



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

الصناعات المراعية للمنظور الجندي وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية:

إشراك الرجال في المساواة الجنسانية



يرجع الفضل في إعداد هذا الدليل التدريبي إلى الدعم الوافر من الشعب الأمريكي عبر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، العقد رقم: AID-OAA-I-14-00059. أعدته Tetra Tech بالاشتراك مع Equimundo. تقع مسؤولية محتوى الدليل التدريبي على المؤلفين ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة الأمريكية. الاقتباسات الموصى بها: الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. 2023. إشراك الرجال في المساواة الجندرية داخل الصناعات ذات الهيمنة الذكورية.

أعدت لصالح:

الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية
مكتب التنمية والديمقراطية والإبداع
مركز المساواة الجندرية وتمكين المرأة
1300 شارع بنسلفانيا شمال غرب
واشنطن العاصمة 20523

إعداد:

Tetra Tech
159 شارع بانك، جناح 300
بورلينغتون، فيرمونت، 05401

لمزيد من المعلومات، تواصل مع:

أدريان رافاييل
رئيس رئيس البرنامج
برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري
وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.
Adrienne.Raphael@tetrattech.com

شكر وتقدير:

تعبّر Tetra Tech و Equimundo عن امتنانها لكل من ساهموا بوقتهم الثمين وخبرتهم ودعمهم لتطوير هذا الدليل التدريبي. ونخص بالشكر الموظفين من:

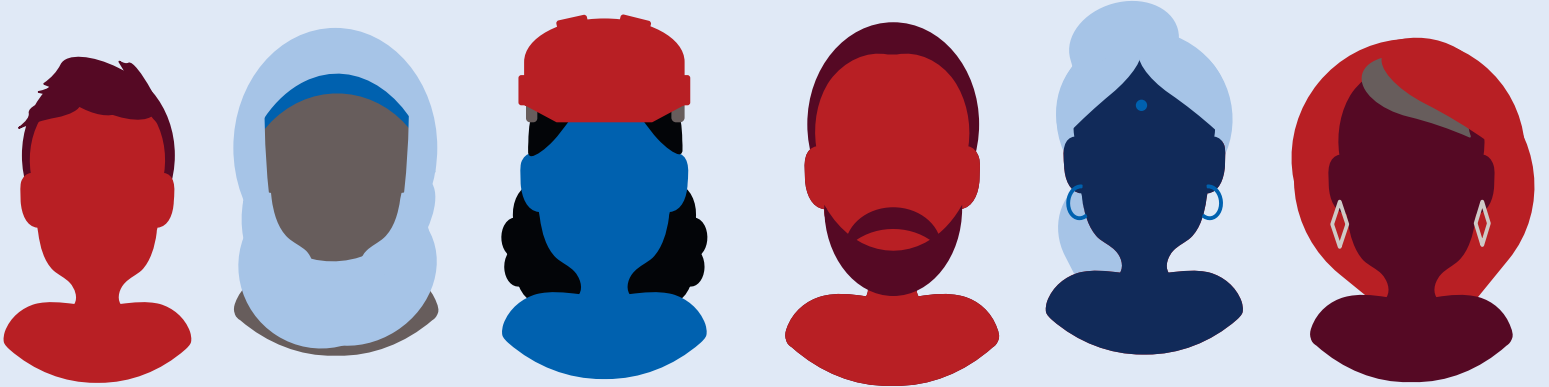
- برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية: أدريان رافاييل، بريدجيت برادلي، إليسيا بلومبرج، إيما إدواردز، جميلة دورديجوليفا، ياسمين بوهم، جيسيكا مينون، خومو موخيبي، مورجان هيلنبراند، فيكتوريا راميس
- Equimundo: كودي راغونيز، جيوفانا لاورو، جوزيف فيس (المؤلف الرئيسي)، باتريك ويلش (المؤلف الرئيسي)، راشيل كاتز، ومستشارو Equimundo أنيتا فاسوديفا (الهند)، أوغستين كيمونيو (رواندا)؛ دوغلاس مندوزا (نيكاراغوا)، و
- المنظمات الشريكة في الصناعات المراعية للمنظور الجندري في نيجيريا، وجمهورية الدومنيكان، والهند:
 - شركة إبادان لتوزيع الكهرباء (IBEDC)، نيجيريا: أديمولا أديوومي، أنجيلا أولانريواجو، دانييل إيوها-أوجي، جودي إغابور، أولانريواجو أوسيني
 - Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur (شركة توزيع كهرباء الجنوب) (EDESUR)، جمهورية الدومنيكان: جيني جونزاليس، ميغيل خوسيه سانتانا روخاس، يانيليا زاباتا جارسيا، ينديرا مينديز بولانكو
 - بي إس إي إس راجداني باور ليمتد (BRPL) (BSES Rajdhani Power Limited)، الهند: بادما سينغ، برامود كومار ميشرا، بونييت جاين، شيفاني كومار

جدول المحتويات

1	الاختصارات.....
1	مسرد المصطلحات.....
5	1. المقدمة.....
5	معلومات عامة عن الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.....
5	مشاركة الرجال في المساواة الجندرية داخل الصناعات التي يسيطر عليها الذكور.....
7	الهدف من هذا الدليل التدريبي.....
8	2. الإرشادات العامة.....
8	تنظيم ومحتوى الدليل التدريبي.....
8	الوحدات المواضيعية.....
8	الأنشطة.....
9	تسجيل الدخول والخروج.....
10	تسلسل الوحدات المواضيعية في هذا الدليل التدريبي.....
11	تصميم تدريبات مخصصة باستخدام هذا الدليل التدريبي.....
12	عينة من جداول الأعمال.....
12	ورشة عمل لمدة نصف يوم.....
12	ورشة عمل لمدة يومين.....
13	ورشة عمل لمدة أربعة أيام.....
15	إثني عشر جلسة أسبوعية مدة كل جلسة 90 دقيقة.....
16	ستة جلسات أسبوعية (أو كل أسبوعين) مدة كل جلسة 60 دقيقة.....
16	تنفيذ الدليل التدريبي.....
16	اختيار المكان.....
16	المساحات المتوفرة للجنسين والمساحات المتوفرة لجنس واحد.....
17	توظيف المشاركين.....
17	تعزيز المشاركة المستمرة.....
18	3. المنهجية والتيسير.....
18	المنهجيات التشاركية، والتعلم التجريبي، والبرمجة التحويلية الجسدية.....
19	اختيار وتدريب عناصر التيسير.....
19	معايير اختيار عناصر التيسير.....
20	تدريب عناصر التيسير.....
20	تحفيز عناصر التيسير والاحتفاظ بهم.....
21	إرشادات التيسير.....
21	أنظر لنفسك كعنصر تيسير وليس كمعلم.....
22	إرشادات إجراء كل جلسة تدريبية.....
24	تلميحات تخص التيسير الناجح.....
25	الانتقال بين المواضيع الحساسة والمحظورة والتعامل مع المواقف الصعبة.....
27	4. المراقبة والتقييم والتعلم.....
27	تطوير خطة عمل.....
27	مجموعة العمل.....
28	المخرجات والنتائج.....
29	المراقبة.....
29	نتائج المراقبة.....
29	مراقبة أداء عناصر التيسير.....
30	التقييم.....
30	الاختبار السابق واللاحق لقياس الزيادات في معرفة المشاركين ومهاراتهم وقدراتهم.....
31	الاختبار السابق واللاحق لقياس التحولات في السلوكيات.....
31	تقييم المشاركين لتقديم وتيسير محتوى التدريب.....
31	تقييم المشاركين للتدريبات التي تم تلقيها.....
32	التعلم.....

33	الوحدة 1: المقدمات
34	النشاط 1.1 من نحن ولم نحن هنا
37	النشاط 1.2 التوقعات
39	النشاط 1.3 الأهداف
41	النشاط 1.4 خلق مكان آمن
44	الوحدة 2: الأساسيات الجنسانية
45	النشاط 2.1 ماهية ما يطلق عليه الجندر؟
48	النشاط 2.2 الجندر والعدالة والمساواة الجندرية
54	النشاط 2.3 القيم الجندرية
57	النشاط 2.4 حالة انعدام الخصوصية بين الجنسين
61	الوحدة 3: الأدوار والمعايير والتنشئة الاجتماعية الجنسانية
62	النشاط 3.1 التنشئة الجندرية - كيف علمونا الجندر الخاص بنا
68	النشاط 3.2 تفريغ صندوق الرجل
72	النشاط 3.3 صندوق الرجل، وصندوق المرأة، وصندوق الإنسان
75	النشاط 3.4 تأثير والدي، تأثير والدتي
78	النشاط 3.5 الثقافة مقابل التقاليد مقابل الدين - ما الفرق؟
81	الوحدة 4: تقسيم العمل حسب الجندر
82	النشاط 4.1 من يقوم بأعمال الرعاية؟
85	النشاط 4.2 العمل الذي نقوم به والقيمة الممنوحة له
92	الوحدة 5: السلطة
93	النشاط 5.1 استكشاف معنى السلطة
96	النشاط 5.2 المشي السريع
101	النشاط 5.3 من هو الأقوى؟
105	النشاط 5.4 دائرة التمييز
109	النشاط 5.5 زهرة السلطة
112	النشاط 5.6 خريطة السلطة
115	الوحدة 6: العنف المبني على الجندر (GBV)
116	النشاط 6.1 ما هو العنف المبني على الجندر؟
121	النشاط 6.2 تأثيرات العنف المبني على الجندر
128	الوحدة 7: الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)
129	النشاط 7.1 التركيز على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي - المفاهيم الرئيسية
132	النشاط 7.2 التحرش الجنسي في بيئة العمل
137	النشاط 7.3 دراسة الحالة المرتبطة بالتحرش الجنسي في العمل
145	النشاط 7.4 التكاليف البشرية والاقتصادية للتحرش الجنسي بمكان العمل
147	النشاط 7.5 منع التحرش الجنسي والعنف الجندري بمكان العمل والرد عليهما
149	نشرة المشاركين 5: خصائص السياسات الفعالة المرتبطة بالعنف القائم على الجندر
155	الوحدة 8: التحالف لصالح أماكن عمل صحية وشاملة
152	النشاط 8.1 ما هو التحالف في الممارسة العملية
154	النشاط 8.2 التحالف: خلق بيئات عمل أكثر أماناً
158	النشاط 8.3 التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال
161	النشاط 8.4 التحالف: تطبيق قيمننا
163	طيف بطاقات العمل الشجاعة
169	النشاط 8.5 التحالف: تدخل المتفرج
174	النشاط 8.6 خارطة طريق التحالف للرجال
176	خارطة الطريق لتحالف الرجال لتعزيز المساواة الجندرية

178	الوحدة 9: مهارات التواصل التبادلية الشخصية
179	النشاط 9.1 التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل
181	النشاط 9.2 هل تُنصت؟
187	النشاط 9.3 التعامل مع التعارض - العبارات الأربع
189	النشاط 9.4 إدارة الغضب
192	النشاط 9.5 الاعتداءات الصغيرة
194	الوحدة 10: التغييرات والالتزامات
195	النشاط 10.1 المحفزات والعوائق أمام التغيير الشخصي والتغيير في العمل
198	النشاط 10.2 الالتزام بمكان عمل عادل
204	5. الملحقات
204	الملحق أ: كسر الجليد و المنشطات
205	الملحق ب: أدوات التخطيط والمراقبة والتقييم
205	الملحق ب.1، نموذج خطة العمل للعينة
207	الملحق ب.2 أداة مراقبة أداء عناصر التيسير
208	الملحق ب.3 أداة التقييم السابق/اللاحق لقياس الزيادات في معرفة المشاركين ومهاراتهم وقدراتهم
213	الملحق ب.4 أداة التقييم السابق/اللاحق لقياس التحولات في السلوكيات
215	الملحق ب.5 أداة تقييم المشاركين لتقديم وتيسير محتوى التدريب
216	الملحق ب.6 أداة تقييم المشاركين للتدريبات التي تم تلقيها
217	6. قائمة المراجع





الاختصارات

بي إس إي إس راجداني باور ليمتد (BSES Rajdhani Power Limited)	BRPL
النشاط الجماعي للحد من العنف الجندري	CARE-GBV
العنف المنزلي	DV
Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur (شركة توزيع كهرباء الجنوب)	EDESUR
تأمين المسؤولية على ممارسات التوظيف	EPLI
العنف المبني على الجندر	GBV
الرجال المنصفون بين الجنسين	GEM
شركة إبدان لتوزيع الكهرباء	IBEDC
المركز الدولي لأبحاث المرأة	ICRW
المعرفة والمهارات والقدرات	KSA
الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي	SEAH
التحرش الجنسي	SH
محدد، وقابل للقياس، وقابل للتحقيق، وملائم، ومحدد زمنيًا	SMART
التوجه الجنسي، والهوية الجندري، والتعبير الجندرية، والسمات الجنسية	SOGIESC
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM
نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات	SWOT
العنف الجندري الميسر تقنيًا	TFGBV
تدريب المدربين	ToT
الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	USAID
الأمم المتحدة	UN
منظمة الصحة العالمية	WHO

مسرد المصطلحات

مقدم الرعاية: شخصية رئيسية، مثل شخص مهم آخر أو فرد آخر من أفراد الأسرة، يقدم مساعدة غير مدفوعة الأجر لرعاية فرد ما، سواء كان هذا الفرد طفلًا صغيرًا أو أحد أفراد الأسرة ذوي الإعاقة أو والدًا مسنًا. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

متوافق الجنس: الأشخاص الذين يعرفون أنفسهم بالجنس الذي تم تخصيصه لهم عند الولادة. على سبيل المثال، الشخص الذي تم تعيينه على أنه "أنثى" عند

الحليف: أي شخص يعمل بنشاط على تعزيز ثقافة الإدماج ويطمح إلى تعزيزها عبر الجهود المتعمدة والإيجابية والواعية التي تفيد البشر ككل. الرجل الحليف هو أي شخص يعرف بأنه رجل يدعو ويتحدث عن دعم المساواة الجنسانية و ضد الأشكال الأخرى من التمييز والتحيز. (المصدر: [أتشيسون، 2018؛ الصناعات المراعية للمنظور الجنساني لتحقيق المساواة الجنسانية: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

الولادة ويتم تعريفه على أنه فتاة أو امرأة هو امرأة متوافقة الجنس. (المصدر: [مسرد مصطلحات الصحة الجنسية | تنظيم الأسرة](#))

الثقافة: معتقدات وعادات وممارسات مجتمع أو مجموعة داخل المجتمع (مثل ثقافة الشباب) والسلوك المكتسب للمجتمع. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

التمييز: المعاملة غير العادلة لشخص أو لجماعة على أساس سمة معينة، كالعرق أو الجنس أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

تقسيم العمل: الطريقة التي يتم بها توزيع المهام والوظائف المختلفة في الأسرة أو المجتمع أو مكان العمل. على سبيل المثال، غالبًا ما يحدث تقسيم واضح، في العديد من المجتمعات، للعمل بين الرجل والمرأة، حيث يتم إسناد مهام الرعاية المنزلية كإصلاح الأجهزة الكهربائية، للنساء والمهام الفنية، كإصلاح الأجهزة الكهربائية، للرجال. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

العمل المنزلي: الأعمال التي تؤدي بغرض تلبية متطلبات المنزل كالطبخ والتنظيف. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

التمييز الصريح: العملية الواعية التي يقيم فيها شخص ما شخص آخر، ويعتبره "مقبولاً" أو "غير مقبول"، ثم يعامله بناءً على هذا الحكم. على عكس التحيز الضمني، والذي غالبًا ما يكون غير واعٍ أو تلقائي، فإن التحيز الصريح يعني إصدار حكم واضح وواعٍ على مجموعات من الأشخاص بناءً على هويتهم (المصدر: [مؤسسة جد.](#))

الأثني: ترتبط الحالة الجنسية الثنائية عمومًا بعدة سمات جسدية/فسيولوجية، مثل الفرج والكروموسومات XX. كعلامة قانونية، جرت العادة أن يتم تحديد الجنس الثنائي (ذكر أو أنثى) عند الولادة. (المصدر: [مسرد مصطلحات الصحة الجنسية | تنظيم الأسرة](#))

الجنس: مجموعة من القواعد والمسؤوليات والحقوق والسلوكيات المبنية اجتماعيًا والمرتبطة بكون الشخص رجلاً أو امرأة أو فردًا متنوع الهوية الجندرية والعلاقات بين الأشخاص وفقًا لهذه البنيات. تختلف هذه التعريفات الاجتماعية وما يترتب عليها بين الثقافات ودخلها، وتتغير بمرور الوقت، وتتداخل مع عوامل أخرى (مثل العمر والطبقة والإعاقة والانتماء العرقي والعرق والدين والمواطنة والتوجه الجنسي).

رغم ارتباط هذه المفاهيم، إلا أن مصطلح الجندر لا يمكن استبداله بمصطلحات "النساء" أو "الجنس" أو "الهوية الجندرية" أو "التعبير الجندري". (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2023، سياسة المساواة الجندرية وتمكين المرأة.](#))

المساواة الجندرية: التمتع بحقوق الإنسان بما يتماشى مع المساواة وكذلك التمتع بالسلع والفرص والموارد ذات القيمة الاجتماعية لجميع الأفراد بغض النظر عن جنسهم أو هويتهم الجندرية. المساواة الجندرية تعني أكثر من تحقيق المساواة في الأعداد أو وجود قوانين على الورق؛ إنها تعني وقوف جميع الأشخاص على مسافة واحدة من الحرية المساواة وإمكانية الوصول، وأن الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تعتمد على الجنس الذي تم تعيينه للفرد عند ولادته أو هويته الجندرية. تعد المساواة الجندرية أمرًا أساسيًا للتنمية البشرية لجميع النساء والفتيات والرجال والفتيان والأفراد من الهويات الجنسية الأخرى. إنها قضية من مشاكل حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة وتعتبر مؤشرًا عليها. (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد مصطلحات العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية](#))

الإنصاف الجندري: عملية تحقيق العدالة والإنصاف للنساء والرجال والفتيان والفتيات. ولضمان الإنصاف، يجب تنفيذ تدابير أو تدخلات للعدالة للتعويض عن العيوب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التراكمية التي تمنع النساء والرجال والفتيان والفتيات من المساواة في العمل. (المصدر: [مجموعة العمل المعنية بالمساواة الجندرية بين الوكالات، المصطلحات والتعريفات المتعلقة بالجنسين](#))

المعايير الجندرية: نوع من المعايير الاجتماعية. من بين سمات المعايير الجندرية الدور القوي الذي تلعبه السلطة في الحفاظ على المعايير التي تقوم بالتطبيق مع عدم المساواة المساواة بين النساء والرجال والأشخاص غير اللامتاوفقون مع هوياتهم الجندرية. (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية، المعايير والذكورة الجندرية](#))

الأدوار الجندرية: أفكار المجتمع بخصوص معنى أن تكون رجلاً أو امرأة والأدوار المختلفة التي يجب أن يلعبها الرجال والنساء. تم بناء هذه الأدوار اجتماعيًا. بمعنى آخر، نحن نتعلم هذه الأدوار من آبائنا وأسرنا ومجموعتنا الثقافية وسياقنا الاجتماعي. تختلف الطريقة التي يتوقع من الرجال والنساء التصرف على أساسها عبر الثقافات والمجتمعات، وقد تتغير هذه الأدوار مع الزمن. ومع ذلك، في معظم المجتمعات،

يتم تحديد أدوار الجنسين بشكل محدد للغاية وتختلف بين الرجال والنساء. في أغلب الأحيان، تؤدي هذه الاختلافات إلى عدم المساواة أو اختلافات في السلطة بين الرجال والنساء. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

التصرف (التصرفات) الذكورية الضارة: مفاهيم خاصة بصفات الرجل المقوض لتمكين النساء والمساواة الجندرية ودعم الأنظمة الأبوية وديناميكيات السلطة الجندرية غير المتكافئة. إنها تسبب ضررًا للنساء والرجال والأشخاص اللا-معياريين. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

الصور النمطية الجندرية: تعميمات مبسطة تخص الاختلافات والسمات الجندرية، والأدوار التي يجب أن يلعبها الرجال والنساء. معظم الصور النمطية مبنية على معلومات غير دقيقة. في القرن الماضي، حرر الأشخاص أنفسهم من التوقعات الجنسية حتى يتمكنوا من اختيار من يريدون أن يكونوا. رغم ذلك، في المجتمع ككل، لا تزال الصور النمطية موجودة حول السمات النموذجية للرجال والنساء. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

التصرف (التصرفات) الذكورية الصحية: مفاهيم خاصة بصفات الرجل الداعم لتمكين النساء والمساواة الجندرية، والتي تقوض الأنظمة الأبوية وديناميكيات السلطة الجنسية غير المتكافئة، والتي لا تسبب ضررًا للنساء أو الرجال أو الأشخاص اللا-معياريين. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

المقاربات التحويلية الجندرية: محاولات لإعادة تحديد الأدوار والعلاقات الجنسية للنساء والرجال. (المصدر: مركز تدريب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مسرد المساواة الجنسية). تعالج مقاربات التحول الجندري أسباب عدم المساواة الجنسية وتعمل على تحويل علاقات سوء الاستخدام الجندري للأدوار والأعراف والسلطة. (المصدر: [مذكرة اليونيسف الفنية بشأن منهجيات التحول الجنسي: الصناعات المراعية للمنظور الجنسي: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

التحيز الضمني: السلوكيات أو الصور النمطية التي تؤثر على فهم الشخص وأفعاله وقراراته بشكل غير واع. يتم تفعيل هذه التحيزات، التي تتضمن التقييمات السلبية والإيجابية، بصورة لا إرادية ودون وعي الفرد أو السيطرة المتعمدة. (المصدر: [التحيز اللاواعي، والتحيز الضمني، والاعتداءات الصغيرة: ماذا يمكننا أن نفعل بشأن ذلك؟](#) [نقابة المحامين الأمريكية، 2019](#))

المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي والعابرون والعابرات جندريا والكويريين والكويريات
تحذف LGBTQI+ (LGBTQI+): تعني المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي والعابرون والعابرات والكويريين والكويريات وتشير علامة + الموجودة في نهاية الاختصار إلى الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية المتنوعة والهويات الجندرية والتعبيرات الجندرية والسمات الجندرية (SOGIESC) الذين لا تشملهم بقية الاختصار. (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية](#))

العنف المبني على الجندر (GBV): أي تهديد أو فعل ضار موجه نحو فرد و/أو مجموعة بناءً على الجنس الفعلي و/أو المُنظر له، و/أو الجندر، و/أو الهوية و/أو الهوية أو التعبير الجندري، و/أو السمات الجنسية، و/أو التوجه الجنسي، و/أو عدم الالتزام بالمعايير الاجتماعية المُبينة حول الذكورة والأنوثة. رغم احتمالية تعرض الأفراد من جميع الهويات الجندرية للعنف القائم على الجندر، فإن النساء والفتيات والأفراد غير المتوافقين مع هويتهم الجندرية يواجهون خطرًا غير متناسب للعنف المبني على أساس الجندر في كل موقف بسبب وضعهم غير المتكافئ في المجتمع. يتميز العنف القائم على الجندر باستخدام أو التهديد باستخدام أشكال السيطرة الجسدية والنفسية والجنسية والاقتصادية والقانونية والسياسية والاجتماعية وغيرها من أشكال السيطرة والإكراه و/أو العنف. قد يحدث في جميع مجالات الحياة ويقع على يد مجموعة متنوعة من العناصر الفاعلة، ويشمل ذلك الشركاء الحميمون؛ أفراد الأسرة؛ الأشخاص أصحاب المناصب السلطوية أو النفوذ أو لا معنى لهذه الكلمة في هذا السياق؛ الأصدقاء؛ المعارف؛ أو الغرباء. (المصدر: [استراتيجية الولايات المتحدة لمنع العنف الجنسي والتضدي له على مستوى العالم: تحديث 2022](#))

الذكر: ترتبط الحالة الجنسية الثنائية عمومًا بعدة سمات جسدية/فسيولوجية، مثل القضيب والكروموسومات XY. كعلامة قانونية، جرت العادة أن يتم تحديد الجنس الثنائي (ذكر أو أنثى) عند الولادة. (المصدر: [مسرد مصطلحات الصحة الجنسية تنظيم الأسرة](#))

صندوق الرجل: مجموعة من المعتقدات التي يتداولها الآباء والعائلات ووسائل الإعلام والأقران وغيرهم من أفراد المجتمع والتي تشكل ضغطًا على الرجال ليكونوا بطريقة معينة. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

مشاركة الرجال: مقارنة برمجية التي تشمل الرجال (أ) كزبائن ومستفيدين، (ب) كشركاء، (ج) كعملاء تغيير في تعزيز المساواة الجنسانية، وتمكين النساء، وتغيير التعريفات غير العادلة للذكورة. مشاركة الرجال تشمل أيضًا بذل جهود أوسع نطاقًا للترويج للمساواة فيما يخص تقديم الرعاية والأبوة وتقسيم العمل بالإضافة إلى وقف العنف الجندري. (المصدر: [مجموعة العمل المعنية بالمساواة الجنسانية بين الوكالات، المصطلحات والتعريفات الجنسانية؛ الصناعات المراعية للمنظور الجنساني: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

الاعتداءات الصغيرة: التجاوزات والإهانات اليومية الشفهية وغير الشفهية والبيئية، سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة، والتي تنقل رسائل عدائية أو مهينة أو سلبية للأشخاص مستهدفين استنادًا فقط إلى عضويتهم في مجموعة مهمشة ([التحيز اللاواعي والتحيز الضمني والاعتداءات الصغيرة: ماذا يمكننا أن نفعل بشأن ذلك؟ نقابة المحامين الأمريكية، 2019](#)).

الرجولة: المعنى الاجتماعي للرجولة، الذي يتم تأصيله وتحديده اجتماعيًا وتاريخيًا وسياسيًا وليس بدافع بيولوجي. هناك عدة تعريفات اجتماعية لما يعنيه أن تكون رجلاً، وقد تتغير بمرور الوقت وتختلف من مكان لآخر. يتعلق المصطلح بالمفاهيم والمثل العليا المتصورة المتعلقة بالطريقة التي يُتوقع من الرجال أن يتصرفوا بناءً عليها في بيئة معينة. لا تقتصر الرجولة على الرجال فقط؛ قد تقوم النساء بأداء ممارسات ذكورية والمساهمة في معناها أيضًا. (المصدر: [مركز تدريب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مسرد المساواة الجنسانية؛ الصناعات المراعية للمنظور الجنساني: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

الأبوية: الشكل التقليدي للتنظيم المجتمعي حيث تكمن في أغلب الأحيان جذور اللامساواة الجندرية. وفقًا لهذا النوع من النظام الاجتماعي، يتمتع الرجال (أو ما يعتبر الدور الذكوري) بأهمية أكبر من النساء (أو ما يعتبر الدور الأنثوي). تقليديًا، تم تنظيم المجتمعات بحيث أصبحت الملكية والإقامة والميراث، إلى جانب سلطة اتخاذ القرار فيما يخص معظم مجالات الحياة، من اختصاص الرجال. يعتمد هذا في الغالب على مناقشات المنطق البيولوجي (فكرة مفادها ملائمة النساء بشكل أكبر لتقديم الرعاية بشكل طبيعي، على سبيل المثال) ولا يزال يشكل أساسًا للعديد من أنواع التمييز الجندري. (المصدر: [مركز تدريب هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ مسرد المساواة الجنسانية؛ الصناعات المراعية للمنظور الجنساني: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

الجنس: السمات البيولوجية التي تحدد كون الإنسان أنثى أو ذكر. بينما هذه المجموعات من السمات البيولوجية لا تُقضي بعضها بعضًا، حيث يوجد أفراد يمتلكون كليهما، نجد أن هناك ميل إلى التمييز بين البشر كذكور وإناث. (المصدر: [الصناعات المراعية للمنظور الجندري لتحقيق المساواة الجندرية: إطار أفضل لممارسة الصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

التحرش الجنسي: سلوك ممقوت ذو طبيعة جنسية، والذي يعكر صفو بيئة العمل أو يجعلها عدائية أو مسيئة، أو يرتبط بقرارات التوظيف (مثل طرد الضحية أو عدم الحصول على ترقية). قد يشمل التحرش اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية، بالإضافة إلى التعليقات الازدرائية المتعلقة بالجنس الفعلي أو المتصور للشخص أو بناء على الجندر أو هويته الجندرية أو تعبيراته أو سماته الجنسية أو توجهه الجنسي. رغم أن التحرش الجنسي ينطوي عادةً على نمط سلوكي، إلا أنه قد يتخذ شكل حادثة فردية. عند تقييم مدى معقولة التوقعات أو التصورات، يجب أخذ وجهة نظر الشخص المستهدف بالسلوك بعين الاعتبار. (المصدر: [مقتبس من سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية](#))

المقارنة المرتكزة على الناجين: مقارنة تسهل عملية إنقاذ ضحية للعنف المبني على الجندر. فهو يعطي الأولوية لمصلحة واحتياجات المتعرض للضرر ويعيد السلطة إلى الضحية في كل مرحلة من مراحل آلية وعملية إدارة الشكاوى. فهو يدرك أن الشخص قد يتعرض للأذى حتى إن قام الجاني بذلك دون قصد. كما أنه يدرك أن تأثير الفعل أكثر أهمية من نية الشخص صاحب التصرف. (المصدر: [مقتبس من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجنساني في التنمية وجونز ريناود، 2018](#))

تمكين النساء: أن تكتسب النساء والفتيات السلطة والسيطرة على حياتهن. إنه يشمل زيادة الوعي وبناء الثقة بالنفس وتوسيع الخيارات وزيادة الوصول إلى الموارد والسيطرة عليها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحويل الهياكل والمؤسسات التي تعزز وتحافظ على التمييز وعدم المساواة الجندرية. لا يمكن تحقيق تمكين النساء من الفراغ؛ يجب إشراك الرجال في عملية التغيير. ولا ينبغي لنا أن ننظر إلى التمكين باعتباره لعبة صفرية، حيث تعني مكاسب النساء خسائر للرجال تلقائيًا. (المصدر: [مركز تدريب هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ مسرد المساواة الجنسانية؛ الصناعات المراعية للمنظور الجنساني: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

يعمل برنامج **الصناعات المراعية للمنظور الجندري** وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية مع منظمات في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور لزيادة الفرص الاقتصادية للنساء وتحسين المساواة الجندرية والتنوع والإدماج بمكان العمل.

تم إطلاق مبادرة الصناعات المراعية للمنظور الجندري في عام 2015، وتُظهر التزام الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بتعزيز القدرة على التحمل في البلدان النامية عبر تعزيز الابتكار القائم على المؤسسات وتحقيق النمو الاقتصادي الشامل وتعزيز المساواة الجندرية وتمكين النساء اقتصادياً.

يؤدي توسيع مشاركة النساء في القطاعات التي يسيطر عليها الذكور إلى تحقيق نتائج ملموسة لتمكين الاقتصادي للنساء، مثل توفر فرص العمل الرسمية وارتفاع الدخل. بالإضافة إلى ذلك، تعمل زيادة المساواة الجندرية على تحسين أداء الأعمال ومساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها النهائية بتعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل استبدال الموظفين وزيادة الإنتاجية. علاوة على ذلك، تقوم المنظمات صاحبة الأداء الجيد بخلق اقتصادات أقوى وأكثر مرونة.

تشكل المعايير الاجتماعية والثقافية، والفجوات في التعليم والتدريب وعدم قدرة النساء على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل وتقديم أعمال الرعاية بعض العوامل المقيدة التي تؤثر سلباً على مشاركة النساء في القوى العاملة. عبر برنامجها المكثف وبرنامجها المعجل، تتعاون الصناعات المراعية للمنظور الجندري مع 67 منظمة في 38 دولة وتقدم نهجاً فريداً لزيادة المساواة الجندرية في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور. من خلال أفضل الممارسات المخصصة والتدريب المبني على الطلب وبرامج التدريب، تعمل الصناعات المراعية للمنظور الجندري على بناء قدرات القادة على تنفيذ تدخلات المساواة الجنسانية في منظماتهم.

تعمل الصناعات المراعية للمنظور الجندري على تعزيز مشاركة الرجال بإشراكهم كعوامل تغيير في تعزيز المساواة الجندرية، وتمكين النساء، والحياد عن الذكورة غير العادلة. هذا الدليل التدريبي هو نتيجة عملية تعلم تكيفية، تم إنشاؤه من خلال سلسلة تدريبات تجريبية استمرت عامًا كاملاً قادتها منظمة Equimundo والصناعات المراعية للمنظور الجندري لحلفاء المشاركة الرجالية في عدة شركاء في الصناعات التي تهيمن عليها الرجال والمشاركة في البرنامج.

مشاركة الرجال للمساواة الجندرية في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور

معالجة أوجه عدم المساواة الجندرية في نتائج التوظيف والتفاوتات

يُظهر البحث التكويني للصناعات المراعية للمنظور الجندري حول شركات مرافق قطاع الطاقة أن النساء يزاولن وظائف متنوعة على جميع المستويات الإدارية إلى جانب الرجال.¹ ورغم هذا النطاق من توظيف النساء في مثل هذه الصناعة التي يسيطر عليها الذكور، فإن النساء لا يتم تمثيلهن على قدم المساواة في جميع الإدارات؛ وتظل بعض المناصب، خاصة في الجانب الفني من عمليات الشركة، تحت سيطرة الرجال بأغلبية ساحقة. حتى عند التحكم في العدد الكبير من الرجال العاملين في العمليات الميدانية الفنية، فإن التفاوتات الجندرية في العمل لا تزال قائمة.

تكشف النتائج عن عدم المساواة في ممارسات أصحاب العمل ونتائجهم، فضلاً عن التفاوتات في طريقة إدارة المنظمات لأعمالها، وكلاهما يؤثر في النهاية على قدرة النساء والرجال على المشاركة الكاملة في قطاع الطاقة. بينما أعرب مسؤولو الإدارة والشركات في العديد من المنظمات الشريكة عن رغبة قوية في توظيف المزيد من النساء وتحسين النتائج المتعلقة بالمساواة الجندرية داخل شركاتهم، إلا أن الدراسة تظهر أن هذه الرغبة لا ترتبط عادةً باستراتيجية مؤسسية أو تنظيمية تهدف إلى زيادة عدد الموظفين في أي شركة.

1 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، المرافق المراعية للمنظور الجندري.

تناقش الدراسة أيضًا كيف يمكن للرجال في المرافق الشريكة إظهار القيادة والاستفادة من بعض تدخلات المساواة الجندرية. على سبيل المثال، في العديد من الشركات، أبدى الرجال رغبتهم في الحصول على إجازة الأبوة كإعانة. علاوة على ذلك، تشير الدراسة إلى أن الرجال يشعرون بالتشجيع والطمأنينة عندما يرون رجالاً آخرين يدعمون مبادرات العدالة الجندرية، وتوصي بأن يناصر كل من الرجال والنساء التغيير للمساواة الجندرية داخل المنظمات الشريكة.

إشراك الرجال كعوامل تغيير وحلفاء

يعد إشراك الرجال والنساء في مجال المساواة الجندرية داخل المنظمات الشريكة أمرًا ضروريًا. فهذا من شأنه مساعدة المؤسسات على معالجة عدم المساواة في فرص التوظيف والتفاوتات في طريقة إدارة الأعمال بشكل أكثر فعالية.

في جانفي / يناير 2021، حددت الصناعات المراعية للمنظور الجندري أهمية دعم مشاركة الرجال "عبر تحديد عوامل تغيير الذكور وتحفيزهم على العمل كمروجين وسفراء للمساواة الجندرية"².

تتضمن بعض أفضل الممارسات تلك التي

- تعترف بالموظفين الذكور باعتبارهم أصحاب مصلحة أساسيين في تحقيق المساواة الجندرية بمكان العمل.
- ترفع مستوى الوعي بين الموظفين الذكور حول مشاكل المساواة الجندرية والتصرفات الذكورية السامة وكيف تفيد المساواة الجندرية كل من النساء والرجال وكذلك المنظمة.
- تشجع الموظفين الذكور على أن يصبحوا مرشدين وحلفاء ووكلاء تغيير وسفراء ورعاة، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات النشطة المحددة في الوصف الوظيفي و/أو خطط إدارة التغيير.
- تشجع الموظفين الذكور على المشاركة الفعالة وأن يصبحوا داعمين صريحين في حملات رفع الوعي مثل حملة #HeForShe، التي تدعو الرجال للتحدث علنًا ضد العنف والتمييز ضد النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم.
- تنسق مناقشات الشركة والأقسام التي يعقد فيها الرجال والنساء حوارات جماعية صغيرة ودورات تدريبية تفاعلية ويتشاركون في أهداف تغيير ثقافة الشركة وطريقة تحقيقها.
- تدعم القادة الذكور لتعظيم شكل التحالف الذكوري وخلق نموذج مثالي له وتشجيع الموظفين الذكور الآخرين على المشاركة في تحقيق التغيير الثقافي وأهداف المساواة الجندرية.
- خلق مساحة آمنة للرجال للحديث عن الآثار التي يواجهونها نتيجة لعدم عدم التوازن و النساء الجندرية وتوفير الفرص أو حتى تشجيعهم على الخروج من الأدوار والأنماط التقليدية.

2 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، تحقيق المساواة الجندرية.

نبذة عن دليل التدريب

من يجب عليه استخدام دليل التدريب

صُمم هذا الدليل التدريبي ليستخدمه موظفو المنظمات أو الشركات العاملة في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور تقليديًا، مع التركيز بشكل خاص على المنظمات المشاركة في برنامج **الصناعات المراعية للمنظور الجندري** وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. يمكن أيضًا استخدامه و/أو تهيئته من قبل منظمات الجندري التي ترغب في تدريب عناصر التيسير على إشراك الرجال في تحقيق المساواة الجندرية. كما يمكن تقديمه كتدريب مباشر من جانب عناصر تيسير المساواة الجندرية بمكان العمل. والعمل مصمم لمساعدة المجموعات التي تحظى بتكوين حول عمليات تحويل المنظور الجندري للنساء والرجال.

الإدماج الجندري

في دليل التدريب، تشير كلمة "رجال" و"نساء" إلى كافة الأشخاص الذين يعرفون أنفسهم على هذا النحو، ويشمل ذلك الرجال والنساء متوافقين و متوافقات الهوية الجندرية والعابرون والعابرات جندريا. رغم أن الأنشطة قد ترتبط بالأشخاص من كافة الهويات الجندرية، فقد تم تصميمها عمدًا لكشف والتحقيق في عدم المساواة داخل الثنائية الجندرية، وبالتالي تعمل بشكل عام ضمن هذه الهياكل.

على هذا النحو، هذا الدليل التدريبي يتناول التجارب الجندرية للرجال والنساء والتحول في الصور النمطية والمعايير الجندرية الضارة. إنه يعترف بالقيود المفروضة على الثنائية الجندرية والتهميش الذي يعاني منه الأشخاص غير اللامتوافقين و اللامتوافقات الهوية الجندرية، والعابرون و العابرات جندريا و الأشخاص الكوير. وبالتالي، يتم تشجيع مستخدمي الدليل على أن يكونوا إدماجين لجميع الهويات القائمة على الجندر للمشاركين في التدريب وأن يكونوا حساسين تجاه تقاطع الهويات الجندرية للمشاركين (متوافقو و متوافقات الهوية الجندرية، والعابرون و العابرات الهوية الجندرية، ولا ثنائيي و لا ثنائيات الهوية الجندرية) مع الجوانب الأخرى من هوياتهم، مثل التوجه الجنسي والعرق./ الانتماء العرقي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والانتماء الديني.

الهدف من هذا الدليل التدريبي

يهدف الدليل إلى تعزيز التفكير والنقاش والتحليل المتعلق بطريقة إنشاء المعايير الجندرية لعدم المساواة والتفاوت في الحقوق والفرص والوصول إلى الموارد للرجال والنساء والأشخاص لا ثنائيي الهوية الجندرية، بكل تنوعهم، داخل المنظمات. كما يوضح كيف تعزز المعايير الجندرية القيم والممارسات الأبوية بمكان العمل.

يستهدف الدليل إشراك الرجال عبر التفكير والحوار الذي يعزز التصرفات الذكورية الصحية والمواقف والممارسات التي تعكس قيم الاحترام والمساواة والتعاون والتحالف مع النساء.



2. الإرشادات العامة

تنظيم دليل التدريب والمحتوى

يتضمن هذا الدليل التدريبي أنشطة متعددة منظمة في وحدات مواضيعية يمكن استخدامها للتدريب والارتقاء بالوعي باستخدام أساليب متنوعة مثل ورش العمل والندوات ومجموعات التفكير والعمل الفردي. تأمل الصناعات المرعية للمنتور الجندي أن يتمكن المنفذون في غالبية البيئات من تقديم التدريب من خلال سلسلة من ورش العمل وذلك باستخدام أنشطة محددة خلال مدة زمنية محددة (على سبيل المثال، ورشة عمل لمدة نصف يوم مرة واحدة في الشهر لمدة ستة أشهر).

الوحدات المواضيعية

تم تنظيم دليل التدريب في عشر وحدات مواضيعية، تحتوي كل وحدة على أنشطة تدريبية متعلقة بالمحتوى المواضيعي للوحدة.

- الوحدة 1: المقدمات
- الوحدة 2: أساسيات الجندر
- الوحدة 3: الأدوار والمعايير والتنشئة الاجتماعية الجندرية
- الوحدة 4: تقسيم العمل حسب الجندر
- الوحدة 5: السلطة
- الوحدة 6: العنف المبني على الجندر (GBV)
- الوحدة 7: الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)
- الوحدة 8: التحالف لصالح أماكن عمل صحية وشاملة
- الوحدة 9: مهارات التواصل التبادلية الشخصية
- الوحدة 10: التغييرات، والالتزامات

تبدأ كل وحدة بشرح مختصر للأهداف التعليمية الشاملة الموضوعية والمحتوى الموضوعي الذي تناوله.

الأنشطة

تحتوي كل وحدة مواضيعية على سلسلة من الأنشطة المستنبطة من أدلة التدريب من أفريقيا وأمريكا اللاتينية وآسيا؛ والتي تمت مراجعتها لتناسب لسياق مكان العمل؛ ولتهيئتها عند الضرورة. يختلف مستوى التعقيد والوقت المطلوب لكل نشاط، وبناء عليه تتم تهيئة دليل التدريب ليناسب البيئات المختلفة وأصحاب المصلحة بكافة أشكالهم. رغم وجود موضوعات تتجاوز ثقافات مكان العمل، فقد ركز مؤلفو المحتوى ليكون ذو صلة ببيئة الشركة.

أعطت هندسة الصناعات الأولوية للأنشطة للأدلة المستخدمة في عمليات التدريب التي تم تقييمها بدقة والتي كانت فعالة في الحد من العنف ضد النساء والفتيات³، بحسب [ما الإجراءات المتخذة لمنع العنف](#)³ والعمل الجماعي [للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية للحد من العنف الجندي](#)⁴، وتغيير المواقف والممارسات غير العادلة. كما تم تضمين أنشطة إضافية من الموارد الأخرى ذات الصلة.

3 ما الذي يمنع العنف. دليل التدريب على التعهئة المجتمعية.

4 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، "العمل الجماعي".

5 أنظر كير ويلسون وآخرون، مراجعة دقيقة للأدلة العالمية.

كل نشاط يستخدم تنسيقًا موحدًا:٦

الجمهور المقترح: كل نشاط يشير إلى مجموعات المشاركين التي من الممكن أن يتم تنفيذه معها (مجموعة مختلطة أو رجال فقط أو نساء فقط).
العنوان والمدة: يمكنك اختيار مشاركة العنوان مع المجموعة. كما تمت الإشارة إلى المدة الموصى بها للنشاط إلا أنها تختلف وفقًا لعدد المشاركين وأي تعديلات تتم لاستيعاب سمات المشاركين والوقت المتاح.
الأهداف: بحلول نهاية النشاط، سيتمكن المشاركون من التعبير عن توقعاتهم للتدريب.
الرسالة (الرسائل) الرئيسية: قد تتباين التوقعات وترتبط بالمنهجية والمحتوى الموضوعي والعلاقات والنتائج والعملية.
المواد: تُسرد المواد المطلوبة من أجل تسهيل النشاط. بعض الأنشطة موادها اختيارية.
التحضير: إليك الخطوات اللازمة اتخاذها مسبقًا للتحضير للنشاط. يجب إكمالها قبل كل جلسة لتوفير الوقت وللمساعدة في مرونة عمل النشاط.

الإجراء: هذه هي الخطوات المتبعة لتنفيذ النشاط؛ والتي قد تحتاج إلى تهيئتها مع سياقات مختلفة. انتبه لإدراك إن كانت الخطوات مناسبة للمشاركين الذين يعملون معهم. معظم الأنشطة تشتمل على أسئلة للنقاش الجماعي وذلك للمساعدة في توجيه المناقشة حول موضوع النشاط. الغرض من هذه الأسئلة مجرد التوجيه؛ وليس من الضروري مناقشة كافة الأسئلة أو طرحها بالترتيب الذي تم سردها به.

البيان (البيانات) الختامية: يتم توفير البيان (البيانات) النهائية لك لتقديمها للمجموعة بنهاية كل نشاط. يؤكد البيان (البيانات) الختامية على الرسالة (الرسائل) الرئيسية للنشاط.

ملاحظات لعنصر التيسير: تتناول هذه النصائح جوانب محددة من المنهجية و/أو المحتوى المواضيعي للنشاط الذي قد يتطلب اهتمامًا خاصًا.



تسجيل الدخول والخروج

يعد تسجيل الوصول طريقة جيدة لبدء كل جلسة تدريبية جديدة. قد يكون الأمر بسيطًا كالتجول في دائرة وإتاحة الفرصة لكل مشارك بالتعبير عن هويته باختصار وكيف يقوم/يشعر بها. يمكنك تغطية مناطق أخرى عند تسجيل الوصول وهي:

- سواء حدث لهم شيء جديد منذ الجلسة السابقة.
- سواء اتخذوا أي إجراء منذ الجلسة السابقة.
- كلمة واحدة تصف حالتهم.
- تأثيرهم على المناقشات حتى الآن.

يتم تسجيل الخروج عندما يتعهد المشاركون بالتزامات واقعية بالإجراءات التي سيتم اتخاذها قبل الجلسة التالية. تم ضم التمارين التي تشبه تسجيل الخروج في عدد من الأنشطة بالفعل، إلا أنه من المفيد دائمًا إنهاء الجلسة مع إلزام المشاركين بالتصرف عمليًا قبل الجلسة التالية.

في تمرين تسجيل الخروج، يمكنك أيضًا القيام بتلخيص بسيط للجلسة لتمكين المشاركين من مشاركة أكثر ما يعجبهم (أو أقله) فيما يخص النشاط وما تعلموه. كما تعتبر هذه فرصة لعلاج أي مشاعر قد لا تزال بحاجة للمعالجة قبل نهاية الجلسة.

تسلسل الوحدات المواضيعية في هذا الدليل التدريبي

الترتيب المستخدم لعرض الوحدات المواضيعية هو التسلسل المقترح للتدريب. السبب في ذلك اعتماد الأنشطة في كل وحدة جديدة على أنشطة الوحدة السابقة، ليس من حيث المعرفة الجديدة فقط، ولكن فيما يتعلق بمشاركة المشاركين كذلك على المستوى العاطفي والمعرفي.

بناء على ذلك، يجب أن ينصب تركيز اختيار الأنشطة وترتيبها إلى عكس تسلسل الوحدات المواضيعية، حيث يتم تنظيمها في الكتل المواضيعية التالية:

تحتوي الوحدة 1 على أنشطة تمهيدية تغطي الغرض والتركيز على الصناعات المراعية للمنظور الجندي وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وتوقعاته وأهدافه وتخلق جوًا من الثقة المتبادلة.

الوحدة
1

تركز الوحدة 2-4 على ضمان تمتع المشاركين بفهم متين للطابع الاجتماعي والثقافي للهويات والأدوار والمعايير والقوالب النمطية للعلاقات الجندرية وفهم كيف تؤدي التنشئة الاجتماعية على أساس الجندر مباشرة إلى عدم المساواة الجندرية في الفرص والحقوق والوصول إلى الموارد. يعتمد مقدار الأنشطة التي سيتم استخدامها من هذه الوحدات على تعرض المشاركين المسبق لمسائل تتعلق بالجنس ومستوى معرفتهم به ومدى تحقيقهم للمساواة الجندرية في مواقفهم وسلوكياتهم.

الوحدات
4-2

تركز الوحدة 5 على السلطة وتتضمن أنشطة لتعميق فهم المشاركين لمعنى السلطة، وكيف يمكن للأفراد والجماعات ومصادر السلطة المتعددة الموجودة استخدامها وإساءة استخدامها (مثل الجندر والعرق والعمر والدين والفتة/الطبقة) وكيفية تداخلها. بالنظر إلى أن الجندر مصدر مهم لاختلال توازن القوى بين الرجال والنساء في جميع المجتمعات، فإننا نوصي بتغطية بعض المواضيع الجندرية الأساسية باستخدام أنشطة من الوحدات من 2 إلى 4 قبل الانتقال إلى الوحدة 5.

الوحدة
5

تركز الوحدة 6 على العنف المبني على الجندر (GBV)، مع التشديد على العنف الواقع عندما يفرض الرجال سيطرتهم على النساء بطرق مسيئة وضارة. قد يكون للأنشطة في الوحدة 6 تأثير أكبر إذا تم تنفيذ بعض الأنشطة من الوحدة 5 مسبقًا بشكل مباشر.

الوحدة
6

تركز الوحدة 7 على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)، ويشمل ذلك التجاوزات الصغيرة، التي قد تسبب ضررًا للأفراد في بيئات العمل، خصوصًا النساء، وتخلق بيئات عمل غير صحية.

الوحدة
7

تحتوي الوحدات 8-9 على أنشطة تركز على تغيير السلوك وتنمية المهارات لتعزيز الثقافات التنظيمية الصحية وتأمين بيئات عمل خالية من العنف المبني على الجندر. كما أنها ترفع من شأن التحالف وترتقي بمهارات التواصل الصحي بين الأفراد. وصولاً إلى نهاية التدريب، تعتمد هذه الأجزاء على المحتوى السابق في الوحدات التي قدمت للمشاركين لفهم واستيعاب كيفية التفاعل الجنساني والسلطة والعنف والجنس.

الوحدات
9-8

تحتوي الوحدة 10 على الأنشطة التي تمكن المشاركين من تقديم التزامات راسخة تجاه التغييرات الشخصية في علاقاتهم وأسرهم وبيئات عملهم والاتفاق على خطط عمل لتعزيز المساواة الجندرية في بيئات عملهم.

الوحدة
10

دانييل إيوها أوجي من شركة إبادان لتوزيع الكهرباء (IBEDC) في نيجيريا، يتحدث في إحدى فعاليات "مناقشة المشاكل المحيطة بالفرص الوظيفية (DISCO) للنساء". بعد خضوعه لدورتين تدريبيتين في مجال مشاركة الرجال في الصناعات المراعية للمنظور الجنساني، أصبح دانيال واحدًا من "الأعضاء" الـ 21 في شركة إبادان لتوزيع الكهرباء، وهو الاسم الذي يطلق على مجموعة من موظفي شركة إبادان لتوزيع الكهرباء الذين يعملون على تعزيز المساواة الجنسانية في الشركة. يقدم دانيال النصيحة التالية للرجال الآخرين المهتمين بالمشاركة في جهود المساواة الجنسانية: "تذكر مفهوم أوبوتو، أنه... إذا ربح الرجال، ولم تربح النساء، فبروح أوبوتو، لم يربح أحد. إذا ربح الجميع، فسربح جميعًا."



تصميم تدريبات مخصصة باستخدام هذا الدليل التدريبي

يهدف هذا الدليل التدريبي إلى استخدامه من قبل عناصر التيسير التدريبية من الرجال والنساء الذين يعملون معًا كفرق صغيرة في بيئات مختلطة بين الجنسين و/أو بشكل منفصل مع مجموعات مشاركين من جنس واحد. قد يكون المشاركون، على سبيل المثال، مديرين مباشرين عبر المؤسسة و/أو موظفي الدعم و/أو الموظفين الإداريين و/أو الإدارة العليا و/أو الموظفين الفنيين و/أو مجموعة من هؤلاء الموظفين.

عند تخطيط فعاليات التدريب واختيار مجموعة مناسبة من الأنشطة من دليل التدريب هذا، يجب أن تأخذ في الاعتبار الدرجة التي يتم تضمين النماذج الأبوية للمعايير والهويات والأدوار والعلاقات الجندرية في المجتمع/الثقافة وفي ما تم التعود على ممارسته في فضاء العمل.

- الوقت المتوفر للتدريبات.
- التدريب السابق في المواضيع الجندرية والتي ربما كان للمشاركين القدرة على الوصول إليها.
- أدوار المشاركين في المنظمة، وخصوصًا العلاقات الهرمية الرسمية التي قد تؤثر على استعدادهم لمناقشة المشاكل (مثل السلطة أو العنف) التي قد تشكل تهديدًا أو تكون غير مريحة.
- الأولويات التي تم تحديدها بالفعل حول المساواة الجندرية و/أو المجالات التي تهتم المنظمة.

المزيد من المعلومات حول اختيار وتدريب الميسرين موجودة في [القسم 3](#).

عينة من جداول الأعمال

نماذج جداول الأعمال التالية توضح عدة طرق يمكن من خلالها استخدام دليل التدريب في بيئات متنوعة. عند تخطيط جداول الأعمال، راجع التوقيت المقترح واضبط الخطوات المتبعة في الأنشطة المقترحة. على هذا النحو، قد يقل الوقت المخصص لبعض الأنشطة في نماذج جداول الأعمال أدناه عن الوقت المذكور في وصف الأنشطة.

عند التخطيط للتدريبات، كن واضحًا في البداية بشأن أهداف الجلسة (الجلسات) واختيار الأنشطة وفقًا لذلك، مع الأخذ بعين الاعتبار التسلسل الموصى به للوحدات والأنشطة قدر الإمكان.

قد تتنوع الأنشطة بين المجموعات المستهدفة وربما تعتمد على مستوى معرفة المشاركين لمبادئ المساواة الجندرية وأي دورات تدريبية حضروها سابقًا.

عينة من ورشة عمل لمدة نصف يوم

الجمهور المستهدف: الموظفون في بيئة مكتبية حيث تنتشر نماذج الأدوار الجندرية غير العادلة.

النشاط 1.3: الأهداف والتوقعات	20 دقيقة
النشاط 1.4: إنشاء مكان آمن	45 دقيقة (أو أقل)
النشاط 2.4: انعدام الخصوصية الجندرية	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 4.2: العمل الذي نقوم به والقيمة التي نقدمها	60 دقيقة

عينة من ورشة العمل لمدة يومين

الجمهور المستهدف: الموظفون الذين تلقوا تدريبًا بسيطًا أو لم يتلقوا أي تدريب سابق في المجال الجندري، في سياق ثقافي يتسم بمستويات مجتمعية عالية من العنف المبني على الجندر وحالات التحرش الجنسي المحتملة داخل المنظمة.

اليوم 1 - الصباح

النشاط 1.1: من نحن ولم نحن هنا	30 دقيقة
النشاط 1.2: التوقعات	45 دقيقة
النشاط 1.3: الأهداف	20 دقيقة
النشاط 1.4: إنشاء مكان آمن	45 دقيقة
استراحة	
النشاط 2.2: الجنس، والجندر، والمساواة والإنصاف الجندري	30-45 دقيقة
النشاط 2.4: انعدام الخصوصية الجندرية	60 دقيقة
النشاط 3.3: صندوق الرجل، صندوق المرأة، صندوق الإنسان	90 دقيقة

اليوم 1 - الظهر

النشاط 4.2: العمل الذي نقوم به والقيمة التي نقدمها	90 دقيقة
استراحة	
النشاط 5.1: استكشاف معنى السلطة	90 دقيقة

اليوم 2 - الصباح

ملخص اليوم 1	10 دقائق
تسجيل الدخول	5 دقائق
النشاط 6.1: ما هو العنف المبني على الجندر؟	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 6.2: آثار العنف المبني على الجندر	75 دقيقة
النشاط 7.2: التحرش الجنسي في بيئة مكان العمل	45 دقيقة

اليوم 2 - الظهيرة

النشاط 7.3: التحرش الجنسي في دراسات الحالة بمكان العمل	45 دقيقة
النشاط 8.2: التحالف: خلق بيئات عمل أكثر أمانًا أو النشاط 8.5: التحالف: تدخل المتفرج	45 دقيقة
استراحة	
النشاط 9.1: التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل	45 دقيقة
النشاط 10.2: الالتزام بمكان عمل عادل	45 دقيقة

عينة من ورشة العمل لمدة أربعة أيام

الجمهور المستهدف: الموظفون الذين خضعوا لتدريب بسيط أو لم يخضعوا لأي تدريب بناء على معطى الجندر، في سياق ثقافي تشوبه مستويات مجتمعية عالية من العنف المبني على الجندر وشائعات عن التحرش الجنسي داخل المنظمة.

اليوم 1 - الصباح

النشاط 1.1: من نحن ولم نحن هنا	30 دقيقة
النشاط 1.2: التوقعات	30 دقيقة
النشاط 1.3: الأهداف	20 دقيقة
النشاط 1.4: إنشاء مكان آمن	45 دقيقة
استراحة	
النشاط 2.1: ما هو هذا الشيء الذي يسمى الجندر؟	75 دقيقة
النشاط 2.2: الجنس، والجندر، والمساواة الإنصاف	45-30 دقيقة

اليوم 1 - الظهيرة

النشاط 2.3: القيم الجندرية	45 دقيقة
النشاط 2.4: انعدام الخصوصية الجندرية	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 3.3: التنشئة الاجتماعية الجندرية - كيف يتم تعليمنا الجندر	90 دقيقة

اليوم 2 - الصباح

ملخص اليوم 1	10 دقائق
النشاط 4.2: العمل الذي تقوم به والقيمة التي تقدمها	90 دقيقة
استراحة	
النشاط 5.1: استكشاف معنى السلطة	90 دقيقة

اليوم 2 - الظهيرة

النشاط 5.3: من هو الأقوى؟	90-60 دقيقة
النشاط 6.1: ما هو العنف المبني على الجندر؟	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 6.2: آثار العنف المبني على الجندر	75 دقيقة

اليوم 3 - الصباح

ملخص اليوم 2	10 دقائق
النشاط 7.2: التحرش الجنسي في بيئة مكان العمل	60 دقيقة
النشاط 7.3: دراسة الحالة المرتبطة بالتحرش الجنسي في العمل	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 7.5: المنع والرد على كل من التحرش الجنسي والعنف المبني على الجندر في مكان العمل	90 دقيقة

اليوم 3 - الظهيرة

النشاط 8.1: ما هو التحالف عملياً	90 دقيقة
النشاط 8.2: التحالف: خلق بيئات عمل أكثر أماناً	60 دقيقة
استراحة	
النشاط 8.3: التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال	60 دقيقة
النشاط 8.4: التحالف: تطبيق قيمنا	90 دقيقة

اليوم 4 - الصباح

ملخص اليوم 3	10 دقائق
النشاط 8.5: التحالف: تدخل المتفرج	60 دقيقة
النشاط 8.6: خارطة طريق التحالف للرجال	45 دقيقة
استراحة	
النشاط 9.1: التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل	30 دقيقة
النشاط 9.2: هل تنصت؟	45 دقيقة

النشاط 9.3: التعامل مع الصراع - العبارات الأربع	45 دقيقة
النشاط 9.4: إدارة الغضب	45 دقيقة
النشاط 9.5: الاعتداءات الصغيرة	30 دقيقة
استراحة	
النشاط 10.2: الالتزام بمكان عمل عادل	60 دقيقة

انثا عشرة جلسة أسبوعية مدة كل منها 90 دقيقة

الجمهور المستهدف: طاقم فني وإداري من الذكور. (قد تحتاج إلى مراجعة توقيت الأنشطة في بعض الجلسات). من الممكن دمج تمارين تسجيل الوصول والمغادرة التي تم تلخيصها في جدول أعمال كل أسبوع.

الإصدارات المختصرة من: (45 دقيقة) • النشاط 1.1: من نحن ولماذا نحن هنا؟ • النشاط 1.2: التوقعات • النشاط 1.3: الأهداف • النشاط 1.4: إنشاء مكان آمن	الأسبوع 1
النشاط 2.3 القيم الجنسانية (45 دقيقة)	
النشاط 3.1: التنشئة الاجتماعية الجندرية - كيف تم تعليمنا الجندر	الأسبوع 2
النشاط 3.2: تفريغ صندوق الرجل	الأسبوع 3
النشاط 3.4: تأثير والدي، وتأثير والدتي	
النشاط 4.1: من يقوم بأعمال الرعاية؟	الأسبوع 4
النشاط 5.1: استكشاف معنى السلطة	الأسبوع 5
النشاط 5.6: خريطة السلطة	
النشاط 6.1: ما هو العنف المبني على أساس الجندر؟	الأسبوع 6
النشاط 6.2: آثار العنف المبني على أساس الجندر	
النشاط 7.1: التركيز على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي - المفاهيم الأساسية	الأسبوع 7
النشاط 7.2: التحرش الجنسي في بيئة مكان العمل	
النشاط 7.3: التحرش الجنسي في دراسات الحالة بمكان العمل	الأسبوع 8
النشاط 8.1: ما هو التحالف عملياً	الأسبوع 9
النشاط 8.2: التحالف: خلق بيئات عمل أكثر أماناً	
النشاط 8.3: التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال	الأسبوع 10
النشاط 8.5: التحالف: تدخل المتفرج	
النشاط 9.1: التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل	الأسبوع 11
النشاط 9.3: التعامل مع الصراع - العبارات الأربع	
النشاط 10.1: المحفزات والعوائق أمام التغيير الشخصي والتغيير في العمل	الأسبوع 12
النشاط 10.2: الالتزام بمكان عمل عادل	

ست جلسات أسبوعية (أو كل أسبوعين)، مدة كل منها 60 دقيقة

الجمهور المستهدف: مجموعات جنديا مختلطة أو مجموعات من الذكور من الموظفين الفنيين والإداريين. (قد تحتاج إلى مراجعة توقيت الأنشطة).
من الممكن دمج تمارين تسجيل الوصول والمغادرة التي تم تلخيصها في جدول أعمال كل أسبوع.

الأسبوع 1	النشاط 3.2: تفريغ صندوق الرجل
الأسبوع 2	النشاط 4.1: من يتولى أعمال الرعاية؟
الأسبوع 3	النشاط 5.1: استكشاف معنى السلطة
الأسبوع 4	النشاط 6.1: ما هو العنف الجندي
الأسبوع 5	النشاط 7.3: التحرش الجنسي في دراسات الحالة بمكان العمل
الأسبوع 6	النشاط 10.2: الالتزام بمكان عمل عادل

حجم التدريب

يجب الحرص على عدم تجاوز المجموعات لأكثر من 25 مشاركًا لضمان المشاركة الفعالة للجميع.

تنفيذ الدليل التدريبي⁷

اختيار المكان

اختر المكان أو المساحة المخصصة للتدريبات بعناية. في العديد من الإعدادات، قد تحتوي المؤسسة بالفعل على غرفة مؤتمرات أو اجتماعات يمكن استخدامها إن أمكن لضمان الخصوصية.

هناك ميزات تفضيلية، رغم ذلك، لإجراء التدريبات في مكان خارجي حيث يمكن للمشاركين فصل أنفسهم عن بيئة العمل، مع تحقيق المزيد من السرية، ولا يتم تشتيت انتباه المشاركين للوصول إلى محطات العمل الخاصة بهم (مثل الرد على رسائل البريد الإلكتروني، على سبيل المثال).

المساحات المتوفرة للجنسين والمساحات المتوفرة لجنس واحد

المساحات المتوفرة للجنسين

عند العمل مع مجموعات مختلطة من الجنسين، ينبغي أن تسعى لتحقيق توازن في عدد النساء والرجال في جلسات التدريب والعمليات، واتخاذ التجهيزات اللازمة عندما تعلم أن بعض المشاركين هم من العابرين أو العابرات جنديا، أو غير ثنائيي الهوية الجندرية، أو غير المتوافقين مع هوياتهم/ن الجندرية أو هم أشخاص كوير. العديد من الأنشطة تدمج جلسات عمل جماعية للرجال والنساء بشكل منفصل للسماح لهم بالتفكير وتحليل المواضيع من منظورهم الخاص وتجاربهم كنساء ورجال قبل المشاركة في جلسات عامة مشتركة. يمكن للأشخاص غير ثنائيي الهوية الجندرية الانضمام إلى المجموعات التي يشعرون براحة أكبر فيها أو إن كان هناك شخصين أو أكثر غير ثنائيين، فيمكنهم تشكيل مجموعة منفصلة.

المساحات المتوفرة للرجال فقط

في الكثير من إعدادات الشركات، نظرًا لهيمنة الذكور على الصناعة، قد يتعذر دائمًا العمل مع مجموعات تكون جنديا متوازنة و مختلطة، وقد يكون من المهم استراتيجيًا تنظيم بعض الجلسات المخصصة للرجال فقط قبل عقد جلسات جنديا مختلطة. وهذا مهم بشكل خاص في السياقات الاجتماعية والتنظيمية حيث تأتي مقاومة المساواة الجندرية في الغالب من الرجال أو حيث لا يتوفر للرجال في كثير من الأحيان فرصة للتفكير في المشاكل الجندرية. ربما توفر المشاركة في المساحات المخصصة للرجال فقط فرصة لهم للتفكير لمناقشة المشاكل بأنفسهم، كخطوة مبدئية، قبل تقديم مساحات جنديا مختلطة. معظم الأنشطة في دليل التدريب هذا يمكن استخدامها في مساحات تدريب مخصصة للرجال مع الحد الأدنى من التهيئة، وحيثما كان مناسبًا، تم تقديم بعض النصائح لذلك.

7 مقتبس من Equipundo، الرجولة 2.0.

المساحات المتوفرة للنساء فقط

بشكل عام، قد تكون النساء في المنظمات أكثر انفتاحًا على المساواة الجندرية مع امتلاك وعي ومعرفة بالموضوع أكثر من الرجال في شركاتهم. رغم ذلك، توفر المساحات المخصصة للنساء فوائد مهمة: يمكن أن تعزز سلطة تمكين النساء على الصعيدين الفردي والجماعي وتخلق روابط تضامن مهمة بينهن. العديد من الأنشطة في دليل التدريب هذا تعمل بشكل جيد أيضًا في المساحات المخصصة للنساء مع بعض التهيئة، وحيثما كان ذلك مناسبًا، تم التأكيد على ذلك مع توفير نصائح للعمل بهم.

توظيف المشاركين

عند توظيف المشاركين، من المهم الأخذ بعين الاعتبار ليس فقط أهداف رفع الوعي وتعزيز التغييرات الفردية والتنظيمية على جميع مستويات المنظمة، ولكن إدراج الموظفين المهتمين كذلك بالفعل بالمشاكل وقد يكونوا مؤثرين في فرقهم ومكاتبهم وكذلك على مستوى الشركة. بالمثل، يمكنك أن تقرر تجميع الموظفين من نفس المستوى والأدوار لإنشاء بيئة نظير إلى نظير للتدريب.

حتى إن تم تضمين الموظفين عبر التسلسل الهرمي للمنظمة، مع تباين أدوارهم ومسؤولياتهم (وبالتالي مع أنواع مختلفة من السلطة والقوة)، فإن ذلك سيعتمد على تقييمك لاستعداد الأشخاص في التفكير والتحليل والمشاركة الصريحة والبناءة. من المهم، رغم ذلك، تدريب الإدارة الوسطى والإدارة العليا، وليس فقط الموظفين الجدد؛ إذا تلقى الموظفين الجدد التدريب فقط، قد يشعرون بالإحباط عند محاولة تنفيذ التغيير إن كان رؤسائهم غير واثقين من مصدر الفكرة و/أو يشعرون بالتهديد. في الشركات ذات التسلسل الهرمي الكبير، قد يكون من النصح تدريب كبار المديرين بشكل منفصل لمنحهم فرصة للتحدث عن المشاكل دون المساس بدورهم. قد تساعد الدورات التدريبية المنفصلة للموظفين المبتدئين في نفس الوقت على الانفتاح بشأن التحديات والمشاكل في مؤسستهم دون حضور كبار الموظفين.

عند تقديم التدريب للموظفين، من الاستراتيجي والحكيم التأكيد على فكرة الدورات التدريبية المقترحة التي ترفع وتعزز "النمو الشخصي والمهني" و/أو "بيئات العمل الصحية" بلغة طموحة تؤكد على المشاركة الاستباقية للموظفين والبناء على تماهيهم مع أهداف وقيم المنظمة.

تعزيز المشاركة المستمرة

يقدر العديد من المشاركين هذه الفرصة الفريدة للالتقاء في مساحات معترف بها من جانب منظماتهم لمناقشة المشاكل التي تؤثر عليهم وعلى بيئة عملهم. عندما يتم إنشاء مساحة آمنة بنجاح، يكون المشاركون في كثير من الأحيان متحفزين للعودة إلى المجموعة لحضور جلسات تدريب مستقبلية، دون الشعور بالالتزام بفعل ذلك.

عند النظر في حوافز المشاركة، يجب أن تستند إلى الممارسات الشائعة في منطقتك. على سبيل المثال، إذا استمر التدريب طوال اليوم، قد يكون من المعتاد توفير وجبة غداء ووجبات خفيفة أخرى للمشاركين وتوفير وسائل نقل إن كان التدريب يجري في مكان خارجي.

طرق أخرى لتعزيز المشاركة المستمرة والاستدامة:

- قبل انتهاء التدريب، شجع المشاركين على تشكيل شبكة دعم لمتابعة اللقاءات وتقديم الدعم المتبادل بينهم كمشاركين.
- حدد المشاركين الذين يظهرون المهارات والدافع ليكونوا عناصر تيسير وقم بتزويدهم بالمهارات اللازمة لتسهيل مجموعات جديدة في أماكن عملهم.
- شجع المشاركين على إنشاء فرق عمل خاصة بهم لحشد زملاء العمل الآخرين ولتطوير أنشطة لزيادة الوعي وتقديم المعلومات مع فرقهم وعبر المنظمة.
- تعاون مع الإدارة العليا لتشجيع المشاركة، ومنح الموظفين وقتًا للمشاركة، وربط الأداء بمؤشرات الأداء الرئيسية للموظفين.

3. المنهجية والتيسير⁸

المنهجيات التشاركية، والتعلم التجريبي، والبرمجة التحويلية الجنسانية

تستخدم المنهجية الموضوعية في دليل التدريب **مناهج التعلم التجريبي والمنهجيات الجندرية**. هذا يعني أن أنشطة التدريب مرتبطة بشكل ثابت بتجارب الحياة والواقع والآمال والطموحات للمشاركين لتعزيز التفكير المشترك والحوار والتحليل النقدي والاستفسار العميق. وهذا يمكن المشاركين من تعميق معرفتهم والوصول إلى فهم أفضل للمحتوى المواضيعي وصياغة مقترحات واستراتيجيات للتغيير.

المنهجيات التشاركية تركز على المبادئ التالية:

- تبدأ العملية التعليمية بخبرة ومعرفة المشاركين، بدلاً من تبني نظرية متأصلة أو مجموعة معرفية.
- يركز النهج التعليمي على المتعلم ويهدف إلى تعزيز تقدير المتعلمين لأنفسهم وزيادة الثقة بأنفسهم وتطوير تصور إيجابي وواقعي لذاتهم.
- بعدما شارك المشاركون تجاربهم الشخصية وقاموا بتحليلها بشكل نقدي، فإنهم يبحثون عن الأوجه المشتركة والأنماط العامة.
- بعد ذلك يتم تقديم معلومات جديدة من مصادر متعددة (تشمل الخبراء الخارجيين والنصوص المتخصصة والأفلام الوثائقية أو الأفلام الأخرى) لتعميق التحليل وتحفيز الإبداع الجماعي لأفكار جديدة وإعادة تفسير المعرفة الموجودة.
- ثم يطبق المشاركون ما تعلموه. في عمليات التغيير المستمرة التي تحتاج إلى متابعة وتقييم مستمرين، يمارسون مهارات جديدة ويطورون استراتيجيات وخطط عمل لتحويل تلك الجوانب في واقعهم التي حددها على أنها غير عادلة وعقبات أمام حقوقهم الأساسية.

استخدام أساليب التعلم التجريبي والمنهجيات التشاركية يتوافق مع **البرامج التحويلية الجندرية** والتي تهدف بشكل فعال لتجاوز الممارسات التمييزية والضرارة والصور النمطية والأعراف وتسعى لتحويل أوجه عدم المساواة الأساسية الجندرية.

البرامج التي تهدف إلى التحول الجندري تتجاوز المستوى الفردي لتعالج أيضاً العوامل الشخصية والثقافية والهيكلية والنظامية والمجتمعية التي تؤثر على المواقف والسلوكيات الجندرية. تغيير المواقف والسلوكيات الفردية لا يحدث بمعزل عن الآخرين؛ بل تدفع القوى الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الأكبر التغيير الاجتماعي والفردية فيما يتعلق بالعلاقات الجندرية وعلاقات السلطة الجندرية ومفاهيم الذكورة. لهذا السبب، يجب أن تهدف نهج التحول الجندري إلى إحداث التغيير على مستويات متعددة من المجتمع.

هذا الدليل التدريبي يركز على التحول على الفردي والشخصي والنظامي، بالإضافة إلى تغيير الجوانب غير العادلة في بيئات العمل وثقافات المنظمات.

8 نص مقتبس من منظمة العفو الدولية دليل التيسير، Equipundo، الرجولة 2.0.

اختيار وتدريب عناصر التيسير⁹

معايير اختيار عناصر التيسير

يعد اختيار عناصر التيسير المناسبين والاستثمار في تدريبهم خطوة مهمة لتطوير تدخلات جماعية ناجحة. يوصى أن يقود عنصر تيسير واحد أو اثنين مجموعات صغيرة لا يزيد عدد المشاركين فيها عن 25 مشاركًا.

عند العمل مع مجموعات مختلطة من الجنسين، من الموصى به بشدة أن يكون فريق التيسير مكونًا من عنصري تيسير رجل وامرأة يمكنهما أن يكونوا نموذجًا للعلاقات الجندرية التي تتسم بالاحترام والتكافؤ أمام المجموعة.

يجب أن يتم تسهيل المجموعات المكونة من كافة الرجال والنساء بواسطة عناصر تيسير من نفس جندر المشاركين لتحقيق المقدار الأكبر من الثقة وتقليل مقاومة المشاركين وخلق جو ملائم لعمليات التعلم التجريبي.

بشكل عام، يجب استخدام المعايير والصفات التالية عند اختيار عناصر التيسير:

معايير عنصر التيسير

1. مهارات اتصال قوية - معنى هذا أن تكون متحدثًا جذابًا ومستمعًا نشطًا.
2. المهارات التنظيمية والإدارة الجيدة للوقت لتتمكن من تسهيل ورش العمل.
3. الاهتمام بالعمل مع أعضاء المنظمة في المشاكل المتعلقة بإشراك الرجال لدعم المساواة الجندرية.

صفات عنصر التيسير

1. القدرة على توجيه المناقشة وتمكين الجميع من المشاركة.
2. القدرة على الاستجابة للمواضيع الصعبة بشكل بناء والتي قد تثير المقاومة.
3. القدرة على إشعار الآخرين بالأمان والراحة عند مناقشة المواضيع الحساسة.
4. يتمتع باحترام زملاء العمل ويتمتع بسمعة جيدة في الشركة (وهذا لا يستبعد كون الموظفين المبتدئين من أن يكونوا عناصر تيسير من بين الموظفين الأصغر سنًا ولكن يجب أن يكون هذا محلاً للاعتبار).



9 نص مقتبس من Equimundo، الرجولة 2.0.

لا بد بعد ذلك تعزيز مهارات وقدرات عناصر التيسير المختارين عبر تدريب محدد حول طريقة استخدام هذا الدليل، مع التركيز على ما يلي:

1. المحتوى الموضوعي للدليل التدريبي.
2. المنهجيات التشاركية والتحويلية الجندرية.
3. المعرفة الشخصية والالتزام بالمساواة الجندرية.

يتمثل التحدي الرئيسي الذي يواجه عناصر التيسير المعتادين على المناهج القائمة على المعرفة في كيفية التخلص من نماذج "التدريس" من أعلى إلى أسفل لصالح نهج أكثر ديناميكية يركز على المجموعة. على هذا النحو، فيما يلي توصيات إضافية لاختيار عناصر التيسير:

- اختر عنصري تيسير مُحترمين وفي نفس الوقت يمكن التواصل معهم؛ قد يكون عناصر التيسير من نفس المؤسسة أكثر قبولاً (رغم أنه في بعض الإعدادات، قد يكون تسهيل وتقديم المعلومات من "أشخاص خارجيين" أكثر قبولاً) وأقل احتمالاً للانسحاب أو التسرب.
- تجنب اختيار عناصر التيسير في مناصب السلطة الذين قد يهددون المشاركة النشطة أو يحدون منها.
- عند تدريب عناصر التيسير الآخرين، قم بتوفير الوقت الكافي لعناصر التيسير لتحويل تصوراتهم وممارساتهم وإتقان محتوى دليل التدريب.
- تأكد من أن التدريبات تشمل نظرة عامة على القوانين المحلية والسياسات التنظيمية المتعلقة بالعنف القائم على الجندر، بما في ذلك منع التحرش الجنسي والتعامل معه والمشاكل الأخرى ذات الصلة مثل التمييز وتكافؤ الفرص ومعلومات عن خدمات وموارد الدعم المحلية.

تدريب عناصر التيسير

بشكل عام، خطط لتدريب عناصر التيسير بحيث يستمر لمدة خمسة إلى عشرة أيام على الأقل.

يجب أن تتيح الدورات التدريبية لعناصر التيسير المتدربين الفرصة لرؤية طريقة تنفيذ كل نشاط (مع وجود عناصر تيسير ذوي خبرة لنمذجة الأنشطة)، وفرصة لممارسة الأنشطة بأنفسهم، ووقت لتطوير جداول أعمال مخصصة تدخل حيز التنفيذ داخل منظماتهم.

تحفيز عناصر التيسير والاحتفاظ بهم

من المهم التفكير في استراتيجيات لدعم عناصر التيسير وتحفيزهم والاحتفاظ بهم. قد يتعد عناصر التيسير عن التدخل أو ينسحبون منه مع مرور الوقت، خاصة إذا خاضوا تجربة التيسير باعتباره عبء عمل إضافي. يجب تحديد العوامل التي قد تساهم في اتخاذ قرار الانسحاب واستكشافها أثناء اختيار عناصر التيسير وتدريبهم، ثم إعادة التقييم خلال مرحلة التنفيذ.

قد ترغب أيضاً في النظر في هياكل التيسير التدريجية أو المتتالية، حيث تتخرج مجموعة محددة من المشاركين ليصبحوا عناصر تيسير، مما يحل محل أو يخفف بعض الأعباء عن عناصر تيسير الحاليين.

جودة التعليم الجماعي قد تكون جيدة فقط بقدر جودة التدريب والدعم المستمر المقدم لعناصر التيسير. تذكر أنهم سيتفاعلون مع المشاركين بشكل منتظم، ويقدمون الدعم، وفي بعض الأحيان سيستمعون إلى قصص صعبة. قد يكون هذا أمراً صعباً ومرهقاً ومستنزفاً عاطفياً. بدون الدعم الكافي، سيكون من الصعب الاحتفاظ بعناصر التيسير وتحفيزهم على المدى الطويل.

يوصى بالاستراتيجيات التالية لتحفيز عناصر التيسير والاحتفاظ بهم:

- تأكد من عدم تحميل عناصر التيسير بأعباء زائدة بإشراف العديد من المجموعات أو السفر المستمر أو الكثير من الأوراق الإدارية. كن متساهلاً واحتسب مقدار الوقت الذي يستثمره عنصر التيسير في التحضير وتنفيذ ومراقبة التدخل.
- إن كانت بعض المهام تستغرق وقتاً طويلاً للغاية، فاعمل مع عناصر التيسير لتبسيط الإجراءات البرمجية والإدارية.
- تأكد إمداد عناصر التيسير بما يلزمهم لتنفيذ التدخل بنجاح (وعدم مواجهتهم أي صعوبة للوصول لمبتغاهم) - في بعض البيئات، قد يشمل ذلك مواد قد لا تكون واضحة أو متوفرة.
- قم بتحفيز عناصر التيسير عبر تقديم مكافآت مالية و/أو أي اعتراف آخر إن كانت الدورات التدريبية التي يقدمونها ليست من دورهم أو مضافة إلى دورهم/نطاق عملهم. بالمثل، يمكن أخذ مساهمتهم في الشركة بعين الاعتبار أثناء تقييمات الأداء و/أو كجزء من قرارات زيادة الرواتب أو الترقية.

إرشادات التيسير¹⁰

أنظر لنفسك كعنصر تيسير وليس كمعلم



يؤدي عنصر التيسير دورًا في خلق بيئة مفتوحة ومحترمة ومساحة آمنة يمكن للمشاركين من خلالها الشعور بالراحة في المشاركة والتعلم من بعضهم البعض. من غير الضروري امتلاك خبرة في المساواة الجندرية ولا تحتاج إلى تحصيل جميع الإجابات.

يلعب عنصر التيسير دورًا في تعزيز التفكير والتعلم التشاركي وتقديم المعلومات بطريقة حيادية وخلق تجربة تعلم أفقية حيث يمكن للمشاركين من خلالها التعلم من بعضهم البعض ومن المشاركة الفعالة في الأنشطة. لتحقيق هذه الغاية، اطرح أسئلة تساعد على توفير فيهم أفضل للمكان الذي أتى منه المشاركون ووجههم جماعيًا للنظر بشكل نقدي في الممارسات التمييزية وكذلك المعايير الضارة المتعلقة بالجنس.

تحلى بالوعي فيما يخص موقفك من السلطة؛ وبناء عليه، ابتعد عن المواقف الحكمية والاستبدادية. لا تفرض مشاعرك أو آراءك على المجموعة ولا تزرع الخوف، لأن المشاركين في الغالب يكونون "منفصلين" عن مشاعرهم واهتمامهم أو مشاركتهم في الموضوع أو يشعرون بقله الحيلة أثناء المشاركة. تحلى بالوعي دائمًا فيما يخص اللغة المستخدمة والرسائل المقدمة للمشاركين.

راجع آراءك وأحكامك وافترضااتك المسبقة وتجنب نقلها إلى المجموعة. كن على دراية بخلفية المشاركين الاجتماعية أو الثقافية أو دينية إذ قد تثير فيك مشاعر معينة - إيجابية أو سلبية - وقد تؤثر على عملك مع المجموعة.

قم بتضمين أكبر قدر ممكن من الحركة البدنية حتى يبقى المشاركون نشيطين ومنتبهين ومهتمين.

عامل المشاركين بود وأنشئ علاقة جيدة معهم.

تتسم العديد من المواضيع الواردة في دليل التدريب بالتعقيد والحساسية. انتبه إلى مستوى راحة المشاركين أثناء الجلسات. قد تحتاج في بعض الحالات إلى تحويل الأفراد إلى الخدمات المهنية كالاستشارة. قبل تيسير أي جلسة، من الضروري وجود قائمة بالموارد المتوفرة للمشاركين لديك إن احتاجوا لمساعدة إضافية. كما أنه من الضروري توفر دراية جيدة لجميع عناصر التيسير بالقوانين المحلية الخاصة بالعنف الجندري وغيرها من المشاكل ذات الصلة الوثيقة بالسرية والإبلاغ الإلزامي. يجب أن تكون على دراية بالواقع العملي لحياة أعضاء المجموعة وأن تفهم أنهم ربما يواجهون مخاطر أو تحديات عند محاولتهم إجراء تغييرات.

¹⁰ نص مقتبس من Equipundo، الرجولة 2.0.

تغيير المواقف والسلوكيات يعتبر عملية طويلة. المشاركة في هذه الأنشطة لن تؤدي بالضرورة إلى تحول فوري في حياة المشاركين وعلاقاتهم أو في المنظمة. رغم ذلك، فهي تشكل خطوة كبيرة نحو تعزيز التغيير الشخصي.

إرشادات إجراء كل جلسة تدريبية

مراجعة النشاط والتوجيه. راجع أقسام "المواد المطلوبة" و"الإعداد" و"الإجراء" و"ملاحظات عنصر التيسير" لجميع الأنشطة التي ستستخدمها قبل كل جلسة. سيضمن ذلك استعدادك لتيسير كل نشاط وسيوفر لك الوقت اللازم لجمع مواد إضافية وتصبح أكثر اطلاعًا على الموضوع، إن لزم الأمر.

تحضير المكان. رتب الكراسي دائمًا في دائرة ما لم يُذكر خلاف ذلك. يوصى بحصول المشاركين على نوع من المرطبات والمشاركة في النشاط البدني والحركة خلال الجلسات. تميل المشروبات والأطعمة إلى أن تكون ذات قيمة عالية من قبل المشاركين وتساعدهم على البقاء في عملية المجموعة. يمكنك استخدام شريط لاصق لتعليق أوراق الرسم البياني التي تم إنشاؤها أثناء الأنشطة والمناقشات في أماكن مرئية لتذكير المشاركين بالموضوعات الرئيسية.

تسجيل الدخول في بداية كل جلسة. من المهم أن نبدأ كل جلسة تدريبية بترحيب حار بعودة المجموعة وتسجيل دخولها. يوفر **تسجيل الدخول** وقتًا لمشاركي المجموعة بمشاركة أي أفكار أو تعليقات قد كانت لديهم استنادًا إلى المناقشة في الجلسة السابقة ومشاركة تجارب شخصية متعلقة بجهودهم في تنفيذ التغييرات. للحفاظ على الوقت للأنشطة الجلسة، قم بجعل فحوصات البداية موجزة، دون الردود أو النقاش - فحوصات البداية لا يجب أن تستمر لأكثر من عشر دقائق.

مراجعة اتفاقيات المجموعة. معظم جلسات التدريب ستطلب من المشاركين في المجموعة مشاركة تجاربهم الشخصية. لإنشاء مساحة آمنة، في بداية كل جلسة تدريبية، راجع القواعد الأساسية التي تم إيجادها من قبل المجموعة في **النشاط 1.4 إنشاء مكان آمن**. يعزز الأمر الثقة والسرية داخل المجموعة.

قم بتنفيذ النشاط - ولكن كن مرئيًا وإبداعيًا وقم بتعيين الأنشطة وفق السياق. كل نشاط يحتوي على إجراءات لدلالة المجموعة خلال التمارين وأسئلة لمناقشة المجموعة لتعزيز التفكير النقدي. يجب أن يكون الهيكل المقترح بمثابة دليل عام؛ ليس من الضروري تطبيقه بدقة. يمكنك تغيير ترتيب خطوات بعض الأنشطة أو تهيئة الأمثلة لتكون أكثر صلة بواقع مجموعتك ولتعكس معرفتك ومهاراتك.

حيثما أمكن، قم بإضافة أمثلة من حياتك اليومية وتجاربك؛ وهذا سيساعد المشاركين على الاندماج عاطفيًا والتعرف بشكل أقرب على المواد. كما مشاركة التجارب الشخصية تساعد في صياغة السلوك الذي تريده من المشاركين. لكن كن حذرًا، ولاحظ ألا تبعد كثيرًا عن دليل التدريب، حيث يمكن أن يمنعك ذلك من تحقيق أهداف الدورات التدريبية.

استخدم تقنية كسر الجليد و عبارات التحفيز. تُعدّ أنشطة كسر الجليد قصيرة تساعد المشاركين على بناء الثقة في المجموعة، عادة بطريقة خفيفة ومرحة. إنها طريقة رائعة لبدء الجلسة، حيث تسمح للمشاركين بالتحرك والمشاركة والشعور بالراحة مع بعضهم البعض.

تُعدّ المحفزات أنشطة قصيرة تكون مفيدة بشكل كبير عندما يبدو أن لدى المجموعة طاقة منخفضة أو تفقد الاهتمام أو تفشل في الاستجابة للنشاط. إنها تساعد في تغيير الروتين وجعل الأشخاص يتحركون وتخفيف التعب والملل. يستغرق الأمر بضع دقائق فقط. يمكن العثور على أمثلة في **الملحق "أ"**.

افتح المناقشات الجماعية بين المشاركين. قد تكون النقاشات الجماعية الجزء الأكثر أهمية في كل نشاط. إنها فرصة للمشاركين للتفكير فيما كانوا يقومون به والتحدث عن أفكارهم مع بعضهم البعض والتفكير النقدي في كيفية رؤية التغييرات في حياتهم وبيئات عملهم. من المهم لعناصر التيسير التأكد من بقاء المحادثات مفتوحة وخالية من الأحكام ومريحة. حاول أن تجعل المجموعة تتحدث مع بعضها البعض بدلاً من إجراء محادثات فردية معك.



تسجيل الخروج في نهاية كل جلسة تدريبية. يُوصى بإنهاء كل جلسة تدريبية **بتسجيل خروج** يسלט الضوء على بعض الرسائل الرئيسية أو الدروس التي تعلموها خلال تلك الجلسة. استخدم هذا الوقت للتفكير في الاستنتاجات الرئيسية لليوم أو للإعلان عن الأنشطة التالية أو لمعرفة ما يمكن تحسينه وما الذي نجح بشكل جيد. بعد تسجيل الخروج أيضًا فرصة للتعامل مع المشاعر العالقة، إن كانت موجودة. من المهم توفير الوقت الكافي للخروج، خاصة في الوحدات الأكثر حساسية.

اطرح الأسئلة التي تعزز الحوار. انظر إلى مجموعتك كعملية. اطرح "الأسئلة العملية" التي تحفز المشاركين على التفكير بشكل أعمق، ولا يمكن الإجابة عليها بـ "نعم" أو "لا"، وتكون بلا تحيز.

على سبيل المثال، بدلاً من طرح السؤال "هل تعتقد أن التحرش الجنسي يحدث بمكان العمل؟" قم بصياغة السؤال بطريقة لن يتم الرد عليها بنعم أو لا بسهولة: "ما رأيك في سياسة المنظمة بشأن التحرش الجنسي؟ ما مدى جودة تنفيذها؟"

وبالمثل، اجعل الأسئلة بسيطة ومحددة، باستخدام "متى؟" "أين؟" "ماذا؟" "كيف؟" "من؟" و "لماذا؟" قدر الإمكان والاستمرار في جملة كاملة. على سبيل المثال: "ماذا كنت تفكر عندما تم ذلك؟" أو "لماذا تعتقد ذلك؟"

احذر من الأسئلة الرائدة أو المتحيزة. بدلاً من سؤال شيء مثل: "لتكون زميلاً جيداً، هل ستناقش زملائك الذكور الآخرين عن التحالف مع النساء؟" جرب "ما هي الإجراءات اللازمة اتخاذها مع زملائك الذكور لتعزيز التحالف مع النساء في المنظمة؟"

كن واعياً بميلك الشخصية؛ ابذل جهداً لترك مشاعرك وقيمك جانباً عند طرح الأسئلة، وبدلاً من ذلك، ارشد المشاركين في التعرف على المشكلات والحلول.

تلميحات تخص التيسير الناجح

فيما يلي نصائح مفيدة لمساعدتك في تسهيل الأنشطة في دليل التدريب تُمحي الكلمة. هذا سيساعدك على تشجيع وخلق بيئة محترمة يشعر فيها المشاركون بالراحة في مشاركة آرائهم وتجاربهم، وكذلك في الاستماع والتعلم من الآخرين.

خلق والحفاظ على بيئة ترحيبية وأمنة. أطلب من المشاركين أن يقرروا جُملةً من الاتفاقيات وذكرهم بها على إمتداد الجلسات. تتعلق الاتفاقيات الجماعية الهامة بالاستماع إلى الآخرين وإظهار الاحترام لهم (مثل عدم التحدث عندما يتحدث الآخرون وعدم الإدلاء بتعليقات وقحة أو عدم التحدث عبر الهاتف) بالإضافة إلى السرية والمشاركة.

تجنب إصدار الأحكام. تذكر أن دورك هو تسهيل المناقشة والتفكير. دورك ليس تعليم أي شخص أو معاقبته. عامل المشاركين بود وأنشئ علاقة جيدة معهم. كن واعيًا بموقفك من السلطة وتجنب المواقف التسلطية والاستبدادية. لا تفرض أبدًا مشاعرك أو آرائك على المجموعة.

تعزز الشمول. التأكد من توفر فرصة التحدث لجميع المشاركين. احرص على عدم السماح بسيطرة شخص واحد على المحادثة أو إشعار الآخرين بعدم استطاعتهم مشاركة آرائهم. شجع الأشخاص على مشاركة تجاربهم وتعلم طريقة لتحديد الوقت الذي يريد الأشخاص الكلام أثناءه ولكن قد يشعرون بالخجل الشديد من قول شيء ما لم تتم دعوتهم.

إذا بدأ أحد المشاركين في السيطرة على المجموعة عن طريق الحديث لمدة طويلة، "يمكنك أن تجد فرصة للقول بلطف: "يبدو أن لديك الكثير من الخبرات القيمة لمشاركتها مع المجموعة. ذلك رائع! هل هناك من لديه قصص مماثلة أو مختلفة يرغب أيضًا في مشاركتها؟"

معالجة مخاوف المشاركين. قد تكون الدورات التدريبية بمثابة فرصة هامة للمشاركين لكي يتلقوا المشورة والمساعدة. كعنصر تيسير، يجب أن تتحقق من صحة مخاوف الأشخاص، لكن يمكنك أيضًا إشراك المجموعة الأكبر في المساعدة على اقتراح الحلول. اسأل المجموعة: "كيف تعتقد أنه يمكن حل هذه المشكلة؟" أو "هل هناك أي شخص واجه موقفًا مماثلًا؟" ما الذي فعلته؟" تجنب إعطاء النصائح غير المرغوب فيها!

معرفة واستخدام خدمات الإحالة. قد تتطلب بعض التحديات أو المواقف التي تواجه المشاركين دعمًا خارجيًا. بالإضافة إلى ذلك، ربما يفضل بعض المشاركين مناقشة موضوع معين أو تحصيل معلومات أو طلب الدعم خارج إطار المجموعة أو قد يكونوا بحاجة إلى الاهتمام من مقدم خدمة متخصص. كعنصر تيسير، لا بد من التحلي بالدراية بالخدمات والموارد التي يمكنك إحالة المشاركين إليها إذا لزم الأمر.

إدارة النزاعات باحترام. إذا دار نزاع بين المجموعة، أو تبدى أحد المشاركين وجهة نظر تمييزية، ذكّر المشاركين باتفاق المجموعة. شجع الأعضاء الآخرين على المساعدة في التوسط في الموقف. اسأل المجموعة عن رأيهم في السؤال أو مقترحهم في التعامل مع الموقف. عند الضرورة، يمكنك تقديم إجابات مختصرة على الأسئلة وتوضيح المعلومات الخاطئة.

نقدر الصدق والانفتاح. شجع المشاركين على الصدق والانفتاح. يجب ألا يخافوا من مناقشة المشاكل الحساسة خوفًا من سخرية أقرانهم. أشكر أعضاء المجموعة على مشاركة قصصهم الشخصية. لا تفرض على أي شخص المشاركة في الأنشطة. حاول إيجاد بيئة يشعر فيها المشاركون بالراحة عوضًا عن ذلك.

تعزز الحركة والتفاعل. قم بتضمين أكبر قدر ممكن من الحركة البدنية حتى يبقى المشاركون نشيطين ومنتبهين ومهتمين. استخدم أنشطة تحفيزية قصيرة بين الأنشطة لإبقاء المشاركين منخرطين في المواضيع التي تم نقاشها. **أدر وقتك.** تتبع الوقت؛ لا تقضي أكثر من ساعتين تقريبًا في نشاط معين. إذا كنت تدير ورش عمل، استقطع فترات راحة منتظمة. ضع في اعتبارك فترات انتباه المشاركين وجدولهم الزمنية.

كن محترمًا في حضورك ومظهرك. حاول الظهور بمظهر محترم قدر الإمكان واحسن اختيار الألفاظ والتصرفات. يتضمن ذلك ارتداء الملابس بطريقة احترافية ومخاطبة الأفراد المشاركين باحترام (العمل على تذكر أسمائهم - قد تساعد لعبة أسماء بسيطة في ذلك). تجنب ردود الفعل العاطفية وتأكد من فهمك للنقطة التي أراد المشاركون طرحها.

كُن حذرًا من الموضوعات التي قد تصدم المشاركين مرة أخرى. نظرًا لحساسية بعض المسائل في دليل التدريب، فقد يتحدث بعض المشاركين عن تجاربهم الشخصية المتعلقة بالصدمة أو سوء المعاملة. من المهم في بداية كل جلسة تذكير المشاركين بأنه يمكنهم مغادرة الغرفة إذا شعروا بعدم الارتياح. لا يُطلب من أي شخص مشاركة أي معلومات حساسة.

قم أيضًا بتذكير المشاركين بالموارد المتوفرة لهم وأنت متاح بعد الجلسة لإجراء المزيد من المناقشات. قم بإحالة المشاركين إلى مزودي الخدمة الذين يمكنهم مناقشة أي مشكلات قد يواجهونها معهم. احتفظ بقائمة من الخدمات المتوفرة محليًا، ويشمل ذلك الأشخاص المدربين خصيصًا على معالجة العنف الجندري. من المفيد أيضًا مراجعة القواعد الأساسية (اتفاقيات المجموعة) بشأن احترام السرية في إطار المجموعة وتذكير المشاركين بعدم مشاركة أي معلومات شخصية لا يريدون الكشف عنها خارج المجموعة.

حافظ على عدم تجاوز المناقشات للرسائل الرئيسية. إحدى أدوات عنصر التيسير الرئيسية التي يمكنك استخدامها هي "البنك"، المعروف أيضًا باسم "ساحة الانتظار". بينما يتم الترحيب بجميع المناقشات، إذا طرح أحد المشاركين موضوعًا لا يمكن معالجته خلال الوقت المخصص له، فاكتبه على لوح ورقي بعنوان "البنك" أو "ساحة الانتظار". ومن المهم أن تتم إعادة النظر في هذه المواضيع في وقت آخر. رغم ذلك، إن كان الموضوع غير متعلق تمامًا بدليل التدريب، يمكنك أن تقول شيئًا مثل: "هذا تعليق رائع. لا وقت لمعالجة ذلك الآن، ولكن دعونا نتحدث عن ذلك أكثر بعد الجلسة".

الانتقال بين المواضيع الحساسة والمحظورة والتعامل مع المواقف الصعبة¹¹

غالبًا ما تتناول عمليات التدريب المحوّلة للنوع للتصورات الجندرية حساسة ومحظورة ثقافيًا. إذا أصبح المشاركون غير هادئين أو فقدوا التركيز أو حاولوا تخريب النقاش والحوار أو أصبحوا عدوانيين، فإن ذلك غالبًا يكون علامة على أنهم يشعرون بالتهديد من قبل المشاكل الحساسة التي يتعاملون معها.

كعنصر تيسير، يمكنك استخدام تجربتك الشخصية مع المواضيع المحظورة استراتيجيًا لتحفيز المشاركين على الانفتاح والمشاركة بشكل أكبر في عملية التعلم.

يجب عليك دائمًا تحدي التصريحات المثيرة للجدل أو الصادمة وتمكين المشاركين من التخلص من الأحكام المسبقة التي تكمن وراء مثل هذه التصريحات. تجنب الدخول في صراع مباشر أو مجادلات "متبادلة" مع الأفراد المشاركين؛ بدلاً من ذلك، قم بدعوتهم إلى شرح سبب شعورهم بهذه الطريقة. عندما يفعلون ذلك، اسأل المجموعة إن كانوا موافقين أو إن كان لديهم آراء أو وجهات نظر أخرى تتعلق بهذه المسألة. إذا لم يكن الأمر كذلك، قدم رأيًا بديلًا لتحفيز النقاش والحوار. في نهاية النقاش، اذكر إحصائيات أو أمثلة واقعية إن كان ذلك ممكنًا لتوضيح المشكلة، ولكن دون إهانة أو التقليل من قيمة المشارك (المشاركين) الذين قدموا التصريح المثير للجدل.

في معظم الحالات، وخاصة عندما تتعلق التصريحات بالصور النمطية والمعايير الثقافية المتجذرة والرهاب، من غير المرجح جدًا أن يغيروا المشاركون آرائهم بشكل علني وفوري. ومع ذلك، من خلال تحدي التصريح كعنصر تيسير، فإنك ستقدم وجهة نظر بديلة من المرجح أن يأخذها المشاركون بعين الاعتبار، ونأمل أن يتبنوها في فترة لاحقة. كن على علم بأن بعض المواضيع الحساسة قد يتم تناولها بطريقة مرحية، اعرف متى يجب الضحك ومتى يجب الاستماع وكن منفتحًا للآراء حول المواضيع التي قد لا تعكس قيمك الخاصة (مثل الآراء حول الكحول والمخدرات والسلوك الجنسي).

11 نص مقتبس من منظمة العفو الدولية، دليل التيسير.

التعامل مع المشاعر والعواطف. قبل البدء في استخدام هذا الدليل التدريبي، قم بإعداد قائمة بالموارد المتوفرة للدعم العاطفي داخل الشركة وخارجها التي يمكنك الإشارة إليها إن كان ذلك ضروريًا للمشاركين. إن تذكر التجارب السابقة ومشاركتها قد يثير مجموعة واسعة من المشاعر لدى المشاركين وبين بعضهم البعض، وينبغي أن يشعروا بالقدرة على التعبير عن هذه المشاعر بحرية. كذلك الأمر بالنسبة للتأمل في حالات إساءة استخدام السلطة والعنف والتمييز وتحليلها. عندما يقوم المشاركون بمشاركة قصص شخصية تحمل بعدًا عاطفيًا، أظهر تقديرًا وفهمًا وتعاطفًا.

بالنسبة لبعض المشاركين، قد تؤدي هذه المحادثات إلى إطلاق مشاعر الحزن والغضب والذنب والعار التي قد يعبرون عنها بالبكاء. لا تخف من السماح للمشاركين بمشاركة مشاعرهم أو البكاء. اعترف بالمشاعر التي يشاركونها وتعاطف مع المشارك (المشاركين). من المهم السماح لهم بالمشاركة، ولكن أيضًا للمضي قدمًا والحفاظ على تدفق النشاط. احتاج المشاركون إلى مساعدة، فقد ترغب في التحدث معهم بعد ذلك لتقديم معلومات حول المكان الذي يمكنهم البحث عن الدعم فيه، مع الإشارة إلى قائمة الموارد التي تم جمعها.

الانفتاح والصدق في تبادل المشاعر والعواطف هما دليل على توفر بيئة من الثقة والأمان، وهما أمران حاسمان لتحقيق التماسك داخل المجموعة. كما يعتبران أمرًا أساسيًا للاعتراف بالأذى والضرر الذي يسببه العنف والتمييز للأفراد والفرق وبيئات العمل.



4. المراقبة والتقييم والتعلم¹²

يقدم هذا القسم إرشادات عنصر التيسير لتخطيط وتنفيذ المراقبة والتقييم والتعلم أثناء تنفيذ الأنشطة الواردة في هذا الدليل.

تطوير خطة عمل

مجموعة العمل

يعد وضع خطة عمل أمرًا أساسيًا لتحقيق أقصى قدر من التنفيذ الفعال لهذا الدليل التدريبي. يمكنك القيام بذلك عن طريق إعداد مجموعة عمل تتألف من عناصر التيسير الذين تم تدريبهم على كيفية استخدام الدليل وطاقم الموظفين الرئيسيين من الأقسام ذات الصلة مثل التعلم والتطوير والموارد البشرية. ستكون مجموعة العمل مسؤولة عن تطوير وتنفيذ ورصد وتقييم خطة العمل.

[الملحق ب.1](#) يحتوي على نموذج خطة العمل المقترحة.

كخطوة أولى، يمكن لمجموعة العمل إجراء تحليل "سوات" (SWOT) لقدرة المنظمة على تنفيذ دليل التدريب.¹³ سيفيد هذا العناصر التالية من خطة العمل:

- الهدف أو الرؤية الشاملة لعملية التنفيذ.
- البيانات التنظيمية/بيانات القوى العاملة، مقسمة حسب الجندر، والمتعلقة بتكوين القوى العاملة (الفنية والإدارية إلخ) والإدارة ومجلس الإدارة والمقاولين. إذا لم تكن هذه البيانات متوفرة بالفعل، فقد يصبح إنشائها جزءًا من خطة العمل.
- المخرجات (النتائج المتوقعة) التي ستحدث نتيجة تنفيذ خطة العمل.
- اختيار ووصف الأنشطة من دليل التدريب المقرر استخدامه والجمهور وتكرار التنفيذ (معلومات على مستوى المخرجات).

بالمثل، قد تتضمن خطة العمل أيضًا تدخلات أخرى عبر المنظمة لاستكمال وتعزيز الأنشطة الواردة في الدليل، مثل خطط الاتصالات الداخلية وحملات التوعية. إذا كنت تمتلك وصولاً إلى الدعم الفني أو التنفيذ الخارجي الممول من قبل المانحين، يمكنك أيضًا تضمين ذلك في خطة العمل الخاصة بك.



12 النص مقتبس من Equimundo، الرجولة 2.0 والمخطط الأصلي لإلتزام الذكور بالمنهج التحويلي الجندري والتي تستهدف موظفين مختارين من المنظمات المشاركة في مشروع الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، من إعداد باتريك ويلش، 11 مايو 2021.

13 يحدد تحليل "سوات" (SWOT) نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

المخرجات والنتائج

عند تطوير خطة العمل، فهذه هي العناصر الأساسية التي يمكنك تضمينها على **مستوى النتائج**:

- الإطار الزمني لتنفيذ خطة العمل. على سبيل المثال: فترة ستة أشهر تتضمن أربع ورش عمل وندوة واحدة كل شهر.
- عدد الأساليب التي سيتم استخدامها لتنفيذ الدليل التدريبي وأنواعها ومدتها. على سبيل المثال: 24 ورشة عمل لمدة نصف يوم و6 ندوات مدة كل منها ساعتان.
- الأنشطة الواردة في دليل التدريب والمقرر استخدامها في كل طريقة من الطرق التي تم اختيارها. على سبيل المثال: بالنسبة لورش العمل لمدة نصف يوم: النشاط 1.3: الأهداف والتوقعات؛ النشاط 1.4: إنشاء مكان آمن؛ النشاط 2.4: انعدام الخصوصية بين الجنسين؛ النشاط 4.2: العمل الذي نقوم به والقيمة التي نقدمها.
- عدد المشاركين في كل نشاط وتوزيعهم الجندري. على سبيل المثال: 20 مشاركًا في كل ورشة عمل وفي كل ندوة (60% رجال و40% نساء).
- المجموعات المستهدفة داخل المنظمة حيث سيتم تنفيذ الأنشطة معها. على سبيل المثال: ورش عمل مع موظفي الإدارة الوسطى من الذكور والإناث من أقسام مختلفة عبر المنظمة (الفنية والتشغيلية والإدارية، إلخ)؛ ندوات مع الإدارة العليا.
- الموارد التي ستحتاج إليها - البشرية والاقتصادية (الميزانية) والتقنية. على سبيل المثال: عدد عناصر التيسير المدربين، والأموال المخصصة للمواد والمرطبات والدعم الفني والتشغيلي الداخلي المطلوب (والخارجي إن أمكن).

يجب أن تتضمن خطة العمل أيضًا **النتائج** الرئيسية المتوقعة (النتائج). يجب الربط بالهدف العام لدليل التدريب [\(انظر هدف الدليل التدريبي هذا\)](#)، وبأنشطة الدليل التدريبي الخاصة التي تم تضمينها في خطة العمل، وغير ذلك من إجراءات زيادة الوعي الأخرى التي ستجري في جميع أنحاء المنظمة.

النتائج المرتقبة لتنفيذ هذا الدليل التدريبي تهدف لزيادة **المعرفة والمهارات والقدرات** بين المشاركين.

- **"المعرفة"** تشير إلى الموضوعات والمناقشات وعناصر المعلومات التي يجب أن يعرفها المشارك بعد الانتهاء من التدريب.
- **"المهارات"** تشير إلى الكفاءات الفنية أو اليدوية التي يجب أن يتعلمها أو يكتسبها المشاركون بعد إكمال التدريب.
- **"القدرات"** تشير إلى إمكانية تطبيق المعرفة والمهارات في وقت واحد، والتي يجب أن يكون المشاركون قادرين على إظهارها بعد إكمال التدريب. قد يشير أيضًا إلى السمات أو المواهب الشخصية أو الاجتماعية التي قد يمتلكها المتدرب.

إليك بعض الأمثلة على النتائج المحتملة الخاصة بزيادة **المعرفة والمهارات والقدرات**.

- سيُزيد المشاركون **معرفتهم** بالروابط بين الصور النمطية المعايير الجندرية الضارة، والتحرش الجنسي بمكان العمل.
- سيُزيد المشاركون **مهاراتهم** في بناء بيئة عمل آمنة.
- سيُزيد المشاركون من **قدرتهم** على أن يكونوا حليفًا للمساواة الجندرية بمكان العمل.

النتائج المتوقعة الأخرى تعكس **التحولات في مواقف المشاركين**. التفكير والتحليل النقدي المشاركين سيتمكن من التشكيك في الصور النمطية والمعايير الجندرية الضارة واستحسان الأفكار والآراء والمعتقدات الجندرية المنصفة والتي تدل على التزام المشاركين بالمساواة الجندرية. ترد أدناه بعض الأمثلة على النتائج المحتملة المتعلقة **بالتحولات الإيجابية في مواقف المشاركين**.

- زيادة الاعتقاد بأن الجندر أمر مبني اجتماعيا وليس محددًا وراثيًا.
- رفض فكرة أن الرجال محفزون وراثيًا لاستخدام العنف.
- زيادة دعم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الأدوار القيادية.

المراقبة

تساعد **المراقبة** المنتظمة في الإجابة على الأسئلة على مستوى النتائج مثل عدد الجلسات التي تم إجراؤها وعدد المشاركين الذين حضروا كل جلسة.

الغرض من المراقبة الدورية هو فهم النتائج أو المخرجات المباشرة لعملية التنفيذ ومساعدة المنفذين أو عناصر التيسير في رصد التحديات والعقبات والفرص والتأثيرات غير المتوقعة أثناء القيام بالتدخل.

نتائج المراقبة

تمحي، يجب أن تهدف مجموعة العمل إلى مراقبة مخرجات العمل كحد أدنى، باستخدام مؤشرات الأداء التي ستساعد في إظهار ما يتم إنجازه (على سبيل المثال، عدد أو نسبة عناصر التيسير المدربين وعدد المشاركين المعينين وعدد الدورات التدريبية التي تم تنفيذها).

في العادة، يمكن مراقبة مؤشرات المخرجات بمساعدة أدوات جمع البيانات والوثائق الداعمة كأوراق الحضور والصور/أوصاف أنشطة التدريب.

مراقبة أداء عناصر التيسير

يمكن لأعضاء **مجموعة العمل** القيام بزيارات **مراقبة دورية** (أنظر **الملحق ب.2**) لمراقبة الجلسات الجارية وجمع التعليقات المنتظمة واستنباط الدروس المستفادة. سيساعدكم هذا ويساعد عناصر التيسير على تحديد المشاكل ومعالجتها بسرعة عند ظهورها. عند تنفيذ ذلك، يجب عليهم التأكد من عدم تعطيل جدول المجموعة العادي أو تشتيت انتباههم عن الجلسة نفسها. بعد الجلسة، يمكن للملاحظات البناءة تحسين قدرة عناصر التيسير على فهم المحتوى الموضوعي لدليل التدريب، واستخدام المنهجيات التشاركية ومهارات التيسير، والثقة.

يمكن لعناصر التيسير أيضًا أن يقوموا **بتقييم** أداءهم الشخصي بعد كل جلسة تدريبية عبر مناقشة ما سار بشكل جيد، وما هي الجوانب في المحتوى والمنهجية التي واجهوا صعوبة في التعامل معها، وما الإجراءات التي اتخذوها (ويمكنهم اتخاذها) للتغلب على تلك الصعوبات. سيتمكنهم أداء ذلك من تحديد المجالات التي يمكنهم تحسينها والمجالات التي قد يحتاجون فيها إلى بعض الدعم الإضافي.

إن كان أحد أعضاء مجموعة العمل (أو شخص آخر) يشرف على جلسة تدريب، قد يكون من المفيد بالنسبة لعناصر التيسير مشاركة تأملاتهم المتعلقة بالتقييم الذاتي مع المشرف قبل أن يعطيهم المشرف ملاحظات تخص أداءهم كعناصر تيسير.

التقييم

التقييم يهدف إلى تقييم النتائج طويلة المدى والأثر العام لتنفيذ دليل التدريب عبر

1. قياس زيادة معرفة المشاركين ومهاراتهم وقدراتهم؛
2. قياس تحولات مواقف المشاركين (من عدم المساواة الجندرية إلى المساواة الجندرية)؛
3. و تقييم جودة عملية التنفيذ نفسها، وهذا يشمل فعالية التيسير.

عند التقييم، يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- نظرًا لأن الأشخاص يخصصون وقتهم وجهدهم للمشاركة، فإنه من مسؤوليتك فهم ما إن كان للبرامج تأثيرًا إيجابيًا أو سلبيًا.
 - رغم وجود دليل على التغيير من برامج مماثلة بالفعل، فمن المهم التأكد من أن تفاصيل التهيئة والتنفيذ تعمل أيضًا.
 - لا يمكنك أن تفترض أنه بمجرد أن النشاط نجح في سياق مختلف مع جمهور مختلف أو حتى عند تنفيذه من قبل منظمة مختلفة، سينجح مرة أخرى بنفس الطريقة.
 - يمكنك معرفة ماذا ينجح وماذا لا ينجح، وتحديد التحديات والثغرات في تدخلك وتعديله وفقًا لذلك.
- ما يجب تقييمه وكيف يتم الاسترشاد به بناءً على النتائج الموجودة في خطة العمل والأنشطة الفعلية المنصوص عليها في دليل التدريب في الإطار الزمني المحدد. من المهم أن تكون صاحب بعد استراتيجي وأن تأخذ بعين الاعتبار القيود العملية مثل
- الإطار الزمني لديك لإدارة أدوات التقييم؛
 - طول الوقت الذي قد يستغرقه المشاركون في تدوين أسئلتك أو الرد عليها؛
 - و الاعتبارات الأخلاقية كالسلامة والسرية.

الاختبار السابق واللاحق لقياس الزيادات في معرفة المشاركين ومهاراتهم وقدراتهم

على كل مشارك إكمال التقييم الذاتي للمشارك قبل التدريب وفي نهايته. بشكل عام، يجب أن يترتب على الجلسة التدريبية زيادة المستوى المعرفي والمهارات والارتقاء بقدرات المشاركين. يمكن قياس ذلك عبر تطبيق الاختبارات القبلية والبعديّة المتوافقة مع الأنشطة المستخدمة في الجلسة التدريبية. عند تصميم أدوات الاختبار السابق واللاحق، راجع [الملحق ب.3](#) لتحديد العناصر التي تتوافق مع الأنشطة المخطط استخدامها في جلستك التدريبية. يتم وضع علامة على كل عنصر إما بـ K (المعرفة)، أو S (المهارة)، أو A (القدرة) ويتطلب إحدى الاستجابات التالية: "لا أوافق بشدة"، "لا أوافق"، "محايد"، "أوافق"، "أوافق بشدة"، "لا أعرف/غير متأكد". تهدف الرسائل إلى إرشادك، ويجب ألا تدرجها في الاختبارات المُقدّمة للمشاركين. المقصود منها فقط هو مساعدتك على فهم ما إن كان التدريب قد حقق أهدافه.

فيما يلي مثال لأسئلة أدوات الاختبار السابق واللاحق لجلسة تدريبية تتضمن الأنشطة 2.3 و 3.1 و 4.1:

- يمكنني شرح طريقة تأثير القيم والمواقف والمعتقدات على سلوكنا وتوقعاتنا من الرجال والنساء (النشاط 2.3).
 - أوافق على أن المؤسسات الثقافية والاجتماعية تلعب دورًا في تدريس الأدوار الجندرية الأبوية (النشاط 3.1).
 - أفهم كيف تؤثر الأدوار الجندرية على توزيع أعمال الرعاية داخل الأسرة ومكان العمل (النشاط 4.1).
- يمكنك تعديل عناصر الاختبار السابقة واللاحقة لتتوافق مع السياق الثقافي والتدريبي، عند الضرورة. يوصى بإبقاء إجابات الاستطلاع قبل وبعد الاختبار مجهولة المصدر، حتى يرتاح المشاركون عند مشاركة إجاباتهم الصريحة.

الاختبار السابق واللاحق لقياس التحولات في السلوكيات

يجب أن تؤدي عملية التدريب المستخدمة لهذا الدليل أيضًا إلى إحداث تغييرات في مواقف المشاركين بما يعكس التحول نحو الأفكار والآراء والمعتقدات المنصفة جندريا. رغم أنه يمكن تقييم زيادة المعرفة والمهارات والقدرات بعد كل جلسة تدريبية، إلا أنه عند قياس التحولات في المواقف، فمن الأفضل إجراء اختبارات سابقة ولاحقة على مدى فترة زمنية أطول، مثل مدى خطة العمل، التي ستغطي نسبة كبيرة من الوحدات والأنشطة في الدليل.

إذا قررت قياس التحولات في المواقف المتعلقة بالجندر، يمكنك ذلك عن طريق تضمين بيانات تتعلق بالمواقف الرئيسية في الاختبار الأولي في بداية الدورة التدريبية الأولى وفي الاختبار النهائي في نهاية الجلسة التدريبية الأخيرة.

الملحق ب.4 يحتوي على مجموعة من العبارات المحتملة المتعلقة بالمواقف والتي يمكنك وضعها في الاعتبار عند إجراء استطلاعات الاختبار السابق واللاحق. كل بيان مرتبط بوحدة واحدة أو أكثر في دليل التدريب، وهذا يعني أن من المرجح أن تحدث تحولات إيجابية إذا تم تنفيذ أنشطة من تلك الوحدات كجزء من عملية التدريب. العبارات المتعلقة بالمواقف تتطلب نفس الاستجابات التي تتطلبها عناصر المعرفة والمهارات والقدرات. وبالمثل، فإن العمود الثاني (الذي يشير إلى الوحدات التي ترتبط بها بيانات المواقف المتعلقة بالجندر) مخصص لإرشادك فقط. لا تقم بإدراجها في أداة الاختبار السابقة واللاحقة التي تقدمها للمشاركين.

فيما يلي أمثلة على العبارات المتعلقة بالجندر قبل وبعد الاختبار حيث تستطيع استخدامها في عملية التدريب التي تتضمن أنشطة من الوحدات 2 و3 و4:

- يتم تحديد الجندر للشخص بيولوجيًا من خلال جيناته.
- من الأفضل أن يقوم الرجال ببعض الأعمال بسبب تركيبتهم الجسدية.
- يولد الرجال ليكونوا قادة.
- أهم دور للمرأة هو الاهتمام ببيتها وأسرته.

تقييم المشاركين لتقديم وتيسير محتوى التدريب

في نهاية كل يوم تدريب (أو جلسة، إن كانت أقصر من يوم واحد)، يمكنك جمع بيانات من المشاركين حول فعالية تقديم المحتوى وأساليب وتقنيات وأدوات التسهيل المستخدمة. يمكنك استخدامها لإجراء أي تعديلات ضرورية على جدول أعمال التدريب ومنهجيته.

أنظر **الملحق ب.5** للاطلاع على الأسئلة التي يمكنك استخدامها والاقتراحات المتعلقة بكيفية تطبيقها.

تقييم المشاركين للتدريبات التي تم تلقيها¹⁴

في نهاية عملية التدريب، يمكنك تسهيل التقييم الجماعي مع المشاركين لتحقيق الأهداف التالية:

- لتقييم رضاهم العام تمحي عن التدريبات والتقنيات وأساليب التيسير والأساليب المستخدمة والمشاركة الجماعية.
- التفكير في المعرفة الجديدة المكتسبة وفائدتها لمواقف الحياة والعمل.
- التعرف على التغييرات التي تمت وغير ذلك من التغييرات التي يمكن تنفيذها في حياة المشاركين اليومية وفي المجال المهني.

الملحق ب.6 يحتوي على أسئلة التقييم التي يمكنك الاختيار من بينها، اعتمادًا على المجالات التي ترغب في تحديد أولوياتها. يمكنك أيضًا استخدام الأسئلة لتنظيم مناقشات جماعية مركزة للمتابعة و/أو لقاءات متعمقة مع المشاركين بعد مضي وقت من التدريب (ثلاثة أو ستة أشهر لاحقًا، على سبيل المثال)، بمجرد أن تتاح للمشاركين الفرصة لتطبيق المعرفة الجديدة والالتزامات في منازلهم وبيئات العمل.

14 مأخوذة ومقتبسة من أدوات التقييم التي طورتها مفوضية اللجان النسائية ومنظمة ميرسي كوربس في نيجيريا، 2020.

التعلم

يمكن لعناصر التيسير تنظيم **جلسات استخلاص معلومات دورية** (وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت) مع عناصر التيسير الأخرى لتوفير منصة لمشاركة التأمّلات فيما هو ناجح (وما هو غير ناجح)، وتحليل التحديات التي واجهوها وصياغة الدروس المستفادة واقتراح الحلول. يمكن لهذه الجلسات أيضًا أن تعزز ثقة عناصر التيسير وملكيّتهم لعمليات التدريب. البيانات النوعية من زيارات المتابعة، وتقييمات عناصر التيسير لأدائهم، وتقييمات المشاركين هي مدخل مهم لجلسات استخلاص المعلومات.

يمكن لعناصر التيسير أيضًا إنشاء **مجموعة تواصل فيما بينهم**، شبه رسمية، مثل مجموعة على تطبيق الواتساب، حيث يمكنهم مشاركة التعلم والرؤى ودعم بعضهم البعض في التخطيط وتنفيذ الأنشطة باستخدام الدليل التدريبي.

كما يمكن لعناصر التيسير أيضًا الاتصال بشبكة **تحالف إشراك الرجال** في منطقتهم و/أو بلدهم للحصول على فرص إضافية للتعلم بين الأقران.



جوزيف أوجبا أوجبونا من شركة إيمو ستيت للمياه والصرف الصحي (ISWSC) في نيجيريا يقود جلسة مع أعضاء آخرين في ISWSC حول التحالف من أجل المساواة الجنسانية. حضر جوزيف، إلى جانب ستة ممثلين آخرين لـ ISWSC، تدريب المدربين على الصناعات المرعية للمنظور الجنساني في غرب أفريقيا الإقليمي وإشراك الرجال في تطبيق المساواة الجنسانية. يقول جوزيف أنه منذ تدريب المدربين، أينما وجد نفسه، فإنه يتحدث نيابة عن النساء.

الوحدة 1: المقدمات

الغرض من الوحدة: يمكن استخدام الأنشطة المشمولة في هذه الوحدة لخلق جو من الثقة المتبادلة يساعد على التعلم. من خلال هذه الأنشطة، سيقوم المشاركون بالتعرف على أهداف التدريب وسيقدرون على التعبير عن توقعاتهم للجلسات.

جميع الأنشطة تدمج نهج التعلم التجريبي لضبط إيقاع بقية الأنشطة.

في العديد من الإعدادات، خاصة عند ضيق الوقت، قد يتعذر تنفيذ جميع كافة الأنشطة حسبما تم تقديمها، وقد يكون من المفيد دمج الجوانب الرئيسية لكل منها لضمان تغطية الأربعة مجالات الرئيسية: التعرف على بعضنا البعض والأهداف والتوقعات وخلق مساحة آمنة للعملية التدريبية القادمة.

- النشاط 1.1 من نحن ولماذا نحن هنا
- النشاط 1.2 التوقعات
- النشاط 1.3 الأهداف
- النشاط 1.4 إنشاء مكان آمن

النشاط 1.1 من نحن ولم نحن هنا¹⁵

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة الجندر أو فردية الجندر.
الوقت: 30 دقيقة
الأهداف: بنهاية النشاط، سيكون المشاركون قادرين على: <ul style="list-style-type: none"> • تقديم أنفسهم. • التعرف على بعضهم البعض وعلى تنوع الخبرات والمواهب والتوقعات في المجموعة.
الرسائل الرئيسية: هذه هي بداية رحلة التفكير والتعلم لتحقيق التنمية الشخصية التي سيساعدنا على تعزيز بيئات عملنا كمساحات آمنة وعادلة.
المواد: لا يوجد.
التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

التعرف على بعضنا البعض (20 دقيقة)

1. نرحب ترحيبًا حارًا بالمشاركين في التدريب.
2. التعريف بالعملية:

اليوم نبدأ رحلة رائعة معًا. رحلة للتأمل الذاتي والتطور والتغيير بالنسبة لنا كأفراد وبالنسبة لبيئة عملنا. سنصبح أقوى وأفضل وأكثر صحة، وسنصبح بيئات عملنا أماكن أكثر أمانًا وأكثر إنصافًا.

يُحضر كل منا شيئًا فريدًا إلى هذا المساحة - شخصيتنا، وأفكارنا، وتجاربنا. ستثري مساهماتكم هذه العملية وتعطيها معنى. لذلك، من الضرورة التعرف على بعضنا البعض (أكثر) وأن نشعر بالراحة معًا عندما نبدأ هذه الرحلة معًا.
3. اطلب من المشاركين تشكيل أزواج وإجراء مناقشة متعمقة تخص النقاط الأربع المبينة أدناه. اشرح للمشاركين أنه بعد المناقشة، سيقدم كل منهم زميله إلى المجموعة، لذلك من المهم الاستماع بعناية.
 - أخبروا بعضهم بأسمائهم والعمل الذي يقومون به في المنظمة.
 - شارك الأشياء ذات الصلة بالمنظمة ودورهم فيها والتي يشعرون بالرضا عنها أو التي تلهمهم.
 - ناقش ما يشعر كل منهم أن بإمكانه تقديمه إلى التدريب الذي سيفيد الآخرين (المهارة، الموهبة، الموقف، النهج، الخبرة، إلخ).
 - ناقش ما يتوقعونه من التدريب.

15 مقتبس من منظمة كير رواندا، "إنداشيكروا رواندا"، 2-5.

4. اطلب من كل مشارك تقديم زميله للمجموعة ومشاركة القوة التي يُحضرها زميله إلى المجموعة. اكتب نقاط القوة على ورقة الرسم التوضيحي.

أطلب منهم مشاركة توقعاتهم وكتابتها على ورقة الرسم التوضيحي.

بمجرد تقديم الجميع، ارجع إلى ورقة الرسم التوضيحي لنقاط القوة واسأل المشاركين عما تعلموه من ذلك النشاط.

أكد على أن كل شخص فريد من نوعه ولديه صفات مبتكرة مختلفة. بصرف النظر عن دور الأفراد في المنظمة، يستطيع الجميع التعلم من بعضهم البعض.

5. اشرح أنك ستقوم الآن بتمرين آخر. قم بتوجيه التعليمات: سيبدأ كل المشاركين بالتجول في الغرفة وتحية بعضهم، قائلين "مرحبًا"، ثم التحرك. عندما تصفق بيديك، ستنادي فئة، مثل "اللون المفضل". سيجمع المشاركون أنفسهم حسب الفئة؛ على سبيل المثال، من يفضلون اللون الأزرق سيقفون معًا ومن يفضلون اللون الأخضر سيقفون معًا.

استمر في شرح أنه بمجرد تشكيل المجموعات، ستطلب منهم التعريف بأنفسهم (مثل "نحن المجموعة الزرقاء"). ستُعطي الجميع بعد ذلك موضوعًا للمناقشة داخل مجموعاتهم لمدة دقيقة واحدة. عند الإعلان عن انتهاء الوقت، سيبدأ المشاركون بالتجول في الغرفة بحرية مرة أخرى، في انتظار إعلانك عن الفئة التالية. (انظر قائمة الفئات والأسئلة أدناه).

6. نفذ التمرين: بعد بضع ثوان، استدع الفئة الأولى. قد تواجه المجموعات صعوبة تنظيمية صغيرة في الجولة الأولى، لذا بإمكانك مساعدتهم بطرح الأسئلة ("هل أنت أزرق؟ أرى بعض موسيقى البلوز الأخرى هناك.") استخدم قائمة الفئات وأسئلة المناقشة التالية لكل جولة.

a. ترتيب المواليد (المولود الأول، المولود الثاني، المولود الثالث، الخ).

b. اللون المفضل

c. الطعام المفضل

d. المهوبة أو الهواية المفضلة (الخيطة، الغناء، العزف على آلة موسيقية، ممارسة الرياضة، الطبخ، إلخ)

e. شهر الميلاد

أسئلة للمناقشة الجماعية (10 دقائق)

- ماذا يُضحكك؟
 - ماذا تفعل للاسترخاء؟
 - إن كان بإمكانك تناول العشاء مع أي شخص في العالم، من سيكون ولماذا؟
 - إن كان بإمكانك العودة إلى أمس وتغيير شيء واحد، ماذا سيكون ولماذا؟
 - ما الذي تتطلع إليه أكثر في هذه العملية؟
7. بعد أن قمت بتكرار النشاط عدة مرات، عد إلى المجموعة الرئيسية واستخدم بعض أو كل الأسئلة التالية لمساعدة المشاركين على التعرف على بعضهم بشكل أفضل.

البيانات الختامية: سلط الضوء على أنه رغم وجود العديد من الاختلافات بيننا، إلا أننا نتشارك في عدة أمور. أحد هذه الأمور هو أننا جميعًا نعمل في نفس المنظمة ونريد المساهمة في جعل بيئات عملنا آمنة وودية ومنصفة.



ملاحظات عنصر التيسير: حاول أن تجعل أكبر عدد ممكن من المشاركين يعبرون عن أنفسهم دون الضغط على الأفراد. يستغرق بعض الأشخاص وقتًا أطول من غيرهم ليشعروا بالراحة عند المشاركة في مجموعة جديدة.

ابق منتبهًا للمزيد من المشاركين المنطلقين الذين قد يهيمنون على المحادثة؛ حاول التخفيف من مشاركتهم دون جعلهم يشعرون بالرقابة.

حافظ على وتيرة ثابتة وأجواء مرحة للمساعدة في كسر الجمود.

إذا كنت ترغب في تقديم عنصر أولي لتحليل الجندري لذلك النشاط، يمكنك أيضًا جعل المشاركين يتحدثون في شكل ثنائي عن التالي تمحي:

1. ما الذي قمت به لدعم المساواة الجندرية والذي تفتخر به؟
 2. عندما كنت طفلًا أو مراهقًا، متى أدركت لأول مرة وجود اختلافات بين مختلف الهويات الجندرية؟
 3. كشخص بالغ، هل واجهت في أي وقت الصور النمطية بافتراضات لا تتناسب مع تعريفك لنفسك؟
 4. ما هو أكثر ما يعجبك في العمل في المنظمة؟ كيف تتعامل مؤسستك مع النساء؟ كيف تتعامل مع الأشخاص الآخرين المتأثرين بالصور النمطية الضارة كتلك المتعلقة بالعرق والإثنية والعمر والطبقة؟
- قد يستغرق ذلك النشاط وقتًا طويلًا مع المجموعات الكبيرة، لذا من الضروري التفكير في مقدار الوقت المتوفر لديك للتدريب الكامل. يمكنك تقليل عدد الأسئلة التي يفكر فيها الثنائي إذا لزم الأمر.

ملاحظات:

النشاط 1.2 التوقعات¹⁶

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 30 دقيقة
الأهداف: بحلول نهاية النشاط، سيتمكن المشاركون من التعبير عن توقعاتهم للتدريب.
الرسائل الرئيسية: قد تتباين التوقعات وترتبط بالمنهجية والمحتوى الموضوعي والعلاقات والنتائج والعملية.
المواد: أوراق الرسم التوضيحي وأقلام التحديد والشريط اللاصق
التحضير: <ul style="list-style-type: none">• قم بإعداد ورقتي رسم توضيحي، إحداهما بعنوان "ما هو الباعث على الإثارة/المثير للاهتمام!" والآخر بعنوان "ما يهمنا".• احصل على مجموعة كبيرة من البطاقات أو الأوراق الفارغة الصغيرة (بحجم A5 تقريبًا)، تكفي لأربعة على الأقل لكل مشارك.• ضع علامات وأكوام من بطاقات A5 على الطاولة أو الأرضية بالقرب من المشاركين.

الإجراء:

1. وضح أنك ستقسمهم إلى أزواج، النساء مقترنات بالنساء والرجال مقترنين بالرجال. في أزواج، سيقوم المشاركون بالتأمل والإجابة على الأسئلة التالية:
 - a. ما الذي يثير اهتمامك في هذه الدورة؟
 - b. ما الذي يقلقك في هذه الدورة؟
2. سيكون لدى الأزواج خمس دقائق للرد على الأسئلة. يجب أن يقدم كل ثنائي إجابة واحدة على الأقل لكل سؤال ويكتبوا إجاباتهم على البطاقات المقدمة (إجابة واحدة لكل بطاقة). شجع المشاركين على الاستجابة فيما يتعلق بهواياتهم واهتماماتهم الشخصية والمهنية. بمجرد الانتهاء، يمكنهم تعليق بطاقاتهم على أوراق الرسم التوضيحي.
3. اطلب من المشاركين أن ينقسموا إلى أزواج من نفس الجنس بالعثور على الشخص الأقرب جلوسًا إليهم وهو من نفس الجنس. ساعد حسب الحاجة، وتأكد من امتلاك الجميع لبطاقات وأقلام تمحي، وأخبرهم أن الوقت قد حان للبدء.
4. أبلغهم عندما تبقى دقيقة واحدة وعندما ينفد الوقت. تأكد من قيام جميع المشاركين بتعليق بطاقاتهم على ورق الرسم التوضيحي المناسب.
5. انتقل إلى ورقة الرسم التوضيحي "ما هو الباعث على الإثارة/المثير للاهتمام!". اقرأ ردود المشاركين وحاول استخلاص أوجه التشابه والعناصر الفريدة. استقبل تعليقات أو أسئلة من المشاركين.
6. انتقل إلى ورقة الرسم التوضيحي "ما يهمنا". اقرأ مخاوف المشاركين. حاول تجميعهم في فئات مماثلة.
7. بالنسبة لكل اهتمام رئيسي، أسأل المشاركين عما يمكنك القيام به كعنصر تيسير وما يمكنهم فعله كمشاركين لمعالجة هذا الاهتمام. خذ إجابة واحدة أو اثنتين لكل منهما.

16 مقتبس من منظمة كير رواندا، "إنداشيكروا رواندا"، 6-7.

8. اسأل المشاركين عما إن كانوا يرغبون في مناقشة أي توقعات أو مخاوف لم يتم طرحها بعد. استح بمساهمة واحدة أو اثنتين إضافيتين.
9. اشرح أنك ستأخذ استراحة الآن. عند عودتك، ستناقش طريقة إنشاء مساحة آمنة داخل مجموعتك لمشاركة الخبرات والأفكار الشخصية عبر هذا البرنامج.

البيانات الختامية: سلط الضوء على أن توقعاتنا قد تكون متنوعة، وبالتحديد تلك التي ترتبط بالمحتوى المواضيعي والمنهجية والعلاقات والنتائج والعملية.

قم بالإقرار بأي توقعات تتجاوز نطاق التدريب، مع الاعتراف بأهميتها ولكن مع توضيح أنها لن تكون جزءًا من عملية التدريب القادمة.

ملاحظات عنصر التيسير: يعتمد استخدامك لذلك النشاط وطريقة استخدامه على مقدار الوقت المتوفر لك لعملية التدريب. إن كان الوقت محدودًا، يمكنك دمج الخطوات للحصول على فكرة عن توقعات المشاركين في النشاط 1.1 أو 1.3.



تهدف إلى خلق جو متفائل من خلال تعظيم المشاركة وتمكين المناقشة والحوار.

إن كان هناك العديد من المخاوف، تحدث مع المشاركين حول طرق معالجة تلك المخاوف بطريقة بناءة.

حاول ألا تبالغ في التركيز على المخاوف بطرق قد تقوض العملية أو تجعل المشاركين يشعرون بالقلق غير الضروري بشأن التدريبات التي سيشاركون فيها.

ملاحظات:

النشاط 1.3 الأهداف

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 20 دقيقة
الأهداف: لتعريف المشاركين • الغرض والتركيز على برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. • أهداف وجدول أعمال العملية التدريبية التي ستقوم بها معهم.
الرسائل الرئيسية: يعد هذا التدريب جزءاً من عملية تهدف إلى تعزيز مشاركة الرجال في مشاكل المساواة الجندرية داخل المنظمات التي يدعمها برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.
المواد: كمبيوتر محمول وجهاز عرض وورق رسم توضيحي وأقلام تمحي وشريط لاصق
التحضير: إن لم تستخدم عرض باور بوينت التقديمي، فاكتب الملف التعريفي للصناعات المراعية للمنظور الجندري وأهداف هذا التدريب على ورق الرسم التوضيحي أو اطبعها وقدم نسخاً منها للمشاركين. ستحتاج إلى إعداد الأهداف المحددة وجدول أعمال العملية التدريبية (ورشة العمل أو سلسلة من ورش العمل) ويمكنك طباعتها لتقديمها للمشاركين أو استخدام برنامج باور بوينت لعرضها.

الإجراء:

الملف التعريفي للصناعات المراعية للمنظور الجنساني:¹⁷

1. استخدم المعلومات التالية لتعريف المشاركين بالصناعات المراعية للمنظور الجنساني:

- يعمل برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقاً للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية مع منظمات في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور لزيادة الفرص الاقتصادية للنساء وتحسين المساواة الجندرية والتنوع والاندماج بمكان العمل.
- يؤدي توسيع مشاركة النساء في القطاعات التي يسيطر عليها الذكور إلى تحقيق نتائج ملموسة للتمكين الاقتصادي للمرأة، مثل توفر فرص العمل الرسمية وارتفاع الدخل.
- تعمل زيادة المساواة الجندرية على تحسين أداء الأعمال ومساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها النهائية بتعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل استبدال الموظفين وزيادة الإنتاجية.
- إن المنظمات التي تعمل بشكل جيد تسعى إلى تغذية النمو الاقتصادي ودعم الاقتصادات وتحفيز التنمية الاجتماعية وخلق بيئة تمكينية للاستثمار الخاص.¹⁸
- تشكل المعايير الاجتماعية والثقافية، والفجوات في التعليم والتدريب وعدم قدرة النساء على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل وتقديم أعمال الرعاية بعض العوامل المقيدة التي تؤثر سلباً على مشاركتهن في القوى العاملة.
- دخلت الصناعات المراعية للمنظور الجندري في شراكة مع 67 منظمة في 38 دولة.
- تعمل الصناعات المراعية للمنظور الجنساني على تعزيز مشاركة الرجال عبر تنفيذ ورش عمل تخص إنشاء حلفاء من الرجال للمساواة الجنسانية. يدافع هؤلاء الحلفاء عن مبادرات المساواة الجنسانية ويفهمون أيضاً كيف تفيد المساواة الجنسانية كلاً من النساء والرجال.

17 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، "عرض الصناعات المراعية للمنظور الجندري".
18 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، "حول الصناعات المراعية للمنظور الجندري".

عرض أهداف وجدول أعمال هذه العملية التدريبية

1. اشرح أن عملية التدريب هذه (ورشة عمل أو سلسلة من ورش العمل) هي جزء من مبادرة مشاركة الرجال المذكورة الآن.
2. إذا لم تكن قد نفذت النشاط 1.2 بالفعل، قم بالعصف الذهني مع المشاركين حول توقعاتهم لورشة العمل هذه.
3. شارك أهداف هذه العملية التدريبية (ورشة عمل أو سلسلة ورش عمل):
الهدف العام: توفير فرصة للموظفين لمراجعة مواقفهم بحرية تجاه مسألة الجندر والمساواة والتنوع، وتنفيذ تغييرات تسهم في خلق علاقات آمنة وصحية وبيئات عمل عادلة.
أهداف محددة: (قم بإعداد أهداف محددة وفقاً لأنشطة دليل التدريب التي ستستخدمها في ورشة العمل/النشاط الأولي هذه).
4. اسمح بالأسئلة المتعلقة بأهداف التدريب.
5. اطلب من المشاركين المشاركة في كيف يعتقدون أن الأهداف تتوافق مع توقعاتهم (راجع اللوحتين القلابتين "ما هو المثير/المثير للاهتمام!" و "ما الذي يهمنا" إذا كنت قد نفذت النشاط 1.2 قبل ذلك النشاط).
6. شارك جدول الأعمال الذي أعدته للتدريب والاتفاق على أي تعديلات ضرورية مع المشاركين.

الخدمات اللوجستية

1. راجع أي مشكلات لوجستية/إدارية مع المشاركين (على سبيل المثال، الصحة والسلامة والوصول إلى المراحيض واستخدام مرافق مركز التدريب، وأوقات الوجبات/المكان).

البيانات الختامية: سلط الضوء على أن هذا التدريب هو بداية العملية، وأنه بنهاية التدريب، سيلتزم المشاركون بتنفيذ إجراءات ملموسة تساعد على تعزيز المساواة الجندرية في منازلهم ومجتمعاتهم وأماكن عملهم.

ملاحظات عنصر التيسير: أثناء تقديم الأهداف وجدول الأعمال للمشاركين، ضع في الاعتبار أن المجموعات المختلفة من الاهتمامات والاحتياجات المحددة للمتدربين قد تجعل من الضروري التحلي بالمرونة في توقيت بعض الأنشطة. حاول ألا تبالغ في تنفيذ الأنشطة الأولى بمرور الوقت. ستجد أنك ستتمكن من التعامل مع بعض المشكلات التي تظهر بمزيد من التفصيل مع تقدم الأنشطة.



ملاحظات:

النشاط 1.4 إنشاء مكان آمن¹⁹

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: لتحقيق أقصى قدر من المشاركة ولتمكين الأشخاص من التعبير عن أفكارهم وخبراتهم ومشاعرهم، من المهم الاتفاق على طريقة لإنشاء وإدارة مساحة آمنة تتميز بالاحترام والثقة المتبادلين.
الرسائل الرئيسية: يعد هذا التدريب جزءًا من عملية تهدف إلى تعزيز مشاركة الرجال في قضايا المساواة الجندرية داخل المنظمات التي يدعمها برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق
التحضير: اكتب عنوان "سمات المساحة الآمنة" على قطعة فارغة من ورق الرسم التوضيحي. اكتب عنوان "أسئلة المناقشة" على ورقة الرسم التوضيحي الثانية والأسئلة التالية: <ul style="list-style-type: none">• لماذا هذا مهم؟• ما الذي يجعل هذا الأمر صعبًا؟• كيف يمكننا التغلب على تلك التحديات؟• ما الذي يمكننا إلزام أنفسنا به كمجموعة للتأكد الحفاظ على هذه الجودة للجميع في مساحتنا؟

الإجراء:

المقدمة

1. قم بإجراء نشاط تحفيزي صغير إذا لزم الأمر لتحفيز المجموعة أو تمرکزها.
2. الشرح: في ذلك النشاط، سنستكشف كيف يمكن أن نجعل من التدريب القادم مساحة آمنة لنا لمشاركة أفكارنا وخبرتنا ومشاعرنا.

التفكير الشخصي الموجه

1. المتابعة: سنؤدي الآن تمرين التفكير الشخصي. تمرين التفكير هو التمرين الذي نفكر فيه في أذهاننا، دون مناقشة مع الآخرين، بناءً على أفكارنا وتجاربنا. إنها فرصتنا للتواصل مع مشاعرنا وأفكارنا، دون الشعور بالضغط أو تأثير الآخرين. بمجرد أن نأخذ وقتًا للتفكير بشكل شخصي، قد نقرر مشاركة أفكارنا ومشاعرنا مع الآخرين إذا شعرنا بالأمان حيال القيام بذلك. سيكون التفكير الشخصي جديدًا بالنسبة لبعضنا. في البداية، قد يُشعرنا ذلك بعدم الارتياح قليلاً أو قد يُضحكننا أو قد يجعلنا نشعر بالفضول والشغف. كل هذه المشاعر على ما يرام. في النهاية، سيصبح التفكير الشخصي أكثر راحة وسيساعدنا على التعلم والنمو.
في تمرين التفكير الشخصي هذا، سأطلب منك أن تغمض عينيك. إغلاق أعيننا قد يساعدنا على حجب ما يشتمل انتباهنا عن العالم من حولنا والتواصل مع ما بداخلنا. سأقرأ لك الأسئلة التي ستدور في عقلك بشأن حياتك الخاصة. حاول أن تتذكر الصور والرسومات بوضوح في ذهنك. عندما ننتهي، سأطلب من أي شخص يشعر بالارتياح أن يشارك أفكاره مع المجموعة. هيا نبدأ! أغمض عينيك الآن من فضلك.

19 مقتبس من منظمة كير رواندا، إنداشيكيروا رواندا، 8-12.

2. بمجرد إغلاق أعين الجميع، اقرأ الصور الإرشادية التالية. اقرأها ببطء شديد حتى يكون لدى المشاركين الوقت الكافي لتخيل الكثير من التفاصيل. عندما ترى كلمة "إيقاف مؤقت"، توقف ومرر بعض الثواني. لا تتعجل.
 - مع إغلاق عينيك، فكر في الأوقات الذي شعرت فيها بالأمان عند مشاركة المعلومات الشخصية مع فرد أو مجموعة. (إيقاف مؤقت)
 - حاول أن تتذكر تفاصيل ذلك الوقت. مع من كنت؟ ما هي المعلومات الشخصية التي كنت تشاركها؟ (إيقاف مؤقت)
 - فكر فيما جعلك تشعر بالأمان. هل شعرت بالأمان تلقائياً أم أن هذا الشخص أشعرك بالأمان بقول أو فعل شيء؟ (إيقاف مؤقت)
 - هل كانت لديك أي مخاوف بشأن مشاركة المعلومات الشخصية؟ إن كان الأمر كذلك، فما هي تلك المخاوف؟ (إيقاف مؤقت)
 - ما الذي ساعدك في التغلب على تلك المخاوف والشعور براحة أكبر عند المشاركة؟ (إيقاف مؤقت)
 - ما هو شعورك بعد مشاركة المعلومات الشخصية؟ (إيقاف مؤقت)
 - هل ساعدك ذلك بطريقة ما في مشاركة المعلومات؟
 - كيف أثرت مشاركة المعلومات الشخصية الخاصة بك على علاقتك بالأفراد أو المجموعة؟ (إيقاف مؤقت)
 - الآن، عندما تكون مستعداً، من فضلك افتح عينيك.
- إن كان ذلك مناسباً وممكنًا، يمكنك عرض الصور الموجهة المسجلة مسبقاً بدلاً من القيام بالنشاط بشكل شخصي.

سمات المساحة الآمنة

1. أعد انتباه المشاركين إلى المجموعة الرئيسية وأسألهم: بناءً على التجارب التي مررت بها، في رأيك ما هي سمات المساحة الآمنة؟
2. اكتب إجابات المشاركين على ورقة الرسم التوضيحي بعنوان "سمات المساحة الآمنة". استفسر حسب الحاجة لفهم أفكارهم بشكل كامل؛ على سبيل المثال، إذا قال شخص ما "السرية"، اسألهم عما يقصده بـ "السرية".
3. اسأل المشاركين إن كان هناك أي شيء مفقود من القائمة. إذا لم يتم دمج ما يلي، اسأل المشاركين عن رأيهم في هذه السمات:
 - السرية (إبقاء الأمور سرية أو خاصة)
 - السلوك غير المتسرع في إصدار الأحكام (دعم الأشخاص بدلاً من النظر إليهم بازدراء، وعدم الحكم على آرائهم أو أفكارهم)
 - التواصل المفتوح (الجميع حر في التحدث عن مشاعرهم دون خوف من عواقب سلبية، والأشخاص يناقشون المشكلات أو المشاكل مباشرة بدلاً من الحديث عنها خلف ظهور شخص آخر).
 - الالتزام (الجميع يظهرون الالتزام بدرجة متساوية نحو خلق مساحة آمنة ونحو العملية؛ يمكنك الوثوق بالآخرين والاعتماد عليهم).
 - الثقة (يتم في العادة بناء الثقة خلال الجمع بين السمات المذكورة أعلاه)
4. التلخيص: رغم أننا جميعًا مختلفون، إلا أن هناك قواسم مشتركة فيما يخلق مساحة آمنة لنا جميعًا. من هذه القائمة، دعونا نحاول تحديد السمات التي تعتبر الأكثر أهمية بالنسبة لنا في هذه العملية.
5. راجع القائمة وحاول تجميع الإجابات المماثلة في فئات. بمجرد تجميعها، ضع نجمة بجوار الأربعة التي تبدو أنها مذكورة أكثر من غيرها. اسأل المشاركين إن كانوا يشعرون أنها أهم السمات العملية وقم بإجراء التغييرات حسب الضرورة. ضع دائرة حول السمات الأربعة التي تم تحديدها باعتبارها الأكثر أهمية لإنشاء مساحة آمنة أثناء ورشة العمل.

6. تأكد مع المشاركين شعورهم جميعًا بالارتياح في الالتزام بهذه الالتزامات طوال فترة التدريب.
7. استخدم شريطًا لاصقًا لتعليق القائمة في مكان مرئي، بحيث يتم تذكير المشاركين باتفاقيات المجموعة طوال ورشة العمل.

البيانات الختامية: ذكّر المشاركين بأن الحفاظ على مساحة آمنة تعتبر مسؤولية مشتركة وسنخصص لحظات خلال العملية سنذكر فيها أنفسنا بالالتزامات التي تعهدنا بها للتو وإضافة أي مقترحات أخرى حسب الضرورة.

ملاحظات عنصر التيسير: خلال تمرين التفكير الشخصي، لا تتعجل.



قد تكون التسلسلات الهرمية بمكان العمل مشكلة بالنسبة للعملية في بعض الإعدادات. قد يشعر بعض المشاركين بالقلق إزاء مشاركة تأملاتهم إن كان المشرفون أو المديرون عليهم متواجدين أيضًا في مكان التدريب. إن كان الأمر كذلك، عند تفريغ سمات المساحة الآمنة، يمكنك توزيع قصاصات ورقية أو بطاقات للمشاركين للإجابة على "ما هي سمات المساحة الآمنة في رأيك؟" بشكل. اطلب من المشاركين إيداعهم في حقيبة أو صندوق، وبالتالي يمكنك سحبهم ووضعهم على ورقة رسم توضيحي أو على الحائط.

إن كان وقت التدريب محدود، بدلاً من الإجراء المقترح أعلاه، يمكنك ببساطة أن تقوم بعمل جلسة تفكير جماعي لوضع "قواعد أساسية" (أو اتفاقيات جماعية) مع المشاركين لضمان الانسيابية في سير العملية المقبلة، وخلق مساحة آمنة، وزيادة المشاركة.

مدرب إدارة التغيير
في الصناعات المرعية
للمنظور الجندري
خومو موخيئي
(الثاني من اليسار) و
Equimundo: يلتقي
عنصر التيسير بمركز
الذكورة والعدالة
الاجتماعية، دوغلاس
ميندوزا (الثالث من
اليسار) مع المشاركين
في التدريب من
إيدنورت خلال حدث
تدريبي على الصناعات
المرعية للمنظور
الجندري بإشراك الرجال
لتحقيق المساواة
الجندرية في جمهورية
الدومينيكان





الوحدة 2: أساسيات الجندر

الغرض من الوحدة: ستمكن الأنشطة المتضمنة في هذه الوحدة المشاركين من فهم مفهومي الجنس والجندر وكيفية ارتباطهما، بالإضافة إلى استكشاف وفهم مفهوم المساواة الجندرية. بينما تتاح لبعض المشاركين معرفة سابقة بالجندر، فإن هذه الأنشطة التشاركية ستدمج التأمّلات حول الجندر والمساواة الجندرية، مع التركيز على التجارب الواقعية وملء أي فجوات في المعرفة ومعالجتها. سيساعد نهج التعلم التجريبي أيضًا على إنشاء الثقة وإنشاء روابط مهمة للانتقال تدريجيًا إلى مواضيع أكثر تطلبًا.

- النشاط 2.1 ماهية ما يطلق عليه الجندر؟
- النشاط 2.2 الجندر والمساواة والمساواة الجندرية والإنصاف الجندري
- النشاط 2.3 القيم الجندرية
- النشاط 2.4 انعدام الخصوصية الجندرية

النشاط 2.1 ماهية ما يطلق عليه الجندر؟²⁰

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: ساعة (1) و 15 دقيقة
الأهداف: مناقشة الاختلافات بين الجنس والجندر والتفكير الطريقة التي تؤثر بها المعايير الجندرية على حياة وعلاقات الرجال والنساء.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none"> • رغم وجود اختلافات بيولوجية بين الذكور والإناث، لكن توجد عدة اختلافات ننسبها إلى الرجال والنساء تعتبر بناءً اجتماعي. • هذه الاختلافات ليست جزءًا من بيولوجيتنا؛ نحن لم نولد بهذه الطريقة. • يمكن تعلم هذه السمات من الكيانات الاجتماعية الرئيسية مثل أفراد الأسرة والأصدقاء والمؤسسات الثقافية والدينية ووسائل الإعلام التقليدية والاجتماعية والمدرسة ويمكن تعزيزها بمكان العمل.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق
التحضير: قم بإعداد ورقتين من ورق الرسم التوضيحي بعنوان "رجل" و"امرأة".

الإجراء:

الجزء 1

1. اشرح للمشاركين أن ذلك النشاط سيساعدهم على التفكير في السمات والأدوار الجندرية المخصصة للرجال والنساء وكيف يؤثر المجتمع على أفكارنا وتوقعاتنا لكوننا نساء ورجال.
2. قم بتعليق قطعتين من ورق الرسم التوضيحي بعنوان "رجل" و"امرأة" على الحائط.
3. اسأل المشاركين عما يعنيه أن تكون "رجلاً" في سياقهم أو مجتمعهم المعتاد.
4. اكتب الكلمات والعبارات التي يقولونها على ورق الرسم التوضيحي المكتوب عليه "رجل". اشرح أن الإجابات قد تكون إيجابية أو سلبية وأنه يجب على المشاركين التفكير في الجوانب البيولوجية والسمات الاجتماعية.
5. بعد أن يجيب الجميع، اسأل المجموعة عما يعنيه أن تكون "امرأة" ضمن سياقهم المعتاد أو مجتمعهم.
6. اكتب هذه الكلمات والعبارات على ورق الرسم التوضيحي المكتوب عليه "امرأة". دُرهم بالتفكير في السمات البيولوجية والاجتماعية.

20 مقتبس من مان كير، دليل عنصر التيسير بانديبيره، 10-12.

الجزء 2

1. بعد كتابة جميع الإجابات، بَدِّل العناوين على قصاصات الورق لتصبح الورقة التي كانت تحمل عنوان "رجل" في الأصل تحمل عنوان "امرأة" والعكس صحيح.
2. اسأل المشاركين عما إن كانت السمات (الاجتماعية والبيولوجية) التي ذكروها للرجال قد تُنسب أيضًا إلى النساء. ثم اسأل ما إن كانت السمات المذكورة للنساء قد تُنسب أيضًا إلى الرجال.
3. اشرح للمجموعة أن السمات البيولوجية للنساء التي لا تُنسب إلى الرجال (والعكس صحيح) هي التي تشكل جنسنا. الجنس أمر بيولوجي، أي أننا نولد بأعضاء تناسلية وهرمونات ذكورية أو أنثوية.
4. اشرح بعد ذلك أن السمات الاجتماعية للمرأة - السمات والأدوار التي نربطها عادة بالنساء إلا أنها قد تتعلق بكل من النساء والرجال - تشكل الجندر. و الجندر هو طريقة تفاعلنا اجتماعيًا، أي الطريقة التي تتشكل بها المواقف والسلوك والتوقعات بناءً على ما يربطه المجتمع بكوننا امرأة أو رجلاً. نحن لا نولد بهذه السمات ولكننا نتعلمها عندما نكبر.
5. بين للمجموعة أنه يسهل الخلط بين الجنس والجندر، ولكن الجندر هو ما يقوم المجتمع ببناءه. المجتمع يخصص سلوكيات ومواقف معينة للأفراد على أساس جنسهم (على سبيل المثال، تقوم النساء برعاية الأطفال، بينما يكون الرجال هم المعيلون)، ويتأثر كل فرد بهذه التوقعات الاجتماعية. هذه التوقعات الاجتماعية القائمة على الجنس لا تبقى كما هي لكنها تتغير مع مرور الوقت.

الجزء 3

1. الآن، افتح المناقشة باستخدام الأسئلة أدناه. ساعد المجموعة على مناقشة السمات التي لا يعتقد المشاركون أنها قد تنسب إلى كل من الرجال والنساء ولماذا. رغم ذلك، تأكد من عدم تقديم فئات الجنس والجندر هذه على أنها غير مرنة أو غير قابلة للتغيير.

أسئلة للمناقشة الجماعية:

- a. أين نتعلم السمات التي نربطها بكوننا رجالاً أو نساءً؟
- b. كيف تؤثر عائلاتنا وأصداقنا على أفكارنا المتعلقة بالشكل والتصرف الذي يجب أن يتخذه النساء والرجال؟
- c. هل تؤثر هذه الأدوار الجندرية على أسلوب تربية الأولاد والبنات؟
- d. هل يصعب الارتقاء إلى مستوى هذه التوقعات لكونك رجلاً أو امرأة؟
- e. كيف تؤثر هذه التوقعات المختلفة على طريقة تصرف الرجال والنساء في علاقاتنا مع شركائنا وعائلاتنا؟
- f. هل تعتقد أن التوقعات الخاصة بالشكل الذي يجب أن يبدو عليه الرجال والنساء وتصرفاتهم تختلف اليوم عما كانت عليه عندما كان أبأؤك وأجدادك يكبرون؟ كيف؟ لماذا؟
- g. كيف تؤثر الطرق التي من المفترض أن نكون بها "رجالاً" و"نساء" على بيئات عملنا؟
- h. ما هي بعض الطرق المميزة التي يتم بها معاملة الرجال والنساء بشكل مختلف في بيئة العمل؟ ما علاقة هذا بجنسهم أو أدوارهم الجندرية؟ (ملاحظة لعنصر التيسير: فكر في مراحل [إطار أفضل ممارسات الصناعات المراعية للمنظور الجندري](#) في الصناعات التي يسيطر عليها الذكور، ويشمل ذلك الجذب والتواصل مع المواهب؛ التوظيف والتعيين؛ التأهيل والتدريب؛ إدارة الأداء والتعويضات والمزايا؛ تنمية المواهب والقيادة؛ الاحتفاظ بالموظفين وإشراكهم؛ والتخطيط للتتابع والترقية؛ والانفصال والتقاعد.)
- i. كيف تعمل مؤسستك للتأكد من أن جميع موظفيها يعاملون على قدم المساواة وتتم تلبية احتياجاتهم؟

البيانات الختامية: يشير "الجنس" إلى السمات البيولوجية التي تحدد البشر كأنثى أو ذكر. في حين أن هذه المجموعات من السمات البيولوجية لا يستبعد بعضها بعضاً، حيث أن هناك أفراد يمتلكون كليهما، فإنهم يميلون إلى التمييز بين البشر كذكور وإناث.²¹

يشير "الجندر" إلى مجموعة من الأدوار، و المعايير، والحقوق المبينة اجتماعياً، والمسؤوليات والمزايا والتوقعات والسلوكيات المرتبطة بالنساء والرجال والأفراد أصحاب الهويات الجندرية المتنوعة، وكذلك العلاقات بينهم وبين بعضهم البعض. تختلف هذه التعريفات الاجتماعية بين الثقافات وداخلها، وتتغير بمرور الوقت، وغالباً ما تقاطع مع عوامل أخرى مثل العمر والطبقة والإعاقة والانتماء الإثني والعرق والدين والتوجه الجنسي. يخضع جميع الأفراد لهذه التوقعات والعقوبات، ويشمل ذلك الأفراد العابرين و العابرات جندرياً ولا ثنائيي و لا ثنائيات الهويات الجندرية. لا يجب استخدام مصطلح "الجندر" بالتبادل مع النساء أو الجنس أو الهوية الجندرية.

ينسب المجتمع سمات ومواقف وسلوكيات مختلفة للرجال والنساء ويضع عليهم قيماً. بشكل عام، كل ما يتعلق بكونك رجلاً يُعطى قيمة اجتماعية وثقافية أكبر.



ملاحظات عنصر التيسير: ضع في اعتبارك أن بعض المشاركين قد يظهرون بعض المقاومة لفكرة الجندر، خاصة إن كانوا يحملون معتقدات دينية محافظة. مع الاعتراف بالاختلافات البيولوجية الموجودة بين الرجل والمرأة، يمكنك استخدام إطار حقوق الإنسان لدعم فكرة أن عدم المساواة بين أدوار المرأة والرجل تعتبر فكرة اجتماعية وثقافية. المسألة لا تتعلق بكون الرجل والمرأة متساويين، بل تتعلق بتساوي الفرص والحقوق.

قد يطرح بعض المشاركين فكرة الأشخاص مزدوجي الجنس. إن كان الأمر كذلك، فاستخدم المعلومات التالية لتوضيح معنى ثنائي الجنس:

"يولد الأشخاص مزدوجي الجنس بسمات جنسية (بما في ذلك الأعضاء والغدد التناسلية وأنماط الكروموسومات) التي لا تتناسب مع المفاهيم الثنائية النموذجية للأجسام الذكورية أو الأنثوية.

"مزدوجي الجنس" هو مصطلح شامل يستخدم لوصف مجموعة واسعة من الاختلافات الجسدية الطبيعية. في بعض الحالات، تظهر سمات مزدوجي الجنس عند الولادة، بينما في حالات أخرى، لا تظهر حتى سن البلوغ. قد لا تكون بعض الاختلافات الصبغية الجنسانية واضحة جسدياً على الإطلاق. وفقاً للخبراء، فإن ما بين 0.05% و 1.7% من السكان يولدون بسمات مزدوجي الجنس؛ التقدير الأعلى مشابه لعدد الأشخاص ذوي الشعر الأحمر.

يرتبط كون الشخص مزدوج الجنس بالسمات الجنسية البيولوجية ويختلف عن التوجه الجنسي للشخص أو هويته الجندرية. قد يكون الشخص مزدوج الجنس مغاير التوجه الجنسي أو مثلي أو مثلية أو مزدوج التوجه الجنسي أو لا جنسياً، وقد يُعرف بأنه أنثى أو ذكر أو كليهما أو لا أحد على الإطلاق. نظراً لأن أجساد الأطفال والبالغين مزدوجي الجنس يُنظر إليها على أنها مختلفة، فغالباً ما يتعرضون للوصم ويتعرضون لانتهاكات متعددة لحقوق الإنسان، ويشمل ذلك انتهاكات حقوقهم في الصحة والسلامة الجسدية وألا يتعرضوا للتعذيب وسوء المعاملة، وأن يتمتعوا بالمساواة وعدم التمييز.²²

لمزيد من المعلومات، راجع [صحيفة وقائع مزدوجي الجنس](#) التي أعدتها حملة الأمم المتحدة للحرية والمساواة ومقالة "إعادة تعريف الجنس".²³

21 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، تحقيق المساواة الجندرية.
22 أحرار ومتساوون، صحيفة وقائع: مزدوجي الجنس.
23 أبنسورث، "إعادة تعريف الجنس"، 288-291.

النشاط 2.2 الجنس، والجندر، و المساواة والعدالة الجندرية

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.

الوقت: 30-45 دقيقة

الأهداف:

- تعميق فهم "الجنس" و"الجندر" والقدرة على التمييز بوضوح بين المفهومين.
- فهم مصطلحي "المساواة الجندرية" و"العدالة الجندرية" وآثارهما على العلاقات بين الرجل والمرأة.

الرسائل الرئيسية:

- يشتمل "الجنس" على السمات البيولوجية التي تحدد البشر كأنثى أو ذكر. بينما هذه المجموعات من السمات البيولوجية لا تُقصر بعضها بعضا، حيث يوجد أفراد يمتلكون كليهما، نجد أن هناك ميل إلى التمييز بين البشر كذكور وإناث. (المصدر: [الصناعات المراعية للمنظور الجندري لتحقيق المساواة الجندرية: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))
- الجندر هو مجموعة من القواعد والمسؤوليات والحقوق والسلوكيات المبنية اجتماعيًا والمرتبطة بكون الشخص رجلاً أو امرأة أو فرداً متنوع الهوية الجندرية والعلاقات بين الأشخاص وفقاً لهذه البنيات. تختلف هذه التعريفات الاجتماعية وما يترتب عليها بين الثقافات وداخلها، وتتغير بمرور الوقت، وتتداخل مع عوامل أخرى (مثل العمر والطبقة والإعاقة والانتماء العرقي والعرق والدين والمواطنة والتوجه الجنسي). رغم ارتباط هذه المفاهيم، إلا أن مصطلح الجندر لا يمكن استبداله بمصطلحات "النساء" أو "الجنس" أو "الهوية الجندرية" أو "التعبير الجندري". (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2023، سياسة المساواة الجندرية وتمكين النساء](#))
- المساواة الجندرية هي التمتع المتساوي بحقوق الإنسان بما يتماشى مع المساواة وكذلك التمتع بالسلع والفرص والموارد ذات القيمة الاجتماعية لجميع الأفراد بغض النظر عن جنس الأشخاص أو هويتهم الجندرية. المساواة الجندرية تعني أكثر من تحقيق المساواة في الأعداد أو وجود قوانين على الورق؛ إنها تعني وقوف جميع الأشخاص على مسافة واحدة من الحرية المساواة وإمكانية الوصول، وأن الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تعتمد على الجنس الذي تم تعيينه للفرد عند ولادته أو هويته الجندرية. تعد المساواة الجندرية أمراً أساسياً في التنمية البشرية لجميع النساء والفتيات والرجال والفتيان والأفراد من الهويات الجندرية الأخرى. إنها قضية من مشاكل حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة وتعتبر مؤشراً عليها. (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية](#))
- العدالة الجندرية هي عملية الوصول إلى المساواة والإنصاف للنساء والرجال والفتيان والفتيات. ولضمان الإنصاف، يجب أن تعوض تدابير أو تدخلات العدالة عن العيوب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التراكمية التي تمنع النساء والرجال والفتيان والفتيات من المساواة في العمل. (المصدر: [مجموعة العمل المعنية بالمساواة الجندرية بين الوكالات، المصطلحات والتعريفات المتعلقة بالجنسين](#))

المواد: نشرة المشاركين 1: "العبء الجنس الجندر".

التحضير: نسخة واحدة لكل مشارك من نشرة المشارك 1: "العبء الجنس والجندر".

الإجراء:

1. اسأل المشاركين عما تعنيه كلمة "جنس". ثم اطلب منهم أن شرح معنى "جنس" بالنسبة لهم. بعد الاستماع إلى المجموعة، وضح المفاهيم بتقديم المعاني التالية:

يشير "الجنس" إلى السمات الفسيولوجية والبيولوجية التي تحدد الرجال والنساء (كذكر أو أنثى). فيما يلي بعض الأمثلة على السمات الجنسية:

- تمر المرأة بالدورة الشهرية وقد تحمل، بينما لا يحدث ذلك عند الرجل.
- الرجال لديهم خصيتين، بينما لا تملك النساء ذلك.
- تتطور الأثداء لدى النساء في العادةً لدرجة تجعلهن قادرات على الإرضاع، بينما الرجال لم يفعلوا ذلك.
- الرجال عموماً لديهم عظام أكبر من النساء.

يشير "الجنس" إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات المحددة اجتماعياً والتي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للرجال والنساء. فيما يلي بعض الأمثلة على سمات الجنس:

- في معظم الدول، تتقاضى النساء أموال أقل بكثير من الرجال مقابل عمل مماثل.
 - في بعض المجتمعات، يدخن عدد من الرجال أكثر من النساء، لأن تدخين الإناث لا يعتبر تقليدياً مناسباً.
 - كان يُسمح للرجال حتى وقت قريب بقيادة السيارات في المملكة العربية السعودية بينما كان يُحظر ذلك على النساء.
 - في معظم أنحاء العالم، تتولى النساء الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر أكثر من الرجال.
 - "ذكر" و"أنثى" هما فئتان للجنس، في حين أن "المذكر" و"المؤنث" هما فئات الجنس.
 - قد تختلف التعبيرات والهوية الجندرية بشكل كبير بين الثقافات والمجتمعات وتتغير بمرور الوقت.
2. قم بتوزيع نشرة المشاركين 1 (أدناه) واطلب من المشاركين (بشكل فردي) الإشارة إلى ما إن كانت العبارات تشير إلى الجنس أو الجنس عبر وضع علامة "X" في العمود المقابل. بعد إتاحة الفرصة للمشاركين لقراءة العبارات والإجابة عليها بشكل مستقل، ناقش كل إجابة مع المجموعة بأكملها.
- اشرح وجود مصطلحات أخرى تتعلق بكلمة "الجنس" تحتاج أيضاً إلى الكشف عنها. اسأل المشاركين عما تعنيه "المساواة الجندرية" في اعتقادهم. إتاحة الوقت الكافي للمناقشة.

بعد الاستماع إلى المشاركين، قم بتقديم التعريف التالي²⁴:

المساواة الجندرية هي التمتع المتساوي بحقوق الإنسان بما يتماشى مع المساواة وكذلك التمتع بالسلع والفرص والموارد ذات القيمة الاجتماعية لجميع الأفراد بغض النظر عن جنس الفرد أو هويته الجندرية. المساواة الجندرية تعني أكثر من تحقيق المساواة في الأعداد أو وجود قوانين على الورق؛ إنها تعني وقوف جميع الأشخاص على مسافة واحدة من الحرية المساواة وإمكانية الوصول، وأن الحقوق والمسؤوليات والفرص لا تعتمد على الجنس الذي تم تعيينه للفرد عند ولادته أو هويته الجندرية. تعد المساواة الجندرية أمراً أساسياً في التنمية البشرية لجميع النساء والفتيات والرجال والفتيان والأفراد من الهويات الجندرية الأخرى. إنها قضية من مشاكل حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة وتعتبر مؤشراً عليها. (المصدر: [الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية](#))

(ملاحظة: يمكنك قراءة التعريف ببطء، مرتين أو أكثر؛ اكتبه على ورق رسم توضيحي قبل بدء النشاط؛ أو عمل نسخ لكل مشارك.)

3. اسأل المجموعة إن كان التعريف منطقيًا. اسمح لهم بطرح أي أسئلة حول هذا الموضوع.

اسأل إن كان أي شخص يعرف الفرق بين المساواة والعدالة الجندرية. يمكنك تقديم التعريف المبين أدناه للعدالة إن كانت غير واضحة.

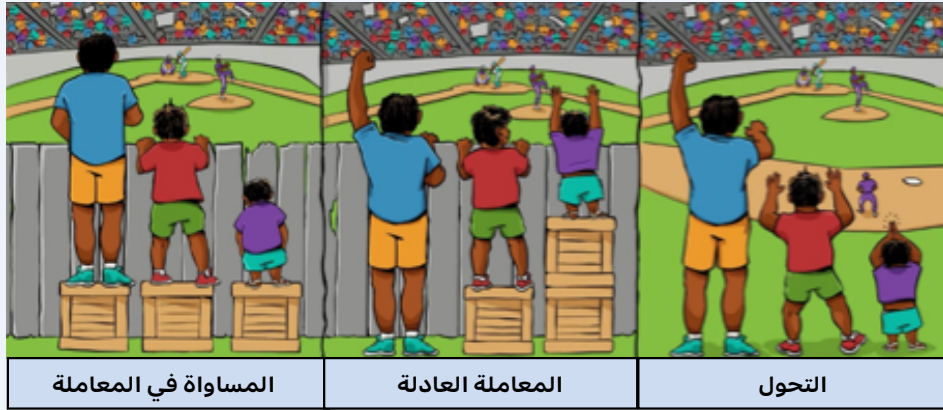
24 الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، تحقيق المساواة الجندرية.

العدالة الجندرية هي عملية الوصول إلى المساواة والإنصاف للنساء والرجال والفتيان والفتيات. ولضمان الإنصاف، يجب أن تعوض تدابير أو تدخلات العدالة عن العيوب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التراكمية التي تمنع النساء والرجال والفتيان والفتيات من المساواة في العمل. (المصدر: [مجموعة العمل المعنية بالمساواة الجندرية بين الوكالات، المصطلحات والتعريفات المتعلقة بالجندرية](#))

4. بعد ردودهم، قدّم تفسيرا:

وفقًا لما تمت مناقشته، فإن المساواة الجندرية تعني أن كافة الهويات الجندرية لديها نفس الفرص والقدرة على التمتع بالحريات الإنسانية - مما يعني أنهم يحصلون على نفس المزايا على قدم المساواة. تختلف العدالة الجندرية، حيث أنها توفر الفرص والموارد لتلبية الاحتياجات المحددة لكل جندر لتحقيق العدالة الجندرية.

ملاحظة عنصر التيسير: إن كان المشاركون يعانون من الاختلاف بين هذه المفاهيم، فإن هذا الرسم البياني مفيد لإظهار الأساليب المختلفة لتحسين المساواة الجندرية. توضح الصورة الموجودة على اليسار ما يحدث عند توفير منافع وموارد متساوية (الصناديق). رغم حصول الأشخاص الثلاثة على نفس الموارد، تختلف وجهة نظرهم حول السياج بسبب اختلافاتهم كأشخاص. يتم تمثيل العدالة في الصورة الوسطى، حيث يُمنح الأشخاص موارد مختلفة لتلبية احتياجاتهم الخاصة، وهو ما ينتج عنه وجهات نظر متساوية حول اللعبة. أخيرًا، اللوحة الثالثة تمثل التحول، حيث تُزال الحواجز نهائيًا، ويمكن للجميع رؤية اللعبة، مما يحقق المساواة. التأكيد على أن المساواة هي الهدف، والعدالة وسيلة للاقتراب من الهدف. لا يمكن تحقيق المساواة إلا إذا حدث التحول.



5. اطلب من المجموعة مناقشة ما إن كانت المساواة الجندرية و/أو العدالة الجندرية موجودة في مكان عملهم/منظمتهم و/أو مجتمعهم و/أو بلدهم. إن كان ذلك مفيدًا، فقدم مثالًا واحدًا على المساواة والعدالة الجندرية في سياقهما للتأكد من فهمهما للفرق بين المفهومين.

• في الوقت الذي تناقش فيه المجموعة هذا السؤال، اكتب أي عبارات تبرر عدم مشاركة المرأة في الحقوق والفرص والوصول إلى الموارد والتحكم فيها مع الرجل في جميع مجالات المجتمع. تأكد من إدراج بعض النقاط التالية إن لم تذكرها المجموعة:

- تختلف التنشئة الاجتماعية للفتيات والفتيان والرجال والنساء في عدة مجتمعات، مما يحد من فرصهم وخياراتهم المتعلقة بالتعليم والحصول على وظائف معينة والعمل مدفوع الأجر بشكل عام.
- في العديد من البلدان، تعاني الفتيات والنساء من نقص التمثيل في التعليم الثانوي أو العالي نظرًا لنقص الدعم من الوالدين.
- النساء في العديد من البلدان أكثر عرضة للعنف الجنسي والمنزلي من الرجال.
- يتقاضى الرجال أجورًا أعلى من النساء مقابل نفس العمل (في معظم الحالات).
- يتقلد الرجال المزيد من المناصب النافذة في قطاع الأعمال.
- تتحمل النساء في العديد من البلدان عبء العمل المنزلي وأعمال الرعاية.

6. بعد توضيح معنى المساواة الجندرية، اطرح على المجموعة الأسئلة التالية:

- لماذا يجب أن تسعى المرأة إلى تحقيق المساواة الجندرية؟
- ما هي الفوائد التي تجلبها المساواة الجندرية لحياة المرأة؟
- الآن اطرح نفس الأسئلة، مع التركيز على الرجال:
- لماذا يجب أن يسعى الرجال إلى تحقيق المساواة الجندرية؟
- ما هي الفوائد التي تجلبها المساواة الجندرية لحياة الرجال؟
- أنه النقاش بسؤال:
- ما هي الإجراءات التي يمكن للنساء اتخاذها للمساعدة في تحقيق المساواة الجندرية؟
- ما هي الإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها للمساعدة في تحقيق المساواة الجندرية؟
- ما الذي قد يفعله النساء والرجال معًا للعمل على تحقيق المساواة الجندرية؟
- كيف تفيد المساواة الجندرية العلاقة بين المرأة والرجل؟
- كيف تؤثر الأفكار والقيم المتعلقة بالجنس على طرق تفاعل الرجال والنساء في بيئات العمل؟
- ما الذي يمكننا القيام به معًا لتحقيق المساواة الجندرية في أماكن عملنا؟

البيانات الختامية: الجنس هو حقيقة من حقائق البيولوجيا البشرية؛ معظمنا يولد ذكرًا أو أنثى؛ فالرجال هم الذين يضعون النطفة والنساء هم الذين يحملون ويلدون ويرضعون الطفل البشري.

لقد شيدنا صرحًا من المواقف والافتراضات والسلوكيات والأنشطة الاجتماعية بناءً على هذا الاختلاف البيولوجي؛ هذه هي أدوارنا وهوياتنا الجندرية.

لا تعني المساواة الجندرية أن الرجال والنساء سيتماثلون أو يجب أن يكونوا متماثلين، بل تعني أنه يجب أن يتمتعوا بنفس الفرص والحقوق وإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات.

المساواة الجندرية تعني أيضًا وجود حرية لدى الأشخاص في اتخاذ قرارات تتعلق بطريقة التعبير عن هويتهم، وألا ينبغي أن يقتصر أو يُحدّدوا بناءً على جنسهم؛ ولا يجب على الأشخاص أن يشعروا بالالتزام بتكرار رؤية ضيقة ومحدودة لمفهومي "الذكورة" و"الأنوثة".

إذا نشأ نقاش حول مفهوم كونك مزدوج الجنس؛ لا يمكن التعرف بسهولة على بعض مزدوجي الجنس كذكر أو أنثى عند ولادتهم؛ وآخرون يصلون إلى مرحلة الطفولة أو البلوغ قبل أن يكتشفوا أن لديهم عناصر تحمل صفات كلا الجنسين البيولوجيين. راجع ملاحظات عناصر التيسير أدناه لمزيد من المعلومات.

ملاحظات عنصر التيسير: قد يتحدى بعض المشاركين، بحق، فكرة وجود جنسين فقط إن كانوا ذوي اتصال بمفهوم الأشخاص مزدوجي الجنس. إن كان الأمر كذلك، اعترف بوجود مزدوجي الجنس، بعضهم لا يمكن التعرف بسهولة إن كانوا ذكراً أم أنثى عند ولادتهم، وبعضهم يكتشف عند البلوغ أو قبله أن لديهم عناصر من كلا الجنسين البيولوجيين.



يمكنك استخدام المعلومات التالية من [صحيفة حقائق حملة الأمم المتحدة المنوطة بالحرية والمساواة الجندرية](#) لتوسيع فهم المشاركين مزدوجي الجنس.

- "وفقًا للخبراء، فإن ما بين 0.05% و1.7% من السكان يولدون بسمات مزدوجي الجنس؛ التقدير الأعلى مشابه لعدد الأشخاص ذوي الشعر الأحمر."

"التمييز: غالبًا ما يتعرض الأشخاص مزدوجي الجنس للتمييز وسوء المعاملة إذا أصبح معروفًا أنهم مزدوجي الجنس أو إذا تم اعتبارهم غير ملتزمين بالمعايير الجندرية. قوانين مكافحة التمييز عادةً لا تمنع في العادة

التمييز ضد الأشخاص مزدوجي الجنس، مما يجعلهم عرضة لممارسات تمييزية في مجموعة متنوعة من البيئات، بما في ذلك الوصول إلى الخدمات الصحية والتعليم والخدمات العامة والتوظيف والرياضة.²⁵

"نظرًا لأن أجساد الأطفال والبالغين مزدوجي الجنس يُنظر إليها على أنها مختلفة، فغالبًا ما يتعرضون للوصم ويتعرضون لانتهاكات متعددة لحقوق الإنسان، ويشمل ذلك انتهاكات حقوقهم في الصحة والسلامة الجسدية وألا يتعرضوا للتعذيب وسوء المعاملة، وأن يتمتعوا بالمساواة وعدم التمييز."

"لقد أصبح من الممارسات الشائعة إخضاع الأطفال مزدوجي الجنس لإجراءات جراحية غير ضرورية وغيرها من الإجراءات لجعل مظهرهم متوافقًا مع الصور النمطية الجنسية الثنائية."

لمزيد من المعلومات، راجع [صحيفة وقائع مزدوجي الجنس](#) ومقالة "إعادة تعريف الجنس".²⁵

في بعض السياقات، سيتم الترحيب بالمناقشات التي تتناول الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي والعاشرين و العابرات جندريا والمثليين ومزدوجي الجنس (LGBTQ+)، بينما لن يتم قبول ذلك في سياقات أخرى. بالنسبة للسياقات التي يكون من المقبول فيها مناقشة مثل هذه المواضيع، إليك بعض المواد الاختيارية حول الفرق بين الجنس والهوية الجندرية والتوجه الجنسي للمراجعة.

• [ما الفرق بين الجندر والجنس؟](#)

• [مسرد المصطلحات: LGBTQ](#)

• [التوجه الجنسي والهوية الجندرية](#)

• [دليل لمصطلحات الهوية الجندرية](#)

• [التوجه الجنسي والهوية الجندرية](#)

ملاحظات:

²⁵ أبنسوورث، "إعادة تعريف الجنس"، 288-291.

نشرة المشاركين 1: لعبة الجنس والنوع الاجتماعي

هل يشير البيان إلى النوع الاجتماعي أم الجنس؟			
الجنس	الجندر		
		تلد النساء أطفالاً؛ الرجال لا يفعلون ذلك.	1.
		يجب أن تكون الفتيات لطيفات؛ يجب أن يكون الأولاد قساة.	2.
		النساء أو الفتيات هن مقدمي الرعاية الأساسيين للمرضى في معظم الأسر.	3.
		يمكن للمرأة أن ترضع أطفالها رضاعة طبيعية.	4.
		يتعذر على العديد من النساء اتخاذ القرارات بحرية، وخصوصاً فيما يتعلق بالجنس والعلاقات الزوجية.	5.
		تتغير أصوات الرجال مع البلوغ؛ أما أصوات النساء لا.	6.
		أربعة أخماس متعاطي المخدرات بالحقن في العالم من الرجال.	7.
		تتقاضى النساء أجرًا أقل من الرجال مقابل القيام بنفس العمل.	8.
		على المرأة طاعة زوجها في كل شيء.	9.
		كي تكون رجلاً عليك أن تكون قاسيًا.	10.
		الرجل الحقيقي يُنجب طفلاً ذكراً.	11.
		الرجال يحتاج للجنس أكثر من النساء.	12.

النشاط 2.3 القيم الجنسانية²⁶

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: لاستكشاف قيمنا ومواقفنا حول هوياتنا الجندرية وكوننا رجالاً ونساءً.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• نتلقى رسائل من الأسرة والمجتمع ووسائل الإعلام (الاجتماعية والتقليدية) بخصوص طريقة التصرف كرجال ونساء وكيفية التواصل مع بعضنا البعض.• هذه الرسائل تؤثر على معتقداتنا ومواقفنا تجاه الرجال والنساء، وغالبًا دون أن ندرك ذلك!
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق.
التحضير: أعد ثلاث ورقات رسم توضيحي تحمل العناوين "موافق" و"غير موافق" و"غير متأكد". قبل بدء النشاط، الصق الملصقات الثلاثة على الحائط، مع ترك مساحة كافية بين كل لافتة للسماح لمجموعة من المشاركين بالوقوف بالقرب من كل واحدة. راجع قائمة العبارات المبينة أدناه وحدد عدد العبارات التي ستستخدمها، مع الأخذ بعين الاعتبار سمات المشاركين والسياق والوقت المتاح. يمكنك أيضًا تطوير عباراتك الخاصة، مثل الصور النمطية الشائعة في مجتمعك أو شركتك.

الإجراء:

1. اشرح للمجموعة أنك ستمارس نشاطًا من شأنه أن يساعدهم على التفكير في مواقفهم ومعتقداتهم حول الجندر وكونهم رجالاً ونساءً. ذكّر المشاركين بأن حق إبداء الرأي مكفول لكل شخص ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة. أوقف المجموعة واطلب منها الانتقال إلى مكان تتوفر فيه مساحة كبيرة قرب المكان الذي قمتم فيه بتعليق الملصقات الثلاثة على الجدران.

اشرح أنك ستقرأ سلسلة من الجمل. بعد قراءة كل جملة، يجب على المشاركين الوقوف أمام العلامة التي تعكس رأيهم الشخصي - يمكنهم الموافقة على الجملة، أو عدم الموافقة عليها، أو القول بأنهم غير متأكدين مما إن كانوا يوافقون أم لا.

قائمة البيانات:

- من الأسهل أن تكون رجلًا من أن تكون امرأة.
- بيولوجيا النساء والرجال تحد من قدرتهم على أداء وظائف محددة.
- لا يقدر الرجال على تنظيف المنزل أو غسل الأطباق.
- يجب على الرجال اتخاذ القرارات النهائية في الأسرة.
- يتولى الرجال أدوارًا قيادية لأنهم أقوى عقليًا وأفضل من النساء في عملية صنع القرار.
- النساء قادة أفضل. لديهم المهارات الناعمة أكثر.

26 مقتبس من مان كير، دليل عنصر التيسير بانديبيرهو، 8-9.

- النساء في القيادة لا يدعمن نظيرتهن.
 - النساء أكثر عاطفية من الرجال، مما يعيق قدرتهن على القيادة.
 - المرأة تصبح أكثر قيمة كامرأة عندما تنجب أطفالاً.
 - إن لزم اتخاذ قرار صعب في الأسرة أو الشركة، فيجب على الرجل اتخاذ القرار النهائي.
 - الرجال بطبيعتهم أكثر عنقاً من النساء.
 - النساء يثررن؛ الرجال يتبادلون المعلومات.
2. اقرأ بصوت عالٍ العبارة الأولى التي اخترتها. بعد وقوف المشاركين بالقرب من اللافتة التي توضح رأيهم، أطلب منهم شرح سبب وقوفهم هناك (لماذا يوافقون أو يختلفون، أو لماذا هم غير متأكدين؟). اسأل ما إن كان هناك من يريد تغيير رأيه.
- اقرأ الجمل التالية واستمر في اتخاذ نفس الخطوات لكل عبارة اخترتها ولديك الوقت لها، مما يسمح للمشاركين بشرح آرائهم.
- بعد الانتهاء، اطلب من المجموعة الجلوس على كراسيهم وطرح الأسئلة التالية:

أسئلة للمناقشة الجماعية:

1. ما هي العبارات التي كان لديك أقوى الآراء عنها؟ لماذا تعتقد أن هذا هو الحال؟ كيف كان شعورك عندما تحدثت عن رأيي مختلف عن آراء بعض المشاركين الآخرين؟ كيف تعتقد أن آرائنا ومعتقداتنا المتعلقة بالرجال والنساء قد تؤثر على طريقة تفاعلنا مع الرجال والنساء؟ كيف تؤثر القيم الجندرية على طرق التفاعل بين الرجال والنساء في بيئات العمل؟

البيانات الختامية

الأفكار التي لدينا عن الرجال والنساء (الصور النمطية) تؤثر على مواقفنا وقيمنا وكيفية تصرفنا في الأماكن الخاصة والعامّة، وغالبًا ما يكون ذلك دون وعي.

إن استكشاف مواقفنا تجاه الرجال والنساء من مختلف الأعراق والأعمار والوظائف/الأدوار قد يساعدنا في اتخاذ خيارات مختلفة حول كيفية تصرفنا في عائلاتنا ومع زملائنا في العمل.

يجب معاملة الجميع على قدم المساواة كأشخاص ويجب أن يتمتعوا بنفس الحقوق والفرص، بغض النظر عن جنسهم أو جندريهم أو عمرهم أو عرقهم أو دينهم أو طبقتهم أو وضعهم الاجتماعي أو دورهم في المنظمة.

ملاحظات عنصر التيسير: أثناء النشاط، تأكد من حصول النساء والرجال على فرص متساوية لمشاركة أفكارهم وآرائهم. في بعض الأماكن، قد يكون الرجال أول من يعبرون عن آرائهم وقد يكونون أقل حذرًا عند القيام بذلك. إذا تحدث رجلان على التوالي، خاطب النساء مباشرة وقل: "دعونا نسمع من النساء. أي شخص ترغب في أن تشارك معه فكرة أو خاطره أو رأيي؟"



شجّع المشاركين على أن يكونوا مختصرين - لا للخطابات الطويلة!

إذا وافق كافة المشاركين على أي عبارة، فعبر عن رأيي مختلف عن رأيهم لبدء المناقشة.

إن كان بعض المشاركين يجهلون ما إن كانوا موافقين أم غير موافقين ولا يريدون الوقوف إلى جانب أي من العلامات الثلاث، اطلب منهم أن يعبروا عن المزيد عن ردود أفعالهم على الجمل.

اعتمادًا على مقدار الوقت المتوفر لديك ومجموعة المشاركين، يمكنك فقط استخدام علامتي "أوافق" و"غير موافق".

إذا وجدت اختلافات ملحوظة بين درجات الاتفاق أو الاختلاف بين الرجال والنساء، فأشر إلى ذلك واسأل عن سبب حدوث ذلك.

استخدم عبارة واحدة أو أكثر من العبارات المتعلقة بالعمل إن كنت مهتمًا بشكل خاص بمناقشة كيفية تعبير القيم الجندرية عن نفسها في بيئة العمل.

ملاحظات:

النشاط 2.4 حالة انعدام الخصوصية بين الجنسين²⁷

<p>الجمهور المقترح: صُمم ذلك النشاط لكي يُستخدم مع مجموعات جندرية مختلطة. للحصول على نصائح حول تهيئته مع المجموعات ذات الجندر الواحد، راجع ملاحظات عناصر التيسير في نهاية النشاط.</p>
<p>الوقت: 60 دقيقة</p>
<p>الأهداف:</p> <ul style="list-style-type: none">• تمكين المشاركين من التحدث علنًا عن تجاربهم المتعلقة بالجندر والاستماع إليهم.• لتطوير فهم أفضل والتعاطف مع تجارب الأشخاص من الهويات الجندرية الأخرى.
<p>الرسائل الرئيسية:</p> <ul style="list-style-type: none">• تشكل المعايير المتعلقة الجندر حياة الناس، كما تشكل وتحد من الهويات والأدوار والعلاقات الجندرية.• بسبب عمليات التنشئة الاجتماعية القائمة على الجندر، لا يتمتع الرجال والنساء بفرص متساوية في الوصول إلى الفرص والحقوق والموارد. تؤدي الاختلافات في الوضع الاجتماعي والاقتصادي والعمر والعرق/الإثنية ووضع المهاجرين إلى تفاقم عدم العدالة هذا.• التخلص من القوالب النمطية الجندرية والأدوار المتوقعة يعتبر أمرًا أساسيًا لتحقيق المساواة الجندرية، إلا أنه قد يترتب عليه عواقب سلبية على كل من الفتيات/النساء والفتيان/الرجال. يتم استخدام السخرية والإقصاء الاجتماعي والتهديدات والعنف لإبقاء النساء والرجال في صناديقهم.• تتغير أدوار الرجال والنساء باستمرار. لقد أصبح خرق المعايير الجندرية الراسخة أقل صعوبة ببطء، ولكن لا يزال ذلك يمثل تحديًا في العديد من السياقات التي تكون فيها المعايير راسخة بعمق.
<p>المواد: لا شيء</p>
<p>التحضير: اقرأ البيانات المبينة أدناه وحدد أي منها يناسب المجموعة التي ستعمل معها.</p>

الإجراء:

الجزء 1: تدريب انعدام الخصوصية بين الجنسين

1. قسّم المشاركين إلى مجموعة رجال ومجموعة نساء مع قيام المشاركين باختيار المجموعة التي ينتمون إليها. (إذا لم يتعاطف البعض مع الفئتين، ادعهم كمراقبين، وأدخل تعليقاتهم أثناء بدء النشاط وبعده).
- اطلب من مجموعة الرجال الجلوس في دائرة في منتصف الغرفة ومجموعة النساء الجلوس حول الجزء الخارجي من الدائرة ووجههم للدخل.
2. ابدأ مناقشة مع الرجال بطرح الأسئلة المبينة أدناه. اختر الأسئلة التي تعتقد أنها أكثر ملاءمة للمجموعة. إن كان وقتك محدودًا، يمكنك اختيار إما الأسئلة ذات الصلة الأكثر بمجموعتك أو الأسئلة المحددة مسبقًا بالخط العريض. على المرأة أن تراقب وتستمع إلى ما يقال. لا يُسمح لهم بالتحدث علنًا أو المشاركة في محادثات جانبية أو الضحك.

أسئلة لمجموعة الرجال

1. ما هو برأيك أصعب شيء في كونك رجلًا في وطنك وفي البلد الذي تعيش فيه الآن؟

27 مقتبس من شبكة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - أفريقيا، "مواد تعبئة مجتمع تسيما"، 61-62، ومن كير، مشروع من كير 50:50، 34-35.

2. ما الذي تتذكره عندما نشأت كصبي في بلدك أو مجتمعك؟ ما الذي أعجبك في كونك فتى؟ ما الذي لم يعجبك؟ ما هو الصعب في كونك فتى في سن المراهقة؟
 3. ما الذي تعتقد أن النساء بحاجة إلى فهمه بشكل أفضل عن الرجال؟
 4. ما الذي تجد صعوبة في فهمه عن النساء؟
 5. اذكر شيئاً لا تريد أن تسمعه مرة أخرى عن الرجال.
 6. كيف يمكن للرجال دعم النساء للتقدم بمكان العمل؟
 7. ما هي بعض الأمثلة على قدوة النساء والرجال أو التأثيرات التي تدعم تقدمك بمكان العمل؟
3. أوقف المناقشة عندما يتحدث الرجال لمدة 15 دقيقة.

اطلب من النساء تبديل الأماكن مع الرجال وقيادة مناقشة مع النساء بينما يستمع الرجال. يُرجى الرجوع إلى الأسئلة المبيّنة أدناه للنساء. يمكنك أن تسأل النساء نفس الأسئلة التي طرحتها على الرجال، لكن القيام بذلك قد يؤثر على الإجابات التي تقدمها النساء. على الرجال أن يراقبوا ويستمعوا إلى ما يقال. لا يُسمح لهم بالتحدث علناً أو المشاركة في محادثات جانبية أو الضحك.

أسئلة لمجموعة النساء

- a. ما هو برأيك أصعب شيء في كونك امرأة في وطنك وفي البلد الذي تعيشين فيه الآن؟
- b. ما الذي تتذكرينه عندما نشأت كفتاة في بلدك أو مجتمعك؟ ما الذي أعجبك في كونك فتاة؟ ما الذي لم يعجبك؟ ما هو الصعب في كونك فتاة في سن المراهقة؟
- c. ما هي الحقوق التي يصعب على المرأة تحقيقها في بلدك الأم والبلد الذي تعيش فيه الآن؟
- d. ما الذي تعتقد أن الرجال بحاجة إلى فهمه بشكل أفضل عن النساء؟
- e. ما الذي تجد صعوبة في فهمه عن الرجال؟
- f. أذكر شيئاً لا تريد أن تسمعه مرة أخرى عن النساء.
- g. هل هناك أي حالات تشعرين فيها أنك تُعاملين بشكل مختلف بمكان العمل بسبب هويتك الجندرية؟ إن كان الأمر كذلك، ما الذي تريدين تغييره؟
- h. ما الذي تحتاجينه من الرجال كي تكوني أكثر نجاحاً أو تقدماً بمكان العمل؟
- i. ما هي بعض الأمثلة على قدوة النساء والرجال أو التأثيرات التي تدعم تقدمك بمكان العمل؟

الخطوة 2: استخلاص المعلومات والمناقشة

1. استخلاص المعلومات حول النشاط باستخدام الإرشادات المقترحة التالية:
 - a. ادع المشاركين إلى مشاركة مشاعرهم عندما كانوا في الدائرة الداخلية، بدءاً بالرجال ثم بالنساء. ناقش كيف شعرت عندما تذكرت التجارب التي شاركوها. اسأل كيف شعرت بالتواجد في الدائرة الخارجية.
 - b. اطلب من النساء مشاركة ملاحظاتهم حول مناقشات الرجال. ثم اطلب من الرجال مشاركة ملاحظاتهم حول مناقشات النساء. إبراز الاختلافات والتشابهات.
 - c. اعد كل مجموعة لطرح أية أسئلة لديها على المجموعة الأخرى: أولاً النساء، ثم الرجال.
 - d. افتح المناقشة، وادع المشاركين لمشاركة الأفكار أو الدروس المستفادة من النشاط.

2. أسئلة استخلاص المعلومات المحتملة الأخرى:

- ما الذي فاجأك في ذلك النشاط؟
- كيف كان شعورك عند التحدث عن هذه الأشياء بينما يستمع الآخرون؟
- ما الذي تغير في حياتنا فيما يتعلق بالأدوار والهويات الجندرية؟ ما الذي لم يتغير (كثيراً)؟
- كيف قد يشعر الأفراد الذين لا يعرفون أنفسهم على وجه التحديد كامرأة أو رجل في المجتمع؟

البيانات الختامية: استخدم الأفكار الرئيسية من التمرين والرسائل الرئيسية أعلاه لاختتام النشاط.



ملاحظات عنصر التيسير: كثيرًا ما تعتمد وجهات نظرنا وأراؤنا حول الجنادر الأخرى على الصور النمطية المعايير الاجتماعية والجنسانية التي يتم تعزيزها بمرور الوقت من خلال العديد من المصادر، مثل وسائل الإعلام أو أقراننا. غالبًا يُصعّب ذلك علينا فهم الجنادر الأخرى واحتياجاتهم واهتماماتهم. من خلال فهم الأشخاص من الجنادر الأخرى واحتياجاتهم وتجاربهم بشكل أفضل، يمكننا أن نتعاطف بشكل أكبر مع تجاربهم وكيف تؤثر هذه التجارب عليهم، خاصة بمكان العمل.

يساعد انعدام الخصوصية بين الجنسين المشاركين على فهم المعايير الجندرية. ومع ذلك، تذكر أن هذه المعايير قد تتأثر بالطبقة والثقافة والعرق وغيرها من الاختلافات.

تأكد من تكييف النشاط ليناسب السياق والمجموعة التي تعمل معها. على سبيل المثال، إذا لم تكن تعكس العبارات بدقة الأدوار الجندرية وتوقعاتهم في بلدك أو سياقك، فاستخدم عبارات أخرى تعكس منطقك بشكل أكثر دقة.

شجع المشاركين على التفكير فيما إن كانت هذه النقاط تنطبق عليهم:

- يصعب الارتقاء في الغالب إلى مستوى الدور الجندري الذي يتوقعه المجتمع منا أو تحقيقه.
- قد تؤثر الرسائل التي يرسلها لنا المجتمع حول الجندر سلبيًا على سلوكنا وعلاقاتنا وتقدمنا وإنتاجيتنا بمكان العمل.
- يمكن للأدوار الجندرية أن تخلق طرقًا غير متساوية للعيش والوجود في المجتمع والعلاقات وأماكن العمل.
- نتوقع للدور الذي يجب أن يلعبه الرجل أو المرأة أن يجعل الناس محاصرين "في الصندوق"، حتى لو أرادوا مغادرته (وبعبارة أخرى، لا يمكن للناس في كثير من الأحيان رؤية الميزة لأنفسهم في الخروج من الصندوق).

تهيئة النشاط للمجموعات أحادية الجنس:

يعمل ذلك النشاط بشكل أفضل مع مجموعة جنسانية مختلطة من المشاركين، إلا أنه يمكنك إجراؤه مع مجموعات أحادية الجنس عبر تقسيم المشاركين إلى مجموعتين أصغر. اطلب من المجموعة الأولى الإجابة على الأسئلة الثلاثة أو الأربعة الأولى من قائمة الأسئلة ذات الصلة بجنسهم. كما يمكنك أن تطرح سؤالاً رابعًا: "ما هو برأيك الجزء الأصعب في كونك امرأة/رجلاً في بلدك؟" أشر إلى الجنس الآخر لأولئك الموجودين في المجموعة. ثم اطلب من المجموعة الثانية الإجابة على أكبر عدد ممكن من الأسئلة من القائمة المرتبطة بالجنس الآخر (الرجال إن كانت المجموعة كلها نساء؛ النساء إن كانت المجموعة كلها رجال).

اعتمادًا على المشاركين، فكر في المجموعات المشتركة بين الأجيال، مثل مجموعة أصغر سنًا بمفردها مع مجموعة أكبر سنًا تستمع، والعكس صحيح.

إذا أتى المشاركون من بلدان مختلفة، فاطلب منهم التفكير في الظروف في بلدهم الأصلي وكذلك البلد الذي يعيشون فيه حاليًا. ناقش ذلك مجمل الاختلافات.

ملاحظات:



الوحدة 3: الأدوار والمعايير والتنشئة الاجتماعية الجندرية

الغرض من الوحدة: في هذه الوحدة تمكّن الأنشطة المشاركون من إلقاء نظرة على طفولتهم وحياتهم وتذكر وتشارك طريقة تربيتهم كأولاد وبنات.

هذا يتضمن استكشاف فكرة "صندوق الرجل"، والممارسات الذكورية الضارة (وصندوق المرأة)، وتأثير ذلك على النساء والرجال والأسر والمجتمع، وكيفية عملها في بيئة العمل، وعواقبها على العلاقات الجندرية المنصفة في أماكن العمل.

يتم التركيز نحو ربط تجارب المشاركين بتأثير آباءهم وأمهاتهم و/أو مقدمي الرعاية الآخرين لفهم كيف تحدد الصور النمطية الجندرية، وعمليات التنشئة الاجتماعية، المعايير الاجتماعية والأدوار الجندرية وتأثيرها بالفرص غير المتكافئة و الحقوق ووصول الموارد للفتيات/النساء والأولاد/الرجال.

العديد من الأنشطة تمكّن من التفكير النقدي حول توجهات المشاركين الفعلية تجاه الجندر والمعتقدات المتعلقة بالهويات الجنسية ودور الرجال والنساء والعلاقات بينهم، مع التركيز على التصورات النمطية والتحيزات.

العديد من الأنشطة تعكس الدور الثقافي والديني في تعزيز عدم المساواة الجندرية. بالمثل، فإن فهم عدم المساواة الجندرية كقضية ثقافية قد يساعد في فضح فكرة أنها ظاهرة غربية.

بالنسبة للعديد من الرجال، التعامل مع مسألة "الأبوة" تعتبر نقطة دخول استراتيجية لمشاركتهم الأوسع في مناقشات الخاصة بالمساواة الجندرية والذكورية والسلطة والعنف، وذلك بشكل خاص بالنسبة للرجال الذين هم بالفعل آباء أو يخططون لأن يصبحوا كذلك في المستقبل القريب.

من خلال توجيه الرجال للتفكير وتحليل الأدوار التي يلعبها آباؤهم وأمهاتهم (أو غيرهم ممن كانوا مسؤولين عن رعايتهم) في تربيتهم وتربية إخوتهم، ومساعدتهم في التخلص من الفكرة التقليدية للآباء كمقدمين ماديين لأطفالهم، تركز هذه الأنشطة على فوائد تشمل الجميع عندما يكون الرجال آباء مشاركين ومسؤولين.

مناقشة الأبوة الإيجابية والمشاركة فيها في مجموعات مختلطة جندياً تمكّن النساء أيضاً من تفكيك أفكارهن التقليدية حول أدوار الوالدين في تربية الأطفال ومراعاة الأطفال والتفكير في توقعاتهم واهتماماتهم بشأن المشاركة العادلة للرجال في تربية الأطفال ورعايتهم.

في بعض الأنشطة، تتضمن المناقشات حول التنشئة الاجتماعية الجندرية أيضاً تحليلاً لكيفية تأثير الصور النمطية والأدوار والمعايير الجندرية على بيئات العمل ويمكن إعادة إنتاجها داخلها.

النشاط 3.1 التنشئة الاجتماعية الجندرية - كيف يتم تعليمنا الجندر

النشاط 3.2 تفرغ صندوق الرجل

النشاط 3.3 صندوق الرجل، صندوق المرأة، صندوق الإنسان

النشاط 3.4 تأثير والدي، تأثير والدي

النشاط 3.5 الثقافة مقابل التقاليد مقابل الدين - ما الفرق؟

النشاط 3.1 التنشئة الاجتماعية الجندرية - كيف يتم تعليمنا الجندر²⁸

الجمهور المقترح: صُمم ذلك النشاط لكي يُستخدم مع مجموعات جندرية مختلطة. للحصول على نصائح حول تهيئته مع المجموعات ذات هوية جندرية واحدة، راجع ملاحظات عناصر التيسير في نهاية النشاط.

الوقت: 2-2½ ساعة

الأهداف:

- فهم الدور الذي تلعبه المؤسسات الاجتماعية (الأسرة، مكان العمل، المدرسة، الدين، وسائل الإعلام، إلخ) في تعليمنا كيف نصبح رجالاً أو نساء.
- التعرف على فوائده وتكاليف المعايير والتنشئة الاجتماعية الجندرية (المعتقدات والمواقف والقيم والسلوك).

الرسائل الرئيسية:

العديد من المؤسسات الثقافية والاجتماعية تلعب دورًا في تدريس الأدوار الأبوية للجنسين:

- العائلة
 - المدارس
 - أماكن العمل
 - الدين
 - وسائل الإعلام
 - الشرطة الداخلية والأمن الخارجي (الشرطة، السجون، الجيش)
 - المدارس/المؤسسات التقليدية
 - الأقران والأصدقاء
- على وجه الخصوص، تلعب بعض المؤسسات دورًا رئيسيًا في تعليم الرجال حول الجندر.** ذلك لأنها تشمل أو تصل إلى الكثير من الرجال. قد يكون ذلك أيضًا بسبب تولي إدارتها رجال يشغلون مناصب في السلطة أو لأنها تستبعد النساء أو تعامل الرجال والنساء بشكل مختلف تمامًا.
- تلعب المؤسسات المتنوعة أدوارًا مختلفة في الحفاظ على عدم المساواة الجندرية.** بعض المؤسسات (مثل الأسرة أو الدين) تعلم الرجال أنه من الطبيعي أن يتمتعوا بسلطة أكبر من النساء. يهيمن الرجال على مؤسسات أخرى (مثل الجيش وبعض أماكن العمل) وفي ذلك تعبير عن سلطة الذكور. ترسل مؤسسات أخرى (المدارس ووسائل الإعلام) رسائل إلى الرجال والنساء حول تفوق الرجال.

²⁸ من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 106-111؛ مقتبس من النشاط الأصلي في كاتنبرا، "El Significado de Ser Hombre"، مع إضافات وتعديلات إضافية للإصدار المشمول في كير. (2013). العدالة الجندرية والتنوع: دليل عنصر التيسير. الوحدة 501 إشراك الرجال والفتيان من أجل المساواة الجندرية.

تعمل الرسائل التي يتلقاها الرجال من هذه المؤسسات على تعزيز الأفكار والمواقف والقيم والسلوكيات التي تفترض تفوق الرجال على النساء وعدم قدرة النساء على اتخاذ قرارات مستقلة تخص تطورهن الشخصي. وهذا غالباً ما يستلزم فرض رقابة على الصفات التي يعتبرها المجتمع "أنثوية"، مثل الحنان والرعاية والحساسية. على هذا النحو، فإن التنشئة الاجتماعية الذكورية هي تجربة تجرد العديد من الرجال من إنسانيتهم، لأنها تفرض رقابة وتعاقب على تعبيرات الرجولة التي لا تتوافق مع النموذج الأبوي. علاوة على ذلك، قد يؤدي هذا إلى إخضاع المرأة ومعاملتها بالعنف.

المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق وبطاقات بحجم B5 (واحدة لكل مشارك).

التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

الجزء 1: تشكيل المجموعات (10 دقائق)

1. ابدأ بتوضيح أن المجموعة ستبدأ الآن في التفكير والتحليل الشخصي/الجماعي لحياتهم وتجاربهم. قسم المشاركين إلى مجموعتين من الرجال ومجموعتين من النساء مع التأكد من عدم تجانسهم قدر الإمكان للحصول على مجموعة واسعة من تجارب الحياة داخل كل مجموعة. (إن كان هناك مشاركون لا يعرفون أنهم رجال أو نساء، اطلب منهم الانضمام إلى المجموعة التي يشعرون براحة أكبر فيها). أعط كل مجموعة أحد أدلة الأسئلة التالية. سيكون هناك دليل أسئلة مخصص للمجموعة 1 (الرجال) وآخر للمجموعة 2 (النساء)، ويجب توفير الدليل الثالث لكل من المجموعة الأخرى من النساء (المجموعة 3) والمجموعة الأخرى من الرجال (المجموعة 4).

دليل أسئلة المجموعات الصغيرة

المجموعة الأولى للرجال: تأثير الرجال الآخرين والتقاليد الدينية/الثقافية

1. تأثير الأقارب الذكور

- a. عندما نفكر في آبائنا وأعمامنا وإخوتنا الأكبر سناً وأجدادنا وغيرهم من أقاربنا وأصدقائنا الذكور الذين أثروا على طريقتنا في كوننا رجالاً (أو ما زالوا يفعلون ذلك)، ما نوع المواقف والقيم والسلوكيات التي نربطها بهم؟ (على سبيل المثال، قد يشمل ذلك الأشياء التي فعلوها، أو قالوها وكيف قالوها أو كيفية ارتباطهم بالرجال والنساء الآخرين، أو كيفية تعبيرهم عن مشاعرهم).
- b. أي من هذه (المواقف والقيم والسلوكيات) كانت مفيدة لتطورنا الشخصي، وأيها كانت ضارة، ولماذا؟

2. تأثير الدين/التقاليد

- a. عندما كبرنا، ما هو الدور الذي لعبه الدين والتقاليد والقيم الثقافية في تشكيل مواقفنا وقيمنا وسلوكياتنا كرجال؟ (على سبيل المثال، قد يشمل ذلك كيف يجب أن نكون، أو ما يجب أن نفعله أو نقوله أو ما يجب أن نفكر فيه أو نشعر به).
- b. ما هي فوائد/مزايا الدين والتقاليد الثقافية والقيم بالنسبة لتنميتنا الشخصية كرجال، وما هي التكاليف/العيوب؟

المجموعة 2 من النساء: تأثير النساء الأخريات والتقاليد الدينية/الثقافية

1. تأثير الأقارب الإناث

- a. عندما نفكر في أمهاتنا وعماتنا وأخواتنا الأكبر سناً وجداتنا وغيرهن من أقاربنا وأصدقائنا الإناث الذين أثروا على طريقتنا في كوننا نساءً (أو ما زالوا يفعلون ذلك)، ما نوع المواقف والقيم والسلوكيات التي نربطها بهن؟ (على سبيل المثال، قد يشمل ذلك الأشياء التي فعلوها، أو قالوها وكيف قالوها أو كيفية ارتباطهم بالنساء والرجال الآخرين أو كيفية تعبيرهم عن مشاعرهم).

b. أي من هذه (المواقف والقيم والسلوكيات) التي نعتبرها مفيدة لتطورنا الشخصي، وأيها نعتبرها كانت ضارة، ولماذا؟

2. تأثير الدين/التقاليد

a. عندما كبرنا، ما هو الدور الذي لعبه الدين والتقاليد والقيم الثقافية في تشكيل مواقفنا وقيمنا وسلوكياتنا كنساء؟ (على سبيل المثال، قد يشمل ذلك كيف يجب أن نكون، أو ما يجب أن نفعله أو نقوله أو ما يجب أن نفكر فيه أو نشعر به).

b. ما هي فوائد/مزايا الدين والتقاليد الثقافية والقيم بالنسبة لتنميتنا الشخصية كنساء، وما هي التكاليف/العيوب؟

المجموعتان 3 و 4 (الرجال والنساء بشكل منفصل): تأثير الأسرة والنظام التعليمي ومكان العمل

1. عندما كنا أطفالاً (أولاد/بنات صغار)، ما هي المواقف والقيم والسلوكيات التي تمت مكافأتنا عليها من قبل أفراد الأسرة (بما في ذلك الأم والأب والأجداد والأخ/الأخوات) وفي المدرسة (من قبل المعلمين والأقران)، وعلى أي شيء تم توبيخنا أو معاقبتنا؟ (ملاحظة: يشير هذا إلى الأشياء التي فكرنا فيها، أو قلناها، أو قمنا بها، أو لم نقم بها، إلخ)

2. مع تقدمنا في السن (شباب/شابات)، أي من مواقفنا وقيمنا وسلوكياتنا التي كوفئنا عليها في العمل (من جانب المشرفين وزملاء العمل)، وما الذي تم توبيخنا أو معاقبتنا عليه، صراحةً أو ضمناً؟ (ملاحظة: يشير هذا إلى الأشياء التي فكرنا فيها، أو قلناها، أو قمنا بها، أو لم نقم بها، إلخ) ما نوع الاتجاهات والعون والأعمال الوظيفية التي تم توجيهنا إليها في المقام الأول؟

3. أي من هذه (المواقف والقيم والسلوكيات) المحددة في السؤالين 1 و 2 كانت مفيدة لتطورنا الشخصي، وكانت ضارة، ولماذا؟

أخبر المشاركين أن أدلة الأسئلة هي حافز للمشاركة داخل المجموعة، وتذكر طفولتهم ومراهقتهم وشبابهم والأشياء التي تعلموها داخل أسرهم ومدارسهم ومجتمعاتهم حول كونهم رجالاً ونساء. ينبغي منح كل عضو في المجموعة الفرصة للمشاركة قبل الانتقال إلى السؤال التالي. شجّع المشاركين على أن يكونوا منفتحين وصادقين قدر الإمكان وذكرهم بأنه يمكننا جميعًا أن نتعلم من بعضنا البعض.

الخطوة 2: مجموعة العمل (40 دقيقة)

1. اطلب من كل مجموعة أن تجد مكانًا هادئًا حيث يمكنهم الاجتماع للتأمل والمشاركة. اطلب من المجموعات اختيار عضو واحد لتنسيق الحوار وآخر لتدوين الملاحظات.
2. أعط كل مجموعة ورقة رسم توضيحي وأقلام واطلب منهم تجميع تأملاتهم لمشاركتها في جلسة المجموعة الرئيسية.

الخطوة 3: المجموعة الرئيسية (30 دقيقة)

1. ضع جميع المجموعات في شكل نصف دائرة أمام اللوحة أو الحائط حيث سيقدّمون ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهم. أثناء اجتماعهم معًا، اكتب (أو قم بتدوين ملاحظة ذهنية حول) أي نقاط تلفت انتباهك والتي تعتقد أنه يجب مناقشتها لاحقًا في جلسة المجموعة الرئيسية.
2. اطلب من المجموعة 1 (الرجال) أن يعرضوا ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهم، موضحين لبقية المشاركين أنهم ركزوا على نماذج الأدوار الذكورية داخل أسرهم والتي أثرت على تطورهم كرجال.
3. اطلب من المجموعة 2 (النساء) أن يعرضوا ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهم، موضحين لبقية المشاركين أنهم ركزوا على نماذج الأدوار الأنثوية داخل أسرهم والتي أثرت على تطورهم كنساء.

4. عندما تنتهي المجموعتان من عروضهما التقديمية، قم بدعوة أعضاء المجموعات الأخرى لطرح أسئلة توضيحية.
5. أخبر المشاركين أن المجموعتين الأخريين (من الرجال والنساء) قد قامتا بالتركيز على كيفية تأثير الأسرة والمدرسة وأماكن العمل على تطورهم كرجال ونساء. اطلب من المجموعة 3 (النساء) أن يعرضوا ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهن.
6. اطلب من المجموعة 4 (رجال) أن يعرضوا ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهم.
7. عندما تنتهي المجموعتان من عروضهما التقديمية، قم بدعوة أعضاء المجموعات الأخرى لطرح أسئلة توضيحية.

الخطوة 4: الحوار والمناقشة (30 دقيقة)

1. قم بدعوة المشاركين إلى مشاركة ما يشعرون به عندما يتذكرون طفولتهم وتأثير ذلك على نموهم.
2. اطلب من المشاركين إلقاء نظرة فاحصة على جميع التأملات والتحليلات الموجودة على ورقة الرسم التوضيحي وقم بدعوتهم للانتباه إلى أي قضية يرغبون في مناقشتها مع المجموعة. إتاحة الوقت لمناقشة كل نقطة. تحدي الأفكار التي تعزز القيم أو المواقف الأبوية.
3. ركز على المشاكل التي تشعر أنها بحاجة إلى مزيد من التحليل والمناقشة والتي لم يتم اختيارها من قبل المشاركين. التركيز على المشاكل الخلاقية، وإعادة إنتاج الصور النمطية، وأوجه التشابه والاختلاف الرئيسية بين التأملات الواردة من المجموعات. اسأل المشاركين عن كيفية تأثير عمليات التنشئة الاجتماعية الجندرية على التسلسل الهرمي والديناميكيات والعلاقات بمكان العمل.
4. إذا لم يكن الموضوع قد تم طرحه بالفعل، اسأل الرجال من المجموعة 1 عن كيفية تأثير النساء في طفولتهم (ويشمل ذلك الأمهات والأخوات والعمات والجَدات والصدقات) على تطورهم. اسأل النساء من المجموعة 2 نفس السؤال حول تأثير الرجال (بما في ذلك الآباء والأخوة والأعمام والأجداد) على تطورهم. سلط الضوء على المجالات التي يتم فيها معاملة الأولاد والبنات بشكل مختلف من قبل النساء والرجال على حد سواء، واسأل المشاركين عن سبب حدوث ذلك وكيف يؤثر على الرجال والنساء اليوم، سواء في المنزل أو بمكان العمل.
5. لا تتردد في سؤال المجموعات عما إن كانوا يتفقون في أشياء بشكل خاص أو يعارضونها بشدة ومشاركة سبب شعورهم بهذه الطريقة.
6. إن كان ذلك مناسبًا، ناقش بإيجاز الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي (ويشمل ذلك اتصالات شركاتها) في تعزيز الصور النمطية والأدوار والمعايير الجندرية.

الخطوة 5: التأليف (10 دقائق)

1. قم بإجراء تلخيص موجز للجلسة، وسلط الضوء على كيف أصبح رجالاً ونساءً وتوضيح دور الأسرة والمدارس والدين ووسائل الإعلام والمؤسسات الاجتماعية الأخرى مثل مكان العمل والجهات الأمنية الداخلية والخارجية (الشرطة والسجون والمؤسسات العسكرية)، مع التركيز على ما يلي:
 - ما الذي تعلمنا إياه كل مؤسسة اجتماعية عن كوننا رجالاً ونساءً.
 - التشابه في الرسائل التي تنقلها كل من مؤسسات المجتمع والتواطؤ القائم بينها.
 - كيف تساعد كل مؤسسة اجتماعية في الحفاظ على اختلال توازن القوى بين المرأة والرجل.
 - التأثيرات الاجتماعية على النساء (مثل الفرص والحقوق والوصول إلى الموارد والسلامة والأمان الشخصي) التي تنتج عن عمليات التنشئة الاجتماعية الجندرية التي يخضع لها الأولاد والبنات، وتأثيراتها المفترقة للإنسانية على الرجال وعلى العلاقات بين الرجال والنساء.
 - أوجه التشابه والاختلاف (الفروق الدقيقة) في عمليات التنشئة الاجتماعية التي قد يواجهها الرجال والنساء فيما يخص الجوانب الأخرى لهوياتهم، مثل العرق/الإثنية والدين والطبقة.

الخطوة 6: مقترحات للتغيير (30 دقيقة)

1. أعط بطاقة B5 لكل مشارك واطلب منهم كتابة أمر واحد يمكنهم فعله في أسرته أو مدرستهم أو مكان عملهم أو مجتمعهم أو دينهم لتحدي وتغيير الطريقة التي تتم بها تربية الأولاد والبنات الصغار.
2. قم بدعوة المشاركين المشاركين للتقدم إلى المقدمة واحدًا تلو الآخر ومشاركة مقترحاتهم ولصقها على الحائط.
3. أثناء تعليق البطاقات على الحائط، قم بتجميع المقترحات المتشابهة معًا. بمجرد نشرها جميعًا، قم بتلخيص المقترحات الرئيسية بإيجاز.
4. اسأل المجموعة عما إن كان هناك أي اقتراح آخر يرغبون في تقديمه.

البيانات الختامية: اختتم النشاط مؤكدًا أن كل جهد صغير له أهمية، بغض النظر عن مدى صغره في الوقت الحالي، وأن التغييرات في طريقة تربية الأولاد والبنات والشباب والشابات مهمة ليس فقط بالنسبة لهم وإنما أيضًا بالنسبة لشركائهم وعائلاتهم وشركاتهم ومجتمعاتهم واقتصاداتهم في المستقبل.



ملاحظات عنصر التيسير: يُعزز ذلك النشاط من قدرة المشاركين على تذكر الأشخاص والمواقف والتجارب التي مروا بها في طفولتهم والتي قد تثير مشاعر الحزن والإحباط والخسارة والغضب، عند مشاركتها والتفكير فيها في بيئة آمنة، عندما يكتشفون معانٍ جديدة ويتذكرون حتى الأشياء التي تم "نسيانها" أو تجاهلها. من المهم تشجيع المشاركين على التعبير عن مشاعرهم دون الضغط الشديد وتهديد شعورهم بالأمان. من المهم أن تكون إيجابيًا ومتعاطفًا، وأن تذكر بذلك للرجال و النساء عندما يشاركون تجارب شخصية حميمة، حيث يساعد ذلك في خلق جو من القبول للمشاركة التي لا تعتاد أن تكون مألوفة في المساحات الاجتماعية اليومية، وخاصة بين الرجال.

اقض بعض الوقت مع كل مجموعة لتوضيح الشكوك والاستفسارات ولتحفيز التفكير والمشاركة. قد تساعد المجموعات على تعميق تحليلاتها إذا شاركت معهم شيئًا من تجربتك الخاصة.

خلال جلسة المجموعة الرئيسية، ركز على المشاكل التي تشعر أنها بحاجة إلى مزيد من التوضيح ولم يطرحها المشاركون. ركز على المشاكل الخلافية، وإعادة إنتاج الصور النمطية، وأوجه التشابه والاختلاف الرئيسية بين التأملات الواردة من المجموعات. رغم ذلك، تذكر أن معظم المشاركة الحميمة تحدث في المجموعات الصغيرة، لذا لا تتعجب إن كانت الجلسة الرئيسية في المجموعة أكثر تحليلًا عقلانيًا للتجارب مقارنة بالعمل في المجموعة الصغيرة، حيث أنه ليس من السهل مشاركة المشاعر الشخصية في مجموعة كبيرة. هذا لا يعني عدم مواجهة المشاركين لتحديات على المستوى العاطفي، فمن المهم الاعتراف بأن كل فرد سيبدأ رحلة شخصية فريدة من نوعها. رغم ذلك، حاول تشجيع المشاركين على مشاركة القصص أو توضيح أمثلة في المجموعة الكبيرة أيضًا.

بطريقة مماثلة، يتم توبيخ النساء كذلك ومعاقبتهم بسبب تصرفهن بطرق "ذكورية"، مما قد يؤدي إلى أشكال من العنف النفسي مثل العزلة الاجتماعية والإقصاء. وفي الظروف الأكثر تطرفًا، فإن النساء اللاتي لا يتوافقن مع الصور النمطية الأبوية للأوتة في المجتمع قد يتعرضن للعنف الجسدي والجنسي، كما هو الحال في الاغتصاب "التصحيحي" للمثليات. في بيئات العمل، غالبًا ما تتعرض المديرات للسخرية، ولا يتم أخذهن على محمل الجد، ويُعتن بألقاب ازدرائية.

عند الاشتغال مع مجموعة فردية الجندر، حاول دمج الرجال و النساء في فريق التيسير حتى يُقدموا الدعم المباشر أثناء العمل الجماعي الصغير بطريقة تخلو من التهديد.

تهيئة النشاط لل مجموعات أحادية الجنس:

عند تشكيل مجموعات لمناقشة تأثير الرجال والنساء الآخرين والدين/التقاليد الثقافية، اطلب من المجموعة 1 التركيز على الأقارب من نفس الجندر والمجموعة 2 التركيز على الأقارب من الجندر الآخر. يمكن للمجموعتين 3 و4 مناقشة تأثير الأسرة والنظام التعليمي ووسائل الإعلام؛ وبدلاً من ذلك، يمكن للمجموعة 3 التركيز على أفراد الأسرة والمجموعة 4 على المدرسة، مع تفكير كلا المجموعتين أيضاً في دور وسائل الإعلام.

ملاحظات:

النشاط 3.2 تفرغ صندوق الرجل²⁹

الجمهور المقترح: تم تصميم ذلك النشاط ليتم استخدامه في الغالب مع مجموعات من الرجال. للحصول على نصائح حول تهيئته مع مجموعات مختلطة الجندر، راجع ملاحظات عناصر التيسير في نهاية النشاط أو استخدم النشاط 3.3: صندوق الرجل، صندوق المرأة، صندوق الإنسان.

الوقت: 60 دقيقة

الأهداف:

- التعرف على التحديات التي يواجهها الرجال في محاولة تحقيق التوقعات المجتمعية حول الأدوار الجندرية.
- فهم تكاليف الأشكال الجامدة للذكورة وإمكانية تغييرها.

الرسائل الرئيسية:

- يستلم الأولاد والرجال العديد من الرسائل الضارة والمتناقضة أحياناً حول معنى "أن تكون رجلاً".
- إن كان الأولاد والرجال لا يتوافقون مع هذه الرسائل الذكورية، فهذا لا يعني أنهم "أقل من" أو ليسوا جيدين بما فيه الكفاية.
- يمكن للفتيان والرجال، بل ينبغي عليهم، أن يعملوا على إعادة تعريف أشكال أكثر إيجابية وأكثر شمولاً للذكورة.

المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق

التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

حوار المجموعة الرئيسية

1. قم بطرح الأسئلة التالية على المجموعة:

- a. ما هي بعض الرسائل التي تُمنح للصبي عندما يُطلب منه "التصرف كرجل"؟
تأكد من استيعابهم أنهم يناقشون الرسائل الخارجية التي يتلقاها الأولاد والرجال من الآخرين في مجتمعهم.
 - b. ما قيمة المجتمع بالنسبة للرجال والفتيان؟ ما الذي يحدد كون الرجل ناجح؟
(أسئلة تجريبية: ما نوع العهنة التي يجب أن يزاوولوها؟ كيف يجب أن تبدو أسرهم؟ وماذا عن وضعهم المالي؟)
 - c. في بيئة العمل، ما هي الرسائل التي يرسلها زملائك ومشرفك إلى الرجال حول الطريقة "الصحيحة" للتصرف أو الوظائف التي يجب عليهم مزاولتها؟ هل هناك أي قواعد معلنة أو غير معلنة يجب على الرجال اتباعها؟
اشرح للمشاركين أن هذه ليست قائمة بالأشياء التي يعتقدون أنها صحيحة، إلا أنها رسائل يتم إعطاؤها للرجال حول ما يجب عليهم فعله للتصرف كرجل بمكان العمل.
2. اكتب الإجابات على ورقة الرسم التوضيحي أثناء نطقها. استمر في تكرار عبارة "تصرف كرجل" بنغمات مختلفة في صوتك لتشجيع المشاركين على التفكير في المزيد من الكلمات.

29 من Equimundo، الرجولة 2.0، مقتبس من موارد الرجال الدولية، "دليل عنصر التيسير لتدريب صناع التغيير".

3. ناقش من أين تأتي هذه الرسائل ("من هو ناقل الرسالة؟").

"هل تأتي من والدك؟ معلمك؟ أفراد الأسرة الآخرين؟ الصور على التلفزيون؟ أقرانك وأصدقائك؟ زملائك في العمل أو في بيئات العمل؟"

هل تختلف الرسائل أو وسائل التوصيل إذا جاءت من رجل أو امرأة (أم، أب، معلم، أخ أو أخت، أو رفيق)؟
يمكنك مطالبة المشاركين بتمثيل كيفية تسليم الرسائل.

4. ارسم مربعًا حول القائمة وقل "هذا هو" صندوق الرجل".

تأملات في صندوق الرجل

1. اسأل المجموعة إن كان هذا يبدو مألوفًا. هل يقومون بزيارة هذا المربع (هم أو أي شخص يعرفونه)؟

2. اطلب من المجموعة مشاركة أي تجارب أو مشاعر حول الرسائل التي تم تقديمها لهم (أو رؤية الرجال المقربين منهم).

3. اشرح أن مصطلح "صندوق الرجل" يشير إلى الأدوار الجندرية والتوقعات الخاصة بطريقة تصرف الرجال والفتيان؛ تأتي هذه التوقعات من الأسرة والأقران وزملاء العمل والمجتمع ووسائل الإعلام والقصص وغيرها من المصادر، حيث تؤثر كل هذه الجهات الفاعلة والرسائل التي يرسلونها على بناء هذا الصندوق. قد ترغب في مناقشة أفكار الرجولة وما يعنيه "أن تكون رجلاً" وربط هذه الرسائل بالسلمات الواردة في قائمة "تصرف كرجل".

4. اسأل: "كيف ترتبط هذه الرسائل بطريقة تفكير بعض الأشخاص (أو نحن) تجاه الرجال والنساء؟ كيف يؤثر ذلك على بيئات العمل الخاصة بنا؟"

نقطة رئيسية هو أن هذه الهويات تستند إلى مجموعة من المعتقدات التي ينقلها الآباء والأسر وزملاء العمل ووسائل الإعلام والأقران وغيرهم من أفراد المجتمع والتي تضغط على الرجال ليكونوا بطريقة معينة.³⁰

5. اسأل المجموعة عن المزايا التي يتمتع بها الرجال لاتباع هذه القواعد والتواجد داخل الصندوق. اكتب المزايا على ورقة الرسم التوضيحي.

(تشمل الأمثلة الاعتراف به والاعتقاد بأنه أكثر جاذبية للنساء واعتباره أكثر نجاحًا).

6. اشرح أن الرجال الذين يبقون في الصندوق غالبًا ما يُنظر إليهم على أنهم أفضل أو أكثر احترامًا. ذكّر المجموعة بأن الرجال والفتيان يعملون بجد للبقاء في الصندوق لأنهم يريدون هذه الفوائد المتصورة.

تأملات في عدم الالتزام بصندوق الرجل

1. ارجع إلى رسم صندوق الرجل واطلب من المجموعة مبادلة الأفكار المتعلقة بالسلمات أو السلوكيات التي لا تعتبر من صفات "الرجولة" بشكلٍ تقليدي. اكتب هذه حول المساحة الموجودة خارج الصندوق.

2. اسأل المجموعة عما يحدث لرجل أو صبي لا يتناسب مع هذا الصندوق أو يختار الخروج من الصندوق. اكتب هذه الإجابات حول الجزء الخارجي من الصندوق.

3. اسأل كيف يُنظر إلى السلوكيات والأدوار خارج الصندوق. (هل هي "أنثوية"؟ كيف تختلف عما هو موجود داخل الصندوق؟)

4. كيف يمكن معاملة الرجال في أماكن العمل إذا لم يلتزموا بصندوق الرجال؟ من سيعاملهم بهذه الطريقة؟ اذكر أنه قد تكون هناك عواقب عندما لا يتوافق الأفراد مع هذه التوقعات المجتمعية للأدوار الجندرية (على سبيل المثال، أن يطلق عليهم ألقاب أو يتم عزلهم عن أقرانهم أو أصدقائهم لأنهم ليسوا "أقوياء بما فيه الكفاية"). اشرح أن هذا يوضح كيف يقوم المجتمع بتدريب الرجال على التأقلم مع الصندوق عبر مكافأة أنواع معينة من السلوك ومعاقبة أنواع أخرى من السلوك.

30 هيلمان وآخرون، "صندوق الرجل".

مزايا وعيوب الالتزام بصندوق الرجل

1. أسأل: "هل هناك أي عيوب للبقاء في الصندوق؟ ما هي تكلفة العيش داخل الصندوق؟ ما هي التكلفة على وجه التحديد في الشركة/مكان العمل؟ اكتب "عيوب البقاء في صندوق الرجل" على ورقة رسم توضيحي منفصلة. إن لم يفكر المشاركون في أي شيء، اطلب منهم الأمثلة التالية الخاصة بالعيوب: ضغط الأقران للتصرف بطريقة واحدة حتى عند عدم الرغبة في القيام بذلك؛ التأثير على الصحة الجسدية والعقلية (القسوة والدخول في صراعات يعني تعرض جسمك للمخاطر)؛ "إطفاء" المشاعر - الخوف من الظهور بمظهر "الضعيف" يعني عدم القدرة على الحزن حتى عند الشعور بالإحباط؛ والعزلة التي قد تشعر بها في بعض الأحيان إن لم تتوافق مع معايير الآخرين. في بيئة العمل، يُنظر إلى الرجال الذين يمثلون لصندوق الرجل عمومًا على أنهم أقوياء وناجحون، وبالتالي من المرجح أن يُمنحوا فرصًا للتقدم، ويشمل ذلك الترقيات والمناصب القيادية وتلقي رواتب أعلى وحزم تعويضات ومعدلات توظيف أعلى.
2. اشرح له أنه في بعض الأحيان يجبر الصندوق الرجال على القيام بسلوكيات ضارة بأنفسهم وبالآخرين للتأكد من أن الآخرين ينظرون إليهم على أنهم موجودون في الصندوق. هل يمكنهم التفكير في بعض الأمثلة؟ حث المشاركين الذين ضربوا مثال القتال مع الآخرين على أن يُنظر إليهم على أنهم "قساة" وأو أشاروا إلى أن متوسط العمر المتوقع للرجال على مستوى العالم أقل من متوسط النساء وأن الوفيات الناجمة عن جرائم القتل والانتحار أعلى بين الرجال منها بين النساء.

مزايا الخروج من صندوق الرجل

1. أسأل: "هل هناك أي مزايا للخروج من الصندوق؟" اكتب الإجابات على ورقة رسم توضيحي منفصلة. إذا لم يقيم المشاركون بالتعبير عن أي شيء، يمكنك تشجيعهم باستخدام الأمثلة التالية: عدم التقيد بأفكار الآخرين فيما يتعلق بهويتك، عدم استشعار الحرج من طلب المساعدة إذا كنت حزينًا أو مكتئبًا، وبناء علاقات أقوى مع الآخرين لأنك تكون نفسك بدلاً من الشخص الذي يتوقعه الآخرون منك.
2. أسأل: "هل يمكنك التفكير في أمثلة لرجال في حياتك (الأسرة، المجتمع، مكان العمل) لا يتماشون مع الرسائل الموجودة داخل الصندوق؟" أسئلة ذات صلة:
 - a. من هم بعض الأمثلة الشهيرة للرجال الذين لم يلتزموا بهذه الرسائل؟
 - b. هل لديك زملاء عمل أو مشرفون يرفضون هذه الرسائل وبدلاً من ذلك هم حلفاء لحقوق النساء والمساواة بمكان العمل؟
 - c. هل رأيت الشخصيات الذكورية التي تحبها وتحترمها تبكي؟
 - d. هل الشخصيات الذكورية التي تحبها وتحترمها ابتعدت عن العنف؟
 - e. كيف يبدو هؤلاء الرجال، على سبيل المثال، سعداء أم راضين؟

تصوّر نسخة صحية للرجولة

1. قل: "لقد قضينا الجلسة السابقة معًا نتحدث فيها عن جوانب مختلفة من الرجولة، بعضها له تأثيرات إيجابية على الأشخاص والبعض الآخر له تداعيات سلبية. الهدف من هذه الجلسة ليس الافتراض الفوري أن كل شيء داخل صندوق الرجل ضار وكل ما هو خارجه صحي - فكونك رجلاً ليس بطبيعته أمرًا سيئًا. رغم ذلك، يُظهر الكثير مما تحدثنا عنه اليوم أن الطريقة التي يفهم بها كثيرون الرجولة والذكورة لها عواقب ضارة على أنفسهم وعلى الآخرين. أرغب في قضاء الدقائق القليلة القادمة في الحديث عن إصدار من الرجولة التي يمكن أن نصفها بأنها "صحية".
2. اطلب من المشاركين ذكر الصفات المكتوبة بالفعل على ورقة الرسم التوضيحي والتي يعتبرونها "صحية" للرجال ولمن حولهم. عندما ينادي أحد المشاركين بصفة ما، اسأله عن سبب اعتقاده بأنها صحية؛ إن كان هناك إجماع في المجموعة، ضع دائرة حول الكلمة على ورقة الرسم التوضيحي. (يمكن للمشاركين أيضًا إضافة كلمات إلى ورقة الرسم التوضيحي إذا أرادوا ذلك).

ملاحظة عنصر التيسير: لا بأس إن كانت بعض الصفات الموجودة داخل المربع تعتبر "صحية"، إلا أنها تحتاج في العادة إلى بيان أو سياق مؤهل. على سبيل المثال، غالبًا ما ترتبط كلمة "الحمي" بالرجولة. إن كونك حاميًا لا يعد صفة سلبية بطبيعتها إذا لم يظهر بطريقة مسيطرة وإذا سمح الحامي لمن يحميهم بالاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم الخاصة. الهدف من هذا الجزء من النشاط هو البحث في الفروق الدقيقة بين الرجولة والمعايير الذكورية ومناقشة التأثيرات الإيجابية التي قد يحدثها الرجال على حياة من حولهم.

3. أسأل: "ما هو نوع الدعم الذي يحتاجه الرجال لتبني صفات الرجولة" الصحية" المحاطة هنا؟ بواسطة من؟"
4. ناقش ما يمكن للمشاركين القيام به لتغيير طباعهم وسلوكياتهم (أو سلوكيات الرجال الآخرين) بمكان العمل وليكونوا قدوة للأولاد والرجال الآخرين. اكتب هذه.

البيانات الختامية: رغم أن الخروج عن الصندوق سيؤدي إلى بعض النتائج الإيجابية التي تمت مناقشتها، إلا أن ذلك لن يحدث دفعة واحدة.

قد يكون البقاء في الصندوق ضارًا، ويجب أن نستمر في التفكير في طرق للخروج من هذا الصندوق لنكون أكثر صدقًا مع أنفسنا.

ملاحظات عنصر التيسير: تهيئة النشاط للتركيز في نفس الوقت على صندوق الرجل وصندوق المرأة:



- يمكن استخدام ذلك النشاط، في وضعه الحالي، مع مجموعة جنديًا مختلطة أو مجموعة من الرجال فقط عندما يتواجد اهتمام خاص بفهم أن الذكورة هي بناء اجتماعي جندي.
- رغم ذلك، يمكن تعديل النشاط بسهولة لاستخلاص سمات "صندوق المرأة" في نفس الوقت. يمكنك القيام بذلك عبر تقسيم المشاركين إلى مجموعة من الرجال وأخرى من النساء. تقوم المجموعة النسائية، بتيسير من امرأة، بالإجابة على الأسئلة المتعلقة بالرسائل التي تستلمها الفتيات والنساء من الثقافة/المجتمع حول كونهن نساء.
- عندما تنتهي المجموعتان، قم بتيسير جلسة جماعية كبيرة لكلتا المجموعتين لتبادل التعليقات وتحليل أوجه التشابه والاختلاف الرئيسية بين صندوق الرجل وصندوق المرأة.
- اعتمادًا على المجموعة والوقت المتوفر، يمكنك معرفة طريقة لعب العرق/الإثنية أو الخلفية الاقتصادية دورًا في صندوق الرجال.

ملاحظات:

النشاط 3.3 صندوق الرجل، صندوق المرأة، صندوق الإنسان³¹

الجمهور المقترح: صُمم ذلك النشاط لكي يُستخدم مع مجموعات جندياً مختلطة. إذا قمت بتهيئة **النشاط 3.2:** **تفريغ صندوق الرجال للمجموعات مختلطة الجندر،** ليست هناك حاجة لاستخدام ذلك النشاط.

الوقت: ساعة (1) و 30 دقيقة

الأهداف:

- فهم مفهوم "الصندوق الإنساني".
- التعرف على التحديات التي يواجهها الرجال والنساء لتحقيق التوقعات المجتمعية بشأن الأدوار الجندرية، وخاصة بمكان العمل.
- فهم تكاليف الأشكال الصارمة للذكورة والأنوثة بمكان العمل وإمكانية التغيير.

الرسائل الرئيسية:

- يمكن لأي شخص، بغض النظر عن جنده أو جنسه، أن يمتلك أي مجموعة من السمات داخل الصندوق البشري. ينبغي أن تستند مثل هذه القرارات إلى اختياراتهم الشخصية كأفراد وبشر، وليس فرضها عليهم على أساس جندهم.
- عندما نطمح إلى المثل العليا للصندوق الإنساني، فإننا نغير السؤال من "كيف يجب على الرجل/المرأة أن يتصرف؟" إلى "كيف يتصرف الإنسان؟"
- وبالمثل، يمكننا أيضاً تغيير الخطاب من "ما هي الأشياء التي يجب على الأم/الأب القيام بها؟" إلى "ما هي الأشياء التي يجب على الوالدين القيام بها؟"

المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق

التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

1. قسم المشاركين إلى مجموعتين: الرجال في مجموعة والنساء في المجموعة الأخرى.
2. أعط كل مجموعة ورقة رسم توضيحي وقلم تحديد والتعليمات التالية. امنحهم 20 دقيقة لإكمال النشاط التالي.

a. مجموعة الرجال: اطلب من أحد أعضاء المجموعة أن يرسم مربعاً كبيراً على ورقة الرسم التوضيحي للمجموعة. يجب أن يكون حجم الصندوق تقريباً بحجم الورقة الموجودة على ورقة الرسم التوضيحي، لكن تأكد من وجود مساحة لكتابة العناصر خارج المربع. اطلب من المجموعة التفكير في قائمة بما يتوقعه المجتمع من الشخص عندما يطلب منه "التصرف كرجل". قد يشمل ذلك رسائل من العائلات أو أماكن العمل أو المجتمعات بشكل عام. ضع هذه القائمة داخل المربع أو "الصندوق" على ورقة الرسم التوضيحي. اطلب من المجموعة أن تضع السمات التي تصفها مجتمعاتها بأنها "لا تتصرف كرجل" على ورقة الرسم التوضيحي خارج الصندوق.

عندما تنتهي المجموعات من ملء صناديقها والمنطقة المحيطة بها، اطلب من المشاركين أن يأخذوا دقيقتين أو ثلاث دقائق إضافية ويرسموا دائرة حول العناصر الموجودة على ورقة الرسم التوضيحي التي تتعلق مباشرةً بأدوار الرجال بمكان العمل.

³¹ من ريدماس و EME و Equimundo، "البرنامج P: دليل".

b. **مجموعة النساء:** اطلب من أحد أعضاء المجموعة أن يرسم مربعًا كبيرًا على ورقة الرسم التوضيحي للمجموعة. يجب أن يكون حجم الصندوق تقريبًا بحجم الورقة الموجودة على ورقة الرسم التوضيحي، لكن تأكد من وجود مساحة لكتابة العناصر خارج المربع. اطلب من المجموعة التفكير في قائمة بما يتوقعه المجتمع من الشخص عندما يطلب منه "التصرف كامرأة". قد يشمل ذلك رسائل من العائلات أو أماكن العمل أو المجتمعات بشكل عام. ضع هذه القائمة داخل المربع أو "الصندوق" على ورقة الرسم التوضيحي. اطلب من المجموعة أن تضع السمات التي تصفها مجتمعاتها بأنها "لا تتصرف كامرأة" على ورقة الرسم التوضيحي خارج الصندوق.

عندما تنتهي المجموعات من ملء صناديقها والمنطقة المحيطة بها، اطلب من المشاركين أن يأخذوا دقيقتين أو ثلاث دقائق إضافية ويرسموا دائرة حول العناصر الموجودة على ورقة الرسم التوضيحي التي تتعلق مباشرةً بأدوار النساء بمكان العمل.

c. اطلب من ممثل من كل مجموعة أن يعرض نتائج عمل مجموعته على بقية المشاركين. يجب أن تستغرق كل مجموعة من خمس إلى عشر دقائق لعرضها.

3. قم بإجراء مناقشة مع المجموعة بأكملها:

a. من أين تأتي هذه الرسائل؟ من هو المرسل؟ هل تختلف الرسائل إذا جاءت من رجل أو امرأة (أم، أب، معلم، أخ أو أخت، أو رفيق)؟

b. ما هي الاختلافات بين الصندوقين؟ هل هما متضادان لبعضهما البعض؟ كيف ذلك؟

c. ما هي المزايا التي يتمتع بها الرجال الذين يبقون في صندوق الرجل والنساء الذين يبقون في صندوق المرأة؟

على سبيل المثال، قد يحظى الرجال الذين يبقون في صندوق الرجل باحترام كبير من قبل الرجال والنساء الآخرين. قد تجد النساء اللاتي يبقين في صندوق المرأة أن الأمر أسهل اجتماعيًا إذا تزوجن.

d. ما هي عيوب البقاء في صندوق الرجل أو صندوق المرأة؟

على سبيل المثال، قد يشعر الرجال بالضغط المستمر لتقديم الطعام أو يشعرون بالاكتمال لعجزهم عن الالتزام بجميع جوانب صندوق الرجل. قد لا تتمكن المرأة من الحصول على عمل خارج المنزل أو التقدم في حياتها المهنية، رغم رغبتها في ذلك.

e. هل هناك أي مزايا للخروج من الصندوق؟ ما هم؟

على سبيل المثال، قد يكون هناك تواصل أكثر انفتاحًا بين الشركاء أو الأسر الأكثر سلمًا لأن كل شخص جزء من عملية صنع القرار.

4. مع جميع المشاركين، قم برسم مربع آخر على قطعة جديدة من ورقة الرسم التوضيحي. قم بتسمية هذا المربع "الصندوق الإنساني".

اشرح وجود العديد من السمات الإيجابية داخل صندوق الرجل. في الواقع، تهدف الكثير من الأعمال التي تتم لتمكين النساء إلى خلق الظروف التي تمكن النساء من امتلاك المهارات والصوت والقدرة على اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهن - وهذه هي الأمور التي تُعتبر تقليديًا "ذكوريًا" في المجتمعات الأبوية.

تشمل الأمثلة على ذلك كونك قائدًا أو الحصول على مهنة أو تطويرها أو الانخراط في السياسة أو أن تشارك بنشاط في صنع القرار في الأسرة أو مكان العمل.

5. اطلب من المشاركين الإشارة إلى الصفات الإيجابية لصندوق الرجل. اكتبها داخل الصندوق الإنساني.

قد تشمل الأمثلة أن يكونوا مخلصين يرغبون في حماية من حولهم، وتوفير سبل العيش لعائلاتهم، وأن يكونوا قادة وصناع قرار نشطين.

6. اشرح أن هناك أيضًا العديد من السمات الإيجابية داخل صندوق المرأة؛ اطلب من المشاركين أن يشيروا إلى بعض الأمور. اكتبها داخل الصندوق الإنساني.

الأمثلة قد تشمل قضاء الوقت مع الأطفال والتعبير عن المشاعر والعاطفة والمحبة ولعب دور نشط في الأعمال المنزلية.

ذُكر المشاركون بالبنود المحاطة بدائرة بأن المشاركين شعروا بأنها مرتبطة بشكل مباشر بالأدوار التي يلعبها الرجال والنساء بمكان العمل. أشر إلى عدد هذه العناصر الموجودة الآن في "الصندوق الإنساني".

7. ناقش ما يمكن للمشاركين القيام به لتغيير طباعهم وسلوكياتهم (أو سلوكيات الرجال والنساء الآخرين) **بمكان العمل** وليكونوا قدوة للزملاء الآخرين. اكتب هذه العناصر على ورقة الرسم التوضيحي.

8. ادع المشاركين إلى اتخاذ قرار بشأن مهمة واحدة سيقومون بها والتي تقع خارج الصندوق الجندري الخاص بهم. يجب أن يأتوا إلى الجلسة التالية مستعدين لمناقشة طريقة أداء هذه المهمة. بالنسبة للعديد من النساء، قد يعني هذا عدم القيام بالمهمة التي يقومون بها في العادة. اطلب منهم التفتيش عن سبب حدوث ذلك.

البيانات الختامية: رغم أن الخروج من الصندوق الجندري قد تكون له نتائج إيجابية، إلا أن هذه النتائج لن تحدث دفعة واحدة، ولن يكون الخروج من هذا الصندوق أمرًا سهلاً دائمًا.

رغم ذلك، قد يكون البقاء في صندوق الرجل أو المرأة ضارًا، يجب أن نستمر في التفكير في طرق للخروج من هذه الصناديق لتكون أكثر صدقًا مع أنفسنا.

ملاحظات عنصر التيسير: تهيئة النشاط لمجموعات للرجال فقط:



إن كانت هذه الجلسة مع الرجال فقط، فاتبع النشاط وفقًا للتعليمات، بحيث تكون مجموعة واحدة من الرجال هي "مجموعة الرجال"، ومجموعة الرجال الأخرى هي "مجموعة النساء". قد يكون لهذا التأقلم تأثيرًا خاصًا على الرجال المتوجب عليهم التفكير من منظور المرأة.

اعتمادًا على المجموعة والوقت المتوفر، يمكنك معرفة طريقة لعب العرق/الإثنية أو العمر أو حالة الهجرة أو الخلفية الاقتصادية دورًا في صندوق الرجال.

ملاحظات:

النشاط 3.4 تأثير والدي، تأثير والدي³²

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: لتشجيع المشاركين على التفكير في تأثير آبائهم وأمهاتهم (أو غيرهم من مقدمي الرعاية الأساسيين من الذكور والإناث أو الشخصيات البديلة للأب أو الأم) على حياتهم خلال فترة نشأتهم، بما في ذلك طريقة الاستفادة من التأثيرات الإيجابية وكيفية تجنب الجوانب السلبية حتى لا تستمر تلك الصفات.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">لقد تشكلت هويتنا اليوم عبر تجاربنا أثناء نشأتنا، إلا أن هذه التجارب لا يجب أن تحدد من سنصبح في المستقبل.التفكير في ماضينا يمكّننا من اتخاذ خيارات إيجابية للمستقبل عبر استبدال المواقف والسلوكيات السلبية بأخرى إيجابية.
المواد: لا شيء
التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت. اجمع قائمة بمقدمي خدمات الاستشارة المتوفرة داخل الشركة وخارجها والتي يمكنك إحالة المشاركين إليها، إذا احتاجوا إليها بعد هذه الجلسة أو أي من الجلسات الأخرى.

الإجراء:

المقدمة

1. اشرح للمجموعة أن ذلك النشاط سيوفر لهم التفكير في تأثير أمهاتهم وآبائهم (أو مقدمي الرعاية الأساسيين من الذكور والإناث، وشخصيات الأب/الأم) عليهم عندما كانوا يكبرون. قل لهم أنهم سيفكرون في كيفية استفادتهم من الجوانب الإيجابية في تربية والديهم أو مقدمي الرعاية الأساسيين لتربية أطفالهم وكيفية تجنب الجوانب السلبية حتى لا يستمروا في تلك الصفات.

الجزء 1: تأثير آبائنا

1. أخبر المجموعة أنهم سيفكرون أولاً في تأثير آبائهم عليهم. إذا لم يكبر أحد المشاركين مع والده، اشرح له أنه يمكنه التفكير في رجل آخر كان مهمًا بالنسبة له خلال طفولته - عم أو جد أو أخ أكبر.
2. اطلب من الجميع أن يغمضوا أعينهم ويفكروا في شيء أو رائحة تذكركم بالدهم. قد تكون أداة أو كتابًا أو قطعة ملابس أو رائحة بيرة، إلخ.
3. اطلب منهم قضاء بضع دقائق في التركيز على الشيء أو الرائحة التي يتعرفون عليها مع والدهم. ما هو الشعور الذي يستدعيه هذا الأمر أو الرائحة بالنسبة لهم؟
4. بعد دقيقتين، اطلب من المشاركين أن يفتحوا أعينهم. اطلب منهم اللجوء إلى الشخص الذي يجلس بجانبهم ويشروحوا الشيء أو الرائحة التي تعرفوا عليها. اطلب منهم مشاركة مدى ارتباط ذلك بالدهم أو قدوة الذكور الرئيسية منذ طفولتهم. امنحهم خمس دقائق للمشاركة.

32 مقتبس من مان كير، دليل عنصر التيسير بانديبيرهيو، 51-53 (سابقًا من نشاط "تأثير والدي" من ريدماس و Equimundo و EME، "دليل البرنامج P".

5. بمجرد انتهاء الجميع من المشاركة، اقرأ العبارات الواردة أدناه بصوت مرتفع:
- "الشيء الوحيد الذي فعله والدي (المتعلق بالمعايير الجندرية) والذي أريد أن أكرره مع أطفالي هو..."
 - "الشيء الوحيد الذي فعله والدي (المتعلق بالمعايير الجندرية) والذي لا أريد أن أكرره مع أطفالي هو..."
6. ثم اشرح أنه يجب على كل شخص أن يفكر في هاتين العبارتين، متخيلاً كيف يود أن يكون في المستقبل. اطلب منهم مشاركة أفكارهم مع الشخص الذي يجلس بجانبهم. امنحهم عشر دقائق للمشاركة.

الجزء 2: تأثير أمهاتنا

1. بعد ذلك، اطلب من الجميع أن يغمضوا أعينهم مرة أخرى ويفكروا في شيء أو رائحة تذكرهم بأهمهم. إذا لم يكبر أحد المشاركين مع والدته، فاشرح له أنه يمكنه التفكير في امرأة أخرى كانت مهمة بالنسبة له خلال طفولته - عمه أو جدة أو أخت أكبر.
2. أطلب من الجميع قضاء بضع دقائق في التركيز على الشيء أو الرائحة التي يتعرفون عليها مع والدتهم. ما هو الشعور الذي يستدعيه هذا الأمر أو الرائحة بالنسبة لهم؟
3. بعد دقيقتين، اطلب من المشاركين أن يفتحوا أعينهم. اطلب منهم اللجوء إلى الشخص الذي يجلس جانبهم ويشرحوا الشيء أو الرائحة ومدى ارتباطها بأهمهم أو قدوة المرأة الرئيسية منذ طفولتهم. امنحهم خمس دقائق للمشاركة.
4. بمجرد انتهاء الجميع من المشاركة، اقرأ العبارات الواردة أدناه بصوت مرتفع:
 - "الشيء الوحيد الذي فعلته والدي والذي أريد أن أكرره مع أطفالي هو..."
 - "الشيء الوحيد الذي فعلته والدي والذي لا أريد أن أكرره مع أطفالي هو..."
5. ثم اشرح أنه يجب على كل شخص أن يفكر في هاتين العبارتين، متخيلاً كيف يود أن يكون في المستقبل. أطلب منهم مشاركة أفكارهم مع الشخص الذي يجلس بجانبهم. امنحهم عشر دقائق للمشاركة.

الجزء 3: أسئلة للمناقشة الجماعية

1. ما هي الأشياء الإيجابية في علاقتك مع والدك/شخصية والدك والتي ترغب في وضعها حيز التنفيذ؟
 - a. في بيوتكم؟
 - b. في أماكن عملكم؟
2. ما هي الأشياء التي تفضل أن تتركها خلفك؟

كيف أثرت التعريفات التقليدية للرجولة على الطريقة التي اعتنى بها آباؤنا بنا كأطفال؟ [بعض الأمثلة: لا يستطيع الرجال البكاء؛ لا يجوز للرجال التعبير عن المودة الجسدية للأبناء، كالتقبيل أو المعانقة؛ يستخدم الرجال العنف لحل النزاع.]
3. ما هي الأشياء الإيجابية في علاقتك مع والدتك/شخصية والدتك والتي ترغب في وضعها حيز التنفيذ؟ أو أنك ترغب في أن يضعها زملاء العمل (رجال ونساء) موضع التنفيذ؟
 - a. في بيوتكم؟
 - b. في أماكن عملكم؟

4. ما هي الأشياء التي تفضل تركها خلفك لخلق بيئات معيشية وعمل أكثر مساواة؟ لماذا؟
- كيف تؤثر التعريفات التقليدية للأنوثة على طريقة تربية المرأة ومعاملتها؟ [أمثلة: المرأة مسؤولة عن تربية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية؛ المرأة أضعف؛ إلخ.]
- كيف يمكننا أن "نترك خلفنا" الممارسات الضارة لتحقيق المزيد من المساواة الجندرية؟
- a. في بيوتنا؟
- b. في أماكن عملنا؟

البيانات الختامية: تسليط الضوء على فكرة أن بإمكان كل الرجال والنساء تولي أدوار بمكان العمل تتعلق برعاية الآخرين (عاطفيًا وماديًا) وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية.

ملاحظات عنصر التيسير: قد يكون لذلك النشاط تأثير عاطفي كبير على المشاركين والميسرين لأن المشاركين قد يتذكرون تجارب عنيفة أو أحداث حياة مؤلمة أخرى، مثل الهجر. لذلك، من المهم الاستماع للمشاركين باحترام، دون الحكم أو الضغط عليهم.



إذا لزم الأمر، شارك القائمة التي قمت بتجميعها قبل نشاط موارد الدعم العاطفي المتوفرة داخل الشركة وخارجيًا³³ مع المشاركين الذين أظهروا تعرضهم لضائقة عاطفية. بدلاً من ذلك، وزّع القائمة في نهاية الجلسة على جميع المشاركين.

ملاحظات:

³³ شركة توزيع الكهرباء أيكو (EKEDC) شركة الصناعات المراعية للمنظور الجندري لديها مجموعة من المستشارين غير المحترفين تم تدريبهم؛ كما أبرمت شركة كهرباء ليبيريا، شركة الصناعات المراعية للمنظور الجندري، شراكة مع أكشن إيد للمساعدة في الإبلاغ عن التحرش الجنسي وتقديم المشورة.

النشاط 3.5 الثقافة مقابل التقاليد مقابل الدين - ما الفرق؟

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 40 دقيقة
الأهداف: <ul style="list-style-type: none">• لتوفير فرصة للمجموعة لتعميق فهمهم للثقافة والتقاليد والدين وكيفية ارتباطها ببعضها البعض وبمفاهيم الجندر.• اكتشاف كيف تؤثر الثقافة والتقاليد والدين على مكان العمل.
الرسائل الرئيسية: الثقافة والتقاليد والدين، رغم ترابطها، تعتبر الواقع أشياء مختلفة.
المواد: ورقة الرسم التوضيحي والأقلام
التحضير: تأكد من حصولك على جميع المواد اللازمة للنشاط.

الإجراء:

1. اطلب من المشاركين تبادل الأفكار حول الكلمات التي يربطونها أولاً بـ "الثقافة"، ثم بـ "التقاليد"، وأخيراً بـ "الدين". سجل هذه الكلمات على ثلاث أوراق رسم توضيحي منفصلة، مع الحرص على تضمين جميع المساهمات. التكرار ليس مشكلة؛ ما عليك سوى إضافة علامة اختيار بجوار العبارات المتكررة. بعد إنشاء قائمة كبيرة من الكلمات، حان الوقت للمجموعة للاتفاق على تعريفات عملية لهذه الكلمات الثلاث. لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة هنا؛ وظيفتك كعنصر تيسير هي إبراز ما يعرفونه بالفعل ببساطة. لمساعدة المجموعة على القيام بذلك، قسمهم إلى مجموعات أصغر وأخبرهم أن لديهم عشر دقائق للتوصل إلى التعريفات. بعد مرور عشر دقائق، اطلب من كل مجموعة أن تكتب تعريفاتها على ورق الرسم التوضيحي أو السبورة البيضاء. اطلب من كل مجموعة قراءة تعريفاتها بصوت عالٍ وتعليقها على الحائط. وجه المناقشة للتفكير في كيفية تأثير الثقافة والتقاليد (بشكل منفصل ومجتمع) على الأفكار الخاصة بالصور النمطية الجندرية، والأدوار والمعايير، وعدم المساواة الجندرية. اطلب أفكارًا حول كيفية تحدي المفاهيم والممارسات الضارة التي تنشأ من ثقافتنا (ثقافتنا) و/أو تقاليدنا.
 - a. كيف تؤثر بعض التقاليد والممارسات الثقافية التي ذكرتها على الأشخاص المعروفين بكونهم رجال ونساء بشكل مختلف؟
 - b. كيف تشكل هذه التقاليد والممارسات أشكالاً من العنف ضد النساء والفتيات والفتيان والرجال؟ كيف يمكننا تحويل هذه التقاليد والممارسات الثقافية لكسر دائرة العنف؟
 - c. هل هناك أمثلة على المعايير والتقاليد الثقافية التي تحتفي بالمساواة الجندرية؟ ماذا عن المساواة العرقية/الإثنية؟
 - d. نتحدث كثيرًا عن كيف يوجد الدين مبررات للعنف وعدم المساواة. ما هي بعض الطرق التي يمكن للدين من خلالها دعم قيم السلام والمساواة الجندرية؟
2. دع هذه التعريفات بكل أنحاء الغرفة لباقي الجلسة التدريبية.

البيانات الختامية: اختتمت الجلسة بتسليط الضوء على الاختلافات الرئيسية بين الثقافة والتقاليد والدين باستخدام التعريفات الواردة أدناه في ملاحظات عنصر التيسير.



ملاحظات عنصر التيسير: قد تساعدك التعريفات التالية في توجيه المشاركين أثناء تطوير تعريفاتهم.

الثقافة:34

مجموعة المواقف والقيم والأهداف والممارسات المشتركة التي تميز مؤسسة أو منظمة أو مجموعة. الثقافة ليست ثابتة إلا أنها تتأثر بالخارج وقادرة على التطور مع مرور الوقت عبر الاتصال بين المجتمعات/المجموعات التي قد تنتج التغيير أو تحد منه. قد تكون التقاليد فريدة بالنسبة لثقافات معينة أو قد تكون مشتركة بين مجموعات ثقافية مختلفة.

التقليد:

المعتقدات أو العادات التي يتم تدريسها من جيل إلى جيل، غالبًا ما تتم مشافهة. يُنظر إلى التقاليد على أنها قديمة، وغير قابلة للتغيير وذات أهمية كبيرة رغم أنها قد تكون في بعض الأحيان أقل "طبيعية" مما يُفترض. تطورت معظم التقاليد لسبب أو لآخر، وفي كثير من الأحيان لتسليط الضوء أو تعزيز أهمية مؤسسة سياسية أو اقتصادية أو دينية معينة.

الدين:

مجموعة من المعتقدات المتعلقة بسبب وطبيعة وغرض الكون، وخاصةً عندما يُعتبر الكون مخلوقًا على يد قوى خارقة (الإله) أو قوى خارقة (الآلهة)، وعادةً ما تشمل العبادات والطقوس و تحتوي على نوااميس أخلاقية تحكم سلوك الإنسان في شؤونه. إنها مجموعة محددة وأساسية من المعتقدات والممارسات المتفق عليها بشكل عام من قبل عدد من الأشخاص أو المؤسسات.

المعايير الاجتماعية:

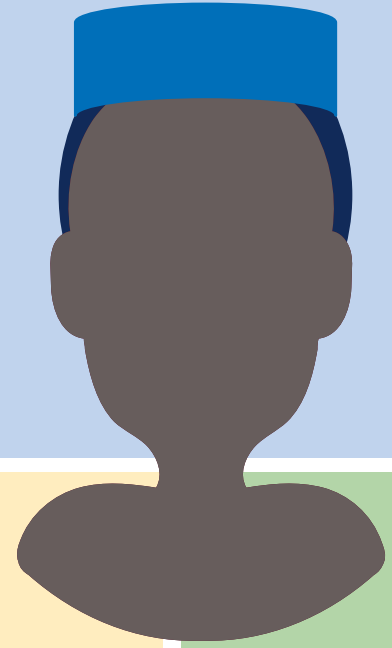
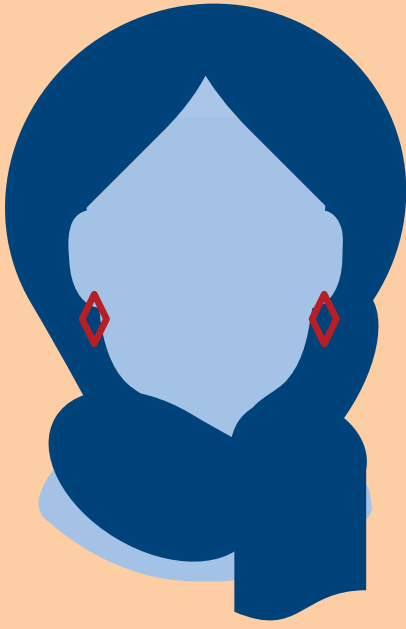
أنماط السلوك المتأصلة بعمق والتي تعتبر نموذجية لمجموعات محددة. يتم تعلم مثل هذه السلوكيات من الآباء والمعلمين والأقران وعدد من الشخصيات الأخرى الذين تتأثر قيمهم ومواقفهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم بسياق حياتهم الخاصة. بعض المعايير صحية، والبعض الآخر منها ليست كذلك. البعض منها يساهم في تحسين الأفراد والأسر والمجتمعات؛ والبعض الآخر يساهم في القمع واعتلال الصحة والمعاناة.

ملاحظات:

34 من وجهة النظر الاجتماعية الأنثروبولوجية، هناك 100 تعريف مختلف تقريبًا لكلمة "ثقافة". يُستخدم هذا لأغراض هذا التدريب، ولكن يمكن استخدام أشياء أخرى أيضًا.

دوغلاس ميندوزا،
عنصر تيسير من
مركز Equimundo:
الذكورة والعدالة
الاجتماعية، يقود
جلسة في تدريب
المدرّبين على
إشراك الرجال من
أجل المساواة
الجنسانية مع
مشاركين من
إيديسور وإيديستي
وإيدينورتي ووزارة
المرأة ووزارة
الطاقة والمناجم
في جمهورية
الدومينيكان.





الوحدة 4: تقسيم العمل حسب الجندر

الغرض من الوحدة: تستكشف الأنشطة في هذه الوحدة كيفية توزيع أنواع العمل المختلفة (في المنزل وفي البيئات المهنية)، والقيمة (ويشمل ذلك المال) المقدمة لها، وآثارها على الفتيات/النساء والفتيان/الرجال.

العمل الإنتاجي، المرتبط بالذكورة التقليدية، تتم مكافأته مادياً ويحظى بتقدير اجتماعي؛ أما العمل الإنجابي، المرتبط بالأنوثة التقليدية، فهو عمل غير مدفوع الأجر، وأقل قيمة اجتماعياً، ويعتبر عملاً من المتوقع من المرأة أن تساهم به من منطلق الحب والخدمة لأسرتها ومجتمعاتها.

وعلى هذا النحو، تتيح هذه الأنشطة للمناقشة الاعتراف بالعمل الذي تقدمه المرأة وتقديره، والذي غالباً ما يكون غير مرئي. كما تتضمن تحليلاً للقيود التي قد تنشأ عندما ترى بعض النساء أن الرجال لا يمكنهم توفير الرعاية والقيام بأعمال أخرى يُنظر إليها على أنها "أنثوية" بنفس المعايير التي تقدمها النساء.

تمكن هذه الوحدة المشاركين من فهم كيفية تحقق عدم المساواة بطرق عملية - حتى في الأسر وبيئات العمل حيث لا توجد توترات واضحة مرتبطة بالأدوار والعلاقات - أو لا يوجد فيها سوى القليل من التوترات - وتحليل كيفية استفادة الأسر وأماكن العمل من جميع الأشخاص الذين يظهرون صوراً غير نمطية من المواقف والسلوك.

تهدف هذه الأنشطة أيضاً إلى تمكين الرجال من إجراء تغييرات ملموسة في مساهماتهم في العمل المنزلي وتقديم الرعاية بطرق تتجاوز "المساعدة أحياناً" وتستند إلى المسؤولية المشتركة.

النشاط 4.1 من يقوم بأعمال الرعاية؟³⁵

الجمهور المقترح: يمكن استخدام هذا النشاط مع مجموعات مختلطة النوع أو فردية الجندر. في المجموعات الفردية، يمكن لبعض المشاركين لعب دور "الجندر الآخر". يمكن استخدام هذا النشاط لكسر الجليد/طرح مقدمة أولية للموضوع قبل تنفيذ [النشاط 4.2](#) أو كنشاط مستقل.

الوقت: ساعة (1) و 30 دقيقة

الأهداف: التفكير في كيفية تأثير الأدوار الجندرية على توزيع أعمال الرعاية، ويشمل ذلك رعاية الأطفال والمهام المنزلية وتشجيع التوزيع الأكثر إنصافاً للأعمال المنزلية بين الرجال والنساء.

الرسائل الرئيسية:

- تتم تربية النساء والرجال على أداء أدوار مختلفة في أعمال الرعاية، حيث تتحمل النساء في العادة نسبة كبيرة من أعمال الرعاية (ويشمل ذلك رعاية الأطفال والعمل المنزلي). غالباً ما تنعكس هذه الأدوار والمعايير بمكان العمل أيضاً.
- يمكن للنساء والرجال تقاسم أعمال الرعاية - والمفتاح هو مناقشة التوزيع العادل للمهام المناسبة لكل أسرة.

المواد: لا شيء

التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

1. اشرح للمشاركين أن ذلك النشاط سيساعدهم على التفكير في كيفية تأثير الأدوار الجندرية على توزيع أعمال الرعاية داخل الأسرة.

الجزء 1: من يتولى أعمال الرعاية؟

1. اطلب من ستة أفراد من المجموعة التطوع للمشاركة في لعب الأدوار.
2. اشرح أن كل من المتطوعين سيمثل أحد أفراد الأسرة الذين يقومون بأعمال الرعاية (رعاية الأطفال ورعاية المسنين والأعمال المنزلية). عيّن دور لكل مشارك:
 - الشخص الأول يعتني بالطفل.
 - الشخص الثاني يطهو العشاء.
 - الشخص الثالث يغسل الملابس.
 - الشخص الرابع يكنس المنزل.
 - الشخص الخامس يعتني بشخص مريض.
 - الشخص السادس يعتني بأحد أفراد الأسرة المسنين.

35 من مان كير، دليل عنصر التيسير باندبيرهه، 96-93 1، مقتبس من نشاط "المهام المنزلية: نحن نلاحظ فقط عندما لا يفعلها أحد!" في Equimundo، "دليل البرنامج H".

3. امنح المتطوعين دقيقة واحدة لإعداد شخصياتهم. أخبرهم أنه عند العد إلى ثلاثة، سيبدأ لعب الأدوار، ويجب عليهم ألا يتوقفوا عن أداء واجباتهم المنزلية حتى تطلب منهم ذلك.

بدء لعب الأدوار: "واحد، اثنان، ثلاثة..."

بعد دقيقة واحدة، اطلب من الشخص الذي يعتني بالطفل أن يتوقف. اطلب منهم إسناد مهمة رعاية الطفل إلى أحد الأشخاص الخمسة المتبقين في الأسرة. اشرح أنه يجب على الشخص رعاية الطفل بالإضافة إلى مهمته الأخرى. دع لعب الأدوار يستمر لمدة دقيقة واحدة.

بعد دقيقة واحدة، اطلب من الشخص الذي يقوم بطهي العشاء أن يتوقف ويعطي مهمته إلى فرد آخر من أفراد الأسرة. اشرح أنه يجب على هذا الشخص الآن أداء جميع المهام الموكلة إليه. يتقاسم الآن أفراد الأسرة الأربعة المتبقون جميع المهام المنزلية الست. دع لعب الأدوار يستمر لمدة دقيقة واحدة.

بعد دقيقة واحدة، اطلب من الشخص الذي يغسل الملابس أن يتوقف ويولي مهمته إلى فرد آخر من أفراد الأسرة. ينبغي الآن لأفراد الأسرة الثلاثة المتبقين أن يتقاسموا جميع المهام الست. دع لعب الأدوار يستمر لمدة 30 ثانية.

بعد 30 ثانية، اطلب من الشخص الرابع أن يتوقف ويولي مهمته لأفراد الأسرة المتبقين.

بعد 30 ثانية، اطلب من الشخص الخامس أن يتوقف ويعطي مهمته لآخر فرد في الأسرة. ذكّر باقي أفراد الأسرة بأنه أصبح الآن مسؤولاً عن جميع المهام الست.

بعد 30 ثانية، اطلب من آخر شخص التوقف عن العمل والجلوس. افتح المناقشة باستخدام الأسئلة أدناه.

أسئلة للمناقشة الجماعية

- كيف كان شعورك أثناء أداء هذا التمرين؟
- كيف كان شعور الأشخاص الذين ما زالوا يعملون عندما توقف الآخرون؟
- كيف كان شعور العامل الأخير؟
- أي من هذه الأنشطة تقدمها في المنزل؟
- من يقوم بهذه الأنشطة بشكل عام؟ لماذا؟
- من له دور في تعزيز توزيع الأنشطة؟
- هل من الواقعي أن يقوم الرجال بهذا العمل؟ لماذا ولم لا؟
- ما هي الطرق التي يمكن للرجال من خلالها أن يشاركوا بشكل أكثر عدالة في المنزل، حتى عندما يعملون بدوام كامل؟
- هناك بعض الأدلة على أن الأولاد الذين يشاهدون آباءهم يشاركون في الأعمال المنزلية هم أكثر عرضة للقيام بذلك في وقت لاحق من الحياة. ما هي أفكارك حول هذا؟
- ماذا يترتب على الحياة العملية عندما تقوم النساء (وربما الفتيات المراهقات) بهذه الأنشطة بشكل رئيسي؟ بالنسبة للرجال؟ بالنسبة للنساء؟ بالنسبة للشابات؟ هل يؤثر ذلك على مساراتهم المهنية المحتملة وفرصهم الاقتصادية؟
- كيف يحد من قدرة النساء والرجال على أن يكونوا أنفسهم؟
- كيف يمكن للرجال المساهمة بشكل أكبر في الأنشطة المتعلقة بالرعاية بمكان العمل؟

الأسئلة المتعلقة ببيئة العمل

- يهدف النشاط للتفكير بالبيئة المنزلية، ولكن كيف يرتبط ببيئة العمل أيضًا؟ هل توجد نفس الأنماط والفصل بين الأدوار والمسؤوليات؟ ما هي المهام أو الوظائف المخصصة للنساء أو الرجال بشكل نمطي بمكان العمل؟ ما الذي يتناوله كل من الرجال والنساء بشكل افتراضي؟
- هل تؤثر هذه الأدوار والمسؤوليات على أداء الشخص بمكان العمل؟ هل يجب أن يؤخذ ذلك بعين الاعتبار؟
- كيف يؤثر ذلك على دورة حياة شخص ما كموظف وعلى مساره الوظيفي؟ (فكر في المزايا والعيوب في الأداء والتعويضات والترقية والاحتفاظ).

البيانات الختامية: أخبر المشاركين أن الأدوار الجندرية وتوزيع العمل بين الأسر غالبًا ما يتم إعادة إنتاجه في أماكن العمل.

يسر مناقشة حول سبب حدوث ذلك وكيف يمكن تغييره.

ملاحظات عنصر التيسير: بينما يقوم المتطوعون بإعداد لعب الأدوار، يمكنك أن تطلب من المشاركين الآخرين تشكيل مجموعات صغيرة مكونة من شخصين أو ثلاثة والتحدث عن العمل الذي يقومون به عمومًا داخل المنزل بشكل منتظم.



رغم أن هذا نشاط ممتع، إلا أنه من المهم إجراء استخلاص معلومات متعمق باستخدام الأسئلة المقدمة.

ملاحظات:

النشاط 4.2 العمل الذي نقوم به والقيمة الممنوحة³⁶

الجمهور المقترح: صُمم ذلك النشاط لكي يُستخدم مع مجموعات جندريا مختلطة. للحصول على نصائح حول تهيئته مع المجموعات ذات الجندر الواحد، راجع ملاحظات عناصر التيسير في نهاية النشاط. يمكن القيام بذلك النشاط بالإضافة إلى **النشاط 4.1** أو بدلاً منه.

الوقت: ساعة (1) و 30 دقيقة

الأهداف: فهم القيمة الاجتماعية الموضوعية على أنواع العمل المختلفة المرتبطة بكونك رجلاً وامرأة وكيف يؤدي تقسيم العمل الجندري إلى عدم المساواة في الوصول إلى فرص وحقوق النساء والرجال.

الرسائل الرئيسية:

غالبًا ما يتم تكليف النساء والرجال بأدوار مختلفة في المجتمع، مما يعني أن

- يقوم كل من الرجال و النساء بأداء أمور مختلفة خلال النهار.
- عادة ما تعمل النساء لساعات أطول.
- عادة ما يتوفر للرجال وقت فراغ أطول.
- لدى المرأة مهام أكثر تنوعًا، وفي بعض الأحيان تقوم بأكثر من شيء الآن ذاته.
- غالبًا ما يكون الدور المتصور للمرأة هو دور مقدم الرعاية والأم، وغالبًا ما يكون الدور المتصور للرجل هو دور المعيل (العائل)، والحامي، والسلطة/رب الأسرة.

أدوار المرأة تحتل مكانة أدنى، وغالبًا ما تكون غير مدفوعة الأجر:

- في العادة لا يكون عمل المرأة في المنزل مدفوع الأجر ولا يعتبر عملاً.
- عندما تعمل المرأة خارج المنزل، يكون ذلك عمومًا امتدادًا للعمل الذي تقدمه في المنزل. وعادة ما يكون أجر هذا العمل أقل من أجر عمل الرجال. حتى عندما تعمل المرأة خارج المنزل، فإنها تقوم بقدر كبير من الأعمال المنزلية أيضًا.
- في العادة يكون عمل الرجال خارج المنزل، وفي العادة يكون مدفوع الأجر، ويُنظر إليه على أنه عمل.
- معظم أعمال النساء غير مدفوعة الأجر أو منخفضة الأجر مقارنة بعمل الرجال.

أدوار الجنسين ليست مختلفة فحسب، بل غير متساوية أيضًا:

- أدوار الرجال (المعيل، صاحب السلطة، الحامي) تحمل مكانة أعلى وتمنح الرجال المزيد من القوة والمال والامتياز في المجتمع.

يرتبط العمل الإنتاجي والإيجابي باختلاف الجنسين وله قيم مختلفة:

- إن عمل "الرجال" له قيمة اجتماعية واقتصادية ويعرف باسم "العمل المنتج" لأنه ينتج السلع والثروة.
- لا يحظى عمل "المرأة" بالتقدير الاجتماعي والاقتصادي، ويعرف باسم "العمل الإيجابي"، لأنه يركز على إعادة الإنتاج البيولوجي والثقافي والاجتماعي للبشرية.
- تقوم العديد من النساء بكل النوعين من العمل بشكل يومي. حتى عندما يشغلن مناصب قيادية، فإن احتمالية تولي النساء مسؤولية تنفيذ و/أو تنظيم أعمال الرعاية تعتبر أكثر من الرجال.
- قليل من الرجال يتحملون المسؤولية المنهجية عن العمل الإيجابي أو الرعاية.
- بعد ساعات العمل الرسمية، يمكن لأكثر عدد من الرجال تخصيص وقت لأنفسهم و/أو للتواصل الاجتماعي والاجتماع بأصدقائهم أكثر من النساء.

36 من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 66-71؛ ظهرت إصدارات متعددة من ذلك النشاط في أدلة مختلفة على مر السنين، بما في ذلك دليل Sonke's OMC، العمل مع الرجال والفتيان لمقاومة انتشار وتأثير فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، النشاط 2.6. تم تضمين إصدارات أخرى أيضًا في "دليل عنصر التيسير للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمراهقين (2013)، 23" من سونكي. دليل سونكي للتغيير مقتبس من كانتيرا، إل سيغنيفيكادو، ويتضمن إضافات وتعديلات إضافية للإصدار المشمول في كير. (2013). العدالة الجندرية والتنوع: دليل عنصر التيسير. الوحدة 501 إشراك الرجال والفتيان من أجل المساواة الجندرية.

المواد: بطاقات بحجم B5 بلونين مختلفين (واحدة من كل لون لكل مشارك)، نشرة المشارك 2: 24 ساعة في اليوم

التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.
اصنع نسخة واحدة من نشرة المشارك 2 لكل مشارك، بما يتوافق مع جندر كل مشارك.

الإجراء:

الجزء 1: تدريب فردي (15 دقيقة)

1. أعط كل مشارك نسخة من إصدار المشارك 2: ال 24 ساعة في اليوم التي تتوافق مع الجندر الذي يعرفون به أنفسهم (هناك ورقة واحدة للرجال وواحدة للنساء).
2. اطلع على نشرة المشاركين 2 مع المشاركين، واطرح لهم أنها تعتبر أداة لتحديد أنواع العمل المختلفة التي يزاولها الرجال والنساء يوميًا والقيمة التي يمنحها المجتمع لهذه النوعيات من الأعمال.
3. قد يعيش بعض المشاركين بمفردهم. إن كان الأمر كذلك، فادعهم إلى تذكر كيف كانت الأمور عندما كانوا في علاقة أو عندما كانوا يعيشون مع العائلة.
4. ادع كل مشارك إلى التفكير في الأنشطة التي تتم ممارستها في يوم عادي، بدءًا من الساعة 1:00 صباحًا، ثم اطلب من المشاركين كتابتها بجوار الأوقات المقابلة. قد يرغب المشاركون في تجميع فترات زمنية معًا (على سبيل المثال، ساعات نومهم). اطلب منهم أن يكتبوا "نعم" أو "لا" بجوار النشاط للإشارة إلى ما إن كان مدفوع الأجر أم لا.
5. عندما ينتهون، ادعهم إلى تطبيق نفس الشيء مع الأشخاص أصحاب هويات جنسية أخرى في أسرهم، والتفكير بعناية في جميع الأنشطة التي يقوم بها هؤلاء الأشخاص في يوم عادي داخل وخارج المنزل، وفي المجتمع. أكد على أن ذلك يجب أن يشمل الزوجة/الزوج/الشريك، إن كان لديهم شريك، أمهم/أبوهم، وجدتهم/أجدتهم، وأختهم/أخيهم. كن حساسًا تجاه المشاركين في المجموعة الذين قد يكونون غير مرتبطين أو في علاقات مثلية أو غير ثنائيي العويات الجندرية واطلب منهم إجراء تغييرات في العناوين حسب الضرورة. اطلب منهم أن يكتبوا "نعم" أو "لا" بجوار كل نشاط، اعتمادًا على ما إن كان مدفوع الأجر أم لا.

الجزء 2: مجموعة العمل (45 دقيقة)

1. قسم المشاركين إلى مجموعتين من الرجال ومجموعتين من النساء. (ضع في اعتبارك العمر والعرق واللغة الأولى والمكان الذي تعيش فيه عائلات المشاركين، لأن ذلك سيؤثر على الحوار).
2. في المجموعات الصغيرة، اطلب من أحد الأعضاء التنسيق ومن آخر تدوين الملاحظات. سيقوم المنسق بدعوة كل عضو في المجموعة لمشاركة نشرته الخاصة مع الآخرين، موضحًا الأنشطة التي يقومون بها وتلك التي يقوم بها الرجال أو النساء الذين يعيشون معهم، وأي مشاعر أو تفكير يرغبون في مشاركته.
3. بمجرد قيام جميع الأعضاء بمشاركة نشراتهم، يجب على منسق المجموعة تسهيل الحوار باستخدام الأسئلة التالية كدليل:
 - a. ما هي أوجه التشابه والاختلاف الموجودة في الأنشطة والمهام التي يقوم بها الرجال/النساء؟ كيف يمكننا تفسير أوجه التشابه والاختلاف هذه؟
 - b. ما هي أوجه التشابه والاختلاف الموجودة في الأنشطة والمهام التي يقوم بها كل من الرجال و النساء في أسرنا؟ وكيف يمكننا تفسير تلك التشابهات والاختلافات؟

c. كيف يتم تكليفهم بالأنشطة والمهام التي يقوم بها النساء/الرجال؟ ما هو الخيار المتوفر لهم فيما يخص قبول هذه المهام أم لا؟

d. ما هي الأنشطة والمهام التي نستمتع بالقيام بها ولماذا؟

e. ما هي الأنشطة والمهام التي لا نستمتع بالقيام بها، ولماذا لا؟

f. وكيف يؤثر ذلك على حياتنا العملية؟ هل هناك فرق بين التأثير على المرأة والتأثير على الرجل؟

بناءً على المناظرة والمناقشة السابقة، قم بدعوة المجموعات لإعداد مسرحية قصيرة لتمثيل الأدوار والأنشطة والمهام المختلفة التي يتولاها الرجال والنساء من مختلف الأعمار والقيم الاجتماعية الملقاة على عاتقهم.

الجزء 3: جلسة المجموعة الرئيسية (40 دقيقة)

1. قم بدعوة إحدى المجموعات لتقديم العرض المسرحي الهزلي الذي أعدته وأطلب من المشاركين الآخرين أن يراقبوا بعناية العمل الذي يقوم به كل من الرجال والنساء والآثار المترتبة على تطورهم الشخصي ومشاركتهم في المجتمع.

2. بعد أن قدمت المجموعة مسرحيتها الهزلية، قم بدعوة بقية المشاركين لمشاركة التعليقات والملاحظات والتأملات حول المسرحية الهزلية التي شاهدوها للتو. قد تكون الأسئلة التالية مفيدة في تحفيز النقاش.

a. ما هو شعورك تجاه المسرحية الهزلية التي شاهدناها للتو؟

b. ما هو أكثر ما لفت انتباهك في المسرحية الهزلية؟

c. ما العمل الذي كان يقوم به الرجال والنساء في المسرحية الهزلية؟

d. من كان يعمل بجهد أكبر، الرجال أم النساء؟

e. هل "عمل المرأة" له قيمة في المجتمع؟ لم (لا)؟

f. ما هي الآليات المستخدمة للتقليل من قيمة العمل الذي تقدمه المرأة أو التقليل من أهميته؟

g. هل هناك مهام منزلية يُتوقع من الرجال عادةً القيام بها؟ كيف ترتبط هذه المهام بمفاهيم الذكورة؟

h. إن كان عدد أكبر من النساء يقمن "بعمل الرجال" هذه الأيام، فلماذا لا يقوم عدد أكبر من الرجال "بعمل النساء"؟

i. كيف ينعكس هذا على بيئة العمل؟

3. امنح جميع المجموعات الفرصة لتقديم عروضهم التمثيلية. في المناقشة والنقاش الذي يلي كل مسرحية هزلية، شجع المشاركين على التركيز على المشاكل الجديدة التي تنشأ (لتجنب التكرار) وكذلك إعادة التأكيد على الموضوعات المتكررة.

4. شجع المشاركين على مشاركة مشاعرهم بحرية حول العمل الذي يقومون به والعمل الذي يقوم به الأشخاص من جنس آخر في أسرهم.

5. عندما يتم عرض جميع التمثيليات واستنفاد النقاش والمناقشة، اسأل الرجال الذين اضطروا إلى لعب أدوار النساء في التمثيليات عن شعورهم تجاه القيام بذلك.

الجزء 4: مقترحات للتغيير (30 دقيقة)

1. أعط كل مشارك بطاقتي فهرسة كبيرتين بألوان مختلفة.

2. اطلب من الرجال كتابة أعمال الرعاية التي يرغبون في مزاولتها في منازلهم بشكل منتظم على بطاقتهم الأولى.

3. اطلب منهم كتابة شيء واحد سيفعلونه لتقدير العمل الذي تقوم به النساء في المنزل على البطاقة الثانية.
4. اطلب من النساء كتابة أعمال الرعاية التي يحتجن إلى الرجال للقيام بها بالتزام ومسؤولية (في أسرهن و/أو المجتمع) على البطاقة الأولى.
5. اطلب منهم كتابة شيء واحد يفعله الرجال لتقدير العمل الذي تقوم به النساء في منزلهم على البطاقة الثانية.
6. أكتب على السبورة أو اللافتات المعلقة على الحائط ما يلي:
 - "أعمال الرعاية التي سأقوم بها بشكل منتظم."
 - "أشياء سأفعلها لتقدير العمل الذي تقدمه النساء في منزلي."
 - "أعمال الرعاية التي أحتاج إلى رجال ينفذونها بالتزام ومسؤولية."
 - "الأشياء التي يجب على الرجال القيام بها لتقدير العمل الذي تقدمه المرأة في المنزل."
7. قم بدعوة المشاركين من الرجال، واحدًا تلو الآخر، إلى قراءة ما كتبه على البطاقة الأولى لبقية المجموعة ولصقه على الحائط تحت العنوان الأول، "أعمال الرعاية التي سأقوم بها بشكل منتظم."
8. كرر نفس الإجراء مع البطاقة الثانية تحت العنوان: "أشياء سأفعلها لتقدير العمل الذي تقدمه النساء في منزلي."
9. كرر الخطوتين 7 و 8، مع السماح للنساء بقراءة ونشر مجموعتيهما من بطاقتين للعبارتين الثانيتين في الخطوة 6.
10. أطلب من المجموعة إضافة الملاحظات والاقتراحات والأفكار المتبقية.
11. اسأل المشاركين عما إن كان هناك أي نوع من أنواع العمل المنزلي لا يرغبون في القيام به ولم لا.
12. اسأل المشاركين عن آثار ذلك النشاط على مكان العمل. ماذا عن المساحات الرسمية وغير الرسمية؟

البيانات الختامية: قم بإجراء تلخيص موجز للمشاكل الرئيسية التي تم طرحها خلال النشاط، مع التركيز على العلاقة بين هوية الفرد الجندرية ونوع العمل الذي يقوم به والقيمة الاجتماعية الممنوحة لهذا العمل وإمكانية وصوله إلى فرص وحقوق أخرى في المجتمع. استخدم الرسائل الأساسية في بداية ذلك النشاط لتلخيص وإغلاق النشاط.



ملاحظات عنصر التيسير:

هذه النشاط وسيلة جيدة لفهم فكرة الأدوار الجندرية وحقيقة أنه من المتوقع من النساء والرجال أن يقوموا بأدوار مختلفة في الأسرة والمجتمع ومكان العمل بسبب أفكار المجتمع حول الاختلافات بين الرجال والنساء. لكن تذكر أن الأدوار الجندرية هذه قد تتأثر أيضًا بالاختلافات القائمة على الطبقة والعرق وغيرها من السمات.

ضع في اعتبارك أن تشارك العديد من الرجال في بعض الأعمال المنزلية، عادةً كوسيلة مساعدة أحيانًا عندما تكون هناك حاجة محددة، ولكن نادراً كتعبير عن المسؤولية المشتركة.

انتبه فهذا التمرين قد يجعل بعض الرجال يشعرون بالذنب أو الإحباط عندما يرون بشكل واضح الظلم المتأصل في الطرق التي يتم بها تقسيم العمل الإنتاجي والإنجابي اجتماعيًا. اسمح لهم بتجاوز هذا الإحساس، مع التأكيد على أهمية اتخاذ خطوات صغيرة بشكل فردي لتغيير الأمور حيثما أمكننا ذلك، والتي في العادة تكون ضمن هيكل الأسرة. يمكن لكل واحد أن يتحمل مسؤولية أكبر بطريقة حقيقية. يمكن للرجال القيام بتغييرات مشابهة في إعدادات عملهم، على سبيل المثال، من خلال تنظيف مكان العمل بعد التدريبات والاجتماعات والمحافظة على نظافة المطبخ المشترك والمناطق الترفيهية وتحضير الشاي والقهوة للآخرين وغسل الأطباق أو التطوع لأخذ ملاحظات خلال الاجتماعات. يمكن للمؤسسات إجراء تغييرات مثل سن وتنفيذ سياسات مثل جداول العمل المرنة وإجازة الأمومة والأبوة.

لا بد من التذكر أيضًا أنه عندما يقرر الرجل تغيير طريقة تعامله مع العمل المنزلي، فإن ذلك يؤثر على النساء اللاتي يمارسن هذا العمل منذ سنوات! يجب أن يكون الرجال حساسين عندما يقررون المشاركة في العمل المنزلي وأن يتأكدوا من أن التغييرات التي يحركونها لا تجعل النساء يشعرن بالتهديد أو التقليل من قيمتهن أو التشريد. قد يتم هذا في كثير من الأحيان، خصوصًا إذا لم تتمكن النساء المشاركات من الحصول على التدريب الجندري. يجب على الرجال التحدث عن التغييرات والتفاوض بشأنها مع النساء المعنيات مسبقًا، ويجب أن تخضع هذه التغييرات لموافقة النساء.

يمكن تنفيذ ذلك النشاط مع مجموعات من كافة الرجال. للقيام بذلك، قد تحتاج إلى الاستباق في تمكين بعض الرجال من الاعتراف بالعمل الذي تقدمه النساء مع تقديره. في الجزء 4: مقترحات للتغيير، يمكنك إلغاء التعليمات المتعلقة بالمجموعات النسائية والتركيز فقط على التزامات الرجال تجاه "أعمال الرعاية التي سأقوم بها على أساس منتظم" و "الأشياء التي سأقوم بها لتقدير العمل الذي تقدمه النساء في منزلي".

ملاحظات:

نشرة المشاركين 2: 24 ساعة في اليوم

ال 24 ساعة في اليوم (رجال)			
الأنشطة التنفيذ	مدفوع نعم/لا	الأنشطة التي تنفذها النساء في المنزل	مدفوع نعم/لا
1:00 ص.		1:00 ص.	
02:00 ص.		02:00 ص.	
03:00 ص.		03:00 ص.	
04:00 ص.		04:00 ص.	
05:00 ص.		05:00 ص.	
06:00 ص.		06:00 ص.	
07:00 ص.		07:00 ص.	
08:00 ص.		08:00 ص.	
09:00 ص.		09:00 ص.	
10:00 ص.		10:00 ص.	
11:00 ص.		11:00 ص.	
12:00 م، ظهرًا		12:00 م، ظهرًا	
1:00 م.		1:00 م.	
2:00 م.		2:00 م.	
3:00 م.		3:00 م.	
4:00 م.		4:00 م.	
5:00 م.		5:00 م.	
6:00 م.		6:00 م.	
7:00 م.		7:00 م.	
8:00 م.		8:00 م.	
9:00 م.		9:00 م.	
10:00 م.		10:00 م.	
11:00 م.		11:00 م.	
12:00 ص، منتصف الليل		12:00 ص، منتصف الليل	
الرجل: إجمالي الساعات المدفوعة (أ): إجمالي الساعات غير المدفوعة (ب): إجمالي ساعات العمل (أ + ب):		النساء: إجمالي الساعات المدفوعة (أ): إجمالي الساعات غير المدفوعة (ب): إجمالي ساعات العمل (أ + ب):	

نشرة المشاركين 2: 24 ساعة في اليوم

ال 24 ساعة في اليوم (نساء)			
الأنشطة التنفيذ	مدفوع نعم/لا	الأنشطة التي ينفذها الرجال في المنزل	مدفوع نعم/لا
1:00 ص.		1:00 ص.	
02:00 ص.		02:00 ص.	
03:00 ص.		03:00 ص.	
04:00 ص.		04:00 ص.	
05:00 ص.		05:00 ص.	
06:00 ص.		06:00 ص.	
07:00 ص.		07:00 ص.	
08:00 ص.		08:00 ص.	
09:00 ص.		09:00 ص.	
10:00 ص.		10:00 ص.	
11:00 ص.		11:00 ص.	
12:00 م، ظهرًا		12:00 م، ظهرًا	
1:00 م.		1:00 م.	
2:00 م.		2:00 م.	
3:00 م.		3:00 م.	
4:00 م.		4:00 م.	
5:00 م.		5:00 م.	
6:00 م.		6:00 م.	
7:00 م.		7:00 م.	
8:00 م.		8:00 م.	
9:00 م.		9:00 م.	
10:00 م.		10:00 م.	
11:00 م.		11:00 م.	
12:00 ص، منتصف الليل		12:00 ص، منتصف الليل	
النساء: إجمالي الساعات المدفوعة (أ): إجمالي الساعات غير المدفوعة (ب): إجمالي ساعات العمل (أ + ب):		الرجال: إجمالي الساعات المدفوعة (أ): إجمالي الساعات غير المدفوعة (ب): إجمالي ساعات العمل (أ + ب):	

الوحدة 5: السلطة

الغرض من الوحدة: تهدف الأنشطة المقدمة في هذه الوحدة إلى تمكين المشاركين من فهم طبيعة السلطة وكيفية استخدامها والأغراض التي تستخدم من أجلها. يشمل ذلك استكشاف الروابط بين الجندر والسلطة والتمييز والتنوع والاستدراج وتحليل مصادر السلطة المختلفة (بما في ذلك الجندر والعرق والعمر والفئة/الطبقة الاجتماعية والوضع الاجتماعي) وكيف يحدد ذلك أنماط التمييز والاندماج أو الإقصاء الاجتماعي.

بالإضافة إلى القوة الشخصية، تركز العديد من الأنشطة في هذه الوحدة على فهم أنظمة السلطة (بما في ذلك الجندر والعنصرية والطبقية والتمييز بناءً على العمر) وكيف تُمنح امتيازات وحقوق وفرص لبعض الأشخاص استنادًا إلى السمات المشتركة بينهم، بينما تُمنع أو تُقيد هذه الامتيازات للآخرين الذين لا يشتركون في تلك السمات.

إن السلطة التي يتمتع بها الشخص معقدة مثل هوياته المتقاطعة - فقد يكون قادرًا على الاحتفاظ بالسلطة والتأثير في بعض جوانب حياته دون غيرها. علاوة على ذلك، فإن السلطة تعتبر علائقية داخل مجموعات محددة من الناس - على سبيل المثال، يتمتع الرجال عمومًا بالتسلط على النساء في المجتمع، لكن بين الرجال، توجد أيضًا تسلسلات هرمية للسلطة.

يتضمن تحليل هذه الأنظمة نهجًا متعدد الجوانب لتفريغ السلطة والامتيازات بهدف تمكين المشاركين من تقديم التزامات فردية وجماعية لتحدي وتغيير الديناميات السلبية للسلطة، وبشكل خاص في منازلهم وأماكن عملهم.

السلطة، وكيفية استخدامها وإساءة استخدامها، وعواقبها تعتبر في صميم دليل التدريب. إذا قمت بتنفيذ بعض الأنشطة من الوحدات السابقة مع مجموعة معينة من المشاركين قبل هذه الوحدة، فإنه تم بناء الثقة بين المشاركين (وبينكم وبين المدربين الآخرين) بحيث يمكن تنفيذ أنشطة تتطلب نظرة صادقة إلى السلطة الخاصة بكل شخص، ومن أين تأتي هذه السلطة، وكيف تُستخدم، وما هي عواقبها على الآخرين.

العديد من الأنشطة تساعد على تحليل التسلسل الهرمي للسلطة الرسمية وغير الرسمية داخل المنظمة مع استكشاف آليات السلطة المرئية وغير المرئية. الفرضية الأساسية هي أن "التسلط" (السيطرة والهيمنة والإكراه...) يمكن استبدالها بـ "السلطة من أجل" و"السلطة مع" (السلطة الجماعية).

- النشاط 5.1 استكشاف معنى السلطة
- النشاط 5.2 قوة المشي
- النشاط 5.3 من هو الأقوى؟
- النشاط 5.4 دائرة التمييز
- النشاط 5.5 زهرة السلطة
- النشاط 5.6 خريطة السلطة

النشاط 5.1 استكشاف معنى السلطة³⁷

<p>الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر .</p>
<p>الوقت: 90 دقيقة</p>
<p>الأهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التعرف على طبيعة السلطة وأنواعها المختلفة. • أن نكون قادرين على وصف ما تعلمناه من تجاربنا الخاصة مع القوة والعجز
<p>الرسائل الرئيسية:</p> <p>الشعور بالقوة يشبه الوجود</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحت السيطرة • مطلع • شجاع • كبير • قوي • سعيد <p>الشعور بالعجز يبدو مثل أن تكون</p> <ul style="list-style-type: none"> • صغير • غير مرغوب • خائف • غير واثق • غير كفاء • مضطهد
<p>المواد: قطع من الورق الفارغ وأقلام وشريط لاصق، ونشرة المشارك 3: أنواع مختلفة من السلطة (تقع بعد النشاط 5.2)، إرشادات للمناقشة الجماعية (أدناه)</p>
<p>التحضير: نُسخ من نشرة المشاركين 3: أنواع مختلفة من السلطة وإرشادات المناقشة الجماعية.</p>

³⁷ من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 50. تم أخذ هذا في الأصل من القوات الدفاعية الوطنية الجنوب أفريقية ماسيامبيساني، انجندر هيلت، بي بي إيه إس إيه، مشروع صحة المرأة، "مشروع التدريب على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمساواة الجندرية" وتمت تهيئته لإدراجه في دليل OIT (النشاط هـ.1.1، 119). تم تعديل هذا الإصدار بشكل أكبر ليشمل مشاركة أكبر.

الإجراء:

الجزء 1: تدريب فردي (15 دقيقة)

1. قدم لكل مشارك مشارك ورقة. اطلب منهم رسم خط في المنتصف. على الجانب الأيسر، قم بدعوتهم إلى رسم موقف شعروا فيه بالقوة، وعلى الجانب الأيمن، ادعهم قم بدعوتهم موقف جعلهم يشعرون بالعجز. شجّع المشاركين على الاستفادة من الخبرات في بيئة العمل - ولا يلزم أن تكون هذه الخبرات ضمن شركتهم أو منصبهم الحالي. (إذا لم تكن لديهم تجارب قابلة للتطبيق بمكان العمل، فقد يستخدمون التجارب التي يتذكرونها من طفولتهم أو مراهقتهم أو تجاربهم في الأسرة أو المدرسة أو المجتمع.)

الجزء 2: مجموعة العمل (35 دقيقة)

1. شكّل مجموعات صغيرة من جندر واحد مكونة من أربعة إلى خمسة مشاركين.
2. أعط كل مجموعة نسخة من الإرشادات التالية للمناقشة الجماعية، موضحًا محتوياتها.

إرشادات للمناقشة الجماعية

- a. اختر أحد أعضاء المجموعة لتيسير المناقشة وآخر لتدوين الملاحظات.
- b. يجب على الميسر المعين دعوة كل من المشاركين لمشاركة رسوماتهم للمواقف التي شعروا فيها بالقوة وتلك التي شعروا فيها بالعجز مع الأعضاء الآخرين في المجموعة.
- c. يجب على الميسر المعين بعد ذلك تنسيق التفكير في تلك المواقف وتحليلها باستخدام الأسئلة التالية كدليل:

- كيف كان شعورنا عندما امتلنا السلطة؟
 - كيف كان شعورنا عندما امتلنا القليل من السلطة لم نكن نمتلكها؟
 - من أين تأتي السلطة؟ كيف يتم استخدامها ولأي غرض؟
 - من هم الأفراد و/أو المجموعات التي تتمتع بالسلطة في مجتمعنا؟ لماذا؟
 - ماذا نعني بـ "السلطة"؟
4. يجب على المجموعة بعد ذلك إعداد ملخص لإجاباتهم على ورقة الرسم التوضيحي.

الجزء 3: جلسة المجموعة الرئيسية (30 دقيقة)

1. قم بدعوة المجموعات لمشاركة ورقة الرسم التوضيحي، مع ترك الوقت للأسئلة لتوضيح النقاط غير الواضحة. ربما تقرر أن تطلب من جميع مجموعات الرجال تقديم العرض أولاً، ثم بعد ذلك مجموعات النساء، أو العكس. عندما تشارك جميع المجموعات ورقة الرسم التوضيحي الخاصة بهم، افتح مجال الحوار و النقاش باستخدام الأسئلة التالية كدليل.

- a. ما هو الشيء المشترك بين المجموعات؟ ما هي الاختلافات هناك؟
- b. أين تكمن الفروق الملحوظة بين مجموعات الرجال ومجموعات النساء؟ لماذا الأمر كذلك؟
- c. ما هي أنواع المواقف التي تجعلنا نشعر بالسلطة؟
- d. ما هي أنواع المواقف التي تجعلنا نشعر بالعجز؟
- e. هل نمر دائمًا بمواقف يكون فيها شخص ما لديه السلطة؟
- f. كيف تؤثر الأدوار والمعايير الجندرية على السلطة التي يتمتع بها الناس؟
- g. ما هي أنواع السلطة المختلفة التي قد نحصل عليها؟
- h. كيف يمكننا العمل على الحد من اختلال توازن القوى بمكان العمل؟

الجزء 4: التأليف (10 دقائق)

1. وقّر نسخة من نشرة المشاركين 3: أنواع مختلفة من السلطة واستخدامها لتلخيص المناقشة والنقاط الرئيسية التي خرجت من قصص المشاركين.

البيانات الختامية: في ذلك النشاط، استكشفنا التفكير الشخصي الخاص بالتجارب المتعلقة بالسلطة وبالعجز يمكن استخدام السلطة بطريقة سلبية للتسلط على شخص آخر، مما قد يؤدي إلى الشعور بالعجز لدى ذلك الشخص الآخر. يمكن أيضًا استخدام السلطة بشكل إيجابي، كما هو الحال في حالة "السلطة مع". في هذا الاستخدام، يتم استخدام السلطة بشكل جماعي لخلق مشاعر مشتركة بالسلطة. غالبًا ما يلعب الجندر دورًا في الطريقة التي تتطور بها علاقات السلطة.

ملاحظات عنصر التيسير: من المهم أن نتحدث عن الفرق بين الشعور بالسلطة كأفراد والسلطة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تأتي مع الانتماء إلى مجموعات أكثر سلطة في المجتمع. على سبيل المثال، قد تشعر بعض النساء بالسلطة في حياتهن الخاصة، ولكن كمجموعة، تفتقر النساء إلى السلطة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. إذا تحدث أي من المشاركين عن معرفة العديد من النساء من ذوي السلطة، تأكد من توضيح هذه النقطة.



اعترف أيضًا بأن الرجال قد يشعرون بالعجز على أساس فردي أو فيما يتعلق بالظروف الاجتماعية الأخرى مثل البطالة أو لون بشرتهم أو الطبقة الاجتماعية، ولكن الرجال، كجندر، ينتمون إلى مجموعة لها سلطة على المرأة في جميع مجالات الحياة.

ملاحظات:

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة و فردية الجندر.

الوقت: 60-90 دقيقة

الأهداف: فهم كيف يؤثر الجندر والعرق والعمر وحالة الهجرة والأصل العرقي وعوامل أخرى على مقدار السلطة التي يتمتع بها الأشخاص على الآخرين في المجتمع ومكان العمل، وكيف يمكن استخدام السلطة لتقييد تقدم بعض الأشخاص في حياتهم الطبيعية والمهنية.

الرسائل الرئيسية:

- السلطة لها وجوه ومعانٍ مختلفة.
- لدينا جوانب عديدة لهوياتنا (مثل هويتنا الجندرية أو عرقنا)؛ يمكن لبعض هذه الهويات أن تمنحنا المزيد من السلطة أو الامتياز بمكان العمل أكثر من غيرها، اعتمادًا على الموقف.
- من المهم إيجاد طرق للخروج من أنظمة "التسلط" هذه وتقديم الدعم للآخرين، لا سيما فيما يخص عدم المساواة الجنسانية.

المواد:

- مجموعة من بطاقات الشخصيات (انظر "التحضير")
- صندوق أو حقيبة أو قبعة
- غرفة أو مساحة مفتوحة كبيرة بما يكفي للمشاركين للقيام بالمشي السريع
- نشرة المشاركون 3: أنواع مختلفة من السلطة

التحضير: اصنع نسخة واحدة لكل مشارك من نشرة المشاركون 3: أنواع مختلفة من السلطة.

راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

فيما يلي الأحرف التي سيتم استخدامها في المشي السريع؛ اكتب وصفًا واحدًا للشخصية على كل بطاقة. تم اختيار هذه الشخصيات لكي يظهر للمشاركين تأثيرات مجموعة متنوعة من الحالات التي يتمتع فيها الأشخاص بالقوة على الآخرين، ويشمل ذلك النظام الأبوي (المبني على الجندر)، والاستغلال الاقتصادي (المرتبط بالطبقة الاجتماعية) والعنصرية وكرهية الأجانب والتمييز الديني والتمييز بناءً على الإعاقة العقلية أو الجسدية. هيء هذه المجموعة من الشخصيات لتعكس واقع أنظمة "التسلط" القمعية في سياقك.

1. مدير شركة ذكر مسن مطلق
2. مديرة شركة شابة وأم عزباء
3. امرأة تنفيذية في منتصف العمر من أقلية عرقية، ستتقاعد قريبًا
4. موظف بمنتصف العمر ولم يحصل على تعليم جامعي
5. امرأة أجنبية مهاجرة موثقة تعمل كمهندسة
6. رجل غير موثق يزاول مهنة عامل النظافة
7. موظف استقبال أعزب في الثلاثينيات من عمره
8. سائقة عازبة في الأربعينيات من عمرها وأم لأربعة أطفال
9. طالبة/متردبة مسلمة، منتسبة للجامعة
10. سكرتيرة متزوجة وأم لثلاثة أطفال في علاقة مؤذية

38 Equipundo، الرجولة 2.0، مقتبس من تومورسوخ وآخرون، التحور الذكوري.

12. مهندسة بريطانية، 25 سنة، برعاية منظمة التنمية البريطانية
13. بستاني/عامل ماهر، لاجئ مسلم
14. مهندس كهرباء يعاني من إعاقة جسدية من عائلة فقيرة
15. محاسب مبتدئ، ترك المدرسة للتو
16. خبيرة حاسوب عمرها 30 عامًا، تُدمن الكحول
17. مدير تسويق، أب لطفلين، يعاني من مشاكل في الصحة العقلية
18. شابة حديثة التخرج من الجامعة، تبحث عن عمل
19. امرأة في منتصف العمر تعمل كمساعدة وتعتني بأحد أفراد الأسرة المسنين

الإجراء:

الجزء 1: المشي السريع

1. قدّم النشاط بأن تشرح للمشاركين أن ذلك النشاط، المعروف بـ "المشي السريع"، سيتناول كيفية تأثير الجندر والعمر والعرق والعوامل الأخرى على مدى السلطة التي يمتلكها الأشخاص في بيئة العمل وكيف يمكن استخدام السلطة لتقييد تقدم بعض الأشخاص.
 2. ضع جميع بطاقات الشخصية في صندوق أو حقيبة أو قبعة ليختارها المشاركون.
 3. اطلب من المشاركين الوقوف في صف واحد. اطلب من كل منهم اختيار بطاقة واحدة من الصندوق أو الحقيبة أو القبعة.
 4. اطلب من كل مشارك أن يقرأ بصوت عالٍ الدور الذي اختاره. اشرح لهم أنك تريد أن يأخذ الحروف المكتوبة على البطاقات.
 5. اطلب من المشاركين أن يغمضوا أعينهم والتفكير فيما سيكون عليه حالهم عندما يقومون بتقمص الشخصية التي أعطيت لهم. كيف سيبدو يوم تلك الشخصية؟ بعد دقيقة، اطلب منهم فتح أعينهم.
 6. أخبرهم أنك ستقرأ سلسلة من الجمل. بالنسبة لكل عبارة، تريد منهم أن يفكروا فيما إن كان هذا البيان ينطبق على شخصيتهم. وإذا حدث ذلك، فيجب عليهم المضي قدمًا خطوة واحدة. إذا لم يحدث ذلك، فيجب عليهم البقاء حيث هم.
 7. ذكّر المشاركين بالتحدث وطلب المساعدة من بقية المجموعة إذا لم يكونوا متأكدين من طريقة تطبيق عبارة معينة على شخصيتهم.
 7. اقرأ العبارات التالية واحدة تلو الأخرى واطلب من المشاركين التقدم خطوة واحدة بصمت إن كانت العبارة تنطبق عليهم. ليس عليك مراجعة جميع الجمل، بل أكبر عدد ممكن منها. (ابدأ من الأعلى ثم انتقل إلى الأسفل حتى تصل إلى النهاية).
- عندما أكون في العمل، لا داعي للقلق بشأن المشاكل المنزلية.
 - لقد أتيت لي (أو ستتاح لي) الفرص لمواصلة دراستي.
 - يمكنني العثور على الوقت المناسب للخروج مع أصدقائي بسهولة عندما أريد ذلك.
 - لم يكن لوضع منزلي أي تأثير سلبي على أدائي في العمل.
 - أكسب ما يكفي من المال لأعيش حياة جيدة نفسي ولأطفالي.
 - يعاملني صاحب العمل بشكل أفضل بسبب هويتي الجندرية.
 - من السهل بالنسبة لي الحصول على قرض لبدء مشروع تجاري إذا كنت بحاجة إليه.
 - إذا كنت أعاني من مشكلة صحية، فإنني أعلم بأنني سأحصل على دعم من مشرفي لأخذ الوقت الذي أحتاجه.

- إذا تعرضت للتحرش في العمل، فسيكون من السهل علي الإبلاغ عن ذلك.
 - إذا قام مديري بمضايقة زميل لي في العمل، فسأشعر بالأمان عند الإبلاغ عن ذلك.
 - دائمًا يتم اتخاذي على محمل الجد في العمل بسبب من أنا
 - العمل الذي أتولاه يمنحني الكثير من الرضا.
 - العمل الذي أتولاه يحظى بتقدير الآخرين في المنظمة.
 - لا أشعر أبدًا بالخوف في العمل من قبل رؤسائي المباشرين.
8. عند الانتهاء قراءة جميع الجمل، اطلب من المشاركين قراءة أدوارهم بصوت عالٍ مرة أخرى.

الجزء 2: استخلاص المعلومات – أسئلة المناقشة الجماعية

1. اطلب من المشاركين التوقف عن أداء شخصياتهم، بل البقاء بمكانهم ومناقشة النشاط باستخدام الأسئلة التالية:
 - إذا لم تتحرك أو تحركت قليلاً، فما هو شعورك عندما ترى أين يقف الآخرون؟ هل تشعر أنه من الصواب أن تكون بعيداً عن الآخرين؟ من أو ما هو المسؤول عن موقفك؟
 - إذا تحركت كثيرًا، ما هو شعورك وأنت تتقدم على العديد من الآخرين؟ هل من الصواب أن تشعر بالتقدم إلى هذا الحد؟ لماذا أنت متقدم إلى هذا الحد؟
2. اطلب من المشاركين الجلوس في دائرة وتسليم بطاقتهم الشخصية.
3. اشرح أن الاختلافات الجندرية أو الاختلافات القائمة على العمر أو الهوية الجنسية أو غيرها من السمات غالبًا ما تتعلق بالسلطة والامتياز. يمكن لبعض الأشخاص الذين يشعرون بالعجز التمتع أيضًا بالتسلط على الآخرين اعتمادًا على الموقف. انتقل إلى أسئلة المناقشة التالية:
 - كيف يؤثر عرق الشخص أو انتمائه العرقي على مقدار السلطة التي قد يتمتع بها؟ كيف تؤثر هويتهم الجندرية على مقدار قوتهم؟ كيف يؤثر تقاطع الإثنان على مقدار السلطة التي يتمتع بها الشخص؟
 - ما الذي يلزم حدوثة بمكان عملنا ومجتمعنا حتى يتمكن كل فرد في هذه المجموعة من الوقوف معًا في نفس الصف (أي توزيع السلطة بشكل أكثر مساواة)؟
 - كيف سيساعدك ذلك النشاط على التفكير وربما إجراء تغييرات في حياتك الخاصة؟ في علاقاتك؟ بمكان العمل؟

البيانات الختامية: في ذلك النشاط، نظرنا إلى الطرق المختلفة التي يتمتع بها الأشخاص بالتسلط على الآخرين.

قد يتأثر العديد من الأشخاص بطرق متعددة من خلال أنظمة "التسلط". على سبيل المثال، قد تؤثر آثار العنصرية والتمييز الجنسي والفقر على امرأة شابة سمراء اللون عاطلة عن العمل. معظم الناس مروا ببعض تجارب الامتياز في حياتهم وبعض تجارب القمع.

يتمتع الرجال بامتيازات النظام الأبوي، وهو النظام الذي يتمتع فيه الرجال بشكل عام بالتسلط على النساء. ولكن هناك حدود لهذه الامتيازات. على سبيل المثال، الامتياز الذي يتمتع به عضو الكونجرس الذكر الأبيض أعظم بكثير من الامتياز الذي يتمتع به المحارب القديم ذو الإعاقة الجسدية.

كما تحدثنا مع صندوق الرجل، من المهم إيجاد طرق للخروج من أنظمة "التسلط" هذه ودعم الآخرين الذين يحاولون أن يفعلوا الشيء نفسه.

توزيع نشرة المشاركين 3: أنواع مختلفة من الطاقة حتى يتمكن المشاركون من قراءة المزيد عن أنواع مختلفة من السلطة في المنزل. (ملاحظة: إذا قمت بتنفيذ النشاط 5.1: استكشاف معنى القوة، ربما تكون قد قدمت هذه المعلومات للمشاركين بالفعل.)



ملاحظات عنصر التيسير: رغم قصر النشاط، إلا أن لعب دور بعض هذه الشخصيات قد يكون تجربة عاطفية، خاصة بالنسبة لتلك الشخصيات التي تعاني من أكبر قدر من الاضطهاد. كن على دراية بكيفية تفاعل الأشخاص عاطفيًا مع النشاط.

ذكر المشاركين بأنه يمكنهم اختيار الخروج من النشاط في أي وقت. عندما تطلب من المشاركين تسليم بطاقات شخصيتهم في النهاية، شجعهم على تذكير أنفسهم بأنهم عادوا الآن إلى المجموعة ولم يعودوا "شخصيين".

ملاحظات:

نشرة المشاركين 3: أنواع مختلفة من السلطة

السلطة موجودة فيما يخص الأشخاص الآخرين: في كثير من الأحيان، نفكر في قوتنا مقارنة بشخص آخر. قد نمتلك السلطة أو لا نمتلكها، أو أن تكون لدينا سلطة أقل أو أكثر، فيما يخص شخص آخر أو مجموعة أخرى.

السلطة موجودة أيضًا بداخلنا: لدينا أيضًا سلطة داخلية تؤثر على ما يمكننا وما لا يمكننا فعله. عندما نصبح أكثر وعيًا بإمكاناتنا الداخلية ونعززها، نصبح أكثر تمكينًا وتتغير علاقاتنا مع الآخرين (انظر "السلطة في الداخل" أدناه).

السلطة ليست ثابتة: إنه ليس شيئًا لدينا طوال الوقت. نحن نتحرك باستمرار داخل وخارج المواقف والعلاقات التي نمتلك فيها سلطة أكثر أو أقل.

المشاعر الإيجابية والسلبية: غالبًا ما نشعر بالإيجابية والتحكم عندما نشعر بالسلطة، ولدينا مشاعر سلبية عندما نشعر بأننا أقل سلطة. هذا يؤثر على قدرتنا على التأثير واتخاذ الإجراءات في موقف ما.

هناك أنواع مختلفة من السلطة التي يمكن استخدامها بطرق مختلفة:

التسلط: السيطرة على شخص ما أو موقف بطريقة سلبية، وعادة ما ترتبط بالقمع والسلطة والفساد والتمييز وسوء المعاملة. إن استخدام هذا النوع من السلطة يعني أخذها من شخص آخر وبالتالي استخدامها للهيمنة ومنع الآخرين من الاستيلاء عليها - وهو وضع يريح فيه الجميع.

السلطة المدعومة: السلطة على أساس القوة الجماعية و/أو الأرقام - التمتع بالسلطة مع الأشخاص أو المجموعات وإيجاد أرضية مشتركة وبناء هدف مشترك لإفادة جميع من في العلاقة. تُضعف هذه السلطة المواهب والمعرفة الفردية وتعتمد على الدعم والتضامن والتعاون.

السلطة إلى: القدرة على تشكيل حياة الفرد والتأثير عليها. مما يعني امتلاك الأفكار والمعرفة والمهارات والموال والقدرة على إقناع نفسك والآخرين بفعل شيء ما. مع وجود الكثير من الأشخاص الذين يمتلكون هذا النوع من السلطة، فإننا ننشئ "السلطة باستخدام".

السلطة الذاتية: نوع من السلطة يتعلق بشعور الشخص بقيمته الذاتية ومعرفة ذاته. يرتبط ذلك بقدرة هذا الشخص على تخيل حياة أفضل لنفسه وأن يشعر بالأمل والشعور بأنه قادر على تغيير العالم - الشعور بأن لديه حقوقًا كإنسان. إنه ينطوي على الشعور بالثقة بالنفس والشعور بأن لهم قيمة لأنهم موجودون.

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.

الوقت: 60-90 دقيقة

الأهداف:

- تمكين المشاركين من وصف ما تعلموه من تجاربهم الخاصة في السلطة والعجز.
- التعرف على المجموعات المختلفة التي تتمتع بالسلطة والمجموعات المستهدفة بالمعاملة غير العادلة واستكشاف أسباب الاختلافات.

الرسائل الرئيسية:

- غالبًا ما يُلام الأشخاص الأقل سلطة على افتقارهم إلى السلطة.
- بمعنى آخر، فإنهم يلومون ضحايا الاضطهاد وليس الظالمين، كأن يقولوا إن النساء هنّ المسؤولات الرئيسيات عن اضطهاد النساء الأخريات.
- تسيطر المجموعات الأكثر سلطة على موارد أكثر من المجموعات الأقل سلطة. الأشخاص الذين يسيطرون على الموارد لديهم سلطة أكبر في المجتمع ممن لا يفعلون ذلك. هذه الموارد تشمل:
 - الموارد الاقتصادية (العمل والائتمان والأموال والممتلكات والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والإسكان والأراضي ورأس المال الاجتماعي والشبكات)
 - التأثير السياسي (المناصب القيادية والتأثير على صنع القرار والتأثير على آراء الآخرين)
 - التعليم (التعليم الرسمي/غير الرسمي)
 - الوقت (الساعات المتاحة للاستخدام في تقدم الشخص أو استرخائه أو التواصل، ساعات مرنة مدفوعة الأجر)
 - الموارد الداخلية (احترام الذات والثقة بالنفس والتعافي العقلي والجسدي وتحديد الأهداف الشخصية)
- المجموعات الأكثر سلطة تظل مسيطرة بسبب أفكار حول تفوقها. على سبيل المثال، في جنوب أفريقيا، أنظمة الفصل العنصري مكنت البيض من الشعور والتصرف بتفوق ومارست العنف السياسي والاجتماعي والاقتصادي والجسدي والنفسي ضد السود. يشعر المواطنون المتجنسون بالسلطة على الأجنبي أو اللاجئ. بنفس الطريقة، يحتفظ الرجال بتسلطهم على النساء بسبب النظام الأبوي (نظام اجتماعي قائم على فكرة تفوق الذكور). يحافظ كل من النساء والرجال على هذا النظام.
- في العديد من السياقات، يمكن للمجموعات الأكثر سلطة استخدام أشكال متعددة من العنف أو التلاعب الاجتماعي والعاطفي للحفاظ على السيطرة. يتعلق العنف ضد المرأة أحيانًا، سواء كان فعليًا أو بالتهديد، بفقدان الرجال السيطرة، ولكنه أقرب إلى تكتيك يستخدم للحفاظ على سلطة الرجل على المرأة.
- في أماكن العمل، ترتبط ديناميكيات السلطة دائمًا بالهيكل الهرمية. على سبيل المثال، تتمتع فرق ومجالس الإدارة التنفيذية بالسلطة على من يُسمح له بالمشاركة، والوصول إلى الموارد والفرص، وكيفية اتخاذ القرارات ومن يقوم بها. بالمثل، قد يحدث التحرش الجنسي أو التمييز أو أي نوع آخر من التحرش والتمييز بمكان العمل دون محاسبة عندما تؤثر ديناميات السلطة المتمثلة في التفوق والتبعية على قدرة المرؤوسين على الكلام والإبلاغ، مع تفاقم هذا الأمر بسبب الخوف من الانتقام والوصم والعواقب الشخصية والمهنية السلبية.

المواد: ورقة الرسم التوضيحي وأقلام التحديد ودراسات الحالة (واحدة لكل مجموعة - مرفقة بذلك النشاط).

³⁹ من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 72؛ في الأصل من القوات الدفاعية الوطنية الجنوب أفريقية ماسيامبيساني وآخرون، "مشروع التدريب على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمساواة الجندرية"، تمت تهيئته وإدراجه في دليل العلاج المناعي عن طريق الفم، النشاط هـ.1.2، 121.

الإجراء:

1. اشرح أن ذلك النشاط يبحث في أي المجموعات لديها سلطة أكبر من غيرها وتأثيرات عدم المساواة في السلطة.
2. ارسم خطًا في منتصف قطعة من ورقة الرسم التوضيحي. في أعلى العمود الأيسر، اكتب "مجموعات أكثر سلطوية" وفي أعلى العمود الأيمن، اكتب "مستهدفة - مجموعات أقل سلطوية".
3. اطلب من المشاركين تبادل الأفكار حول مجموعات من مجتمعهم أو مجتمعاتهم ودمجها في فئات مخطط السلطة. ساعدهم في التوصل إلى أمثلة لهاتين المجموعتين من خلال اقتراح الفئات التي قد تتمتع بالسلطة والمجموعة المستهدفة. ضع في اعتبارك الجندر والعرق والعمر والدين والوضع المالي والتوجه الجنسي. قد يبدو مخطط الطاقة مشابهًا للمثال المبين أدناه. لا تتردد في تهيئة الدليل لأغراضك بإضافة أبعاد سلطوية أخرى قابلة للتطبيق أو يتم تجربتها غالبًا في سياق شركتك.

مجموعات أكثر سلطوية	مستهدفة - مجموعات أقل سلطوية
الرجال	النساء
أصحاب البشرة البيضاء	أصحاب البشرة السوداء
الكبار	الشباب والأطفال
أرباب العمل	الموظفين، الموظفين الموسمييين
الأثرياء	الفقراء
المواطنين	المهاجرين الموثقين وغير الموثقين
المنتمين إلى الأغلبية الدينية	المنتمين إلى أقلية دينية
من جنسين مختلفين	المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي والمتحولين جنسياً والمثليين وثنائيي الجنس
الأشخاص القادرون على العمل	الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة
إدارة رفيعة المستوى	صغار الموظفين
الموظفين على المدى الطويل	الموظفين المعينين حديثاً
المهندسين والطاقم الفني	فريق الدعم

4. اشرح للمشاركين أن المجموعة ستستكشف مفهوم السلطة بشكل أكبر عبر فحص بعض دراسات الحالة والرد على الأسئلة المتعلقة بها.
5. قسم المشاركين إلى أربع مجموعات صغيرة. وزع دراسة حالة والأسئلة النظرية لكل مجموعة.
6. امنح المجموعات الصغيرة 15 دقيقة لإعداد الإجابات ثم استدع الكل مرة أخرى لمناقشة كل دراسة حالة على حدة.
7. قد مناقشة حول الجوانب المختلفة للسلطة وكيفية تداخل المواضيع بين دراسات الحالة المختلفة وأين تكمن الاختلافات وسبب ذلك.

البيانات الختامية: استخدم الرسائل الأساسية أعلاه لتلخيص النشاط.



ملاحظات عنصر التيسير: قم بإعداد مخطط السلطة على ورقة الرسم التوضيحي قبل بدء النشاط لتوفير الوقت.

اطبع دراسات الحالة على ورق مقاس A4 (واحدة لكل ورقة مقاس A4) وقم بإعداد نسخ كافية لعدد المشاركين في ورشة العمل.

عند الضرورة، قم بتغيير أسماء وظروف الشخصيات في دراسات الحالة لتناسب مع سياق مؤسستك والمشاركين.

كعنصر تيسير، من المهم أن تدع الأشخاص يعبرون عن ردود أفعالهم ولكن أيضًا أن تتحدى أي عقلية "إلقاء اللوم على الضحية". وضح أنه من الشائع بالنسبة لبعض الأفراد ضمن الفئات المضطهدة التعامل مع إحباطاتهم بسبب قمعهم من خلال تعزيز آراء الفئة التي تمارس الاضطهاد، مثل الحالات التي لا يكون فيها لدى النساء الموارد والقوة لتحدي الوضع الراهن.

دراسة الحالة 1: تمارا

تمارا خريجة حديثة وبدأت للتو العمل كمهندسة معمارية في شركة هندسية. منذ أن بدأت العمل في الشركة، كان مديرها المباشر يطلب منها الخروج معه، رغم علمه بأنها متزوجة. ظل يستمر في التلميح إلى أنها إذا لم تقم بذلك، فلن تتلقى ترقية في الشركة. بدأ مؤخرًا في التلطف بتعليقات حول مدى "جاذبية" تمارا، بالإضافة إلى التعليقات الجنسية الأخرى. فكرت تمارا في التحدث إلى قسم الموارد البشرية، لكن رئيس الموارد البشرية صديق مقرب لمديرها المباشر. لقد ذكرت انزعاجها لزميل لها فقال مازحًا: "أنت محظوظة بحصولك على هذا القدر من الاهتمام!" إنها غير متأكدة من حقوق موظفيها وتبقي رأسها منخفضًا حتى لا تثير المشاكل، لكنها تعلم أن حالة صحتها العقلية تؤثر سلبيًا على أدائها في العمل.

الأسئلة:

- من يملك السلطة في هذه الحالة؟
- كيف يحافظون على سلطتهم؟
- ما هي الطرق التي تم بها معاملة تمارا بشكل غير عادل؟
- ما هي الحقوق التي تستحقها تمارا؟
- كيف يمكن لتمارا أن تتصرف في هذه الحقوق وتطالب بالقوة؟

دراسة الحالة 2: روز

تعمل روز في نفس الشركة منذ ما يقرب من خمس سنوات. خلال العام الماضي، تقدمت ثلاث مرات لشغل مناصب إدارية مختلفة تتناسب مع مهاراتها وخبراتها. في جميع المناسبات الثلاث، رأت صاحبة عملها تمنح هذه المناصب للرجال، حتى عندما تكون لديهم خبرة أقل منها. يمر عام آخر، ويتم تعيين الرئيس التنفيذي للشركة؛ تمت ترقية روز أخيرًا إلى منصب المشرف. رغم ذلك، بعد بضعة أشهر، تكتشف أنها تحصل على أجر أقل بكثير من نظرائها الذكور.

الأسئلة:

- من يملك السلطة في هذه الحالة؟
- كيف يحافظون على سلطتهم؟
- ما هي الطرق التي تتم بها معاملة روز بشكل غير عادل؟
- ما هي الحقوق التي تستحقها روز؟
- كيف يمكن لروز أن تتصرف في هذه الحقوق وتطالب بالقوة؟

دراسة الحالة 3: ناعومي

لدى ناعومي زوجها مايكل طفلان معًا. إنها تفضل شخصيًا عدم إنجاب المزيد من الأطفال، وبما أنها مهندسة، فقد بدأت مؤخرًا بالتفكير في العودة إلى العمل. مايكل يعترض، معتبرًا أنه نظرًا لأنه يتقلد وظيفة إدارية في مكان عمله، فمن الأفضل أن تظل ناعومي في المنزل وتحمل مسؤولية الأطفال والمنزل؛ يمكنهم العيش براحة من راتب مايكل حتى إذا قرروا أن يكون لديهم طفل آخر. تعرف ناعومي أنها إذا عملت بدوام كامل، فسوف تتقاضى أجرًا أكثر من مايكل، لكنها لا تشعر بأنها قادرة على مواجهته حيال هذه المشكلة لأن رد فعله كان عدوانيًا ودفاعيًا تجاهها في الماضي عندما حاولت القيام بذلك. بالمثل، تتوقع كلا المجموعتين من الآباء أن يكون مايكل هو المعيل الرئيسي، وقد سخر منه أصدقاؤه وزملاؤه في العمل سابقًا لأن ناعومي أفضل تأهيلًا منه.

الأسئلة:

- من يملك السلطة في هذه الحالة؟
- كيف يتم حرمان ناعومي من السلطة؟
- ما هي أنواع الموارد التي تفتقر إليها ناعومي في هذه الحالة؟
- ما هي أنواع السلطة التي يتمتع بها مايكل، وكيف يتم تعزيزها؟
- ما الذي يمكن للرجال فعله في أماكن العمل لدعم النساء في المطالبة بالقوة؟

دراسة الحالة 4: مارثا

قامت إحدى شركات الطاقة العريقة والمرموقة مؤخرًا بتعيين مارثا كمديرة للموارد البشرية في سياق نمو الشركة وتوسيع نشاطها والسعي لتوظيف خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) الجدد، ولاسيما الشابات. إحدى الموظفات الجدد، وهي خريجة حديثة، أخبرت مارثا للتو أن عدد كبار المهندسين الذكور الذين خدموا لفترة طويلة داخل الشركة يضايقون الموظفات الشابات الجدد بشكل مباشر وغير مباشر. تقول إنها وآخرين يُطلب منهم باستمرار الخروج في مواعيد غرامية أو تناول المشروبات بعد العمل، ويتم الضغط عليهم لإقامة علاقات جنسية. والمعنى الضمني هو أنه إذا قالوا لا، فإن فرصهم في الشركة سوف تتأثر سلبًا. غضبت مارثا وقررت القيام بأمر ما حيال ذلك. ولكن عندما تطرح المشكلة أمام كبار المديرين، يتجاهلها قائلًا إنه حتى لو كان هذا صحيحًا، وهو ما يشكك فيه، فهم مجرد رجال وما يفعلونه بوقتهم بعد ساعات العمل ليس أمرًا يخص أحدًا سوى أنفسهم. يُشار إلى أنه سيكون "من غير الحكمة" بالنسبة لها متابعة الأمر أكثر من ذلك. إنها تشعر بالحصار إلا أنها تصر على اتخاذ الإجراءات اللازمة.

الأسئلة:

- ما هي السلطة التي تتمتع بها مارثا في هذه الحالة؟
- كيف يتم حرمانها من السلطة في هذه الحالة؟
- من لديه السلطة في هذا السيناريو، وكيف يمارسون هذه السلطة ويحافظون عليها؟
- ما هي أنواع الموارد المختلفة التي يمكن لمارثا تحصيلها لتتمكن من القيام باتخاذ الإجراءات اللازمة؟ ما الذي قد ينقصها حتى يمكنها من القيام بذلك؟

النشاط 5.4 دائرة التمييز⁴⁰ (تمييز الآخرين ضدنا)

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: ساعة (1) و 40 دقيقة
الأهداف: استكشاف استخدام السلطة كأداة للهيمنة والسيطرة، وتحديد المواقف والممارسات التمييزية التي شهدناها في حياتنا (الأسرة والعمل والمجتمع).
الرسائل الرئيسية: من الممكن أن تقوم أو أن تتعرض للتمييز بناءً على مجموعة متنوعة من الظروف والأوضاع الشخصية والثقافية والاجتماعية: الجندر والعمر والعرق/الأصل العرقي ولون البشرة والتوجه الجنسي والطبقة الاجتماعية والوضع الاقتصادي والتعليم والدور الاحترافي والسمات الجسدية والعقلية ونوع الشعر وشكله والمظهر الجسدي. قد تبدو بعض أشكال التمييز تافهة، لكنها قد تكون ضارة ومؤذية وقد يكون لها آثار طويلة الأمد. البعض الآخر قد تكون ذات طبيعة أكثر خطورة، خاصة إن كانت مرتبطة بالجوانب المركزية لإحساسنا بالهوية والقيمة. يمكن القضاء على بعض التمييز بإحداث تغييرات في ظروفنا، والتي أحدثناها نحن، أو الآخرون، أو أحداث معينة. على سبيل المثال، إذا تعرض شخص ما للتمييز لأنه فقير ووجد وظيفة جيدة الأجر، فقد يجد أنه لم يعد يتعرض للتمييز لهذا السبب. إذا تعرض صبي للسخرية والتهكم لأنه نحيف وضعيف ولكنه كبر ليكتسب جسمًا محددًا جيدًا، فإن هذا السبب المحدد للتمييز سوف يتوقف عن الوجود. ترتبط تجارب التمييز الأخرى ارتباطًا جوهريًا بجوانب هوياتنا، مثل جنسنا أو عرقنا/إثنتنا أو لون البشرة أو التوجه الجنسي أو الطبقة الاجتماعية. ترتبط هذه عمومًا بمختلف الهياكل والمعايير التي يدعمها العالم، ويشمل ذلك تصورات الجمال والحياة الطبيعية والتفوق الفكري. من الضروري تحدي وتغيير الصور النمطية والمواقف والسلوكيات والأعراف الاجتماعية الضارة التي تؤدي إلى إساءة استخدام السلطة والتمييز لمنع التمييز والقضاء عليه. قد تصبح المواقف والممارسات التمييزية كذلك ذات طابع مؤسسي، بل وقد تصبح جزءًا لا يتجزأ من القوانين التي ترسي حقوقًا وفرصًا غير متساوية لمجموعات مختلفة من الناس. تاريخيًا، كانت القوانين التي وضعها الرجال ومن أجلهم تميز ضد النساء وتنتهك حقوقها وفرصها، ولهذا السبب كان على النساء النضال للمساواة في المجتمع.
المواد: لا شيء
التحضير: اقرأ قائمة الأسباب المحتملة للتمييز واختر الأسباب الأكثر ملاءمة لسياقك الخاص، وأضف الأسباب الأخرى حسب الضرورة والمناسبة.

الإجراء:

الجزء 1: تعريف التمييز وتكتيكاته

1. أخبر المجموعة أننا سنتحدث عن التمييز في ذلك النشاط. اطلب من المجموعة تعريف التمييز.

التمييز: معاملة شخص أو مجموعة من الأشخاص بطريقة غير عادلة على أساس صفة معينة، كالعرق أو الجندر أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي. (المصدر: [MenCare-50-50-South-Africa-Manual](#))

40 من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 122-126؛ مأخوذ من كاتتيرا، "إل سيجنيفيكادو".

2. بعد الاتفاق على التعريف، قدّم الأساليب الشائعة التالية للتمييز: التحيز الضمني والاعتداءات الصغيرة والتحيز الصريح.

التحيز الضمني: المواقف أو الصور النمطية التي تؤثر على فهمنا وأفعالنا وقراراتنا بطريقة غير واعية. يتم تفعيل هذه التحيزات، التي تتضمن التقييمات الإيجابية والسلبية، بشكل لا إرادي ودون وعي الفرد أو السيطرة المتعمدة (المصدر: [نقابة المحامين الأمريكية، 2019](#)).

الاعتداءات الصغيرة: التجاوزات أو الأذراءات أو الإهانات اللفظية وغير اللفظية والبيئية اليومية، سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة، والتي تنقل رسائل معادية أو مهينة أو سلبية لاستهداف الأشخاص استنادًا فقط إلى انتمائهم لمجموعة مهمشة (المصدر: [نقابة المحامين الأمريكية، 2019](#)).

التمييز الصريح: العملية الواعية التي نقوم من خلالها بتقييم شخص آخر، ونعتبره "مقبولاً" أو "غير مقبول"، ثم نعامل هذا الشخص الآخر وفقًا للطريقة التي نراه بها. على عكس التحيز الضمني، والذي غالبًا ما يكون غير واعٍ أو تلقائي، فإن التحيز الصريح هو إصدار حكم واضح وواعٍ على مجموعات من الأشخاص بناءً على هويتهم (المصدر: [مؤسسة جد](#)).

3. لتأكيد الفهم، اطلب من المجموعة التفكير في مثال أو مثالين لكل من هذه الأمثلة بمكان العمل.

الجزء 2: تنظيم النشاط (10 دقائق)

1. قم بدعوة المشاركين إلى الوقوف وتشكيل دائرة. عند الضرورة، ثم قم بدعوة المشاركين إلى إرخاء أجسادهم عن عبر مد أذرعهم وتدوير أعناقهم، إلخ.

الجزء 3: دائرة التمييز (30 دقيقة)

1. اشرح للمجموعة أن الجميع يواجهون التمييز في فترة ما من حياتهم لأسباب مختلفة، وأن هدف ذلك النشاط هو الاعتراف بالطرق التي تم بها التمييز ضدنا من قبل أشخاص آخرين، وتحليل أسباب حدوثه وكيف نشعر تجاهه.

2. ذكّر المشاركين بأن أي شيء ذي طبيعة شخصية يتم الكشف عنه أثناء النشاط يجب أن يبقى داخل المجموعة ولا تتم مشاركته أو مناقشته مع أشخاص آخرين في أماكن أخرى.

3. أخبر المشاركين أنك أعددت قائمة بالأسباب المحتملة للتمييز (انظر أدناه) وأنت ستقرأها ببطء، سببًا تلو الآخر. اشرح أنه بعد كل واحدة، أولئك الذين يتذكرون أنهم تعرضوا للتمييز لهذا السبب بالذات، ستم دعوتهم للسير ببطء في وسط الدائرة.

4. قم بدعوة المشاركين إلى تنفيذ هذا التمرين بهدوء واحترام، وذكرهم بأن بعض التجارب التي نوشك أن نتذكرها قد تعيد مشاعر الغضب أو الإحباط أو العجز أو الاستياء أو الحزن.

5. نفذ هذا الإجراء لكل عنصر من العناصر الموجودة في قائمتك. بمجرد الانتهاء من قراءة القائمة التي أعدتها، قم بدعوة المشاركين ليتذكروا لحظات أخرى من التمييز في حياتهم، واستخدم نفس الإجراء، وقم بدعوة من تعرضوا للتمييز لأسباب أخرى للمشي وسط الدائرة. امنح المشاركين وقتًا كافيًا لتذكر هذه التجارب ومشاركتها.

6. عندما يتضح أن المشاركين لم يعد لديهم المزيد من الخبرات لمشاركتها، قم بدعوتهم للجلوس على الأرض والحفاظ على الدائرة وإراحة أنفسهم.

الجزء 4: تبادل المشاعر والخبرات (60 دقيقة)

1. أخبر المشاركين أنه سيتوفر لديهم الوقت لمشاركة تجاربهم مع التمييز والمشاعر التي أثارها تلك الذكريات. عزز فكرة السرية، وذكّر المشاركين بأن الأمور الشخصية التي تتم مشاركتها خلال النشاط يجب أن تبقى داخل المجموعة ولا يتم التعليق عليها مع آخرين في أماكن أخرى.

2. استخدم الأسئلة التالية لتحفيز المشاركة للتفكير:

- كيف كان شعورك تجاه التمرين؟
 - ماذا تذكرنا؟ ما نوع المشاعر التي شعرنا بها عندما تعرضنا للتمييز؟
 - ما هي المشاعر التي يثيرها ذلك فينا الآن؟
 - لماذا نعتقد أن الناس يمارسون التمييز ضدنا؟
 - ما هي التدابير التي اتخذناها لتجنب أو القضاء على التمييز في حياتنا، وبأي درجة من النجاح؟
 - ما هي الأشياء التي نملك القدرة على تغييرها لتقليل التمييز تجاهنا أو القضاء عليه؟
 - ما هي الأشياء التي لا يمكننا تغييرها؟ كيف يمكننا إذن القضاء على هذه الأنواع من التمييز؟
 - ماذا نحتاج من الآخرين؟
 - هل كان لدينا حلفاء دعمونا وساعدوا في مواجهة التمييز؟ ماذا فعلوا؟ كيف ساعدت على تغيير ديناميكيات السلطة؟
3. شجع المشاركين على التعبير عن مشاعرهم بقدر ما يستطيعون دون الضغط عليهم. حاول ضم المشاركين الذين يبدو أنهم سينسحبون.
4. اسأل هل هناك أي شخص لم ينتقل إلى وسط الدائرة في أي وقت وادعهم إلى مشاركة أي أفكار أو مشاعر لديهم حيال ذلك.
5. اسأل هل هناك أي شخص يتذكر تعرضه للتمييز لم ينتقل إلى وسط الدائرة في ذلك الوقت وادعهم إلى مشاركة أي أفكار أو مشاعر لديهم حيال ذلك.
6. إذا لم تكن قد طرحت بالفعل، اسأل المجموعة عما لاحظوه عندما استخدمت الفئتين "لكونك امرأة" و"لكونك رجلاً". يشر المناقشة حول التمييز الجنساني.

البيانات الختامية: قم بإجراء تجميع للتمرين، مع التركيز على "الرسائل الرئيسية" المدرجة في بداية هذا التمرين.

ملاحظات عنصر التيسير: من المهم منح المشاركين الوقت الذي يحتاجونه لمعالجة مشاعرهم والتعبير عنها بشأن التمييز الذي تعرضوا له.



عند بدء الجزء الثالث، لا تتفاجأ إن كان هناك صمت مبدئي. هذا لا يعني أن لا أحد يريد المشاركة، بل يشير إلى أن الناس ما زالوا يعالجون مشاعرهم وأفكارهم. إذا لم يرغب أحد في أن يكون الأول بعد عدة دقائق، فلا تتردد في أن تبدأ بنفسك وتشارك تجربة من حياتك الخاصة، وكيف شعرت حيال ذلك، وكيف أثرت على تطورك الشخصي. ستجد أن الآخرين سيبدؤون في المشاركة واحداً تلو الآخر.

تواصل بصرياً مع المشاركين الجالسين في الدائرة وابتسم، فهذا قد يشجعهم على البدء في المشاركة. إذا رأيت أن هناك من يوشك أن يقول شيئاً ما ولكنه لا يزال متردداً، اومئ إليه بيدك وانطق اسمه وامنحه الفرصة للتحدث. تحدث بلطف مع الحزم.

قد يصبح بعض المشاركين عاطفيين وربما يبدؤون في البكاء إذا ترتب على التمييز الذي يتذكرونه آثار خطيرة على حياتهم. اسمح لهم بذلك، واطلب من أحد أفراد المجموعة إحضار كوب من الماء أو قم بلفته مضمئنة. عندما ينتهي الشخص من المشاركة والتعبير عن مشاعره، استغل الفرصة للتفكير في الحظر الذي يواجهه الرجال من التعبير عن المشاعر والبكاء (قد ينطبق هذا أيضاً على النساء بمكان العمل). لا تستقيم هذه الترجمة الحرفية تصحيح: أكد على أن ذلك ردة فعل إنسانية بحتة، وقد تكون تجربة للتحرر و للشفاء، لأنها تحررنا من الضغوطات والتوتر.

دائرة التمييز

يُرجى المرور إلى وسط الدائرة إذا تعرضت للتمييز

- شكل جسمك أو نوعه
- ترتدي نظارة
- كونك طفلاً لأم عزباء
- كونك لديك والدًا وحيدًا
- والديك مطلقين
- تقطن في منطقة ريفية في البلاد
- تعيش في حي فقير
- لون بشرتك
- لون عينيك
- كونك أجنبيًا
- كونك من عرق أو هوية محددة
- كونك في مرحلة عمرية معينة
- مستواك التعليمي
- عاطل عن العمل
- كونك مهاجرًا أو لاجئًا أو نازحًا
- منصبك أو دورك ضمن بيئة العمل أو التسلسل الهرمي
- كون رجلاً
- كونك امرأة
- طريقة لبسك
- أن تكون شخصًا من فئة المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي العابرين و العابرات جندريا والكوير ومزدوجو الجنس أو تدافع عن حقوق مجتمع الميم.عين (اختصار علمي للتسمية السابقة)
- وضعك الاقتصادي
- شعرك طويل
- شعرك قصير
- تؤدي تسريحة شعر طبيعية (عدم تلميس شعرك)
- تتحدث بلهجة أو نسخة إقليمية من اللغة الوطنية
- ترتدي أقراط
- لديك وشم
- تنتمي أو لا تنتمي إلى جماعة دينية معينة
- تنتمي أو لا تنتمي إلى حزب سياسي
- وجود اسم غير عادي
- تدخن أو لا تدخن
- تشرب الكحول
- لا تشرب الكحول
- تعاني من إعاقة جسدية
- الطريقة التي تتحدث بها (مثل اللهجة واللكنة إلخ)
- سمعة عائلتك
- العيش مع شريك خارج الزواج
- أن تكون متزوج ولكن ليس لديك أطفال
- أن تكون غير متزوج
- أن تكون أرملة أو أرمل
- أن تكون عضوًا في طائفة معينة
- وجود تفضيلات أو قيود غذائية معينة

يمكنك إضافة دوافع أخرى للتمييز إلى هذه القائمة (أو إزالة بعضها) حسب سمات المجموعة التي ستعمل معها لجعلها أكثر ملاءمة لواقعها.

ملاحظات:

النشاط 5.5 زهرة السلطة⁴¹

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: <ul style="list-style-type: none">• تحديد كيفية انتمائنا إلى مجموعات الهوية الاجتماعية المختلفة.• تحديد مواقع الامتياز والحرمان داخل كل مجموعة هوية اجتماعية.• لاكتشاف مدى قربنا أو بعدنا عن الهويات السائدة في مجتمعنا الحالي.• لمناقشة آثار الهوية الاجتماعية على تجاربنا اليومية.
الرسائل الرئيسية: زهرة السلطة هي تمثيل مرئي لهوياتنا الاجتماعية وقربنا من الهويات الاجتماعية التي تتمتع بالسلطة والامتياز في مجتمعنا. المفاهيم الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• الهويات الاجتماعية "الثمانية الكبار".• الهويات المهيمنة والهويات غير المهيمنة• الامتياز والعيب
المواد: ورقة A4، وورقة الرسم التوضيحي وأقلام/أقلام الرصاص الملونة
التحضير: اطبع قالب زهرة السلطة (المرفق بذلك النشاط) أو استخدم ورقًا عاديًا بحجم A4 للرسم عليه.

الإجراء:

الجزء 1: اشرح نموذج زهرة السلطة وأرشد المشاركين خلال التمرين.

1. اعط نسخة من قالب زهرة السلطة أدناه لكل مشارك. إذا تعذر عليك عمل نسخ، ارسم القالب على قطعة من ورق الرسم التوضيحي وقدم أوراقًا بيضاء بحجم A4 للمشاركين لنسخ ورسم قوالب زهرة السلطة الخاصة بهم.
2. اشرح نموذج "زهرة السلطة" للمشاركين وأرشدهم خلال التمرين:
 - a. البتلة المركزية هي أنت!
 - b. البتلات الثمانية الموجودة حول الدائرة المركزية هي حلقتك الداخلية. في كل بتلة، اكتب كيف يمكنك التعرف على الهويات الاجتماعية "الثمانية الكبار" الموجودة على يمين القالب (على سبيل المثال، "أسود" في بتلة العرق أو "مستقيم" في بتلة التوجه الجنسي).
 - c. في كل بتلات الحلقة الخارجية الثمانية، اكتب ما تعتبره المجموعة المهيمنة على كل هوية اجتماعية. على سبيل المثال، بالنسبة للعرق، يمكن للمرء أن يكتب "أبيض". إذا لم تكن متأكدًا من ماهية المجموعة المهيمنة، فتحدث إلى من حولك.
 - d. اختر لونًا واحدًا مرتبطًا بمجموعات الهوية السائدة ولونًا آخر. قم بدعوة المشاركين المشاركين إلى تلوين بتلات الهويات المهيمنة - في الحلقة الداخلية والخارجية - باللون الأول. ثم اطلب منهم تلوين بتلات الهويات غير السائدة باللون الآخر.

41 ميلو والمنتدي، مصادر التعلم الخاصة بخدمة مكافحة الفقر.

الجزء 2: استخلاص المعلومات - أسئلة للمناقشة الجماعية

1. ما هي ردود أفعالك على رسم زهرة السلطة؟ (ارسم المشاركين للتفكير في البتلات الداخلية والخارجية التي لها نفس اللون وتلك ذات الألوان المختلفة).
2. ما هي (هوياتك) الاجتماعية التي تعرفها أكثر أو أقل؟ هل هذه هي الهويات المهيمنة أم غير المهيمنة؟
3. ما هي الأسئلة المتعلقة بالامتيازات والحرمان التي يثيرها ذلك النشاط بالنسبة لك؟
4. كيف سيساعدك التفكير في هوياتك الاجتماعية على فهم الآخرين؟

تأملات حول النظام الأبوي والسلطة والامتياز في بيئة عملنا

1. استخدم الأسئلة التالية لتسهيل الحوار والمناقشة حول النظام الأبوي والسلطة والامتيازات في بيئة العمل:
 - ما هي الامتيازات التي تتمتع بها بمكان العمل بسبب هويتنا الجندرية (والتعبير)؟
 - عندما يتمتع الرجال بامتيازات لمجرد أنهم رجال، ما هي العواقب على مكان عملنا؟ (قم بدعوة المشاركين إلى تبادل التجارب التي شهدوها والمتعلقة بإساءة استخدام الامتيازات).
 - كيف ترتبط السلطة والامتياز بمكان العمل؟
 - كيف ترتبط سلطة الرجال وامتيازاتهم بأنظمة السلطة والامتيازات الأخرى (على سبيل المثال، الأنظمة القائمة على العرق أو العمر أو الدين أو غيرها من الهويات الاجتماعية الثمانية في زهرة السلطة)؟
 - ما الذي يمكننا فعله لتحدي إساءة استخدام السلطة والامتيازات في أماكن عملنا على أساس الجنس والهويات الاجتماعية الأخرى (هوياتنا أو هويات الآخرين)؟

البيانات الختامية: اغلق النشاط عبر تسليط الضوء على التعريف التالي للامتياز: "... الوصول غير المستحق إلى الموارد التي تكون متوفرة بسهولة فقط لبعض الأشخاص بسبب انتمائهم إلى مجموعة اجتماعية معينة؛ ميزة أو حصة يُمنحها أو يتمتع بها مجموعة اجتماعية معينة تتجاوز الميزة المشتركة لكافة المجموعات الأخرى. غالبًا ما يكون الامتياز غير مرئي بالنسبة لمن يمتلكونه.⁴² وقد تكون الموارد اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية أو فكرية.

ملاحظات عنصر التيسير: يمكن تنفيذ الجزء الثاني في البداية في أزواج إذا سمح الوقت بذلك.



إذا لزم الأمر، عدّل الهويات الاجتماعية لتناسب السياق الثقافي الخاص بك. في بعض الإعدادات، على سبيل المثال، قد يكون من المناسب إدراج كلمة "الطبقة الاجتماعية"؛ وفي أماكن أخرى، إن كان جميع المشاركين من نفس الجنسية، فقد لا تشعر أنه من المهم إدراج تلك الهوية.

قد يقاوم بعض المشاركون فكرة أنهم ينتمون إلى مجموعة مميزة، خاصة إن كانوا يعانون من العجز أو التمييز من الآخرين بسبب جوانب أخرى من هويتهم.

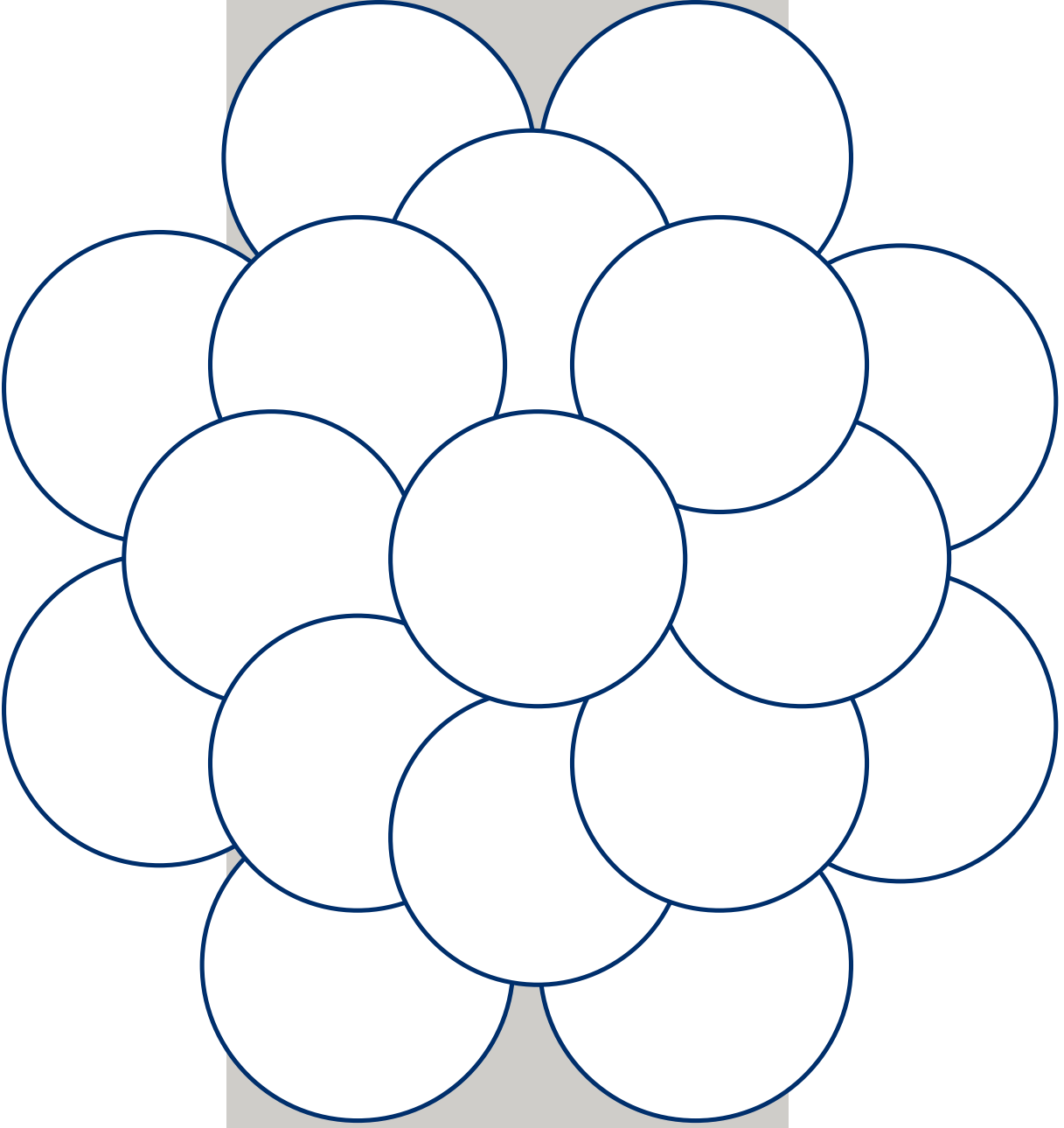
وضح أن كونك جزءًا من مجموعة مميزة لا يعني أن كافة أعضاء تلك المجموعة يتمتعون بنفس المزايا، ولا يعني أن جميع الأعضاء سيئون استخدام سلطتهم وامتيازاتهم للحصول على ميزة على حساب الآخرين.

ومع ذلك، ليس من السهل دائمًا على أعضاء المجموعة المميزة أن يعترفوا بامتيازهم، ومن الصعب أيضًا تحدي السلوك المسيء للآخرين في تلك المجموعة المميزة.

42 التدريس من أجل التنوع والعدالة الاجتماعية، 1997، كما ورد في جامعة أونتاريو للتكنولوجيا، 2018.

زهرة السلطة

مركز البتلة = اسمك
الحلقة الداخلية = هويتك
الحلقة الخارجية = الهويات المهمنة



هويات "الثمانية الكبار".

- العرق
- الإثنية
- الهوية الجندرية
- التوجه الجنسي
- القدرة
- الدين
- الجنسية
- الوضع الاجتماعي والاقتصادي

النشاط 5.6 خريطة السلطة⁴³

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 90 دقيقة
الأهداف: لتحديد ديناميكيات السلطة ضمن العلاقات مع الشركاء وأفراد الأسرة وزملاء العمل و/أو الأصدقاء وصياغة المقترحات اللازمة لتغيير علاقات السلطة هذه.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• تتأثر جميع العلاقات بالسلطة، سواء كانت تلك السلطة مرئية بشكل مباشر أم لا.• ومن خلال الاعتراف بالسلطة التي نملكها والتي يملكها الآخرون علينا، يمكننا تحسين التواصل وصنع القرار ويمكننا تجنب إساءة استخدام السلطة بطرق تضر بالآخرين وبأنفسنا.
المواد: الأقلام، نشرة خريطة السلطة
التحضير: انسخ نشرة خريطة السلطة أدناه.

الإجراء:

1. أعط كل مشارك نسخة من خريطة السلطة. اطلب منهم التفكير في أربعة إلى ثمانية أشخاص تربطهم علاقة وثيقة بهم (مثل شركائهم وأفراد العائلة وزملاء المدرسة والعمل والمجتمع أو في مكان العبادة) وكتابة أسمائهم في الدوائر المحيطة بالدائرة المركزية مع كتابة "أنا" فيها. قد يركزون على عدد أقل من العلاقات إذا رغبوا في ذلك، خاصة إن كانت هناك علاقة معينة يرون أنها تمثل مشكلة.
2. شجع المشاركين على ضم زميلين أو أكثر ممن تربطهم بهم علاقة عمل - كجزء من فريق و/أو كرئيس و/أو مدير و/أو بصفة مبتدئة. لن يُطلب منهم الكشف عن أسماء زملاء العمل هؤلاء.
3. لكل فرد من هؤلاء الأفراد، اطلب من المشاركين كتابة كلمة أو عبارة على السطر الذي يشير من "أنا" إلى ذلك الشخص. يجب أن تصف هذه الكلمة أو العبارة نوع السلطة التي يمارسها المشارك على ذلك الشخص والأساليب التي يستخدمها لممارسة تلك السلطة.
4. قم بدعوتهم إلى فعل الشيء نفسه على الخط الذي يشير من كل شخص إلى "أنا"، باستخدام كلمة أو عبارة تصف نوع السلطة التي يتمتع بها هذا الشخص على المشارك بشكل أفضل وكيفية ممارسته لهذه السلطة.
5. اطلب من المشاركين يستغرقوا وقتًا للتفكير واكتشاف الأوصاف الممكنة الأكثر دقة.
6. اجعل كل شخص شريكًا مع مشارك آخر. قم بدعوتهم إلى مشاركة عناصر خرائط السلطة الخاصة بهم وما يشعرون أنهم بحاجة إلى القيام به لتغيير جوانب علاقات السلطة تلك التي تضر بهم وبالآخرين.
7. في المجموعة الرئيسية، اطلب من المشاركين مشاركة أفكارهم حول السلطة والالتزامات التي قطعوها.

البيانات الختامية: اغلق النشاط بإعادة تأكيد الرسائل الرئيسية أعلاه.

43 من إشراك الرجال والفتيان، GED 501 العناية اليدوية، 74-76؛ تم تطوير ذلك النشاط بشكل أصلي في التسعينات بواسطة كانتيرا، نيكاراغوا، كأداة لتمكين الرجال من تحديد مشاكل القوة والسيطرة والعنف في علاقاتهم واتخاذ التدابير اللازمة للتغيير.



ملاحظات عنصر التيسير: التغيير عملية بطيئة، ولكن من المهم تمكين المشاركين من صياغة مقترحات ملموسة وممكنة وذات صلة بواقعهم وأوضاعهم الخاصة.

قد ترغب في التجول في الغرفة لكل مجموعة للحصول على فكرة عن نوع العلاقات السلطوية التي يركزون عليها، وإذا لزم الأمر، تحداهم ليكونوا أكثر تحديداً وتركيزاً في الحالات التي يتذكرونها ويصفونها.

من المحتمل أن يكتشف العديد من الرجال مشاكل كبيرة تتعلق باستخدام السلطة في الأسرة.

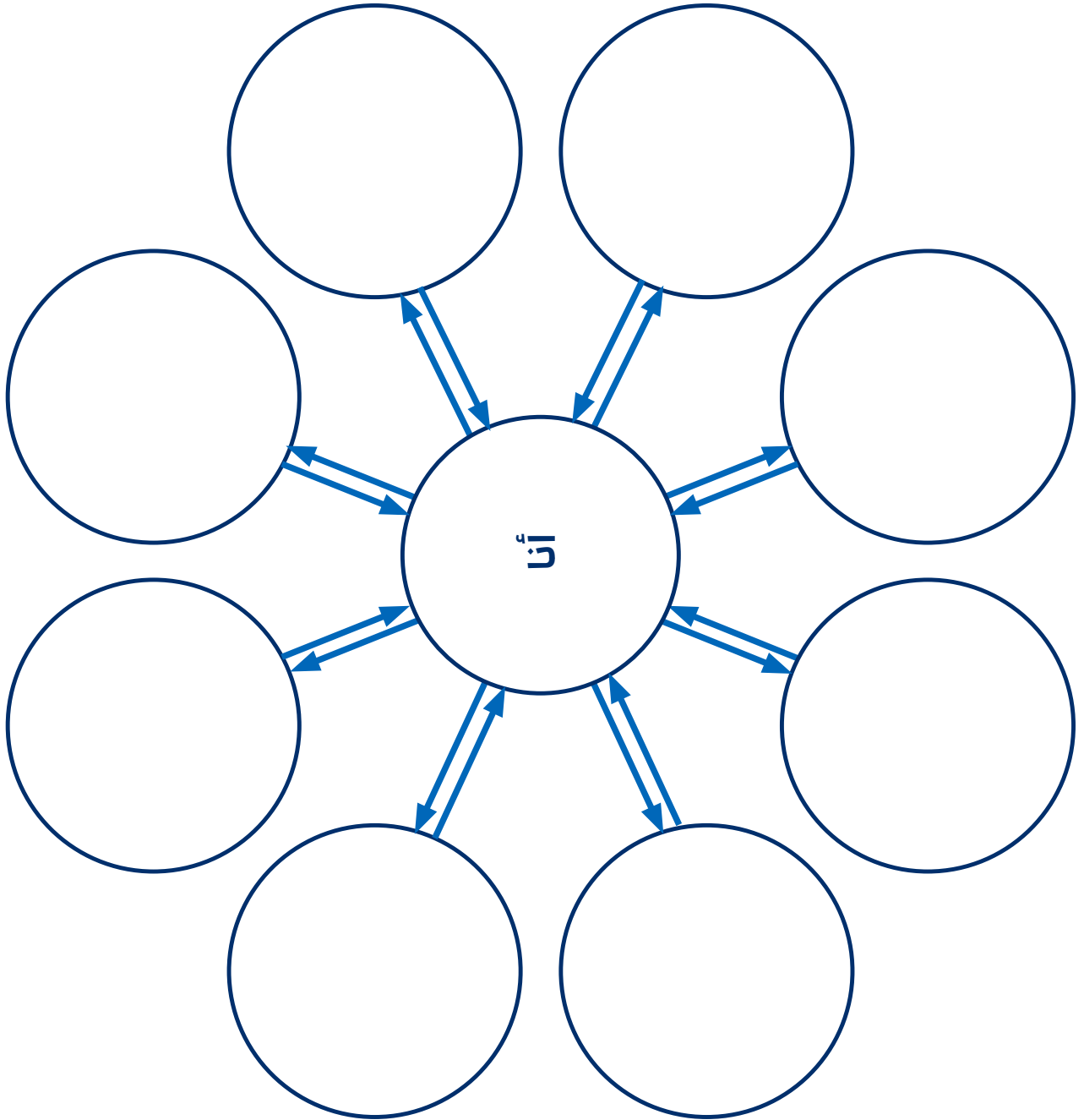
ذُكر المشاركين بالحاجة إلى الدخول في حوار مع من سيتأثرون بشكل مباشر بالتغييرات المقترحة والحاجة إلى تطوير أساليب جديدة للتواصل بين الأشخاص. في كثير من الأحيان، عندما يحاول الرجال تنفيذ التغيير، فإنهم يفعلون ذلك من موقع السلطة ويفرضون تغييرات قد تؤثر بشكل غير مباشر على الآخرين بطريقة سلبية، حتى عندما تكون النية عكس ذلك تمامًا.

ملاحظات:

الدكتور أديمولا كريستوفر
أديومو هو الرئيس
التجاري في شركة إبادان
لتوزيع الكهرباء (IBEDC)
في نيجيريا. وهو أحد
"أعضاء" شركة إبادان لتوزيع
الكهرباء، وقد حضر دورتين
تدريبيتين حول مشاركة
الرجال في الصناعات
المراعية للمنظور الجندي،
وشارك في تيسير دورة
ثالثة. حددت الصناعات
المراعية للمنظور الجندي
دعم القيادة باعتباره عامل
نجاح حاسم لتحقيق نتائج
المساواة الجنديّة.



خريطة سلطة العلاقات الإنسانية





الوحدة 6: العنف الجندي (GBV)

الغرض من الوحدة: تهدف الأنشطة المدرجة في هذه الوحدة إلى تسهيل فهم المشاركين لمعنى العنف الجندي، وارتباطه بالسلطة، وكيفية استخدامه ولأي أغراض، وأسبابه وعواقبه.

الأنشطة تُظهر الروابط بين العنف الجندي والنماذج الثقافية للذكورة الضارة.

تتناول الأنشطة أيضًا ديناميكيات العنف الجندي بمكان العمل والتكاليف الاقتصادية للعنف القائم على الجندر في المجتمع.

أحد المبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه الوحدة وأنشطتها هو الحاجة إلى تفعيل مبادرات الوقاية من العنف الجندي والتصدي له لتبني نهج يركز على الناجين.

تحذير مسبق: قد تشكل مناقشة العنف تحديًا للبعض. حذّر المشاركين بالطريقة المناسبة قبل كل نشاط للسماح لهم بتحديد ما إن كانوا يفضلون عدم المشاركة في النشاط و/أو مغادرة مساحة التدريب في أي وقت يحتاجون إليه.

النشاط 6.1 ما هو العنف الجنساني؟⁴⁴

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: <ul style="list-style-type: none">• تحديد أنواع مختلفة من العنف ومناقشة أنواع العنف التي تحدث بشكل شائع في الأسر والعلاقات مع الشركاء.• توجيه المشاركين لفهم العنف الجندري.• إظهار العلاقة بين العنف الجندري والسلطة والسيطرة.
الرسائل الرئيسية:⁴⁵ <ul style="list-style-type: none">• في أبسط مستوياته، العنف هو وسيلة للسيطرة على شخص آخر أو التسلط عليه. كثيرًا ما يفكر الناس عن العنف باعتباره اعتداءً جسديًا، ولكن هناك أشكال أخرى من العنف أيضًا.• العنف الجندري يعتبر انتهاكًا لحقوق الإنسان يؤثر على كل الثقافات والفئات العمرية.• جذور العنف الجندري راسخة بعمق في المعايير الاجتماعية التي تحدد الذكورة والأنوثة والتي تعزز هياكل السلطة غير المتكافئة التي تفضل الذكورة على الأنوثة.• تثبت الأدلة أنه من الممكن الوقاية من العنف الجندري، لكن القيام بذلك يتطلب جهودًا منسقة ومنسقة.• يجب أن تضع المبادرات الرامية إلى منع العنف القائم على الجندر والتعاطي معه على رأس الأولويات مصلحة الشخص الذي يتعرض للعنف، وكرامته، وتجربته، واحتياجاته في قلب العملية - ابتداءً من تصميم البرنامج الأولي حتى التحقيق في الحوادث المزعومة والتصدي لها، مع مراعاة المسائل المتعلقة بالمساءلة المناسبة لمرتكبي الانتهاكات. يُعرف هذا بالنهج الذي يركز على الناجين.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق ونشرة المشاركين 4: العنف الجنساني
التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت. اصنع نسخة مصورة واحدة لكل مشارك من نشرة المشارك 4: العنف الجندري.

الإجراء:

تحذير مسبق: قد تشكل مناقشة العنف تحديًا للبعض. حذّر المشاركين بالطريقة المناسبة قبل كل نشاط للسماح لهم بتحديد ما إن كانوا يفضلون عدم المشاركة في النشاط و/أو مغادرة مساحة التدريب في أي وقت يحتاجون إليه.

الجزء 1: أنواع العنف

1. اشرح أن الغرض من النشاط هو مناقشة ماهية العنف وأنواع العنف المختلفة الموجودة.

44 يجمع ذلك النشاط محتوى من مان كير، دليل عنصر التيسير في بانديبيريهو، 55-57، ومنظمة كير رواندا، إنداشيكروا رواندا، 52-56. 45 هذه الرسائل الرئيسية مأخوذة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بعنوان "العمل الجماعي" https://makingcents.com/wp-content/uploads/2021/01/Glossary_508c.pdf

2. اسأل المجموعة، "ما هو العنف؟" السماح لهم بمشاركة آرائهم. يمكنك تدوين الإجابات على ورقة الرسم التوضيحي إذا كنت تفضل ذلك.
3. بعد أن يشارك الجميع أفكارهم، اشرح للمجموعة أنه في أبسط مستوى، العنف هو "استخدام القوة أو التهديد بالقوة من قبل فرد واحد ضد فرد آخر" (منظمة الصحة العالمية، 2020).
4. أخبر المجموعة بإمكانية تقسيم أعمال العنف إلى أربع فئات واسعة. الآن، أذكر هذه الفئات دون الخوض في التفاصيل حول كل واحدة منها: العنف الجسدي والعاطفي والنفسي والجنسي والاقتصادي.
5. اسأل المجموعة ما إن كان بإمكان أي شخص أن يعطي مثالاً لشكل من أشكال العنف الجسدي الشائع في المجتمع. العنف العاطفي أم النفسي؟ العنف الجنسي؟ العنف الاقتصادي؟
6. بعد تقديم الأمثلة، افتح المناقشة باستخدام الأسئلة المبينة أدناه.

أسئلة للمناقشة الجماعية

- عندما نتحدث عن العنف، هل تعتبر التحرش عنفًا؟ لماذا ولم لا؟
- ما هي أكثر أنواع العنف التي تقع داخل الأسرة؟ في العلاقات الرومانسية؟ بين الأصدقاء؟
- من هم مرتكبوا أعمال العنف الأكثر شيوعًا؟ لماذا هذا؟
- هل "يستحق" أي شخص، رجلاً كان أو امرأة، أن يُضرب أو يعاني من نوع ما من العنف؟ لماذا ولم لا؟
- ما العلاقة بين السلطة والعنف؟ (شجع المشاركين على التفكير في أنواع السلطة المختلفة (الاقتصادية والجسدية والعاطفية والجنسية) التي يتسم بها الشخص على الآخر وارتباطها بالعنف).
- في بيئة العمل المتوسطة، ما هي أنواع العنف و/أو التحرش الأكثر شيوعًا؟

الجزء 2: فهم العنف القائم على الجندر

1. نسمع كثيرًا مصطلح "العنف الجندري". لكن ما هو العنف الجندري؟ هل نعرف ماذا يعني ذلك حقًا؟ الآن بعد أن أصبح لدينا فهم أقوى للقوة والجندر، يمكننا فحص معنى العنف الجندري.
2. أعط كل مشارك نسخة من النشرة حول العنف الجندري. اطلب من أحد المشاركين قراءة تعريف العنف الجندري أو اقرأه بصوت عالٍ بنفسك إن كانت القراءة حساسة أو صعبة في المجموعة.
3. اشرح للمشاركين أن التعريفات قد تبدو معقدة، لذا ستقرأ الآن التعريف مرة أخرى، سطرًا بسطر، وتتوقف لمناقشة الجوانب المختلفة.
4. اقرأ السطر الأول من تعريف العنف الجنساني وتوقف مؤقتًا. "مصطلح شامل يشير إلى أي تهديد أو فعل ضار موجه نحو فرد و/أو مجموعة بناءً على الجنس الفعلي و/أو المُنظر له، و/أو الجندر، و/أو الهوية الجندرية و/أو التعبير، و/أو السمات الجنسية، و/أو التوجه الجنسي، و/أو عدم الالتزام بالأنماط الاجتماعية المُبينة حول الذكورة والأنوثة."
5. اسأل المشاركين عن ماهية هؤلاء الأفراد أو المجموعات حسب اعتقادهم. ما الفرق بين العنف والعنف الجندري؟ احصل على إجابات من واحد أو اثنين من المشاركين. تسليط الضوء على النقاط الرئيسية التالية:⁴⁶
 - a. في جميع أنحاء العالم، تعتبر النساء والفتيات، ويشمل ذلك النساء والفتيات المثليات ومزدوجات التوجه الجنسي والعابرات جنسيًا، الأكثر استهدافًا في أعمال العنف الجندري.
 - b. كما يتعرض الرجال والفتيان، وخصوصًا من يُنظر إليهم على أنهم خارج نطاق الأعراف الذكورية، للعنف القائم على الجندر.

46 هذه الرسائل الرئيسية مأخوذة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بعنوان "العمل الجماعي".

- c. قد يكون الأفراد الذين يعانون من طبقات متعددة من عدم المساواة أكثر عرضة لخطر العنف الجندري. ذلك يشمل النساء ذوات الإعاقة، والنساء الأصلديات، والنساء المهاجرات، والنساء اللاتي يتعرضن للتمييز بناءً على العرق والأصل العرقي أو الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية المتنوعة أو الهويات الجندرية أو التعبيرات الجندرية أو السمات الجندرية المتنوعة.
- d. غالبًا ما يتم تبرير العنف الجندري كوسيلة لتعزيز الأدوار والمعايير الجندرية (أو كعقاب على عدم الوفاء بها).
6. اسأل المشاركين ما الذي يميز العنف الجندري عن العنف بشكل عام. تسليط الضوء على النقاط الرئيسية التالية:
- a. يعتمد العنف الجندري على الجنس البيولوجي الفعلي أو المتصور والهوية الجندرية أو التعبير عنها و/أو التوجه الجنسي.
- b. غالبًا ما يستهدف العنف الجندري من لا يلتزمون بالمعايير الاجتماعية المختلفة حول الذكورة والأنوثة.
7. اقرأ العبارة: *يتسم العنف القائم على الجندر باستخدام أو التهديد باستخدام أشكال السيطرة الجسدية والنفسية والجنسية والاقتصادية والقانونية والسياسية والاجتماعية وغيرها من أشكال السيطرة والإكراه و/أو العنف. قد تقام الدورة التدريبية حول حياة شخص وتتم على يد مجموعة متنوعة من العناصر الفاعلة، ويشمل ذلك الشركاء الحميمون؛ أفراد الأسرة؛ الأشخاص ذوي المناصب السلطوية أو السلطة أو الثقة؛ الأصدقاء؛ المعارف؛ أو الغرباء.* اطلب من المشاركين أن يناقشوا ذلك مرة أخرى مع من يجلس بجانبهم. امنح المشاركين **خمس دقائق** لهذه المناقشة.
8. بعد مرور خمس دقائق، يشر المناقشة الجماعية بطرح الأسئلة التالية:
- a. *لماذا تعتقد أن العنف الجندري يحدث بشكل شائع ضد النساء والفتيات؟ (رُكِّز أو تحقق من النقاط الواردة أدناه إذا لم يتم طرحها بشكل طبيعي في المناقشة).*
- لأن المجتمع يعطي سلطة أكبر للرجال كمجموعة أكثر من النساء.
- لأن الأدوار والتوقعات الجندرية تتغاضى عن العنف ضد النساء.
- لأننا في المجتمع ننظر إلى النساء على أنهن أقل قيمة من الرجل.
- b. *كيف تعتقد أن العنف القائم على الجندر مرتبط بالسيطرة؟*
- لأننا، كمجتمع، نتوقع من الرجال إثبات سيطرتهم على شركائهم أو بناتهم.
- لأن الكثيرين في المجتمع يعتقدون أنه من الطبيعي أن يتحكم الرجال في النساء. بدون هذه السيطرة الخارجية، تعتبر المرأة غير قادرة على إدارة نفسها.
- c. *هل يعتبر العنف الجندري دائمًا شكلاً من أشكال "التسلط"؟ هل دائمًا ما يكون سلبياً؟*
- (الرد: نعم. جميع أنواع العنف الجندري يعتبر إساءة استخدام للسلطة وعادة ما تستلزم السيطرة على الضحية.)

المزيد من الأسئلة للمناقشة

1. اطرح الأسئلة التالية على المجموعة:
- a. كيف يمكن أن يؤثر العنف القائم على الجندر في العائلات والمجتمع على بيئة مكان العمل؟
- b. بالتفكير في محادثتنا السابقة، كيف يظهر العنف الجندري في بيئات عملنا؟ بالتحديد، فكر في التحرش الجنسي واستخدام القوة.
- c. ماذا يمكننا أن نفعل لمنع العنف القائم على الجندر؟
2. تعرف على أنواع العنف في نشرة المشاركين 4: العنف الجندري مع المشاركين، مما يسمح بطرح أسئلة توضيحية. تسليط الضوء على أهمية النهج الذي يركز على الناجين.

البيانات الختامية: استخدم الرسائل الرئيسية لإغلاق النشاط. تسليط الضوء على أهمية النهج الذي يركز على الناجين والذي يحترم دائمًا احتياجات وقرارات الشخص المعرض للعنف.

ملاحظات عنصر التيسير: إذا لم تتمكن من تصوير أو طباعة نشرة المشاركين 4: العنف الجندري، اكتب تعريف العنف الجندري على ورقة من ورقة الرسم التوضيحي واستخدمه لتوجيه المناقشة.



إذا تردد المشاركون في مناقشة الأسئلة في المجموعة الرئيسية، فاستخدم مجموعات صغيرة، خاصة للأسئلة الأكثر حميمية وتحديًا.

يعد العنف الجندري جزءًا من نظام مستمر نقوم فيه بدمج الرجال والنساء بشكل مختلف ونقدر النساء فيه أقل من الرجال. هذه نقطة مهمة للغاية وغالبًا ما يتم التغاضي عنها. من المهم أن يفهم الناس حقًا ما هو العنف الجندري.

من الشائع أن يركز المشاركون فقط على أشكال العنف المتطرفة. تحقق حسب الحاجة لمساعدة المشاركين على التعرف على أشكال العنف الشائعة الأخرى التي تؤثر على حياة الأشخاص اليومية.

ملاحظات:

نشرة المشاركين 4: العنف الجنساني

العنف الجندي (GBV): أي تهديد أو فعل ضار موجه نحو فرد و/أو مجموعة بناءً على الجنس الفعلي و/أو المُنظر له، و/أو الجندر، و/أو الهوية الجندي و/أو التعبير، و/أو السمات الجنسية، و/أو التوجه الجنسي، و/أو عدم الالتزام بالأنماط الاجتماعية المُبينة حول الذكورة والأنوثة. رغم احتمالية تعرض الأفراد من جميع الهويات الجنسية للعنف القائم على الجندر، فإن النساء والفتيات والأفراد غير المتوافقين مع النوع الاجتماعي يواجهون خطرًا غير متناسب للعنف القائم على الجندر في كل موقف بسبب وضعهم غير المتكافئ في المجتمع. يتميز العنف القائم على الجندر باستخدام أو التهديد باستخدام أشكال السيطرة الجسدية والنفسية والجنسية والاقتصادية والقانونية والسياسية والاجتماعية وغيرها من أشكال السيطرة والإكراه و/أو العنف. قد تقام الدورة التدريبية حول حياة شخص وتتم على يد مجموعة متنوعة من العناصر الفاعلة، ويشمل ذلك الشركاء الحميمون؛ أفراد الأسرة؛ الأشخاص ذوي المناصب السلطوية أو السلطة أو الثقة؛ الأصدقاء؛ المعارف؛ أو الغرباء. (المصدر: [استراتيجية الولايات المتحدة لمنع العنف الجندي والتصدي له على مستوى العالم: تحديث 2022](#))

أنواع العنف القائم على النوع

1. **العنف الجسدي:** استخدام القوة البدنية، مثل الضرب أو الصفع أو الركل أو الحرق أو الدفع.
2. **العنف العاطفي أو النفسي:** غالبًا ما يكون أصعب أشكال العنف التي يمكن التعرف عليها. قد يشمل ذلك الإذلال والتهديد والإهانة والضغط والتعبير عن الغيرة أو التملك، مثل السيطرة على القرارات والأنشطة. قد يشمل أيضًا تقييد حركات شخص ما. هذا النوع من العنف قد يكون لفظيًا أو غير لفظي.
3. **العنف الجنسي:** أي تعليقات جنسية غير مرغوب فيها أو أفعال جنسية أو محاولات جنسية باستخدام السلطة أو الإكراه أو التهديد بالسلطة أو الإكراه. قد يشمل ذلك المواقف التي يكون فيها الشخص غير قادر على الموافقة الحقيقية. قد يرتكب أي شخص العنف/الاعتداء الجنسي، بغض النظر عن علاقته بالضحية، في أي مكان، بما في ذلك المنزل والعمل. الاغتصاب هو الجماع القسري/الإكراه ويمكن تعريفه على أنه إيلاج جنسي بدون رضا الطرف الآخر، مهما كان خفيًا، لأي جزء من جسم الضحية بواسطة عضو جنسي أو اختراق الفتحة الشرجية أو التناسلية للضحية باستخدام أي جسم أو جزء آخر من الجسم. الاغتصاب الزوجي هو الجماع القسري لأحد الزوجين دون موافقته. (المصدر: [مبادرة أبحاث العنف الجنسي. التعريفات](#))
4. **العنف الاقتصادي:** على مستوى العلاقات الشخصية، تتراوح الإساءة الاقتصادية من محاولات الحد من قدرة الشخص على الكسب أو الحرمان من الميراث أو السيطرة على الأموال أو الممتلكات. على المستويات الهيكلية والمجتمعية الأوسع، يمكن أن يتخذ العنف الاقتصادي شكلًا "بالوصول المحدود إلى الأموال والائتمان والتحكم في الوصول إلى الرعاية الصحية أو التوظيف أو التعليم؛ القوانين التقليدية التمييزية بشأن الإرث وحقوق الملكية والأجور غير المتساوية للعمل".⁴⁷

النهج المرتكز على الناجين: يُسهّل النهج المرتكز على الناجين العملية التي يمكن من خلالها إنقاذ الضحية. فهو يعطي الأولوية لمصلحة واحتياجات المتعرض للضرر ويعيد السلطة إلى الضحية في كل مرحلة من مراحل آلية وعملية إدارة الشكاوى. فهو يدرك أن الشخص قد يتعرض للأذى حتى إن قام الجاني بذلك دون قصد. كما أنه يدرك أن تأثير الفعل أكثر أهمية من نية الشخص صاحب التصرف. (المصدر: [مقتبس من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، مسرد العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندي في التنمية و جونز ريناود، 2018](#))

47 فاول، "العنف الاقتصادي تجاه النساء والبنات".

النشاط 6.2 تأثيرات العنف الجندري؟⁴⁸

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 75 دقيقة
الأهداف: تحديد ودراسة آثار العنف.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• يؤثر العنف الجندري سلبيًا على النساء والرجال والأطفال والأسر والشركات/المنظمات والمجتمعات. الآثار جسدية وعاطفية على حد سواء وقد تؤدي إلى الإصابة والوفاة.• يمنع العنف الجندري النساء من تحقيق إمكاناتهن الكاملة. هذا بدوره يمنع الأسر والمجتمعات من تحقيق إمكاناتها الكاملة.• يؤثر العنف الجندري في مكان العمل سلبيًا على النساء، وفي العديد من السياقات، يمنع الأشخاص من مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي والعابرين و العابرات جندريا والمثليين ومزدوجي الجنس من تحقيق أهدافهم المهنية ويخلق بيئة غير صحية وسامة.• العنف الجندري بين الأزواج، والذي يشار إليه بعنف الشريك الحميم (IPV)، يمنع الشركاء من الاستمتاع بعلاقة قوية وصحية.• الأطفال الذين يشهدون أو يتعرضون للعنف المبني على الجندر في منازلهم هم الأكثر عرضة لأن يكتسبوا صفات العنف عندما يكبرون. كما أنهم يواجهون مشاكل في نموهم النفسي والجسدي والفكري.• العلاقات والأسر التي لا تعاني من العنف الجندري لديها القدرة على أن تصبح أقوى.• التعرض للعنف القائم على الجندر في أي مكان - سواء كان العنف الأسري بين الشريكين في المنزل أو العنف الجندري في المجتمع يكون له تأثير سلبي بشكل هيكلي على الإنتاجية ويساهم في تفاقم التغيب ويمس من الروح المعنوية والثقافة التنظيمية داخل أماكن العمل.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق، ونسخ من السيناريوهات
التحضير: انسخ السيناريوهات المقدمة في نهاية هذه التعليمات. قبل القيام بذلك، قم بإجراء أي تعديلات تشعر أنها ستجعل السيناريوهات أكثر واقعية بالنسبة للسياق الخاص بك دون إجراء تغييرات كبيرة. قد ترغب، على سبيل المثال، في تغيير أسماء الشخصيات في لعب الأدوار أو تقليل عدد الأطفال أو زيادته أو إزالة الإشارات إلى العيش مع الوالدين/الأصهار إذا لم يكن ذلك معتادًا في محيطك. اجمع المعلومات حول موارد العنف المبني على الجندر وخدمات الدعم في المجتمع.

الإجراء:

تحذير مسبق: قد تشكل مناقشة العنف تحديًا للبعض. حدِّد المشاركين بالطريقة المناسبة قبل كل نشاط للسماح لهم بتحديد ما إن كانوا يفضلون عدم المشاركة في النشاط و/أو مغادرة مساحة التدريب في أي وقت يحتاجون إليه.

العمل الجماعي الصغير

1. أوضح للمشاركين أن هذا التمرين سيستكشف الآثار التي يسببها العنف الجندري على النساء والرجال والأطفال والمجتمع بأكمله - وكيف تظهر هذه الآثار في نهاية المطاف في أماكن العمل، بغض النظر عن مكان حدوث العنف.

48 من منظمة كير رواندا، إنداشيكيروا رواندا، 57-62.

2. اشرح أنه في لحظة، سوف تنقسم إلى أربع مجموعات. إن كان ذلك مناسبًا لسياقك/ثقافتك، قد تتكون المجموعات من كافة الرجال وكافة النساء. ستستلم كل مجموعة سيناريو حول سؤالين وأُسئلة للمناقشة. ستقوم المجموعة بقراءة السيناريو معًا ثم مناقشة الأسئلة. **لكل مجموعة عشر دقائق للمناقشة وخمس دقائق للتقديم.**

وزع السيناريوهات (واحد لكل مجموعة) وابدأ التمرين.

ملاحظة: لا يجب إخبار المجموعات بطبيعة العنف الجندري الذي يصوره السيناريو الخاص بهم. تمثل السيناريوهات الأنواع التالية من العنف الجندري: (1) العنف الجسدي، (2) العنف الجنسي، (3) العنف الاقتصادي، (4) العنف العاطفي.

3. تنقل بين المجموعات للتأكد من أن الجميع يسرون على المسار الصحيح. شجع المجموعات على تخيل أنفسهم كشخصيات في السيناريو والتفكير في التأثيرات الحقيقية (عشر دقائق).

4. تنبيه المشاركين عندما تكون هناك خمس دقائق متبقية، وعندما تبقى دقيقة واحدة، وعندما ينتهي الوقت.

جلسة المجموعة الرئيسية

1. بعد مرور عشر دقائق، أعد الجميع إلى المجموعة الرئيسية. قم بدعوة المجموعة الأولى للعرض. اطلب منهم البدء بقراءة السيناريو الخاص بهم بصوت عالٍ لجميع المشاركين. يمكنهم بعد ذلك قراءة أسئلة المناقشة وتقديم إجاباتهم.

2. بعد انتهاء المجموعة الأولى من العرض، اسأل المشاركين إذا كانت لديهم أي أسئلة أو أي شيء يرغبون في إضافته. دقق حسب الحاجة لمساعدة المشاركين على التفكير في طريقة تأثير هذا النوع من العنف القائم على الجندر على الأفراد المعنيين وعرقلة الأداء الصحي للزوجين والأسرة، فضلًا عن آثاره في العمل على كل من ضحايا العنف ومرتكبيه.

3. تواصل مع كل مجموعة من المجموعات المتبقية. التحقيق حسب الحاجة لسحب العواقب الرئيسية.

أمثلة التأثيرات تتضمن (هذه لإرشادك في التحقيق، ولا تحتاج إلى قراءتها):

a. التأثير على الضحايا:

جسديًا: إصابات جسدية قصيرة وطويلة الأمد و/أو إعاقة ومشاكل في الصحة الإنجابية والعجز عن العمل.

نفسيًا: الخوف والعزلة والشك في الذات وتدني حب الذات والإحساس بالعار وعدم القدرة على تحقيق مجهوداتهم الكاملة وانخفاض التوقعات تجاه أنفسهم والآخرين والإحباط والتعاسة وقبول الأشياء التي تضر بهم والوصم الاجتماعي.

b. التأثير على النساء **كضحايا** على وجه التحديد: حالات حمل غير مرغوب بها؛ قابلية محدودة على جني الأموال أو الإرث أو التحكم في الأموال أو الممتلكات؛ وصول محدود إلى الأموال والرصيد؛ التحكم في الوصول للرعاية الصحية، أو التوظيف، أو التعليم، انخفاض الإنتاجية بمكان العمل والتقدم الوظيفي ذي الصلة.

c. التأثير على الرجال **كضحايا** على وجه التحديد: الإخصاء والعزل الاجتماعي والإحباط والتفكير في الانتحار ونقص الموارد أو الشبكات الاجتماعية وانخفاض الإنتاجية بمكان العمل والتقدم الوظيفي ذي الصلة.

d. التأثير على الرجال **كجناة:** العزلة والعار وخطر الإيداع في السجن وانهيار العلاقة مع الأطفال وانخفاض الإنتاجية بمكان العمل والتقدم الوظيفي ذي الصلة والمخاطر التي تهدد العمل.

e. التأثير على الأطفال: العواقب الجسدية والعاطفية، والاعتقاد بأن العنف القائم على النوع أمر طبيعي في العلاقات (مما يزيد من احتمالية أن يكبروا ويصبحوا عنيفين أو أن يخرطوا في علاقة عنيفة) والخوف والعزلة وانعدام الثقة، وعدم وجود علاقة صحية مع الوالدين، وعدم القدرة على الوصول إمكانياتهم الاقتصادية الكاملة.

f. التأثير على **العلاقات/العائلات**: العلاقات ليست قوية بقدر ما يمكن أن تكون؛ الافتقار إلى اتصال مفيد بين الشركاء؛ انعدام الثقة؛ العلاقات لا تلبى احتياجات كلا الشريكين؛ لا يتم الاستمتاع بالعلاقات/العائلات بشكل كامل؛ عدم وجود علاقة ذات معنى بين الجاني والأطفال؛ عدم القدرة على التقدم اقتصاديًا.

g. التأثير بمكان العمل: بيئة وثقافة شركة سامة وغياب الموظفين ومشاكل الاحتفاظ بالموظفين وانخفاض الإنتاجية وتوظيف وترقية أقل للنساء ومخاطر السمعة السيئة وتعقيد انتقاء المواهب وتكاليف التأمين وتكاليف التقاضي المحتملة وفقدان الوظائف المحتمل وتقليل الفرص للتقدم المهني.

في أماكن العمل التي يسيطر عليها الذكور، غالباً ما تخلق السلطة والتسلسل الهرمي بيئة من المنافسة غير الصحية، حيث يسيء البعض معاملة الآخرين وخاصة النساء. وبالمثل، فإن للعنف والتحرش بمكان العمل مجموعة واسعة من الآثار التي تؤثر بالسلب أيضاً على الرجال (حتى أولئك الذين يرتكبون أعمال العنف)، حيث يمنعهم العنف من إقامة علاقات صحية ومثمرة مع زملائهم وفرق العمل. بالنسبة للنساء اللواتي يتعرضن للعنف بمكان العمل، فسيترتب على ذلك آثار مدمرة على إنتاجيتهن وصحتهن العقلية وعلاقاتهن بمكان العمل. **النشاط 7.4** تكاليف وتأثيرات التحرش الجنسي بمكان العمل بتفصيل أكبر.

4. اقرأ التعريف التالي وشرح أنه يُستخدم في الغالب عند الإشارة إلى العنف الجندري الذي يحدث في العلاقات الزوجية/الرومانسية.

عنف الشريك الحميم: الأذى الجسدي أو الجنسي أو الاقتصادي أو النفسي، ويشمل ذلك أعمال الاعتداء الجسدي والإجبار الجنسي وسوء الاستخدام الاقتصادي والإساءة النفسية والسلوكيات المسيطرة (مثل السيطرة على الموارد المالية والحركة والوصول إلى الموارد الأخرى) **من قبل شريك حميم حالي أو سابق أو زوج**.

قد يقع هذا النوع الاجتماعي من العنف بين الأزواج من كافة التوجهات والهويات والتعبيرات الجندرية. العنف الجندري الذي يرتكبه الشريك المتعايش هو شكل من أشكال العنف المنزلي. يمكن ارتكاب العنف الجسدي من الشريك الحميم حتى إذا لم يكن الجاني والضحية متعايشين، كما هو الحال مع العنف عند الملاحقة والمواعدة (المعهد الوطني للعدالة 2007، منظمة الصحة العالمية).

المناقشة

1. بعد أن تنتهي جميع المجموعات من العرض، اسأل المشاركين: كيف تعتقد أنه يؤثر على عائلتنا وأماكن عملنا ومجتمعاتنا عندما نتغاضى ونقبل هذه الأشكال من العنف الجندري في علاقاتنا؟ (نموذج للإجابة: إنه يمنع مجتمعاتنا من التطور الكامل ويديم الاستخدامات السلبية للسلطة بين الرجال والنساء).

البيانات الختامية :

1. إذا لم تكن هناك أسئلة أخرى، قم بتلخيصها مع التركيز على النقاط الرئيسية التالية:

a. يؤثر العنف الجندري سلبيًا على النساء والرجال والأطفال والأسر والشركات والمجتمعات. الآثار تكون جسدية وعاطفية.

b. يمنع العنف الجندري النساء من تحقيق إمكاناتهن الكاملة. هذا بدوره يمنع الأسر والشركات والمجتمعات من تحقيق إمكاناتها الكاملة.

c. عنف الشريك الحميم في الأزواج يمنع الشركاء من التمتع بعلاقات قوية وصحية.

d. الأطفال الذين يشهدون أو يتعرضون للعنف المبني على الجندر في منازلهم هم الأكثر عرضة لأن يكتسبوا صفات العنف عندما يكبرون. كما أنهم يواجهون مشاكل في نموهم النفسي والجسدي والفكري.

e. العلاقات والأسر التي لا تعاني من العنف الجندري لديها القدرة على أن تصبح أقوى.

2. الفت انتباه المشاركين إلى موارد وخدمات العنف المبني على الجندر المتوفرة في المجتمع.



ملاحظات عنصر التيسير: قد يكون من الصعب على المشاركين التفكير في العواقب اليومية للعنف القائم على الجندر والتي تتم في الحياة اليومية وبين الأزواج حيث يكون العنف أقل تطرفًا. قد يركز المشاركون على أشكال متطرفة من العنف ويناقشون فقط العواقب المتطرفة، مثل الانتحار والطلاق والانسحاب من المدرسة.

الهدف من هذا التمرين هو محاولة فهم التأثيرات المشتركة للعنف القائم على الجندر التي تؤثر علينا جميعًا، مثل ما يعنيه للعلاقة عندما يخشى أحد الشركاء الآخر، بالإضافة إلى تلك العواقب الشديدة. من المهم مساعدة المشاركين على توطيد اتصالهم مع هذه المسألة على الصعيدين الشخصي والعاطفي، واستجوابهم بطرق تساعد على التعرف على التأثيرات العاطفية للعنف القائم على الجندر وكيف يعيق التعامل الصحيح للأزواج والعائلات وبيئات العمل والمجتمع.

عند مناقشة السيناريوهات المقدمة وما يمكن لأفراد العائلة والأصدقاء و/أو زملاء العمل فعله لدعم شخصيات النساء، تذكروا وأكدوا على أهمية النهج المركز على الناجين.

ربما يكون بعض المشاركين قد جربوا أو شهدوا مشاهد مشابهة لتلك الموجودة في لعب الأدوار.

خومو موخيبي، مدرب إدارة التغيير في الصناعات المراعية للمنظور الجندي في حدث تدريبي بعنوان "إشراك الرجال لتحقيق المساواة الجندرية" في مؤسسة المياه والصرف الصحي بولاية إيمو (ISWSC) في نيجيريا. تتأمل خومو في تجربتها في دعم الشركاء لإشراك الرجال من أجل المساواة الجندرية: "إن إشراك الرجال من أجل المساواة الجندرية يؤدي إلى تغيير ملموس ودائم! تغيير ملحوظ رأيتته مرارًا وتكرارًا وهو التحول من مجرد فهم مفهوم المساواة الجندرية إلى تبنيه بإخلاص، مما أدى إلى جعل الرجال أكثر فعالية كزعماء وحلفاء ومدافعين ووكلاء للتغيير في المنزل وفي مجتمعاتهم وفي المساحات المهنية. أعتقد اعتقادًا راسخًا أن إشراك الرجال ليس ضروريًا فحسب، بل إنه أساسي لتسريع المساواة الجندرية وتحقيق أقصى قدر من التأثير.



السيناريو رقم 1:

جون وماريا متزوجان. لديهم أربع أطفال. يعمل جون مهندسًا، وتعمل ماريا كفنية عدادات. كما أنها تعتني بالمنزل والأطفال. يقضي كلاهما أيامًا طويلة في العمل. قد تكون الحياة صعبة.

يتوقع جون أن يحافظ على منزله بحالة جيدة وأن يتم إعداد الأشياء له بشكل صحيح. غالبًا ما يغضب من ماريا عندما لا تسير الأمور كما يريد؛ على سبيل المثال، إذا عاد إلى المنزل متأخرًا وكان الطعام باردًا. وعندما يغضب يصرخ على ماريا. كثيرا ما يعتدي عليها. إنه يعتقد تأديب الزوجة بهذه الطريقة هامًا للحفاظ على النظام في المنزل. تحاول ماريا قبول الضرب بدلاً من المقاومة. إذا قبلت الضرب، فسينتهي الأمر بسرعة أكبر، ولن يلاحق الأطفال. أحيانًا تركض إلى غرفة أخرى إذا ضربها حتى لا يرى الأطفال المشهد. إنها لا تطلب أي رعاية طبية للكدمات والجروح. بعد كل شيء، فهي تعلم أن هذه مسألة خاصة. وربما تتساءل هل فعلت شيئًا يستحق الضرب. ربما تصبح زوجة أفضل. في معظم الأيام، تعمل ماريا بجد لإعداد كل شيء كما يريده تمامًا، رغم شعورها بالتعب الشديد وقيامها بالصلاة في صمت ليعود إلى المنزل ويكون هادئًا. تنتظر بفارغ الصبر عندما يدخل من الباب، غير متأكدة من الحالة المزاجية التي سيكون فيها.

أسئلة المناقشة

1. حسب رأيك أي نوع من أنواع العنف هذا؟
2. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على ماريا؟
 - a. ما هي العواقب الجسدية؟
 - b. ما هي العواقب العاطفية؟
3. كيف تعتقد أن ذلك يجعلها تشعر بنفسها؟
4. كيف تعتقد أن جون يشعر تجاه نفسه؟ ما رأيك في اعتقاده حول سلطته في هذه العلاقة؟
5. ما اعتقادك أن مشاهدة العنف تؤثر على أطفال جون وماريا؟
 - a. كيف يجعلهم يشعرون؟
 - b. ماذا يعلمهم عن العلاقات بين الرجل والمرأة؟
6. كيف تعتقد أن تصرفات جون في المنزل تؤثر على ديناميكية السلطة بمكان عمله، والطريقة التي يتفاعل بها مع زملائه والأشخاص الذين يعملون تحت إشرافه وطاقته وإنتاجيته وتلك الخاصة بالآخرين؟
7. كيف تعتقد أن التعرض لهذا العنف قد يؤثر على قدرة ماريا في تحقيق النجاح والقدرة على الإنتاجية بمكان عملها؟ كيف يمكن لشركة ماريا ومشرفيها وزملائها في العمل دعمها إذا علموا بالعنف الذي تتعرض له؟

السيناريو رقم 2:

يوسف وسارة متزوجان. لديهم أربع أطفال. يعمل يوسف مهندسًا، وتعمل سارة فنية عدادات. كما أنها تعتني بالمنزل والأطفال. يقضي كلاهما أيامًا طويلة في العمل. قد تكون الحياة صعبة.

تستيقظ سارة في الصباح الباكر لتحضير الطعام والمنزل للجميع. تعمل طوال النهار والليل، وتكون آخر من يتناول العشاء، وتقوم بالتنظيف بعد انتهاء الجميع. تُصبح منهكة في نهاية اليوم. عندما يعود يوسف إلى المنزل، يتناول وجبته ويقضي بعض الوقت في الراحة. عندما يحين وقت النوم، يبدأ بممارسة الجنس معها متى أراد ذلك. إنه لا يهتم برغبة سارة في ممارسة الجنس أيضًا ولا يفعل شيئًا للمساعدة في إعدادها. غالبًا ما يكون الأمر مؤلمًا لها. إذا حاولت الرفض، يغضب جوزيف ويصر على أنه من حقه كزوج أن يمارس الجنس مع زوجته ويصبح أكثر عدوانية. يصرخ أحيانًا حتى تخاف أو يفرض عليها القوة الجسدية لتقيدها. لذلك توقفت عن رفضه وتركته يفعل ما يريد بكل بساطة، حتى لو كان يؤذيها. في بعض الأحيان يكون الألم شديدًا للغاية، فتبكي من شدته، لكن يبدو أنه لا يلاحظ ذلك. في معظم الليالي، كانت تصلي في نفسها حتى لا يعود إلى المنزل في مزاج لممارسة الجنس. إنها تخشى الذهاب إلى غرفة النوم عندما يكون بالمنزل.

أسئلة المناقشة

1. حسب رأيك أي نوع من أنواع العنف هذا؟
2. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على سارة؟
 - أ. ما هي العواقب الجسدية؟
 - ب. ما هي العواقب العاطفية؟
3. ماذا تعتقد حيال شعورها بذلك؟
4. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على علاقة يوسف وسارة؟
5. في رأيك، ماذا سيعلم يوسف وسارة أطفالهما عن الحياة الجنسية؟
6. ما هو اعتقادك في موقف جوزيف تجاه الجنس وهل يؤثر على طريقة تفاعله مع زملائه ومرؤوسيه من الذكور والإناث بمكان العمل؟

كيف قد يؤثر ذلك على إنتاجيته وإنتاجية الآخرين؟

ما هي العواقب المترتبة على بيئة العمل/الثقافة التنظيمية؟
7. كيف تعتقد أن التعرض لهذا العنف قد يؤثر على قدرة سارة في تحقيق النجاح والقدرة على الإنتاجية بمكان العمل؟ كيف يمكن لشركة سارة ومشرفيها وزملائها في العمل دعمها إذا علموا بالعنف الذي تتعرض له؟

السيناريو رقم 3:

محمد وأمل متزوجان. لديهم أربع أطفال. محمد يعمل مهندسًا، وأمل تعتني بالمنزل والأطفال. يقضي كلاهما أيامًا طويلة في العمل، حيث تعتني أمل بكل شيء في المنزل ويعمل محمد في مواقع البناء. قد تكون الحياة صعبة.

لا يُسمح لأمل بالعمل خارج المنزل. محمد مسؤول عن كسب الدخل، ويتحكم في كيفية استخدام الأموال. ويخصص بعض المال لأمل للإنفاق على السلع المنزلية. لا يمكن لأمل التأكد من حجم المبلغ أو مقدار الأموال التي تمتلكها على الإطلاق. يتغير مخصصها كل أسبوع، وهي غير متأكدة أبدًا مما إن كان محمد يكسب أقل أو ينفق المال على أشياء أخرى. يغضب عندما يكون لديهم ثقل مؤنة المنزل، مثل الطعام أو الصابون، لكن أمل لا تستطيع مناقشة هذه الأمور معه. تفكر فيما يجب بيعه وادخاره، لكنها لا تستطيع مشاركتها مع محمد؛ هذا ليس مكان المرأة. عندما يعود محمد إلى المنزل بعد قضاء بعض الوقت في الحانة، تخشى أمل أن يهدر أموالهم على شرب الكحوليات. في مناسبات نادرة عندما يكون لدى أمل شيء لتبنيه في السوق، فإنها تمنح أرباحها لمحمد عندما تعود للمنزل.

أسئلة المناقشة

1. حسب رأيك أي نوع من أنواع العنف هذا؟
2. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على أمل؟
3. ماذا تعتقد حيال شعورها بذلك؟
4. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على إدارة الأسرة؟
5. كيف تعتقد أن ذلك يؤثر على العلاقة بين محمد وأمل؟
6. برأيك، ماذا تعلم أبناء محمد وأمل من هذا؟
7. كيف تعتقد أن موقف محمد من السيطرة على إدارة الأموال وصنع القرار قد يؤثر على طريقة تفاعله مع زملائه ومرؤوسيه من الذكور والإناث بمكان العمل؟
8. كيف قد يؤثر ذلك على إنتاجيته وإنتاجية الآخرين؟
9. ما هي العواقب المترتبة على بيئة العمل/الثقافة التنظيمية؟

السيناريو رقم 4:

ستيفن وباولا متزوجان. لديهم أربع أطفال. يعمل ستيفن مهندسًا، وتعمل باولا فني عدادات. كما أنها تعتني بالمنزل والأطفال. يقضي كلاهما أيامًا طويلة في العمل. قد تكون الحياة صعبة.

يعتقد ستيفن أنه زوج صالح لأنه يمتلك ممتلكات ويكسب بعض الدخل. يذكرها كثيرًا بأنه يتقاضى راتبًا أعلى منها، وأنه يحتل منصبًا أعلى منها، وأنه هو الذي يوفر لها مأوى ويضع الطعام على طاولتها، لذا عليها أن تظهر أنها تستحق ذلك. إذا لم يكن سعيدًا بسبب شيء ما في المنزل، وهو أمر غالبًا ما يحدث، فإنه يصرخ في وجه باولا أو يناديها بأشياء مثل "الغبية" و"المعتوهة". غالبًا ما ينتقد طعامها ويخبرها أنه كان يجب أن يتزوج من امرأة تعرف على الأقل كيف تطهو بشكل صحيح لزوجها. لكنه "عالق" معها الآن. أبعد من ذلك، فإنهم لا يتحدثون كثيرًا. يفضل ستيفن قضاء الوقت مع أصدقائه بدلاً من البقاء في المنزل ويتناول وجباته بمفرده في المنزل. عندما يحتاج إلى شيء ما، ينادي باولا. تجلب له ما يحتاجه ثم تحاول تركه وشأنه. فهي تفضل عدم التحدث معه لأنها تخشى أن يستفز ذلك لينتقدها أو يشتكي منها.

أسئلة المناقشة

1. سب رأيك أي نوع من أنواع العنف هذا؟
2. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على باولا؟
3. ماذا تعتقد حيال شعورها بذلك؟
4. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على علاقة ستيفن وباولا؟
5. كيف تعتقد أن هذا يؤثر على أطفالهم ونموهم؟ برأيك، ماذا يتعلم أطفالهم عن العلاقات بين الرجل والمرأة؟
6. كيف تعتقد أن موقف ستيفن المتفوق على النساء واستخدامه للإهانة قد يؤثر على طريقة تفاعله مع زملائه ومرؤوسيه من الذكور والإناث بمكان العمل؟
7. كيف قد يؤثر ذلك على إنتاجيته وإنتاجية الآخرين؟
8. ما هي العواقب المترتبة على بيئة العمل/الثقافة التنظيمية؟
9. كيف تعتقد أن التعرض لهذا العنف قد يؤثر على قدرة باولا في تحقيق النجاح والقدرة على الإنتاجية بمكان العمل؟ كيف يمكن لشركة باولا ومشرفيها وزملائها في العمل دعمها إذا علموا بالعنف الذي تتعرض له؟

الوحدة 7: الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)

الغرض من الوحدة: في عصر ما بعد #MeToo، أصبح من الضروري أكثر بالنسبة للمنظمات أن يكون لديها سياسات وإجراءات لمواجهة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وأساليب تركز على الناجين لحماية الموظفين. من المهم أن يعي الموظفون على جميع المستويات المشاكل وأن يلتزموا بالسلوكيات والعلاقات والممارسات المنصفة بـمكان العمل والتي تُعيق حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي، وعندما يحدث ذلك، تكون هناك آليات واضحة للتحدث والإبلاغ عنه، والرد بالشكل المناسب والعادل.

الأنشطة المدرجة في هذه الوحدة تمكن المشاركين من فهم والتعرف على التحرش الجنسي (بما في ذلك الاعتداءات الصغيرة) والاستغلال والاعتداء الجنسي؛ كما تساهم في فهم كيف ترتبط هذه السلوكيات بالذكورة الأبوية والمعايير الجندرية، وتأثيراتها على بيئة العمل إذا لم يتم تحديدها ووقفها. كما أنهم يستكشفون الاستراتيجيات والإجراءات العملية للاستجابة للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في إطار قواعد السلوك الحالية والقيم/المبادئ التنظيمية.

- النشاط 7.1 التركيز على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي - المفاهيم الرئيسية
- النشاط 7.2 التحرش الجنسي في بيئة العمل
- النشاط 7.3 دراسة الحالة المرتبطة بالتحرش الجنسي في العمل
- النشاط 7.4 التكاليف البشرية والاقتصادية للتحرش الجنسي بمكان العمل
- النشاط 7.5 منع التحرش الجنسي والعنف الجندري بمكان العمل والرد عليهما

النشاط 7.1 التركيز على الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي - المفاهيم الرئيسية⁴⁹

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 1 ساعة
الأهداف: تعريف الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وشرح الفرق بين الثلاثة.
الرسائل الرئيسية: يسبب الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي الأذى، ويخلق مساحة عمل غير مريحة و/أو غير آمنة وإهانة لكرامة الأفراد، وتقويض التزامنا بالمساواة الجندرية.
المواد: ورقة الرسم التوضيحي وأقلام
التحضير: ورق الرسم التوضيحي يتضمن تعريفات للاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

الإجراء:

التعريفات - العمل الجماعي

1. قسّم المشاركين إلى ثلاث مجموعات واطلب منهم الانتقال إلى أجزاء مختلفة من الغرفة. أعط كل مجموعة مصطلحًا واحدًا لتعريفه: التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
2. أعط المجموعات عشر دقائق للتحدث خلال فترة الفصل الدراسي والتوصل إلى تعريف سيكتبونه على ورقة الرسم التوضيحي ويعلقونه على جدار قريب.

جلسة المجموعة الرئيسية

1. أعط المجموعات عشر دقائق لعرض تعريفاتها ومناقشة:

a. هل يتفق الجميع على هذه التعريفات؟

b. هل هناك أي تداخل بين هذه التعريفات؟

c. هل هناك أي تغييرات ترغب في إجرائها؟

تلميح: إحدى طرق توجيه السؤال الثالث هي أن تقول: "ما هي الكلمات الرئيسية التي تتبادر إلى ذهنك عندما تسمع مصطلح التحرش الجنسي؟ الانتهاك الجنسي؟ الاستغلال الجنسي؟" ثم طوّر التعريفات من هناك، مع التركيز على المكونات المختلفة لكل منها.

⁴⁹تعريفات مقتبسة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2020). سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي.

2. اعرض التعريفات التالية على ورقة رسم توضيحي قلابة وانشرها بجانب تعريفات كل مجموعة.⁵⁰

التحرش الجنسي: السلوك غير المرغوب فيه ذو الطبيعة الجنسية، والذي يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مسيئة، أو يرتبط بقرار التوظيف (مثل طرد الضحية أو عدم تلقي ترقية). قد يشمل التحرش اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسية، بالإضافة إلى التعليقات الازدرائية المتعلقة بالجنس الفعلي أو المتصور للشخص أو بناء على الجندر أو هويته الجندرية أو تعبيراته أو سماته الجنسية أو توجهه الجنسي. رغم أن التحرش الجنسي ينطوي عادةً على نمط سلوكي، إلا أنه قد يتخذ شكل حادثة فردية. عند تقييم مدى معقولية التوقعات أو التصورات، يجب أخذ وجهة نظر الشخص المستهدف بالسلوك بعين الاعتبار.

اسأل، "لماذا يعتبر هذا ضارًا أو محطّمًا لمنظمتنا وموظفينا"

الإجابات الصحيحة: هذا يخلق مساحة عمل غير مريحة و/أو غير آمنة وإهانة لكرامة الأفراد، وتقويض التزامنا بالمساواة الجندرية.

الاستغلال الجنسي: أي سوء تصرف فعلي أو محاولة لاستغلال موقف الضعف أو السلطة المختلفة أو الثقة لأغراض جنسية من قبل شخص في موقع سلطة، وذلك يشمل ولكن لا يقتصر على، الاستفادة ماليًا أو اجتماعيًا أو سياسيًا من استغلال جنسي لشخص آخر. ("الاستغلال الجنسي" هو مصطلح واسع يشمل عددًا من الأفعال، ويشمل ذلك الجنس نظير مقابل تجاري والتماس مقابل الجنس والعلاقات الاستغلالية).

اسأل، "لماذا يعتبر هذا ضارًا أو محطّمًا لمنظمتنا وموظفينا"

الإجابات الصحيحة: هذا يخلق حالة غير مريحة وغير آمنة؛ ويشكل اعتداء على كرامة الأفراد؛ كما ينتهك قيمنا ومبادئنا؛ ويؤثر سلبًا على سمعتنا في المجتمع وعلى مستوى أوسع؛ ويقوض التزامنا بالمساواة الجنسانية.

الانتهاك الجنسي: أي تدخل جسدي ذي طبيعة جنسية، فعليًا أو بالتهديد، سواء بالسلطة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

اسأل، "لماذا يعتبر هذا ضارًا أو محطّمًا لمنظمتنا وموظفينا"

الإجابات الصحيحة: في العديد من البلدان، يُعتبر ذلك جريمة؛ إنه عنف جنسي ويخلق مساحة غير آمنة ويثير الخوف؛ إنه ينتهك كرامة الشخص الذي يُفرض عليه؛ وهو يؤثر سلبًا على سمعتنا؛ ويقوض التزامنا بتحقيق المساواة الجنسانية.

المناقشة الجماعية

1. استخدم الأسئلة التالية لتحفيز التفكير والتحليل:

- ما هي أشكال السلوك الأخرى غير المقبولة التي تعرفها أو شهدتها في بيئات العمل الحالية أو السابقة؟ قدم أمثلة.
- التدقيق: التنمر والاعتداءات الصغيرة والإذلال
- لماذا تعتقد أن هذا يحدث؟ ما نوع السلطة التي يتم استخدامها، ومن يستخدمها، ولأي أغراض؟
- كيف ترتبط أشكال التحرش الأكثر دقة أو الأقل دراماتيكية بقواعد السلوك التنظيمية والقيم المؤسسية لدينا؟
- ما هي العوامل التي تسمح بحدوثها؟
- ما الذي يمكننا فعله بشكل فردي، كفرق، وكمنظمة لمنع حدوث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وغيرها من أشكال التحرش؟

50 تعريفات مقتبسة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2020). سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA).

البيانات الختامية: اختتم النشاط من خلال تسليط الضوء على أن الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وغيرها من أشكال التحرش الأكثر دقة والأقل دراماتيكية تسبب الأذى وتساهم في خلق بيئة عمل سامة. أكد على أهمية تحدي هذه الأشكال من المضايقات (مثل التنمر أو الاعتداءات الصغيرة أو الازدراء)، والتي ترتبط أيضًا بإساءة استخدام السلطة، وليس فقط تلك التي تشكل الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي.

ملاحظات عنصر التيسير: لا تشجع المشاركين في مشاركة خبراتهم أو حوادث الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي في هذه الجلسة (سواء التي تخصهم أو تلك التي تخص الآخرين). إذا شارك المشاركون هذه التجارب، أكد على أنه يجب على جميع المشاركين الحفاظ على السرية. زوّد المشاركين بقائمة من الخدمات الاستشارية التي يمكنهم استخدامها إذا احتاجوا إلى التحدث إلى شخص ما بعد ذلك النشاط.



ملاحظات:

النشاط 7.2 التحرش الجنسي في بيئة العمل⁵¹

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.

الوقت: 60 دقيقة

الأهداف:

- تحليل التكتيكات والاستراتيجيات التي يستخدمها المتحرشون جنسيًا بالنساء (و/أو الأشخاص غير الثنائيين والمثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي و العابرين و العابرات جندريا والكوير ومزدوجي الجنس) بمكان العمل.
- تحليل التكتيكات والاستراتيجيات التي تستخدمها النساء (و/أو الأشخاص يمكن اقتراح الإسم المختصر المتفق عليه في الكتابات باللغة العربية مجتمع الميم.عين الذين يتعرضون للتحرش الجنسي بمكان العمل للرد وحماية أنفسهم.
- للتفكير في الروابط بين الذكورة الصارخة والمعايير الجنسية والتحرش الجنسي.

الرسائل الرئيسية:

- ينطوي التحرش الجنسي بمكان العمل على إساءة استخدام السلطة والامتيازات (الأكثر شيوعًا من قبل الرجال) ويسبب التوتر والأذى لأولئك الذين يتأثرون به بشكل مباشر (معظمهم من النساء ومجتمع الميم.عين.
- عندما يتم التسامح مع التحرش الجنسي وعدم التحقق منه في بيئة العمل، تتضاءل العلاقات والروح المعنوية، وقد تنشأ أجواء سامة. قد يتسبب هذا أيضًا في حدوث مشكلات تتعلق بالتغيب عن العمل والاحتفاظ به وتقليل الإنتاجية وتشكيل مخاطر على العلامة التجارية والسمعة مما يعيق اكتساب المواهب، وربما يؤدي إلى زيادة في تكاليف التأمين والتقاضي.
- يمكن للثقافات التنظيمية وبيئات العمل التي يكون ينتشر فيها التحرش الجنسي أن ترى التأثيرات على توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم والعلامة التجارية للشركة وسمعتها

المواد: جهاز عرض، شاشة، اتصال بالإنترنت، كمبيوتر محمول/كمبيوتر لوجي

التحضير: راجع مقاطع فيديو التحرش الجنسي المشمولة أدناه وحدد أي منها ترتبط بالسياق الخاص بك.

الإجراء:

1. اختر مقطع فيديو من [القائمة المبينة أدناه](#) الأكثر صلة بسياقك وبمواقف معينة خضت صراعًا معها مؤخرًا.
2. أخبر المشاركين أنهم سيشاهدون سلسلة من مقاطع الفيديو التي تصور حالات التحرش الجنسي في بيئة العمل.
3. عند مشاهدة كل مقطع فيديو، قم بدعوة المشاركين للانتباه إلى ما يلي:
 - كيف تتم ممارسة السلطة بين أفراد جنسين مختلفين (وإن كان ذلك ذو صلة، فئات أخرى مثل العرق والأصل القومي والعمر) وذوي مركز وسلطة مختلفة.
 - الأساليب التي يستخدمها الجناة للمضايقة والاستغلال و/أو الإساءة.
 - ماذا يفعل أو يقوم الضحايا للهروب أو الإفلات من الاهتمام أو اللمسات أو التلميحات أو التملق غير المرغوب فيه.
 - التعبيرات أو الأحداث في الفيديو التي تبرزههم، تفاجئهم أو تثير رد فعل عاطفي لديهم.

51 تم تطويره بواسطة ب. والش لصالح المواد التدريبية لمنظمة كير بالولايات المتحدة الأمريكية (لم يتم نشرها بعد).

4. اطح مقدمة مختصرة عن مقطع الفيديو الأول الذي حددته. قدم نصيحة للمشاركين بأن بعض المشاهد قد تثير ردود فعل عاطفية وإذا شعر أي شخص بالحاجة إلى ذلك، يمكنه مغادرة الغرفة في أي وقت.
5. تشغيل مقطع الفيديو.

6. قم بدعوة المشاركين لمشاركة شعورهم أثناء تشغيل الفيديو و/أو ما يشعرون به الآن.
- استخلص المعلومات الخاصة بالفيديو، واختر من بين الأسئلة التالية الأسئلة التي تعتبرها أكثر صلة بالموضوع:
- ما هو أكثر ما لفت انتباهك في مقطع الفيديو ولماذا؟
 - بالنظر إلى كل بطل في الفيديو، ما هو نوع السلطة التي يمتلكونها، وما هو مصدر (مصادر) قوتهم، وكيف استخدموها؟ (ابدأ بالجاني، ثم الضحية، ثم الآخرين في الفيديو).
 - ما هي العوامل التي تمكن الجاني (أو الجناة) من فعل ما فعلوه (استخلاص أسباب التحرش الجنسي، بما في ذلك الأسباب الشخصية والثقافية والمتعلقة بالعمل والجنس؛ مفهوم الذكورية الضارة؛ الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية)؟
 - ما الذي تعتقد أنه يجب أن يحدث لمرتكب الجريمة (إذا لم يتم التوصل إلى حل)؟
 - ماذا فعلت الضحية لمحاولة التهرب من المعتدي (المعتدين) و/أو الهروب من الموقف؟
 - ما الذي مكن أو منع الضحية من القيام بذلك؟
 - لماذا يصعب على الضحايا التحدث؟
 - ما هي العواقب بالنسبة لضحايا الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي وأسرههم؟
 - ماذا فعل الآخرون، أو ماذا كان بإمكانهم فعله لدعم الضحية؟
 - على من يقع اللوم عند حدوث التحرش الجنسي؟
 - لماذا لا يقع اللوم على الضحايا؟
- إذا لزم الأمر، اعرض الفيديو مرة أخرى واستمر في التفكير والتحليل.

مزید من التأمّلات

1. بعد مشاهدة جميع مقاطع الفيديو وتحليلها، استخدم الأسئلة التالية لتحفيز المزيد من التفكير (لاحظ الإجابات على ورقة الرسم التوضيحي):
- هل تعتقد أن الجناة في مقاطع الفيديو هذه يعتقدون أنهم يرتكبون جريمة التحرش؟ لم لا؟
 - ما الذي يسمح للرجال بالتصرف بالطرق التي رأيناها في مقاطع الفيديو؟
 - كيف يرتبط التحرش الجنسي بالمعايير الذكورية وتوقعات المجتمع لما يعنيه أن تكون "رجلاً حقيقياً"؟

التواصل مع خبرتنا العملية

1. استخدم الأسئلة التالية لاستكشاف تجارب التحرش الجنسي بمكان العمل:
- أي من مقاطع الفيديو (أو أجزاء منها) يعكس المواقف التي لاحظتها أو واجهتها بمكان العمل (الحالي أو السابق)؟ شجع المشاركين على مشاركة أحداث حقيقية، بقدر ما يشعرون بالراحة، تظهر ما حدث، والإجراءات التي اتخذها أصحاب العمل، والعواقب المترتبة على الأشخاص المتورطين بشكل مباشر، والإجراءات الأخرى التي قد يكون من المفترض أن يتخذها أصحاب العمل أو يجب عليهم اتخاذها.
 - ما هي التغييرات في المواقف والسلوكيات التي يجب إجراؤها لمنع التحرش الجنسي ومواجهته بمكان العمل؟
 - ما الذي يمكننا القيام به معًا لإجراء تغييرات مؤثرة بمكان العمل؟ (مثال: استمع إلى الناجين واعطهم زمام المبادرة في الإجراءات المتخذة)

2. بناءً على تأملات المشاركين واستجاباتهم، أكد على أهمية النهج الذي يركز على الناجين في منع التحرش الجنسي ومواجهته بمكان العمل. شارك التعريف التالي مع المشاركين:

النهج المرتكز على الناجين: يُسهّل النهج المرتكز على الناجين العملية التي يمكن من خلالها إنقاذ الضحية. فهو يعطي الأولوية لمصلحة واحتياجات المتعرض للضرر ويعيد السلطة إلى الضحية في كل مرحلة من مراحل آلية وعملية إدارة الشكاوى. فهو يدرك أن الشخص قد يتعرض للأذى حتى إن قام الجاني بذلك دون قصد. كما أنه يدرك أن تأثير الفعل أكثر أهمية من نية الشخص صاحب التصرف. (المصدر: [مقتبس من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، CARE-GBV العناصر الأساسية لبرامج العنف الجندري في مسرد التنمية و جونز ريناود، 2018](#))

3. اطلب من المشاركين اقتراح التأثيرات السلبية المحتملة على الشخص الذي يعاني من التحرش الجنسي بمكان العمل إذا تم اتخاذ إجراء نيابةً عنه من قبل طرف ثالث دون علمه أو موافقته.

4. أكد على أن الشخص الذي يتعرض للتحرش هو الذي يجب أن يتخذ قرارات مستنيرة بشأن مسار العمل الذي يجب اتباعه. إذا تصرف شخص آخر دون استشارته، فقد يُضر ذلك أكثر مما ينفع، مثل

- تعريض سلامتهم العاطفية والجسدية للخطر
- تعريض عملهم للخطر
- التأثير على احترامهم لذاتهم
- سلب وكرامتهم (سلطة اتخاذ القرار بأنفسهم)

ملاحظات عنصر التيسير: قد يشعر بعض المشاركين بعدم الراحة أو التوتر العاطفي أثناء ذلك النشاط. مراجعة "التعامل مع المواضيع الحساسة أو المحظورة والتعامل مع المواقف الصعبة" و"التعامل مع المشاعر والعواطف" في قسم [إرشادات التيسير](#) في هذا الدليل التدريبي.



مقاطع فيديو التحرش الجنسي

1. التحرش الجنسي بمكان العمل

1.1 هذا هو التحرش

تم تطوير مقاطع الفيديو هذه عام 2018 في الولايات المتحدة من قبل الشبكة الوطنية للاغتصاب والإساءة وسفاح القربى (RAINN) بالتعاون مع الممثل والمنتج ديفيد شويمر (المعروف بدوره في المسرحية الهزلية فريندز)، مجلس الإعلانات (منظمة غير ربحية متخصصة في إعلانات وحملات الخدمة العامة)، والكاتبة والمخرجة سيجال أفين. لقد تم بثها رقميًا وعلى شاشة التلفزيون من قبل شركات الإعلام الكبرى، ويشمل ذلك Amazon Prime Video و CBS و The CW و Fox Networks Group و Freedom و Hulu و SHOWTIME و STARZ.

- يصور [الرئيس](#) الموقف الذي يحدث بين رجل يلعب دورًا كبيرًا (الرئيس) وامرأة في دور داعم/إداري.
- يصور [السياسي](#) الموقف الذي يحدث بين سياسي ذكر وصحفية أنثى.
- يصور [الزميل في العمل](#) الموقف بين نادل ذكر وزميلته الأنثى.
- يصور [الطبيب](#) موقفًا بين امرأة وطبيبها.
- يصور [المصور](#) موقفًا حدث بين موديل شابة ومصور محترف أكبر منها سنًا على التقاط صورة.

1.2 جرين تشيليز ميديا، الهند

- [زارورات | فيلم تدور أحداثه عن التحرش بمكان العمل](#)
- [بيهانكا | فيلم تدور أحداثه عن التحرش بمكان العمل](#)

1.3 أوكفيل صن والصحافة الريادية

- التحرش الجنسي بمكان العمل PSA: قام أرجون سامبيال بإنشاء فيديو الخدمة العامة عن مكان العمل الذي تواجهه النساء.

1.4 منظمة بناء الموارد عبر المجتمعات، بنغلاديش

- [التحرش بمكان العمل من إنتاج ليتل بيج فيلمز بنغلاديش](#). إذا لم نواجه التحرش، فهل نحن على قدر المسؤولية؟ يقوم نوهاش همايون بإخراج الجزء الثاني من مسلسل براك ضد التحرش الجنسي.
- [تحدث ضد التحرش الجنسي](#) في بعض الأحيان، قد يشكل تقديم كوب من الشاي بطريقة بعينًا أمرًا ينطوي على إساءة. دعونا نتخذ موقفًا ضد التحرش الجنسي لضمان بيئة آمنة ومواتية للجميع.
- [تحدثوا ضد التحرش الجنسي!](#) يصور هذا الفيديو مداخله لدعم شابة تعرضت للتحرش في حافلة عمومية.
- [نحن كرجال نتحمل مسؤولية ذلك](#) الرجال يتحدثون علنًا ويدينون الاغتصاب الجماعي.

1.5 مركز موارد الدولة لإدارة تنمية المرأة والطفل، هاريانا، الهند

- [التحرش الجنسي في العمل](#) تأملات تخص أسباب وعواقب التحرش الجنسي بالنسبة للمرأة (التحرك، المناجاة الشعرية).

1.6 هاوترفلاي، الهند

- [أفضل موظف لهذا الشهر](#)

1.7 حملات العالم

- [التحرش الجنسي بالنساء بمكان العمل، الهند](#)

1.8 الشركاء الإعلاميون، الولايات المتحدة

- [أنواع التحرش الجنسي: المقايضة](#) تحدث المقايضة عندما يطلب شخص في السلطة المقايضة بالجنس أو الخدمات الجنسية مقابل تحقيق مصلحة في العمل. يترتب على الاستسلام أو الرفض عواقب وظيفية مباشرة أو ضمنية.

1.9 شبكة سيها، السودان

- [كسر حاجز الصمت: التحرش الجنسي بمكان العمل](#) يرصد هذا الفيديو شهادات ثلاث سودانيات تعرضن للتحرش والعنف القائم على النوع بمكان العمل.

1.10 حملة معرفة مكان الخط: حملة قامت بها لجنة حقوق الإنسان الأسترالية، والمجلس الأسترالي لنقابات العمال، وغرفة التجارة والصناعة الأسترالية.

- [التحرش الجنسي: معرفة مكان الخط](#) (الشهادات، إصدار أطول، أربع دقائق)
- [ما هو التحرش الجنسي: معرفة مكان الخط](#): كيف يبدو التحرش الجنسي بمكان العمل؟ (نسخة قصيرة مدتها دقيقة و40 ثانية)
- [قصة المتفرج - إيلي. التحرش الجنسي: معرفة مكان الخط](#). (دقيقة و39 ثانية)
- [قصة نادين: التحرر من التمييز والتحرش والعنف](#) (شهادة امرأة مهندسة في إعداد عمل يهيمن عليه الرجال)

1.11 إنترنيوز، تنزانيا

- [التحرش الجنسي بمكان العمل](#): يمثل إعلان الخدمة العامة هذا موضوع النشاط لمدة 16 يومًا حول العنف الجندري بمكان العمل. الائتمان: أمين السويدي، مصور ومحرر.

1.12 تريلانت، الولايات المتحدة

- [فيديو تدريبي حول التحرش الجنسي بمكان العمل](#)

التحرش الجنسي في الأماكن العامة

قد تكون مقاطع الفيديو هذه ذات صلة بالسياقات التي يقوم فيها الموظفون برحلات عمل أو التواصل اجتماعيًا معًا بشكل منتظم وأيضًا فيما يتعلق بحماية الموظفين من أي نوع من الإساءة من العملاء أو الزملاء أثناء القيام بالعمل الميداني أو في الطريق من وإلى العمل.

2.1 مؤسسة شولوانا، بنغلاديش

- [فيلم قصير عن التحرش الجنسي العاطفي](#): تتعرض امرأة شابة للتحرش والتتبع من قبل مجموعة من ثلاثة شباب (موسيقى مؤثرة ومشاهد مثيرة؛ معظمها بدون حوار ولكن هناك بعض الجمل البنغالية في النهاية بدون ترجمة).

2.2 وزارة العدل والمساواة، حملة لا أعذار، أيرلندا

الحملة تهدف إلى معالجة قلة الوعي بالتحرش الجنسي والعنف في الحياة اليومية، وهي المشاكل التي تم تجاهلها أو تبريرها لفترة طويلة جدًا في أيرلندا.

- [لنتوقف عن التعذر](#): مناقشة جماعية مركزة باستخدام مقاطع تحرش جنسي قصيرة
- [هل تواجه أيرلندا مشكلة؟](#) لقطات من أعمال التحرش الجنسي المختلفة
- [لا أعذار: المكتب](#): التحرش الثاني والعشرون في العمل
- [لا أعذار: ليلة في الخارج](#): التحرش الثاني والعشرون في إحدى الحانات
- [لا أعذار: وقت الإغلاق](#): التحرش الثاني والعشرون لامرأة في حالة سكر

النشاط 7.3 دراسة الحالة المرتبطة بالتحرش الجنسي في العمل⁵²

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: لتعميق فهم التحرش الجنسي بمكان العمل وكيفية ارتباطه بالذكورة الضارة والعواقب المحتملة على النساء ومجتمع الميم. عين وبيئات مكان العمل.
الرسائل الرئيسية: قد تساهم المواعدة والتعبيرات الرومانسية بين الموظفين في زيادة التوترات بمكان العمل، خاصة عندما لا تسيّر الأمور على ما يرام. عندما يصر أحد الأشخاص على الرغم من توضيح الشخص الآخر أنه غير مهتم، فمن الممكن أن يحدث تحرش جنسي. بشكل عام، من الأفضل تجنب المواعدة والرومانسية بمكان العمل. هذا يمثل مشكلة خاصة عندما يكون هناك خلل في التسلسل الهرمي بين الشخصين، مثل المشرف والمشرف عليه.
التلميحات والتصريحات الجنسية الصريحة والملاحظات المهينة المتعلقة بمظهر الأشخاص وحياتهم الجنسية لا وجود لها بمكان العمل لأنها مسيئة وضارة ومثيرة للانقسام.
غالبًا ما يتم تجاهل النكات الوقحة والمضايقات التي تحتوي على محتوى ومضمون جنسي باعتبارها "مجرد القليل من المرح" إلا أنها قد تكون مؤذية ومدمرة. غالبًا ما يتم رفض المستهدفين من التحرش الجنسي من خلال النكات باعتبارهم متوترين أو خطيرين جدًا، مما يضع عليهم عبء تغيير سلوكهم لاستيعاب الممارسات الضارة التي تؤثر سلبيًا على الثقافات التنظيمية.
عرض مزايا وظيفية مقابل خدمات جنسية من قبل شخص يتمتع بسلطة على شخص آخر بمكان العمل يعتبر عرضًا مقايضًا وهو إساءة استخدام خطيرة للسلطة.
في الثقافات التي تتسم بدرجة عالية من الأبوية والهوموفوبيا (يعرب المفهوم كما هو)، غالبًا ما يتعرض الأشخاص من مجتمع الميم. عين للتحرش الجنسي والتمييز والتنمر الذي قد يكون له عواقب شخصية ومهنية مدمرة. من هنا تتضح الحاجة إلى بناء ثقافات تنظيمية تقوم على احترام حقوق الإنسان وكرامته وتكافؤ الفرص للجميع.
المواد: نسخ من قصص التحرش الجنسي (المرفقة بذلك النشاط)
التحضير: اقرأ القصص قبل الجلسة التدريبية بفترة كافية للتأكد من فهم محتواها ومنطقها.

الإجراء:

1. في المجموعة الرئيسية، اقرأ إحدى القصص، واستخدم الأسئلة المقدمة، وحوار المشاركين.
2. اتح الوقت للأسئلة والتأملات والاقتراحات.
3. اختر قصة أخرى وكرر العملية.
4. استخدم القصة 5 والقصة 6 فقط إذا كنت تعتقد أن المجموعة في وضع يمكنها التعامل بشكل بناء مع المشاكل الجنسية البشرية والهويات الجندرية التي قد تكون في العديد من الأوساط محظورة ثقافيًا وتشكل تهديدًا.

52 دراسات حالة مقتبسة من [التدريب على منع التحرش الجنسي بولاية نيويورك 2019](#)، الصفحات من 17 إلى 24 - نشاط مماثل طورته بي ويلش لصالح كير 2020.

البيانات الختامية: سلط الضوء على عدم ملاءمة إضفاء الطابع الجنسي على بيئة العمل، حتى لو كان الأمر مجرد مزاح ونكات بمكان العمل.
يؤدي سلوك التحرش الجنسي المستمر و/أو السلوك الحدي إلى خلق بيئة عمل غير صحية قد تؤثر على الإنتاجية والروح المعنوية.



ملاحظات عنصر التيسير: استخدم أكبر عدد متوفر لك من القصص، مع إعطاء الأولوية للقصص التي تسلط الضوء على المجالات المعنية و/أو ذات الاهتمام بشكل خاص.

القصة 1: المواعدة والرومانسية بمكان العمل

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

أقدم ماثيو زميل فيرونيكا في العمل على الطلاق. لقد أسقط تعليقات في عدة مناسبات مفادها أنه وحيد ويحتاج إلى العثور على صديقة جديدة. كانت فيرونيكا وماثيو ودودين في الماضي وتناولوا الغداء معًا في المطاعم المحلية في مناسبات عديدة. يطلب ماثيو من فيرونيكا المواعدة وتناول العشاء ومشاهدة فيلم. فيرونيكا تحب ماثيو وتوافق على الخروج معه. إنها تستمتع بمواعدة ماثيو لكنها قررت أن العلاقة لم تكن فكرة جيدة. تشكر ماثيو على الوقت الجميل لكنها توضح أنها لا تريد أن تقيم علاقة معه. ينتظر ماثيو أسبوعين ثم يبدأ في الضغط على فيرونيكا لتوافق على المزيد من المواعيد. لقد رفضت، لكن ماثيو لم يتوقف. ويظل يطلب منها الخروج معه.

2. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. عندما طلب ماثيو من فيرونيكا موعدًا لأول مرة، كان هذا تحرشًا جنسيًا. صح أم خطأ؟

خطأ: تعليقات ماثيو الأولية حول البحث عن صديقة وطلب موعد من زميلة العمل فيرونيكا ليست تعليقات تحرش جنسي. حتى لو رفضت فيرونيكا ماثيو في الموعد الأول، لم يكن ماثيو ليرتكب أي خطأ إذا طلب مواعدة أو أدلى بتعليقات عرضية ليست صريحة جنسيًا حول حياته الشخصية.

السؤال 2. لا تستطيع فيرونيكا الشكوى من التحرش الجنسي لأنها كانت قد قبلت مواعدة ماثيو. صح أم خطأ؟

خطأ: أن تكوني ودودة أو تخرجي مع زميل العمل في موعد، أو حتى أن تكون لديك علاقة سابقة معه لا يعني أنه لدى زميل العمل الحق في التصرف كما فعل ماثيو تجاه فيرونيكا. عليها أن تستمر في العمل مع ماثيو، وعليه احترام رغباتها وألا يخرط في سلوك أصبح الآن غير مناسب لمكان العمل.

3. تكملة قراءة القصة:

تقدمت فيرونيكا بالشكوى إلى المشرف عليها، ويقوم المشرف (كما هو مطلوب) بإبلاغ شكاوها إلى الشخص المعين من قبل صاحب العمل لتلقي الشكاوى. يتم استجواب ماثيو عن سلوكه فيعتذر. يأمره الشخص المعين بالتوقف. يتوقف ماثيو لبعض الوقت ولكنه يبدأ بعد ذلك في ترك هدايا صغيرة لفرونيكا على مكتبها مع تنويها غرامية مصاحبة لذلك. رسائل الحب ليست مسيئة علنًا، إلا أن سلوك ماثيو أصاب فيرونيكا بالتوتر، لأنها تخشى أن يبدأ بملاحقتها.

4. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 3. سلوك ماثيو اللاحق بإرسال الهدايا ورسائل الحب لا يعد تحرشًا جنسيًا لأنه توقف عن طلب لقاءات من فيرونيكا وفقًا للتعليمات. إنه يتعامل بلطف مع فيرونيكا فقط لأنه يحبها. صح أم خطأ؟

خطأ: يجب على فيرونيكا الإبلاغ عن سلوك ماثيو. كان يحق لها الحصول على مساعدة فعالة لتقنع ماثيو بالتوقف عن سلوكه غير المناسب بمكان العمل. ولأن ماثيو قد عاد إلى مضايقة فيرونيكا بعد أن طلب منه التوقف، فقد يخضع لإجراءات تأديبية خطيرة بسبب سلوكه.

القصة 2: الانتقال إلى مكتب جديد

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

تنتقل شارون إلى موقع جديد مع صاحب عملها. مشرفها الجديد، بول، ودود حيث يساعدها على التعرف على واجباتها الوظيفية الجديدة. بعد عدة أيام، عندما لا يتواجد أحد آخر، يأتي بول إلى منطقة عمل شارون للدراسة. أخبرها بول أنه ذهب إلى نادٍ للتعري في الليلة السابقة. تشعر شارون بالصدمة من قيام بول بإثارة مثل هذا الموضوع بمكان العمل ولم يقل شيئاً ردًا على ذلك. يواصل بول الحديث ويقول أن جميع النساء في المكتب غير جذابات لدرجة أنه يحتاج إلى الخروج و"رؤية بعض الفتيات الجميلات" من حين لآخر. أخبر شارون أنه سعيد بانضمامها إلى طاقم العمل لأنها، على عكس الآخرين، "ذات إطلالة جميلة". تشعر شارون بالإهانة والمذلة الشديدين لأنها والنساء الأخريات يتم تقييم مظهرهن من قبل المشرف عليهن في مكان عملها.

2. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. لأن بول لم يخبر شارون بأنها غير جذابة، فبالتالي هو لم يضايقها. صح أم خطأ؟

خطأ: قام بول بالإدلاء بتصريحات جنسية صريحة لشارون، وهي تصرفات مهينة ووضعية لشارون وزميلاتها الإناث. لا يهم إن كان بول قد جامل شارون. لا يزال الحديث مهينًا للغاية بالنسبة لشارون، كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الأكثر عقلانية في وضعها.

السؤال 2. من خلال الحديث عن زيارته لنادي التعري، انخرط بول في سلوك غير لائق بمكان العمل. صح أم خطأ؟

صحيح: مجرد طرح موضوع زيارة نادي التعري كان غير لائق بمكان العمل، خاصة بالنسبة للمشرف، ومن المناسب أن تقوم شارون بالإبلاغ عن هذا السلوك. الحديث مرة واحدة عن زيارة نادي التعري يعتبر سلوكًا يجب أن يُطلب من بول التوقف عنه، رغم أنه من المحتمل ألا يصل إلى مستوى التحرش غير القانوني إلا إذا تكرر في عدة مناسبات.

السؤال 3. يجب أن يُطلب من بولس أن يتوقف عن الإدلاء بهذا النوع من التعليقات، لكن هذه ليست مسألة خطيرة. صح أم خطأ؟

خطأ: تعليقات بول حول الموظفين أمر خطير ويظهر ازدراؤه للنساء بمكان العمل. يتعين على بول أن يكون نموذجًا للسلوك القويم ويجب ألا يزدري الموظفين على أساس الجنس أو أي سمة محمية. لا يجب على شارون أن تستمر في العمل لدى شخص يعلم أنه يزدري النساء بهذا الشكل ولا يجب على الموظفين الآخرين أن يعملوا تحت إشراف مثل هذا المشرف. يجب أن تعلم الإدارة بذلك، حتى لو لم يكن الموظفون الآخرون كذلك، ويجب تأديب بول، وعلى الأرجح، عزله من منصبه الحالي.

القصة 3: إهدئي! انها مجرد مزحة

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

تعمل كارلا كمشغلة معدات ثقيلة مرخصة. يعتقد بعض زملائها الذكور أنه من الممتع مضايقتها. تسمع كارلا تعليقات في كثير من الأحيان مثل "انتبه، ها هي تأتي، تلك السائقة المجنونة!" بطريقة مازحة. كما يستمر أحد الأشخاص في وضع لافتة يدوية الصنع على المرحاض المحمول الوحيد بمكان العمل مكتوب عليها "للرجال فقط".

2. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. يجب على النساء اللواتي يزاوون أعمالاً ذكورية تقليدياً أن يتوقعن المضايقات ويجب ألا يأخذن التعليقات الساخرة على محمل الجد. **صحيح أم خطأ؟**

خطأ: تعرض كارلا للمضايقة يعتمد جزئياً على رأي كارلا في الموقف؛ أي ما إن كانت تجد السلوك مهيناً أم لا. رغم ذلك، إذا شعرت كارلا في أي وقت بالتحرش، فيحق لها تقديم شكوى بشأن هذا السلوك وإيقافه، بغض النظر عما إن كانت قد تحملت هذا السلوك دون شكوى وإلى متى. تستطيع كارلا دائماً أن تقول متى يكفي ذلك.

السؤال 2. تعجز كارلا عن تقديم شكوى لأن مشرف الموقع يشارك في سلوك المزاح في بعض الأحيان، لذلك ليس لديها مكان تذهب إليه. **صحيح أم خطأ؟**

خطأ: لا يزال بإمكان كارلا رفع شكوى إلى المشرف، ويتم بعد ذلك إشعاره بأن هذا السلوك يزعج كارلا ويجب التوقف عنه. إذا فشل المشرف في أخذ شكوى كارلا على محمل الجد، فسيشكل ذلك سوء سلوك خطيراً من جانبه. يمكن لكارلا كذلك تقديم شكوى مباشرة إلى الشخص الذي عينه صاحب العمل لتلقي الشكاوى، بدلاً من الذهاب إلى المشرف أو بعد القيام بذلك. يتحمل صاحب العمل مسؤولية التأكد من دراية جميع الموظفين بسياسات وإجراءات مكافحة التحرش.

3. تكلمة قراءة القصة:

يعارض بعض زملاء كارلا الآخرين بشدة وجودها في العهنة التقليدية المخصصة للذكور فقط. في بعض الأحيان يخبرها زملاء العمل أحياناً بأشياء مثل: "أنت تأخذين الوظيفة من رجل يستحقها" و"يجب أن تعودي إلى المنزل وتمكثين مع أطفالك" و"أي نوع من الأم أنت؟" كما قام شخص ما بخدش كلمة "العاهرة" على صندوق أدوات كارلا.

4. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 3. هذه السلوكيات، رغم وقاحتها، لا تعتبر تحرشاً جنسياً لأنها ليست جنسية بطبيعتها. **صح أم خطأ؟**

خطأ: هذه السلوكيات موجهة إليها لأنها امرأة ويبدو أن الهدف منها ترهيبها ودفعها إلى ترك وظيفتها. رغم أن هذا التحرش ليس جنسياً بطبيعته، إلا أنه يكون بسبب جنسها وسيخلق بيئة عمل عدائية إن كانت شديدة أو متكررة بدرجة كافية.

5. تكلمة قراءة القصة:

تشكو كارلا من النكات والسلوكيات الأخرى ويتم إجراء تحقيق. يصعب تحديد من شوه صندوق أدوات كارلا. يُطلب من زملائها في العمل التوقف عن ممارساتهم معها أو مواجهة اتهامات تأديبية. يتحدث المشرف مع كارلا ويطلب منها أن تأتي إليه على الفور إن كانت لديها أي مشاكل أخرى. تكتشف كارلا بعد ذلك أن هناك شخص قد تبول في صندوق أدواتها.

6. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 4. لا يوجد شيء تستطيع كارلا القيام به لأنها لا تستطيع إثبات من قام بتخريب صندوق أدواتها. **صح أم خطأ؟**

خطأ: على كارلا التحدث إلى مشرفها على الفور أو الاتصال بأي شخص آخر يعينه صاحب العمل لاستقبال الشكاوى مباشرة. رغم الصعوبة البالغة للوضع، إلا أن من مسؤولية صاحب العمل دعم كارلا والبحث عن حل. يجب إجراء تحقيق مناسب على الفور، ويجب أن يتبعه الإجراءات العلاجي المناسب.

القصة 4: سوف تحصل على الترقية إذا...

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

تأمل تاتيانا في الحصول على ترقية إلى منصب تعلم أنه سيصبح شاغراً قريباً. إنها تعلم أن رئيسها، ديفيد، سيشارك في تحديد من ستتم ترقيته. أخبرت ديفيد أنها ستتقدم للوظيفة وأنها مهتمة للغاية بالحصول على الترقية. يقول ديفيد: "سنرى. سيكون هناك أفراد آخرون أكثر مهتمون بهذا المنصب."

بعد أسبوع، تسافر تاتيانا وديفيد معاً في مهام حكومية، ويشمل ذلك المبيت في الفندق. على العشاء، أخبر ديفيد تاتيانا أنه يأمل أن يتمكن من ترقيتها لأنه لطالما استمتع بالعمل معها. أخبرها أن بعض المرشحين الآخرين "يبدون أفضل على الورق" لكنها هي من يريدونها. أخبرها أنه يستطيع "أن يستخدم نفوذهم لإدخالها في الوظيفة وتشكر تاتيانا ديفيد. يقترح ديفيد لاحقاً أن يذهبوا إلى غرفته بالفندق لتناول "المشروبات وبعض الاسترخاء". رفضت تاتيانا عرضه."

2. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. قد يكون سلوك ديفيد بمثابة مضايقة لتاتيانا. صحيح أم خطأ؟

صحيح: إن سلوك ديفيد بصفته رئيس تاتيانا غير لائق، ويجب أن لا تتردد تاتيانا في الإبلاغ عن هذا السلوك إن كان يشعرها بعدم الراحة. ليس مهمًا وقوع هذا السلوك بعيدًا عن مكان العمل. علاقتهم هي علاقة المشرف والمشرف عليه، وجميع تفاعلاتهم ستؤثر على مكان العمل.

3. تكمل قراءة القصة:

بعد عودتهم من الرحلة، تسأل تاتيانا ديفيد إن كان يعرف متى سيتم نشر الوظيفة حتى تتمكن من التقدم. يقول إنه غير متأكد، ولكن لا زال هناك وقت لها "لجعل الأمر يستحق الوقت" ولاستخدام نفوذه. ثم يسأل: "ما رأيك في الخروج لتناول العشاء يوم الجمعة ثم الذهاب إلى منزلي؟"

4. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 2. شارك ديفيد في التحرش الجنسي. صحيح أم خطأ؟

صحيح: أصبح من الواضح الآن أن ديفيد عرض مساعدة تاتيانا في ترقيتها مقابل خدمات جنسية.

5. تكمل قراءة القصة:

تاتيانا، التي تريد المنصب حقاً، تقرر الخروج مع ديفيد. يخرجون كل يوم جمعة تقريباً بناءً على إصرار ديفيد ويمارسون نشاطاً جنسياً. لا تريد تاتيانا أن تدخل في علاقة مع ديفيد وستكتفي بالخروج معه فقط لاعتقادها أنه سيوقف ترقيتها.

6. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 3. لا تستطيع تاتيانا الشكوى من التحرش لأنها مارست نشاطاً جنسياً طواعية مع ديفيد. صحيح أم خطأ؟

خطأ: ولأن تاتيانا لا تحب بالنشاط الجنسي، فهي هدف للتحرش الجنسي. بالمثل، إذا رفضت محاولات ديفيد، فستظل هدفاً للتحرش الجنسي. إن عرض استبدال مزايا العمل بخدمات جنسية من قبل شخص لديه سلطة عليها بمكان العمل هو عرض مقايضة، ويتعرض صاحب العمل للمسؤولية بسبب تصرفات المشرف عليه.

7. تكمل قراءة القصة:

حصلت تاتيانا على الترقية.

8. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 4. لا تستطيع تاتيانا أن تشتكي من التحرش لأنها حصلت على الوظيفة، لذلك لا يوجد تمييز ضدها. صحيح أم خطأ؟

خطأ: قد تكون تاتيانا هي المستفيدة من التحرش الجنسي سواء حصلت على الميزة التي تم استخدامها كإجراء لها أم لا.

9. تكلمة قراءة القصة:

توقف تاتيانا أنشطتها الجنسية مع ديفيد. ثم يمنحها تقييماً سيئاً، ويتم عزلها من منصبها الجديد في نهاية فترة الاختبار ثم تعود لوظيفتها القديمة.

10. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 5. لقد فات الأوان الآن لكي تشتكي تاتيانا. ففقدان مكان معروف بسبب إنهاء علاقة طوعية لا يترتب عليه الحق في المقاضاة بتهمة التحرش الجنسي. صحيح أم خطأ؟

خطأ: صحيح أن تفكك العلاقة، إن كان بالتراضي والترحيب حقاً في ذلك الوقت، لا يؤدي عادةً إلى المقاضاة بتهمة التحرش الجنسي. رغم ذلك، فإن تاتيانا لم تكن ترحب بهذه "العلاقة" في هذه الحالة. لقد انتهج ديفيد في جميع الأوقات سلوكاً غير لائق وانتهاكاً خطيراً لسياسة صاحب العمل. باعتباره الشخص الذي أساء استخدام السلطة والنفوذ في منصب إداري، تورط ديفيد في التحرش الجنسي.

ملاحظة: استخدم القصة 5 والقصة 6 الموضحين أدناه فقط إذا كنت تعتقد أن المجموعة في وضع يمكنها التعامل بشكل بناء مع مشاكل الجنسانية الإنسانية والهويات الجندرية التي قد تكون في العديد من الأوساط محظورة ثقافياً وتشكل تهديداً.

القصة 5: عن قرب وبشكلٍ شخصي

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

لاحظت كيشا أن رئيستها الجديدة، سارة، تميل بالقرب منها بشدة عندما تقوم بمراجعة التقارير التي تعدها. تلمس سارة يد كيشا أو كتفها بشكل متكرر أثناء مناقشة العمل. تحاول كيشا الابتعاد عنها في مثل تلك المواقف، لكن يبدو أن سارة لا تفهم الرسالة.

2. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. يجب على كيشا تجاهل سلوك سارة. صحيح أم خطأ؟

خطأ: إذا لم ترتح كيشا لسلوك سارة، فلديها خيارات. إذا شعرت بالراحة عند القيام بذلك، فعليها أن تطلب من سارة الابتعاد لأن قربها ولمسها يجعل كيشا غير مرتاحة. هناك خيار آخر وهو رفع شكوى مباشرة إلى الشخص المعين من قبل صاحب العمل لتلقي الشكاوى، والذي سيتحدث مع سارة. على الرغم من أن هذا قد لا يكون شديداً أو متفشيًا بما فيه الكفاية لإحداث حالة تحرش غير قانونية (ما لم تكرر سارة بعد أن يُطلب منها التوقف)، فلا يوجد سبب يجعل كيشا تشعر بعدم الارتياح بمكان العمل. لا يوجد سبب وجيه لانخراط سارة في هذا السلوك.

3. تكلمة قراءة القصة:

قبل أن تتقدم كيشا بالشكوى، تصطدم سارة بظهرها في غرفة الاجتماعات قبل الاجتماع. أصبحت كيشا الآن منزعة حقاً لكنها لا تزال تؤجل القيام بأي شيء حيال ذلك. لاحقاً، "تحبس" سارة كيشا في مكتبها بعد انتهاء مناقشة العمل حيث وقفت وحالت بينها وبين باب المكتب الصغير. كيشا لا تعرف ماذا تفعل، لذا تتخطى سارة لتخرج. وبينما تقوم بذلك، تمرر سارة يدها على صدر كيشا.

4. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 2. قد تكون مواجهة سارة مع كيشا في غرفة الاجتماعات غير مقصودة ولا تمنح كيشا أي أسباب إضافية لتشكو سارة. **صحيح أم خطأ؟**

خطأ: تنخرط سارة الآن في نمط من السلوك المتصاعد. نظرًا لنمط سلوكها "القريب جدًا" و"الملامس"، فمن غير المرجح أن يكون هذا غير مقصود. قبل حتى أن تصبح "محاصرة" في مكتب سارة، كان على كيشا الإبلاغ بجميع السلوكيات التي واجهتها والتي جعلتها غير مرتاحة.

السؤال 3. قيام سارة بلمس صدر كيشا أمر غير لائق ولكنه ربما لا يعد تحرشًا غير قانوني لأنه حدث مرة واحدة فقط. **صحيح أم خطأ؟**

خطأ: يعتبر أي نوع من اللمس الجنسي خطيرًا للغاية ولا يحتاج إلى تكراره ليشكل التحرش الجنسي. يجب على كيشا الإبلاغ عنها فورًا دون انتظار تكرارها. يمكن لسارة أن تتوقع التأديب الرسمي، ويشمل ذلك احتمال فصلها من العمل.

القصة 6: ساعي المكتب

1. اقرأ النص التالي للمجموعة:

يعمل ليونارد ككاتب كاتب لدى صاحب عمل كبير. يحب ارتداء المجوهرات، وكثيرًا ما تُطرز ملابسه بالأقراط والقلائد. تعتقد رئيسته، مارغريت، أنه من "المريب" ارتداء ليونارد، كرجل، المجوهرات ويريد أن يصبح عاملاً كتابيًا. يواجه كثيرًا تعليقات ساخرة بشأن مظهره وتشير إليه "مازحًا" على أنه ساعي مكتبها. ليونارد، الذي يتمنى تطوير حياته المهنية في مجال علاقات العملاء، يتقدم بطلب لتقلد منصب ترويجي مفتوح يتضمن العمل في منطقة مكتب الاستقبال حيث يتفاعل مع الجمهور. أخبرت مارغريت ليونارد أنه إن كان يريد هذه الوظيفة، فمن الأفضل أن يبدو "أكثر طبيعية" أو ينتظر الترقية إلى مشرف غرفة البريد.

2. استخدم الأسئلة التالية للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 1. كان رئيس ليونارد محققًا عندما أخبره أن ارتداء المجوهرات لا يناسب وظائف خدمة العملاء. **صحيح أم خطأ؟**

خطأ: تشكل مجوهرات ليونارد عائقًا فقط لأن مارغريت تعتبر أنه ليس من المعتاد ارتداء الرجل مثل هذه المجوهرات. لذلك، فإن تعليقاتها على ليونارد تشكل صورة نمطية جندرية.

3. تكمل قراءة القصة:

تشك مارغريت أيضًا في أن ليونارد مثلي الجنس، وتقول إنها "لا تمانع في ذلك"، لكنها تعتقد أن ليونارد "متحفظ". تبدأ بسؤاله عن حياته الخاصة، مثل: "هل أنت متزوج؟" "هل لديك شريك؟" "هل لديك أطفال؟" يحاول ليونارد الرد بـ "لا" بأدب على جميع أسئلتها إلا أنه يشعر بالضيق. تبدأ مارغريت في الثرثرة مع زملاء ليونارد في العمل حول توجهه الجنسي المفترض.

4. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 2. ليونارد المتحرش به على أساس الجنس والتوجه الجنسي. **صح أم خطأ؟**

صح: يتعرض ليونارد للمضايقة بسبب الجنس لأن مارغريت تضايقه لعدم التزامه بالقوالب النمطية الجنسانية. ما يتعرض ليونارد للمضايقات على أساس توجهه الجنسي المتصور. لا يهم ما إن كان ليونارد مثليًا أم لا حتى يتمكن من رفع دعوى قضائية ضد التحرش الجنسي.

5. تكملة قراءة القصة:

يقرر ليونارد أنه لن يُمنح فرصة عادلة للترقية في ظل هذه الظروف وتقدم بشكوى إلى نائب صاحب العمل بشأن سلوك مارغريت. يجري المسؤول المكلف تحقيقًا ويخبر مارغريت أن مجوهرات ليونارد لا تنتهك أي قاعدة من قواعد مكان العمل، وأنها يجب أن تنظر في ترشحه للوظيفة بعين الاعتبار بغض النظر عن هويته الجندرية، وأنه يجب عليها التوقف عن الإدلاء بتعليقات مضايقة، وطرح أسئلة متطفلة على ليونارد، وتناول القيل والقال عن حياته الشخصية. تتوقف مارغريت عن تعليقاتها وأسئلتها ونميتها إلا أنه توصي بعد ذلك بترقية إحدى السيدات إلى منصب مفتوح. تتمتع المرأة التي تمت ترقيتها بخبرة أقل بكثير من ليونارد وتفتقر إلى شهادة العاملين التي حصل عليها مجال العلاقات مع العملاء، من كلية المجتمع.

6. استخدم السؤال التالي للتشجيع على التحليل والتحاور بين المشاركين قبل إبراز الإجابة الصحيحة.

السؤال 3. من المحتمل أن يكون ليونارد هدفًا للتمييز على أساس الجنس والتوجه الجنسي و/أو الانتقام. صحيح أم خطأ؟

صح: لا نعرف سبب عدم توصية مارجريت بترقية ليونارد، لكن الأمر لا يبدو جيدًا بالنسبة لمارجريت. يبدو أنها إما متحيزة ضد ليونارد لنفس الأسباب التي أدت إلى مضايقتها له أو أنها تنتقم لأنه اشتكى منها أو كليهما.

ملاحظات:

النشاط 7.4 التكاليف البشرية والاقتصادية للتحرش الجنسي بمكان العمل

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 30 دقيقة
الأهداف: لتحليل وفهم التكاليف البشرية والاقتصادية للتحرش الجنسي بمكان العمل.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• التحرش الجنسي له تكاليف بشرية واقتصادية للأفراد والشركات.• قد يؤدي التحرش الجنسي بمكان العمل إلى خلق بيئة عمل سامة وتقليل الإنتاجية وتهديد سمعة المنظمات.
المواد: عرض باور بوينت تقديمي (في حالة الاستخدام)، أو جهاز العرض والشاشة، أو التلفزيون الذكي
التحضير: راجع تقرير المركز الدولي لأبحاث المرأة (ICRW) الموضوع رابطة أدناه قبل إجراء النشاط. قم بإعداد ملخصات مختصرة لسياسة الشركة وآليات إعداد التقارير.

الإجراء:

العصف الذهني

1. اسأل المشاركين: **كم تبلغ التكلفة البشرية للتحرش الجنسي بمكان العمل؟**
ملاحظة: إجاباتهم مدونة على ورقة الرسم التوضيحي.
2. اسأل المشاركين: **كم تبلغ التكلفة الاقتصادية للتحرش الجنسي؟**
 - a. للأفراد؟
 - b. للشركات/للمنظمات؟ملاحظة: إجاباتهم مدونة على ورقة الرسم التوضيحي.
3. اسأل المشاركين: **ماذا يمكننا أن نفعل لمنع التحرش الجنسي بمكان العمل؟**
ملاحظة: إجاباتهم مدونة على ورقة الرسم التوضيحي.
قم بتلخيص موجز لسياسة المنظمة فيما يتعلق التحرش الجنسي بمكان العمل.
4. اسأل المشاركين: **ما الذي يمكننا/ينبغي علينا القيام به عندما نعتقد أو نشك في حدوث التحرش الجنسي بمكان العمل؟**
ملاحظة: إجاباتهم مدونة على ورقة الرسم التوضيحي.
قم بتلخيص موجز لمسؤوليات وآليات إعداد التقارير الخاصة بالتحرش الجنسي في المنظمة.
التأكيد على أهمية النهج المرتكز على الناجين، والذي يحترم احتياجات ومصالح وقرارات الشخص المعرض للتحرش الجنسي.

تكاليف التحرش الجنسي

1. استخدم تقرير المركز الدولي لبحوث المرأة "تكاليف التحرش على أساس الجندر بالنسبة للشركات: نظرة متعمقة على مكان العمل" لتسليط الضوء على الأفكار الرئيسية المتعلقة بتكاليف التحرش الجنسي. يمكنك إنشاء شرائح عرض بناءً على هذا التقرير أو مشاركة نسخ أو مقتطفات ([الرابط](#)).

البيانات الختامية: التأكيد على أن التحرش الجنسي له تكاليف بشرية وتنظيمية.



ملاحظات عنصر التيسير: عند تقديم عرض باور بوينت تقديمي، ارجع إلى ردود وتأملات المشاركين خلال جلسة العصف الذهني الأولية لتعزيز تحليلهم وتوضيح المجالات التي توجد فيها شكوك أو عدم يقين.

بالنسبة للمجموعات المهتمة بمعرفة المزيد عن أثر التحرش القائم على الجنس على الأعمال التجارية، راجع تقرير المركز الدولي لبحوث المرأة "تكاليف التحرش على أساس الجنس على الشركات: نظرة متعمقة على مكان العمل" ([الرابط](#)).

إليك بعض النقاط البارزة:

- يشمل التحرش القائم على الجنس مجموعة واسعة من السلوكيات التي تهيد الفرد أو تحط من قدره على أساس جنسه و/أو جندره. ثلاث فئات مختلفة من السلوك تحدد التحرش القائم على الجنس:
- "التحرش الجندري" يشير إلى السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي تُحقر من المرأة و/أو الأنوثة أو تخلق بيئة عمل معادية ولا تهدف إلى التعاون الجنسي.
- "الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه" يشير إلى سلوكيات كتمارس الضغوط للمواعدة واللمس غير المرغوب فيه والذي يعبر عن اهتمام رومانسي أو جنسي ولكنه غير متبادل وغير مرحب به.
- "الإكراه الجنسي" يتعلق بسلوكيات معينة كالوعد بالترقية أو العلاوات أو إسناد مهام أفضل مقابل المواعدة الجنسية أو التهديد الفصل من الوظيفة أو إسناد مهام غير مناسبة أو الامتناع عن سداد الأجر إذا لم ترضخ الضحية.
- تؤثر التأثيرات على الفرد الذي يعاني من التحرش وديناميكيات الفريق وثقافة الشركة بشكل عام. بقدر ما يكون العنصر البشري وتأثيره شديداً، هناك أيضاً قضية تجارية قوية ضده.
- قد قدر التحليل الوصفي لـ 41 دراسة حول التحرش الجنسي بمكان العمل، أن الشركات تخسر في المتوسط حوالي 22500 دولار من الإنتاجية لكل فرد يتعرض للتحرش.
- التعرض للمضايقات الجنسية من زملاء العمل لديه القدرة على زيادة ضغط المتفرج وإفراز نتائج سلبية أخرى مثل النزاع بين الفرق وانخفاض الأداء المالي للفريق والضغط المهني على أعضاء الفريق.
- عندما تترك الشركات التحرش القائم على الجنس دون معالجة في أماكن عملها، فمن غير المرجح أن تجتذب كبار المرشحين. هذا يشكل تحديات كبرى في مجال التوظيف.
- تختلف تكاليف استبدال الموظف الفردي حسب الصناعة ومستوى الوظيفة؛ رغم ذلك، تشير الأدبيات، في المتوسط، إلى أن تكاليف التوظيف تتراوح بين 5,000 دولار إلى 10,000 دولار للموظفين العاملين بالساعة، ومن 7,500 دولار إلى 12,500 دولار للموظفين المتوسطين، و75,000 دولار إلى 211,000 دولار للموظفين رفيعي المستوى.
- "على الرغم من تقديرات متفاوتة للتكاليف، إلا أن مصدرًا واحدًا يقدر أن التسويات خارج المحكمة تبلغ في المتوسط نحو 75,000 دولار، بينما المشاكل التي تصل إلى المحكمة تصل في المتوسط نحو 217,000 دولار كتعويضات تُمنح من قبل هيئة المحلفين عند فوز المدعي."
- **تأمين المسؤولية** على ممارسات التوظيف (EPLI) هو التأمين الأساسي المتعلق بتكلفة التحرش القائم على الجنس بمكان العمل. إنه "يوفر تغطية لأصحاب العمل ضد الدعاوى المقدمة من الموظفين الذين يزعمون التمييز (على أساس الجنس أو العرق أو السن أو الإعاقة)، والإنهاء غير المشروع والتحرش وغيرها من المشاكل المتعلقة بالتوظيف."
- "من الصعب تقدير تأثير التحرش القائم على الجنس على سمعة العلامة التجارية، ومع ذلك، تشير الأدلة إلى أن التحرش القائم على الجنس مرتبط بالضرر الخارجي لسمعة العلامة التجارية."

النشاط 7.5 منع التحرش الجنسي والعنف الجندي بمكان العمل والرد عليهما⁵³

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.

الوقت: 2 ساعة

الأهداف: تزويد المشاركين بالمعلومات حول

- السياسات الداخلية للمنظمة والخاصة بالوقاية من العنف الجنساني والتحرش الجنسي (بالإضافة إلى الحماية).
- نظرة عامة على السياسة الوطنية للوقاية من العنف الجندي.
- خدمات الدعم والتعامل مع العنف الجندي على المستويين الوطني والمحلي، ويشمل ذلك داخل الشركة.
- نهج يركز على الناجين لمنع العنف الجندي والتصدي له.

الرسائل الرئيسية:

- تأخذ المنظمة مسألة التحرش الجنسي بمكان العمل على محمل الجد وسوف تعالجها وفقًا لنهج يركز على الناجين.
- يعد العنف الجندي أمرًا شائعًا في مجتمعاتنا وتترتب عليه آثار سلبية على بيئات وعلاقات مكان العمل.
- امتلاك المعرفة بالسياسات والإجراءات الداخلية المتعلقة بالعنف القائم على الجندر/التحرش الجنسي، والتشريعات الوطنية، وخدمات الدعم والاستجابة المتوفرة لضحايا العنف القائم على الجندر، والنهج الموجه لدعم الناجين يعني أنه يمكننا اتخاذ إجراءات شخصية وجماعية توضع احتياجات ومصحة وسلامة الناجين من جميع أشكال العنف الجندي، بما في ذلك التحرش الجنسي بمكان العمل، في المقدمة.

المواد: عرض باور بوينت تقديمي (في حالة الاستخدام)، أو جهاز العرض والشاشة، أو التلفزيون الذكي

التحضير: اصنع نسخة مصورة واحدة لكل مشارك من نشرة المشارك 5: سياسات فعالة للعنف القائم على الجندر. ستحتاج إلى دعوة وإعداد خبير داخلي يتمتع بمعرفة متخصصة بسياسات وإجراءات الحماية الداخلية والعنف الجندي. قد يشغل هؤلاء موظفين مناصب في الموارد البشرية أو يكونوا موظفين متخصصين في مجال الصحة و/أو موظفي الحماية. إذا لم يكن لدى الخبير الداخلي الذي تدعوه مختصًا بالتشريعات الوطنية المتعلقة بالعنف القائم على الجندر، وخدمات دعم مكافحة العنف القائم على الجندر والتعامل معه، والنهج المنصب تركيزه على إنقاذ الضحايا من العنف الجندي والتعامل معه، فيمكنك الاتصال بمختصين خارجيين (على سبيل المثال، متخصصون من منظمات حقوق النساء).

الإجراء:

الجزء 1: التحرش الجنسي الداخلي والعنف القائم على الجندر وسياسات الحماية

1. اطرح على مجموعة الأسئلة التالية، مع تسجيل إجاباتهم على ورقة الرسم التوضيحي:

a. ماذا تعرف عن سياساتنا وإجراءاتنا الداخلية الخاصة بمنع التحرش الجنسي ومقاومته بمكان العمل والأشكال الأخرى للعنف القائم على الجندر؟

b. ماذا تعرف عن التشريعات الوطنية الحالية الخاصة بالعنف الجندي و/أو المشاكل الأخرى ذات الصلة (على سبيل المثال، تكافؤ الفرص أو مكافحة التمييز أو القوانين الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان)؟

53 من مان كبير، دليل عنصر التيسير بانديبيرهو، 63-66.

2. قدّم الخبير الداخلي الذي قمت بدعوته، وشرح بإيجاز أنه سيقدم تحديثًا للسياسات والإجراءات الداخلية الحالية بمكان العمل بشأن التحرش الجنسي (والعنف الجندري، والحفاظ على الأمن حسب الاقتضاء).
3. بعد تقديم الخبير للعرض، اسأل المجموعة هل لديهم أي أسئلة. امنح الوقت للخبير ليُجيب على أي أسئلة تطرحها المجموعة (أو قد يقدم المدعو عرضًا تقديميًا أكثر تفاعلية).
4. التأكيد على الأدوار والمسؤوليات الشخصية والتنظيمية الرئيسية المتعلقة بمنع التحرش الجنسي ومقاومته بمكان العمل.
5. إن كان لدى مؤسستك مدونة قواعد سلوك للحماية، فلتشاركها مع المشاركين وتؤكد من توقيهم عليها.
6. قم بإحالة المشاركين إلى نشرة المشاركين 5: سياسات فعالة ضد العنف القائم على الجندر.

الجزء 2: التشريعات الوطنية لمكافحة العنف القائم على الجندر

1. قم بدعوة الخبير الداخلي (أو المدعو الخارجي) لمشاركة المعلومات الأساسية الخاصة بالتشريعات الحالية للوقاية من العنف الجندري ومقاومته في بلدك.
2. السماح بالأسئلة والمناقشة. تسليط الضوء على جوانب التشريعات الوطنية ذات الصلة/المهمة لسياسات وإجراءات المنظمة.

الجزء 3: خدمات مكافحة العنف القائم على الجندر والمقاربة المركزة على الناجي

1. قم بدعوة الخبير الداخلي (أو المدعو الخارجي) لمشاركة المعلومات الأساسية الخاصة بخدمات التصدي الوطنية والمحلية للعنف القائم على الجندر والمقاربة المركزة على الناجي.
2. السماح بالأسئلة والمناقشة. سلط الضوء على جوانب خدمات التصدي للعنف القائم على الجندر والتي تعد ذات صلة/مهمة لسياسات وإجراءات المنظمة، والتركيز على المقاربة المركزة على الناجي والمعتمدة في الجهات الوطنية والمحلية.
3. لخصّ النشاط باستخدام الرسائل الرئيسية أعلاه.
4. اختتام النشاط بالتأكيد على المبادئ الأساسية للمقاربة التي تركز على الناجين:
 - احترام قرارات الناجين بشأن مسار العمل الذي يجب اتباعه.
 - الأفعال المليئة بالنوايا الحسنة دون موافقة الناجي قد تتسبب في إلحاق المزيد من الضرر أكثر من الإفادة، مثل وضع سلامة الناجي العاطفية والجسدية في خطر وتعرض وظيفتهم للخطر والتأثير على ثقتهم بأنفسهم.
 - تهدف المقاربة المرتكزة على الناجين إلى استعادة قوتهم وقدرتهم على اتخاذ القرار بأنفسهم.

ملاحظات عنصر التيسير: تأكد من التنسيق مع الموارد البشرية الداخلية و/أو الخبراء الخارجيين في مجال العنف المبني على الجندر قبل بدء النشاط والاتفاق على مقدار الوقت المتوفر لهم والجوانب التي تريدهم أن يقوموا بالتركيز عليها.



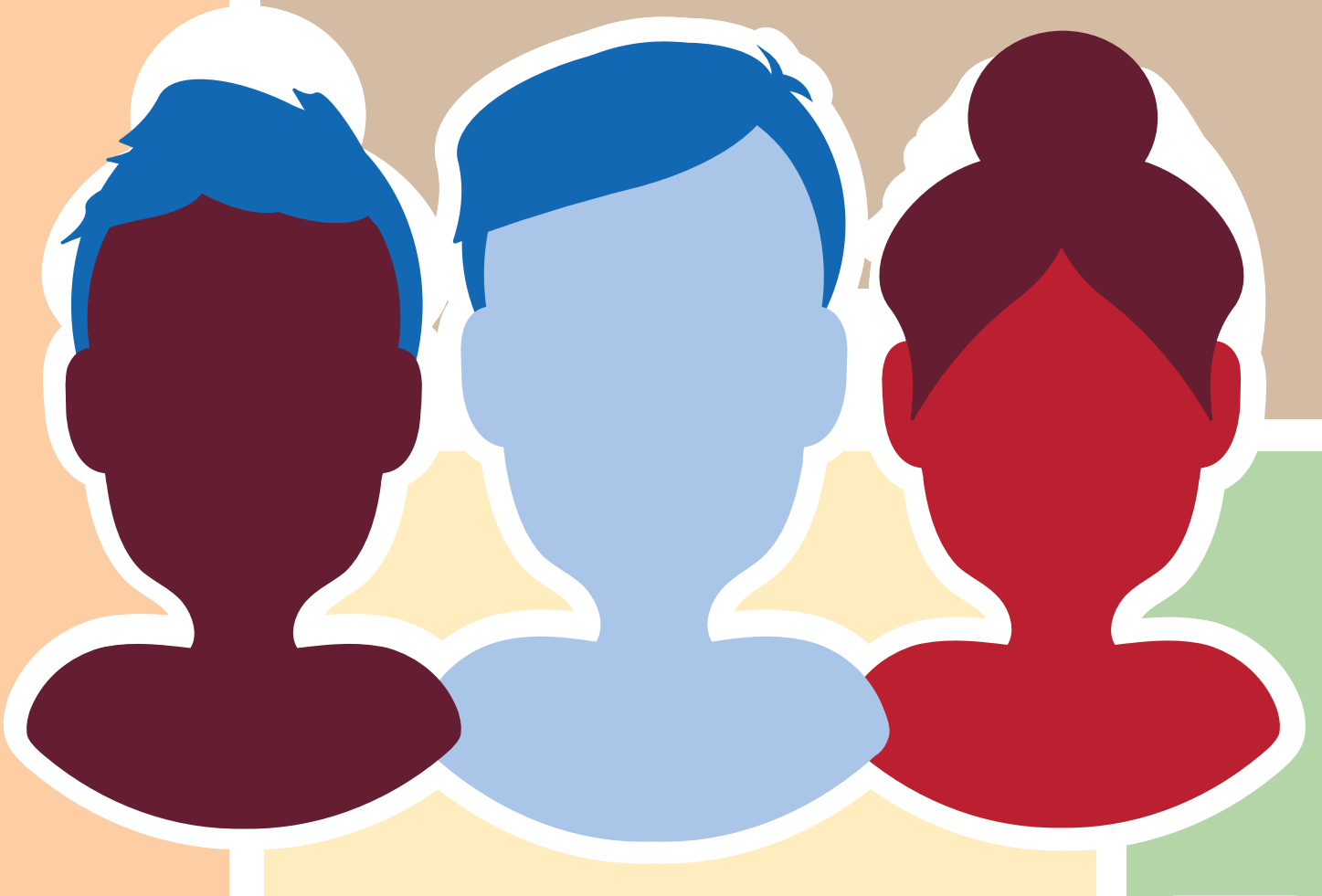
إذا تعذر عليك العثور على خبير في التشريعات المتعلقة بالعنف الجندري، استخدم هذا المورد التابع لهيئة الأمم المتحدة للنساء، عند اللزوم، للوصول إلى التشريعات الحالية في بلدك: [قاعدة البيانات العالمية حول العنف ضد المرأة](#). بالنسبة لأي ثغرات محددة في سياسات الشركة، استخدم دليل [المقاربة المرتكزة على الناجين من التحرش الجنسي](#) [بمكان العمل وغيرها من أشكال العنف الجندري](#) للدعوة وإعلام تطوير نهج/سياسة تركز على الناجين لمنع والتصدي لمكافحة التحرش الجنسي بمكان العمل والعنف الجندري.

نشرة المشاركين 5: سمات السياسات الفعالة المرتبطة بالعنف القائم على النوع

فيما يلي سمات سياسات العنف الجنساني الفعالة المرتكزة على الناجين. لمزيد من المعلومات، راجع: [دليل النهج المرتكز على الناجين من التحرش الجنسي بمكان العمل والأشكال الأخرى من العنف الجنساني في الصناعات المراعية للمنظور الجنساني](#).

- تحديد الأدوار والمسؤوليات الواضحة حول المسؤول عن تنفيذ السياسة والمسؤول عن ضمان دعم السياسة.
- تعريفات وأمثلة واضحة للسلوكيات المحظورة.
- وصف واضح لإجراءات الإبلاغ، ويشمل ذلك الأساليب التي المرتكزة على الناجين والتي توفر الاحترام والسلامة والسرية للضحايا والجاني وأي شهود. يجب أن يتضمن ذلك خطة عمل واضحة توضح الجدول الزمني للاستجابة والخطوات المحددة التي ستتخذها الشركة.
- إجراء إعداد التقارير المتضمن لقنوات إعداد تقارير متعددة.
- وصف لحقوق المجني عليهم والمتهمين والشهود إن وجدوا. حظر واضح وعقاب على الانتقام بسبب الإبلاغ.
- عمليات التحقيق والتسوية العادلة والشفافة التي يديرها متخصصون مدربون وتخلق بيئة داعمة يمكن للضحايا أن يتقدموا فيها بدون خوف من الوصمة أو الانتقام.
- وصف الانضباط المناسب للموظفين المنتهكين لهذه السياسة.
- موارد للموظفين الذين قد يحتاجون لدعم إضافي (نفسية، جسدية، طبية، قانونية، اقتصادية). قد تتوفر هذه الموارد داخليًا أو خارجيًا.
- الالتزام بتدريب الموظفين على السياسة بالإضافة إلى التزام الشركة باتخاذ تدابير للحفاظ على الأمن لمنع العنف الجندري (مثل زيادة التأمين والمراحيض المنفصلة بين الجنسين أو مناطق تغيير الملابس للنساء والرجال والمناطق المشتركة المضاعة جيدًا).
- أهداف/مؤشرات الرصد والتقييم التي تقيس التقدم والأداء مع مرور الوقت لضمان تنفيذ السياسة بفعالية. يشمل ذلك تقديم دراسات استقصائية خاصة بالتحرش الجنسي ومناخ مكان العمل بشكل منتظم.
- المقارنة المعيارية للتأكد من تلبية السياسة أو تجاوزها التشريعات الوطنية والدولية وأفضل الممارسات.





الوحدة 8: التحالف لصالح أماكن عمل صحية وشاملة

الغرض من الوحدة: تتضمن هذه الوحدة أنشطة لتمكين المشاركين من فهم طبيعة الثقافة التنظيمية وكيفية التعبير عن السلطة والتميز والخبرة. كما يبحث في الإجراءات التي يمكن أن يتخذها المشاركون ليكونوا حلفاء استباقيين من أجل المساواة الجندرية في بيئات مكان العمل، بحيث تعكس هذه البيئات القيم الشركة وتكون عادلة وصحية وأمنة (خالية من إساءة استخدام السلطة والعنف الجندري والاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي)، وترتبط بالسياسات القائمة ومدونات السلوك والقيم التنظيمية.

يتم تضمين أساليب المتفرج كأداة للتحدث لتحدي إساءة استخدام السلطة والسلوك غير المناسب.

- النشاط 8.1 ما هو التحالف في الممارسة العملية
- النشاط 8.2 التحالف: إنشاء بيئات عمل أكثر أمانًا
- النشاط 8.3 التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال
- النشاط 8.4 التحالف: تطبيق قيمنا
- النشاط 8.5 التحالف: سيناريوهات تدخل المتفرج
- النشاط 8.6 خارطة طريق التحالف للرجال

النشاط 8.1 ما هو التحالف في الممارسة العملية

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: فهم التحالف وتحليل تجاربنا في التحالف في المجتمع وبمكان العمل.
الرسائل الرئيسية: يتضمن التحالف أن يتخذ الشخص أو الفريق الذي يتمتع بامتياز موقفًا يظهر تضامنهم مع الأشخاص أو الفرق المهمشة أو المضطهدة واتخاذ إجراءات تساهم في إنهاء ذلك التهميش أو الاضطهاد.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق
التحضير: راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت.

الإجراء:

العمل الجماعي الصغير

- شكل ثلاث أو أربع مجموعات. امنح المجموعات الأسئلة التالية لأخذها بعين الاعتبار:
 - ماذا تفهم من "التحالف" و "الحلفاء"؟
 - لماذا التحالف مهم؟
 - كيف يبدو التحالف من الناحية العملية؟
 - شارك تجاربك عندما كنت حليفًا لشخص أو مجموعة أخرى.

المناقشة الجماعية الرئيسية

- قم بدعوة كل مجموعة لمشاركة تأملاتها. ملاحظة: ردودهم مدونة على ورقة الرسم التوضيحي.
- بالرجوع إلى الإجابات التي قدمتها المجموعات، استخدم الأفكار التالية لتلخيص مفهوم و ممارسة التحالف:⁵⁴
 - **الحليف:** أي شخص يعمل بنشاط على تعزيز ثقافة الإدماج ويطمح إلى تعزيزها عبر الجهود المتعمدة والإيجابية والواعية التي تفيد البشر ككل. الحليف الذكر هو أي شخص يعرف بأنه رجل يدعو ويتحدث عن دعم المساواة الجندرية و ضد الأشكال الأخرى من التمييز والتحيز. (المصدر: [أنثيسيون، 2018؛ الصناعات المراعية للمنظور الجندري لتحقيق المساواة الجندرية: إطار أفضل للممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور](#))

53 مفاهيم مأخوذة من المواد التي طورتها مبادرة آدا، مبادرة آدا 2011-2015.

- **الحليف فعل وليس هوية.** لست مضطرًا للقيام بشيء لتكون مهممًا بخلاف مجرد الوجود، لكنك تكون حليفًا فقط عندما تتخذ إجراءات لمحاربة القمع. لهذا السبب نتحدث عن "مهارات الحلفاء" و"التصرف كحليف" و"عمل الحلفاء" أكثر من الحديث عن "الحلفاء". يجب أن نفرق بين التحالف و"التحالف الأدائي"، وهو المصطلح الذي يطلق على الاهتمام الواضح أو التعاون أو الالتزام بدعم قضية أو مسألة دون اتخاذ أي إجراء وراءها. هذا ضار، لأن من يقومون به يحصلون على رأس مال اجتماعي دون الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء؛ وهو ما يعرقل الجهود الرامية إلى إقامة تحالف حقيقي ومستدام.
- **في بعض الأحيان يمكنك التصرف كحليف؛ في بعض الأحيان، تكون أنت الشخص المهمش.** اعتمادًا ما هيتك، يعتبر هذا هو الأكثر صلة بالموقف لتكون قادرًا على التصرف كحليف في بعض المواقف ولكنك تُهمش في مواقف أخرى.

أسئلة المناقشة الجماعية

1. استخدم الأسئلة التالية لتسهيل المناقشة والحوار:

- عندما كنا حلفاء للآخرين، ما هي العوامل التي مكنت من حدوث ذلك؟
- ما هي العوامل التي خلقت العقبات أمام العمل كحليف وكيف تغلبنا على تلك العقبات؟ أو إذا لم يكن الأمر كذلك، لم لا؟
- ما هي أمثلة التحالف التي شهدناها في أماكن عملنا؟ كيف ينظر الموظفون إلى هذا بشكل عام؟ (ناقش تحالف الرجال مع النساء على وجه التحديد).
- ما هي العوامل (الشخصية أو الثقافية أو التنظيمية) التي تيسر وتعيق وضع التحالف موضع التنفيذ في أماكن عملنا؟ (ناقش تحالف الرجال مع النساء على وجه التحديد).
- ماذا نفعل لتعزيز ممارسة التحالف في أماكن عملنا؟ (ناقش تحالف الرجال مع النساء على وجه التحديد).

البيانات الختامية: اختتم ذلك بتسليط الضوء على الرسائل الرئيسية من بداية ذلك النشاط.

ملاحظات عنصر التيسير: إن كان الوقت محدودًا، يمكنك تطبيق التمرين الأول في المجموعة الرئيسية باعتباره تمرينًا للعصف الذهني بدلاً من تطبيقه في مجموعات صغيرة.



إن كان لديك ما يكفي من الوقت، يمكنك إنهاء النشاط باستخدام تيد توك لميليندا إيبيلر: [3 طرق لتكون حليفًا أفضل](#). **بمكان العمل** ولدعم الأشخاص الذين يمثلون مكان العمل تمثلاً سيئاً. "يعتبر الجندر والإثنية والانتماء العرقي والدين والإعاقة والتوجه الجنسي من بين عدة عوامل تؤثر على الفرص المتاحة لنا، والأمر متروك لكل منا أن يكون حليفًا لمن يواجهون التمييز." "لا توجد عصا سحرية لتصحيح التنوع والشمول." "يحدث التغيير من فرد واحد كل مرة، وفعل واحد كل مرة، وكلمة واحدة كل مرة."

ملاحظات:

النشاط 8.2 التحالف: إنشاء بيئات عمل أكثر أماناً⁵⁵

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: <ul style="list-style-type: none">• مناقشة سمات بيئة العمل الآمنة.• التعرف على التحديات التي تواجه خلق بيئة عمل آمنة وكيفية التغلب عليها من خلال التحالف.
الرسائل الرئيسية: إنشاء بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها يتطلب التزاماً فردياً وجماعياً بالمساواة والاحترام والثقة بطرق تعزز الاتصال الحقيقي والنمو.
المواد: نسخ مصورة من النشرة والأوراق والأقلام
التحضير: اصنع نُسخ من القارئ قبل النشاط.

الإجراء:

تأملات فردية وجماعية

1. اشرح أن إنشاء بيئات عمل أكثر أماناً يعتبر إنشاءً لالتزامات شخصية وجماعية تتعلق بكيفية تفاعلنا مع بعضنا البعض في العمل بطرق تعزز الاحترام والتعاون وتكافؤ الفرص.
2. في المجموعة الرئيسية، اقرأ كل عبارة من العبارات التالية. بعد كل واحدة، امنح المشاركين وقتاً لكتابة ردودهم. أخبرهم أنهم سيشاركون هذه الإجابات في مجموعات صغيرة.
 - a. الصفات الأكثر أهمية بالنسبة لي في بيئة عمل آمنة هي...
هذا هو الأهم بالنسبة لي لأن...
 - b. الصفات الأكثر تحدياً بالنسبة لي في بيئة عمل آمنة هي...
هذه الأمور هي الأكثر تحدياً بالنسبة لي لمتابعتي لأن...
يمكن أن أحاول إدارة هذه التحديات من خلال...
 - c. صفات بيئة العمل الآمنة التي أعتقد أنه قد تشكل تحدياً لأعضاء فريقتي أو قسمي في تعزيز المساواة الجندرية هي...
بعض الأفكار المتعلقة بطريقة التغلب على بعض هذه التحديات تشمل...
 - d. الوقت الذي شعرت فيه بالأمان بالفعل في مشاركة المعلومات الشخصية كان عندما...
إذا فكرت في الأمر بالفعل، فإن ما أشعرتني بالأمان هو...
3. شكّل ثلاث أو أربع مجموعات واطلب من كل مجموعة مشاركة أفكارها فيما يتعلق بكل عبارة من العبارات المذكورة أعلاه.
4. في المجموعة الرئيسية، احصل على ملاحظات خاصة بالمجموعات الصغيرة حول التأملات والمناقشات التي دارت حول كل عبارة.

55 مقتبس لهذا الدليل من: *SASA Together – Raising Voices*, مرحلة البدء (الدليل)، الصفحات 220-222.

قارئ إنشاء بيئات عمل أكثر أمانًا

1. أعط كل مشارك نسخة من القارئ وامنحه الوقت للقراءة الفردية.
2. بعد انتهاء الجميع، اطلب من المشاركين مشاركة أفكارهم الأولية مع الشخص الذي بجانبهم. ما هو أكثر ما لفت انتباههم؟
3. في المجموعة الرئيسية، استخدم الأسئلة التالية لتسهيل التفكير والمناقشة:
 - ما هي تأملاتك عن القارئ؟
 - ماذا تعني لك "بيئة عمل أكثر أمانًا"؟
 - ما هي بعض التحديات التي قد تواجهها في خلق بيئات عمل أكثر أمانًا؟ ما هي التحديات التي قد تواجهها كفرق/أقسام؟
 - ماذا يمكننا أن نفعل كحلفاء لمنع هذه التحديات والتغلب عليها إذا ظهرت أثناء عملنا معًا لتحقيق المساواة الجندرية في منظماتنا؟
 - ما رأيك في تمارين التأمل الفردية؟ ما الذي تعلمته عن نفسك؟
4. وضع "قواعد أساسية لبيئة عمل أكثر أمانًا" لتعزيز المساواة الجندرية. ناقش كيف ستحاسبون أنفسكم على ذلك. اكتب هذه الأفكار على ورقة رسم توضيحي واحتفظ بها في مكان عام حيث يمكن تذكير المشاركين بها.

البيانات الختامية: قم بدعوة المشاركين إلى تنفيذ التمارين التالية.

1. اكتب اللحظات التي تشعر فيها بالحكم على الآخرين في بيئة العمل لمدة أسبوع واحد. ابحث عن الأنماط والمحفزات الشائعة لمساعدتك على تطوير استراتيجيات لتصبح أكثر قبولاً في نهاية الأسبوع.
2. اكتب اللحظات التي تشعر فيها بالأمان في بيئة العمل بحضور الآخرين لمدة أسبوع واحد. ابحث عن الأنماط التي تساعدك على اكتشاف أين وكيف تشعر بالمزيد من الأمان في نهاية الأسبوع؛ فكر في طريقة إنشاء المزيد من هذه المساحات لنفسك في بيئة العمل.

ملاحظات عنصر التيسير: يمكنك تشكيل مجموعات للقراءة الجماعية والتفكير في الأسئلة، ثم عقد جلسة جماعية كبيرة تضم المجموعات الصغيرة لعرض مناقشاتها. سلط الضوء على أوجه الاختلاف والشبه التي تبرز من المجموعات المختلفة للمناقشة.



هذا والنشطين التاليين (النشاط 8.3 التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال و النشاط 8.4 التحالف: تطبيق قيمنا) العمل معًا كوحدة ويمكن استخدامه عندما تكون هناك حاجة محددة للتعامل مع مشاكل سلوك الموظفين والممارسات والعلاقات التي تخلق وتسهم في بيئات عمل غير صحية وغير عادلة.

ملاحظات:

القارئ: بناء بيئات عمل أكثر أمانًا وإنصافًا

مشاركة مشاعرنا وتأملاتنا الشخصية الخاصة بالتحرش الجنسي والعنف الجندري بمكان العمل يعمق فهمنا لما هو مطلوب لبناء بيئات عمل آمنة وعادلة.

لا يمكننا على الإطلاق إنشاء بيئة عمل آمنة تمامًا لأنه لا أحد يملك سيطرة كاملة على ما يفكر فيه الآخرون أو يقولونه أو يفعلونه أو يعتقدونه. رغم ذلك، يمكننا إنشاء بيئات عمل أكثر أمانًا تعكس قيمنا التنظيمية والتزامنا بتكافؤ الفرص وحقوق الإنسان. يمكننا أن نقرر بشكل فردي وجماعي ممارسة السلوكيات التي تشجع بعضنا البعض على وضع قيمنا المشتركة موضع التنفيذ. فيما يلي ست صفات لبيئة عمل أكثر أمانًا.

1. السرية

السرية تعني إبقاء الأمور سرية أو خاصة. في المناقشات المهنية الثرية، قد يقوم الأشخاص بمشاركة تجاربهم الشخصية أو قصصهم للمساعدة في نقل درس ما أو توضيح فكرة، أو إنشاء اتصال شخصي، أو شرح الحاجة إلى الدعم. عند العمل في بيئة عمل أكثر أمانًا، هناك تفاهم مشترك بأن الجوانب الخاصة لما تتم مشاركته، مثل أسماء الأشخاص، والتفاصيل الكسفية، والمواضيع الحساسة، لا يتم تكرارها خارج بيئة العمل والشركة التي تم التعبير فيها لأول مرة. يمكن الإشارة إلى مواضيع وأفكار رئيسية علنًا، ولكن لا يجب أن يخشى أحد أن يكشف الناس مشاركاتهم الخاصة للآخرين.

2. السلوك غير المتسرع في إصدار الأحكام

في بيئة عمل عادلة وغير متسعة في إصدار الأحكام، يتم دعم الأشخاص بدلاً من النظر إليهم بازدراء أثناء عملهم خلال لحظات النمو الشخصي والمهني. على سبيل المثال، قد تركز سياساتنا الداخلية لمنع ومقاومة العنف الجنسي والعنف الجندري على المساواة والاحترام المتبادل، ولكن لكل منا تحيزات وانتماءات غير مدركة قد تؤدي بنا إلى التمييز ضد الآخرين (والآخرين ضدنا). أثناء تفاعلنا في بيئة العمل، قد نقول ونفعل أشياء قد تفاجئنا. الاعتقاد بأن بعض الفئات (مثل الرجال وبعض الفئات العرقية أو الأغنياء) أفضل من الآخرين متجذر بشكل كبير في مجتمعنا، حيث أنه قد يؤثر على وجهات نظرنا وسلوكنا بمكان العمل رغم حسن نوايانا. جزء من أن نصبح أكثر وعيًا بأنفسنا يتضمن اكتشاف تلك التحيزات داخلنا والممارسات الضارة التي نظهرها. في بيئة عمل أكثر أمانًا، بمجرد أن ندرك تلك التحيزات، يمكننا أن نتحمل المسؤولية ونغيرها، كل ذلك وسط دعم وتشجيع من الزملاء.

3. التواصل المباشر

جزء من خلق بيئة عمل أكثر أمانًا يتعلق بالتحدث بصراحة عندما نشعر بالاستياء أو الأذى أو الغضب بسبب شيء قاله أو قام به شخص ما. بهذه الطريقة، لا يُترك أحد يتساءل أبدًا عما إن كان الآخرون يشعرون تجاهه بمشاعر سلبية. إحدى الطرق للقيام بذلك هي استخدام عبارات تحمل كلمة "أنا": "عندما قلت _____، شعرت _____ لأن...." ربما يكون استخدام العبارات مثل تلك أمرًا صعبًا في البداية، إلا أنه يسمح لنا في النهاية بخلق بيئة عمل مرغوبة أكثر أمانًا.

4. وقت الرعاية الشخصية

بيئة العمل الأكثر أمانًا تشجع الأشخاص على الاعتناء بأنفسهم وبالأعضاء الآخرين في فرقهم/أقسامهم. في بيئة عمل أكثر أمانًا، نخصص الوقت لتلبية احتياجاتنا العاطفية واحتياجات الآخرين. يمكننا أن نعدر أنفسنا للحظة من التأمل. يمكننا أن نطلب الدعم والراحة من الزملاء. يمكننا أن نطلب الدعم المهني عند الحاجة، ويمكننا تشجيع الآخرين على فعل نفس الشيء. يعد هذا سلوكًا صحيًا ومهنيًا وأساسيًا لبناء بيئات عمل آمنة وثقافات تنظيمية صحية.

5. الالتزام

إنشاء بيئات عمل أكثر أمانًا يتطلب التزامًا طويل الأجل بكل ما سبق، بحيث تكون هذه السلوكيات، المدمجة في ثقافتنا التنظيمية، هي تلك التي يمكن للجميع أن يتوقعوها ويعتمدوا عليها. هذا الالتزام يعني أن نجعل بيئة العمل الأكثر أمانًا أولوية حتى يشعر الأفراد بالراحة عند التعبير بشكل نقدي عن الذات والآخرين والتحدث بطرق بناءة. عندما يتعلق الأمر بمنع التحرش الجنسي والعنف الجندري بمكان العمل والتصدي لهما، فإن "تحويل الأقوال إلى أفعال" وأن تكون نماذج مشرفة للآخرين تساهم في بناء والحفاظ على بيئات العمل الآمنة والعادلة.

6. التحرر من التمييز والتحيز

أماكن العمل الخالية من التمييز والتحيز تعتبر أكثر أماناً وصحة لموظفيها. قد تنبع أشكال التمييز والتحيز بمكان العمل من السياسات أو الممارسات المؤسسية (مثل التوظيف والترقيات)، وكذلك من سلوك الأفراد تجاه بعضهم البعض (مثل الاعتداءات الصغيرة والإهانات). لكي تجسد أماكن العمل هذه النوعية بشكل كامل، يجب أن تكون هناك سياسات لردع التمييز ومحاسبة الأشخاص على جميع المستويات عند ممارستهم التمييز أو التعبير عن التحيز، ويجب أن تكون الثقافة التنظيمية مصممة بحيث تتبع وتفرض السياسات على جميع المستويات.

النشاط 8.3 التحالف: تحويل الأقوال إلى أفعال⁵⁶

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: للتفكير في قيمنا وكيفية وضعها موضع التنفيذ كحلفاء في منظماتنا.
الرسائل الرئيسية: قد يمثل التصرف كحلفاء وفقاً لقيمنا تحدياً في بيئات العمل حيث توجد التحيزات والتمييز وتكون مقبولة كقاعدة.
المواد: نسخ مصورة من القارئ والأوراق والأقلام
التحضير: اصنع نُسخ من القارئ قبل النشاط.

الإجراء:

تحويل الأقوال إلى أفعال

1. اشرح أن ذلك النشاط يعتمد على فكرة عيش قيمنا الشخصية وقيم الشركة والتركيز على الطرق الملموسة التي يمكننا من خلالها القيام بذلك:

"من السهل في كثير من الأحيان التحدث عن القيم ولكن من الصعب أن نعيشها. قد تصبح الكلمات فارغة إن كانت سلوكياتنا مختلفة، وقد تتعرض مصداقيتنا - كأفراد وكمجموعة - للخطر. من ناحية أخرى، عندما نظهر قيمنا من خلال أفعالنا، تصبح كلماتنا أكثر قوة، ونزاهتنا تبرز بوضوح."

التفكير الموجه

1. أعط المشاركين ورقة A4 وقم بدعوتهم إلى كتابة أهم ثلاث قيم شخصية لديهم في أقصى الجانب الأيسر من الصفحة، مع وضع مسافة بينها.

2. ثم اطلب منهم رسم ثلاثة أعمدة عبر الصفحة. في العمود الأول، قم بكتابة الإجراءات التي يقومون بها في العادة والتي تتوافق مع تلك القيمة؛ في العمود الثاني، قم بكتابة الإجراءات التي يقومون بها أحياناً والتي تتعارض مع تلك القيمة؛ في العمود الثالث، قم بكتابة تأثير أو عواقب عدم اتباع تلك القيمة على حياتهم.

القيم الشخصية	عادة ما تتطابق الإجراءات التي أتخذها مع تلك القيمة	أحياناً تتعارض الإجراءات التي أتخذها مع تلك القيمة	التأثير أو العواقب التي لا تتبع لها هذه القيمة على حياتي
القيمة 1			
القيمة 2			
القيمة 3			

شجع المشاركين على الصدق قدر المستطاع. هذا لصالح تفكيرهم ووعيهم الذاتي.

56 مقتبس لهذا الدليل من: [SASA Together – Raising Voices](#)، مرحلة البدء (الدليل)، الصفحات 193-194.

3. قم الآن بدعوة المشاركين للقيام بما يلي:

a. اذكر ثلاثة أشياء يمكنهم القيام بها ليعيشوا قيمهم بشكل أفضل وليكونوا لفاء استباقيين للمساواة الجندرية باستخدام محتوى النشاط 8.1.

b. الكتابة والأخذ بعين الاعتبار كيف سيحافظون على هذا الالتزام ويراقبونه.

3. دعوة أي مشارك لمشاركة أي تأملات أو خواطر أو رؤى حول التمرين إذا أراد ذلك. (هذا اختياري للمشاركين).
(على سبيل المثال: "هل فوجئت بأي من ردودك؟ أشرح ذلك. كيف وجدت التمرين؟ ما الذي تعلمته عن نفسك؟")

القارئ: التعايش مع قيمنا

1. اعط كل مشارك نسخة من قارئ "العيش بقيمنا" المرفق وامنحه الوقت للقراءة الفردية.

2. بعد انتهاء الجميع، اطلب من المشاركين مشاركة أفكارهم الأولية مع الشخص الذي بجانبهم. ما هو أكثر ما لفت انتباههم؟

3. في المجموعة الرئيسية، استخدم الأسئلة التالية لتسهيل التفكير والمناقشة:

- ما هي تأملاتك عن القارئ؟
- ما هي النصائح (إن وجدت) ذات الأثر المفيد بشكل خاص؟
- يُرجى مشاركة واحدة أو اثنتين من القيم الشخصية التي تعزز بها مع ذكر السبب.
- ما هي الطريقتان أو الثلاث طرق العملية التي يمكننا من خلالها إحياء قيمنا بشكل أفضل أثناء التعامل مع الآخرين في بيئة عملنا لتعزيز المساواة الجندرية؟

البيانات الختامية: قم بدعوة المشاركين المشاركين إلى تنفيذ التمارين التالية.

- "اكتب كل شيء شجاع تفعله لتتوافق أفعالك مع قيمك بشكل أفضل لمدة أسبوع واحد. راجع قائمتك وانشرها في مكان مرئي للإلهام في نهاية الأسبوع.
- "اختر شخصًا يتمتع بالنزاهة ويعجبك. التق بهم وناقش تجاربهم ونصائحهم لعيش القيم."

ملاحظات عنصر التيسير: يمكنك تشكيل مجموعات للقراءة الجماعية والتفكير في الأسئلة، ثم عقد جلسة جماعية أكبر تضم المجموعات الصغيرة لعرض مناقشاتها. سلط الضوء على أوجه الاختلاف والشبه التي تبرز من المجموعات المختلفة للمناقشة.



ملاحظات:

القارئ: التعايش مع قيمنا

1. مهلاً. دوّمًا ما ترشدك قيمك، لكن أحيانًا تتحرك الحياة بسرعة كبيرة بحيث لا يمكنك ملاحظة ذلك.
2. **فكر بانتظام في قيمك.** خصص وقتًا للتفكير في قيمك وما إن كانت أفعالك تتماشى معها. قد يكون هذا التفكير بسيطًا مثل التفكير في طريقك إلى العمل أو أثناء الاستلقاء على السرير أو كتابة يومياتك قبل النوم.
3. **استخدم قيمك كأداة.** عند مواجهة التحدي، استخدم قيمك لإيجاد الحل. فكر في القيم التي تؤمن بها كثيرًا وكيف يمكنك التعامل مع التحدي إذا استرشدت بها.
4. **تواصل مع الآخرين الذين يحون قيمهم.** التصرف وفقًا لقيمك يعتبر قيمة في حد ذاته: النزاهة. قضاء الوقت مع من يتمتعون بالنزاهة الشخصية قد يلهمك للعيش وفقًا لقيمك، حتى عندما يصعب الأمر.
5. **قم بإجراء محادثات متعمدة مع المقربين منك حول القيم.** في كثير من الأحيان، حتى في أقرب علاقاتنا، لم نخصص الوقت الكافي للحديث عن قيمنا، وسبب أهميتها بالنسبة لنا، وكيف ترشدنا. ابدأ هذه المحادثة مع العائلة والأصدقاء والزملاء.
6. **عبر عن قيمك لفظيًا.** إن خشيت أن يبدو العيش بقيمك عبارة عن إجراء غير مناسب للآخرين، فعبر عن قيمتك لفظيًا لشرح اختيارك (على سبيل المثال، "لقد اتخذت هذا القرار لأنني أقدر...").

النشاط 8.4 التحالف: تطبيق قيمنا⁵⁷

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 90 دقيقة
الأهداف: تحديد الإجراءات التي يمكننا اتخاذها لنكون حلفاء استباقيين لتحقيق المساواة الجندرية بمكان العمل، ويشمل ذلك منع التمييز الجنسي والتحرش الجنسي بمكان العمل والتصدي لهما.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• تتواجد المواقف والممارسات التمييزية في الغالب في بيئات العمل ولا تتم مواجهتها، حيث يُنظر إليها على أنها "طبيعية".• قد يتطلب الأمر شجاعة للتحدث ضد التمييز وسوء المعاملة.• يعد تحدي المواقف والممارسات والسياسات التمييزية ضروريًا لبناء بيئات عمل عادلة تعكس القيم التنظيمية.
المواد: شريط لاصق وأفلام وورق رسم توضيحي وبطاقات A4
التحضير: اصنع لافتات على ورق مقاس A4 مكتوب عليها "لا شجاعة" و"بعض الشجاعة" و"الكثير من الشجاعة". اطبع مجموعة بطاقات العمل (المرفقة في نهاية ذلك النشاط) على البطاقات وقم بقصها.

الإجراء:

الجزء 1: المقدمة (5 دقائق)

1. قم بإنشاء "طيف من الشجاعة" على الحائط بلصق علامة "لا شجاعة" على الجانب الأيسر من الجدار، وعلامة "بعض الشجاعة" في المنتصف، وعلامة "الكثير من الشجاعة" على الجانب الأيمن.
2. اشرح وجود العديد من الإجراءات التي يمكننا اتخاذها لتعزيز العلاقات الصحية بمكان العمل والمساهمة في المساواة والوقاية من التحرش الجنسي والتمييز الجنسي والتصدي لهما بمكان العمل. ستتطلب بعض هذه الإجراءات شجاعة أكبر من غيرها.

الجزء 2: طيف الشجاعة (25 دقيقة)

1. وزع بطاقات العمل على جميع المشاركين. اطلب من كل مشارك أن ينظر إلى بطاقته (بطاقته) ويفكر في المكان الذي سيكون فيه الإجراء الموصوف على البطاقة على طيف الشجاعة (من "لا شجاعة" إلى "الكثير من الشجاعة")، ثم انشر بطاقتهم في تلك النقطة على الحائط.
2. ناقش موضع كل بطاقة مع المجموعة بأكملها. اسألهم عما إن كانوا يوافقون على مكان وجوده في الطيف أو يرغبون في نقله. إن كان هناك اتفاق على أن البطاقة موجودة في المكان الخطأ، فقم بنقلها إلى المكان الذي تعتقد المجموعة أنها تنتمي إليه.

الجزء 3: العمل الجماعي ولعب الأدوار (50 دقيقة)

1. قسم المشاركين إلى مجموعات من خمسة. اطلب من كل مجموعة أن تختار إحدى البطاقات التي تم وضعها في نهاية الطيف "الكثير من الشجاعة". اطلب من كل مجموعة ابتكار تمثيلية تُظهر الرجال وهم ينفذون الإجراء الموصوف على البطاقة. اسمح بمدة تتراوح من خمس إلى عشر دقائق للتحضير للعب الأدوار.

57 من شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 203؛ تم تضمينه في الأصل في شبكة سونكي للعدالة الجندرية، رجل واحد يستطيع، 86.

2. اطلب من المجموعة الأولى أن تقدم تمثيل الأدوار الخاص بها، مع عدم السماح بلعب الدور لأكثر من خمس دقائق وتلقي الأسئلة من الجمهور بعد ذلك. افعل نفس الشيء مع كافة المجموعات. بمجرد الانتهاء من جميع عمليات لعب الأدوار، تأكد من تذكير المشاركين بأن لعب الأدوار قد انتهى وأنهم لم يعودوا يلعبون الأدوار. أدر مناقشة عامة عن الشجاعة اللازمة لاتخاذ إجراء عبر طرح الأسئلة التالية:

- كيف كان شكلك في لعب الأدوار؟
- كيف كان شعورك عند مشاهدة لعب الأدوار؟
- ما هي المواقف التي شعرت بصعوبة/سهولة تخيلها في الحياة الواقعية؟
- ما أنواع الشجاعة اللازمة للرجال لاتخاذ هذه الإجراءات في العالم الحقيقي؟
- ما أنواع الدعم الذي يحتاجه الرجال لاتخاذ هذه الإجراءات؟

البيانات الختامية: وختامًا، اطلب من عدد قليل من المشاركين مشاركة الإجراءات الملموسة التي سيستخدمونها كنتيجة لهذا التمرين. اسأل أين يقع الإجراء المقترح على سلسلة الشجاعة للتحالف، ومن سيبلغون بالتزامهم، وكيف سيتابعون التزامهم.



ملاحظات عنصر التيسير: عند تيسير طيف الشجاعة، احرص على عدم تجاوز الوقت المخصص.

بالمثل، اجعل وقت التحضير للعب الأدوار لا يزيد عن عشر دقائق لتعظيم الوقت المتوفر لهذه الأدوار والتحليل اللاحق.

امنح بعض الوقت بعد كل مرة يتم فيها لعب دور لردود الفعل والتحليلات الأولية، ولكن تأكد من امتلاكك ما يكفي من الوقت المتبقي للمشاركين للتفكير والمناقشة بعد تمثيل جميع الأدوار.

ملاحظات:

طيف بطاقات العمل الشجاعة

طباعة عناصر الحركة الشجاعة هذه على وجه واحد إما على ورق مقاس 8.5 × 11 بوصة (حجم خطاب) أو 210 × 297 ملم (حجم A4) وقم بقصها على طول الخطوط المنقطة.

اسأل زملائي أصحاب هوية
جندرية مختلفة عن تجربتهم
في المكتب (أو الوحدة أو
القسم) وشارك تجربتي.

أخبر أحد زملائك أنني أعتقد
أنهم سيئون استخدام
سلطتهم.

تحدث كمدافع عن المساواة
الجندرية في كل مرة أتحدث
فيها في حدث خارج إدارتي أو
فريقي.

تحدث إلى زميل لك ممن
يُلقي النكات المتحيزة
جنسيًا واطلب منه التوقف.
لا تتغاضى ضمنيًا عن النكات
الجنسية بتجاهلها.

تحد زملاء الذين لا يلتزمون
بمعايير السلوك الخاصة
بنا بشكل مباشر وذكرهم
بالتزاماتهم التعاقدية.

تحدث بصوت مرتفع كمدافع
عن المساواة الجندرية في
كل مرة أترأس فيها اجتماعًا
للموظفين.

قم بتدوير المهام الروتينية
(مثل تدوين الملاحظات) بين
الأشخاص الذين أشرف عليهم.

استدع زميل عندما يقاطع
النساء في الاجتماعات ويؤيد/
يعطي وزنًا متساويًا للآراء التي
يعبر عنها الزملاء من الرجال
والنساء.

اعترف لفريقي بأنني تصرفت بشكل غير لائق تجاه الآخرين بمكان العمل ولكني ملتزم بالتغيير وتعزيز المساواة.

اعتذر لزميل أو لزميلة كنت أغازله بشكل غير لائق.

أعتذر عن التعليقات التي أدليت بها في اجتماع الموظفين والتي أدرك الآن أنها كانت تنم عن تمييز عنصري ضد الآخرين عن غير قصد.

عندما يكون ذلك مناسبًا، أستطيع أن أتحدث في الاجتماعات التي أحضرها عن التزامي بالإدماج والمساواة الجندرية وتكاليف عدم المساواة الجندرية بمكان العمل.

تحديد الأهداف والمعايير التي تثبت ريادتي في مجال المساواة الجندرية.

اطلب من زملائي التوقيع على ملصق للمكتب يلتزمون فيه بدعم المساواة الجندرية وتحدي الممارسات التمييزية.

قدّم بلاغ رسمي ضد زميلك بتهمة الاعتداء الجنسي، ولكن فقط بموافقة الضحية.

ارفع صوتك في اجتماع عندما يقوم أحد الزملاء بإبداء ملاحظات مهينة حول أداء الزميلات.

لا أتفق مع زميل يدعي أن
المرأة أقل كفاءة من الرجل.

استدعي زميل يعامل
المشرفين عليه بشكل
مختلف على أساس الجندر.

أخبر أحد الناجين من التحرش
بأنني على استعداد للإقرار
بقصتهم إذا اختاروا تقديم
شكوى.

ضع ملصقًا مناهضًا للتحرش
في محطة العمل الخاصة بي.

ضع ملصقًا للمساواة
الجندرية في محطة العمل
الخاصة بي.

اطرح الأسئلة وأثر المخاوف
علنًا عندما يتم تجاهل النساء
في قرارات التوظيف.

ضم المزيد من النساء إلى
شبكتي المهنية، وأخبر
أقرانهم الذكور بفوائد الشبكة
الجندرية المتنوعة.

إرشاد و/أو رعاية القيادات
النسائية الناشئة.

الامتناع عن فضح أو إذلال الرجال الذين لا يتناسبون مع رؤيتي لما يجب أن يكون عليه الرجل. أظهر للرجال الآخرين عدم موافقتي على استخدام الإهانات الجنسية ضد الآخرين.

أدرج الزميلات إذا لاحظت استبعادهن من المحادثات أو عمليات صنع القرار التي يجب أن يشاركن فيها.

استمعي إلى زميلاتك عندما تُنسب بعض تجارب العمل إلى التحيز الجنسي دون أن يكون دفاعيًا أو يقدم تفسيرات بديلة أو يبطل ما يقوله.

امتنع عن استخدام كلمات مثل "بنت" أو "فتاة" (عند الإشارة إلى امرأة)، أو غيرها من الكلمات التي تحط أو تقلل من شأن الزميلات. واجه الآخرين الذين يقومون بذلك.

تحدث بصوت عالٍ عندما لا يتم الاعتراف بمساهمة زميلتك.

ادع إلى سياسات أكثر مساواة جندرية بمكان العمل.

أقر بأن قراراتي قد تكون متحيزة وأتخذ إجراءات فعالة للتغيير.

احرصي دائمًا على تقدير ومنح الفضل للشخص الذي ينفذ فكرة رائعة.

أخبر زميل العمل بأنك
تعتقد أنهم يتحرشون جنسيا
بزميلات العمل ويجب أن
يتوقفوا.

أراقب كم أتحدث في الاجتماع
للتأكد من سماع آراء الآخرين،
رغم أن لدي الكثير لأقوله.

أطلب تعليقات من جميع
زملائي حول قيادتي في مجال
المساواة الجندرية.

أرفض دعوة الخروج للشرب
بعد العمل لأنني أعتقد أن
ذلك يعزز الشبكات الإقصائية.

قاطع وتحدي أي شخص بلقي
نكتة هو موقوفة.

تحدي صديق بسبب استخدام
العنف في علاقته.

دافعي عن حقوق الأشخاص
من مجتمع الميم.عين.

أقوم برعاية زميلة لتولي
مهمة مهنية يمكن أن تفيد
حياتها المهنية.

<p>الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.</p>
<p>الوقت: 60 دقيقة</p>
<p>الأهداف: لمناقشة كيف يمكن للحلفاء أن يطوروا ويستخدموا تدخلات فعالة وآمنة تعتمد على النتائج لمنع ومقاطعة سلوكيات التمييز الجنسي والتحرش والتنمر والعنف في أماكن العمل.</p>
<p>الرسائل الرئيسية: هناك طرق آمنة وبناءة لمنع ومقاطعة سلوكيات التمييز الجنسي والتحرش والتنمر والعنف، والتي قد تختلف حسب الوضع والتفضيلات الشخصية والسلامة. رغم عدم وجود طريقة "صحيحة" لمنع أو التعامل مع السلوك الجنسي والتحرش والتنمر والعنف في كل بيئة، إلا أن هناك العديد من الخيارات، وإذا فكرت بشكلٍ إبداعي، يمكنك دائمًا العثور على طريقة ناجحة. يجب أن تأخذ جميع تدخلات المتفرجين بعين الاعتبار المخاطر و/أو العواقب غير المقصودة التي قد تحدث بعناية، لاسيما بالنسبة للشخص الذي يتعرض للتحرش أو التنمر أو العنف.</p>
<p>المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق ونسخ ضوئية ونشرة المشاركين 6: سيناريوهات تدخل المتفرج</p>
<p>التحضير: اصنع نُسخ كافية من نشرة المشاركين للمشاركين. راجع النشاط وتأكد من فهم المحتوى ومنهجية التدريس والتوقيت. فكر في كيف ستجيب على السؤال الذي طُرح في تمرين "تقديم وتلقي الملاحظات البناءة" حتى تتمكن من مشاركة تجربتك الخاصة مع المشاركين. استخدم المقص لقص كل من السيناريوهات الأربعة في نشرة المشاركين بحيث تكون على أوراق منفصلة من ورق الرسم التوضيحي. غيّر الأسماء إلى أسماء محلية، حسب الحاجة، قبل القيام بذلك.</p>

الإجراء:

إرسال واستقبال ردود الفعل البناءة

1. اطرح على المشاركين السؤال التالي وأخبرهم أن إجاباتهم ستترتب بالتمرين التالي:

عندما ترتكب خطأ ما أو يُجانبك الصواب، مثل ارتكاب شيء يؤدي شخصًا آخر أو يؤدي إلى صراع في عائلتك أو مكان عملك، كيف تفضل أن يخبرك الناس بذلك؟
2. على المشاركين تقديم الإجابات وكتابتها على ورق الرسم التوضيحي. تتضمن الإجابات المحتملة التالية؛ إذا لم يتم ذكر بعضها فلا تتردد في طرحها للمناقشة:
 - أفضل أن يأخذني شخص ما جانبًا بعد حدوث الأمر ويتحدث معي بشكل خاص بدلاً من إحراجي أمام المجموعة بأكملها.
 - أفضل النقد البناء الذي يخبرني بما يمكنني القيام به بشكل أفضل بدلاً من مهاجمتي بسبب الخطأ الذي ارتكبته.
 - أعتقد أنه قد يكون أكثر فعالية عندما يركز النقد على السلوك وليس هجوماً شخصياً على شخصيتي.
 - يعجبني عندما يشرح شخص ما سبب كون هذا السلوك خاطئاً حتى أفهمه بدلاً من مجرد القول بأنه خطأ.

58 مقتبس من: Equipundo-الولايات المتحدة والمركز الطبي بجامعة بيتسبرغ. 2018. الرجولة 2.0: منهج دراسي يعزز مستقبل الرجولة المنصفة بين الجنسين. واشنطن العاصمة وبيتسبرغ: بروموندو وجامعة بيتسبرغ. (الربط)

3. بعد أن قمت بعمل قائمة، قدم الشكر للمشاركين على مشاركتهم تجاربهم الشخصية وذّكرهم بأهمية الاحتفاظ بما تعلموه عن أنفسهم وعن بعضهم البعض خلال هذا التمرين في ذهنهم بينما يكملون التمرين التالي.

العمل الجماعي

1. في هذا التمرين، سينقسم المشاركون إلى مجموعات صغيرة للتفكير وتوضيح الطرق الفعالة للتدخل لمنع ومقاطعة سلوكيات التمييز الجنسي والتحرش والتنمر والعنف بمكان العمل. قسم المشاركين إلى مجموعات مكونة من أربعة أو خمسة أشخاص، ثم أعطهم توجيهات للجزء الأول من التمرين.
 2. أعط كل مجموعة من المشاركين أحد السيناريوهات الواردة في نشرة المشاركين 6: سيناريوهات تدخل المتفرج.
 3. اطلب من المشاركين قراءة السيناريوهات بصوت مرتفع في مجموعتهم ثم إعداد مسرحية هزلية قصيرة يوضحون فيها التمييز الجنسي أو التحرش الجنسي أو التنمر أو العنف في السيناريو، بالإضافة إلى تدخل واحد أو أكثر يمكن لأشخاص مثلهم استخدامه لوقف السلوك السلبي.
- يجب عليهم التفكير في كيفية احترام التدخل لاحتياجات ومصالح الشخص المعرض للتحرش أو العنف، وكيف يمكن أن يكون فعالاً وأمناً (لجميع المشاركين) ويمنع التحرش أو التنمر أو العنف في المستقبل. كما يجب عليهم أن يأخذوا في الاعتبار العصف الذهني الذي قدموه في الجزء الأول من هذا التمرين حول كيفية مواجهتهم عندما يرتكبون خطأ أو يفعلون شيئاً غير صائب.

العروض المسرحية الفكاهية

1. قم بدعوة المجموعات لتقديم مسرحياتهم الهزلية (واحدة تلو الأخرى).
 2. بعد كل عرض مسرحي، اطلب من المجموعة الأكبر أن تصف التدخل (التدخلات) التي رأوها مستخدمة. احتفظ بقائمة المدخلات على ورق الرسم التوضيحي لمناقشتها بعد أن تقوم المجموعات بعرضها. إذا بدت بعض التدخلات قد تؤدي إلى تصعيد أو إشعال الوضع، فاسأل كجزء من استخلاص المعلومات عما إن كانت هناك أي عواقب سلبية يمكن أن يراها الفريق من استخدام هذا النهج المحدد. اسأل أيضاً مؤدي العرض عن سبب اختيارهم للتدخل (التدخلات) التي قاموا بها ولماذا يعتقدون أنها ستكون فعالة.
 3. بعد كل أداء، اسأل المشاركين عما إن كانوا يشعرون بالارتياح حقاً بما يكفي لتنفيذ سلوك المتفرج الذي تم تصميمه في المسرحية الهزلية. إذا لم يكن الأمر كذلك، اطلب منهم التفكير فيما سيكونون مرتاحين بالقيام به. إذا لم تكن مشاركة مباشرة، فربما تكون إخبار مدير مباشر أو زميل كبير أو ممثل الموارد البشرية.
- بعد الانتهاء من تنفيذ جميع التمثيليات وتحليلها، استخدم الأسئلة التالية لتعزيز التحليل والمناقشة:
- a. كيف كان شعورك عند التوصل إلى هذه السيناريوهات؟ هل اتسمت بالسهولة أم الصعوبة
 - b. لم قد يخاف شخص ما من التدخل في موقف تقع فيه سلوكيات جنسية أو تحرش أو تنمر أو عنف؟ كيف تؤثر ديناميكيات القوة؟
 - c. لماذا قد يشعر شخص ما بأنه قادر على التدخل في موقف ما؟
 - d. ما هي بعض الطرق التي يمكننا من خلالها دعم أنفسنا والآخرين للتدخل في مواقف السلوكيات الجنسية أو التحرش أو التنمر أو العنف؟
 - e. من هو الأكثر احتمالاً للتدخل في المواقف؟ رجل أكبر سنًا؟ رجل أصغر سنًا؟ امرأة؟ شخص يملك سلطة؟ شخص يفتقر إلى الوصول لاتخاذ القرار؟
 - f. لماذا قد يكون ذلك؟

استراتيجيات تدخل المتفرج

1. بنهاية التمرين، يجب أن تكون لديك قائمة بعدة طرق لتحدي التحرش أو التنمر أو السلوك العنيف. سلط الضوء على المجموعة بأنه، بغض النظر عن الوضع، هناك دائمًا طرق يمكن للمرء أن يتدخل بها.
2. إليك بعض الاستراتيجيات الإضافية وأساليب التدخل التي قد تريد إدراجها في القائمة إن لم تُطرح أثناء المناقشة والتحدث عنها مع المشاركين.
3. اشرح للمشاركين أن هناك أربع طرق مختلفة للتدخل أو "الوقوف": (أ) النهج المباشر، (ب) التعاون كفريق، (ج) تشتيت الانتباه، (د) الاتصال/إبلاغ السلطة. ما هي بعض الأمثلة على كل طريقة؟ إذا واجه المشاركون صعوبة في تقديم الأمثلة الخاصة بهم، فقدم ما يلي:

a. النهج المباشر

- اطلب من الشخص همدوء أن يشرح أفعاله ولماذا يخرط في السلوك السلبي. اطرح أسئلة واطلب توضيحًا حول ما يفعلونه ولماذا، بطريقة غير صدامية، تساعد على تغيير الديناميكية وقد تساعد أيضًا الشخص على إدراك أن ما يفعله يمثل مشكلة.
- تثقيف الشخص حول العواقب المحتملة لأفعاله، وكذلك الضرر الذي قد يلحقه بالضحية (الضحايا) وحتى بنفسه.
- اقترح إجراءات بديلة قد تحقق نفس الهدف، إلا أنها ستوفر نتائج أفضل.
- تحدث من منظور الصداقة وابدأ باهتمامك بهذا الشخص. على سبيل المثال، قل أنك لا تريد أن يتورطوا في مشاكل مع مديرهم المباشر أو الشرطة وأنت تعتقد أنهم أشخاص أفضل مما قد توحى به أفعالهم للآخرين
- تحدث من وجهة نظر الشخصية. بدلاً من القول: "لا يجب أن تفعل ذلك، استخدم عبارات "أنا" وشرح ما تشعر به تجاه تصرفات الشخص وكيف يمكن أن تزعجك أو لماذا تشعر أنها ضارة. تبدو هذه الطريقة أقل اتهامًا للشخص الذي تواجهه.

b. التعاون كفريق

- إذا لم تكن تعرف الشخص جيدًا أو ظننت أنه قد يرد بالعنف أو الاعتداء أو إذا ظننت أنه لن يقتنع بشخص واحد فقط، قم بتعيين زملاء آخرين للتحدث معه. ربما تشمل شخصًا يقدر رأيه، مثل صديق أو زميل كبير أو زميل موثوق به أو شخص من الموارد البشرية.

c. الإلهاء

- امدح أو سلط الضوء على شيء قام به الشخص بشكل جيد أو أعجبك قبل ذكر الخطأ الذي ارتكبه.
- إذا فشل كل شيء آخر، حاول تشتيت الانتباه. بعض المواقف ليست الوقت أو المكان المناسب للتعليم، ولكن يمكنك المقاطعة لطلب الوقت أو المعلومات المتعلقة بمشكلة خاصة بالعمل، وبالتالي كسر ديناميكية شخص ما يستخدم التحرش أو التنمر أو العنف أو التمييز الجنسي وربما منح الشخص المستهدف فرصة للمغادرة.

d. الاتصال بالسلطة/إبلاغ السلطة

- ابلغ عن الحادث بنفسك إلى مديرك المباشر أو أحد كبار الموظفين الآخرين، خصوصًا إذا كنت ترى أن الشخص الذي يُعامل بطريقة سيئة قد يكون في خطر. شجعهم على عدم اتخاذ أي إجراء مباشر قبل التواصل مع الشخص الذي يتعرض للتحرش أو العنف ومعرفة الإجراء الذي يريدون اتخاذه. إذا استطعت، تحدث أولاً إلى الأشخاص الذين يتعرضون للتحرش أو الذين يواجهون العنف واسألهم عما يريدون فعله. إذا لم يرغبوا في اتخاذ أي إجراء، فاحترم قرارهم ولكن دعهم يعرفون أنك موجود من أجلهم إذا احتاجوا إليك.

e. أشياء لا يجب فعلها

- لا تتفاعل أبدًا بالعنف أو القوة المفرطة أو بالصراخ والغضب. قد يؤدي ذلك إلى تفاقم الوضع، مما يزيد الخطورة على الجميع.
- إن خشيت استخدام الشخص للعنف الجسدي ضدك أيضًا، فلا تتدخل بمفردك. بدلاً من ذلك، تّب مديرك المباشر على الفور أو اطلب المساعدة من الآخرين الموجودين بمكان العمل.
- همك الأول هو صحة وسلامة من تعرض للتنمر أو المضايقة أو الأذى. إذا لزم الأمر الحفاظ على سلامتهم، فاسمح للشخص الآخر بمغادرة المكان في الوقت الذي تقوم فيه بمساعدة الناجي/الضحية.

البيانات الختامية: هناك طرق آمنة وبناءة لمنع ومقاطعة سلوكيات التمييز الجنسي والتحرش والتنمر والعنف، والتي ربما تختلف حسب الوضع والتفضيلات الشخصية والسلامة.

رغم عدم وجود طريقة "صحيحة" لمنع أو التعامل مع السلوك الجنسي والتحرش والتنمر والعنف في كل بيئة، إلا أن هناك العديد من الخيارات المختلفة، وإذا فكرت بشكلٍ إبداعي، يمكنك دائمًا العثور على طريقة ناجحة. ضع دائمًا حاجات ومصالح الشخص الناجي/الضحية أولاً لا تتخذ أي إجراءات قد تعرض سلامتهم وأمنهم الوظيفي و/أو قد تكون ضد رغباتهم.

ملاحظات عنصر التيسير: في كثير من الأحيان عندما يرى الأفراد شخصًا آخر يفعل شيئًا خاطئًا أو ضارًا، فإنهم يتفاعلون بإحدى طريقتين: الصمت أو الغضب/العنف. أحد الأهداف الرئيسية لهذا التدريب هو مساعدة الأشخاص المشاركين على تجاوز هذا والتفكير - بناءً على تجربتهم الخاصة - في كيفية تحدي السلوكيات الضارة بطرق بناءة وفعالة.



غالبًا ما يكون الرد بالغضب والعنف مرضيًا من الناحية العاطفية، ولكن يكاد يكون من المؤكد أن يؤدي إلى رد فعل مضاد سلبي قد يصل إلى درجة تصعيد المواجهة.

يشجع هذا التدريب المشاركين على التفكير في كيفية تهدئة الوضع كخطوة أولى في تحدي السلوك الضار - بطرق تحترم وتعطي الأولوية لسلامة وحاجات ومصالح الضحايا/الأشخاص الناجين. انتبه بصفة خاصة في أثناء عرض المسرحية الهزلية للسياريو 3 و 4 من نشرة المشارك، للنهج الذي لا يجعل الأمور أسوأ بالنسبة لماري أو بياتريس من خلال التدخل وربما تعريضهن لخطر الأذى الجسدي أو فقدان وظائفهم.

ملاحظات:

نشرة المشاركين 6: سيناريوهات تدخل المتفرج

السيناريو رقم 1

لقد كنت في حفلة عمل لبضع ساعات عندما رأيت زميلك لوكاس يحاول إعادة آنا إلى منزله. وقد كانت آنا ثملة حقًا وتواجه صعوبة في الرد عليك عندما كنت تسألها عما يحدث.

السيناريو رقم 2

أنت وبعض زملائك في العمل من نفس الطبقة العرقية تتناولون الغداء في المطعم. وزميلك عبدول - من نفس طبقتك العرقية - هناك مع صديقته - مينا - التي تنتمي إلى طبقة عرقية مختلفة. تبدأ إحدى الزميلات التي تتناول معهم الغداء في إزعاج مينا، وتدلي بملاحظات مهينة حول ثقافتها، وينضم إليها عدد قليل من الزملاء الآخرين. ومع ازدياد المشهد سوءًا، تشعر بعدم الارتياح أكثر ما يكون.

السيناريو رقم 3

ديفيد وماري زملاء عمل وكانت تربطهما علاقة عاطفية. وقد توقفا في الفترة الأخيرة عن رؤية بعضهم البعض، لكن ديفيد كان يتصل بماري ويرسل لها الرسائل النصية أثناء العمل وكان يحاصرها في الممرات لمحاولة العودة إلى بعضهما البعض، ويلومها على الانفصال. طلبت منه ماري التوقف عن الاتصال وعن إرسال الرسائل النصية. يطلب منك ديفيد المساعدة لمحاولة استعادة ماري. أنت في وضع لست فيه بخير لأنك لا تريد أن تفعل أو تقول أي شيء قد يجعل الأمور أسوأ بالنسبة لماري.

السيناريو رقم 4

تسلمت بياتريس للتو وظيفتها الجديدة كموظفة استقبال. إنها شابة ومنفتحة وتفخر بالظهور في العمل وهي تبذل ما في وسعها لتكون أفضل ما لديها. وقد أدلى العديد من الرجال في المكتب بتعليقات لبعضهم البعض حول مدى جاذبيتها. وقد طلب أحدهم - رئيس بياتريس - المتزوج ولديه أطفال، مؤخرًا من بياتريس الخروج معه في موعد. ومنذ ذلك الحين، انسحبت بياتريس بهدوء. أنت تريد أن تفعل شيئًا ما ولكنك تدرك أنه من خلال "إثارة ضجة"، يمكن أن تأتي الأمور بنتائج عكسية، ويمكن لرئيس بياتريس استخدام هذا كذريعة لفصلها من العمل.

النشاط 8.6 خارطة طريق التحالف للرجال⁵⁹

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: استعراض الإجراءات التي يمكن أن يتخذها الرجال ليكونوا حلفاء للنساء. الاتفاق على إجراءات لتعزيز تحالف الرجال مع النساء داخل المنظمة.
الرسائل الرئيسية: تصورات الرجال لمستوى تحالفهم مع النساء تتجاوز تجربة النساء في هذا التحالف في الحياة العملية. يمكن للرجال اتخاذ إجراءات إيجابية وواعية ليصبحوا حلفاء أفضل للنساء.
المواد: صور ضوئية لخريطة طريق Equimundo لتحالف الرجال لتعزيز المساواة الجندرية
التحضير: اتخاذ نسخ مصورة كافية لخريطة طريق Equimundo لتحالف الرجال لتعزيز المساواة الجندرية. تعرف على نقاط العمل المنصوص عليها في النشرة.

الإجراء:

1. قم بتكوين أربع مجموعات مختلطة الجنادر (أو، إذا كنت تفضل، مجموعتين من الرجال ومجموعتين من النساء). قدم لهم نسخًا من نشرة خارطة طريق Equimundo لتحالف الرجال للنهوض بالمساواة الجندرية لكل مجموعة واطلب منهم الاطلاع عليها معًا مستخدمًا الأسئلة التالية للمناقشة:
 - a. ما هي الإجراءات التي يتردد صداها معك ولماذا؟
 - b. ما الذي تراه كثيرًا أو نادرًا ما تراه؟ هل هناك آخرون تود إضافتهم؟
 - c. ما هي الإجراءات الأكثر أهمية لبيئة عملك؟ كيف يمكن تنفيذ هذه؟
 - d. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز تحالف الرجال:

للرجال في المجموعات:

- ما هي الإجراءات التي يمكنك الالتزام بالقيام بها - أو تأديتها بشكل أفضل أو بشكل أكثر عمداً - في المستقبل القريب، وكيف؟
 - ما الذي تحتاجه من النساء بمكان العمل ليصبحن حلفاء أفضل؟
 - ما الذي يمكنك فعله للتعامل مع الرفض/المقاومة من الرجال (والنساء) الآخرين في المنظمة؟
- لصالح النساء في المجموعات:
- ما هي الإجراءات التي تحتاج الرجال إلى الالتزام بها - أو تأديتها بشكل أفضل أو بشكل أكثر عمداً - في المستقبل القريب، وكيف؟
 - كيف يمكنكم، كنساء، التعبير عن تحالفكم مع الأشخاص والمجموعات بمكان العمل الذين يعانون من التهميش أو القمع و/أو يقومون بمبادرات من أجل حقوقكم وظهوركم؟

59 تم تطوير النشاط باستخدام مواد بروموندو *دراسة تحالف الذكور*، الرجال كحلفاء: المساواة الجندرية في العمل والمنزل. (باور بوينت) وخارطة الطريق لتحالف الرجال للنهوض بالمساواة الجنسانية (وورد).

2. في المجموعة الرئيسية، قم بدعوة أعضاء المجموعات الأربع الأصغر للإدلاء بتأملاتهم. إذا اخترت المجموعات أحادية الجندر، اسمح لمجموعات الرجال أولاً بمشاركة أفكارهن ثم مجموعات النساء.
3. قم بدعوة المشاركين للتعليق ومناقشة أوجه التشابه والاختلاف بين التزامات الرجال والنساء وتوقعات النساء من التزامات الرجال.
4. قم بتسهيل الحوار لتمكين المجموعة من الاتفاق على خطة عمل بسيطة:
 - a. قم بتسمية نقطتين أو ثلاث نقاط عمل يمكن تنفيذها في بيئة عملك لتعزيز تحالف الرجال مع النساء.
 - b. ما هي الخطوات اللازمة لتفعيل نقاط العمل هذه؟
 - c. من سيتحمل مسؤولية ذلك وكيف؟

البيانات الختامية: سلط الضوء على حقيقة أن تكونوا حلفاءً متسقين للنساء داخل المنظمة قد يتطلب كسرًا مع القيم والممارسات الأبوية، وهذا قد يستغرق وقتًا والتزامًا عميقًا من بعض الرجال لكسر روابط التواطؤ الذكوري الذي يدعم حصول الذكور على الامتيازات ويعزز عدم المساواة.

ملاحظات عنصر التيسير: عند وضع خطة العمل، تحقق من أن الرجال في المجموعة هم الذين يتحملون معظم مسؤولية تعزيز التحالف في مكان العمل.



ملاحظات:



خريطة الطريق لتحالف الرجال لتعزيز المساواة الجندرية

طورت Equimundo "خارطة الطريق لتحالف مع الرجال" هذه بناءً على بيانات الدراسات المسحية الوطني ومجموعات التركيز والاستفادة من تجربة Equimundo العالمية في تعزيز العدالة الجندرية. إجابات النساء ومدخلاتهن أخطر النساء بهذه القائمة وتحدث مباشرة إلى الرجال الذين يريدون أن يصبحوا حلفاء وشركاء وأصدقاء وأشخاص أفضل. يمكن للأفراد من جميع الهويات - في نهاية المطاف - الانضمام إلى المحادثة والتعلم والتفكير والاستماع واتخاذ إجراءات من أجل المساواة الجندرية.

1. **الاستماع بشكل أفضل. ابحث عن الفرص لسماع قصص النساء والاعتراف بتجاربهن وإخبار الرجال الآخرين.**
 - تدرب على الاستماع الفعال، وقم بطرح الأسئلة، وكن مدركًا لعدم المقاطعة.
2. **فكر في قوتك وتميزك كرجل.**
 - ثقّف نفسك حول كيفية تقاطع عدم المساواة الجندرية مع الهويات الأخرى (مثل العرق والتوجه الجنسي والدين والقدرة) وأشكال القمع. استمع إلى الأفراد الذين لديهم هويات مختلفة عن هوياتك وقدم مساحة للجميع.
3. **تُنسب الأفكار إلى أولئك الذين توصلوا إليها، وخاصةً إلى زميلات العمل اللواتي غالبًا ما يتم تجاهلهن.**
 - اذكر أسماء الزملاء الذين عملوا في أحد المشروعات أو توصلوا إلى فكرة. كرر أي فكرة جيدة تسمعها وأكد عليها، واذكرها أمام المسؤولين.
4. **الدعوة إلى تولي النساء القيادة والمساواة بمكان العمل والمساواة في الأجور.**
 - تحدّ العقبات والقوالب النمطية التي تحد من النهوض بالنساء.
5. **تحدث عندما تسمع لغة متحيزة جنسيًا، وتحدث مع الآخرين عندما يستخدمونها.**
 - تدخل ووضح أنك لا تدعم اللغة أو النكات الجنسية. قم بوصفها بأنها متحيزة جنسيًا (أو عنصرية، أو هوموفوبية، وما إلى ذلك)، وأخبرهم عن سبب عدم ملاءمتها.
6. **تعلم أن تكون بخير في أوضاع الشدة والبأس. كونك حليقًا يعني إحداث التغيير، وليس الشعور بالراحة.**
 - ذكّر نفسك بأن الانزعاج من التدخل أو التحدث ليس أكبر من تجربة التعرض للتحرش أو التمييز.
7. **تحدث عن ذلك في المنزل. ادع إلى التوازن بين العمل والحياة والإجازة مدفوعة الأجر لجميع مقدمي الرعاية.**
 - ناقش مع شريكك ما يمكنك القيام به للحصول على شراكة متساوية في المنزل ووضع خطة للبقاء في وضع تحمل المسؤولية.
8. **تطوع في المنظمات غير الربحية التي تقوم بعمل جيد وتدعم العدالة الجندرية.**
 - اسأل الأصدقاء أو ابحث عبر الإنترنت عن المجموعات المحلية التي تقوم بدور مؤثر ومتعدد الجوانب.
9. **ادعم القيادات النسائية المتنوعة التي تؤمن بها.**
 - النساء، ولا سيما النساء المنتميات إلى المجتمعات المهمشة، غير ممثلات بدرجة كافية في المناصب القيادية والسياسية. أظهر دعمك من خلال التبرع والتطوع والتصويت.

كودي راجونيس، كبير
مسؤولي البرامج في
مركز Equimundo
الذكورة والعدالة
الاجتماعية، في
حدث تدريبي لإشراك
الرجال من أجل
المساواة الجندرية
مع أفراد المجتمع
في أويري، نيجيريا.
دخلت شركة جيندرنغ
إندستريز في شراكة
مع Equimundo:
لتأسيس مركز
الذكورة والعدالة
الاجتماعية، منذ
عام 2020 لتصميم
وتقديم برنامج
التدريب على إشراك
الرجال من أجل
المساواة الجندرية.





الوحدة 9: مهارات التواصل التبادلية الشخصية

الغرض من الوحدة: تسهيل الأنشطة المذكورة في هذه الوحدة المناقشة وممارسة مهارات التواصل والاستماع بين الأشخاص.

يكتسب المشاركون مهارات التواصل الصحي وحل النزاعات. بعد أن تناولت هذه الوحدة سابقًا قضايا القوة والعنف (الوحدات 5 و 6 و 7)، تستخدم هذه الوحدة المهارات العملية التي تدرك أن القوة تؤثر على التواصل بين الناس وبين المجموعات.

النشاط 9.1 التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل

النشاط 9.2 هل تسمعي؟

النشاط 9.3 التعامل مع النزاع - العبارات الأربع

النشاط 9.4 إدارة الغضب

النشاط 9.5 التجاوزات الصغيرة

النشاط 9.1 التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.

الوقت: 30 دقيقة

الأهداف:

- افهم الفرق بين التواصل الصحي وغير الصحي.
- ابدأ في تحديد ديناميكيات التواصل الخاصة بالثقافة ومكان العمل.
- ناقش المصطلحات والمفاهيم الرئيسية حول النزاع والتواصل في مكان العمل ثم اشرع في تطبيقها.

الرسائل الرئيسية: التواصل الجيد أمر بالغ الأهمية لمكان عمل صحي. قد تكون المعايير الجندرية أساس أساليب التواصل تعزز هذه الأساليب. نحن لا "نتنصر" في أي جدال أو صراع من خلال إذلال الآخرين ولكن من خلال إيجاد اتفاق أو حل موافٍ للجميع. الاعتداء المصغر يضر بإنتاجية مكان العمل والصحة العقلية للموظفين.

المواد: ورقة رسم توضيحي، أقلام

التحضير: راجع النشاط، وتأكد من فهم المحتوى، ومنهجية التدريس، والتوقيت. فكر في الأمر، وإذا أمكن، قم بعقد مناقشات مع زملائك، أمثلة على النزاعات الخاصة بمكان عملك وثقافتك مثل الأمثلة الصحية أو غير الصحية وسماتها. كما عليك التفكير في الديناميكيات الجندرية للنزاع في مكان عملك وثقافتك وكيف يمكن أن تكون التوقعات حول كيفية مشاركة الرجال والنساء في النزاع متشابهة أو مختلفة.

الإجراء:

1. ضع قطعتين من اللوح الورقي القلاب. في صفحة واحدة، اكتب في الجزء العلوي "التواصل الصحي" ومن ناحية أخرى، اكتب "التواصل غير الصحي".
2. اطلب من المشاركين تقديم أمثلة على النزاعات التي رأوها في العمل والتي يصفونها بأنها إما صحية أو غير صحية وأن يدلوا برأيهم في السبب الذي يجعل تلك النزاعات صحية أو غير صحية. إن كان المشاركون يركزون على النزاعات السلبية أو المدمرة، فعليك تشجيعهم على التفكير في أمثلة إيجابية أيضًا. ستكون أمثلة السمات الصحية وغير الصحية خاصة بالثقافة ومكان العمل، ولكن قد تتضمن الأمثلة ما يلي:

التواصل الصحي	التواصل غير الصحي
مناقشة قوية ولكن قائمة على الاحترام التركيز على القضايا أو المشكلات مهارات إيجاد الحلول بُعد النظر التداول، مفتوح للعديد من الأصوات	الصراخ عدم الاحترام لوجهات النظر الأخرى الهجوم الشخصي العلاج الصامت الخداع أو التخريب أو العرقلة عدم الرغبة في الاستماع إلى الآخرين.

3. بعد إعداد القوائم، اذكر ما يلي: كيف وما إن كان الأفراد والجماعات يتواصلون مع بعضهم البعض يلعبون دورًا كبيرًا في تحديد مدى صحة التواصل ومدى إنتاجيته. نحن لا "نتنصر" في أي جدال أو صراع من خلال إذلال الآخرين ولكن من خلال إيجاد اتفاق أو حل يتوافق مع الجميع. أو على الأقل يشعر الجميع بالارتياح تجاهه. قد لا يكون ذلك ممكنًا دائمًا، ولكن يجب أن يكون هذا هو الهدف على الأقل.

4. وجه الأسئلة التالية للمشاركين: كيف تؤثر معايير الجندر على الطريقة التي نتواصل بها وتتصدى بها للنزاعات في مكان عملنا؟ كيف يمكن للنساء تجنب النزاعات أو إدارتها؟ وبالنسبة للرجال؟ هل لدينا أي معايير مزدوجة في الطريقة التي نتوقع بها من الرجال والنساء التعامل مع الصراع؟

[الفكرة وراء هذه الأسئلة هي استكشاف المعايير الثقافية في مكان العمل التي قد تكون غير قائمة على قدم المساواة أو غير واقعية، خاصة بالنسبة للنساء. على سبيل المثال، في بعض الثقافات، من المتوقع أن تتجنب النساء النزاع، ما قد يؤثر على قدرتهن على التعامل مع النزاع بصورة مسبقة. قد تؤدي هذه الحالة إلى مواقف قد يُنظر فيها للمرأة التي تواجه زميلًا بشأن مشكلة ما بأنها تتصرف بشكل غير لائق وتتجاوز الحدود الثقافية، بينما سيتم اعتبار زميلها الرجل الذي يتصرف بنفس الطريقة على أنه جريء ويتولى المسؤولية في موقف صعب.]

5. اسأل المشاركين: ترتبط العديد من المسائل التي تحدثنا عنها اليوم في التعامل مع النزاع بالتواصل بين الأشخاص في مكان العمل. هل يمكن لأي شخص أن يوضح لي هذا الارتباط؟ كيف يمكن أن يكون التواصل هو المشكلة والحل في نفس الوقت؟

6. أجب المشاركون بما يلي: ينشأ الصراع عندما يدرك الأفراد أو الجماعات أن لديهم مصالح مختلفة ومتباينة، وبالتالي يعتقدون أن أهدافهم أو مصالحهم تتعارض إلى حد ما مع بعضها البعض. في مكان العمل، يمكن أن تتخذ فكرة الصراع هذه أشكالاً عديدة، مثل تنافس شخصين على قيادة مشروع، أو التنافس على موارد محدودة مثل الموظفين أو المال، أو أساليب مختلفة لحل مشكلة ما، أو الاختلاف حول أي موضوع. غالبًا ما يُنظر إلى الصراع على أنه مشكلة يجب تجنبها، ولكن في الواقع، الصراع محايد من حيث القيمة. سيظل الصراع موجودًا دائمًا لأننا مخلوقون بطبيعتنا، ولدينا جميعًا وجهات نظر ونهج مختلفة، وهذا الاختلاف يكون مشكلة فقط عندما يصبح مدمرًا وغير صحيًا.

البيانات الختامية: ذُكر المشاركون أنه يمكنهم اختيار التواصل الصحي أو غير الصحي. قد ينشأ النزاع، وهو جزء طبيعي لا مفر منه من طبيعة الحياة، وعندما يكون التواصل صحيًا ومنتجًا، يمكن أن يكون ذا ثمرة. لكنه غالبًا ما يتحول إلى نزاع غير صحي ومدمر. من خلال فهم الديناميات واكتساب مهارات للتواصل بشكل أفضل، مثلما سنقوم بفعله في الأنشطة المستقبلية في هذه الوحدة، سنكون قادرين على منع بعض الصراعات وضمان بقاء الآخرين أصحاء ومنتجين، ودعم زملائنا في القيام بالشيء نفسه.

النشاط 9.2 هل تُنصت؟⁶⁰

ملاحظة: يكون ذلك النشاط أكثر فعالية إذا كنت قد أكملت سابقًا النشاط 9.1، التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل، مع المجموعة. ومع ذلك، يمكن القيام بذلك بصورة مستقلة إذا لزم الأمر.

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر. في التواصل غير الصحي، سيتعين على بعض المشاركين لعب دور جنسهم "المعاكس".

الوقت: 45 دقيقة

الأهداف:

- تمكين المشاركين من استكشاف مفهوم التواصل بشكل أكبر وتحسين مهارات الاستماع لديهم.
- استكشاف الطرق التي لا يتم من خلالها الاستماع إلى النساء في كثير من الأحيان أو لا يتم تمكينهن من التحدث.

الرسائل الرئيسية: لتحقيق تواصل مهم ثنائي الاتجاه، يجب أن نستمع باهتمام ويقظة إلى ما يقوله لنا الشخص الآخر.

هناك أربعة متطلبات أساسية للاستماع الفعال:

- التركيز
- التعاطف
- القبول
- الاستعداد للتركيز بشكل كامل على المناقشة.

المواد: قبعة أو وعاء، بطاقات فهرسة/قصاصات من الورق (انظر أدناه)، ورقة رسم توضيحي، نسخ من نشرة المشارك رقم 7: فهم التواصل والاستماع الفعال.

التحضير:

- بطاقات الفهرسة/قصاصات الورق مع الأنواع التالية من "إجابات" الاستماع المكتوبة عليها (واحدة لكل بطاقة):
 1. مدير ذو خبرة ينتقد موظفة شابة في مسألة فنية ويقدم المشورة التي لم تُطلب منه.
 2. يقاطع زميل زميلته في اجتماع ويمنعها من الانتهاء من تقديم فكرتها/مدخلاتها.
 3. يحاول أحد المديرين أن يتفوق على مشاركة عضوة الفريق الأقل مرتبة بمثال "أفضل".
 4. يحاول أحد المهندسين الرجال الاستحواذ على فكرة زميلته على أنها فكرته الخاصة.
 5. تطرح إحدى الأعضاء أسئلة بناءة للحصول على توضيح حول ما تقوله زميلة أخرى.
 6. يقوم أحد المديرين الرجال بمنح الزميلة الفرصة للتحدث أمام الجميع.
 7. أحد المهندسين الرجال يمدح مهندسة بطريقة متعالية.
 8. يغير الرئيس الرجل - في أحد الاجتماعات - الموضوع فجأة خلال عرض تقديمي من موظفة قضت أيامًا في إعداد هذا العرض التقديمي.
 9. يُظهر المدير التفهم والتعاطف مع العاملة التي تواجه مشكلات العنف في المنزل.

60 استنادًا إلى شبكة سونكي للعدالة الجندرية، دليل سونكي للتغيير، 91-97.

10. يستدعي أحد كبار المديرين أحد أعضاء الفريق الذي يضحك عندما يشير زميل آخر إلى نقطة جديدة في اجتماع حول التحرش الجنسي.
 11. يستمر المدير في النظر إلى هاتفه والرسائل النصية أثناء اجتماع الفريق - ويعتذر عن وجود حالة طارئة في المنزل.
- ضع بطاقات الفهرسة هذه في القبة أو الوعاء.
 - قم بعمل نسخ كافية من النشرات لكل مشارك.

الإجراء:

الخطوة 1: ما هو التواصل

1. ابدأ ذلك النشاط بإخبار المجموعة أن التواصل جانب مهم من حياتنا، وأنا نقضي أكثر من 80 بالمائة من وقتنا في التواصل مع الآخرين. يعد التواصل الفعال أيضًا عنصرًا مهمًا في منع النزاعات وحلها.
2. اسأل المشاركين عما يعنيه التواصل بالنسبة لهم. اسمح ببعض الردود واكتبها على ورقة رسم توضيحي.
3. قم بتلخيص النقاط الرئيسية من مساهماتهم وقدم وصفًا موجزًا للتواصل، مع التأكيد على النقاط التالية:
 - التواصل - في تعريفه الأساسي - هو العملية التي يتم من خلالها نقل رسالة من شخص إلى آخر أو إلى مجموعة. إنه تعبير عن التخمينات والأفكار أو تعريف المرء بأفكاره أو مشاعره حول قضايا معينة.
 - التواصل ثنائي الاتجاه هو عندما ينشأ حوار بين طرفين (أفراد أو مجموعات من الناس) يستلزم من كلا الطرفين التحدث والاستماع إلى أفكار وآراء ومعتقدات كل منهما بروح من الاحترام المتبادل.
 - يجب أن يحاول المتحدث أن يكون واضحًا قدر الإمكان مع الرسالة التي ينقلها، ويجب على المستمع أن يظهر أنه منتهب وسيستجيب بطريقة مناسبة وحساسة.
 - لقد اختبر الجميع شعور المتحدث إلى شخص لا يبدو أنه يولي أي اهتمام أو مشتت الانتباه. اشرح أن ذلك النشاط سيساعدهم على تذكر تلك التجارب وتذكر ما شعروا به أثناء المحادثة مع مستمع ضعيف.

الخطوة 2: لعب أدوار التواصل والاستماع

1. شكّل مجموعات صغيرة مكونة من ثلاثة أو أربعة مشاركين واطلب من أحد الأشخاص في كل مجموعة أن يأخذ من القبة أو الحاوية واحدة أو اثنتين من بطاقات الفهرسة التي قمت بإعدادها قبل النشاط. أخبرهم أنه يتعين عليهم إعداد لعب أدوار يمثل الموقف (المواقف) المصور ويعالج ديناميكية التواصل بين الشخصيات والتأثيرات المحتملة على علاقاتهم وبيئة مكان العمل.
2. بعد خمس دقائق، قم بدعوة إحدى المجموعات لتقديم لعب الأدوار. عند الانتهاء، استخدم الأسئلة التالية لتسهيل التحليل والمناقشة:
 - a. كيف تصف نوع التواصل الذي حدث؟
 - b. ما هي الطرق التي استمع إليها الناس أو لم يستمعوا إليها؟
 - c. لماذا تعتقد أن الشخصيات المختلفة تصرفت بالطريقة التي تصرفت بها؟
 - d. كيف شعرت وأنت تلعب دورك (أدوارك)؟ لماذا شعرت بهذه الطريقة؟
 - e. ما هي الآثار المترتبة على بيئة العمل عند حدوث مثل هذا الموقف؟
 - f. ما هي الاستجابة (الردود) التي كان من الممكن أن تكون أفضل؟
 - g. قم بدعوة مجموعة أخرى لتقديم لعب الأدوار الخاص بهم وقم بتوزيع الأدوار على المشاركين باستخدام نفس الأسئلة أعلاه. كرر الأكبر عدد ممكن من لعب الأدوار بقدر ما لديك من الوقت.

الخطوة 3: أسئلة المعالجة

1. ناقش النشاط مع المجموعة باستخدام الأسئلة التالية.
 - a. ما هي أنواع الأشياء التي قامت بها بعض الشخصيات والتي أظهرت عدم رغبتها في الاستماع إلى الآخرين؟
 - b. ما نوع الأشياء التي فعلها البعض لإظهار تعاطفهم واحترامهم للشخص الذي يتحدث؟
 - c. كيف تشعر عندما لا يستمع شخص ما إلى ما تقوله؟
 - d. كيف يؤثر كل من الجندر والسلطة على قدرة الرجال/النساء على التحدث والاستماع؟
 - e. كيف ترغب في أن يستمع إليك الآخرون في مكان العمل؟
 - f. كيف تدع شخصًا آخر يعرف أنك تستمع إليه؟
2. اطلب من المشاركين اللجوء إلى مشارك آخر قريب منه وطرح الأسئلة التالية:
 - a. ماذا تعلمت في ذلك النشاط؟
 - b. كيف سيؤثر ذلك على طريقة تواصلك في المستقبل؟ (في المنزل، في العمل)
 - c. كيف يؤثر الجندر الخاص بك على طريقة تواصلك مع أشخاص من نفس الجندر؟
 - d. كيف يؤثر الجندر الخاص بك على طريقة تواصلك مع الأشخاص من جنادر أخرى؟
 - e. ما هي التغييرات التي ستجربها في الطريقة التي ستتواصل بها مع الآخرين (رجال ونساء) في المستقبل؟اطلب من عدد قليل من المشاركين مشاركة مناقشاتهم في المجموعة الرئيسية.
3. اطلب من المشاركين مشاركة كيف يمكن لذلك النشاط المساعدة في تحسين العلاقات داخل مكان العمل وبيئة مكان العمل العامة.

البيانات الختامية: اعط المشاركين نشرة 7: فهم التواصل والاستماع الفعال للمشاركين والخوض فيه معهم، وتبسيط الضوء على الرسائل الرئيسية المتعلقة بمهارات التواصل الجيد والاستماع الفعال.

ملاحظات عنصر التيسير: عند الانقسام إلى مجموعات، ضع في اعتبارك مجموعات من الرجال ومجموعات من النساء والمجموعات المختلطة لإبراز الفروق الدقيقة في كيفية الاستماع والتواصل ومعالجتها من منظور الجندر.



ملاحظات:

نشرة المشاركين 7: فهم التواصل والاستماع الفعال

أنواع التواصل

هناك أشكال مختلفة يمكن للناس من خلالها التواصل بشكل فعال، وتشمل:

- **التواصل الشفوي:** هذا هو تبادل الأفكار من خلال التعبير المنطوق أو المكتوب (على سبيل المثال، المحادثة وجهًا لوجه أو المكالمات الهاتفية أو الرسائل أو الغناء).
- **غير لفظي:** هذا يشمل التعبير عن الأفكار أو الخواطر أو المشاعر دون استخدام الكلمة المنطوقة أو المكتوبة (مثل تعبيرات الوجه أو الإيماءات أو الابتسامات أو لغات الإشارة أو التوجيهات بالرأس أو اتصال العيون أو النقر بالقدم أو الأصابع الأصغر أو الملاحظات المكتوبة أو المذكرات أو قرع الطبول بالأصابع).

عناصر التواصل

هناك ستة عناصر تجعل التواصل فعالاً:

- المصدر/المرسل
- الرسالة
- القناة
- المستلم
- التأثير
- الملاحظات

العوائق التي تحول دون الاستماع الفعال

عادة ما يتم إيلاء المزيد من الاهتمام لجعل الناس متحدثين أو كتابًا أفضل ("جانب العرض" في سلسلة التواصل) بدلاً من جعلهم مستمعين أو قراء أفضل ("جانب الطلب"). الطريقة الأكثر مباشرة لتحسين التواصل هي تعلم الاستماع بشكل أكثر فعالية. يمكن تحسين كل جانب من جوانب حياة الإنسان تقريبًا من خلال الاستماع بشكل أفضل - من الأمور العائلية إلى شؤون الشركات التجارية إلى العلاقات الدولية.

أن تصبح مستمعًا أفضل لكثير من الرجال يستلزم تغييرات في المواقف والسلوكيات المتعلقة بفكرة أن الرجال متفوقون وأكثر دراية من النساء، وبالتالي، يجب الاستماع إليهم!

#1-معرفة الجواب

"معرفة الإجابة" تعني أنك تعتقد أنك تعرف بالفعل ما يريد المتحدث قوله، قبل أن ينتهي من قوله بالفعل. يمكنك بعد ذلك قطعها بفاغ الصبر أو محاولة إكمال الجملة لها. يحدث هذا في كثير من الأحيان لدى الرجال الذين تم تنشئتهم اجتماعيًا للاعتقاد بأنهم يعرفون أفضل من النساء ولكن يمكن أن يحدث أيضًا عبر فروق القوى غير المتكافئة الأخرى المتعلقة، على سبيل المثال، بالعمر والعرق والدين والطبقة/الطائفة.

والأمر الأكثر إزعاجًا هو مقاطعته بالقول إنك لا تتفق معه، ولكن دون السماح له بالانتهاء من قول ما تعتقد أنك لا توافق عليه. هذه مشكلة شائعة عندما تصبح المناقشة ساخنة وتتسبب في تدهور المناقشة بسرعة.

من خلال مقاطعة المتحدث قبل السماح له بالانتهاء، فأنت تقول بشكل أساسي أنك لا تقدر ما يقوله. إظهار الاحترام للمتحدث هو عنصر حاسم في حسن الاستماع.

يتسبب حاجز "معرفة الإجابة" أيضًا في أن يحكم المستمع مسبقًا على ما يقوله المتحدث — وهو نوع من الانغلاق. يحاول المستمع الجيد الحفاظ على عقل منفتح ومتقبل. إنهم يبحثون عن فرص لتمديد عقولهم عند الاستماع واكتساب أفكار أو رؤى جديدة بدلاً من تعزيز وجهات النظر الحالية.

#2 - محاولة الإفادة

هناك عائق كبير آخر أمام الاستماع الجيد وهو "محاولة تقديم المساعدة". على الرغم من أن محاولة تقديم المساعدة قد تبدو مفيدة، إلا أنها تتداخل مع الاستماع لأن المستمع يفكر في كيفية حل ما يعتبره مشكلة المتحدث. وبالتالي، فإنه يفقد ما يقوله المتحدث بالفعل وينتهي به الأمر إلى أن يكون متعاليًا.

لدينا مثل قديم ينص على: "عندما تمشي، امش. عند تناول الطعام، تناول الطعام". وبعبارة أخرى، امنح انتباهك الكامل لكل ما تفعله. يجدر التأكيد على أن الهدف من الاستماع الجيد هو ببساطة الاستماع — لا أكثر ولا أقل. مقاطعة المتحدث لتقديم المشورة يعطل تدفق المحادثة ويضعف قدرة المستمع على فهم تجربة المتحدث.

إن محاولة أن تقديم المساعدة أثناء الاستماع يعني أيضًا أنك أصدرت أحكامًا معينة حول المتحدث. يمكن أن يثير ذلك حواجز عاطفية أمام التواصل، حيث يمكن أن تعني الأحكام أن المستمع ليس لديه فهم كامل أو احترام للمتحدث.

#3 - التعامل مع المناقشة كمنافسة

يشعر بعض الناس أن الاتفاق مع المتحدث أثناء مناقشة ساخنة هو علامة على الضعف. يشعرون بأنهم مجبرون على تحدي كل نقطة يطرحها المتحدث، حتى لو كانوا يوافقون داخليًا. ثم تصبح المناقشة مسابقة، مع الاحتفاظ بالنتيجة لمن يفوز بأكثر عدد من النقاط عن طريق الجدل.

يعد التعامل مع المناقشة على أنها منافسة أحد أخطر العوائق التي تحول دون الاستماع الجيد. إنه يمنع المستمع بشكل كبير من الانفتاح ورؤية وجهة نظر مختلفة. يمكن أن يكون الأمر محبطًا أيضًا للمتحدث. المناقشة كمنافسة تكون ذات صلة خاصة عند التواصل بين الرجال في الثقافات التي تعتبر أن السيطرة على الآخرين من الرجال والانتماء إلى الجانب الفائر (على سبيل المثال في الرياضة والسياسة) ومرتبطة بمشاعر الهوية الذكورية والقيمة الذاتية.

#4 - محاولة التأثير أو الإعجاب

لأن الاستماع الجيد يعتمد على الاستماع فقط من أجل الاستماع، فإن أي دافع خفي سيقبل من فعالية المستمع. تحاول أمثلة الدوافع الخفية إقناع المتحدث أو التأثير عليه. فالشخص الذي لديه أفكار أخرى غير مجرد فهم ما يفكر فيه المتحدث ويشعر به لن يكون قادرًا على إيلاء اهتمام كامل أثناء الاستماع.

أشار علماء النفس إلى أن الناس يمكنهم فهم اللغة أسرع مرتين أو ثلاث مرات من قدرتهم على الكلام. وهذا يعني أن المستمع لديه الكثير من "النطاق الترددي" العقلي الإضافي للتفكير في أشياء أخرى أثناء الاستماع. يعرف المستمع الجيد كيفية استخدام هذه السعة الاحتياطية للتفكير في ما يتحدث عنه المتحدث

المستمع صاحب الدوافع المستترة، مثل التأثير على الشخص المتحدث أو إقناعه، سيستخدم على الأرجح القدرة الزائدة للتفكير في "الخطوة التالية" في المحادثة - إما رد فعله أو ما سيقوله بعد انتهاء الشخص المتحدث - بدلاً من التركيز على فهم الشخص المتحدث.

#5 - الرد على الكلمات المثيرة

يمكن للكلمات أن تثير رد فعل لدى المستمع لم يكن بالضرورة ما قصده المتحدث. عندما يحدث ذلك، لن يتمكن المستمع من سماع أو إيلاء الاهتمام الكامل لما يقوله المتحدث.

تؤدي الكلمات أو التعبيرات ذات العلامة الحمراء إلى ارتباط قوي غير متوقع في ذهن المستمع، وغالبًا ما يكون ذلك بسبب معتقدات المستمع أو تجاربه الخاصة. يمكن أن يحدث هذا غالبًا في أماكن العمل عندما تشير النساء إلى تكافؤ الفرص والحقوق التي يفسرها بعض الرجال على أنها غير مناسبة ثقافيًا و/أو تشكل تهديدًا لوضعهن وسلطتهن وامتيازاتهن.

تطوير مهارات الاستماع النشط

الاستماع الفعال هو مهارة تواصل أساسية. أحد الأخطاء الأكثر شيوعًا التي يمكنك ارتكابها هو الخلط بين السمع والاستماع. السمع هو مجرد ملاحظة أن شخصًا ما يتحدث. ومع ذلك، فإن الاستماع هو فهم ما يتم سماعه ويتطلب من الفرد الانتباه باستمرار وتفسير وتذكر ما يتم سماعه. السمع سلبي؛ والاستماع نشط. المستمع السلبي يشبه إلى حد كبير جهاز التسجيل. إن كان المتحدث يقدم رسالة واضحة، فمن المحتمل أن يحصل المستمع على معظم ما يقال. بالنسبة للموجهين، هذا لا يكفي. يجب أن يكونوا مستمعين فعالين.

كما يتضمن الاستماع الفعال تفكيك الصور النمطية والمواقف والديناميات السلطوية التي تحددها معايير الجندر لتطوير مهارات وممارسات الاتصال التي تعتمد على الاحترام والحقوق المتساوية للرجال والنساء في التحدث مع مراعاة الإصغاء إليهم بدلاً من الاعتماد على نموذج التفوق الذكوري على حساب الأنثى. ثمة أربعة متطلبات أساسية للاستماع الفعال

يتطلب الاستماع الفعال من المستمع سماع الكلمات وتحديد المشاعر المرتبطة بالكلمات. يجب أن نكون قادرين على فهم المتحدث من وجهة نظره. هناك أربعة متطلبات أساسية للاستماع الفعال:

- التركيز
- التعاطف
- القبول
- الاستعداد للتركيز بشكل كامل على المناقشة.

كيفية تحسين مهارات الاستماع الفعال

- **قم بالتواصل البصري:** قد يُفسر عدم التواصل البصري على أنه عدم اهتمام أو رفض. إن التواصل البصري مع المتحدث يركز الانتباه، ويقلل من فرصة تشتيت الانتباه، ويشجع المتحدث. ومع ذلك، يمكن أن يكون الأمر صعبًا في السياقات التي يرتبط فيها الاتصال البصري ويمكن تفسيره بطريقة جنسية أو عندما تكون هناك معايير اجتماعية هرمية كبيرة تجعل الاتصال البصري مع الرئيس غير مقبول ثقافيًا.
- **إظهار الإيماءات الإيجابية وتعبيرات الوجه المناسبة:** يظهر المستمع الفعال علامات الاهتمام بما يقال من خلال الإشارات غير اللفظية. جنبًا إلى جنب مع التواصل البصري الجيد، تنقل التعبيرات غير اللفظية الاستماع الفعال. **ملاحظة:** تختلف هذه العلامات غير اللفظية من ثقافة إلى أخرى.
- **تجنب تشتيت الانتباه عن الإجراءات أو الإيماءات:** لا تنظر إلى الآخرين، أو تلعب بالأقلام أو أقلام الرصاص، أو تخلط الأوراق، أو ما شابه ذلك. تجعل هذه الأنشطة المتحدث يشعر بأن المستمع غير مهتم بما يقال.
- **قم بطرح الأسئلة:** يساعد طرح الأسئلة على ضمان توضيح ما يقوله المتحدث، ويسهل الفهم، ويتيح للمتعلم معرفة أن المستمع مشارك.
- **استخدم إعادة الصياغة:** إعادة الصياغة تعني تكرار ما قاله الفرد بكلمات مختلفة. تسمح هذه النقطة للمستمع بالتحقق من استلام الرسالة بشكل صحيح. كن حذرًا، مع ذلك، من "التفسير الخاطئ" - الممارسة الجنسية التي يستخدمها بعض الرجال عندما يستخدمون عبارات مثل "ما قصدت حقًا قوله كان..."، والتي تقوض النساء وغالبًا ما تهينهن.
- **تجنب مقاطعة المتحدث:** اسمح للمتعلم بإكمال فكرته قبل الرد، ولا تتوقع ما سيقوله.
- **لا تتحدث كثيرًا:** التحدث أسهل من الاستماع باهتمام إلى شخص آخر. يدرك المستمع الفعال أنه من المستحيل التحدث والاستماع بحدّة في نفس الوقت.

النشاط 9.3 التعامل مع النزاع - العبارات الأربع⁶¹

ملاحظة: يكون ذلك النشاط أكثر فعالية إذا كنت قد أكملت سابقًا النشاط 9.1، التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل، مع المجموعة.

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: اقتراح نموذج مبتكر لحل النزاعات والتدريب عليه.
الرسائل الرئيسية: عند التعامل مع النزاع، فإن التحدث والوضوح والإيجابية في اتصالاتنا أمر ضروري.
المواد: ورقة رسم توضيحي، أقلام
التحضير: راجع النشاط، وتأكد من فهم المحتوى، ومنهجية التدريس، والتوقيت.

الإجراء:

1. ذكّر المشاركين بمناقشتك في النشاط 9.1، التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل، وبمدى أهمية التواصل المحترم في منع النزاعات وحلها.
2. اطلب من المشاركين تقسيمهم إلى أزواج واطلب منهم التفكير في نزاع أو مشاجرة أو خلاف متعلق بالعمل ليشعروا بالراحة في مناقشته ووصف هذا الموقف للشخص الآخر. تأكد من أن بعض الأزواج أحادية الجنس والبعض الآخر مختلط بين الجنسين.
3. بعد أن يناقش كلاهما هذا الأمر، أخبرهما أن الشريك "أ" سيلعب دور الشخص الذي يتعارض معه الشريك "ب". كيف ستواجه هذا الشخص (ذكر أو أنثى)؟ عند لعب الأدوار، امنحهم بعض الوقت للتحدث أكثر عن الصراع.
4. اعرض العبارات الأربع التالية:
 - "أنا أستطيع أن أرى...": يتعلق هذا بالسلوك الذي نراه في شخص آخر. على سبيل المثال، "يمكنني أن أرى أنك لا تحب بي أبدًا عندما..."
 - "أنا أتخيل...": من خلال هذه العبارة نقول ما نتخيله عند ملاحظة سلوك الشخص الآخر. على سبيل المثال، "أتخيل أنك منزعج". من المهم أن نلاحظ أنه عندما "نتخيل"، هناك احتمال أننا مخطئون بالفعل في تفسيرنا. من خلال التعبير عما نتخيله أو كيف نفسر شيئًا ما، نوفر للفرد الآخر الفرصة للتوضيح.
 - "أنا أشعر...": هنا، نشارك مشاعرنا مع الشخص، ونقول ما يمكننا رؤيته وتخيله. على سبيل المثال، "أشعر بالحزن، وما حدث أزعجني لأن صداقتك مهمة بالنسبة لي".
 - "أنا أريد...": هذا هو الوقت الذي نقدم فيه اقتراحًا لتحسين الأمور. على سبيل المثال، "أريدك أن تخبرني إن كان هناك شيء يزعجك".
5. اطلب من المشاركين العودة إلى أزواجهم والعمل على حل النزاع باستخدام بعض العبارات المقدمة. عندما ينتهون، اسمح لهم أن يناقشوا في مجموعاتهم كيف شعروا أثناء القيام بهذا التمرين.

61 من: Equipundo-الولايات المتحدة والمركز الطبي بجامعة بيتسبرغ. 2018. الرجولة 2.0: منهج دراسي يعزز مستقبل الرجولة المنصفة بين الجنسين. واشنطن العاصمة وبيتسبرغ: بروموندو وجامعة بيتسبرغ. (الرابط)

6. قم بدعوة بعض الأزواج لمشاركة تجربتهم في لعب الأدوار:

a. كيف نفذت واحدة أو أكثر من العبارات الأربع؟ ما مدى الفعالية؟

b. ما مدى وعيك بالهوية الجندرية لشريكك، وكيف أثرت هويتك الجندرية و الهوية الجندرية لشريكك على الطريقة التي ناقشت بها النزاع وسعيت إلى حله؟

c. من هو الأفضل في حل النزاعات - رجال أم نساء؟ لماذا؟

7. اشرح أن هذا التمرين يسمح لهم بالتعبير عن المشاعر والاحتياجات، والتي لا يتم التعبير عنها في كثير من الأحيان في حالة النزاع. إن كانت هناك صراعات متعددة، فمن المهم تحديد أولوياتها والتعامل معها واحدة تلو الأخرى. ذكّرهم بأن الصراع موجود دائمًا ويمكن أن يكون فرصة للنمو الشخصي والتطور.

أسئلة المناقشة الجماعية

1. كيف كان شعورك تجاه هذا التمرين؟ ما هي الاختلافات التي لاحظتها باتباع نموذج العبارات الأربع لحل النزاع؟

2. ما الذي اكتشفتموه عن أنفسكم؟

3. ما هي الطرق التي يؤثر بها الجندر على كيفية رؤيتنا للصراع وكيف نواجهه؟

4. كيف تعتقد أنك ستطبق ما تعلمته هنا اليوم في مكان العمل؟

البيانات الختامية: استخدم الرسائل الرئيسية المبينة أعلاه لإغلاق النشاط.

ملاحظات عنصر التيسير: عند التقسيم إلى أزواج، ضع في اعتبارك أزواج من الرجال وأزواج من النساء والأزواج المختلطة لإبراز الفروق الدقيقة في كيفية التعامل مع الصراع ومعالجته من منظور جندري.



ملاحظات:

النشاط 9.4 إدارة الغضب⁶²

ملاحظة: يكون ذلك النشاط أكثر فعالية إذا كنت قد أكملت سابقًا النشاط 9.1، التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل، مع المجموعة. ومع ذلك، يمكن القيام بذلك بصورة مستقلة إذا لزم الأمر.

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 45 دقيقة
الأهداف: التفكير في بعض الطرق الإيجابية والسلبية التي تتفاعل بها عندما تكون غاضبين أو منزعجين وممارسة طرق غير عنيفة للتفاعل عندما تكون غاضبين أو منزعجين لحل النزاع.
الرسائل الرئيسية: التواصل هو جزء أساسي من العلاقات الصحية في بيئات العمل. تقع على عاتقنا مسؤولية السيطرة على أنفسنا عندما نشعر بالغضب أو الانزعاج. إن توصيل مشاعرنا أكثر فعالية من العنف في حل النزاعات.
المواد: نُسخ من نشرة المشاركين 8: إدارة الغضب وتعميمه.
التحضير: فكر في إعداد المتطوعين الذين سيلعبون الأدوار قبل بدء النشاط. اصنع نُسخ كافية من نشرة المشاركين لكل مشارك.

الإجراء:

1. إذا أكملت النشاط 9.1، التواصل الصحي وغير الصحي بمكان العمل، مع المجموعة، فذكّرهم بمناقشتك حول الصراع الصحي وغير الصحي واطلب منهم التفكير في تلك المناقشة أثناء تأديتك لذلك النشاط.
2. اسأل المشاركين، ما نوع النزاعات، إن وجدت، التي تمت ملاحظتها بمكان العمل حيث يصبح الأشخاص غاضبين أو عنيفين، من أين يبدأ النزاع في أخذ منعطف غير صحي ومدمر. بعد سرد بعض الأمثلة، انتقل إلى السلسلة التالية من الأسئلة.
3. اطرح على المجموعة الأسئلة التالية:
(استكشف أوجه التشابه والاختلاف بين إجابات الرجال والنساء)
 - a. ما هي بعض الطرق السلبية للرد عندما تكون غاضبين/منزعجين؟
 - b. ما هي بعض الطرق الإيجابية للرد عندما تكون غاضبين/منزعجين؟
 - c. أين تتعلم طرق الرد هذه عندما تكون غاضبين/منزعجين؟
 - d. هل من الأسهل التحكم في سلوكنا وردود أفعالنا مع بعض الأشخاص مقارنة بالآخرين؟ (على سبيل المثال، في العمل مقارنة بالمنزل في الأسرة)
 - e. كيف تختلف الطريقة التي تعبر بها عن غضبك أو إحباطك بمكان العمل عن الطريقة التي تعبر بها عن غضبك أو إحباطك خارج العمل؟
4. الآن، اشرح أنك ستقوم بتمثيل الأدوار مع اثنين من المتطوعين. اطلب من شخصين من المجموعة التطوع للعب دور زميلين من نفس الفريق يختلفان حول شيء ما ويصيحان غاضبين بشكل واضح مع بعضهما البعض. اطلب من المتطوعين التصرف في الموقف الذي يتصاعد فيه الخلاف، ويتفاعل أحد الزملاء بطريقة متهورة أو مدمرة أو عنيفة.

61 من مان كير، دليل عنصر التيسير باندبيره، 70-72.

5. بعد لعب الأدوار، شارك مع المجموعة بعض الأساليب العملية التي يمكنهم استخدامها للتحكم في غضبهم من ورقة الدعم.

طرق عملية تهدئة الغضب:

الابتعاد عن الموقف أو المغادرة، أو المشي ("لاستنشاق الهواء النقي"):

لتهدأ، ابتعد وعد إلى الرقم 10، أو تنفس بعمق، أو تجول، أو مارس نشاطًا بدنيًا. سيؤدي هذا إلى "تهدئة غضبك" وتوضيح أفكارك. من المهم أيضًا أن يشارك الأشخاص الغاضبون مشاعرهم مع الشخص الآخر المعني. على سبيل المثال، يمكنك أن تقول، "أنا غاضب جدًا الآن، وأحتاج إلى المغادرة. أحتاج إلى القيام بشيء الآن، مثل الذهاب في نزهة لنزع فتيل غضبي. عندما أهدأ وأشعر بالهدوء، هل يمكنك أن آتي إليك للتحدث وحل هذا الأمر؟"

استخدم الكلمات للتعبير عن مشاعرك دون اتخاذ موقف هجومي:

عبر عن غضبك (أو انزعاجك) دون "هجوم". على سبيل المثال، "أنا غاضب/منزعج لأن..." أو "أود أن تعرف..." مثال آخر: إذا تأخر زميلك عن اجتماع، فتقوم بالصراخ فيه بعبارات مثل: "أيها الأحمق، أنت دائم التأخير، ويجب أن أنتظر طوال الوقت". أو يمكنك استخدام الكلمات دون هجوم أو إساءة. على سبيل المثال، قل: "أنا منزعج لأنك تأخرت لأن ذلك يزعجني. أتمنى لو وصلت في الوقت المحدد أو حذرتني من أنك ستتأخر".

6. بعد ذلك، اطلب من اثنين من المتطوعين التصرف في موقف يتوصل فيه الزملاء إلى اتفاق متبادل، مع مراعاة الأساليب التي تمت مناقشتها في ورقة عمل الدعم أو غيرها من أشكال حل النزاعات غير العنيفة.

7. بعد أن يقدم المتطوعون لعب الأدوار، قم بفتح مناقشة باستخدام الأسئلة أدناه.

a. اسأل الممثلين - كيف يبدو أول دور تم أدائه مقارنة بالدور الثاني؟ كيف كان شعورك في الدور الأول مقارنة بالثاني؟

b. لماذا تعتقد أن الصراعات في أماكن العمل تتحول من صحية إلى غير صحية، ومن منتجة إلى مدمرة؟

c. كيف تبدو العلاقات الصحية والمحترمة بمكان العمل؟

d. هل يمكن لأي شخص أن يقدم مثالاً مختلف فيه بشدة مع زميل له في شيء ما ولكن تم حله دون الصراخ أو الغضب أو الانزعاج؟

8. توزيع نشرة المشاركين 8: إدارة الغضب وتعميمه. امنح المشاركين بضع دقائق لقراءتها، ثم اطرح الأسئلة النهائية.

a. ماذا تعلمت في ذلك النشاط؟

b. ما هي الأساليب أو العبارات التي يمكنك استخدامها في حياتك ومكان عملك؟

البيانات الختامية: استخدم الرسائل الرئيسية المبينة أعلاه لإغلاق النشاط.

الصراع موجود دائمًا ولكن لا يحتاج إلى أن يكون عنيفًا أو غاضبًا ويمكن أن يكون فرصة للنمو والتطور الشخصي، بدلاً من أن يكون فرصة للعنف. عندما نتواصل مع بعضنا البعض، يمكننا حل النزاع بطريقة سلمية وتجنب النزاع في المستقبل.

ملاحظات عنصر التيسير: إذا أمكن، قم بإعداد المتطوعين قبل بدء النشاط وامنحهم بعض الوقت لإعداد الأدوار التي سيلعبونها.



نشرة المشاركين 8: إدارة الغضب وتبديده

الطرق العملية للسيطرة على الغضب:

الابتعاد عن الموقف أو المغادرة، أو المشي ("لاستنشاق الهواء النقي")

لتهدأ، ابتعد وبعِد إلى الرقم 10، أو تنفس بعمق، أو تجول، أو مارس نشاطًا بدنيًا. سيؤدي هذا إلى "تهدئة غضبك" وتوضيح أفكارك. من المهم أيضًا أن يشارك الأشخاص الغاضبون مشاعرهم مع الشخص الآخر المعني. على سبيل المثال، يمكنك أن تقول، "أنا غاضب جدًا الآن، وأحتاج إلى المغادرة. أحتاج إلى القيام بشيء الآن، مثل الذهاب في نزهة على الأقدام، حتى أتمكن من تحرير غضبي. عندما أهدأ وأشعر بالهدوء، أرغب في التحدث وحل هذا الأمر."

استخدم الكلمات للتعبير عن مشاعرك دون اتخاذ موقف هجومي

التعبير عن الغضب دون "مهاجمة". على سبيل المثال، "أنا غاضب لأن..." أو "أود منك أن تعرف..." مثال آخر: إذا تأخر شريكك في مقابلتك في مكان ما، فيمكنك الصراخ بشيء من هذا القبيل، "أيها الأحمق، أنت دائمًا متأخر، ويجب أن أنتظر طوال الوقت." أو يمكنك استخدام الكلمات دون مهاجمة أو إساءة. على سبيل المثال، قل: "أنا مستاء لأنك تأخرت. أتمنى لو وصلت في الوقت المحدد أو حذرتني من أنك ستتأخر."

كيف نتواصل مع الآخرين

تطوير أسلوب تواصل فعال هو المفتاح في أي علاقة ناجحة وكذلك في الأبوة والأمومة! يمكن للرجال المساعدة من خلال توضيح رغباتهم الخاصة بطرق غير عنيفة وتشجيع شركائهم الإناث على أن يكونوا أكثر حزمًا.

- **التواصل الحازم:** طلب ما تريد أو قول ما تشعر به بطريقة صادقة ومحترمة حتى لا ينتهك حقوق شخص آخر أو يحبطه.
- **التواصل السلبي:** التعبير عن احتياجاتك ومشاعرك بشكل ضعيف لدرجة أنه لن يتم سماعها.
- **التواصل العدواني:** طلب ما تريد أو قول ما تشعر به بطريقة تهديدية أو ساخرة أو صعبة أو مهينة.

ثمانى نصائح لتوجيه غضبك

ضع في اعتبارك النصائح التالية للتعامل مع الغضب لمساعدتك على تحليل ما جعلك غاضبًا ولماذا جعلك غاضبًا:

1. توقف عن التفكير في سبب غضبك.
2. ابحث عما يمكنك تغييره في الموقف.
3. حدد نقاط الألم العاطفي لديك.
4. اكتشف حدودًا جديدة لتعيينها.
5. استخدم غضبك كحافز.
6. ركز فقط على ما يهم حقًا.
7. مارس الرياضة للتخلص من الغضب والتوتر.
8. حوّل غضبك إلى عمل مثمر.

النشاط 9.5 الاعتداءات الصغيرة

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة و فردية الجندر.
الوقت: 30 دقيقة
الأهداف: معرفة كيفية تحديد الاعتداءات الصغيرة ومواجهة آثارها المضرة على الأفراد وبيئات العمل
الرسائل الرئيسية: الاعتداءات الصغيرة ضارة بإنتاجية العمل والصحة النفسية للموظفين.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأفلام ونُسخ من نشرة المشاركين الاعتداءات الصغيرة
التحضير: راجع النشاط، وتأكد من فهم المحتوى، ومنهجية التدريس، والتوقيت. اصنع نُسخ كافية من نشرة المشاركين للمشاركين..

الإجراء:

1. قم بالعصف الذهني مع المشاركين حول فهمهم لـ "الاعتداءات الصغيرة" واكتب إجاباتهم على ورق الرسم التوضيحي. قد لا يكون البعض (أو الجميع) على دراية بالمصطلح. اعتمادًا على إجاباتهم، يمكنك مشاركة التعريف والأمثلة من نشرة المشاركين رقم 9: الاعتداءات الصغيرة.
2. **التجاوزات الصغيرة:** التجاوزات أو الإهانات اللفظية وغير اللفظية والبيئية اليومية، سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة، والتي تنقل رسائل معادية أو مهينة أو سلبية لاستهداف الأشخاص استنادًا فقط إلى انتمائهم لمجموعة مهمشة ([نقابة المحامين الأمريكية، 2019](#)).
2. شكل مجموعات صغيرة واطلب من كل مجموعة التفكير في الأسئلة التالية:
 - a. كيف يتم التعبير عن الاعتداءات الصغيرة في مكان عملهم؟ اعط أمثلة محددة. من قبل من وضد من؟
 - b. ما هي الآثار السلبية للاعتداءات الصغيرة على المتلقين لها؟ ما هي الآثار السلبية على بيئة العمل؟
 - c. من تجربتك، ما هي بعض الطرق الفعالة للاستجابة للاعتداءات الصغيرة؟
 - d. كيف يمكن القضاء على التجاوزات الصغيرة من بيئات العمل؟
3. في المجموعة الرئيسية، دعوا المجموعات لمشاركة تأملاتهم وإجاباتهم.
4. أضف أي معلومات إضافية تعتقد أنها قد تكون مفيدة من نشرة المشاركين رقم 9 لمساعدتهم على تعميق فهمهم للضرر الذي تسببه الاعتداءات الصغيرة.
5. اطلب من المشاركين اقتراح إجراءات يمكنهم ويمكن للآخرين اتخاذها لمنع استخدام الاعتداءات الصغيرة في مكان العمل والاستجابة لها عند حدوثها.
6. اعط المشاركين نسخة من نشرة المشاركين 9: الاعتداءات الصغيرة.

البيانات الختامية: ذكّر المشاركين بأنه على الرغم من أن الآثار الفردية للاعتداءات الصغيرة قد تكون صغيرة، إلا أن التأثير التراكمي للاعتداءات الصغيرة يمكن أن يكون كبيرًا وضارًا جدًا بالأفراد وأماكن العمل. يُرجى أيضًا ملاحظة أن الأفراد الذين يسببون الأذى من خلال الاعتداءات الصغيرة غالبًا ما يفعلون ذلك دون قصد، ولكننا جميعًا مسؤولون عن آثار أقوالنا وأفعالنا على الآخرين بغض النظر عن دوافعنا أو نوايانا.

نشرة المشاركين 9: التجاوزات الصغيرة⁶³

ما هي التجاوزات الصغيرة؟

الاعتداءات الصغيرة هي أفعال أو سلوكيات في مكان العمل تسبب الأذى دون قصد لأعضاء المجتمعات المهمشة. يطلق عليها "الاعتداءات الصغيرة" لأن أثارها الفردية صغيرة، ولكن التأثير التراكمي للاعتداءات الصغيرة يمكن أن يكون كبيرًا. بما أن الأشخاص المعاصرين يقضون معظم حياتهم في العمل، فإن الاعتداءات الصغيرة تؤثر على حياتهم المهنية وصحتهم النفسية. في الحالات القصوى، تضر الاعتداءات الصغيرة حتى بالصحة الجسدية للضحية. تسبب التحيزات غير الواعية المتأصلة ضد المجتمعات المهمشة الاعتداءات الصغيرة في العمل. غالبًا، لا يدرك الأشخاص الذين يرتكبون الاعتداءات الصغيرة الضرر الذي يسببونه. يجب إبلاغهم بأنهم مذنبون بارتكاب الاعتداءات الصغيرة وتعليمهم كيفية تجنبها.

ما مدى شيوع الاعتداءات الصغيرة بمكان العمل؟

الاعتداءات الصغيرة في مكان العمل شائعة جدًا وغالبًا ما تكون روتينية ومعتادة إلى الحد الذي لا يدرك فيه الضحايا أنهم يتعرضون للتمييز حتى مع تعرضهم للأذى منها. تعاني النساء من الاعتداءات الصغيرة في مكان العمل أكثر بكثير من الرجال.

الأضرار الناجمة عن الاعتداءات الصغيرة

يسبب التعرض اليومي للاعتداءات الصغيرة في العمل العديد من المشكلات الصحية النفسية للموظفين، مثل انخفاض تقدير الذات، انخفاض الرضا عن العمل، تدهور الروح المعنوية، الإجهاد الصادم، والأفكار الانتحارية. من المحتمل أن ينخفض الانخراط في العمل بسبب الاعتداءات الصغيرة. قد يصبح الموظفون الذين يتعرضون للاعتداءات الصغيرة بشكل متكرر أقل رغبة في التحدث خلال الاجتماعات أو المشاركة الفعالة في الشركة. كما قد يفقدون الدافع ويواجهون صعوبة في الحفاظ على إحساسهم بالغرض في المنظمة.

تتضمن الأمثلة الشائعة للاعتداءات الصغيرة بمكان العمل ما يلي:

- معاملة شخص ما كمواطن دوني بسبب خلفيته.
- إخبار الأشخاص النحيفين بتناول المزيد من الطعام.
- تكوين افتراضات حول الأشخاص بسبب أعمارهم أو دينهم.
- رفض استخدام الضمائر المفضلة لدى الأشخاص العابرين و العابرات.
- عدم تمثيل الأشخاص من خلفيات ديموغرافية مختلفة في موقع الإنترنت للشركة (مثل وسائل التواصل الاجتماعي، الكتيبات، الموقع الإلكتروني).
- استخدام الإهانات التي تشمل اتهام الفرد بالتصرف بشكل نمطي كعضو في هوية اجتماعية مختلفة.
- تحديد قيمة الأشخاص على أساس أصلهم الديموغرافي.

كيفية مجابهة الاعتداءات الصغيرة بمكان العمل

معظم الاعتداءات الصغيرة غير مقصودة. بدلاً من ذلك، تنتج الاعتداءات الصغيرة إما من الجهل أو التحيزات غير الواعية. على هذا النحو، تحتاج المنظمات إلى الارتقاء بالوعي بالاعتداءات الصغيرة بشكل استباقي وإبلاغ الموظفين بالاعتداءات الصغيرة التي يرتكبونها وتسهيل عقد حوار راق حول الاعتداءات الصغيرة مع جميع الموظفين لتعزيز التغيير والمسؤولية الجماعية. يحتاج الموظفون الذين يرتكبون الاعتداءات الصغيرة بشكل متكرر إلى معرفة أن سلوكهم غير مقبول، وأنه يجب محاسبتهم واتخاذ إجراء مناسب لتصحيح هذا السلوك. تضر الاعتداءات الصغيرة المتكررة بروح العمل المعنوية، لذا يجب على الشركات تعلم كيفية منع الاعتداءات الصغيرة من خلال تعزيز بيئة عمل صحية وبناءة.

63 من مان كير، دليل عنصر التيسير بانديبيرهيو، 70-72.



الوحدة 10: التحديات، والالتزامات

الغرض من الوحدة: تحتوي هذه الوحدة على أنشطة تساعد المشاركين على ترسيخ التزاماتهم تجاه التغييرات في المواقف والسلوك والعلاقات الفردية؛ وتخطيط الإجراءات/الأنشطة التي سيتم تنفيذها بمكان العمل في سياق المبادرات المستمرة للمساواة الجندرية.

النشاط 10.1 المحفزات والعوائق أمام التغيير الشخصي والتغيير في العمل⁶⁴

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: ساعة (1) و 15 دقيقة
الأهداف: لوصف ما يحفزنا على إجراء تغييرات في حياتنا وبيئات عملنا. تحديد العقبات المحتملة التي تواجهنا عند إجراء التغييرات في حياتنا وبيئات عملنا وكيفية التغلب عليها.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">• يمكن أن يساعدنا فهم ما يحفزنا على التغيير في الحفاظ على عملية التغيير الخاصة بنا ودعم عمليات التغيير للآخرين في حياتنا (الشركاء، العائلة، زملاء العمل، المجتمع).• يمكن أن يساعدنا فهم العقبات التي نواجهها في التغيير على مواجهتها أو تجنبها ودعم شركائنا وزملائنا على القيام بذلك.• هناك العديد من الطرق للتغلب على العقبات التي تواجه التغيير. لكنه يتطلب جهدًا واعيًا.• يجب علينا جميعًا العمل مع الآخرين للاستمرار في دعم وتحفيز بعضنا البعض.
المواد: ورق الرسم التوضيحي، الأقلام، شريط لاصق
التحضير: قم بتجهيز أربعة ورقات رسم توضيحي، اثنان منها مع كلمة "المحفزات - الحياة الشخصية" و "المحفزات - الحياة العملية" مكتوبة بأحرف كبيرة وواضحة عليها، واثنان آخرين مع كلمة "العقبات - الحياة الشخصية" و "العقبات - الحياة العملية" مكتوبة بأحرف كبيرة وواضحة عليها. علق ورق الرسم التوضيحي الخاص بالحياة الشخصية في مقدمة الغرفة وأوراق الحياة المهنية في الخلف (أو الجانب). اجلب كومة كبيرة من البطاقات/الورق حجم A5 (كافية لكل مشارك لاستخدام عدة منها). قص العديد من قطع الشريط واجعلها متاحة للمشاركين لتعليق البطاقات على الجدار.

الإجراء: المقدمة

1. قدم النشاط:

معًا، مررتكم بالكثير من التنمية المؤثرة - اكتساب معارف ومهارات جديدة وإجراء تحولات مهمة في مواقفكم وسلوكياتكم. ومع ذلك، التغيير ليس شيئًا يحدث دفعة واحدة ولا يحدث بسرعة. قد تكون بعض الأشياء أصعب في التغيير من غيرها. قد تستغرق بعض التغييرات وقتًا أطول. قد تقبل بعض الأفكار الجديدة بالكامل ولكن لا تزال تتساءل عن غيرها. قد تتركها. قد تتمسك ببعض المعتقدات القديمة. قد تمتلك معتقدات جديدة ولكن لا تستطيع تخيل قدرتك على تطبيقها. قد تقلق بشأن ما سيفكر فيه الآخرون عنك أو كيف ستشعر بشأن نفسك. إذا فهمنا التغيير كعملية بهذه الطريقة، فيمكننا تقديم التزامات حقيقية ودعم بعضنا البعض على طول الطريق.

64 مقتبس من منظمة كير رواندا، "إنداشيكيروا رواندا"، 208-211؛ مقتبس من ميشاوا، The SASA! مجموعة الأنشطة، 33-35.

2. المتابعة: هذه الجلسة حول الالتزام - التزامنا بإنشاء علاقات وبيئات عمل خالية من العنف وصحية. سيقوم كل منا بالالتزام بتغييرات محددة سنقوم بها كأفراد وكمجموعة. للقيام بذلك، علينا أن نفهم ما الذي يحفزنا على إجراء التغييرات وما الذي يمنعنا أو يعوقنا من القيام بها.

التأمل الشخصي

1. اطلب من المشاركين التفكير في السؤالين التاليين (خذ وقتًا بينهما لإعطاء المشاركين وقتًا للتفكير).
 - a. ما الذي يحفزك في حياتك الشخصية؟ (على سبيل المثال، الحاجة إلى الانتماء، للحب/لكي تكون محبوبًا، لإحداث فرق)
 - b. ما الذي يعيقك (أو يثبط عزيمتك) عن إجراء تغييرات في حياتك الشخصية؟ (على سبيل المثال، الضغوط العائلية والخوف من المجهول والقيود الاقتصادية والالتزامات العائلية)

ملاحظة: قدم أمثلة فقط إن كان المشاركون يجدون صعوبة في الإجابة على الأسئلة.
2. اطلب من المشاركين الاستمرار في التفكير. اشرح أنك ستأتي بالبطاقات والأقلام وأن على كل مشارك كتابة إجاباته على البطاقات، إجابة واحدة لكل بطاقة. يمكن للمشاركين العمل في أزواج أو مجموعات من ثلاثة إذا رغبوا. (خمس دقائق)
3. بعد كتابة إجاباتهم، يجب عليهم تعليقها بالقرب من ورق الرسم التوضيحي المناسب.
4. كرر الخطوات السابقة لـ "الحياة العملية".

تحليل المحفزات والعوائق

1. السير إلى "المحفزات - الحياة الشخصية" استخدم لوحة التقديم المتحركة وقم بمراجعة الإجابات من المشاركين بصوت عالٍ. قم بتسهيل مناقشة باستخدام الأسئلة التوجيهية التالية.
 - a. كيف يمكن أن تساعدنا معرفة دوافعنا الخاصة؟ (نماذج من الإجابات: حتى تتمكن من محاولة استخدام تلك الأشياء حتى يتمكن الآخرون من مساعدتنا بشكل فعال حتى لا نتعثر فقط في العقبات)
 - b. كيف يمكن أن تساعد معرفة دوافع شركائنا/أفراد العائلة في إحداث التغيير؟ (نماذج من الإجابات: يمكننا المساعدة في تحفيز شركائنا)
 - c. كيف يمكن أن تساعد معرفة دوافع الآخرين في هذه المجموعة على إحداث تغيير إيجابي؟ (نماذج من الإجابات: يمكننا أن نساعد بعضنا البعض على البقاء متحمسين، خاصة عندما تصبح الأمور صعبة)
 - d. هل هناك طرق يمكننا كمجموعة من مساعدة بعضنا البعض على البقاء متحمسين؟
2. الشرح: بينما هناك العديد من الدوافع للتغيير، هناك أيضًا عقبات تعيق أو تمنعنا من إجراء التغييرات.
3. اطلب من المشاركين تحريك كراسيهم إلى ورقة الرسم البياني "العقبات - الحياة الشخصية" (أو تعال وقف بالقرب منها). راجع الردود بصوت عالٍ.
4. قم بتسهيل مناقشة باستخدام الأسئلة التوجيهية التالية.
 - a. كيف يمكن أن تساعدنا معرفة العقبات المحتملة لإجراء التغييرات الخاصة بنا؟ (الردود المحتملة: حتى تتمكن من معالجتها، محاولة تجنبها، التعرف عليها كحواجز ولكن لا ندعها تغمرننا)
 - b. (الردود المحتملة: يمكننا مساعدتهم على معالجة العقبات، تجنبها، تذكيرهم بدوافعهم) كيف يمكن أن تساعدنا معرفة العقبات المحتملة للآخرين في هذه المجموعة للمساعدة على إحداث تغيير إيجابي؟
 - c. كيف يمكن أن يساعدنا فهم العقبات المحتملة للآخرين في هذه المجموعة لإحداث تغيير إيجابي؟ (نماذج الإجابات: نفس ما ورد أعلاه)
5. كرر الخطوات المبينة أعلاه لـ "الحياة العملية"، ركز على زملاء العمل في مكان الشركاء/أفراد العائلة.

التغلب على العقبات

1. الشرح: سنقوم الآن بالانقسام إلى أربع مجموعات. ستناقش المجموعتان الأخريان اثنين من العوائق التي تحول دون التغيير في حياة الفرد العملية.
في مجموعاتكم، ستقومون بتوليد أفكار للتغلب على هذه الحواجز. سجلوا أفكاركم على ورق الرسم التوضيحي. سيكون لكل مجموعة 10 دقائق للقيام بهذا العمل وثلاث دقائق للعرض.
2. اطلبوا من المشاركين الإنقسام إلى أربع مجموعات عن طريق العد من 1-4 أو بأي طريقة أخرى.
3. اختاروا حاجزين رئيسيين من بطاقات الحياة الشخصية وحاجزين رئيسيين من بطاقات الحياة المهنية من تلك التي شاركها المشاركون، وأسندوا حاجزين لكل مجموعة على التوالي (الحياة الشخصية أو الحياة المهنية). أعطوا كل مجموعة ورقة من ورق الرسم التوضيحي وقلم تحديد.
4. تنقلوا بين المجموعات للتأكد من أنهم على الطريق الصحيح. تحد بلطف كل مجموعة ليكون عملها دقيقاً و عملي. اقترحوا بدلاً من قول شيء مثل "تقدير شريكي/زميلي"، اسألوا كيف يمكنهم إظهار أنهم يقدرون شريكهم.
5. نبهوا المشاركين عندما تبقى دقيقة واحدة. اعلنوا "انتهى الوقت!" بعد مرور 10 دقائق.
6. اطلبوا من كل مجموعة عرض أفكارها للتغلب على حواجزها. إذا أمكن، احتفظوا بالأسئلة حتى تقدم جميع المجموعات وتناقش.
7. اسألوا المجموعة كيف يمكن أن يؤثر جندر الشخص على قدرته على التغلب على الحواجز في كل من الإعدادات الشخصية والمهنية.
8. اسألوا المشاركين عن التشابهات والاختلافات بين دوافع الحياة الشخصية والحياة المهنية والحواجز وكيفية ارتباطها ببعضها البعض. ما هي الاختلافات والتشابهات بين الرجال والنساء؟

البيانات الختامية: لخص النشاط باستخدام الرسائل الرئيسية أعلاه.

ملاحظات عنصر التيسير: يمكنكم تعديل المنهجية إذا كنتم ترغبون في تركيز على أحد المجالات فقط (أي الحياة الشخصية أو الحياة المهنية).



استخدام ألوان مختلفة للبطاقات يمكن أن يجعل من السهل التمييز بين الدوافع والحواجز وبين الحياة الشخصية والحياة المهنية.

ملاحظات:

النشاط 10.2 الالتزام بمكان عمل عادل⁶⁵

الجمهور المقترح: يمكن استخدام ذلك النشاط مع مجموعات مختلطة أو فردية الجندر.
الوقت: 60 دقيقة
الأهداف: <ul style="list-style-type: none">التفكير في التغييرات المحددة التي يمكن للمشاركين إجرائها لتشجيع بيئات عمل خالية من العنف وصحية.الالتزام الفردي بإجراء هذه التغييرات.
الرسائل الرئيسية: <ul style="list-style-type: none">التغيير هو عملية.لكل فرد مسؤولية لإجراء التزامات صلبة لتغيير سلوكه بطرق من شأنها تعزيز بيئة العمل.يمكننا دعم بعضنا البعض بطرق إيجابية ومفيدة في تطبيق هذه التغييرات.
المواد: ورق الرسم التوضيحي وأقلام والشريط اللاصق ونشرة المشاركين 10: بيان الالتزام الفردي، ونشرة المشاركين 11: خطة الالتزام الفردي
التحضير: نسخة ضوئية من "نشرة المشاركين 10: بيان الالتزام الفردي ونشرة المشاركين 11: خطة الالتزام الفردي. اجعلوا الكمية كافية ليحصل كل مشارك على نسخة من كل ورقة.

الإجراء:

الجزء 1: ممارسة الالتزامات الفردية

- الشرح: تتمثل الخطوة الأخيرة في هذا الدليل التدريبي في تقديم التزامات تجاه أنفسنا وتجاه زملائنا من شأنها أن تعزز بيئة مكان العمل لدينا.
- ارفعوا قالب "بيان الالتزام الفردي". شرحوا أن الجميع سيحصل على هذا "بيان الالتزام الفردي" لملئه.
- الشرح: لكل فئة، ستقومون بتحديد تغيير واحد على الأقل تلتزمون به. بالنسبة لبعض الفئات، قد تلتزم بأكثر من تغيير واحد.
- قدموا مثلاً حتى يفهم المشاركون التمرين.
- في فئة "استخدام قوتي بطرق إيجابية"، يمكن لمدير التزم بتعزيز الاحترام والمعاملة العادلة للموظفين الداعمين في المكتب (على سبيل المثال، النظافة أو السائقين).
- اشرحوا أنهم سيحصلون على 15 دقيقة لملء النموذج. على الرغم من أن هذه البيانات من المفترض أن تكون عامة بما فيه الكفاية، إن كان لديهم بيانات محددة للمنظمة يرغبون في تضمينها، يمكنهم إضافتها في نهاية المستند (الأسطر 18 و19، التي تركت فارغة).
- اسألوا إن كان هناك أي أسئلة وأجيبوا عند الحاجة.
- وزعوا نسخاً من نشرة المشاركين 10: بيان الالتزام الفردي على الجميع وابدؤوا. تنقلوا لدعم المشاركين حسب الحاجة لإجراء التزامات ذات معنى ومناسبة.

65 مقتبس من منظمة كير رواندا، إنداشيكيروا رواندا، 216-211.

8. حافظوا على إدراك المشاركين لمرور الوقت. أبلغهم عندما تبقى **خمس دقائق**، ثم **دقيقة واحدة**، وعندما ينتهي الوقت.
9. أثر انتباه الجميع مرة أخرى إلى المجموعة الرئيسية.

تحديد أولويات التغييرات

1. الشرح: لقد حددتم العديد من التغييرات العهمة التي يجب إجراؤها المتعلقة بمكان عملكم. لن يكون من الممكن تغيير كل شيء دفعة واحدة. لمساعدة أنفسنا في الحفاظ على التزاماتنا، سنقوم بتحديد أولويات التغييرات التي نريد رؤيتها وتأخذها خطوة بخطوة.
2. اشرحوا الجزء التالي من التمرين: سوف تراجعون الآن التغييرات التي توصلتم إليها. ستختار **ثلاثة تغييرات تشعر أنها الأكثر أهمية بالنسبة لك لتطبيقها** والتي ترغب في البدء بها. ستكتب هذه الأمور في النشرة التالية، حيث تقول "سأبدأ ب..." (اعرض النشرة 11: خطة الالتزام الفردي).
3. المتابعة: بعد تحديد أولويات التغيير الثلاثة الأولى، ستحدد **التغييرات الثلاثة التالية** وتكتبها حيث تقول، "سأستمر مع..." (أشر إلى القسم المقابل في النشرة 11: خطة الالتزام الفردي).
4. أخبروا المشاركين أن لديهم خمس دقائق لإكمال هذا الجزء من النشاط. وقّر نسخة من نشرة المشاركين 11: خطة الالتزام الفردي على كل مشارك. تأكدوا من عدم وجود أسئلة وابدؤوا التمرين.
5. تنقلوا بين المشاركين للدعم.
6. حافظوا على إدراك المشاركين لمرور الوقت. أبلغهم عندما تبقى **دقيقة واحدة** وعندما ينفذ الوقت. أثيروا انتباه الجميع مرة أخرى إلى المجموعة الرئيسية.

العمال الجماعي والمجموعة الرئيسية

1. شكلوا مجموعات من أربعة أو خمسة مشاركين. أعطوا كل مجموعة صغيرة الدليل التالي لتيسير المشاركة والتحليل في المجموعات:
- a. سيشارك العضو الأول في المجموعة التغييرات الثلاثة التي حددها كأولوية.
- b. بالنسبة لكل من هذه التغييرات، يحدد أعضاء المجموعة:
- كيف يمكن تطبيق هذه التغييرات.
 - الدعم الذي يمكنهم (وأعضاء الموظفين/الزملاء الآخرين) تقديمه.
 - الدعم الذي يحتاجون إليه من المنظمة.
- c. كرروا العملية أعلاه حتى يشارك جميع أعضاء المجموعة التغييرات الثلاثة التي حددها كأولوية.
- d. إذا سمح الوقت، يمكن لأعضاء المجموعة أيضًا مشاركة بعض التغييرات "التالية" التي حددها.
- e. تعد المجموعة قائمة بأكثر التغييرات شيوعًا التي التزم بها أعضاء المجموعة، وكيف يمكن تطبيقها، والدعم اللازم من الزملاء والمنظمة.
2. ادعوا المجموعات لمشاركة القوائم التي أعدها، مع تخصيص وقت للنقاش والحوار.

الجزء 2: خطة العمل

1. في نفس الفرق (أو في الفرق التي تضم أفراد يعملون معًا في نفس الأقسام أو الفرق)، يمكن للمشاركين مناقشة الإجراءات التي يمكنهم اتخاذها داخل مكان العمل للتوعية بالمشاكل التي تمت مناقشتها في التدريب الذي تلقوه الآن. بعض الأفكار التي يمكنهم التفكير فيها هي:
 - a. الأفعال الفردية التي سيقومون بها (مرة واحدة ومستمرة) في تفاعلاتهم اليومية مع زملاء.
 - b. الأنشطة التعليمية التي سينظمونها لفرقهم أو أقسامهم (باستخدام، على سبيل المثال، بعض الأنشطة والموارد من التدريب الذي تلقوه) لأحداث مرة واحدة، اجتماعات الموظفين، والأعمال شبه الرسمية في وقت الغداء.
 - c. أنشطة اجتماعية/ثقافية (تتضمن محتوى يهدف لزيادة الوعي) مع الموظفين للاحتفال بالأحداث الرئيسية (مثل اليوم العالمي للنساء، واليوم الدولي للقضاء على العنف ضد النساء ويوم الأب ويوم حقوق الإنسان) - قد تكون شهرية أو كل شهرين.
 - d. كيفية التأثير على سياسات المنظمة والممارسة الجيدة فيما يتعلق بمدونة السلوك، دورة حياة الموظف، منع والاستجابة للاستغلال الجنسي، الإساءة والتحرش (SEAH)، التنمر، وما إلى ذلك.
 - e. تصميم وإعداد حملات التوعية/رفع الوعي حول قضايا محددة (على سبيل المثال، الملصقات، مجموعات واتساب).
 - f. التفاعل مع مبادرات أخرى موجودة بالفعل في المنظمة.
2. يجب أن تكون الإجراءات المقترحة محددة وقابلة للتنفيذ.
3. شجعوا المشاركين أيضًا على التفكير في الدعم الذي قد يحتاجون إليه من زملاء آخرين.

البيانات الختامية: أبرزوا المجالات المشتركة بين التغييرات التي التزمت بها كل من المجموعات. تأكدوا من أن الأفراد/المجموعات ينظمون أوقاتًا وأماكن محددة للالتقاء لمتابعة وتنفيذ خطط العمل الخاصة بهم.

ملاحظات عنصر التيسير: شجعوا المشاركين على أن يكونوا عمليين ومحددين قدر الإمكان في التعبير عن كيفية تطبيق التزاماتهم وخططهم المعلنة.



ملاحظات:

نشرة المشاركين 10: بيان الالتزام الفردي

أؤمن ببيئة عمل آمنة ومنتساوية! لذلك، في مكان عملي، ألتزم بـ:

الفئة	التزام/تغيير محدد
1.	تطبيق إيماني بالمساواة الجندرية.
2.	تحدي التصورات النمطية الجندرية في مكان العمل.
3.	دعم الزميلات، خاصة أولئك اللواتي يتحملن أيضًا المسؤولية الرئيسية عن الأعمال المنزلية والرعاية في منازلهن.
4.	دعم تمكين النساء في المنظمة.
5.	استخدام قوتي بطرق إيجابية.
6.	عدم استخدام أي نوع من العنف ضد الزملاء.
7.	أناهض علنيا استبعاد الزميلات من المحادثات الرسمية/غير الرسمية، الاجتماعات، أو الفرص المهنية، سواء كان ذلك عمدًا أو غير مقصود.
8.	التحدث ضد التحرش الجنسي، الاستغلال، أو الإساءة، وذلك فقط إذا رغب الشخص الذي يتعرض لهذا في ذلك.
9.	أناهض علنيا التنمر.
10.	تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة.
11.	اتخاذ موقف إيجابي لحل النزاعات مع الزملاء.
12.	التواصل بالاحترام والتعاطف في أماكن العمل (الاجتماعات وما إلى ذلك).
13.	أعارض السلوك الجنسي والتمييزي والاعتداءات الصغيرة في الآخرين.
14.	الحفاظ على بيئة العمل خالية من اللغة والسلوكيات المُجنسة.
15.	أن تكون حليفاً للأشخاص المهمشين أو المضطهدين لأي سبب.
16.	الاستماع إلى أفكار الآخرين.
17.	إعطاء الفضل حيث يستحق.

نشرة المشاركين 11: خطة الالتزام الفردي

سأبدأ بـ:

.1

.2

.3

وبعد ذلك سأستمر بـ:

.4

.5

.6



الملحق أ: ألعاب تفاعلية وأنشطة تنشيط

ها، ها

ابدأ بجعل جميع اللاعبين يجلسون في دائرة. أخبر جميع اللاعبين أن عليهم البقاء جادين وجديين قدر الإمكان طوال اللعبة. اختر لاعبًا واحدًا لبدء اللعبة بقول "ها" مرة واحدة. يقول اللاعب الواقف بجانبه كلمة "ها" مرتين. وفقًا لهذا النمط، يقول اللاعب الثالث "ها" ثلاث مرات. مع تقدم اللعبة، استبعد أي لاعب يضحك أو يصدر ضجة عندما لا يكون دوره أو لا يقول العدد الصحيح من "ها". اللاعب الذي يتجنب الضحك طوال اللعبة يفوز.

التحرك

اطلب من أعضاء المجموعة الوقوف. اطلب منهم رفع ذراعهم اليمنى، ثم اليسرى، ثم ساقهم اليمنى، ثم اليسرى. الآن، أخبر المشاركين أنك ستعد إلى عشرة بينما يرفعون كل طرف. سيرفعون ذراعهم اليمنى عشر مرات، ثم اليسرى عشر مرات، تليها الساق اليمنى عشر مرات، والساق اليسرى عشر مرات - يمكنك العد بصوت عالٍ لكل طرف. بمجرد أن يرفع المشاركون كل طرف عشر مرات، يمرون بالدورة مرة أخرى، لكن يعدون فقط إلى تسعة. واصلوا العد إلى ثمانية، ثم سبعة، ثم ستة، ثم خمسة، وهكذا، حتى يرفع المشاركون كل طرف مرة واحدة فقط. لجعل اللعبة أكثر إثارة، يمكنك العد بشكل أسرع وأسرع كلما تقدمتم.

الدوس

اطلب من الجميع الوقوف في دائرة. علمهم نمط الدوس بثلاثة أصوات وقوموا به معًا (على سبيل المثال، دوس-دوس-تصفيق، دوس-دوس-دوس-تصفيق). ثم علمهم نمطًا بأربعة أصوات (على سبيل المثال، دوس-دوس-دوس-دوس-تصفيق، دوس-دوس-دوس-دوس-تصفيق). قسم المشاركين إلى مجموعتين. اطلب من مجموعة واحدة أداء النمط الأول والمجموعة الثانية تقوم بالنمط الثاني. إن كان هناك المزيد من الوقت، يمكنكم السماح للأفراد بإنشاء أنماطهم الخاصة للمجموعة لتقليدها.

السباجيتي

اجعل المجموعة تقف وتشكل دائرة محكمة، مع إخراج الجميع أيديهم في المنتصف. أعطوا التعليمات للجميع باستخدام يد واحدة للإمساك بيد شخص آخر. ثم، باستخدام اليد الأخرى، يجب على كل منهم إمساك يد شخص مختلف. أخبروا المشاركين أن هدف اللعبة هو التحرر دون ترك الأيدي؛ من خلال التسلق، الزحف، والتملص حولها، يمكن للمشاركين إنشاء دائرة كبيرة مفتوحة أو، في بعض الأحيان، دائرتين غير متصلتين. إن كانوا عالقين تمامًا، يمكنكم إخبارهم أنه يمكنهم اختيار فك رابط واحد ثم إعادة الاتصال مرة واحدة بعد أن يدور هذا الشخص، لمعرفة ما إن كان ذلك يعمل. (ملاحظة: هذه الأنشطة التنشيطية ممتعة وتخلق رابطًا جسديًا لطيفًا بين المشاركين. كما أنها توصل بشكل غير مباشر أفكار العمل معًا لتحقيق مهمة.)

الجبل الجليدي المنكمش

ضعوا بطانية أو عدة أوراق من الجرائد على الأرض. اطلبوا من المجموعة الوقوف عليها. ثم اشرحوا أن هذه المنطقة هي جبل جليدي يذوب، ويتقلص حجمه إلى النصف كل شهر. هدفهم هو معرفة المدة التي يمكنهم جميعًا البقاء عليها. في فترات دورية، اطلبوا من المجموعة مغادرة المنطقة وطي البطانية إلى نصفين أو إزالة نصف الورق. كرروا العملية، مع تقليص المنطقة إلى النصف في كل مرة، وشاهدوا كيف يمكنهم إيجاد طرق لدعم بعضهم البعض للسماح للجميع بالبقاء على جبل الجليدي.

الملحق ب: أدوات التخطيط والمراقبة والتقييم

الملحق ب.1: نموذج قالب خطة العمل

الصناعات المراعية للمنظور الجندري	خطة عمل لتفعيل دور الرجال
نقطة الاتصال لتفعيل دور الرجال:	اسم الشركة:
الهدف أو الرؤية الشاملة لانخراط الرجال (يُرجى أن تكون محددا قدر الإمكان)	
نتائج برنامج انخراط الرجال (أربعة) (يُرجى استخدام مقارنة محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة، وحددة بالوقت SMART لتحقيق النتائج).	

بيانات تنظيمية/بيانات القوى العاملة				
تكوين الموظفين (يُرجى استخدام إجمالي الأرقام أو النسب المئوية، ولكن نفس المنطق للجميع).				
النساء الإجمالي %	النساء في مجلس الإدارة %	النساء المديرات التنفيذيات %	النساء في مناصب الإدارة الوسطى %	النساء في المجالات الفنية %
الرجال الإجمالي %	الرجال في مجلس الإدارة %	الرجال المديرون التنفيذيون %	الرجال في مناصب الإدارة الوسطى %	الرجال في المجالات الفنية %

تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (سوات) (يُرجى ذكر أهم ثلاث موضوعات لكل ربع من تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (سوات)).	
نقاط القوة	نقاط الضعف
الفرص	التهديدات

نتائج التقييم قبل التدريب - المشاركون في تدريب المدربين (ToT)

نتائج التقييم بعد التدريب - المشاركون في تدريب المدربين

أولويات وخطة عمل لتفعيل دور الرجال

الميزانية هل نحتاج إلى ميزانية؟	الجدول الزمنية متى سيتحقق ذلك؟	المسؤوليات من سيقود العملية؟	الأهداف والمجموعات المستهدفة ما هدفنا؟	التدخلات / الإجراءات ما الذي نريد تحقيقه؟	مجالات التدخل من قبل الشركة
					جلسات التدريب وورش العمل
					حملات التواصل
					التفاعل الناعم- الأحداث الاجتماعية والتعليمية
					استطلاعات التقييم - المعرفة، المهارات، القدرات، الاتجاهات
					السياسات والإطار الاستراتيجي
					الموارد الداخلية وتبادل المعرفة

بناء القدرات

المسؤوليات	الجدول الزمنية	وصف الأنشطة	الدعم المستمر المطلوب
	مرة واحدة في الشهر بعد تدريب المدربين - الأساسية	جلسات شهرية تُجرى لتوفير الدعم الفني اللازم لتنفيذ خطط العمل بشكل فعال.	جلسات الدعم الفني الافتراضية
	كل ثلاثة أشهر بعد تدريب المدربين أو حسب الحاجة	جلسات فصلية تُجرى لمعالجة فجوات المهارات / المعرفة المحددة خلال تنفيذ التدريب.	جلسات التحديث الافتراضية
	بعد عام واحد من تدريب المدربين- الأساسية و 12 شهرًا من تنفيذ خطة العمل	جلسة تدريب المدربين التي يتم إجراؤها لتجهيز عناصر التيسير بمعارف ومهارات متقدمة.	تدريب المدربين شخصي - متقدم

الملحق ب.2: أداة لمراقبة أداء عناصر التيسير

أسماء عناصر التيسير: _____
اسم جلسة التدريب أو النشاط المراقب: _____
تاريخ ومكان النشاط: _____

1. المحتوى المواضيعي للنشاط

- تقييمك لسيطرة عناصر التيسير على المحتوى المواضيعي (ممتاز، جيد، متوسط، ناقص)
- ما هي المواضيع التي تعتقد أن عناصر التيسير شعرت تجاهها بمزيد من الراحة؟ لماذا كان ذلك؟
- ما هي المواضيع التي تعتقد أن عناصر التيسير واجهت مشاكل معها؟ لماذا كان ذلك؟

2. المنهجية (تشاركية، التعلم التجريبي، التحويل الجندري)

- تقييمك لقدرة عناصر التيسير على تطبيق منهجيات تشاركية، تحويلية للجندر (ممتاز، جيد، متوسط، ناقص).
- فيما يتعلق بتطبيق المنهجية، ما الذي قام به عناصر التيسير جيداً؟
- مع أي جوانب من المنهجية واجه عناصر التيسير صعوبات؟ لماذا كان ذلك؟

3. المشاركة

- تقييمك لقدرة عناصر التيسير على تعزيز مشاركة نشطة، نوعية (ممتاز، جيد، متوسط، ناقص).
- ماذا فعل عناصر التيسير لتعزيز "المشاركة النشطة" للمشاركين في النشاط؟ كيف تقيم مستوى/جودة المشاركة؟
- ما الذي كان يمكن لعناصر التيسير فعله لتحسين جودة المشاركة؟
- كيف تعامل عناصر التيسير مع المشاركين السائدين أو المزعجين؟
- كيف تعامل عناصر التيسير مع المشاركين الخجولين أو المتحفظين؟

4. التسهيل

- تقييمك لمهارات التيسير لدى عناصر التيسير (ممتاز، جيد، متوسط، ناقص).
- كيف تصف علاقة عناصر التيسير بالمشاركين خلال ورشة العمل؟
- ما هي مهارات التيسير التي استخدمها عناصر التيسير خلال ورشة العمل؟ كيف كان استخدام عناصر التيسير لها؟
- ما هي المهارات والتقنيات الأخرى للتيسير التي كان يمكن لعناصر التيسير استخدامها؟

5. بيئة التعلم

- تقييمك لقدرة عناصر التيسير على إنشاء/الحفاظ على بيئة تعلم آمنة (ممتاز، جيد، متوسط، ناقص).
- ماذا فعل عناصر التيسير للمساهمة في بيئة تعلم آمنة وإيجابية؟
- ماذا آخر كان يمكن لعناصر التيسير فعله لإنشاء بيئة تعلم آمنة وإيجابية؟

6. التخطيط/التحضير

- تقييمك لتخطيط/تحضير عناصر التيسير للنشاط.
- كيف تعتقد أن عناصر التيسير خطط للنشاط؟
- ماذا آخر كان يمكن لعناصر التيسير فعله أثناء مرحلة التخطيط/التحضير؟

7. توصيات لتحسين الأنشطة المستقبلية:

- _____
- _____
- _____

الملحق ب.3: أداة التقييم السابق واللاحق لقياس الزيادات في معارف المشاركين ومهاراتهم وقدراتهم

غرض الاستبيان: تقييم الزيادات في مستويات الفهم والتمثل للموضوعات والمهارات المناقشة في دليل تدريب تفعيل دور الرجال.

معلومات عامة عن المشاركين

- مجهول: يتيح للمشاركين الإجابة بصراحة
 - العمر: 18-24؛ 25-34؛ 35-44؛ 45-54؛ 55 أو أكبر
 - الجندر: امرأة؛ رجل؛ آخر؛ أفضل عدم القول
 - كم عدد الأشخاص الذين تديرهم؟ 0؛ 1-3؛ 4-5؛ أكثر من 6
- للاستطلاع السابق واللاحق، اختر العناصر من العمود الأيسر في الجدول أدناه التي تتوافق مع الأنشطة التي ستقوم بتنفيذها في جلسة التدريب. يبدأ الجدول من الوحدة 2، حيث أن الوحدة 1 هي وحدة تمهيدية بشكل أساسي.
- طريقة بسيطة لاستخدام هذه الأداة هي إنشاء نموذج جوجل (أو مسح بيانات رقمي مماثل) للاستطلاع السابق وتوفير الرابط للمشاركين قبل جلسة التدريب لتسجيل إجاباتهم. للاستطلاع اللاحق، قم بعمل نسخة من الاستطلاع السابق لإنشاء نموذج جوجل منفصل وقدم الرابط للمشاركين عند انتهاء جلسة التدريب. بدلاً من ذلك، يمكنك طباعة الأسئلة للإجابة عليها يدويًا من قبل المشاركين وحساب النتائج قبل وبعد الاختبار لاحقًا في إكسيل.
- ملاحظة:** إن كان برنامج الصناعات المراعية للمنظور الجندري وفقًا للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية يمول تدريبك، فهناك أسئلة معينة مطلوبة للتقارير، والتي تم سردها في أسفل تقييم السابق/اللاحق أدناه.

وضح مستوى موافقتك على العبارات التالية.						
الوحدة 1: المقدمات						
عناصر الاختبار السابقة واللاحقة	المعرفة، المهارة، أو القدرة (KSA)	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوحدة 2: أساسيات الجندر						
النشاط 2.1-1: أفهم الفرق بين الجنس والجندر.	المعرفة					
النشاط 2.1-2: أفهم كيف يمكن للأدوار والتوقعات الجندرية التأثير على العلاقات والتفاعلات مع الشركاء والأسرة وفي مكان العمل.	المعرفة					
النشاط 2.2: يمكنني شرح المفاهيم المتعلقة بالجندر بثقة (الجنس، الجندر، المساواة الجندرية، العدالة الجندرية) لزميل.	المهارة					
النشاط 2.3: يمكنني شرح طريقة تأثير القيم والمواقف والمعتقدات على سلوكنا وتوقعاتنا من الرجال والنساء.	المهارة					
النشاط 2.4: لقد طورت فهمًا لكيفية تأثير الجندر والمعايير الاجتماعية الأخرى على الوصول إلى الفرص والحقوق والموارد، بما في ذلك في مكان العمل.	القدرة					

وضح مستوى موافقتك على العبارات التالية.							
عناصر الاختبار السابقة واللاحقة	المعرفة، المهارة، أو القدرة (KSA)	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	لا أعلم/ غير متأكد
الوحدة 3: الأدوار والمعايير والتنشئة الاجتماعية الجندرية							
	المعرفة						النشاط 3.1: المؤسسات الاجتماعية تلعب دورًا رئيسيًا في تعليم الأدوار الجندرية الأبوية.
	المهارة						النشاط 3.2: يمكنني شرح التوقعات المتعلقة بكون المرء رجلاً في المجتمع وكيف أنها تحد من أولئك الذين لا يمثلون لها.
	القدرة						النشاط 3.3: أعتقد أن الشخص يمكن أن يتمتع بأي مجموعة من السمات الشخصية، بغض النظر عن جنسه أو جندره.
	المهارة						النشاط 3.4: يمكنني التفكير في التأثيرات الناتجة عن التربية على المعايير الجندرية واتخاذ خيارات إيجابية لاستبدال الاتجاهات والسلوكيات غير المتكافئة بأخرى متكافئة.
	المعرفة						النشاط 3.5: أفهم كيف تؤثر الثقافة والتقاليد والدين على المساواة الجندرية في مكان العمل.
الوحدة 4: تقسيم العمل حسب الجندر							
	المعرفة						النشاط 4.1: أفهم كيف تؤثر الأدوار الجندرية على توزيع أعمال الرعاية داخل الأسرة ومكان العمل.
	المعرفة						النشاط 4.2: أفهم كيف تؤدي المعايير والأدوار الجندرية إلى وصول غير متكافئ للفرص والحقوق للنساء والرجال في مكان العمل.
الوحدة 5: السلطة							
	المعرفة						النشاط 5.1: أنا أفهم طبيعة السلطة وأنواعها المختلفة الموجودة.
	المعرفة						النشاط 5.2: أفهم كيف يؤثر الجندر والهويات الاجتماعية الأخرى على مقدار القوة التي يمتلكها الأشخاص على الآخرين في المجتمع ومكان العمل.
	المهارة						النشاط 5.3: يمكنني تحديد مجموعات مختلفة لديها أنواع مختلفة من القوة وكيف تمارس هذه القوة في مكان العمل.
	القدرة						النشاط 5.4: أستطيع التفكير في تجاربي الخاصة بالقوة وعدم القوة والتمييز.

وضح مستوى موافقتك على العبارات التالية.						
عناصر الاختبار السابقة واللاحقة	المعرفة، المهارة، أو القدرة (KSA)	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
غير متأكد / لا أعلم						
الوحدة 5: السلطة						
	المهارة					النشاط 5.5: يمكنني مناقشة تداعيات الهويات الاجتماعية المتنوعة والامتياز على التجارب اليومية، بما في ذلك في مكان العمل.
	المهارة					النشاط 5.6: يمكنني تحديد ديناميكيات القوة داخل العلاقات، بما في ذلك العلاقات في مكان العمل.
الوحدة 6: العنف الجندري (GBV)						
	المعرفة					النشاط 6.1: أفهم مفهوم العنف الجندري (GBV) وكيف يختلف عن العنف بشكل عام.
	المعرفة					النشاط 6.1: أفهم كيف تسهم الذكورة الضارة في العنف الجندري.
	المعرفة					النشاط 6.2: أفهم تأثيرات العنف الجندري على الأفراد والأزواج والعلاقات الأخرى.
الوحدة 7: الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (SEAH)						
	المعرفة					النشاط 7.1: أفهم الفروق بين الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي.
	المعرفة					النشاط 7.2: أفهم التكتيكات والاستراتيجيات التي يستخدمها الأشخاص الذين يتحرشون جنسيًا بالآخرين في مكان العمل والتكتيكات التي يستخدمها الأشخاص الذين يتعرضون للتحرش الجنسي للرد وحماية أنفسهم.
	المهارة					النشاط 7.3: لدي المهارات لتحديد ما إن كان قد حدث تحرش جنسي في مكان العمل.
	المعرفة					النشاط 7.4: أفهم التكاليف البشرية والاقتصادية للتحرش الجنسي في مكان العمل.
	القدرة					النشاط 7.5: من المهم بالنسبة لمكان عملي أن يأخذ التحرش الجنسي على محمل الجد ويعالجه باستخدام نهج يركز على الناجي.

وضح مستوى موافقتك على العبارات التالية.							
عناصر الاختبار السابقة واللاحقة	المعرفة، المهارة، أو القدرة (KSA)	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	لا أعلم / غير متأكد
الوحدة 8: التحالف من أجل بيئات عمل صحية ومنتجة							
النشاط 8.1: أفهم مفهوم التحالف في مكان العمل.	المعرفة						
النشاط 8.2: يمكنني تحديد التحديات لخلق بيئة عمل آمنة وكيفية التغلب عليها.	المهارة						
النشاط 8.3: من المهم أن أطبق قيمي في مكان عملي.	القدرة						
النشاط 8.4: لدي دور مهم في اللعب كحليف للمساواة الجندرية في مكان عملي.	القدرة						
النشاط 8.5: يمكنني استخدام استراتيجيات آمنة وفعالة لمنع وقطع السلوكيات الجندرية والتحرش والتنمر والعنف في بيئات العمل.	المهارة						
النشاط 8.6: أنا على دراية بالإجراءات التي يمكن للرجال اتخاذها ليكونوا حلفاء للنساء.	المعرفة						
الوحدة 9: مهارات التواصل التبادلية الشخصية							
النشاط 9.1: أفهم ما هي الاتصالات الصحية ولماذا هي مهمة في مكان العمل.	المهارة						
النشاط 9.1: أفهم الفرق بين النزاع الصحي وغير الصحي.	المعرفة						
النشاط 9.2: أستطيع الاستماع بفعالية إلى زملائي في مكان العمل.	المهارة						
النشاط 9.3: أفهم العبارات الأربع التي يمكنني استخدامها للمساعدة في حل النزاعات.	المعرفة						
النشاط 9.4: أستطيع استخدام استراتيجيات لتخفيف الغضب في مكان العمل.	المهارة						
الوحدة 10: التحديات، والالتزامات							
النشاط 10.1: أعتقد أن من المهم إجراء تغييرات في حياتي وبيئات عملي لدعم المساواة الجندرية بشكل أكبر.	القدرة						

وضح مستوى موافقتك على العبارات التالية.							
عناصر الاختبار السابقة واللاحقة	المعرفة، المهارة، أو القدرة (KSA)	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	لا أعلم/ غير متأكد
الوحدة 10: التحديات، والالتزامات							
النشاط 10.2: يمكنني وضع خطة عمل لإشراك الرجال في المساواة الجندرية داخل مكان عملي.	المهارة						
أسئلة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية المطلوبة							
نتيجة لمشاركتي في تدريب المدربين "ضم الرجال كحلفاء في بناء بيئات عمل صحية وعادلة"، فقد اكتسبت المهارات المحسنة اللازمة لتطبيق محتوى الدورة التدريبية عملياً من أجل التأثير أو تنفيذ تدخلات تعزيز العدالة الجندرية في مكان عملي (فقط ليتم طرحها خلال التقييم اللاحق).	القدرة						
يجب أن تتمتع النساء بحقوق متساوية مع الرجال وتلقى نفس المعاملة التي يتلقاها الرجال.	المعرفة						
عندما تكون الوظائف نادرة، يجب أن يكون للرجال حقوق أكبر في الحصول على وظيفة من النساء.	المعرفة						
بشكل عام، الرجال يصنعون قادة سياسيين أفضل من النساء ويجب انتخابهم بدلاً من النساء.	المعرفة						

الملحق ب.4: أداة التقييم قبل/بعد لقياس التغيرات في الاتجاهات

غرض الاستبيان: تقييم التغيرات في اتجاهات المشاركين التي تعكس الانتقال نحو أفكار وآراء ومعتقدات تدعم المساواة الجندرية.

معلومات عامة عن المشاركين (وتصنيف الفئات)

- مجهول: يتيح للمشاركين الإجابة بصراحة
- العمر: 18-24؛ 25-34؛ 35-44؛ 45-54؛ 55 أو أكبر
- الجندر: امرأة؛ رجل؛ آخر؛ أفضل عدم القول
- كم عدد الأشخاص الذين تديرهم؟ 0؛ 1-3؛ 4-5؛ أكثر من 6

لإجراء استطلاع قبل وبعد الاختبار، اختر العبارات من العمود الأيسر التي تتوافق مع الوحدات التي ستختار منها الأنشطة عند تنفيذ عملية التدريب المدرجة في خطة عملك.

طريقة بسيطة لاستخدام هذه الأداة هي إنشاء استمارة جوجل لاستبيان قبل الاختبار وتزويد المشاركين بالرابط قبل الجلسة التدريبية الأولى لتسجيل إجاباتهم. لإجراء الاستبيان بعد الاختبار، اصنع نسخة من استبيان قبل الاختبار لإنشاء استمارة جوجل منفصلة وزود المشاركين بالرابط عند انتهاء الجلسة التدريبية النهائية. بدلاً من ذلك، يمكنك طباعة الأسئلة للإجابة عليها يدويًا من قبل المشاركين وحساب النتائج قبل وبعد الاختبار لاحقًا في إكسيل.

تصريحات متعلقة بالسلوكيات الجندرية	مرتبطة بالوحدات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	لا أعلم/ غير متأكد
1. يتم تحديد الجندر للشخص بيولوجيًا من خلال جيناته.	2,3,4						
2. من الأفضل أن يقوم الرجال ببعض الأعمال بسبب تركيبهم الجسدية.	2,3,4						
3. يجب أن يكون للرجل الكلمة الأخيرة في القرارات المتعلقة بالمنزل.	3,4,5						
4. الشجاعة وعدم الخوف هي في طبيعة الرجال.	3,4,5						
5. حقيقة بيولوجية أن الرجال أذكى من النساء.	2,3						
6. النساء اللواتي لا يرغبن في إنجاب الأطفال يخالفن الطبيعة.	2,3						
7. الرجال بطبيعتهم أفضل في اتخاذ القرارات من النساء.	2,3						
8. يولد الرجال ليكونوا قادة.	2,3,4						
9. العنف جزء من الجينات الذكورية.	3,5,6						
10. العدوانية جزء من الجينات الذكورية.	2,5,6						
11. إذا أهانني شخص ما، سأدافع عن سمعتي بالقوة إذا لزم الأمر.	5,6						
12. إذا ضربني شريكي، سأحدث مع شخص ما عن ذلك.	5,6						
13. أحيانًا يستخدم الرجل العنف ضد زوجته/شريكته لأنه يحبها.	3,5,6						

لا أعلم/ غير متأكد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	مرتبطة بالوحدات	تصريحات متعلقة بالسلوكيات الجنديرية
						2,3	14. أدم فكرة ديني/ثقافتي بأن الرجال فقط يجب أن يكونوا رؤساء الأسرة.
						3,4,5,8,9	15. الرجال يصنعون قادة سياسيين أفضل من النساء.
						3,4,5,8,9	16. النساء قادة ضعيفات لأنهن يتأثرن بمشاعرهن وعواطفهن.
						7,8,9	17. في مكان العمل، يجب معاقبة من يروي النكات الجنسية.
						2,3,4	18. المسؤولية الأساسية للنساء يجب أن تتمثل في رعاية عائلاتهن قبل عملهن.
						2,3,4	19. أهم دور للمرأة هو الاهتمام ببيتها وأسرتها.
						3,5,6	20. يجب على المرأة تحمل العنف للحفاظ على تماسك أسرتها.

الملحق ب.5: أداة لتقييم المشاركين لتقديم وتيسير محتوى التدريب

معلومات عامة عن المشاركين (وتصنيف الفئات)

- مجهول: يتيح للمشاركين الإجابة بصراحة
 - العمر: 18-24؛ 25-34؛ 35-44؛ 45-54؛ 55 أو أكبر (اختياري)
 - الجندر: امرأة؛ رجل؛ آخر؛ أفضل عدم القول (اختياري)
- طريقة بسيطة لاستخدام هذه الأداة هي إنشاء استمارة جوجل وتزويد المشاركين بالرابط في كل مرة ترغب في أن يقوموا بتقييم توصيل محتوى التدريب وتيسيره. بدلاً من ذلك، يمكنك طباعة الأسئلة للإجابة عليها يدويًا من قبل المشاركين وحساب النتائج لاحقًا.
- الأسئلة الرئيسية التي يمكنك استخدامها لجمع تقييم المشاركين لتوصيل المحتوى وتيسيره موجودة أدناه.

التقييمات					
5	4	3	2	1	الأسئلة
أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق ولا أعارض	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق بشدة	أهداف البرنامج في بداية جلسة اليوم كانت واضحة.
مشاركين بشكل كبير	مشاركين إلى حد ما	لا مشاركين ولا غير مشاركين	غير مشاركين إلى حد ما	غير مشاركين على الإطلاق	يُرجى تقييم مشاركة عناصر التيسير في توصيل المواضيع.
واضحين بشكل كبير	واضحين إلى حد ما	لا واضحين ولا غير واضحين	غير واضحين إلى حد ما	غير واضحين على الإطلاق	يُرجى تقييم وضوح عناصر التيسير في توصيل المواضيع.
أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق ولا أعارض	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق بشدة	تلقيت الإجابات والدعم الذي أحتاجه لفهم المادة.
أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق ولا أعارض	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق بشدة	أشعر بالثقة في تدريب الآخرين على المواد التي تم تغطيتها في الجلسة اليوم.

الملحق ب.6: أداة لتقييم المشاركين للتدريبات التي تلقوها

1. الرضا بشكل عام

- بشكل عام، كم تشعر بالرضا عن جلسات التدريب؟ اشرح إجابتك.
- أي من الوحدات أو الأنشطة أعجبتك أكثر ولماذا؟ (أذكر أسماء الوحدات إذا لزم الأمر).
- أي من الوحدات أو الأنشطة أعجبتك أقل ولماذا؟ (أذكر أسماء الوحدات إذا لزم الأمر).

2. التسهيل

- كم تشعر بالرضا عن طريقة قيادة عنصر التيسير للتدريبات (التسهيل)؟ اشرح إجابتك.
- ما الذي أعجبك أكثر عن طريقة قيادة/تسهيل عنصر التيسير للوحدات؟ لماذا؟
- ما الذي أعجبك أقل عن طريقة قيادة/تسهيل عنصر التيسير للوحدات؟ لماذا؟

3. المشاركة

- كم تشعر بالرضا عن مشاركة المجموعة في التدريبات؟ اشرح إجابتك.
- ما الذي أعجبك أكثر عن مشاركة المجموعة في التدريبات؟ لماذا؟
- ما الذي أعجبك أقل عن مشاركة المجموعة في التدريبات؟ لماذا؟

4. المعارف/المعلومات الجديدة

- كم تشعر بالرضا عما تعلمته في التدريبات (معلومات جديدة)؟ اشرح إجابتك.
- ما مدى صلة المعرفة الجديدة التي اكتسبتها في التدريبات بحياتك؟ اشرح إجابتك.
- ما مدى صلة المعرفة الجديدة التي اكتسبتها في التدريبات بحياة أسرته؟ اشرح إجابتك.
- ما مدى صلة المعرفة الجديدة التي اكتسبتها في التدريبات بدورك في العمل؟ اشرح إجابتك.
- ما مدى احتمالية تطبيق ما تعلمته في حياتك المهنية؟ الحياة الشخصية؟

5. التغييرات التي تم تجربتها والمتوقعة

- اذكر ثلاثة أشياء جديدة تعلمتها خلال التدريبات التي تلقيتها
- اذكر ثلاثة تغييرات مررت بها في طريقة تفكيرك أو سلوكك منذ بدء التدريبات.
- ما هي أكبر التغييرات التي تتوقع إجرائها في حياتك المهنية نتيجة للتدريب الذي تلقيته؟
- تعليقات/تأملات أخرى.

6. قائمة المراجع

- مبادرة آدا. (2015). مبادرة آدا 2011-2015. يتوفر على: [/https://adainitiative.org/continue-our-work/workshops-and-training](https://adainitiative.org/continue-our-work/workshops-and-training)
- أينسورث، سي. (2015). إعادة تعريف الجنس. الطبيعة 518، 288-291. يتوفر على: <https://www.nature.com/articles/518288a>
- نقابة المحامين الأمريكية. (2019). التحيز اللاواعي، والتحيز الضمني، والاعتداءات الصغيرة: ماذا يمكننا أن نفعل بشأن ذلك؟ يتوفر على: https://www.americanbar.org/groups/gpsolo/publications/gp_solo/2019/july-august/unconscious-bias-implicit-bias-microaggressions-what-can-we-do-about-them
- الجمعية الأمريكية لعلم النفس. (2011). التوجه الجنسي والهوية الجندرية. يتوفر على: <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual-orientation>
- منظمة العفو الدولية. (2011). دليل التيسير: دليل لاستخدام المنهجيات التشاركية لتعليم حقوق الإنسان. يتوفر على: <https://www.amnesty.org/en/documents/ACT35/020/2011/en/>
- أتشيسون، س. (2018). "التحالف - المفتاح لإطلاق العنان لقوة التنوع." فوربس. يتوفر على: <https://www.forbes.com/sites/shereatcheson/2018/11/30/allyship-the-key-to-unlocking-the-power-of-diversity/?sh=8d612ba49c6f>.
- اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. (2009). "قصة نادين: التحرر من التمييز والتحرش والعنف." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=dYtSfHCeb_s
- اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. (2014). "قصة المتفرج - إيلي." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=QsrMZeWEcFc>
- اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. (2014). "التحرش الجنسي: معرفة مكان الخط." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=RT_2eSYVYjc
- اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. (2014). "ما هو التحرش الجنسي: معرفة مكان الخط." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=AaC1DvMQqYY>
- منظمة بناء الموارد عبر المجتمعات (BRAC). (2017). "نحن الرجال نتحمل مسؤولية ذلك." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=ht1hh_WhvZ4
- منظمة بناء الموارد عبر المجتمعات (BRAC). (2018). "تحدثوا ضد التحرش الجنسي!" يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=5VKcQGIRJic&t=19s>
- منظمة بناء الموارد عبر المجتمعات (BRAC). (2018). "تحدث ضد التحرش الجنسي #RuktheDarai." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=c-yA-ziV5oY>
- كانتيرا. (2001). *El Significado de ser hombre*. يتوفر على: https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/archivos/Guia-de-Masculinidad-El-Significado-de-ser-hombre_VcWg2fY.pdf.
- الرعاية. (2013). العدالة المنصفة والتنوع: دليل عنصر التيسير. الوحدة 501 إشراك الرجال والفتيان من أجل المساواة الجنسانية. يتوفر على: <https://www.eldis.org/document/A74597>
- كير كندا. (2016). منع الاستغلال والاعتداء الجنسي: ورشة عمل التوعية لمدة يومين. يتوفر على: <https://www.careemergencytoolkit.org/wp-content/uploads/2018/PSEA-2-Day-Workshop-Manual-06/https://www.careemergencytoolkit.org/wp-content/uploads/2018/English.pdf>
- كير رواندا (2018). إنداشيكيروا رواندا - وحدة التدريب على المناهج الدراسية للأزواج. يتوفر على: <https://www.care.org/news-and-stories/resources/couples-curriculum-training-module>

- وزارة العدل الأيرلندية. (2019). "لا أعذار: وقت الإغلاق." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=U4hQciY86WU&list=PLckR7-wCP7e3C-35Mvlxxgs0ZWvGvll7k&index=4>
- وزارة العدل الأيرلندية. (2019). "هل تواجه أيرلندا مشكلة؟" يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=7-dObP2ms20>
- وزارة العدل الأيرلندية. (2019). "لنتوقف عن التعذر." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=P9_MheuRxPM&t=55s
- وزارة العدل الأيرلندية. (2019). "لا أعذار: ليلة في الخارج." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=_q-oYkq-Tv0&list=PLckR7-wCP7e3C-35Mvlxxgs0ZWvGvll7k&index=3
- وزارة العدل الأيرلندية. (2019). "لا أعذار: المكتب." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=KolxydttsWI>
- بتفاعل. (2022). الاعتداءات الصغيرة: كيفية التعامل معها بمكان العمل. يتوفر على: <https://engagedly.com/how-to-handle-microaggressions-in-the-workplace/#:~:text=Microaggressions%20are%20actions%20or%20behaviors%20in%20the%20workplace,of%20microaggressions%20is%20large%20and%20measurable%20as%20%E2%80%98microaggressions%E2%80%99>
- Equimundo. (2002). البرنامج ج: العمل مع الشباب. يتوفر على: <https://www.equimundo.org/resources/program-h-working-with-young-men>
- Equimundo. (2018). الرجولة 2.0: منهج دراسي يعزز مستقبل الرجولة المنصفة بين الجنسين. واشنطن العاصمة وبيتسبرغ: Equimundo وجامعة بيتسبرغ. يتوفر على: <https://www.equimundo.org/resources/manhood-2-0-curriculum/>
- Equimundo. (2019). إذاً، هل تريد أن تكون حليفاً ذكراً لتحقيق المساواة الجندرية؟ (كما يجب عليك). يتوفر على: <https://www.equimundo.org/resources/male-allyship>
- فاولي، أو. (2008). العنف الاقتصادي ضد النساء والفتيات هل يحظى بالاهتمام اللازم؟ يتوفر على: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1524838008319255>
- استشارات تغيير الإطار. (بدون تاريخ) ورشة عمل مهارات الحلفاء وتدريب المدربين. يتوفر على: <https://frameshiftconsulting.com/ally-skills-workshop>
- ماك الفطيع. (2019). "التحرش الجنسي في العمل." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=jl8Cu-eStSA>
- أحرار ومتساوين. (بدون تاريخ) صحيفة الحقائق: مزدوجو الجنس. يتوفر على: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf>
- جلاد. (بدون تاريخ) مسرد المصطلحات: LGBTQ. يتوفر على: https://www.glaad.org/reference/terms?qclid=Cj0KQCIAwJWdBhCYARIsAJc4idBxkD7GGHJ-tHkps7ZqiwChHBBXU3hwcCrpaG5InoYTX-6nf6PubQMaApMZEALw_wcB
- جرين تشيليز ميديا. (2018). "بهكنا." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=2SjXy5ZLdpA>
- جرين تشيليز ميديا. (2018). "زرورات." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=kkS6FcRIAMc>
- هاوترفلاي. (2019). "موظف الشهر أمام ساني ليون." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=mvmw7WRRmPo>
- هيلمان، ب، باركر، ج، وهاريسون، أ. (2017). "صندوق الرجل: دراسة عن كونك شاباً في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة والمكسيك." واشنطن العاصمة ولندن: بروموندو-يو إس ويونيليفر. يتوفر على: <https://www.equimundo.org/resources/man-box-study-young-man-us-uk-mexico/>
- شبكة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز - أفريقيا. (2016). مواد تعبئة مجتمع تسيما. يتوفر على: <https://www.comminit.com/hiv-aids-africa/content/tsima-community-mobilisation-materials>
- امتياز كوثرنا. (2018). "التحرش الجنسي بالنساء بمكان العمل." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=T29HPcLWbJU>

- مجموعة العمل المعنية بالمساواة الجندرية بين الوكالات. (2017). المذكرة: المصطلحات والتعاريف المتعلقة بالجندر. يتوفر على: <https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/HandoutGenderTerms.pdf>
- المركز الدولي لأبحاث المرأة. (2018). تكاليف التحرش على أساس الجندر بالنسبة للشركات: نظرة متعمقة على مكان العمل. يتوفر على: https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDonorBrief_v5_WebReady.pdf
- انترنيوز. (2018). "تنزانيا: التحرش الجنسي بمكان العمل." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=XIEBqNgXt80>
- مؤسسة جد. (بدون تاريخ) فهم التمييز والتحيز. يتوفر على: <https://jedfoundation.org/resource/understanding-discrimination-and-bias/>
- جونز-رينو، ل. (2018). كيف يبدو النهج المرتكز على الناجين في التعامل مع التحرش بمكان العمل؟ يتوفر على: <https://lindseyjonesr.medium.com/what-does-a-survivor-centered-approach-to-workplace-harassment-look-like-2fbb3212fad>
- كيديا، س. وفييرما، ر. (2019). الأعراف والذكورة فيما يخص الجندر. يتوفر على: <https://www.alignplatform.org/resources/gender-norms-and-masculinities>
- كير ويلسون، أ. وآخرون. (2020). مراجعة عالمية صارمة للأدلة للتدخلات الرامية إلى منع العنف ضد النساء والفتيات - ما الذي يمنع العنف ضد النساء والفتيات. يتوفر على: <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/693-a-rigorous-global-evidence-review-of-interventions-to-prevent-violence-against-women-and-girls>
- ليتل بيغ فيلمز بنغلاديش. (2019). "المضايقة بمكان العمل." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=bsSLzfWh3gA>
- القوات الدفاعية الوطنية الجنوب أفريقية ماسيبيساني، انجنذر هيلث، بي بي إيه إس إيه، مشروع صحة المرأة. (2003). "مشروع التدريب على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والعدالة الجندرية: دليل تدريبي للمثقفين الأقران في قوات الدفاع الوطنية لجنوب أفريقيا."
- ميديا بارتنرز. (2019). "أنواع التحرش الجنسي: Quid Pro Quo." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=qmFyzVIBiR4>
- ميلو، ن. ومنتدى التعليم في الخارج. (2021). الموارد التعليمية لخدمة مكافحة الفقر، "زهرة السلطة يتوفر على: <https://digitalcommons.unomaha.edu/antipoverty/33/>
- من كير. (2015). *باندبيريهو: دليل عنصر التيسير - إشراك الرجال كآباء في المساواة الجندرية*، وصحة الأم والطفل، وتقديم الرعاية، ومنع العنف. يتوفر على: <https://men-care.org/wp-content/uploads/2015/08/Bandebereho-Facilitators-Manual-Fathers.pdf>
- من كير. (2020). مشروع من كير 50:50: الرجال يتقاسمون أعمال الرعاية - دليل عنصر التيسير. يتوفر على: <https://men-care.org/wp-content/uploads/2021/07/MenCare-50-50-South-Africa-Manual.pdf>
- تحالف من إنجيدج. (بدون تاريخ) يتوفر على: <https://menengage.org/>
- موارد الرجال الدولية. (2013). دليل عنصر التيسير لتدريب صناعات التغيير. يتوفر على: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N5V3.pdf
- كلية مونتغمري. (بدون تاريخ) ما الفرق بين الجندر والجنس؟ يتوفر على: <https://www.montgomerycollege.edu/documents/life-at-mc/mc-pride/gender-vs-sexuality.pdf>
- ولاية نيويورك. (2019). نموذج التدريب على منع التحرش الجنسي. يتوفر على: <https://www.ny.gov/sites/default/files/atoms/files/SexualHarassmentPreventionModelTraining.pdf>
- أوكفيل صن والصحافة الريادية. (2019). "التحرش الجنسي بمكان العمل PSA." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=Mp9eEDxXDfQ>
- جامعة أونتاريو تك. (2018). التحقق من امتيازاتك أمر مخيف وصعب وغير مريح، فلماذا تهتم؟ يتوفر على: <https://community.ontariotechu.ca/blog/awareness/lets-talk-equity/checking-your-privilege-is-scary,-hard,-and-uncomfortable,-so-why-bother.php>

الأبوة المخططة. (بدون تاريخ) مسرد مصطلحات الصحة الجنسية. يتوفر على:

https://www.plannedparenthood.org/learn/glossary#id_G

رفع الأصوات. (بدون تاريخ) ISASA معًا، تبدأ المرحلة. يتوفر على: <https://raisingvoices.org/resources/begin-here/>

ريدماس، Equipundo، و (2013). EME). البرنامج ب: دليل لإشراك الرجال في مهام الأبوة وتقديم الرعاية وصحة الأم والطفل.

يتوفر على: <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/program-p-manual-engaging-men-fatherhood-caregiving-and-maternal-and-child-health/>

الارتقاء. (2018). "فيلم قصير عن التحرش الجنسي العاطفي." يتوفر على:

<https://www.youtube.com/watch?v=rEXu52vB7Lo&t=3s>

سامو، هايلي، بوهم، جاسمين (محرر)، هيلنبراند، مورغان (محرر)، مينون، جيسيكيا (محرر)، رامس، فيكتوريا (محرر). 2022. الصناعات المراعية للمنظور الجنساني: النهج المرتكز على الناجين في التعامل مع التحرش الجنسي بمكان العمل والأشكال الأخرى من العنف الجنساني. يتوفر على: <https://www.usaid.gov/engendering-industries/gender-equality-guides/survivor-centered-approaches-to-workplace-sexual-harassment>

مبادرة أبحاث العنف الجنسي. (2016). التعريفات. يتوفر على: svri.org/research-methods/definitions

شبكة سيها. (2018). "كسر حاجز الصمت: التحرش الجنسي بمكان العمل - السودان. يتوفر على:

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

شبكة سونكي للعدالة الجندرية. (2008). رجل واحد يستطيع: العمل مع الرجال والفتيان للحد من انتشار وتأثير فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. يتوفر على: <https://genderjustice.org.za/publication/one-man-can-working-with-men-and-boys-to-reduce-the-spread-and-impact-of-hiv-and-aids/>

شبكة سونكي للعدالة الجندرية. (2018). دليل سونكي للتغيير: ما الذي يمنع العنف. (2018). دليل تدريبي للتعبة المجتمعية لمنع استخدام الرجال للعنف ضد المرأة. يتوفر على: <https://www.whatworks.co.za/resources/item/486-a-community-mobilisation-training-manual-for-preventing-men-s-use-of-violence-against-women>

تيد. (2018). "3 طرق لتكون حليفًا أفضل بمكان العمل." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=k12j-E1LsUU>

هذا هو التحرش. (2018). "الزعيم مع زازي بيتز وديفيد شويمر." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=H5owC_Nvik0E&list=PLh6tmn_6jFF5EYwRmSMServK3JolKvHiV&index=5&t=55s

هذا هو التحرش. (2018). "زميل العمل أمام جريس جومر وجوزيف سيكورا." يتوفر على: https://www.youtube.com/watch?v=MV7a-oetsB0&list=PLh6tmn_6jFF5EYwRmSMServK3JolKvHiV&index=3

هذا هو التحرش. (2018). "الطبيب قدم سينثيا نيكسون ومايكل كيلبي." يتوفر على:

https://www.youtube.com/watch?v=L5EPUjHiKzs&list=PLh6tmn_6jFF5EYwRmSMServK3JolKvHiV

هذا هو التحرش. (2018). "المصور أمام آنا فان باتن وبوبي كانافالي." يتوفر على:

https://www.youtube.com/watch?v=jfDluTJdOpl&list=PLh6tmn_6jFF5EYwRmSMServK3JolKvHiV&index=5

هذا هو التحرش. (2018). "السياسي أمام إيمي روسوم وهاري لينكس." يتوفر على:

https://www.youtube.com/watch?v=HnLfMYBsetM&list=PLh6tmn_6jFF5EYwRmSMServK3JolKvHiV&index=6

تريالانت. (2018). "فيديو تدريبي حول التحرش الجنسي." يتوفر على: <https://www.youtube.com/watch?v=akFebZtlUX8>

تومورسوخ، يو، وآخرون. (2013). تحول الذكورة نحو العدالة الجندرية. يتوفر على: <https://www.ungei.org/sites/default/files/Regional-curriculum-on-transforming-masculinities-towards-gender-justice-2013-eng.pdf>

نظام الأمم المتحدة. (2018). سياسة منظومة الأمم المتحدة النموذجية بشأن التحرش الجنسي. يتوفر على:

https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2016). قاعدة البيانات العالمية حول العنف ضد المرأة. يتوفر على:

<https://evaw-global-database.unwomen.org/en>

- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، (2021). مجمع التعلم الإلكتروني لمركز تدريب هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مسرد المساواة الجندرية. يتوفر على: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2016). المرافق المراعية للمنظور الجندري: تحسين التنوع الجنساني في مرافق قطاع الطاقة. يتوفر على: <https://2012-2017.usaid.gov/energy/publications/engendering-utilities>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2020). سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (PSEA). يتوفر على: <https://www.usaid.gov/policy/psea>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2021). العناصر الأساسية لبرمجة العنف الجندري في التنمية – المسرد. يتوفر على: https://makingcents.com/wp-content/uploads/2021/Glossary_508c.pdf/01
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2022). العمل الجماعي لحد من العنف الجندري (CARE-GBV). يتوفر على: <https://makingcents.com/project/collective-action-to-reduce-gbv/>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2022). استراتيجية الولايات المتحدة لمنع العنف الجندري والتصدي له على مستوى العالم – تحديث 2022. يتوفر على: https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/12/GBV-Global-Strategy-Report_v6-Accessible-1292022.pdf
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2023). تحقيق المساواة الجندرية: إطار أفضل الممارسات للصناعات التي يسيطر عليها الذكور – مقدمة من الصناعات المراعية للمنظور الجنساني. يتوفر على: <https://www.usaid.gov/engenderingindustries/gender-equality-best-practices-framework>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2023). سياسة المساواة الجندرية وتمكين النساء. يتوفر على: <https://www.usaid.gov/document/2023-gender-equality-and-womens-empowerment-policy#:~:text=The%20U.S.%20Agency%20for%20International,effective%20and%20sustainable%20development%20outcomes>
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. (2023). الصناعات المراعية للمنظور الجندري. يتوفر على: <https://www.usaid.gov/engendering-industries/presentation>
- وامسلي، ل. (2021). دليل لمصطلحات الهوية الجندرية. الراديو الوطني العام. يتوفر على: <https://www.npr.org/2021/06/02/996319297/gender-identity-pronouns-expression-guide-lgbtq>
- ما الذي يمنع العنف. (2018). دليل تدريبي للتعبئة المجتمعية لمنع استخدام الرجال للعنف ضد المرأة. يتوفر على: <https://www.whatworks.co.za/resources/item/486-a-community-mobilisation-training-manual-for-preventing-men-s-use-of-violence-against-women>
- ما الذي يمنع العنف. (بدون تاريخ) يمكننا منع العنف ضد النساء والفتيات. يتوفر على: <https://www.whatworks.co.za/>
- Youth.gov. (بدون تاريخ) التوجه الجنسي والهوية الجندرية. يتوفر على: <https://youth.gov/youth-topics/lgbt>



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE