع الاجتماعي بوجه عام. كما أنهن أوفر حظاً لتلقي تشجيع الإدارة العليا على حضور هذا التدريب. (Karim et al, 2025).

وهذا — على النقيض من محدودية فرص وصول النساء إلى التدريب بوجه عام — يُشير إلى أن المساواة بين الجنسين تُعاقَل بوصفها قضية نسائية بامتياز لا كفاءة مهنية مطلوبة من جميع الكوادر العاملة، وهو استنتاج يزيد رسوخاً ما تكشفه البيانات من أن التدريب على النوع الاجتماعي لا يُشكّل جزءاً معيارياً من المناهج في كثير من دول حفظ السلام التي تضم النساء في صفوفها. وتُظهر البيانات أن جميع الأفراد المنتشرين لم يشاركوا في تدريب على قضايا النوع الاجتماعي قبل الانتشار، وأن غالبية الأفراد ليسوا على دراية بقرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325، وهو أول قرار لمجلس الأمن الدولي بشأن جدول أعمال النساء والسلام والأمن (WPS). لا توجد علاقة بين زيادة الوعي بين الموظفين والموظفات ووجود خطط عمل وطنية (NAPs) بشأن WPS في بلدانهم. علاوة على ذلك، لا يبدو أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي شرط للترقية أو التقدم الوظيفي، ولا شرطاً ثابتاً للقيادة من أعلى إلى أسفل عبر تقارير (Karim et al, 2025) MOWIP.

خارج مجال عمليات السلام، تناقش بعض الأدبيات التي تركز على إدارة الموارد البشرية وعلم النفس والتغيير التنظيمي أيضاً فعالية التدريب على التحيز اللاواعي فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي. ويُشكك في التركيز على التحيزات الفردية بدلاً من التمييز أو التغيير

النظامي (Williamson & Foley, 2018; Noon, 2017). ونظراً لعدم وجود أبحاث حول النتائج طويلة المدى للتدريب على التحيز اللاواعي، لا توجد في الواقع أدلة كافية (حتى الآن) تشير إلى أنه يحقق تغييراً في الثقافات التنظيمية، أو يزيد من المساواة بين النساء والرجال أو التنوع (Williamson & Foley, 2018; Emer-son, 2017; Nielsen & Kepinski, 2016). تشير بعض الدراسات إلى أن التدريب المفروض على التحيز اللاواعي قد يكون له تأثير معاكس (أبفيلبوم وآخرون، 2008؛ دوبين وكاليف، 2016) أو قد يؤدي إلى تطبيع الصور النمطية (دوجيد وتوماس-هانت، 2015). وإذا أُجريت بشكل خاطئ، فقد يعزز التدريب على قضايا النوع الاجتماعي المعايير والقوالب النمطية. بالإضافة إلى ذلك، هناك انتقادات للتركيز على النوع الاجتماعي بمعزل عن غيره، حيث يُدعى بضرورة تضمين منظورات التقاطعية والتنوع في جميع برامج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي (بلانتيجا، 2010).

وأخيراً، خلص مارتين-بروليه وآخرون (2020) إلى وجود نقص عام في التقييم المنهجي فيما يتعلق بالتدريب على قضايا النوع الاجتماعي في مجال السلام والأمن الدوليين. ويؤكدون على ضرورة معالجة ثلاث مجالات إضافية، وهي: «(1) مدى تأثير التدريب على ممارسات المستفيدين والمستفيدات على المدى القصير والطويل؛ (2) ما إذا كان التدريب يمكن المجموعة المتدربة من تطوير كفاءات قابلة للتطبيق في مجال عملهم؛ و (3) مدى مشاركة المجموعة المتدربة في التدريب، ومدى قدرة المدربين والمدربات على تكيف محتوى التدريب واستجابتهم لاحتياجاتها» (Martin-Brûlé et al, 2020:9). إن الافتقار إلى التقييم المنهجي للأثر يعني، على سبيل

المثال، أننا لا نعرف ما يكفي عن بناء القدرات وتأثيره على قيم قوات حفظ السلام أو ميولها لارتكاب أو الإبلاغ عن الاعتداء الجنسي (Car-son, 2016). كما أننا لا نعرف ما يكفي عن تأثير التدريب على التغيير المؤسسي أو السياساتي (Lamptey, 2012, Martin-Brûlé et al, 2020).

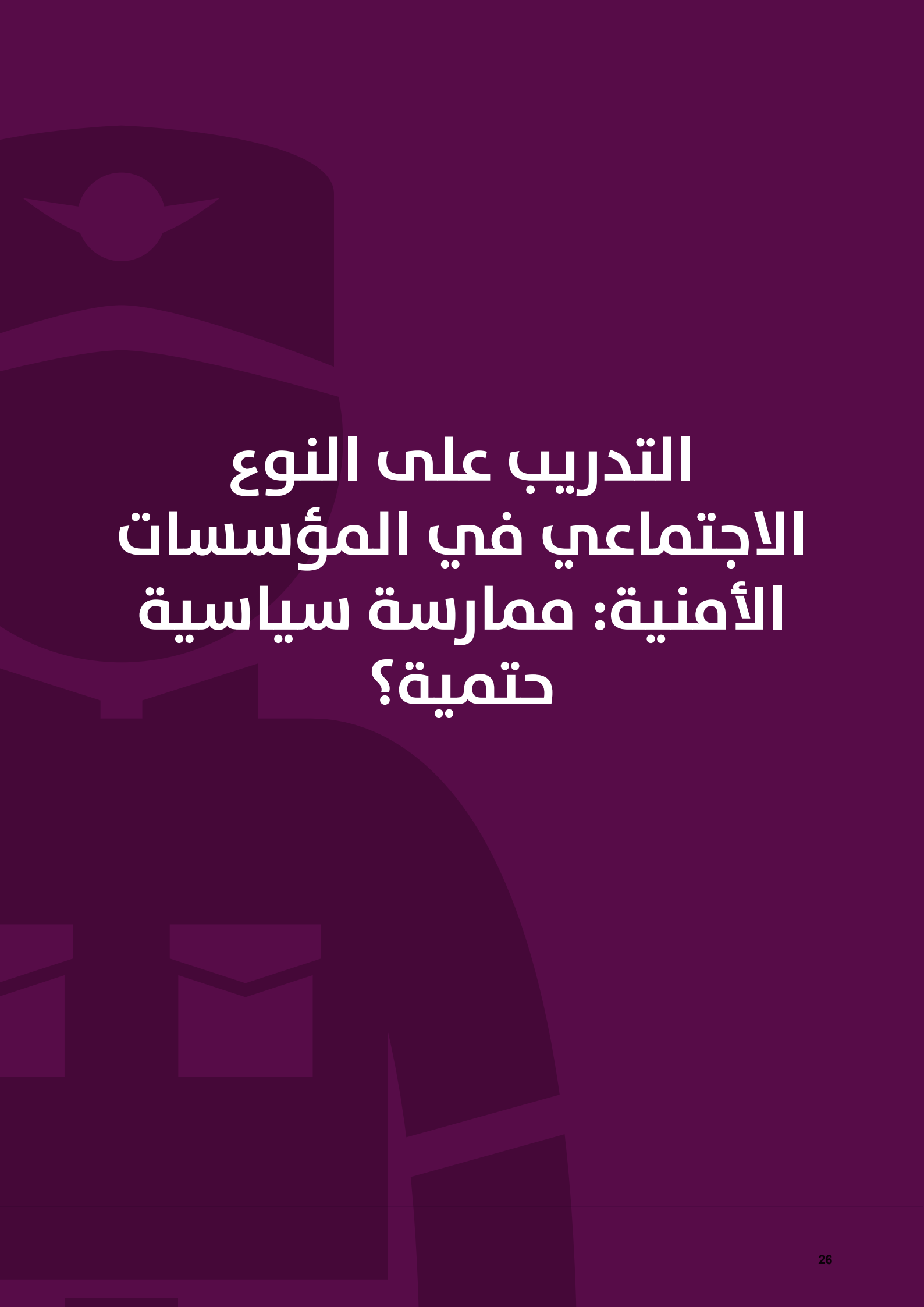
ويؤدي الافتقار إلى التقييم، لا سيما عبر المؤسسات والمنظمات، من منظور طويل الأجل وبجهد ذاتي للتفكير، إلى عدم اليقين بشأن ما إذا كان التدريب على قضايا النوع الاجتماعي بشكل عام يحقق أهدافه المعلنة. يقول لامبتي (2012) ورازاكاهاراف (2019) إن أنظمة المتابعة وإمكانيات تحديث المعرفة والمهارات بعد تلقي التدريب الأولي على قضايا النوع الاجتماعي أو بعد انتهاء المهمة غالبًا ما تكون غير متوفرة، ويزعم لامبتي (2012) ولابلونج (2015) أنه من غير المرجح أن يحدث تغيير طويل الأمد وعميق الجذور في المواقف من خلال ورشة عمل واحدة. يدعي كابريني (2019) أن التقييمات تميل إلى التركيز على ذاكرة المجموعة المتدربة الفورية لمحتوى الدورة وتلقي ردود فعل إيجابية أكثر منها نقدية. باختصار، هناك فجوة في الأبحاث حول تأثير التدريب على قضايا النوع الاجتماعي على سلوك أفراد الأمن وتأثيره في بيئة عملهم (ليتيناكين، 2007). ومع ذلك، من الصعب تحقيق التوازن بين المثل الأعلى للتقييم طويل الأمد وواقع العمل في المؤسسات الأمنية، حيث كثيراً ما تشهد المناصب تغييراً في الكوادر وتبدلاً في القيادة، فضلاً عن استنزاف المهام الأخرى لوقت المتابعة.

ما ينقص أيضاً، سواء في التقييم أو في الأدبيات المتعلقة بالدروس المستفادة، هو

وجهة نظر المجموعة المتدربة – خاصةً بعد مرور بعض الوقت على التدريب. لا يقتصر الأمر على المتابعة الفورية فحسب، بل إن المتابعة ذات المنظور طويل الأمد لمعرفة ما استفادت منه المجموعة المتدربة من التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، وما إذا كانت قد لاحظت تغييرات في نهجها أو في مؤسساتها وكيفية حدوثها، هي أمور غائبة إلى حد كبير عن الأدبيات التي تمت مراجعتها. وتعتبر المنظور طويل الأمد مثيراً للاهتمام بشكل خاص، حيث لا يمكن تقييم عملية تحول المواقف بعد تدريب واحد فقط. قد تكون هناك حاجة أيضاً إلى تدريب وتقييم بعد الانتشار يركزان على المجموعة المتدربة، حيث "من غير الواقعي توقع أن تتغير المواقف والسلوكيات التي تشكلت على مدى حياة كاملة خلال الأشهر القليلة التي يقضونها في بعثة حفظ السلام" (Lamptey, 2012:15). وهذا غائب في العديد من الدول المساهمة بالقوات والشرطة.

باختصار، ينبغي توضيح أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي ليس مرادفاً لـ "التدريب المخصص للنساء". كما ينبغي أن يتضمن التأمل في التحيزات والمعتقدات الخاصة بأفراد قوات حفظ السلام والمدربين والمدربات أنفسهم، إلى جانب التعلم على النوع الاجتماعي بوصفه منظوراً تحليلياً. ويترك غياب أبحاث قاطعة حول النتائج طويلة الأمد للتدريب على التحيز اللاواعي، أو للتدريب على قضايا النوع الاجتماعي بوجه عام، فجوة معرفية فيما يخص أثره الفعلي على الأفراد والمؤسسات. وهذا لا يعني أنه ينبغي إقصاؤه بوصفه غير فعال، بل يعني أن ثمة حاجة إلى مزيد من المعرفة حول آثاره طويلة الأمد على المشاركين والمشاركات ومنظماتهم على حد سواء.





# التدريب على النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية: ممارسة سياسية حتمية؟

فإن العمل من أجل المساواة بين الجنسين يهدف في نهاية المطاف إلى إعادة توزيع الموارد والسلطة: وهو مسعى سياسي بحد ذاته.

في الواقع، عندما يتم دمج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسة ما بهدف تجنب أن يكون سياسيًا بشكل مفرط أو مزعجًا للمعايير القائمة، فإن هذا ينطوي في حد ذاته موقف سياسي. وبالتالي، فإن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يسير على خط رفيع بين المساهمة في تغيير الهياكل والعمل من داخل تلك الهياكل. ويجادل بعض النقاد بأن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، بدلاً من أن يتحدى ثقافة المؤسسة الأمنية أو عمليات حفظ السلام في حد ذاتها، يُترجم إلى سياق تهيمن عليه المعايير الذكورية، وغالبًا ما يجري ذلك ضمن إطار ولغة يتوافقان مع هذا السياق ومع المنهج التحليلي القائم على حل المشكلات. على سبيل المثال، غالبًا ما يركز التدريب على قضايا النوع الاجتماعي على الاختلافات بين النساء والرجال، وتحسين الحماية، ومراعاة الاحتياجات الأمنية، بدلاً من معالجة الديناميات غير المريحة للسلطة والامتيازات والنظام

**سواء كان التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يهدف إلى ذلك، أو حتى إذا كان يحاول تجنبه بشكل فعال، فإنه يظل سياسيًا للغاية (Razakamaharav, 2019; Holvikivi, 2023).** حتى لو تم تأطيره كحل للمشاكل القائمة، متكيفاً مع مصطلحات ونهج القطاع الأمني، يرمى هولفيكيفي (2021:178) أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي هو «ممارسة سياسية تتدخل في ثقافة المؤسسات العسكرية، وليس مجرد نقل محاييد للقيم والمعرفة والمهارات التقنية».

في تحليل لأدلة التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، يذكر بروغل (2013:60) أن القاسم المشترك بينها هو هدفها المتمثل في تنظيم سلوك الأفراد من أجل خلق فهم مشترك للأمن أو "الصالح العام"، والذي يشمل، على سبيل المثال، الحماية من العنف الجنسي. من وجهة نظر هؤلاء المؤلفين والمؤلفات، هناك عنصر من عناصر القوة الناعمة، وهو محاولة لتغيير العقلية والمواقف، متأصل في تقديم التدريب على قضايا النوع الاجتماعي. حتى لو كان الهدف النهائي هو تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال الممارسات والمهارات والسلوكيات،

أسوأ الأحوال يُظهر رجالاً ونساءً متميزين يدينون رجالاً آخرين. فضلاً عن ذلك، يوحى بأن المساواة بين الجنسين لا تعني بالضرورة جميع الرجال ابتداءً، في حين أنها في الواقع مسألة تمس الناس على اختلاف أجناسهم، ولا تقتصر على النساء وحدهن.

## وقد يُفضي التدريب على قضايا النوع الاجتماعي الذي يغفل هذه الديناميات إلى تكريس هوة بين "الحلفاء الذكور الصالحين" أو "أبطال المساواة بين الجنسين" من جهة، و"الرجال الآخرين السيئين والعنيفين" الذين يُصوّرون على أنهم المشكلة من جهة أخرى.

كما أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يفشل أحياناً في معالجة ديناميات القوة العالمية. أجرى هولوهان (2015) استطلاعاً لقوات حفظ السلام الأوروبية ووجد أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يميل إلى التركيز على النساء، ولكن أيضاً على الاختلافات الثقافية بين قوات حفظ السلام (باعتبارها أكثر مساواة بين الجنسين) والسكان المستفيدين (باعتبارهم أقل مساواة بين الجنسين). والجدير بالذكر أن هذا البحث لا يمكن بالضرورة تعميمه على سياقات أخرى. ومع ذلك، فإنه يتوافق مع بحث هوليفيكي (2021) حول خطط العمل الوطنية، حيث تميل دول الشمال العالمي إلى تصوير نفسها على أنها واعية بقضايا النوع الاجتماعي، بينما تُصوّر دول الجنوب العالمي على أنها بحاجة إلى تدريب على قضايا النوع الاجتماعي. وتؤكد أن خطط العمل الوطنية

الأبوي (Carson, 2016; Holvikivi, 2021, 2023). ينتقد بعض الباحثين والباحثات أن المؤسسات الأمنية غالباً ما تبالغ في التركيز على الحماية من العنف الجنسي بينما تُهمل التحديات الهيكلية داخل نظامها (Martin-Brulé, et al, 2020). من خلال دعم معايير الحماية الذكورية (الأفكار التقليدية التي تنص على أن الرجال يجب أن يتصرفوا بحماسة) وتركيز التدريب على النوع الاجتماعي بشكل أساسي على أفراد الأمن الذين يوفرّون الحماية من العنف الجنسي. وعلاوة على ذلك، عندما يُصوّر النوع الاجتماعي كأداة تحليلية أو كمهارة تهدف إلى تعزيز الفاعلية التشغيلية، فإنه يُختزل إلى رموز ذات طابع ذكوري وعسكري، مما يؤدي إلى تكييفه مع الثقافة المؤسسية القائمة دون أن يحدّ من ديناميكيتها أو يتحداها. ونتيجة لذلك، قد يتحول التدريب على النوع الاجتماعي في نهاية المطاف إلى مساحة تفاوض بين مُثّل المساواة بين النساء والرجال من جهة، والمعايير المؤسسية ذات الطابع الذكوري التقليدي من جهة أخرى، والتي تقوم عليها هذه المؤسسات وتتغذى منها في الوقت نفسه، حيث تُشكّل هذه المؤسسات الأمنية ويُعاد تشكيلها من خلالها في آن واحد. (Holvikivi, 2024; Prüggl, 2013:60).

علاوةً على ذلك، يجادل دوريسميث (2017) بأن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي الذي يركز على "الحلفاء الذكور" يخاطر بتعزيز ديناميات يحمي فيها الرجال "الصالحون" النساء من الرجال "الآخرين" أو "السيئين". وتناظر حملات "الرجال الطيبين" بإشراك الرجال دون محاسبتهم (Duriesmith, 2017)، ومكافأتهم بوصفهم أبطالاً للمساواة بين الجنسين ما إن يُبدوا قدراً من الدعم لها. ويعامل هذا النهج ضمناً الذكورة بوصفها موقفاً واعياً، وفي

لدول الشمال العالمي تميل إلى التركيز على التدريب قبل الانتشار لأفرادها وكذلك تدريب السكان المحليين في البلدان الأخرى. تميل خطط العمل الوطنية في بلدان الجنوب إلى التركيز على التدريب قبل الانتشار وتدريب مسؤولي الأمن في السياق الوطني. تقدم هولفيكي (2024: 44، 111-112) مثالاً آخر من الملاحظة المشاركة في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، حيث تم، خلال التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في الشمال العالمي، تصوير الاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA) اللذين ارتكبتهم القوات الخاصة بأنهما سلوك سيئ من قبل أفراد معينين، "بعض التفاح الفاسد"، في حين تم وصف العنف الجنسي المرتبط بالنزاع (CRSV) في السياق القطري لعملية السلام بأنه "ثقافي".

في الختام، لا يمكن تجنّب الطابع السياسي لتدريب قضايا النوع الاجتماعي، ولا ينبغي ذلك. فالأدبيات النقدية تشير إلى أن هذا التدريب قد يتكيف أحياناً مع ديناميات السلطة القائمة داخل المؤسسات الأمنية، بهدف تسهيل دمجها، خاصة عندما يؤدي التغيير الجذري إلى مقاومة داخلية قوية. وبدلاً من التركيز على قضايا مثل السلطة أو التحرش أو المواقف داخل المؤسسات، قد تُركّز بعض البرامج على عدم المساواة بين الجنسين في سياقات خارجية أو بين أفراد قوات حفظ السلام خلال التدريب (هولفيكي، 2021).

وغيالاً ما يُنظر إلى عدم المساواة بين النساء والرجال على أنها مشكلة خارجية وليست داخلية. ورغم أن بعض التدريبات قد تتناول جوانب من علاقات القوة، إلا أنها قد تعيد إنتاج أشكال أخرى من هذه العلاقات، مثل تصنيف الرجال إلى "جيدين" و"سيئين"، أو تعزيز الفوارق بين "الشمال والجنوب العالميين"، أو بين قوات حفظ السلام والسكان المحليين.

كما أن الأدبيات لا تأخذ دائماً بعين الاعتبار أن المؤسسات الأمنية تفصل تنظيمياً بين قضايا السلطة الداخلية مثل التحرش والمواقف (عادة ضمن شؤون الموظفين)، وبين تحليل النوع الاجتماعي في العمليات الميدانية (مثل الاستخبارات والعمليات).

ورغم أهمية انتقاد تفضيل بعض أنواع التدريب على أخرى، فإن الواقع العملي يشير إلى الحاجة إلى تدريبات مختلفة لكنها مترابطة، تُنفذ عبر أقسام متعددة داخل المؤسسة لمعالجة قضايا متنوعة. ولذلك، تبقى أهمية تحديد هدف التدريب بوضوح، وتكليفه مع الفئة المستهدفة وطبيعة مهامها.



# التوصيات

أن هذه القائمة ليست شاملة بأي حال من الأحوال، فإننا نعتبرها أداة مفيدة لتخطيط دورات تدريبية في مجال النوع الاجتماعي تكون أكثر استراتيجية وهادفة، وتتيح متابعة تأثير التدريب على قضايا النوع الاجتماعي على المدى الطويل.

**استناداً إلى هذه المراجعة وتجربة برنامج «إلسي» التابع لمركز جنيف للحكومة في قطاع الأمن (DCAF)، تقدم التوصيات التالية خارطة طريق لمجتمع الممارسين والممارسات الذي يقدم تدريبات في مجال النوع الاجتماعي داخل مؤسسات قطاع الأمن.**

ونعتبر هذه التوصيات مكملية للتوصيات المتكررة في الأدبيات، مثل: إجراء تقييمات شاملة للاحتياجات، واعتماد أساليب تدريبية تفاعلية وتشاركية، وتعزيز دعم الإدارة العليا، وتخصيص موارد كافية، واستخدام أفضل الممارسات والدروس المستفادة لتوجيه التدريب، ودمج التدريب في مجال النوع الاجتماعي على جميع المستويات. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بوضع قائمة مرجعية للممارسات الجيدة في مجال التدريب على قضايا النوع الاجتماعي (انظر الملحق 1). ورغم

## الغرض والأهداف

### 1 ضمان توافق الغرض من التدريب مع الأهداف المؤسسية

يجب أن ترتبط أهداف التدريب بولاية البعثة وأن تنبثق من غرض المنظمة الأساسي. دمج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في الإطار المؤسسي الأوسع لضمان عدم التعامل معه كنشاط قائم بذاته ومرة واحدة. ويشمل ذلك هدفاً وخطة للمتابعة وآليات للمساءلة. تصميم التدريب على العمليات الخارجية المراعية للنوع الاجتماعي وعلى تعزيز المساواة بين النساء والرجال داخلياً، بما في ذلك تعزيز المساواة بين الجنسين كجزء من الثقافة المؤسسية. كما يجب دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع التدريبات لجميع مستويات الكوادر العاملة. ومن خلال إضفاء الطابع المؤسسي على تدريب النوع الاجتماعي ودمجه في العمليات المؤسسية الأوسع نطاقاً، يمكن للمنظمات تعزيز ثقافة المساواة بين النساء والرجال. ويعد دعم القيادة للتدريب عاملاً أساسياً لتحقيق ذلك.

### 2 توضيح أهداف التدريب ونطاقه

تحديد نطاق كل تدريب وغرضه وأهميته بوضوح، وضمان أنه يلبي الأهداف المطلوبة وأنه يمكن متابعة

النتائج. تكييف مناهج أو وحدات التدريب مع أهداف محددة، مثل تحليل النوع الاجتماعي للعمليات، ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات، أو القيادة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. ضمان تقديم هذه البرامج بشكل متسق عبر المؤسسات والبعثات، بما في ذلك للموظفين والموظفات الذين يشغلون مناصب قيادية. التأكيد على أن تدريب النوع الاجتماعي متاح (أو إلزامي) لجميع الكوادر العاملة، بغض النظر عن الجنس أو المنصب. إبراز كيف أن منظور النوع الاجتماعي يفيد جميع جوانب العمليات، من القيادة إلى المشاركة التكتيكية.

## الآثار العملية

### 3 اختر أفضل شكل للتدريب، وأعط الأولوية للاستمرارية على المدة

تعد استمرارية التدريب أكثر أهمية من طول الأنشطة التدريبية الفردية. يمكن أن تكون الدورات التدريبية القصيرة حول النوع الاجتماعي، طالما كان التدريب عملياً وقابلاً للتطبيق، مفيدة لخلق زخم واهتمام، خاصة بالنسبة للمستويات الإدارية العليا. من الضروري تنفيذ

سلسلة من الدورات على مدى فترة زمنية أطول، ويفضل أن تكون كل 3 إلى 6 أشهر. من المستحسن أيضًا الجمع بين جلسات التدريب والتوجيه الفردي والمتابعة، لربط التدريب مباشرةً بمهام العمل اليومية للمشاركين والمشاركات وتعلمهم. إن أمكن، ينبغي أن تقود مؤسسة قطاع الأمن أو تنسق هذه العملية، وأن ترتبط بعمليات الرصد الداخلية للأهداف المؤسسية الأوسع نطاقًا التي يُعد التدريب على قضايا النوع الاجتماعي جزءًا منها.

#### 4 تعزيز المشاركة العاطفية والتعلم التجريبي في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي

التركيز على أن دمج منظور النوع الاجتماعي هو كفاءة تحليلية يجب تعلمها، مع الاعتراف في الوقت نفسه بأن مجرد عرض المعلومات الواقعية لا يكفي لتغيير المواقف تجاه المساواة بين النساء والرجال. لتعزيز تغيير المواقف، يجب أن يتضمن تدريب النوع الاجتماعي المشاركة العاطفية والتعلم التجريبي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال دمج أمثلة واقعية ملموسة ترتبط مباشرة بالمشاركين والمشاركات وعملهم، والروايات الشخصية، وسرد القصص، والأنشطة التفاعلية التي تثير التعاطف

والتفكير. تشجيع المشاركين والمشاركات على مشاركة تجاربهم الخاصة والتفاعل مع سيناريوهات لعب الأدوار التي تتحدى مفاهيمهم المسبقة وتحيزاتهم.

#### 5 التركيز على التفكير الثقافي للمشاركين والمشاركات

يجب أن يتجاوز التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لموظفي قطاع الأمن معالجة تحيز النوع الاجتماعي في سياق البلد المضيف أو سكانه فحسب، بل يجب أن يتضمن أيضًا التفكير في التحيزات الثقافية وديناميات السلطة، بما في ذلك كيفية تأثيرها على سلوكك الشخصي وتقييمك للمواقف والسياقات. من خلال التركيز على التفكير الثقافي في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، يمكن لموظفي قطاع الأمن تطوير فهم دقيق لكيفية ظهور تحيزات النوع الاجتماعي في سياقات مختلفة. لا يعزز هذا الوعي فعاليتهم كقوات حفظ سلام فحسب، بل يساهم أيضًا في خلق بيئات شاملة ومحترمة داخل فرقهم وبين المجتمعات التي يخدمونها.

#### 6 التركيز على التأمل الذاتي للكوادر التدريبية

شجع المدربين والمدربات على الانخراط في تفكير ذاتي مستمر



النوع الاجتماعي. يجب أن تكون المتابعة جزءاً من تصميم التدريب نفسه، وينبغي أن تشمل آليات للتغذية الراجعة المستمرة، وتمارين للتفكير الذاتي للمشاركين والمشاركات، وتقييمات منتظمة لقياس التغيرات في المواقف والسلوكيات والممارسات المؤسسية. سيساعد هذا النهج في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وضمان أن التدريب يحقق النتائج المرجوة بمرور الوقت.

حول مواقفهم ومواقفهم الاجتماعية (هوياتهم الاجتماعية الخاصة فيما يتعلق بهويات المجموعة المتدربة). يجب على المدربين والمدربات إدراك كيفية تأثير تجاربهم الشخصية وتحيزاتهم ومواقفهم الاجتماعية على وجهات نظرهم بشأن قضايا النوع الاجتماعي ونهجهم في التدريب. إن توفير الفرص للمدربين والمدربات للتفكير في مواقفهم ومناقشتها خلال مرحلة تصميم التدريب يمكن أن يعزز حساسيتهم وفعاليتهم في تقديم التدريب على قضايا النوع الاجتماعي. وينبغي أن تشمل هذه العملية مناقشات وتمارين تأملية وآليات لتبادل الآراء بين الأقران. ويمكن تحسين الجودة العامة لبرامج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي وأثرها بشكل كبير عندما يتأمل المدربون والمدربات باستمرار في كيفية تأثير تجاربهم الشخصية وتحيزاتهم ومواقفهم الاجتماعية على وجهات نظرهم ونهجهم في التدريب، ويُقرون بذلك.

## المساءلة والرصد

### 7 اعتماد نهج رصد يتضمن متابعة طويلة الأمد

اعتماد نهج شامل للرصد والتقييم يتضمن خط أساس ومتابعة طويلة الأمد للأهداف المحددة للتدريب لتقييم تأثير التدريب على قضايا



# الاستنتاجات وسبل المضي قدماً

توفر هذه الانتقادات تأملات قيّمة، وإن كانت في الغالب تظل بمعزل عن الهدف العملي المتمثل في إدماج منظور النوع الاجتماعي لمساعدة المؤسسات الأمنية على تحقيق أهدافها.

نطاق التدريب على قضايا النوع الاجتماعي واسع، لكن جمهوره المستهدف غالبًا ما يكون ضيقًا. تشير السياسات والأبحاث إلى أن «التدريب على قضايا النوع الاجتماعي» يميل إلى شمول كل شيء بدءًا من الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى تحليل النوع الاجتماعي في العمليات، بالإضافة إلى التدريب المتخصص للنساء – في حين نادرًا ما يُصنف التدريب المخصص للرجال على أنه تدريب على قضايا النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، تميل النساء إلى التمثيل الزائد في هذه الجلسات، في حين أنهن في الوقت نفسه غالبًا

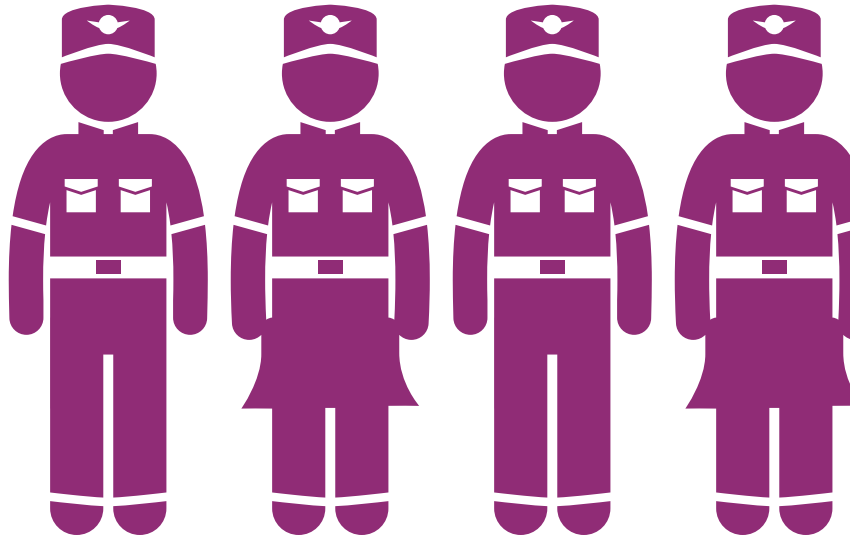
### **في الختام، تثير الأدبيات أسئلة أساسية: هل يتحدى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي ديناميات السلطة القائمة أم أنه يكتفي بالتكيف معها؟**

عندما يُصمم التدريب خصيصاً للمؤسسات الأمنية – التي غالباً ما يهيمن عليها الذكور وتشكلها المعايير الذكورية التقليدية – يرى الباحثون والباحثات في الفكر النقدي أنه قد يعزز دون قصد معايير النوع الاجتماعي السائدة. ورغم أن تأطير التدريب على قضايا النوع الاجتماعي بوصفه حلاً ضمن ولاية قطاع الأمن أمر عملي، فقد لا يكون المسار الأجدى لبناء مؤسسات تتسم بالمساواة بين الجنسين. فهو يتطلب تحقيق التوازن بين الإجراءات التحويلية والولايات المؤسسة والعمليات والوظائف؛ وهو لذلك، ذو طابع سياسي بطبيعته. وبالنسبة للممارسين والممارسات،

داخل المؤسسات الأمنية، ويزر الحاجة إلى تقييمات للأثر على المدى الطويل. هذه المنظور مهم للغاية لصانعي السياسات والكوادر التدريبية والمنظمات التي تروج للتدريب كأداة رئيسية في تنفيذ جدول أعمال «النساء والسلام والأمن». لفهم تأثيره بشكل أفضل، من الضروري إجراء متابعات متكررة مع المجموعة المتدربة ومؤسساتها، تتراوح بين عمليات التحقق والبحوث المتعمقة. ومع ذلك، فإن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لا يحدث، ولا ينبغي أن يحدث، في فراغ. ومن المرجح أن تؤثر الهياكل الأخرى، مثل دعم القيادة والسياسات المؤسسية والموارد (المادية والبشرية) وهياكل المساءلة، على إمكانيات المجموعة المتدربة في تطبيق ما تعلمته والاستمرار في استخدام منظور النوع الاجتماعي في عملها اليومي. لذلك، من الضروري دمج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي مع الجهود الأخرى لتعميم منظور النوع الاجتماعي، مثل شبكات نقاط الاتصال المعنية بقضايا النوع الاجتماعي، ووضع السياسات، ومتطلبات إعداد التقارير. ويجب أن يكون هذا التدريب جزءاً لا يتجزأ من هدف مؤسسي أوسع والتزام أكبر.

ما يحصل على فرص أقل للوصول إلى أشكال أخرى من التدريب وتطوير الكفاءات. بدلاً من أن يكون التدريب على قضايا النوع الاجتماعي حلاً شاملاً، يجب أن يكون لكل دورة منه أهداف محددة بوضوح تضع توقعات واقعية وتسمح بمتابعة طويلة الأمد. ويشمل ذلك توضيح أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي ليس تدريباً للنساء أو عن النساء، يجب أن يكون نطاق التدريب مركزاً، في حين يجب توسيع نطاق المشاركين والمشاركات فيه.

لقد شكلت وجهات نظر المدربين والمدربات والباحثين والباحثات إلى حد كبير النقاشات الدائرة حول التدريب على قضايا النوع الاجتماعي – من حيث الغرض منه وأساليبه وفعاليتها. وتركز هذه النقاشات على الجوانب التنفيذية للتدريب، بدلاً من تأثيره. وما يغيب عن الأدبيات هو وجهة نظر المجموعة المتدربة: كيف تعيش تجربة التدريب، وما هي آثاره على المدى القصير والطويل على مساراتها المهنية ومؤسساتها؟ وتشير بيانات مشروع MOWIP إلى أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لا يؤدي إلى التقدم الوظيفي. وهذا يثير تساؤلات حول كيفية تقييمه وكيفية استخدام الخبرة في مجال النوع الاجتماعي







# المراجع

قضايا النوع الاجتماعي للجيش. متاح على: أفضل الممارسات في تدريب قضايا النوع الاجتماعي للجيش | DCAF – مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. (تم الوصول إليه في: 02-04-2024).

DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. حوكمة قطاع الأمن، وإصلاح قطاع الأمن، والنوع الاجتماعي، ومجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن. جنيف: DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ISBN 92-9222-471-9

DCAF. 2022. التقرير العالمي لـ MOWIP: عمليات سلام ملائمة للمستقبل: تعزيز المساواة بين الجنسين لتحقيق سلام طويل الأمد ومستدام. جنيف: DCAF. متاح على: (MOWIP\_GlobalReport\_EN.pdf (dcaf.ch) (تم الوصول إليه في 20-12-2024)

دوبين، ف. وكاليف، أ. 2016. «لماذا تفشل برامج التنوع». مجلة هارفارد للأعمال. متاح على الرابط: Why Diversity Programs Fail (تم الوصول إليه في: 02-04-2024).

دوجيد، م. م. وتوماس-هاننت، م. سي. 2015. «التغاضي عن التنميط؟ كيف يؤثر الوعي بانتشار التنميط على التعبير عن النماذج النمطية». مجلة علم النفس التطبيقي 100(2). ص 343-359. DOI: 10.1037/a0037908

دوريسميث، د. 2017. إشراك الرجال والفتيان في جدول أعمال النساء والسلامة: ما وراء صناعة "الرجال الصالحين". سلسلة أوراق عمل النساء والسلامة في كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية 1/2017 متاح على: (lse.ac.uk: wps11Duriesmith)

لجنة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. 2020. المبادئ التوجيهية بشأن النساء والسلامة. متاح على: un.org/shestandsforpeace/sites/www.un.org/shestandsforpeace/files/ecowas-guide-lines-on-women\_peace-and-security-eng1.pdf (تم الوصول إليه في 25 مارس 2024)

المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين (EIGE). 2016. التحول المؤسسي: مجموعة أدوات تعميم منظور النوع الاجتماعي. متاح على الرابط: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/

أفلبوم، إ. ب.، وس. ر. سومرز، وم. إ. نورتون. 2008. «رؤية العرق والظهور بمظهر العنصري؟ تقييم العمى الاستراتيجي للألوان في التفاعل الاجتماعي». مجلة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي 95(4). ص 918-932. DOI: 10.1037/a0011990

Berbec, S.A, C Fernández, S Gómez, S., M. Ilcheva, G. Ionescu, K. Lehmann., I. Lilja, I., J. Plaza, and A. Wells., 2021. الفصل 6: تنظيم تدريب حول الصدمة النفسية لمهنيي العدالة الجنائية. في: خطة عمل لتطوير أنظمة عدالة جنائية تركز على الضحية وتراعي الصدمة النفسية. ص 54-38. متاح على: خطة عمل لتطوير أنظمة عدالة جنائية تركز على الضحية وتراعي الصدمة النفسية - منشور - مركز دراسة الديمقراطية (csd.bg) (تم الوصول إليه في 26-06-2024)

بيلتزي، ك. 2022. التحيزات المعرفية وبيولوجيا الدماغ تساعدان في تفسير سبب عدم تغيير الحقائق للآراء. يوكون توداي (جامعة كونيتيكت) متاح على: التحيزات المعرفية وبيولوجيا الدماغ تساعدان في تفسير سبب عدم تغيير الحقائق للآراء - يوكون توداي (تم الوصول إليه في 26 يونيو 2024)

كابارينني، م. 2019. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام التابعة للشرطة: اقتراب مرور عقدين على صدور قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325. متاح على: التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام التابعة للشرطة: اقتراب مرور عقدين على صدور قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 | SIPRI (تم الوصول إليه في 02-04-2024)

Caparini, M & K.M Osland. 2016. مجال العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام: فرق الشرطة المتخصصة. المعهد النرويجي للشؤون الدولية (NUPI) موجز السياسات 2016:35. متاح على: http://hdl.handle.net/11250/2424174

كارسون، ل. 2016. «التدريب على قضايا النوع الاجتماعي» قبل الانتشار وغيابه عن قوات حفظ السلام الأسترالية. المجلة الأسترالية للشؤون الدولية. 70(3)، ص 292-275. DOI: 10.1080/10357718.2015.1133561

DCAF، اتحاد الشراكة من أجل السلام ومدرسة الناتو في أوبراميرغاو. 2012. أفضل الممارسات في تدريب

Karim, S. & R. Gorman., 2016 بناء قطاع أمني أكثر كفاءة: حالة بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا والشرطة الوطنية الليبيرية. حفظ السلام الدولي، 23(1)، ص 158-191. <http://dx.doi.org/10.1080/13533312.2015.1115354>

Karim, S. Rowse, S. Lilja, I. Attai, Z & Fallon, K. 2025. موجز سياسي: ما هي الجهود اللازمة لضمان مشاركة النساء بشكل فعال في نماذج حفظ السلام المستقبلية؟ جنيف. DCAF

كولبرت، إ. 2017. لماذا لا تغير الحقائق آراءنا - اكتشافات جديدة حول العقل البشري تظهر حدود العقل. مجلة نيويورك. متاح على: لماذا لا تغير الحقائق آراءنا | مجلة نيويورك (تم الوصول إليه في 26 يونيو 2024).

كفارفينغ، ل. ب. و. ر. غرايمز، 2016. لماذا وكيف يعتبر النوع الاجتماعي أمرًا حيويًا للعمليات العسكرية. في تدريب النوع الاجتماعي في الجيش: دليل. جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF) ومركز سياسات السلام (PfPC) (2016). ص 26-9. رقم ISBN: 978-92-9222-399-1

نولز، م. 1983. علم تعليم الكبار: تقنية ناشئة لتعليم الكبار. في تاي، م. (محرر). (1983). تعليم الكبار: المجلد 1 تعليم الكبار و تثقيفهم (الطبعة الأولى). لندن، روتليدج. <https://doi.org/10.4324/9780203802670>

لامبتي، سي. 2012. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. سلسلة النوع الاجتماعي وبناء السلام في أفريقيا. 5 (2012). نيروبي: بامباروكا برس.

Laplonge, D. 2015. غياب الذكورة في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. مجلة السلام. 27(1). ص. 91-99. DOI: 10.1080/10402659.2015.1000198

لونغورث، س.، وميتيف، ن.، وتوميتش، أ. 2016. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي والجيش: الإطار القانوني والسياسي. تدريب قضايا النوع الاجتماعي في الجيش: دليل. جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF) ومركز بيلجيك للسياسة والسلام (PfPC) (2016). ص 62-27. رقم ISBN: 978-92-9222-399-1

mh0716094enn.pdf (تاريخ الوصول: 14/02/2025). إيمرسون، ج. 2017. لا تتخلوا عن التدريب على التحيز اللاواعي - بل اجعلوه أفضل. هارفارد بيزنس ريفيو. متاح على الرابط: لا تتخلوا عن التدريب على التحيز اللاواعي - بل اجعلوه أفضل (تم الوصول إليه في 26 أبريل 2024)

خدمة العمل الخارجي الأوروبية (2019).، (EEAS). خطة عمل الاتحاد الأوروبي بشأن النساء والسلام والأمن (2019-2024). WPS). متاح على: (europa.eu) pdf (تم الوصول إليه في 25 مارس 2024)

Haidt, J. 2001. الكلب العاطفي وذيله العقلاني: المقاربة الحدسية الاجتماعية في الحكم الأخلاقي. Psychological Review, 108(4)., pp.814-834. DOI: 10.1037/0033-295X.108.4.814

هولوهان، أ. 2019. التدريب التحويلي في المهارات الشخصية لقوات حفظ السلام: الألعاب من أجل السلام، حفظ السلام الدولي 26(5)، ص 578-556. DOI: 10.1080/13533312.2019.1623677

هولفيكفي، أ. 2020. سياسات تدريب قوات حفظ السلام على قضايا النوع الاجتماعي. متاح على: سياسات تدريب قوات حفظ السلام على قضايا النوع الاجتماعي | BISA (تم الوصول إليه في 16/02/2024)

هولفيكفي، أ. 2021. تدريب القوات على قضايا النوع الاجتماعي: صياغة ممارسة عابرة للحدود الوطنية، حفظ السلام الدولي، 28(2)، ص 199-175. DOI: 10.1080/13533312.2020.1869540

Holvikivi, A. 2023. التعامل مع التناقض: الاستثمارات النسوية في التدريب على قضايا النوع الاجتماعي. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 48(3), pp. 533-555. <https://doi.org/10.1086/723268>

هولفيكفي، أ. 2024. إصلاح النوع الاجتماعي: السياسة المتناقضة لتدريب قوات حفظ السلام. مطبعة جامعة أكسفورد.

المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (ILO-ITC). بدون تاريخ. المقاومة ضد المساواة بين الجنسين: كيف نتعامل معها؟. متاح على: [https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story\\_content/external\\_files/BB2.pdf](https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/BB2.pdf) (تم الوصول إليه في: 02-14-2025)

من أجل السلام بشأن النساء والسلام والأمن-2021-2025. متاح على: الناتو - النص الرسمي: خطة العمل لتنفيذ سياسة الناتو/المجلس الأوروبي للشراكة من أجل السلام بشأن النساء والسلام والأمن 2021-2025، 21 أكتوبر 2021 (تم الوصول إليه في 2 أبريل 2024)

منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو). 2024. سياسة الناتو بشأن النساء والسلام والأمن. متاح على: الناتو - النص الرسمي: سياسة الناتو بشأن النساء والسلام والأمن (2024)، 10 يوليو 2024 (تم الوصول إليه في 20 ديسمبر 2024)

نيهان، ب.، وريفلر، ج.، 2010. عندما تفشل التصحيحات: استمرار المفاهيم الخاطئة السياسية. السلوك السياسي، 32(2)، ص 303-330. DOI: 10.1007/s11109-010-9112-2

بيير، أ. 2012. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقطاع الأمن: الدروس المستفادة والموارد العملية. نتائج ورشة عمل كوادر تدريبية متخصصة التي عُقدت في جنيف في الفترة من 4 إلى 6 يونيو 2012. جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (-92-978). ISBN: DCAF. 9222-237-6

بلانتيجا، د. 2010. النوع الاجتماعي والهوية والتنوع: التعلم من الرؤى المكتسبة في التدريب التحويلي في مجال النوع الاجتماعي. النوع الاجتماعي والتنمية، 12(1)، ص. 40-46. DOI: 10.1080/13552070410001726506

بروغل، إ. 2013. خبرة النوع الاجتماعي كاستراتيجية نسوية. في الاستراتيجيات النسوية في الحوكمة الدولية، ج. كاغلار، ج. إ. بروغل، إ. و. س. زوينجل (محررون). نيويورك: روتليدج. ص 57-73.

Puechguirbal, N. 2003. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام: دروس من جمهورية الكونغو الديمقراطية. حفظ السلام الدولي، 10(4)، ص 113-128. DOI: 10.1080/13533310308559352

Razakamaharav, V.T., 2019. الإجراءات الفورية التي تبني التأثيرات والاستدامة: إعادة التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة وحلف شمال الأطلسي. مجلة بناء السلام والتنمية، 14(3)، ص. 318-322. <https://doi.org/10.1177/1542316619862768>

ليسشكين، إ.، أ. هيلدنبراند، وك. ريد مارتينيز، 2016. مبادئ تعليم الكبار والتعلم التحويلي في تدريب قضايا النوع الاجتماعي. تدريب قضايا النوع الاجتماعي في الجيش: دليل. جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) وبرنامج دعم السلام (PfPC). ص 101-112. ISBN: 978-92-9222-399-1

ليتيكاينن، م. 2007. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام: نظرة عامة أولية على عمليات الأمم المتحدة لدعم السلام. سلسلة أوراق عمل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث في مجال المرأة. متاح على: 2007-R-PEA-GLO-GPS-WPS.pdf (unwomen.org) (تم الوصول إليه في 02-04-2024)

Mackay, A. 2003. تدريب أفراد القوات المسلحة: النوع الاجتماعي وعمليات حفظ السلام، التنمية في الممارسة، 13(2-3). ص. 217-223. DOI: 10.1080/096145203029239

Martin-Brûlé, S-M., S. von Hlatky, S. Pawnday, S and M-J. Zahar., 2020. تدريبات النوع الاجتماعي في مجال السلام والأمن الدوليين: نحو نهج أكثر فعالية. معهد السلام الدولي. تدريبات النوع الاجتماعي في مجال السلام والأمن الدوليين: نحو نهج أكثر فعالية (تم الوصول إليه في 15 مارس 2024) (ipinst.org)

مونش، إ. وهولفيكي، أ.، 2021. إنقاذ العالم، تدريب واحد على قضايا النوع الاجتماعي في كل مرة. الفرص المتاحة للنساء في حفظ السلام: سلسلة السياسات (موجز السياسة 5). مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، متاح على: Elsie\_Policy\_Brief\_5\_FINAL.pdf (dcaf.ch) (تم الوصول إليه في 20 ديسمبر 2024)

نيلسن، ت. سي. و. ل. كيبينسكي. 2016. «التدريب على التوعية بالتحيز اللاواعي يحظى بشعبية كبيرة، لكن النتائج غير مرضية: فماذا نفعل حيال ذلك؟» Medium. «التدريب على التوعية بالتحيز اللاواعي يحظى بشعبية كبيرة، لكن النتائج غير مرضية» | بقلم تينا سي. نيلسن | Medium. (تم الوصول إليه في 27 يونيو 2024)

نون، م. 2017. تدريب التنوع غير المجدي: التحيز اللاواعي، العنصرية الجديدة والوكالة. العمل والتوظيف والمجتمع 32(1). ص. 198-209. DOI: 10.1177/0950017017719841

منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو). 2021. خطة العمل لتنفيذ سياسة الناتو/المجلس الأوروبي للشراكة

VicHealth. 2018. مواجهة المقاومة: استراتيجيات للتصدي للمقاومة لمبادرات المساواة بين الجنسين. متاح على: <https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/Encountering-Resistance-Gender-Equality.pdf> (تم الوصول إليه في: 14/02/2025).  
واتسون، سي. 2016. تحسين بيئة التعلم: معالجة ديناميات النوع الاجتماعي في الفصل الدراسي. في تدريس النوع الاجتماعي في الجيش: دليل. جنيف: DCAF (2016) و PfPC). ص. 113-129. ISBN: 978-92-9222-399-1

ويستن، د.، ب.س. بلاغوف، ك. هارينسكي، ك. كيلتس، وس. هامان، 2006. الأساس العصبي للتفكير التحفيزي: دراسة بالرنين المغناطيسي الوظيفي للقيود العاطفية على الحكم السياسي الحزبي في الانتخابات الرئاسية الأمريكية لعام 2004. مجلة علم الأعصاب الإدراكي، 18(11)، ص. 1947-1958. DOI: 10.1162/jocn.2006.18.11.1947

Williamson, S. and M. Foley., 2018. Controversies: Unconscious Bias Training: The 'Silver Bullet' for Gender Equity? Australian Journal of Public Administration, 77(3), pp. 355–359 DOI: 10.1111/1467-8500.12313

الرابطة النسائية الدولية للسلام والحرية (WILPF)، بدون تاريخ. 1325 خطة عمل وطنية – مبادرة من الرابطة النسائية الدولية للسلام والحرية. متاح على: <https://peacewomen.org> (تم الوصول إليه في: 2024-02-12).

L. Sherwood., و Razakamaharavo V.T., L. Ryan 2018. تحسين التدريب على قضايا النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام. موجز سياسات WIIS. واشنطن العاصمة. متاح على: [ing-in-UN-Peacekeeping-Operations-.pdf](https://www.un.org/peacekeeping-operations-improving-gender-train-ing-in-un-peacekeeping-operations.pdf) (تم الوصول إليه في 2024-04-18)

القرار 1325، 2000. وثيقة مجلس الأمن S/RES/1325. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. متاح على: <https://un.org> (تم الوصول إليه في: 2024-02-12).

القرار 2553، 2020. وثيقة مجلس الأمن S/RES/2553. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. متاح على: <https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/gener-al/25532020.pdf> (تم الوصول إليه في 12 مارس 2025)

تونيسون كليبي. 2008. التدريب على قضايا النوع الاجتماعي لموظفي قطاع الأمن: الممارسات الجيدة والدروس المستفادة. في م. باستيك وك. فالاسيك (محرران) مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR)، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث في مجال المرأة (UN-INSTRAW).

إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة (DPO) 2018. (مراجعة 2021) السياسة: عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. متاح على: [gender-responsive-un-peace-keeping-operations-policy-en.pdf](https://www.un.org/peacekeeping-operations-policy-en.pdf) (تم الوصول إليه في 2024-02-02)

جامعة سيدني. بدون تاريخ. خطط العمل الوطنية لسلامة النساء والسلام. متاح على: <https://www.wpsnaps.org> (تم الوصول إليه في 2024-12-20).

مركز الأمم المتحدة للتدريب (UNWTC) 2022. ورقة عمل: التدريب عبر الإنترنت والمنهجيات النسوية. متاح على: مركز الموارد – البوابة – مركز الأمم المتحدة للتدريب – البوابة (تم الوصول إليه في: 2024-04-02).





# الملحق

## الملحق 1. قائمة التحقق من الواقع

استناداً إلى التوصيات الواردة في هذه الورقة، توفر القائمة أدناه أداة لتخطيط الدورات التدريبية المتعلقة بمنظور النوع الاجتماعي بحيث تكون أكثر استراتيجية وفعالية، وتتيح متابعة طويلة الأمد لتأثيرات هذه الدورات. استخدم هذه القائمة لإجراء تقييم واقعي من أجل إعداد الدورة التدريبية المتعلقة بمنظور النوع الاجتماعي بحيث تحقق التأثير والاستدامة!

### قبل التدريب

□ (وصف العمل، ومستوى الخبرة، والرتبة/المناصب، ودرجة المسؤولية، والخلفية التدريبية في مجال النوع الاجتماعي، وما إلى ذلك) وسياق عملهم اليومي.

□ تحديد أمثلة واضحة من سياق التدريب للتمارين المستخدمة، والتي ستتوافق مع تجارب المشاركين والمشاركات ووصف أعمالهم. إذا كانت المجموعة المتدربة غير معروفة، فاعمل مع جهة الاتصال الخاصة بك في مؤسسات القطاع الأمني لمعرفة أكبر قدر ممكن عنها.

□ مناقشة قضايا النوع الاجتماعي في كل من البيئة التشغيلية الخارجية والبيئة التنظيمية للمشاركين والمشاركات في محتوى التدريب.

□ تدريس أدوات تحليلية مثل تحليل النوع الاجتماعي، مع توفير مساحات آمنة للتفكير الذاتي تتضمن العناصر العاطفية للتعلم.

□ التأكد من أن التدريب على قضايا النوع الاجتماعي يتناول معايير النوع الاجتماعي والذكورة والأنوثة والاحتياجات الأمنية للرجال والنساء

تحديد الغرض من التدريب والنتائج التعليمية المرجوة تحديداً واضحاً وكيف تتناسب مع الأهداف والعمليات المؤسسية الأوسع نطاقاً.

□ دمج التدريب في جهود تعميم منظور النوع الاجتماعي الأخرى، مثل شبكات منسقي شؤون النوع الاجتماعي، ووضع السياسات، ومتطلبات إعداد التقارير.

□ تأمين دعم القيادة ومشاركتها خلال التدريب والمتابعة.

□ الاتفاق على شكل التدريب مع مؤسسة قطاع الأمن وتأكيد من أنه يتضمن عدة متابعات على مدى فترة أطول، لتعميق ومراقبة التعلم وتقييم النتائج (التأثير).

□ إجراء تقييمات لاحتياجات التدريب مع المجموعة المتدربة و/أو منظماتها لتكييف التدريب مع الجمهور المستهدف.

□ التعرف على الجمهور المستهدف

□ توفير أدوات ملموسة يمكن للمجموعة المتدربة استخدامها في عملها.

□ تدوين الملاحظات أو ملء يوميات التدريب لتسجيل التقدم النوعي والأولويات التي تتطلب التعمق في التدريب اللاحق.

□ دمج التفكير المستمر للمجموعة المتدربة في مسار تعلمها وكيفية استخدام عناصر التدريب في عملها.

□ توجيه المجموعة المتدربة إلى تقديم التزامات شخصية في نهاية التدريب، والتي تنفذ ما تم تعلمه في حياتها العملية اليومية أو حياتها الخاصة. يجب أن تكون هذه الالتزامات دقيقة، ويفضل أن تكون محددة زمنياً وقابلة للقياس.

□ جمع البيانات من خلال الاستبيان قبل وبعد التدريب.

### بالنسبة لدورات التدريب المتتابعة

□ إدراج وحدات تدريبية في الجلسات اللاحقة تستهدف سد الثغرات التي تم تحديدها من خلال الاستبيانات التي أجريت قبل التدريب وبعده و/أو التي رُصدت أثناء التدريب (ملاحظات المراقبة/اليوميات).

بدلاً من التركيز فقط على النساء والحماية.

□ أدراج التأمل الذاتي حول الصور النمطية والتحيز الضمني أو عدم المساواة بين الجنسين في سياق المدربين والمدربات/والمجموعات المتدربة وليس فقط في بيئتها التشغيلية.

□ اتباع نهجاً متعدد الأبعاد لضمان عدم التعامل مع "الرجال" و"النساء" ككتلة واحدة، بل معالجة الامتيازات والسلطة والاستبعاد المختلفة عندما يقترن النوع الاجتماعي بالعرق والإعاقة والتوجه الجنسي والهوية الجنسية وغيرها.

□ اختيار مدربين ومدربات يتمتعون بالخبرة المناسبة والمعرفة السياقية لتكييف المحتوى مع الجمهور.

إعداد استبيان قبل وبعد التدريب لقياس الأثر المباشر.

### خلال الجزء الأول من التدريب

□ البدء بمناقشة أهداف التعلم من التدريب وأهميتها لمؤسسة قطاع الأمن.

□ النظر في دعوة قيادة رفيعة المستوى لإلقاء كلمة رئيسية حول كيفية انسجام التدريب مع الأهداف الأوسع لمؤسسة قطاع الأمن.

بالنسبة لأفرادها داخل نفس المنظمة.

- من خلال خطة المتابعة طويلة الأجل، دمج عمليات التواصل المنتظمة مع المجموعة المتدربة في التدريب في الروتين العملي لمؤسسة القطاع الأمني على المستوى الوطني. وهذا يضمن الملكية الوطنية للعملية ويتجاوز العوائق العملية المتمثلة في هياكل التمويل المحدودة والجدول الزمني قصيرة الأجل لمشاريع التدريب على قضايا النوع الاجتماعي. وسيسمح ذلك لمؤسسة القطاع الأمني بمراقبة آثار التعلم وتقييم الأثر طويل الامد.

□ تسجيل قصص المجموعة المتدربة ومراقبتها بمرور الوقت، في إطار جلسات المتابعة. ومتابعة التزامات المجموعة المتدربة الشخصية، وسؤالها عن تجاربها في تطبيق ما تعلمته وفي تحقيق التزاماتها. هذه فرصة رائعة للرصد على المدى الطويل والتعرف على وجهات نظر المجموعة المتدربة!

□ إذا كان ذلك ممكناً، يُستحسن تضمين خطة التدريب بحثاً أعمق حول تجارب المجموعة المتدربة وآرائها، كإجراء مقابلات معها على سبيل المثال.

□ تكرار الاستبيان قبل وبعد التدريب في كل جلسة متابعة لمراقبة منحنى التعلم لدى المجموعة المتدربة.

## بعد عملية التدريب

□ تحليل بيانات الرصد وإطلاع مؤسسة قطاع الأمن على نتائج التعلم والاحتياجات المحددة للحفاظ على التقدم المحرز.

□ العمل مع مؤسسة قطاع الأمن لضمان أن لديها خطة متابعة ورصد وتقييم. والتأكد من أن الخطة تحدد الكيانات المسؤولة وتضمن الاستمرارية حتى عند تغيير الموظفين والموظفات. يجب أن تتضمن الخطة متابعة المجموعة المتدربة عدة مرات بعد انتهاء برنامج التدريب، حتى لو تغيرت المناصب

## مركز جنيف لإدارة قطاع الأمن (DCAF)

بيت السلام  
شارع أوجين-ريغو 2E  
CH-1202  
جنيف، سويسرا

هاتف: +41 22 730 94 00  
info@dcaf.ch