



دراسة قضايا الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية من منظور النوع الاجتماعي

الدليل التدريبي على المساواة الجندرية



شكر وتقدير

هذا الدليل الإرشادي وضعته مجموعة توجيه النوع الاجتماعي في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالتعاون مع عدد من الاتحادات الأعضاء في جميع أنحاء الاتحاد. وهو يهدف إلى تعزيز وترسيخ نهج التحول في المنظور الجندي في جميع مجالات عملنا وعمل شركائنا.

هذه الوثيقة متاحة الآن بفضل الدعم السخي الذي قدمه شعب كندا من خلال وزارة الشؤون العالمية الكندية (GAC).



In partnership with
Canada



IPPF

International
Planned Parenthood
Federation

المحتويات

3	معلومات أساسية
4	الغرض من الدليل التدريبي الخاص بالمساواة الجندرية
5	لمن هذا الدليل؟
5	كيف ينبغي استخدام الدليل التدريبي؟
6	ملاحظة بشأن المصطلحات
7	الجزء الأول - وضع خطة التدريب
8	الغرض من التدريب وأهدافه التعليمية
8	الوسيلة التدريبية
8	مدة الدورة التدريبية
9	المدربون
9	من الذي يتعين عليه حضور التدريب؟
10	حجم التدريب
10	مكان التدريب وطريقة تنظيمه
10	المواد والمعدات التدريبية
10	إيجاد مساحة آمنة
11	إعداد المشاركين للتدريب
11	الطعام والمرطبات
11	وضع جدول زمني للإعداد والتخطيط
13	ما بعد الدورة التدريبية
14	الجزء الثاني - برنامج الجلسة التدريبية
15	برنامج لدورة تدريبية تستغرق ساعتين حول المساواة الجندرية
17	برنامج لدورة تدريبية تستغرق 90 دقيقة حول المساواة الجندرية
19	برنامج لدورة تدريبية تستغرق 3 ساعات حول المساواة الجندرية

21 الجزء الثالث - دليل المدربين للأنشطة والتدريبات الوارد وصفها في التدريب

22 مقدمة

24 الإطار الجندري

27 سرد القصص - لماذا نعمل من أجل المساواة الجندرية وعلاقتها بالصحة
والحقوق الجنسية والإنجابية؟

29 رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي

35 ممارسة التحليل الجندري

37 التقييم

38 خاتمة

40 الجزء الرابع - جلسات تقام لمرة واحدة مفيدة لفهم أعمق

42 جلسة إضافية 1: أدوار القوة - النوع الاجتماعي والتقاطعية

44 جلسة إضافية 2: التعريف دمية المفاهيم الجندرية (Genderbread Person)

47 جلسة إضافية 3: العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي

49 جلسة إضافية 4: قياس المواقف تجاه النوع الاجتماعي -
مقياس الرجال المنصفين جندرياً (GEM)

51 مصادر مفيدة لمزيد من التدريب

53 ملحق

54 ملحق 1 - استبيان للتقييم قبل ورشة العمل

59 ملحق 2 - قائمة مهام إعداد ورشة العمل ووضع خطتها

61 ملحق 3 - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

63 ملحق 4 - التعريفات المتعلقة بنهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

65 ملحق 5 - بطاقات السيناريوهات بالمشروع

69 ملحق 6 - استمارة تقييم المشاركين

71 ملحق 7 - شخصيات أدوار القوة

74 ملحق 8 - أقوال أدوار القوة

75 ملحق 9 - مشروع جندريبيرسون

76 ملحق 10 - تجاربنا

78 ملحق 11 - مقياس الرجال المنصفين جندرياً



معلومات أساسية

معلومات أساسية

لا تزال أوجه اللامساواة الجندرية تشكل عائقًا كبيرًا أمام معالجة قضايا الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. ولضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للجميع، ومنع العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، فإنه يجب تحويل الأعراف الجندرية المجحفة إلى أعراف إيجابية. ولتنفيذ ذلك، المهم البدء في رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي. بعبارة أخرى، ثمة حاجة إلى النظر نظرة نقدية في كيفية تأثير مختلف السياسات أو البرامج أو الأنشطة على الأعراف الجندرية الحالية، وضمان أنها تقلل من اختلال موازين القوى بين الأفراد والجماعات من مختلف الأنواع الاجتماعية، وتحقيقها مزيد من الشمول، واتباعها لنهج تقاطعي.

المساواة الجندرية - مفهوم يشير إلى ضرورة معاملة جميع الأفراد على النحو الذي يكفل لهم تكافؤ الفرص والنتائج - وهو حق من حقوق الإنسان. إن الأعراف والمواقف الجندرية- التي تمثل التوقعات والقواعد غير الرسمية التي تحدد ما يعنيه أن تكون امرأة أو رجلاً أو شخصًا ذي جندرية لا تنتمي للتصنيف الثنائي للأجناس، أو تعريف المرء لنفسه بوصفه أحد أفراد مجتمع الميم(مثلي، مزدوج، متحول ومتحير) - يمكن أن يكون لها تأثير كبير على صحة الأشخاص وسلامتهم لأنها تشكل أنماط السلوك التي تؤثر تأثيرًا مباشرًا على صحتهم وحقوقهم الجنسية والإنجابية، وكذلك على صحة وحقوق شركائهم وغيرهم.

ويتطلب تحقيق المساواة الجندرية داخل مؤسسة أو مجتمع أو بلد ما أن يبدأ كل واحد منا في رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي وإدراك أعراف النوع الاجتماعي واختلال موازين القوى. يمكننا حينئذ تقييم ما إذا كانت إجراءاتنا وجهودنا تزيد الأعراف الضارة سوءًا أم تحرز تقدمًا تجاه التحول نحو المساواة الجندرية.

الغرض من الدليل التدريبي الخاص بالمساواة الجندرية

يهدف هذا الدليل إلى دمج المساواة الجندرية في جميع سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وبرامجه وخدماته من خلال رفع الوعي وزيادة المعرفة والفهم للدور الذي يؤديه كل موظف ومتطوع في تحقيق المساواة الجندرية. وإتاحة التدريب اللازم لمساعدة الموظفين والمتطوعين على رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي يجعلهم أكثر وعيًا بمواضع وجود اللامساواة الحالية وأوجهها في مجال عملهم وتحديد ما إذا كانت الإجراءات التي يتخذونها تساهم في تحقيق المساواة الجندرية.

إن تقديم ورشة عمل تقام لمرة واحدة لن يؤدي إلى تغيير دائم. ويمكن استخدام هذا الدليل في كل من الأنشطة التدريبية خلال الحضور المباشر والأونلاين. ومن الموصى به فيما يخص الأنشطة التدريبية الأونلاين تهيئة المحتوى وتعديله لتيسير عملية فهمه، وأن تشتمل جلسات التدريب على فترات راحة مناسبة لضمان المشاركة الفعالة. وكذلك ينصح عند طرح التدريب أونلاين بمشاركة المواد المطلوب قراءتها مع المشاركين وتعريفهم بأدوات التعاون عبر الإنترنت قبل التدريب.

لمن هذا الدليل؟

هذا الدليل التدريبي الخاص بالمساواة الجندرية موجه لموظفي ومتطوعي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء، ولا سيما "مناصري الجندرية" المكلفين بتنظيم وإجراء دورات تدريبية في مجال المساواة الجندرية.

كيف ينبغي استخدام هذا الدليل التدريبي؟

استخدم هذا الدليل بمرونة - فهو مصدر للمعلومات والنصائح والاقتراحات حول كيفية تطوير عملية التدريب في مجال المساواة الجندرية في مكتب الأمانة أو الجمعيات الأعضاء. وتوجد الكثير من الاحتياجات التدريبية، نذكر منها ما يلي:

التدريب التعريفي: تدريب لجميع الموظفين والمتطوعين خلال الأسبوعين أو أربعة أسابيع الأولى من التعيين في الاتحاد.

التدريب التنشيطي للموظفين: تدريب موجه للموظفين والمتطوعين الحاليين لتجديد معلوماتهم حول المساواة الجندرية

الجلسات التي تقام لمرة واحدة: تدريب للموظفين يقدم خلال أوقات الغداء أو ورش العمل أو أيام التدريب للتركيز على جانب معين من جوانب المساواة الجندرية لمراجعة الأساسيات وتعزيز المعارف المتعلقة بهذا الموضوع

لتلبية الاحتياجات التدريبية المذكورة أعلاه ، ينقسم هذا الدليل إلى الأقسام التالية:

• **الجزء الأول - وضع الخطة التدريبية** يتيح وضع المعلومات والنصائح اللازمة لمساعدتك في وضع خطة فعالة للتدريب.

• **الجزء الثاني - الوصف العام للدورة التدريبية الخاصة بالتدريب التعريفي والتدريب التنشيطي** يستعرض الدورات التدريبية ذات المدد المختلفة لكي تتناسب مع الوقت المتاح لديك ونوع التدريب الذي تريد توفيره.

• **الجزء الثالث - دليل المدربين** يحتوي على وصف للأنشطة والتدريبات المبينة.

• **الجزء الرابع - جلسات إضافية** يمكن إضافة جلسات تدريبية من الجلسات التي تقام مرة واحدة لتلبية الاحتياجات التدريبية إذا لزم الأمر. ويشتمل هذا الجزء على روابط لمزيد من المصادر التدريبية.

• **الملاحق** تشتمل على المنشورات المذكورة في دورة من الدورات واستمارة تقييم المشاركين.

يهدف كل من المحتوى والتمارين التدريبية الواردة في هذا الدليل إلى تقديم أفكار وأن يكونا مصدر إلهام يساعدكم على تنفيذ تدريبكم في مجال المساواة الجندرية. من المسلم به أن السياقات والتجارب والمتطلبات قد تختلف، ومن ثم من الضروري دائمًا تصميم المحتوى والتمارين بما يتناسب مع سياسة وسياق مكتب الأمانة العامة أو الجمعيات الأعضاء ومتطلبات التدريب المحددة عند وضع خطة برنامجك التدريبي.

ملاحظة بشأن المصطلحات

ثمة تنوع في اللغة المستخدمة والمقبولة والمفهومة في جميع أنحاء العالم عند الإشارة إلى المساواة والتنوع الجندريين عند متعددي التوجهات الجنسية، والهوية والتعبير الجنساني، وخصائص الجنس، مما يعكس سياقات وحقائق قانونية وثقافية محلية مختلفة. ومن ثم، فمن المهم أن تكون على دراية بالتدريب وتعديله ليتناسب مع سياقك من أجل تعزيز الفهم وإحداث التغيير اللازم عند مناقشة المساواة الجندرية وتعزيز نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي.

وقد اعتمدنا في هذه الوثيقة على دليل أسلوب التنوع والإنصاف والشمول الذي أعدته جامعة آيوا، والذي يستند إلى الدليل الأسلوبي لوكالة أسوشيتد برس وغيرها من مصادر معتبرة.

وفي حين أننا نستخدم في هذه الوثيقة مصطلح "المرأة والرجل والمتحولين جنسيًا والأشخاص ذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي"، إلا أنه ليس في نيتنا استبعاد أصحاب الهويات الجندرية التي تختلف عن ذلك. ولا بد من الاعتراف بوجود التنوع داخل جميع الفئات، وينبغي مراعاة ذلك في أي عمل يتعلق بمسألة المساواة الجندرية. هذا بالإضافة إلى اعترافنا بأن اللامساواة الجندرية تؤثر تأثيرًا غير متناسب على النساء والفتيات بسبب اختلال موازين القوى الحالية.

تعريف أساسية

المساواة الجندرية تعني تكافؤ الفرص للمرأة والرجل والمتحولين جنسيًا والأشخاص ذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي على اختلافهم وتنوعهم من أجل ممارسة حقوقهم وإمكاناتهم بالكامل. وهي تدل على التطوع إلى تغيير أوجه اللامساواة الهيكلية وأنماط السلوك والأعراف الاجتماعية، مما يؤدي إلى التغيير الاجتماعي والتنمية المستدامة. وتتطلب المساواة الجندرية استراتيجيات محددة تهدف إلى القضاء على أوجه اللامساواة الجندرية.

نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي نهج يهدف إلى دراسة الأعراف الجندرية الضارة واختلال موازين القوى ومناقشتها وتغييرها من أجل تحقيق الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وتحقيق المساواة الجندرية. ويتحقق ذلك من خلال ما يلي: الدراسة النقدية للأعراف والديناميات الجندرية؛ وتصحيح الاختلال في موازين القوى، وتعزيز أو إنشاء نظم تدعم المساواة الجندرية؛ وتعزيز أو إيجاد أعراف وديناميات جندرية منصفة. وينطوي ذلك على العمل بشمولية مع الأشخاص على اختلافهم وتنوعهم باستخدام نهج شامل ومتميز يركز على الأفراد نظرًا لتأثير اللامساواة الجندرية على فئات مختلفة من الأشخاص بطرق مختلفة.

الجزء الأول

وضع خطة التدريب

وضع خطة التدريب

الغرض من التدريب وأهدافه التعليمية

يتمثل الهدف الرئيس من التدريب على المساواة الجندرية في مساعدة الموظفين على أن يصبحوا أكثر وعيًا بالنوع الاجتماعي، وتمكينهم من رؤية العالم وعملهم في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من منظور النوع الاجتماعي، بهدف المضي قدمًا نحو اتباع نهج أكثر تحولًا في مراعاة النوع الاجتماعي.

ولا سيما أن الأهداف التعليمية من وراء هذا التدريب ستمكن المشاركين مما يلي:

1. إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية
2. التفكير في آرائهم وتصوراتهم وتجاربهم المتعلقة بالأدوار الجندرية والقيمة المرتبطة بها
3. أن يكونوا أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وتقييم مشروعاتهم وسياساتهم وأنشطتهم باستخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

الوسيلة التدريبية

صمم هذا التدريب ليكون من خلال الحضور المباشر، بيد أنه إذا لزم إجراءه أونلاين، فينبغي زيادة الوقت المخصص قليلًا لمراعاة فترات الراحة اللازمة بين مختلف الجلسات. وسيحتاج المدرب كذلك إلى تعديل بعض التدريبات لمراعاة عدم تواجد المشاركين بشخصهم في قاعة التدريب. ويمكن استخدام ميزة الغرف المنفصلة في برنامج الاجتماعات عبر الإنترنت للعمل الجماعي.

مدة الدورة التدريبية

في حين تقدر المدة المقترحة للتدريب التعريفي أو التنشيطي بساعتين، إلا أنه يمكن تعديل هذه المدة في الحالات التالية: قد يلزم تقصير هذه المدة أو تمديدتها استنادًا إلى المعرفة المتوافرة لدى المشاركين وفهمهم لنهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي. أما إذا كان مفهوم النوع الاجتماعي غير مألوف تمامًا للمشاركين، فقد يحتاجون إلى دورة تدريبية أطول للمشاركة الفعالة في الدورة التدريبية والاستفادة منها. وسيستخدم استبيان سابق للتدريب للوقوف على مدى استيعاب المشاركين (انظر الملحق 1).

ويشتمل هذا الدليل التدريبي على ثلاثة خيارات بشأن مدة الدورة، بياناها كالتالي:

- 90 دقيقة - لمن يتمتعون بمعرفة مسبقة بالمساواة الجندرية وكذلك للمجموعات الأصغر عددًا (16 شخصًا أو أقل)
- ساعتان - وهذه تعد المدة المفضلة لورشة العمل
- ثلاث ساعات - لأولئك الراغبين في التعمق والتدرب أكثر على إجراء التحليلات الجندرية

وأما فيما يتعلق بالتدريب أونلاين، فيلزم تقديم جلسات أطول مدة على النحو التالي: عدل مدة التدريب الذي يستغرق 90 دقيقة إلى ساعتين، وزد مدة التدريب الذي يستغرق ساعتين إلى 3 ساعات، والتدريب الذي يستغرق 3 ساعات إلى 5 ساعات، واحرص على أن تشتمل مدة التدريب على فترات راحة مناسبة.

تقديم أربعة جلسات إضافية مدتها 60 دقيقة في الجزء الرابع حول الجوانب الأساسية المتعلقة بالمساواة الجندرية في الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

المدرّبون

لضمان نجاح الحدث التدريبي، ولا سيما للمجموعات الأكبر عددًا، فإنه يوصى بأن يتولى التدريب شخصان معًا. ويجب أن يكونا من العاملين في المؤسسة، ولكن يمكن أن يكونا من فريقين أو إدارتين مختلفتين. وينبغي أن يكون أحدهما مستشار شؤون النوع الاجتماعي أو أحد مناصري الجندرية داخل المؤسسة.

إذا كان المدرّب يفتقر إلى الخبرة في مجال النوع الاجتماعي، فينبغي عليه في البداية مراقبة مدرّب آخر يتمتع بالمهارة أثناء تنفيذه للتدريب، ثم يساعد مدرّبًا أو إخصائيًا متمرسًا في مجال النوع الاجتماعي لبضع دورات قبل أن يتولى المسؤولية بصورة مستقلة.

وإذا كان سيتولى التدريب في الدورة شخصان معًا، فإنه يوصى لضمان نجاحها أن يجتمعا عند تنفيذها لأول مرة، قبل يوم أو يومين من التدريب لمراجعة جدول الأعمال، والسيناريوهات التي ستستخدم، وأي أمور أخرى؛ إذ سيُتيح لهما ذلك العمل بروح الفريق يوم الدورة وتقديم الدعم لبعضهما البعض لتنفيذها بمستوى عالٍ.

وفي حالة تعيين مدرّب خارجي (أو مدرّب مساعد)، فمن الضروري إعداد وثيقة اختصاصات تتضمن المعلومات التالية:

1. الأهداف التعليمية للتدريب والموضوعات التي سيتناولها
2. الجلسة (الجلسات) التي تود أن يقودها
3. المدة المخصصة في البرنامج
4. التاريخ والوقت والمكان
5. الحضور ومدى خبرتهم الحالية ببرامج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي
6. مقدار الأجر المقرر (سيتوقف هذا بالطبع على الميزانية)

من الذي يتعين عليه حضور التدريب؟

يتعين على جميع الموظفين والمتدربين والمتعاقدين الملتحقين بالعمل منذ مدة أطول بالأمانة العامة والجمعيات الأعضاء حضور التدريب الخاص بالمساواة الجندرية في مرحلة ما. وعقب التدريب الأولي للموظفين الحاليين، يوصى بأن يتلقى جميع الموظفين الجدد تدريبًا دوريًا على المساواة الجندرية بوصفه جزءًا من تدريبهم التعريفي. لذا ينبغي لإدارة الموارد البشرية لتحقيق ذلك أن تحتفظ بسجل بأسماء المشاركين في التدريب، وأن تدعو الأفراد بصورة دورية للمشاركة إلى أن يتلقى الجميع التدريب.

ويوصى بالإضافة إلى ذلك بإتاحة الفرصة لجميع المتطوعين، بمن فيهم أعضاء المجلس، لحضور التدريب إلى جانب الموظفين. بيد أنه ينبغي تنفيذ ذلك بعناية، وإذا شعر الموظفون في ظل تلك الظروف بالقلق من أنهم قد لا يتمكنون من المشاركة الكاملة بحضور أعضاء المجلس، فينبغي ترتيب دورات تدريبية منفصلة للموظفين والمتطوعين.

حجم التدريب

يوصى بمشاركة ثمانية أشخاص على الأقل لكي يكون التدريب فعالاً. ويرجع السبب في ذلك إلى أن بعض التدريبات تتطلب مجموعات صغيرة من فردين إلى أربعة أفراد، وكذلك تتطلب بعض التدريبات تكوين أربع مجموعات مختلفة على الأقل. وأما إذا كان عدد موظفي الجمعيات الأعضاء محدوداً، فقد يكون من المفيد النظر في إشراك المتطوعين أو المؤسسات الشريكة التي يمكن أن تستفيد أيضاً من التدريب ويمكنكم تنظيم الدورة معاً. أما إذا تعذر ذلك، فسيحتاج المدرب إلى تعديل المواد التدريبية لتناسب عددًا أقل من المشاركين.

وينبغي ألا يزيد الحد الأقصى لعدد المشاركين عن 24 شخصًا، وإلا سيحد العدد الزائد من فرصة المشاركة الفعالة لجميع الأفراد. وأما في حالة وجود أكثر من 24 فردًا بحاجة لتدريب، فينبغي تنظيم أكثر من دورة تدريبية.

ويوصى عند التعامل مع مجموعات أكبر تضم أكثر من 16 شخصًا بألا تقل مدة التدريب عن ساعتين أو 3 ساعات لمنح الأفراد المشاركين الوقت الكافي للمساهمة.

مكان التدريب وطريقة تنظيمه

لضمان سير الدورة التدريبية بيسر وسلاسة، اختر مكان وقاعة اجتماعات يسهل على جميع المشاركين الوصول إليها، بما في ذلك مستخدمي الكراسي المتحركة. واختر غرفة اجتماعات لا تتعرض فيها لمقاطععات أو مشتتات. ويوصى بترتيب الكراسي في مجموعات من أربعة إلى ستة أفراد حول الطاولة لتشجيع المشاركين على العمل معًا في مجموعات نقاش صغيرة. وينبغي ألا يقل العدد المثالي للمجموعات عن مجموعتين ولا يزيد عن ست مجموعات، على ألا يزيد عدد الأفراد عن أربعة أفراد على الطاولة الواحدة. ولكي يلبي المكان احتياجات جميع المشاركين فيما يتعلق بإمكانية الوصول، فقد أدرجنا سؤالاً حول إمكانية الوصول إلى المكان في الاستبيان السابق للتدريب.

المواد والمعدات التدريبية

تختلف المواد والمعدات التدريبية اللازمة للدورة تبعًا للنهج والممارسات التي يختارها المدربون. وتشتمل مادة كل دورة على قائمة بالموارد المطلوبة، لذا تأكد من مراجعتها بعناية عند الاستعداد للتدريب. إذا لم يتوافر لديك المواد المناسبة للتدريب، فمن المستحسن النظر في إدخال تعديل على التدريبات لتناسب مع المواد والمعدات المتاحة. بالإضافة إلى أنه من المهم النظر فيما إذا كانت أي تعديلات ضرورية لتعزيز التواصل مثل خدمات الترجمة التحريرية أو الترجمة الشفوية بلغة الإشارة أو إتاحة مواد التدريب بطريقة برايل أو طباعتها بأحرف كبيرة، علمًا أننا قد أدرجنا سؤالاً حول عملية التواصل في الاستبيان السابق للتدريب.

إيجاد مساحة آمنة

من مسؤولياتك كمدرّب أن تخلق أجواء من الأمان والثقة لجميع المشاركين. فالتفكير الذاتي، وإدحاض الحجج المتعلقة بمواقف المساواة أو اللامساواة والطعن فيها، وتقديم تعليقات بناءة مع مراعاة ديناميات القوة داخل المؤسسة يعد جانبًا من جوانب هذه المسؤولية. ومن المهم إدراك أن إيجاد مساحة آمنة تمامًا هو ضرب من المستحيلات، وأن بعض الاحتكاك قد يكون ضروريًا لإحداث تغيير إيجابي. ويكمن السر في الحرص على أن يشعر كل فرد في المجموعة بالاحترام والحرية في المشاركة دون خوف. ولذلك، فمن الضروري أن نذكر بوضوح في بداية ورشة العمل أن الغرفة ستكون بمثابة مساحة آمنة للتعبير عن مختلف الآراء ووجهات النظر، ولكن مع مراعاة الاحترام عند فعل ذلك.

يمكن للمشاركين التواصل مع المدربين في حالة شعورهم بأي انزعاج أو عدم ارتياح. ويمكن من ناحية أخرى استخدام آلية الإبلاغ الآمنة التابعة للاتحاد (IPPF SafeReport) للإبلاغ عن مشكلة ما (على سبيل المثال، إذا كشف شخص ما عن شيء مزعج أو أدلى المدرب بتعليق متحيز جنسيًا تجاه أحد المشاركين). ولا تتردد أيضًا خلال ورشة العمل في التدخل بأدب في حالة احتكار بعض المشاركين للحديث أو دعوة أولئك الذين لم يتحدثوا بعد إلى مشاركة آرائهم.

إعداد المشاركين للتدريب

ينبغي على المشاركين استكمال الاستبيان السابق للتدريب (انظر الملحق 1) قبل بدء التدريب بثلاثة إلى أربعة أسابيع على الأقل. يقدم هذا الاستبيان معلومات حول كل من المعرفة والسلوك الحاليين تجاه المساواة الجندرية ونهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي. ويقدم معلومات أيضًا حول الإمكانية المتوافرة لكل فرد للحصول على التدريب والمشاركة فيه والمتطلبات الغذائية التي يجب أخذها في الحسبان عند إعداد لوجستيات التدريب مثل المكان والطعام والمواد التدريبية.

ومن منطلق الإعداد الجيد للمشاركين من أجل التدريب، اطلب منهم التوجه أونلاين لتنفيذ نشاط "Act like a man, act like a woman" (تصرف كرجل، تصرفي كأنثى) الذي أعدته منظمة EngenderHealth، والذي يطلب من المشاركين تحديد الأعراف والأدوار الجندرية للرجل والمرأة، ثم التفكير في ما يترتب من تبعات عندما اتخاذهم لتدابير أو الإتيان بسلوكيات من "خارج الصندوق". وفي حين أن هذا التمرين يعد ذو نظرة تابعة للتصنيف الجندري الثنائي بسبب اقتصر رؤيته على المرأة والرجل، إلا أنه يفتح آفاقًا، ويدفع الأشخاص إلى التفكير، ويعددهم لتدريب "صندوق الجندرية" في الحالات التي لا يمكن فيها مناقشة الهويات غير المنتمية للتصنيف الثنائي. ونظرًا لعدم وجود وقت كافٍ لتمرين محددة حول الأدوار والأعراف الجندرية خلال جلسة التدريب التي تستغرق 90 دقيقة، فمن المستحسن جعل هذا التمرين إلزاميًا لعل جميع المشاركين.

وأما في حالة تنفيذك للتدريب الذي يستغرق ساعتين، فاطلب من كل مشارك إحضار وصف مختصر للمشروع أو البرنامج أو النشاط الذي وضعه في السابق، أو الذي يعمل حاليًا على وضعه أو إدارته أو مراجعته أو تنفيذه لكي يستخدم ضمن نشاط "مراجعة المشروعات الحالية". ويجب أن يتضمن الوصف أهداف النشاط وأي نتائج حققه حتى الآن.

الطعام والمرطبات

بمجرد التحقق من عدد المشاركين في التدريب ومراجعة الاحتياجات الغذائية من خلال الاستبيان السابق للتدريب، سيتعين عليك تجهيز ما يتناسب من مرطبات وطعام عند الضرورة. وتأكد من إتاحة المياه اللازمة لكي لا يشعر المشاركون بالعطش. وأما إذا تزامن التدريب مع أوقات ذات طبيعة خاصة، مثل شهر رمضان، فيجب عليك مراعاة وقت الإفطار.

وضع جدول زمني للإعداد والتخطيط

من المستحسن دائمًا وضع الخطة التدريبية مسبقًا ومتابعة جميع المهام اللوجستية والإدارية المراد تنفيذها. ومن الأدوات المفيدة لتيسير هذه العملية استخدام القوائم المرجعية، ولا سيما عند مشاركة أكثر من شخص في تنظيم ورشة العمل.

وفيما يلي مثال على إحدى القوائم المرجعية (والمتاحة أيضًا في الملحق 2)

التوقيت	نشاط
قبل التدريب بشهر أو شهرين	• تحديد ميزانية التدريب والتحقق منها. • اختيار المشاركين ودعوتهم (بحد أدنى 8، وحد أقصى 24) وتوزيع كل من التقييم السابق للتدريب واستمارة التسجيل. • تحديد المدرب المساعد ودعوته من مكتب الأمانة العامة أو الجمعيات الأعضاء. إذا تعذر إيجاد الشخص المناسب من داخل المؤسسة، فاتخذ الترتيبات اللازمة لاختيار مدرب ومساعد مدرب من خارجها. • حدد تاريخ إقامة ورشة العمل ومدتها. • حدد مكان إقامة الورشة وما إذا كانت ثمة حاجة إلى اتخاذ ترتيبات بشأن تنظيم المكان والإقامة والبدلات اليومية وتوفير الطعام. فإن كانت ثمة حاجة لذلك، فاسند تلك المسؤوليات بحسب الحاجة إلى فريق الدعم لتنسيق العمليات اللوجستية. • إعداد برنامج الورشة وتحديد الأنشطة المقرر إدراجها ضمن التدريب استنادًا إلى نتائج استبيان المسح القبلي. • توزيع مسؤوليات التدريب بين المدربين المساعدين. الحرص على إطلاع فريق التخطيط أو المدرب المساعد على أي طلب للمشاركين بشأن تحسين فعالية المشاركة. • طلب المواد والمعدات التدريبية (حسب الحاجة). • إعداد عروض باوربوينت (حسب الحاجة). • التأكيد على مكان إقامة التدريب وأي ترتيبات إدارية ولوجستية قد تلزم مثل الترتيبات المتعلقة بالسفر والإقامة والبدلات اليومية وتوفير الطعام. • إرسال دعوة للمشاركين من خلال التقويم لكي تضمن تخصيصهم الوقت اللازم للتدريب.
قبل التدريب بأسبوعين	• مراجعة قائمة المشاركين النهائية أو التأكد منها. • إرسال برنامج الورشة والمعلومات الأساسية إلى المشاركين لاستكمال تدريب (Act Like a Man, Act Like a Woman). ومطالبة المشاركين بإحضار نموذج للمشروع في حالة تنفيذك لورشة تستغرق 3 ساعات. • إكمال عملية التخطيط لإعداد استمارة التقييم للمشاركين. • إنجاز جميع الترتيبات الإدارية واللوجستية. • التقدم بمقترح بإجراء محاكاة للتدريب في حالة تعيين أشخاص جدد لتولي التدريب في الجلسات.
قبل التدريب أيومين	• الاجتماع مع المدرب المساعد ومراجعة الجدول واتخاذ الترتيبات النهائية إلخ. • تجميع المواد التدريبية وفحص المعدات. • إجراء محاكاة للتدريب.
قبل التدريب بساعة أو ساعتين	• اصطحاب المواد التدريبية إلى مكان إقامة الورشة. • التحقق من مدى جاهزية المعدات وكيفية استخدامها. - تجهيز الغرفة • تنظيم الطاولات والكراسي في مجموعات من أربعة إلى ستة أشخاص. • تجهيز المرطبات (عند الحاجة).

ما بعد الدورة التدريبية

ينصح، بعد انتهاء التدريب ومغادرة آخر المشاركين للغرفة، بأن يجلس المدرب مع المدرب المساعد للتفكير في الجلسات، وبحث ما يلي خلال عملية تقييم موجهة:

- ما الأنشطة والتدريبات التي سارت على ما يرام؟
 - ما الأنشطة والتدريبات التي لم تسر على النحو المتوقع أو المأمول؟
 - ما الذي ستنفذه تنفيذًا مختلفًا في الدورات التدريبية مستقبلًا؟
- ومن المهم كذلك مراجعة استمارات التقييم. وإذا وجدت موضوعات متكررة في التعليقات، ففكر في كيفية تناولها ضمن البرنامج التدريبي التالي. وقد يكون من الضروري تعديل بعض التدريبات أو قد يحتاج الوقت المخصص للدورات المختلفة إلى إعادة تنظيم.
- يعد تسجيل التعليقات والأفكار وتدوينها فكرة جيدة لكي تستطيع استدعائها عند التحضير للبرنامج التالي. ويمكنك استخدامها أيضًا في رفع التقارير إلى مديرك وفريق الموارد البشرية والأطراف المعنية الأخرى.
- يعد التدريب من العمليات المستمرة، لذا فمن الضروري أن تتخذ المؤسسة التدابير التالية لترسيخ الدروس المستفادة من التدريب ومساعدة الموظفين والمتطوعين على وضع منظور النوع الاجتماعي تجاه الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية نصب أعينهم:
- تحديد وقت للغداء أو للدورات لتكون جزءًا من ورش العمل أو التدريب الأوسع نطاقًا المقدم للموظفين - يمكن أن يتخذ ذلك هيئة جلسات للتعمق أكثر في مختلف جوانب المساواة الجندرية (انظر الجزء 4) أو يمكن أيضًا دعوة متحدثين خارجيين من ذوي الخبرة في مجال المساواة الجندرية لحضور هذه الدورات.
 - تكوين مجموعات نقاش - على مستوى المؤسسة حول الموضوعات الأساسية أو المهمة المتعلقة بالمساواة الجندرية.
 - يتعين على موظفي كل مكتب من مكاتب الأمانة العامة والجمعيات الأعضاء التحلي بروح الفريق عند إجراء التحليلات الجندرية للمشروعات والبرامج والسياسات والأنشطة باستخدام أداة تقييم النوع الاجتماعي على فترات زمنية منتظمة.

الجزء الثاني

برنامج الجلسة التدريبية

برنامج الجلسة التدريبية

بالنظر إلى تباين الوقت المتاح للتدريب، فقد طُرحت ثلاثة خيارات: في حين أن المدة الموصى بها للجلسة هي ساعتين، إلا أنه من المتاح أيضًا عمل جلسة أقصر لمدة 90 دقيقة، وجلسة أطول لمدة 3 ساعات. ويشتمل هذا الجزء على البرنامج الخاص بكل دورة، إلى جانب دليل مفصل للمدرب حول كل نشاط من الأنشطة الواردة في الجزء الثالث.

يرجى ملاحظة أن البرامج المقترحة هي مجرد أمثلة، وليست برنامج عمل يجب اتباعه؛ فما من نهج واحد للتدريب الفعال على المساواة الجندرية يناسب الجميع، لذا فمن المهم فعليًا مراعاة السياق المحلي عن وضع المحتوى التدريبي واللغة المستخدمة في التعبير عن المفاهيم المختلفة. هذا بالإضافة إلى أنه يمكن لشخصيات المشاركين واهتماماتهم ومعارفهم المسبقة بالمساواة والتحليلات الجندرية أن تؤثر تأثيرًا كبيرًا على فعالية الدورة التدريبية. وبالتالي، فمن الضروري أن تكون على دراية بهذه العوامل مسبقًا، وأن تعدل التدريب لتلبية الاحتياجات الخاصة بالمشاركين. ويمكن استخدام الردود الواردة في التقييم السابق للتدريب (انظر الملحق 1) لتهيئة التدريب وتكييفه وفقًا لذلك.

برنامج لدورة تدريبية تستغرق ساعتين حول المساواة الجندرية

الزمن	ساعتان
المشاركون	بحد أدنى 8، وحد أقصى 24
تنظيم المكان	طاولات ذات مقاعد تسع أربعة إلى ستة مشاركين؛ بحد أدنى مجموعتين
المدربون	المفضل شخصان - ولا سيما للمجموعات التي يتجاوز عددها 12 شخصًا
الأهداف التعليمية	يتمثل الهدف الرئيس من التدريب على المساواة الجندرية في مساعدة الموظفين على أن يصبحوا أكثر وعيًا بالنوع الاجتماعي، وتمكينهم من رؤية العالم وعملهم في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من منظور النوع الاجتماعي، بهدف المضي قدمًا نحو اتباع نهج أكثر تحولًا في مراعاة النوع الاجتماعي. ولا سيما أن الأهداف التعليمية من وراء هذا التدريب ستمكن المشاركين مما يلي: 1. إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية 2. التفكير في آرائهم وتصوراتهم وتجاربهم المتعلقة بالأدوار الجندرية والقيمة المرتبطة بها. 3. أن يكونوا أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وتقييم مشروعاتهم وبرامجهم وسياساتهم وأنشطتهم باستخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

التوقيت	نشاط	الأهداف	الوصف	الموارد
10 دقائق	مقدمة	- التعرف على النتائج التي يتوقعها المشاركون من التدريب - توضيح أهداف التدريب - تعزيز أجواء من الاحترام والانفتاح في الدورة التدريبية وإيجاد بيئة آمنة داخل غرفة التدريب.	كلمات الترحاب والتعارف النتائج المتوقعة من التدريب وأهدافه المبادئ والقواعد الأساسية	أوراق ملاحظات لاصقة أقلام تعليم لوح ورقي قلاب
30 دقيقة	الإطار الجندري	- التعرف على الأعراف والسلوكيات الذكورية والأنثوية المتوقعة اجتماعيًا - إيجاد استعداد للنظر نظرة نقدية إلى أعرافنا الجندرية وتنشئتنا الاجتماعية	فهم الطبيعة المتكونة اجتماعيا للأدوار والأعراف الجندرية وكيفية تطبيقها، ومدى تأثير الأعراف الضارة على الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية	ورق لوح قلاب أقلام تعليم لوح ورقي قلاب
25 دقيقة	سرد القصص - لماذا نعمل من أجل المساواة الجندرية وعلاقتها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؟	- إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية - إيجاد الحافز والإلهام اللازمين للعمل من أجل المساواة الجندرية	لتكوين فهم أفضل للمساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وبناء الدافع للعمل من أجلها	نسخة مطبوعة لشريحة تحمل تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية لوح ورقي قلاب أقلام تعليم
45 دقيقة	رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	- فهم المقياس الجندري المتدرج فيما يتعلق بصلته بدمج نهج النوع الاجتماعي في المشروعات أو البرامج أو السياسات أو الأنشطة اليومية - تحديد الإستراتيجيات اللازمة لدفع مشروع ما تجاه اتباع نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي	تقديم لمحة عامة حول المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري وتنفيذه	لوح ورقي قلاب وأقلام تعليم شريط لاصق مؤقت / مادة لاصقة من نوع بلو تاك منشور - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 3) منشور - التعريفات المتعلقة بـ نهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 4) المقياس المتدرج عرض باوربوينت سهم المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري على لوح ورقي قلاب بطاقات كتبت عليها نهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري بطاقات سيناريو المشروع (الملحق 5)
5 دقيقة	التقييم	تلقي تعليقات المشاركين على الدورة التدريبية	تعبئة استمارة التقييم	استمارة التقييم أقلام
5 دقيقة	خاتمة	تشجيع المشاركين على أن يصبحوا مناصرين للجندرية في مكان العمل وخارجه، وعلى رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	كلمات ختامية من القائمين على تنسيق الجلسات حول "الخطوة التالية"	لا شيء

برنامج لدورة تدريبية تستغرق 90 دقيقة حول المساواة الجندرية

90 دقيقة	الزمن
بحد أدنى 8، وحد أقصى 16	المشاركون
طاولات ذات مقاعد تسع أربعة إلى ستة مشاركين؛ بحد أدنى مجموعتين	تنظيم المكان
المفضل شخصان - ولا سيما للمجموعات التي يتجاوز عددها 12 شخصًا	المدرّبون
يتمثل الهدف الرئيس من التدريب على المساواة الجندرية في مساعدة الموظفين على أن يصبحوا أكثر وعيًا بالنوع الاجتماعي، وتمكينهم من رؤية العالم وعملهم في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من منظور النوع الاجتماعي، بهدف المضي قدمًا نحو اتباع نهج أكثر تحولًا في مراعاة النوع الاجتماعي. ولا سيما أن الأهداف التعليمية من وراء هذا التدريب ستمكن المشاركين مما يلي: 1. إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية 2. أن يكونوا أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وتقييم مشروعاتهم وسياساتهم وأنشطتهم باستخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري.	

التوقيت	نشاط	الأهداف	الوصف	الموارد
10 دقائق	مقدمة	- التعرف على النتائج التي يتوقعها المشاركون من التدريب - توضيح أهداف التدريب - تعزيز أجواء من الاحترام والانفتاح في الدورة التدريبية وإيجاد بيئة آمنة داخل غرفة التدريب.	كلمات الترحاب والتعارف النتائج المتوقعة من التدريب وأهدافه المبادئ والقواعد الأساسية	أوراق ملاحظات لاصقة أقلام تعليم لوح ورقي قلاب
25 دقيقة	سرد القصص - لماذا نعمل من أجل المساواة الجندرية وعلاقتها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؟	- إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية - إيجاد الحافز والإلهام اللازمين للعمل من أجل المساواة الجندرية	لتكوين فهم أفضل للمساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وبناء الدافع للعمل من أجلها	نسخة مطبوعة لشريحة تحمل تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية لوح ورقي قلاب أقلام تعليم
45 دقيقة	رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	- فهم المقياس الجندري المتدرج فيما يتعلق بصلته بدمج نهج النوع الاجتماعي في المشروعات أو البرامج أو السياسات أو الأنشطة اليومية - تحديد الإستراتيجيات اللازمة لدفع مشروع ما تجاه اتباع نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي	تقديم لمحة عامة حول المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري وتنفيذه	لوح ورقي قلاب وأقلام تعليم شريط لاصق مؤقت / مادة لاصقة من نوع بلو تاك منشور - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 3) منشور - التعريفات المتعلقة بنهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 4) المقياس المتدرج عرض باور بوينت سهم المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري على لوح ورقي قلاب بطاقات كتبت عليها نهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري بطاقات سيناريو المشروع (الملحق 5)
5 دقيقة	التقييم	تلقي تعليقات المشاركين على الدورة التدريبية	تعبئة استمارة التقييم	استمارة التقييم أقلام
5 دقيقة	خاتمة	تشجيع المشاركين على أن يصبحوا مناصرين للجندرية في مكان العمل وخارجه، وعلى رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	كلمات ختامية من القائمين على تنسيق الجلسات حول "الخطوة التالية"	لا شيء

برنامج لدورة تدريبية تستغرق 3 ساعات حول المساواة الجندرية

الزمن	3 ساعات
المشاركون	بحد أدنى 8، وحد أقصى 24
تنظيم المكان	طاوولات ذات مقاعد تسع أربعة إلى ستة مشاركين؛ بحد أدنى مجموعتين
المدربون	المفضل شخصان - ولا سيما للمجموعات التي يتجاوز عددها 12 شخصًا
الأهداف التعليمية	يتمثل الهدف الرئيس من التدريب على المساواة الجندرية في مساعدة الموظفين على أن يصبحوا أكثر وعيًا بالنوع الاجتماعي، وتمكينهم من رؤية العالم وعملهم في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من منظور النوع الاجتماعي، بهدف المضي قدمًا نحو اتباع نهج أكثر تحولاً في مراعاة النوع الاجتماعي. ولا سيما أن الأهداف التعليمية من وراء هذا التدريب ستمكن المشاركين مما يلي: 1. إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية 2. أن يكونوا أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وتقييم مشروعاتهم وسياساتهم وأنشطتهم باستخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري. 3. أن يكونوا أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وتقييم مشروعاتهم وسياساتهم وأنشطتهم باستخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري.

التوقيت	نشاط	الأهداف	الوصف	الموارد
10 دقائق	مقدمة	- التعرف على النتائج التي يتوقعها المشاركون من التدريب - توضيح أهداف التدريب - تعزيز أجواء من الاحترام والانفتاح في الدورة التدريبية وإيجاد بيئة آمنة داخل غرفة التدريب.	كلمات الترحاب والتعارف النتائج المتوقعة من التدريب وأهدافه المبادئ والقواعد الأساسية	أوراق ملاحظات لاصقة أقلام تعليم لوح ورقي قلاب
30 دقيقة	الإطار الجندري	- التعرف على الأعراف والسلوكيات الذكورية والأنثوية المتوقعة اجتماعيًا - إيجاد استعداد للنظر نظرة نقدية إلى أعرافنا الجندرية وتنشئتنا الاجتماعية	فهم الطبيعة المتكونة اجتماعيًا للأدوار والأعراف الجندرية وكيفية تطبيقها، ومدى تأثير الأعراف الضارة على الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية	ورق لوح قلاب أقلام تعليم لوح ورقي قلاب
25 دقيقة	سرد القصص - لماذا نعمل من أجل المساواة الجندرية وعلاقتها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؟	- إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية - إيجاد الحافز والإلهام اللازمين للعمل من أجل المساواة الجندرية	لتكوين فهم أفضل للمساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وبناء الدافع للعمل من أجلها	نسخة مطبوعة لشريحة تحمل تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية لوح ورقي قلاب أقلام تعليم
60 دقيقة	رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	- فهم المقياس الجندري المتدرج فيما يتعلق بصلته بدمج نهج النوع الاجتماعي في المشروعات أو البرامج أو السياسات أو الأنشطة اليومية - تحديد الإستراتيجيات اللازمة لدفع مشروع ما تجاه اتباع نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي	تقديم لمحة عامة حول المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري وتنفيذه	لوح ورقي قلاب وأقلام تعليم شريط لاصق مؤقت / مادة لاصقة من نوع بلو تاك منشور - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 3) منشور - التعريفات المتعلقة بنهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (الملحق 4) المقياس المتدرج عرض باور بوينت سهم المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري على لوح ورقي قلاب بطاقات كتبت عليها نهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري بطاقات سيناريو المشروع (الملحق 5)
45 دقيقة	ممارسة التحليل الجندري	استخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري في المشروعات والبرامج والسياسات والأنشطة	إجراء التحليل الجندري لمشروعك أو برنامجك أو سياستك أو نشاطك	اللوح الورقي القلاب للمقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري (من التدريب السابق) سيناريوهات المشروعات (التي أحضرها المشاركون معهم)
5 دقائق	التقييم	تلقي تعليقات المشاركين على الدورة التدريبية	تعبئة استمارة التقييم	استمارة التقييم أقلام
5 دقائق	خاتمة	تشجيع المشاركين على أن يصبحوا مناصرين للجندرية في مكان العمل وخارجه، وعلى رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي	كلمات ختامية من القائمين على تنسيق الجلسات حول "الخطوة التالية"	لا شيء

الجزء الثالث

دليل المدربين للأنشطة والتدريبات الوارد وصفها في التدريب

دليل المدربين للأنشطة والتدريبات الوارد وصفها في التدريب

يقدم هذا الجزء أدناه وصفًا تفصيليًا لكل نشاط من الأنشطة.

مقدمة

الزمن	الموارد	الأهداف
30 دقائق	أوراق ملاحظات لاصقة أقلام تعليم لوحة ورقية قلاب بطاقات فارغة	- التعرف على النتائج التي يتوقعها المشاركون من التدريب - توضيح أهداف التدريب - تعزيز أجواء من الاحترام والانفتاح في الدورة التدريبية وإيجاد بيئة آمنة داخل غرفة التدريب.

نشاط

كلمات الترحاب والتعارف

1. رحب بمشاركيك في الدورة التدريبية وعرفهم بنفسك وبمساعذك.
2. اطلب من المشاركين تعريف أنفسهم بذكر أسمائهم ومناصبهم في المؤسسة.

النتائج المتوقعة من التدريب وأهدافه

1. اطلب من المشاركين تدوين النتائج التي يتوقعونها من الدورة التدريبية في أوراق ملاحظات لاصقة منفصلة.
2. ادع المشاركين إلى لصق أوراق الملاحظات التي لديهم على اللوحة الورقية القلاب. أثناء وضع المشاركين لأوراق الملاحظات اللاصقة، تأكد من الانتباه إليها لكي تتمكن لاحقًا من الرجوع إلى توقعاتهم والإشارة إليها عند مناقشة أهداف الدورة التدريبية.
3. وبعد عودة الجميع لمقاعدهم، أوضح ما هي أهداف التدريب وأشر إلى التوقعات التي يمكن أو لا يمكن أن تحققها الدورة.

نصيحة للمدربين: التجاوب مع توقعات المشاركين

يمكنك التجاوب أثناء مناقشة أهداف التعلم للدورة التدريبية مع توقعات المشاركين من خلال الاعتراف باهتماماتهم، فيمكنك أن تقول، على سبيل المثال، "ألاحظ أن بعضكم لديه توقعات تتعلق (بالأمر كذا) وسنتناول بالتأكيد هذه الموضوعات. ومع ذلك، نظرًا لضيق الوقت، قد لا تتمكن من تلبية جميع التوقعات مثل (كذا وكذا)، ويمكننا أن نعيد النظر في هذه المسائل في نهاية الدورة لنرى إمكانية تحديد موعد لدورة تدريبية أخرى للتركيز على مثل هذه الموضوعات".

المبادئ والقواعد الأساسية

1. جهز قبل الدورة التدريبية ورقة قلاب موضح فيها المبادئ والقواعد الأساسية للتدريب. واعرض الورقة أثناء تقديم الجلسة.
2. أوضح للمشاركين أن غرفة التدريب ستكون بيئة آمنة حيث يشعر الجميع بالأمان للمشاركة، وأن التدريب يعتمد على المبادئ الأساسية المتمثلة في الحساسية والانفتاح والفهم والاستماع.
 - أ. الحساسية - ذكر المشاركين بالانتباه لحقيقة أن بعض الأشخاص في المجموعة ربما مروا بتجارب مؤلمة أو صعبة جراء اللامساواة الجندرية.
 - ب. الانفتاح - شجع المشاركين على الانفتاح والصراحة تجاه معتقداتهم وتصوراتهم وتجاربهم وتقبل الأفكار الجديدة.
 - ج. الفهم - أكد على أن التدريب يركز على إيجاد فهم لما تعنيه المساواة الجندرية في حياتنا وأماكن عملنا.
 - د. الاستماع - شجع المشاركين على الاستماع واطهار الاحترام تجاه اختلافات وآراء بعضهم بعضاً؛ فربما ثمة الكثير من الآراء المختلفة حول عدد من القضايا.
3. أشِر إلى القواعد الأساسية للتدريب واسأل المشاركين ما إذا كانوا متفقين معها أم أنهم يريدون إضافة قواعد أخرى. ومن بين الأمثلة على ذلك ما يلي:
 - أ. الالتزام بالوقت
 - ب. إغلاق الهواتف المحمولة أو ضبطها على وضعية "صامت" وعدم الرد على المكالمات داخل الغرفة
4. اطلب من المشاركين مساعدتك في "إنفاذ" المبادئ والقواعد الأساسية طوال التدريب. على سبيل المثال، إن كان شخص ما لا يشارك، فاطلب من الآخرين تشجيعه على المشاركة.

نصيحة للمدربين: وضع قواعد المجموعة

تذكر أن المدرب هو من يحدد نبرة الكلام! التزم أنت شخصيًا بالمبادئ والقواعد الأساسية وكن قدوة يحتذى بها. احرص على الاستماع إلى المشاركين وأظهر حساسية وانفتاحاً واحتراماً عند الرد على الأسئلة أو التعامل مع اختلاف الآراء. إذا كان الالتزام بالوقت المحدد للدورة من بين القواعد الأساسية، فاحرص على إنهاء الدورة التدريبية في موعدها المقرر. وإن تأخرت، فتشاور مع المشاركين لمعرفة ما إذا كانوا يفضلون الاستمرار أو تحديد موعد آخر للجلسة أو الجلسات.

الزمن	الموارد	الأهداف
30 دقيقة	ورق لوح قلاب أقلام تعليم لوح ورقي قلاب	- التعرف على الأعراف والسلوكيات الذكورية والأنثوية المتوقعة اجتماعيًا - إيجاد استعداد للنظر نظرة نقدية إلى أعرافنا الجندرية وتنشئتنا الاجتماعية.

الوصف

إن تصوراتنا حول الكيفية التي يجب على النساء أو الرجال أو المتحولين جنسيًا أو الأفراد ذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي أن يسلوكوا أو يتصرفوا بها تتأثر تأثرًا كبيرًا بالمجتمع الذي نعيش فيه والمعايير الثقافية التي تشاركها، وهذه الأدوار التي تُعرف أيضًا باسم "الأدوار الجندرية" تختلف عن الخصائص البيولوجية التي نولد بها مثل الأعضاء والهرمونات والكروموسومات القابلة للقياس موضوعيًا فلأثنى = المهبل، والمبيض، والكروموسومات XX؛ والذكر = القضيب، والخصيتان، والكروموسومات XY؛ وثنائي الجنس = مزيج من الاثنين. فالكثير من المجتمعات ترى الرجل أعلى مكانة من كل من المرأة والأشخاص الذين لا ينتمون للتصنيف الثنائي. يقدم تدريب الإطار الجندري نقطة انطلاق لمناقشة الأعراف الجندرية وكيفية فرضها، فضلًا عن الذكورة وارتباطها بالعنف وغيره من السلوكيات السلبية.

نشاط

نقاش جماعي (10 دقائق)

1. قسم المجموعة إلى مجموعتين، اطلب من المجموعتين المعنيتين تبادل الأفكار للخروج بقائمة من الكلمات التي ترتبط عند سماعها بعبارتي "تصرف مثل الرجال" أو "تصرفي مثل النساء"، موضحًا أن هذه القائمة لا تعبر عن معتقداتهم الشخصية، بل عن الرسائل التي يرسلها المجتمع إلى الفتيان أو الرجال والفتيات أو النساء فيما يتعلق بما يعنيه "التصرف مثل الفتيان أو الرجال" و"التصرف مثل الفتيات أو النساء". وبعبارة أخرى ما الذي يتوقعه المجتمع من شخص ما لكي يتصرف "مثل رجل حقيقي" أو "امرأة حقيقية". فليس من المفترض، على سبيل المثال، أن يعبر الرجل عن مشاعره، ودور المرأة هو رعاية الأطفال، إلخ. دع المجموعات تسجل التعريفات المختلفة لما يعنيه أن تكون "رجلاً صالحاً" أو "امرأة صالحة" على الورق. وأخيرًا، اطلب من المجموعة مناقشة ما يعنيه هذا للفرد المتحول جنسيًا أو ذي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي (ليس رجلاً أو امرأة)

تعليقات جماعية (20 دقيقة)

1. اجعل ممثلًا عن كل مجموعة يستعرض ما كتبه. ويمكن للمجموعة الإضافة إذا رغبت في ذلك. اكتب الكلمات على ورق اللوح القلاب مع قولها بصوت مسموع.

2. وناقش ما يلي:

- أ. من أين تأتي هذه الرسائل (من مرسلها)؟
- ب. أولى المؤثرات على حياة الأطفال وكيف تحدث التنشئة الاجتماعية (متى تتلقى هذه الرسائل لأول مرة؟)
3. ارسم إطارين حول القائمتين في اللوح الورقي المقلوب، وقل "هذا إطار الرجل" و"هذا إطار المرأة". ثم يمكنك طرح الأسئلة التالي:
 - أ. هل يبدو هذا مألوفاً؟ هل تمر بهذا الإطار في حياتك اليومية؟
 - ب. هل يمكن للمشاركين تبادل تجاربهم ومشاعرهم المتعلقة بهذه الرسائل؟
4. اسأل ما يلي: "ما مزايا اتباع هذه القواعد والتأقلم مع هذا الإطار؟" اكتب الردود على هذا السؤال على ورق اللوح القلاب تحت عنوان "مزايا البقاء داخل الإطار".
5. واسأل ما يلي: "هل ثمة عيوب ناتجة عن البقاء داخل الإطار؟" اكتب الردود على هذا السؤال على ورق اللوح القلاب تحت عنوان "عيوب البقاء داخل الإطار".
6. واسأل ما يلي: "ماذا يحدث للرجل أو للمرأة حينما لا يتأقلمان مع هذا الإطار، أو عند اختياريهما الخروج منه؟" اكتب الردود على هذا السؤال حول الحدود الخارجية للإطار. واستفسر تحديداً عن الشعور الذي سيحدثه هذا لدى الفرد الذي يرى نفسه من ذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي.
7. واسأل ما يلي: "هل ثمة مزايا للخروج من الإطار؟" اكتب الردود على هذا السؤال على ورق اللوح القلاب تحت عنوان "المزايا المرتبطة بالخروج من الإطار".
8. وأخيراً، اسأل ما يلي: "هل ثمة كلفة للخروج من الإطار؟" اكتب الردود على هذا السؤال على ورق اللوح القلاب تحت عنوان "الكلفة المرتبطة بالخروج من الإطار".
9. اختتم بتعليق حول الكيفية التي يكشف من خلالها هذا النشاط مدى تمرس الرجل والمرأة على التأقلم داخل إطار ما من خلال المكافأة على أنواع معينة من السلوك والمعاقبة على أنواع أخرى مما يؤدي كذلك إلى وصم كل من يرى نفسه متحولاً جنسياً أو ذي جندرية لا تنتمي للتصنيف الثنائي وتهميشه. ويساعد النشاط في فهم ما يتطلبه الأمر للخروج من الإطار الجندري التقليدي وتحرير نفسك من الأعراف الجندرية المتشددة، وكذلك يبحث أهمية أن ندعم بعضنا البعض خلال رحلة التغيير الجوهرية ويؤكد على ذلك.

ملاحظات للمدرب

يعد الإطار الجندري أحد الوسائل المفيدة لمساعدة الأشخاص على فهم أنه من المتوقع من المرأة والرجل أداء أدوار مختلفة داخل الأسرة والمجتمع ومكان العمل بسبب أفكار المجتمع حول الاختلافات بين الرجل والمرأة. يدرك المشاركون من خلال هذا التدريب كيفية تشكيل المجتمع للجندرية اجتماعياً، ويكشف عن مدى الصعوبة التي يواجهها الأشخاص لتحدي معتقداتهم وممارساتهم الثقافية دون أن يتوافر لديهم ما يلزم من مهارات ومعرفة ودعم.

نقاط أساسية

للمجتمع توقعات قوية للغاية فيما يتعلق بالخصائص والسلوك المرتبط بكونك رجلاً أو امرأة.

تتسم هذه الأعراف بكونها دائمة التغير.

تتأثر هذه الأعراف أيضاً بالطبقة الاجتماعية والإثنية وغيرها من أوجه الاختلاف.

الأدوار الجندرية ليست مختلفة فحسب، وإنما غير متساوية أيضاً.

تحمل الأدوار التقليدية للرجل (مثل كونه المعيل وصاحب السلطة والراعي) مكانة أكبر وتمنحه مزيداً من السلطة والمزايا في المجتمع.

يتمتع التطبيع للميل الجنسي المقابل بقوة كبيرة في الكثير من الثقافات، الأمر الذي يؤثر على الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للأشخاص الذي يشعرون بخروج عن عرف الميل للجنس المقابل والذين يعتبرون أنفسهم من ذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي.

في كثير من السياقات، لا يزال من الصعب للغاية على الرجل والمرأة العيش على نحو مخالف للتوقعات المجتمعية.

لا تزال مواجهة الأعراف والتوقعات الاجتماعية والجنسية تمثل تحدياً أمام الأشخاص الذين يريدون الخروج عن الإطار والتصرف على نحو أكثر إنصافاً وتحرراً.

سرد القصص - لماذا نعمل من أجل المساواة الجندرية وعلاقتها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؟

الزمن	الموارد	الأهداف
25 دقيقة	نسخة مطبوعة لشريحة تحمل تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية لوحة ورقية قلاب أقلام تعليم	• إيجاد فهم مشترك تجاه المساواة الجندرية وارتباطها بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية • إيجاد الحافز والإلهام للزمين للعمل من أجل المساواة الجندرية

نشاط

1. مشاركة تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية.
2. مشاركة التعريف الخاص بلجنة Guttmacher-Lancet للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية¹
3. اطلب من المشاركين إعطاء أمثلة تبين الصلات الأساسية بين المساواة الجندرية والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. دَوِّن تلك الأمثلة في اللوحة الورقية القلاب.
4. اطلب من كل مشارك التحدث بإيجاز (طوعية، فلا تجبر أحدًا لا يشعر بالارتياح على التحدث) عن الأسباب التي تحفزنا شخصيًا للعمل من أجل المساواة الجندرية. أنصت لكل قصة واحرص على أن يبدي كل شخص احترامًا تجاه القصص الشخصية التي يرويها الآخرون.
5. بعدما يتشارك الجميع (ممن رغب في ذلك) قصصه، إذ نأمل رؤية بعض علامات التعاطف والتفهم لدى المجموعة، استفسر عن شعور المجموعة تجاه قصص زملائهم حول المساواة الجندرية.
6. ويمكنك بناء على ما جرى مشاركته بين أفراد المجموعة الاستفسار عن مدى تحفيز القصص لهم لتنفيذ أعمالهم تنفيذًا مختلفًا. وإذا كان ما جرى مشاركته كافيًا بالفعل أو في حالة نفاد الوقت، فيمكنك أيضًا تخطي هذا الجزء.

ملاحظات للمدرب

عندما يشارك الأفراد قصصهم، تكون أنت كمدرّب مسؤول عن إيجاد مساحة آمنة لهم، وإذا شعرت (أثناء الإعداد) بأن هذه المجموعة قد لا تكون منفتحة أو آمنة بالقدر الكافي لكي يتبادل جميع أفرادها قصصهم الشخصية دون استغلال شخص ما لهذه المعلومات الشخصية، فعليك بطرح أسئلة أقل حساسية. وترجع أهمية ذلك لكوننا نعمل في بيئة ذات سياسات وتسلسل هرمي واحتمالية نشوب صراعات سابقة، وقد تعلمنا من علم النفس التنظيمي أن بعض الأفراد قد يستغلون المعلومات الشخصية للآخرين لصالح سياساتهم في بيئة العمل.

يمكن الاطلاع على توضيح كامل لكيفية إدارة الجلسة من خلال دليل المستخدم للجلسة التدريبية الخاصة بالمقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري الذي أعده الفريق العامل الحكومي الدولي
<https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2818%2930293-9>

نقاط أساسية

وفيما يلي تعريف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للمساواة الجندرية:

تتحقق المساواة الجندرية حينما يتساوى جميع الأفراد في جميع جوانب حياتهم بصرف النظر عن هويتهم الجندرية. وهذا لا يعني أن جميعهم سواء، وإنما يعني تمتعهم بقيمة متساوية، وأنه ينبغي معاملتهم معاملة تكفل لهم نتائج متساوية، وليس مجرد فرص متساوية. فعندما تتفاوت مكانة الأفراد وفرصهم في الحصول على المعرفة والموارد في المجتمع، يتعين اتخاذ تدابير خاصة وإجراء إيجابي للتعامل مع أوجه اللامساواة الجندرية تلك (Gender Equality Policy, IPPF Policy Handbook November 2020)

ومن بين الصلات الرئيسة بين المساواة الجندرية والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية ما يلي:

- كثيرًا ما تفتقر المرأة إلى التحكم في اتخاذ القرارات بشأن ممارسة الجنس من عدمه، ومتى تمارسه، وما إذا كان بإمكانها استخدام وسائل منع الحمل.
- وهذا ما يرجع إلى تدني وضعهن الاجتماعي، ومحدودية فرصهن، وانخفاض قدرتهن على الوصول إلى القوة مقارنة بالرجال والفتيان.
- وتزيد الأزمات الإنسانية من فرص تعرض النساء والفتيات إلى العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وكذلك من خطر إصابتهن بالأمراض والوفاة بسبب عدم حصولهن على مجموعة كاملة من خدمات الصحة الجنسية والإنجابية؛
- إذ غالبًا ما تشجع الأعراف المجتمعية الرجال على رؤية السلوكيات الباحثة عن الرعاية الصحية على أنها علامات على الضعف؛
- يُظهر الرجال ميلًا أكبر للانخراط في سلوكيات أكثر خطورة مثل الإفراط في استهلاك الكحول والنشاط الجنسي دون وسيلة حماية، الأمر الذي يؤدي أيضًا إلى نتائج سلبية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية.
- يمكن أن تؤدي الأعراف الجندرية الداعمة لفكرة الميل للجنس المقابل إلى زيادة خطر تعرض الأفراد ذوي الميول الجنسية المتنوعة للنتائج السلبية للصحة الجنسية والإنجابية جراء البيئات القانونية القمعية والوصم والتمييز والعنف.
- يواجه الأشخاص الذين لا ينتمون للتصنيف الثنائي للجنس والفئات المهمشة (بما في ذلك أفراد مجتمع الميم) من جميع الأعمار، ومن جميع مناطق العالم، انتهاكات لحقوق الإنسان بسبب كل من توجههم الجنسي وهويتهم الجندرية وتعبيرهم عن نوعهم الاجتماعي وخصائصهم الجنسية،
- يتعرض الأشخاص الذين لا ينتمون للتصنيف الثنائي للجنس والفئات المهمشة للتمييز في سوق العمل والمدارس وأماكن الرعاية الصحية، ومجتمعاتهم وكثيرًا ما يساء معاملتهم وتعتبرهم منهم أسوأهم ومجتمعاتهم أو يتعرضون للعنف الجسدي والمعنوي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي.

يهدف سرد القصص إلى إيجاد أجواء من الألفة والترابط بين الأفراد داخل المجموعة لكي يشعر الأشخاص بالتعاطف والتفاهم من الآخرين، وإيجاد مصدر للتحفيز والإلهام لتشجيع السعي وراء التغيير.

نشاط رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي

الزمن	الموارد	الأهداف
45 دقيقة (دورات تدريبية لمدة 90 دقيقة أو ساعتين) 60 دقيقة (دورة تدريبية لمدة 3 ساعات)	لوح ورقي قلاب وأقلام تعليم شريط لاصق مؤقت / مادة لاصقة من نوع بلو تاك منشور - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي (الملحق 3) منشور - التعريفات المتعلقة بُنْهَج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي (الملحق 4) المقياس المتدرج عرض باوربوينت سهم المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي على لوح ورقي قلاب بطاقات كتبت عليها نُهَج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي بطاقات سيناريو المشروع (الملحق 5)	- فهم المقياس الجندي المتدرج فيما يتعلق بصلته بدمج نهج النوع الاجتماعي في المشروعات أو البرامج أو السياسات أو الأنشطة اليومية - تحديد الإستراتيجيات اللازمة لدفع مشروع ما تجاه اتباع نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي

نشاط

لمحة عامة حول المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي (20 دقيقة)²

1. قدم للمشاركين في البداية تعريفًا مختصرًا للإطار النظري المتعلق بالمساواة الجندية، مسترشدًا في منشور "دراسة قضايا الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية من منظور النوع الاجتماعي": دليل إرشادي
2. ابدأ العرض التقديمي بعنوان (المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي). وبين أن الهدف من هذا العرض هو توفير الإطار اللازم لفهم الكيفية التي يمكننا من خلالها أخذ الأعراف والأدوار الجندية في الحسبان، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على النتائج. فاستخدام هذا الإطار يساعدنا على رؤية العالم من منظور النوع الاجتماعي.
3. اعرض اللوح الورقي القلاب الذي يشتمل على المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي من دون التصنيفات، ثم راجع كل تصنيف من التصنيفات في مجموعة الشرائح، وافعل ما يلي في كل منها:
 - أ. قل إن التصنيف الذي سنبحثه محايد تجاه النوع الاجتماعي (وارفع بطاقة الحياد تجاه النوع الاجتماعي عاليًا)
 - ب. اسأل أفراد المجموعة عما إذا كانوا قد سمعوا بهذا المصطلح إذا كان الرد بالإيجاب، فماذا يعني؟
 - ج. ضع بطاقة الحياد تجاه النوع الاجتماعي على اللوح الورقي القلاب الخاص بالمقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي، وتحديداً فوق المقياس.
 - د. اعرض الشريحة (على سبيل المثال الشريحة 3: الحياد تجاه النوع الاجتماعي) وشرح التعريف.
 - هـ. اسأل ما إذا كان لدى أحدهم مثالاً على مشروع يتسم بالحياد تجاه النوع الاجتماعي إذا كان الرد بالنفي، فقدم مثالاً بنفسك - مثل حصة كمبيوتر بعد المدرسة أو نادي للقراءة مفتوح لجميع الطلاب. وأما إذا لم تستطع الإتيان بمثال ما، فثمة مثال في السيناريو 1 بالملحق 5. عند طرح سيناريوهات افتراضية في هيئة أمثلة على مختلف مناهج الدمج الجندي، غير أسماء البلدان بناءً على الجمهور لمساعدة المشاركين على التعاطف مع السيناريوهات وتفهمها تفهماً أفضل.

² يمكن الاطلاع على توضيح كامل لكيفية إدارة الجلسة من خلال دليل المستخدم للجلسة التدريبية الخاصة بالمقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندي الذي أعده الفريق العامل الحكومي الدولي - <https://www.igwg.org/2017/11/updates-made-to-gender-integration-continuum-users-guide/>

4. كرر الخطوات السابقة في كل مما يلي:

أ. الوعي بالنوع الاجتماعي (الشريحة 4). اشرح أيضًا وجود فئات مختلفة للوعي بالنوع الاجتماعي، وابدأ في بحث كل فئة منها واحدة تلو الأخرى.

ب. فئة الاستغلال الجندي (الشريحتان 5-6) - الشريحة 5 = التعريف؛ الشريحة 6 = مثال

ج. فئة تتسم بالاستيعاب الجندي (الشريحتان 7-8) - الشريحة 7 = التعريف؛ الشريحة 8 = مثال

د. فئة تحقق التحول في مراعاة النوع الاجتماعي (الشريحتان 9-10) - الشريحة 9 = التعريف؛ الشريحة 10 = مثال

5. اعرض الشريحة 11: المقياس المتدرج للدمج الجندي ووزع منشور المقياس على كل مشارك. اطلب منهم الرجوع إلى هذا المنشور عند تنفيذهم للنشاط التالي.

6. اعرض الشريحة 12: ملاحظة أخيرة: الأهم من ذلك، ينبغي علينا جميعًا اتباع مبدئي الدمج الجندي التاليين:

أ. أولاً، لما كان المبدأ الأساسي للتطور أنه "لا للضرر"، فينبغي ألا تستخدم المشروعات أو الأنشطة، تحت أي ظرف من الظروف، نهجاً استغلاليًا.

ب. ثانيًا: يتمثل الهدف العام للدمج الجندي في التقدم صوب برامج أو سياسات التحول في مراعاة النوع الاجتماعي، ومن ثم تحدي أوجه اللامساواة الجندية تدريجيًا وتشجيع التغييرات الإيجابية في الأدوار والأعراف وديناميات القوة الجندية.

الجزء الثاني: تحليل سيناريو المشروع (25-40 دقيقة)³

1. قسم المجموعة إلى 4 أو 8 مجموعات، على ألا يقل عدد الأشخاص في كل مجموعة عن شخصين.

ملاحظات للمدرب

تتباين الآراء حول حجم المجموعة الأمثل لهذا النشاط، فبعض القائمين على تنسيق الجلسات من ذوي الخبرة يفضلون المجموعات المكونة من شخصين، بينما يوصي البعض الآخر بأربعة إلى ستة أشخاص لكل مجموعة. والأمر في النهاية عائد لتقديرك. وأما فيما يتعلق بالمجموعات الأصغر عددًا، فيوصى بتكوين مجموعات ثنائية أو ثلاثية. وأما فيما يخص المجموعات الأكبر عددًا، فمن الأفضل وجود ثمان مجموعات، وتخصيص مجموعتين لكل نهج. بيد أنه يمكنك أيضًا تكوين أربع مجموعات، مع تخصيص سيناريوهين لكل مجموعة، ولكن احرص على وجود سيناريو مشروع واحد على الأقل لكل نهج من نهج الدمج الجندي الأربعة.

³ يفترض أن يمتد هذا التحليل لمدة 25 دقيقة في كل من الجلسات التدريبية التي تستغرق 90 دقيقة وساعتين، و40 دقيقة للجلسة التدريبية التي تستغرق 3 ساعات، مع الخوض في مزيد من التفاصيل المتعلقة بمناقشة تصنيف كل سيناريو من السيناريوهات.

2. وضح أن لديك أربعة أمثلة لمشروعات.

ملاحظات للمدرب

إذا كان لديك عدد كافٍ من المشاركين، فأعط لمجموعتين سيناريو المشروع نفسه. وإن لم يكن العدد كافيًا، فضعف العدد إن أمكن، وإن لم يكن بمقدورك فعل ذلك لجميع سيناريوهات المشروع الأربعة.

3. وضح للمجموعة وجود أربعة سيناريوهات مختلفة للمشروع وأن مجموعتين ستبحثان كل سيناريو.

4. اعرض اللوح الورقي القلاب الخاص بالمقياس المتدرج للدمج الجندري، والذي لصقت عليه التعريفات. اطلب من المجموعات اتباع التعليمات التالية:

- أ. قراءة وصف المشروع بروح المجموعة وتقييمه بناء على المقياس المتدرج للدمج الجندري.
- ب. لصق وصف المشروع على المقياس المتدرج للدمج الجندري بعد تصنيفه: محايد أو استغلالي أو استيعابي أو يتسم بالتحول في مراعاة النوع الاجتماعي.
- ج. اختيار ممثل عن المجموعة للكشف عن النتائج التي توصلت إليها.
- د. لا تزيد مدة النشاط عن 10 دقائق.
- هـ. فعل الأمر نفسه لكل سيناريو في حالة امتلاك كل مجموعة لسيناريوهين.

5. تحقق من فهم كل مجموعة للتعليمات، ومن بقائها على المسار الصحيح وتركيزها على النقاش. بعد انقضاء عشر دقائق، اعلن انتهاء الوقت. وتأكد من وضع جميع المجموعات لوصف مشروعاتهم على المقياس المتدرج للدمج الجندري في المكان الذي يروونه مناسبًا. ووضح أن النشاط يجب ألا يندرج مباشرة تحت فئة معينة من المقياس، وقد يقع في مكان ما بين فئتين، غير أنه يتعين على المجموعة تقديم مبرر منطقي لموضع إدراجها.

6. بعد وضع المجموعات لمشروعاتهم في الموضع الذي يروونه مناسبًا على المقياس المتدرج، تحرك على المقياس، واطلب من الممثل عن كل مجموعة أن يأتي، وأن يقرأ وصف المشروع الخاص بمجموعته، وتفسير سبب اختيار المجموعة لهذا الموضع على المقياس المتدرج. إذا وضعت المجموعات صاحبة الأوصاف المتماثلة السيناريو في الموضع نفسه للأسباب نفسها، فلن يتعين على المجموعة الثانية تبريره مرة أخرى، والاكتفاء بالإعراب عن موافقتها على الأسباب نفسها أو إضافة أي نقاط لم تذكرها المجموعة الأولى.

7. ناقش أسباب اختيار المجموعة للنهج في كل سيناريو للمشروع من خلال طرح الأسئلة التالية:

- لماذا وضعته مجموعتك هنا؟
- ما العناصر أو المعلومات الموجودة في السيناريو، والتي ساعدتك على تحديد موضعه على المقياس المتدرج؟
- هل وافق جميع أفراد مجموعتك على الموضوع؟
- ما العناصر التي أوجدت الخلاف؟
- ما العناصر التي اتفق الجميع عليها؟
- هل وجدت أي معلومات مفقودة أو غير واضحة كان من الممكن أن تساعدك في تحديد موضعها على المقياس المتدرج؟
- هل توصل أي منكم إلى استنتاجات بناءً على المعلومات المقدمة في وصف سيناريو المشروع؟ هل يمكنك شرح أي افتراضات وضعتها؟
- هل فكر أي منكم في "هدف" المشروع عند وضعه مقارنة بالنتيجة الفعلية؟ هل أثر ذلك في اختيار الموضوع الذي حددته المجموعة للمشروع؟ كيف؟
- هل توافقون (فيما يخص المجموعة الأكبر عددًا) على الموضوع الذي تحدد للمشروع؟ لماذا؟ لما لا؟
- إذا لم توافق المجموعات صاحبة السيناريو المتماثل على الموضوع المناسب له على المقياس المتدرج، فاسأل المجموعة الأخرى صاحبة المشروع المتماثل عن رأيها.
- هل تعتقد أن حجتها صحيحة ولها مبررها؟
- (فيما يتعلق بالسيناريوهات المحايدة والاستغلالية والاستيعابية) ما التغيير التي يمكنك إحداثها للتقدم بهذا المشروع صوب التحول في مراعاة النوع الاجتماعي؟
- هل يرى أي منكم أنه يمكن إدراج وصف مشروعكم تحت أكثر من موضع؟ لماذا؟

ملاحظات للمدرب

في حين أنك لست مضطرًا لطرح جميع الأسئلة المذكورة أعلاه، إلا أنه بعد طرح أول سؤالين أو ثلاثة والانخراط في المناقشة، ستجد نفسك تلقائيًا العديد من هذه الأسئلة على سبيل البحث للمساعدة في تيسير عملية التعلم.

8. اطرح الأسئلة التالية بعد مناقشة جميع السيناريوهات:

- هل هذا التمرين كان سهلاً؟ أم صعباً؟ لماذا؟
- هل واجهتم أي مفاجآت؟
- ما رأيكم في مشروعاتكم الحالية، وأين تقع على المقياس المتدرج؟
- كيف ترى نفسك أثناء استخدام هذه المفاهيم في عملك؟
- ما الرسالة الرئيسة التي تعلمتها أو اكتسبتها من هذا التمرين؟ (إن عدم دمج النوع الاجتماعي في مشروعاتنا يمكن أن يؤدي إلى ضياع الفرص وربما عواقب سلبية أو غير مقصودة).
- ما الذي يترتب على تحقيق هدف مزدوج يتمثل في تحقيق نتيجة جندرية وصحية عند التخطيط للنشاط؟ كيف يغير ذلك وجهة نظرهم تجاه المشروع؟ ما تأثير ذلك على التكلفة أو الموارد ونطاق المشروع ومدته؟

ملاحظات للمدرب

أحرص على ذكر مفهوم "الهدف" من المشروع مقارنة "بنتيجة" النشاط. واذكر أنه بوسع المرء استخدام المقياس المتدرج للمساعدة في دمج النوع الاجتماعي في جميع مراحل وضع المشروع وتقييم التأثير على العلاقات الجندرية من خلال مدة المشروع أو النشاط. وأكد على أن هذه التأثيرات قد تتبدل على نحو غير متوقع وقد يكون للنشاط عواقب غير مقصودة.

9. استعرض أفكارك بحكم دورك كمدرّب فيما يتعلق بموضع هذه المشروعات على المقياس المتدرج، واذكر السبب. ووضح ما يلي:

- (بحسب ما تراه) فأحياناً ما يظهر اختلاف في الآراء حول موضع مشروع أو نشاط ما على المقياس المتدرج.
- قد يأتي تحديد المشاركين للموضع نتيجة لأسباب مختلفة.
- الأمر المهم هو دراسة الهدف مقابل النتيجة. فقد تتغير نتيجة نشاط ما بناءً على مجموعة متنوعة من العوامل السياقية. وقد يكون للمشروع نفسه تأثيرات مختلفة في ظل مجتمعات أو مواقف مختلفة.
- وضح أن السريكمين في التمهّل والتفكير في الكيفية التي يمكن بها للإجراء المتخذ أن يؤدي إلى تداعيات غير مقصودة والنظر في جميع النتائج المحتملة. وتحدي نفسك دائماً للتفكير في كيفية دفع هذا المشروع أو النشاط إلى التحول ليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وبيّح المقياس المتدرج للدمج الجندري للمتخصصين أيضاً مراجعة النشاط والتعرف على التغيرات الثقافية والفرص الجديدة للخروج عن الحدود المألوفة فيما يتعلق بالنتائج الجندرية المرجوة.
- وضح أنك تشعر أحياناً بأن الأنشطة الاستغلالية أو الاستيعابية جندرياً تحقق نتائجاً أو أرقاماً أفضل، غير أن هذه النهج تعزز اللامساواة الجندرية، ومن ثم فإنه يتعين علينا نبذل السعي دائماً لتحقيق نتائج أفضل على المقياس المتدرج نحو تنفيذ برامج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي.

ملاحظة مهمة

قد تظهر بعض التحديات المرتبطة بتنفيذ هذا النشاط ومثالاً على ذلك:

- فيما يخص المجموعات التي لا يمكنها الاتفاق بشأن موضع تصنيف السيناريو، فاطلب منها تقديم تفسير واضح لسبب اختيارها لفئة معينة. واحرص على سؤال المجموعة الأكبر عن الموضوع الذي تراه الأنسب للسيناريو ولماذا. واطلب من المجموعات النظر في سبل دفع هذا المشروع إلى التحول ليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، إذ أحياناً ما يساعد هذا على توضيح النهج الوارد وصفه في السيناريو للمجموعة.
- تذكر أن الشخص القائم على تنسيق الجلسات ليس مطالباً بتقديم إجابات فورية. فوفقاً لأحد مبادئ نظرية تعلم الكبار، فإن الكبار يمتلكون معارفهم ومهاراتهم الخاصة التي يجلبونها إلى تجربة التعلم. ولذلك، فمن الأفضل السماح للمجموعة الأكبر بتقديم إجاباتها الخاصة أولاً، ويمكنك بعد ذلك تقديم معطيات إضافية لمزيد من التوضيح.
- يشعر بعض المشاركين بعدم الارتياح تجاه الغموض، فيطالبون بإجابات حاسمة وقاطعة وقد يبدو أي مثال من أمثلة الاستيعاب الجندري غامضاً للمشاركين. وعلى الرغم من أن هذا قد يمثل تحدياً، إلا أن التعامل مع مثل هذه الحالات يحفز النقاشات المثيرة والمفيدة. ومن بين الأسئلة الأساسية التي يمكن طرحها وقد تساعد في توضيح الأمور: كيف يمكن دفع هذا المشروع إلى التحول ليصبح مراعيًا للنوع الاجتماعي؟
- عند تنفيذ هذا النشاط لجمهور متعدد الثقافات، من المهم إدراك أن قدرة المشاركين على تحديد الخطوات نحو تحويل المشروعات يمكن أن تتأثر تأثراً كبيراً بسياقاتهم الثقافية المختلفة. فقد يرى بعض المشاركين أن تحقيق نتائج تتعلق بالتحول في مراعاة النوع الاجتماعي أمر غير ممكن. في هذه الحالة، اطلب من المجموعة الأكبر مشاركة أفكارها وحثها بلطف على تحديد الخطوات التي يتعين عليها اتخاذها، ثم اسأل ما إذا كان هذا ممكناً في بلدها. وإذا لم يكن الأمر ممكناً، فلماذا ليس ممكناً؟ وما هي العقبات؟ وأخيراً، اسأل عما يمكن فعله لإزالة هذه العقبات. وقد يكون من المفيد تقديم أمثلة على مشروعات ناجحة للتحول في مراعاة النوع الاجتماعي من داخل بلدانها أو منطقتها، ودراسة العوامل التي ساهمت في نجاحها.
- إذا صنفت ثلاث مجموعات مختلفة السيناريو نفسه في مواضع مختلفة، فينبغي رؤية هذا فرصة لمزيد من النقاش. وفي هذه الحالة، اطلب من كل مجموعة تحديد العناصر الواردة في وصف سيناريو المشروع التي أدت بها إلى اتخاذ قرارها، واطلب من المجموعة الأكبر التعليق. وبعد سماع جميع الآراء، ينبغي أن توضح سبب إدراج السيناريو تحت فئة معينة. بالإضافة إلى ذلك، فإن السؤال عن كيفية دفع هذا المشروع إلى التحول ليصبح أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، أو كيفية تحريكه على المقياس المتدرج، يمكن أن يوفر أحياناً مزيداً من الوضوح.

ممارسة التحليل الجندري

الزمن	الموارد	الأهداف
45 دقيقة	اللوحة الورقية للقلب للمقياس المتدرج للدمج الجندري (من التدريب السابق) سيناريوهات المشروعات (التي أحضرها المشاركون معهم)	- استخدام المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري في المشروعات والبرامج والسياسات والأنشطة الحالية. - تحديد الإستراتيجيات اللازمة لدفعهم تجاه اتباع نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي.

نشاط

1. أخبر المجموعة أنك ستطلب منهم الآن استخدام المقياس المتدرج للدمج الجندري في المشروعات والبرامج والسياسات والأنشطة التي أحضرها معهم.

ملاحظات للمدرب

من المهم بعد الانتهاء من المهمة توجيه المجموعة نحو اتخاذ خطواتها التالية. ساعدها على التفكير في كيفية استخدام المعرفة المكتسبة حديثاً وإشراك الآخرين في تحقيق نتائج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي.

2. اطلب منها إخراج خطط مشروعها أو أوصافه.
3. وجه إليها التعليمات التالية:
 - راجعوا سوياً بروح الفريق أو بشكل فردي مشروعكم وناقشوه و/أو حددوا موضعه الحالي على المقياس المتدرج.
 - حددوا بعد ذلك استراتيجيات تحريكه على المقياس المتدرج باتجاه التحول في مراعاة النوع الاجتماعي.
 - دونوا الملاحظات المتعلقة بالاستراتيجيات.
 - لا تزيد مدة النشاط عن 30 دقائق.

4. انتقل إلى الفرق أو الأفراد الآخرين، وتحقق ما إذا كان لديهم أسئلة، واحرص على تركيزهم على المهمة .
5. بعد انقضاء 30 دقيقة، اعلن انتهاء الوقت. وسيكون أمام بضعة أشخاص إطارًا زمنيًا مدته 15 دقيقة لتقديم التقرير.
6. اطلب من ثلاثة أشخاص بحد أقصى تقديم ملخص لمشروعاتهم، مع التركيز على ما يلي:
 - أين يرون موضعه على المقياس المتدرج.
 - التغييرات التي يمكنهم إحداثها أو الخطوات التي يمكنهم اتخاذها لدفع النشاط نحو اتباع نهج أكثر تحولاً في مراعاة النوع الاجتماعي.
7. اطلب من المجموعة الأكبر المساهمة أو التقدم بمقترحات مفيدة بعد كل تقرير.

ملاحظات للمدرب

لا تطلب من كل مشارك تقديم تقرير بعد نشاطه. يمكن أن تطلب خلال الـ 15 دقيقة المتبقية من ثلاثة أشخاص بحد أقصى تقديم تقرير بحسب الوقت.



الزمن	الموارد	الأهداف
5 دقيقة	استمارة التقييم (الملحق 6) أقلام استبيان ما بعد التدريب	• تلقي تعليقات المشاركين على الدورة التدريبية

نشاط

1. اطلب من المشاركين إخراج استمارة التقييم من حزمة معلومات المشاركين.
2. وضح أن التعليقات مهمة لكي يظل التدريب مؤثرًا وملائمًا ومليًا لاحتياجات جميع الموظفين. أشر إلى أن التعليقات البناءة والنقدية مرحب بها لأنها ستساعد الفريق على تطوير البرامج التدريبية مستقبلًا.
3. أكد على أن التعليقات ستكون دون ذكر أسماء - ولا يتعين على المشاركين كتابه أسمائهم أو مناصبهم في الاستمارة.
4. شجع المشاركين على تقديم تعليقات صادقة.
5. ادع المشاركين إلى تعبئة استمارة ما بعد التدريب دون كتابة أسمائهم.

نصيحة للمدربين: التشجيع على التعليقات النقدية

التأكد من شعور المشاركين بالارتياح لكي يكونوا صريحين وصادقين أثناء ملء استمارة التقييم الخاصة بهم. يمكنك التفكير في مغادرة الغرفة إن رأيت أن ذلك سيكون مفيدًا.



الزمن	الموارد	الأهداف
5 دقيقة	لا ضرورة لأي موارد	تشجيع المشاركين على النظر إلى العالم يوميًا من منظور النوع الاجتماعي.

نشاط

1. اطلب من المشاركين استعراض درس أو درسين من الدروس المستفادة خلال الدورة التدريبية واسألهم عن النهج المختلف الذي سيتبعونه الآن.

2. شجع المشاركين على فعل ما يلي من منطلق المتابعة بعد انتهاء التدريب:

- أ. **انظر للعالم من منظور النوع الاجتماعي يوميًا:** لا تكن محايدًا فيما يتعلق بالموضوعات الجندرية، بل تحلى بالوعي الجندري من خلال النظر إلى العالم من منظور النوع الاجتماعي بصفة يومية. وهذا يعني البحث عن يمتلك القوة، وكيفية استخدامه لها، وأثر ذلك على تقدم الأفراد أو انتكاسهم فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي.
- ب. **تقييم ما إذا كان عملك يحقق تحولاً في مراعاة النوع الاجتماعي أم لا:** انظر خلال عملك إلى الأمور من زاوية النوع الاجتماعي لتقييم ما إذا كان عملك يحدث تحولاً في علاقات القوة الحالية غير المتكافئة أم أنه يزيد ترسيخها؟ ويمكن تنفيذ ذلك بصرف النظر عن الدور الذي تضطلع به، إذ يؤثر ذلك فيما يلي:
 - i. كل مقترح مشروع جديد يجري إعداده
 - ii. التشريعات الوطنية أو الدولية المقترحة أو الموجودة حاليًا
 - iii. المشروعات أو البرامج أو الخدمات الحالية
 - iv. سياسات الموارد البشرية
 - v. التواصل حول موضوعات مختلفة
 - vi. الثقافة والأنظمة المؤسسية، مثل هياكل الأجور أو اعتماد الشركات التابعة أو ممارسات التوظيف، وما إلى ذلك
- ز. **قيس التأثير:** أيًا كان الدور الذي تقوم به، فعليك البحث عن طريقة لقياس تأثير عملك على المساواة الجندرية. ويمكن قياسه من خلال الدراسات الأساسية والنهائية، ومؤشرات النتائج المتوقعة، والتقييمات الذاتية للنوع الاجتماعي، ومراجعة المسائل الجنسانية، ومراجعة الأجور، وما إلى ذلك.
- ح. **تعرف على المزيد:** افهم التعقيدات ذات الصلة بالمساواة الجندرية وكيفية تأثيرها على نتائج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية بشكل أفضل من خلال القراءة كثيرًا والتحدث إلى الخبراء ومشاهدة Ted Talks، وما إلى ذلك.
- ط. **كن بطلاً جندريًا:** ابدأ في دعم الآخرين لمعرفة المزيد عن المساواة الجندرية وضع الآخرين في موضع المساءلة إذا كانوا يغضون الطرف عن النوع الاجتماعي.

3. سلط الضوء على بعض المصادر المفيدة التالية للتعرف على المزيد:

- دراسة قضايا الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية من منظور النوع الاجتماعي: دليل إرشادي
- استراتيجية وخطة تنفيذ المساواة الجندرية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة – <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-04/IPPF%202017%20Gender%20Equality%20Strategy%20-%20English.pdf>
- Gender Assessment Toolkit for IPPF Member Associations – <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit>

4. اختتم التدريب بتوجيه كلمة شكر للجميع على مشاركتهم وأخبرهم أنك ستكون متاحًا في حالة إن أرادوا السؤال عن أو مناقشة أي شيء كان قد طرح أثناء الدورة التدريبية.

الجزء الرابع

جلسات تقام لمرة واحدة مفيدة
لفهم أعمق

جلسات تقام لمرة واحدة مفيدة لفهم أعمق

يقدم هذا الجزء الخطوط العريضة لتنظيم جلسات تدريبية أحادية تساعد المشاركين على التعمق في مختلف عناصر تحقيق المساواة الجندرية، وذلك بهدف مراجعة الأساسيات لديهم بالإضافة إلى بناء معارف جديدة. ومن الممكن عقد هذه الجلسات التدريبية في أثناء استراحات الغداء، أو تضمينها في برامج معتكفات الموظفين أو أيام التدريب الخاصة بهم. أو يمكن أيضًا إضافتها إلى مخطط الدورات التدريبية التمهيديّة المذكورة سابقًا في حالة الرغبة في تنظيم يوم تدريبي كامل.

ونعرض فيما يلي أربعة جلسات:

1. تمرين أدوار القوة: النوع الاجتماعي والتقاطعية: زيادة الوعي بالأبعاد التي غالبًا ما تكون مخفية وغير مرئية لعدم تكافؤ القوى واللامساواة الاجتماعية/الاقتصادية، وخلق الوعي الضروري حول كيفية عمل القوة والنوع الاجتماعي في إطار علاقاتهما بالتصنيفات الاجتماعية المتقاطعة.

2. التعريف بدمية المفاهيم الجندرية: تعميق فهم مختلف المفاهيم المتعلقة بتنوع التوجهات والهويات والتعبيرات الجندرية والخصائص الجنسية.

3. العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي: بناء فهم أكبر للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي وأسبابهما الأساسية.

4. قياس المواقف الجندرية – مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale): اختبار الأعراف الجندرية المنصفة والتعريف بأداة للمراقبة والتقييم في نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي في إطار برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

تجدون في نهاية هذا الجزء مجموعات أدوات ومصادر أخرى لمزيد من الجلسات التدريبية التي يمكن الرجوع إليها للتعمق أكثر في الموضوع..

جلسة إضافية 1: أدوار القوة - النوع الاجتماعي والتقاطعية

الزمن	الموارد	الأهداف
60 دقيقة	شخصيات تمرين أدوار القوة (شخصية واحدة لكل مشارك) – انظر الملحق 7 مقص قائمة عبارات تمرين أدوار القوة (انظر الملحق 8) Slide Deck – Intersectionality and health: Why it matters	فهم العلاقة بين النوع الاجتماعي، والسن، والإثنية، والفئة، والطبقة الاجتماعية، والعرق، إلخ؛ وكيفية قيام تلك العوامل بتعزيز دور بعضها بعض لخلق اللامساواة الجندرية أو مفاقمتها

ملاحظات للمدرب

تأخذ هذه الجلسة في الاعتبار الأبعاد التي غالبًا ما تكون مخفية وغير مرئية لعدم تكافؤ القوى واللامساواة الاجتماعية/الاقتصادية، وخلق الوعي الضروري حول كيفية عمل القوة والنوع الاجتماعي في إطار علاقتهما بالتصنيفات الاجتماعية المتقاطعة..

نشاط

1. انظر الملحق 7 للحصول على قائمة الشخصيات الموجودة في المجتمع. إن كانت بعض الشخصيات غير مفيدة في سياق جلستك التدريبية، يمكنك تعديل القائمة بما يتناسب معك. قسّم ورقة قائمة الشخصيات إلى أجزاء بحيث يحصل كل مشارك على أحدها. اعطِ جزءًا لكل مشارك واطلب منه قراءة الشخصية المكتوبة فيه دون أن يراها للآخرين.
2. اشرح للمشاركين أن كل منهم سيؤدي دور الشخصية التي أعطيته إياها في مجتمع صغير (أو أي سياق آخر تريده). ومن المفيد تبديل الأدوار الجندرية (أي أن تعطي رجلًا شخصية سيدة)، وكذلك تبديل المراحل العمرية عن طريق إعطاء المشاركين الأكبر سنًا شخصيات صغيرة في السن والعكس. الفكرة هي أن يتخيل المشاركون أنفسهم شخصيات ذات نوع اجتماعي أو سن أو عرق آخر، بما يجعلهم أكثر وعيًا بالنوع الاجتماعي والقوة، وبالتقاطعية بين هذه الأشياء وبين السن والعرق والإثنية، إلخ. بعبارة أخرى، سيختبر المشاركون من خلال التعاطف كيف يكون الأمر في حالة غياب القوة أو التمكين، وكيف تعمل مختلف العوامل الاجتماعية معًا لزيادة هذه الحالة من انعدام القوة.

3. اختر مساحة كبيرة بشكل كافٍ بحيث يستطيع جميع المشاركين الوقوف في خطٍ مستقيم، ويمكن تنفيذ هذا التمرين في مكان خارجي. اطلب من الجميع الوقوف في صفٍ مواجه لك، واخبرهم أنه من غير المسموح لأي منهم التحدث أو طرح الأسئلة إلا إذا وُجهت إليهم الأسئلة.
4. اشرح للمشاركين التمرين كالتالي: سأقرأ عليكم سلسلة من العبارات أو المواقف أو الأحداث. إن كنت تعتقد أن إجابة الشخصية التي تمثلها على تلك العبارة أو الموقف أو الحدث هي "نعم"، خذ خطوة إلى الأمام. وإن كنت تعتقد أن إجابتها هي "لا" أو كنت غير متأكدًا، ابقَ في مكانك.
5. اقرأ العبارات ببطء (انظر الملحق 8)، واعطِ المشاركين وقتًا كافيًا لاتخاذ خطواتهم بين كل عبارة والأخرى (ليس عليك قراءة جميع العبارات، فيمكنك اختيار عدد قليل منها بما يتناسب مع الوقت المتاح لك، ويمكنك أيضًا تجاهل العبارات التي تعتقد إنها غير مفيدة لمجموعتك، بل وتستطيع إضافة عبارات مناسبة أكثر وفقًا للسياق الخاص بك ولمجموعة المشاركين التي تعمل معها).
6. بعد الانتهاء من قراءة العبارات، اطلب من المشاركين الثبات في الأماكن التي وصلوا إليها. ثم اشرح لهم أنك ستوجه إليهم مجموعة من الأسئلة التي ينبغي أن يجيبوا عنها من منظور الشخصية التي يتقمصونها.
7. تحرك بين المشاركين، واسأل كل شخصية "من أنت ولماذا تقف في هذا المكان؟" ومثالاً على ذلك:
 - أ. كم عدد الخطوات التي أخذتها؟
 - ب. كيف تشعر حيال وقوفك في هذا المكان؟ (الوقوف بالقرب من الصف الأولي يشير إلى الافتقار إلى القوة، والوقوف في المنتصف يشير إلى التمتع ببعض القوة، والوقوف في المقدمة يشير إلى التمتع بكثير من القوة).
 - ج. لماذا انتهى الأمر بهذه الشخصية إلى الوقوف في هذا المكان؟
 - د. هل يتعلق الأمر بالنوع الاجتماعي بأي شكل من الأشكال؟ هل يتعلق الأمر بالسن بأي شكل من الأشكال؟ هل يتعلق وقوف الشخصية هنا بالتوجه الجنسي أو العرق بأي شكل من الأشكال؟ يمكن أن تركز الأسئلة أيضًا على النوع الاجتماعي، والسن، والعرق، والمكانة الاجتماعية).
8. اطلب من المشاركين أن يتناقشوا في مجموعات حول كيفية تعريفهم للقوة وفقًا للتجربة التي خاضوها في هذه الجلسة.
9. راجع المعلومات المستخلصة من التمرين مع المجموعة باستخدام عرض شرائح PowerPoint حول "التقاطعية والصحة: لماذا يمثل الأمر فرقًا؟" (انظر ملف Slide Deck – Intersectionality and health: Why it matters).
10. اطلب من المجموعة مناقشة أسباب اعتقادهم بأن التقاطعية أمر مهم في برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، ثم كتابة تلك الأسباب وعرضها. يمكنهم إجراء المناقشة جماعيًا أو مقسمين إلى مجموعات صغيرة. واسألهم أيضًا عما يمكن أن تفعله مؤسساتهم وبرامجهم للتعامل مع التقاطعية.

4 هذه الشرائح مقتبسة من تقديم دارين ويتفيلد بنفس الاسم. العرض الكامل متاح من <https://diversity.dom.pitt.edu/wp-content/uploads/2020/08/Intersectionality-Presentation.pdf>

جلسة إضافية 2: التعريف بمشروع دمية المفاهيم الجندرية (Genderbread Person)

الزمن	الموارد	الأهداف
60 دقيقة	مواد التدريب: دمية المفاهيم الجندرية (انظر الملحق 9) عرض شرائح PowerPoint يضم التعريفات (حسب الرغبة)	• فهم طيف التوجهات الجنسية، والهويات والتعبيرات الجندرية، والخصائص الجنسية

ملاحظات للمدرب

ليس من السهل تعريف النوع الاجتماعي، لأنه مفهوم متغير ويختلف بشكل مستمر في ظل التفاعل بين العوامل البيولوجية والاجتماعية. فتزيد سياقات محددة أو شركاء معينون من احتمالية ظهور سلوكيات جندرية معينة. وعلاوة على هذا، فإن النوع الاجتماعي يتغير خلال فترة حياة المرء وعلاقاته. وهذا يعني أن الاختلافات بين الذكور والإناث (وهما نوعان متضادين بموجب جنسهما) ليست كبيرة بهذا القدر في أغلب الأحوال، وأن التنوع الأكبر يتمثل في الهويات والتعبيرات الجندرية. على سبيل المثال، فإن الرجال لديهم صفات تصنف على أنها أنثوية، وكذلك السيدات لديهن صفات تصنف على أنها ذكورية. ومن الضروري مراعاة الهويات الجندرية وعدم المبالغة فيما يتعلق بالاختلافات الجنسية.

هذا، وقد تم تطوير دمية المفاهيم الجندرية للمساعدة على تصوّر بعض الأبعاد الخاصة بالجنس، والنوع الاجتماعي، والهوية الجندرية، والتعبير الجندري، والتوجه الجنسي، وتوضيح هذه المفاهيم على طيف بما يسمح بتوليد مجموعة أكثر تنوعاً من التركيبات المحتملة. إن الهوية الجندرية والجنس ليسا ثنائيًا، رغم أن هذا هو السائد في التعليم والتشريع والسياسات. لذلك، فمن الأفضل شرح هذه المفاهيم في صورة طيف.

اطلع على آخر رسم توضيحي لدمية المفاهيم الجندرية من خلال الرابط التالي <https://www.genderbread.org>

1. اعط لكل مشارك نسخة من مواد التدريب: دمية المفاهيم الجندرية (انظر الملحق 9). ثم اشرح الجزء التالي في جلسة عامة (يمكنك تضمين هذه المعلومات في عرض شرائح PowerPoint إذا أردت):

- **الجنس التشريحي:** يتضمن الصفات الجسدية مثل الأعضاء التناسلية الخارجية، والكروموسومات الجنسية، والغدد التناسلية، والهرمونات الجنسية، والهيكل التناسلية الداخلية. وتستخدم هذه الصفات عند الميلاد لتحديد جنس المولود، وتعريفه ذكرًا، أو أنثى، أو ثنائي الجنس.
- **الهوية الجندرية:** المفهوم الداخلي للمرء حول نفسه كرجل، أو سيدة، أو مزيج بينهما، أو لا شيء منهما. إنها الطريقة التي يدرك بها الأفراد ماهيتهم وما يصفون به أنفسهم. المتحول جنسيًا: الشخص الذي لا تتوافق هويته الجندرية مع الأعراف والتوقعات التقليدية المرتبطة بجنسه عند الميلاد.
- **التعبير عن النوع الاجتماعي (أو العرض الجندري):** تعبير المرء عن هويته الجندرية من خلال مظهره الخارجي متمثلًا في الملابس، وهيئة الشعر، ولغة الجسد، والسلوك العام.
- **الانجذاب الجنسي:** يُفهم الانجذاب الجنسي بشكل عام على أنه الاستجابة العاطفية الناتجة عن الرغبة في الاتصال الجنسي بشخص ما.
- **الانجذاب الرومانسي:** الاستجابة العاطفية التي يختبرها معظم الأشخاص، الناتجة عن الرغبة في إقامة علاقة رومانسية مع الشخص الذي ينجذبون نحوه. كثيرًا ما يختبر عديمو الميول الجنسية الانجذاب الرومانسي، رغم أنهم لا يشعرون بالانجذاب الجنسي. ومن الممكن الشعور بالانجذاب الرومانسي تجاه أي شخص أو أي نوع اجتماعي.
- **التوجه الجنسي:** الطريقة التي تختبر بها الانجذاب الجنسي، أو الرومانسي، أو العاطفي. ويوجد هنالك توجهات جنسية مختلفة: الانجذاب المثلي، وهو الانجذاب إلى شخص من ذات الجنس أو النوع الاجتماعي؛ الغيرية الجنسية، وهي الانجذاب لشخص من جنس أو نوع اجتماعي مختلف؛ والميول الجنسية المزدوجة، وهي الانجذاب إلى أشخاص من الجنسين أو النوعين الاجتماعيين؛ وانعدام الميول الجنسية، وهي غياب الانجذاب الجنسي.
- اشرح للمشاركين أيضًا أن **النوع الاجتماعي والميول الجنسية مائعة**، فمن الممكن أن يتغير التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية أو التعبير الجندري لشخص ما من وقت لآخر.

2. بعد انتهاء العرض التقديمي، اطلب من جميع المشاركين في المجموعة الانقسام إلى فرق مكونة من شخصين. اطلب من كل فريق ثنائي مناقشة أسباب اعتقادهم في أهمية التحدث عن أصحاب التنوع في التوجهات الجنسية والهوية والتعبير الجنساني وخصائص الجنس في برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية الخاصة بهم. ويجب عليهم أيضًا مناقشة ما إذا كانوا يشعرون أن أصحاب التنوع في التوجهات الجنسية والهوية والتعبير الجنساني وخصائص الجنس يعاملون بطريقة مختلفة فيما يتعلق بإتاحة المعلومات والتثقيف الجنسي والخدمات المقدمة في إطار برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية الخاصة بهم.
3. اطلب من الجميع إعادة الانضمام إلى المجموعة. اسمح لبعض المشاركين بالتطوع لمشاركة الأفكار التي خلصوا إليها، ثم وجه سؤالاً إلى المجموعة حول رأيهم بشأن أهمية احترام التنوع في برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
4. تأكد أن المشاركين يفهمون أن أصحاب التنوع في التوجهات الجنسية والهوية والتعبير الجنساني وخصائص الجنس لديهم حقوق إنسانية، ولكنها لا تحظى بالاحترام والحماية والتنفيذ العملي في أغلب الأحيان. فكثيرًا ما يتعرضون للتمييز أو الاستبعاد. ومن شأن هذا التأثير في قدرتهم على الوصول إلى المعلومات والتثقيف والخدمات، ما يؤدي إلى نتائج سلبية لبرامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

جلسة إضافية 3: العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي

الزمن	الموارد	الأهداف
60 دقيقة	مواد التدريب: تجاربنا (انظر الملحق 10) عرض الأسئلة على لوحة أو عرض شرائح PowerPoint	• فهم ماهية العنف القائم على النوع الاجتماعي وتحديد أسبابه الأساسية.

ملاحظات للمدرب

المدة الزمنية الخاصة بإقامة هذا النشاط تقريبية. فعليك التحلي بالمرونة، خاصة عندما تطرأ التجارب الشخصية في أثناء إقامة النشاط.

وبموجب دورك كمدرّب قائم على الجلسة، لا بد أن تكون واعيًا لمستويات انزعاج المشاركين، وأن تكون مستعدًا لتقديم الدعم والتدخل عند اللزوم. كذلك يُوصى بحضور استشاري من المنظمة تحسبًا لوجود حاجة إلى تقديم الدعم.

نشاط

- اطلب من المجموعة الاطلاع على مواد التدريب: تجاربنا (انظر الملحق 10). اطلب من المشاركين مناقشة الأسئلة التالية في مجموعات مكونة من فردين إلى 4 أفراد (يمكن عرض الأسئلة على لوحة أو على عرض شرائح باوربويت):
 - هل هذه العبارات مألوفة في مجتمعاتكم؟
 - هل تجدون الأسباب التي يبرر بها الرجال ضرب زوجاتهم مقبولة؟
 - هل تجدون أسباب تعرض الرجال للضرب مقبولة؟
 - ما العواقب المترتبة على اختيار السيدات هجر أزواجهن المؤذيين؟ وما عواقب هذا على الأبناء؟
 - اذكروا بعض الحلول الفعالة والمنقذة للحياة بالنسبة للسيدات اللاتي يتعرضن لأذى متكرر من أزواجهن أو رفقاءهن الذكور.
 - ما العواقب التي يعانيها الرجال الذين يتعرضون للإيذاء؟
 - هل تعرفون إن كان الأشخاص المتحولون جنسيًا في مجتمعاتكم يتعرضون للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي أم لا؟
 - هل تعرفون إن كان أصحاب العلاقات المثلية يتعرضون في مجتمعاتكم إلى العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي أم لا؟
- اطلب من المجموعات أن تشارك إجاباتها على الأسئلة الثمانية في مناقشة جماعية، واعطِ الفرصة للأفراد الذين يودون مشاركة إجاباتهم على السؤال الأول، علمًا بأن هذا الأمر اختياري.

3. اشرح:

- أ. في الأمثلة المطروحة لتعرض كل من النساء والرجال للإيذاء، ترتبط الأسباب بشكل كبير بطريقة إدراك النوع الاجتماعي والأنماط الخاصة به. إلا أن الفتيات والنساء من الفئات المستضعفة أكثر من غيرها بكثير. فإن الرجل الذي يضرب سيدة بهدف العقاب أو السيطرة يُظهر قدرًا كبيرًا من عدم السيطرة على النفس، وكذلك عدم احترام المرأة وازدراءها. وللأسف، فإننا نشهد حاليًا أدلة كثيرة على تعرض الزوجات للضرب. وأحيانًا ما تتعرض بعض السيدات لإصابات بالغة قد تؤدي إلى الموت. ومن الصعب علينا فهم الأمر عندما نسمع سيدة ما تقول بنفسها إن "ضرب الرجل زوجته يُظهر قدر حبه لها؛ فكلما ضربها أكثر دلّ هذا على أنه يحبها أكثر!" هذه خرافة بكل تأكيد.
- ب. هذا ويتخذ العنف القائم على النوع الاجتماعي أشكالًا كثيرة غير ضرب الزوجات. فكثيرًا ما تتعرض النساء للإيذاء في مكان العمل من خلال التحرش الجنسي، وذلك عندما يطلب منهن المديرون والزملاء الذكور خدمات جنسية في مقابل الحصول على ترقية أو معاملة منصفة. كما تتعرض النساء للإيذاء في الشوارع جرّاء التحرش اللفظي أو الجسدي أو الاغتصاب. علاوة على هذا، تُستغل النساء في الإعلام (الصحافة والتلفزيون والإنترنت) في قصص وإعلانات مهينة للمرأة ومستغلة لجسدها.
- ج. أما العنف الذي يتعرض له الرجال، فغالبًا ما يكون مصدره رجال آخرون. ورغم أن النساء قد يمثلن مصدرًا للإيذاء أيضًا، فهذا لا ينطبق في أغلب الحالات. وعادة ما تكون أشكال العنف التي تمارسها المرأة أخف وطأة بكثير من العنف الذي يمارسه الرجال ضد النساء.
- د. ويتعرض أصحاب التنوع في التوجهات الجنسية والهوية والتعبير الجنساني وخصائص الجنس للاستقلالية إلى مستويات أعلى من العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي. وهذا يشمل العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي الموجه إلى المتحولين جنسيًا، والمقيمين علاقات مع أشخاص من الجنس نفسه، وأفراد مجتمع الميم، وأفراد أسرهم، والمتمثل أيضًا في الإجراءات الطبية التي يُجبر ثنائيو الجنس على الخضوع لها، وغيرها. وفي سياقات متشددة (مثل اعتبار العلاقات المثلية جريمة، يكون أصحاب التنوع في التوجهات الجنسية والهوية والتعبير الجنساني وخصائص الجنس فئة مستضعفة نتيجة الافتقار إلى القوانين والخدمات المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي).
4. اسأل: كيف يرتبط العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي الذي يمارس ضد النساء والرجال والمتحولين جنسيًا وذوي الجندرية التي لا تنتمي للتصنيف الثنائي بالأعراف الجندرية؟ كيف يمكننا تمكينهم لمواجهة هذه الأعراف؟

جلسة إضافية 4: قياس المواقف الجندرية – مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale)

الزمن	الموارد	الأهداف
60 دقيقة	لوح ورقي قلاب أقلام تعليم علامات مكتوب عليها "أوافق" – "أوافق جزئيًا" – "لا أوافق" مواد التدريب: مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale) (انظر الملحق 11)	يمكن استخدام مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (MEG) (elacS) لقياس تأثيرات البرنامج.

ملاحظات للمدرب

يقيس مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale) المواقف تجاه الأعراف الجندرية المنصفة. صُمم هذا المقياس لقياس المواقف تجاه الأعراف الجندرية في العلاقات الحميمة والاختلافات في التوقعات الاجتماعية من الأشخاص ارتكازًا على نوعهم الاجتماعي. سيختبر المشاركون في هذه الجلسة أعرافهم الجندرية المنصفة، وسيتعرفون على أداة لمراقبة وتقييم نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي في إطار برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية الخاصة بهم. ويهدف هذا النشاط إلى استكشاف القيم المتاخمة للذكورة، وهو مفيد للتدريبات التي تركز على إشراك الرجال والصبية في برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

نشاط

1. يجب التأكيد أن النشاط تطوعيًا، وأنه يمكن للأشخاص غير المستعدين للإجابة على الأسئلة التي تتعلق بمواقفهم الشخصية إزاء النوع الاجتماعي عدم المشاركة.
2. الصق علامات "أوافق" و"أوافق جزئيًا" و"لا أوافق" على الحائط. ثم اقرأ بصوت مرتفع عبارة تلو الأخرى من العبارات الموضحة في مواد التدريب الخاصة بمقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale): مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale) (انظر الملحق 11). بعد قراءة كل عبارة، اطلب من المشاركين تحريك بطاقات "أوافق" و"أوافق جزئيًا" و"لا أوافق".
3. بمجرد أن يقف المشاركون في أماكنهم، ابدأ مناقشة بين المجموعات المختلفة من خلال طرح الأسئلة، أو اطلب من المجموعات محاولة إقناع الآخرين بالانضمام إليهم؛ أي تغيير رأيهم من "أوافق" إلى "أوافق جزئيًا" أو "لا أوافق".

4. ضع في اعتبارك أن نطاقات مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM) تحدت عن طريق إجراء أبحاث نوعية على رجال (يافعين). ومن ثم، فإن الوصف «النموذجي» لـ «الرجال المنصفين» الذي انبثق عن هذه الأبحاث قد يساعدك على إدارة المناقشة.

أ. **النطاق الأول. العنف.** الرجل المنصف يعارض العنف ضد المرأة تحت أي ظرف، بما في ذلك الحالات التي يشيع استخدامها تبريرًا لممارسة العنف (على سبيل المثال: الخيانة الجنسية).

ب. **النطاق الثاني. العلاقات الجنسية.** الرجل المنصف يسعى إلى إقامة علاقات تركز على المساواة والاحترام والألفة، وليس على الفتح الجنسي. ويتضمن هذا الإيمان بأن البشر متكافئون في الحقوق، وأن المرأة تتمتع بحق إدارة حياتها الجنسية تمامًا مثل الرجال.

ج. **النطاق الثالث. الصحة الإنجابية والوقاية من العدوى.** الرجل المنصف فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي يشارك في تحمل المسؤولية عن الوقاية من العدوى المنقولة جنسيًا والصحة الإنجابية في علاقاته. ويشمل هذا المبادرة بمناقشة المشكلات الصحية المتعلقة بالإنجاب مع شريكته، واستخدام الواقي الذكري لمساعدة شريكته في سعيها لطلب أو استخدام وسيلة لمنع الحمل.

د. **النطاق الرابع. المشاركة في الأعمال المنزلية والحياة اليومية.** الرجل المنصف فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي يسعى للمشاركة في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، ما يعني أنه يدعم تحمل المسؤولية المالية ومسؤولية تقديم الرعاية لأطفاله وأسرته.

5. اعط المشاركين مواد التدريب: مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale) (انظر الملحق 11)، حتى يتمكنوا من رؤية المقياس. يتم تلخيص الإجابات الخاصة بكل عبارة. يدل ارتفاع مجموع النقاط أو الدرجات على زيادة دعم الأعراف الجندرية المنصفة. يجب عكس بعض العناصر إذا كان ارتفاع مجموع النقاط سيعكس دعمًا منخفضًا للإنصاف الجندري. يمكن استخدام هذه الأداة لتحديد خط أساس لبرنامج، أو لعمليات الرصد والتقييم التالية لع.

6. اسأل المشاركين كيف يمكنهم استخدام مقياس الرجال المنصفين فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي (GEM Scale) لتحديد خط أساس لنهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي في إطار برنامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية الخاص بهم.



مصادر مفيدة لمزيد من التدريب

مصادر مفيدة لمزيد من التدريب

تشمل المصادر المفيدة لمزيد من الجلسات التدريبية التي تغطي موضوعات متنوعة معنية بالإنصاف الجندري ونهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي ما يلي:

- Adopting a Gender Transformative Approach in Sexual and Reproductive Health and Rights and Gender Based Violence Programmes. Rutgers' Toolkit <https://rutgers.international/resources/?search=gender%20transformative&type=tool&theme=gender-transformative-approach>
- SASA! Activist Kit Raising Voices متاح من خلال الرابط التالي: <https://raisingvoices.org/sasa/download-sasa/>
- SO/GIE/SC Facilitators Manual: Module 1. HIVOS متاح من خلال الرابط: <https://hivos.org/assets/2019/05/Hivos-SOGIESC-training-Module-1.pdf>
- One Man Can Toolkit. Sonke Gender Justice متاح من خلال الرابط: <https://genderjustice.org.za/project/community-education-mobilisation/one-man-can/one-man-can-toolkit/>
- Engaging Men in Sexual and Reproductive Health and Rights, including Family Planning: Why using a Gender Lens Matters. EngenderHealth, UNFPA متاح من خلال الرابط التالي: <https://www.engenderhealth.org/wp-content/uploads/imported-files/Engaging-Men-in-Sexual-and-Reproductive-Health-and-Rights-Including-Family-Planning.pdf>



ملاحق

ملحق 1 - استبيان التقييم السابق لورشة العمل

من شأن هذا الاستبيان السابق لورشة العمل أن يمد المدربين القائمين عليها بمعلومات قيمة حول معرفتك الحالية بالمساواة الجندرية، حتى يصبحوا قادرين على موازنة وتيرة الورشة ومحتواها بما يناسب مجموعة المتدربين،

علمًا بأن إجاباتك على هذه الأسئلة ستظل سرية.

يستغرق استيفاء الاستبيان قرابة 10 دقائق.

أ: معلومات عامة

1. الاسم	
2. الدور / المسمى	
3. المؤسسة	
4. النوع الاجتماعي	☐ سيدة ذات هوية جندرية معيارية ☐ رجل ذو هوية جندرية معيارية ☐ سيدة متحولة جنسيًا ☐ رجل متحول جنسيًا ☐ لا أُنتمي للتصنيف الثنائي ☐ مزدوج ☐ أفضل عدم القول ☐ غير ذلك، يرجى التحديد:

5. العلاقة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ☐ موظف ☐ مستشار/ متعاقد ☐ متدرب ☐ متطوع	
6. فترة العمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ☐ أقل من سنة ☐ 1-2 سنوات ☐ 3-4 سنوات ☐ +4 سنوات	

ب: المساواة الجندرية ودورك

7. إلى أي حد تؤثر المشكلات الجندرية في عملك اليومي؟ ☐ لا تؤثر على الإطلاق ☐ تؤثر إلى حد ما ☐ تؤثر إلى حد كبير ☐ ينصب اهتمام عملي على النوع الاجتماعي بشكل أساسي ☐ لا ينطبق	
8. إلى أي حد يرتبط النوع الاجتماعي باختصاص الوكالة أو المنظمة التي تعمل فيها؟ ☐ لا يرتبط على الإطلاق ☐ يرتبط إلى حد ما ☐ يرتبط إلى حد كبير ☐ النوع الاجتماعي هو الاختصاص الأساسي ☐ لا ينطبق	

9. هل يرتبط النوع الاجتماعي بعمل القسم أو الوحدة التي تعمل فيها؟ ☐ لا يرتبط على الإطلاق ☐ يرتبط إلى حدٍّ ما ☐ يرتبط إلى حدٍّ كبير ☐ النوع الاجتماعي هو الاختصاص الأساسي ☐ لا ينطبق	
10. هل سبق وأجريت تحليلًا أو تقييمًا يرتبط بالنوع الاجتماعي؟ ☐ لا أعلم الشيء الذي تسأل عنه ☐ أعلم التحليل أو التقييم المرتبط بالنوع الاجتماعي ولكنني لم أجريه قط ☐ استخدمته في عملي ☐ أتمتع بالثقة اللازمة لإدارة هذا العمل ☐ لا أحتاج إلى إجراء هذا العمل في وظيفتي	

ج. القيم والتصورات المرتبطة بالنوع الاجتماعي

11. أشعر بالراحة إزاء التحدث عن الأعراف والأنماط الجندرية التي تؤثر في عملي.

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

12. أشعر بالراحة إزاء التدخل عندما أرى سلوكيات تقوّض المساواة الجندرية داخل مؤسستي أو عملي.

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

13. مفهومي عن المساواة الجندرية أنها قضية تتعلق بالمرأة بشكل أساسي.

لا أوافق مطلقا	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

14. أؤمن أن الأعراف والأنماط الجندرية تؤثر سلبياً في كل من الرجال والنساء.

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
5	4	3	2	1

15. رأيي في ضرب الأزواج لزوجاتهم هو أنه... [اختر أحد الخيارات]

- ☐ يحق لهم فعل ذلك
- ☐ سلوك مقبول رغم أنه مخالف للقانون
- ☐ سلوك مقبول في حالات معينة
- ☐ سلوك شائع، ولكنه غير مقبول اجتماعياً
- ☐ سلوك غير مقبول في أي حال من الأحوال

16. في رأيي، يمكن للمرأة أن... [اختر أحد الخيارات]

- ☐ تؤدي واجباتها المنزلية داخل المنزل، ولا تتواجد في الحياة العامة لأي سبب
- ☐ تعمل خارج المنزل بإذن من زوجها أو عائلتها
- ☐ تتخبط في السياسة بإذن من زوجها أو عائلتها
- ☐ تتخبط في العمل طالما أن الأولوية تبقى لأداء واجباتها المنزلية
- ☐ تختار أن تعمل بحريتها دون إذن وبصرف النظر عن الواجبات المنزلية.

د. متطلبات خاصة للتدريب

السؤال	الإجابة	التعليقات
17. هل تحتاج إلى وجود مدخل بدون درج في مكان التدريب؟	☐ نعم ☐ لا	
18. هل لديك أي متطلبات خاصة فيما يتعلق بالغذاء؟	☐ نعم ☐ لا	

إن كانت الإجابة لا، فما اللغة التي تفضل تلقي التدريب بها؟	☐ نعم ☐ لا	19. سيجري التدريب باللغة [ضع اسم اللغة هنا]. هل تشعر بالراحة إزاء تلقي التدريب بهذه اللغة؟
إن كانت الإجابة نعم، فما هي تلك المتطلبات الخاصة؟	☐ نعم ☐ لا	20. هل لديك أي متطلبات أخرى في الورشة تود أن تشاركها معنا؟

شكرًا على وقتك. نتمنى أن تستمتع بورشة العمل.

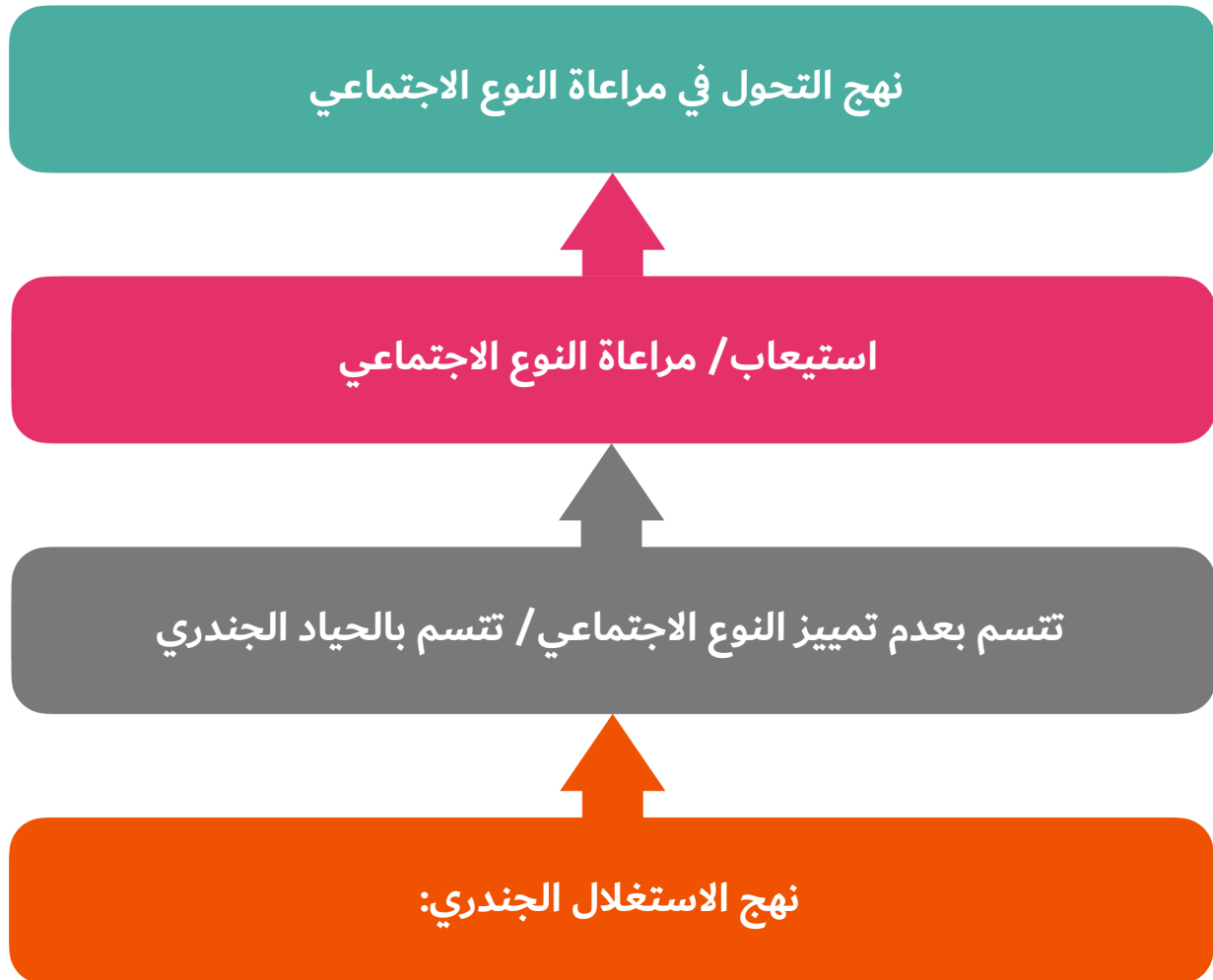
ملحق 2 - قائمة مهام إعداد ورشة العمل ووضع خطتها

التوقيت	نشاط	رقم
قبل التدريب بشهر أو شهرين	• تحديد ميزانية التدريب والتحقق منها.	
	• اختيار المشاركين ومشاركة الاستبيان التقييمي السابق لورشة العمل معهم (٨ مشاركين على الأقل و٢٤ مشاركًا على الأكثر).	
	• تحديد المدرب المساعد ودعوته من مكتب الأمانة العامة أو الجمعيات الأعضاء. إذا تعذر إيجاد الشخص المناسب من داخل المؤسسة، فاتخذ الترتيبات اللازمة لاختيار مدرب ومساعد مدرب من خارجها.	
	• حدد تاريخ إقامة ورشة العمل ومدتها.	
	• حدد مكان إقامة الورشة وما إذا كانت ثمة حاجة إلى اتخاذ ترتيبات بشأن تنظيم المكان والإقامة والبدلات اليومية وتوفير الطعام. فإن كانت ثمة حاجة لذلك، فاسند تلك المسؤوليات بحسب الحاجة إلى فريق الدعم لتنسيق العمليات اللوجستية.	
	• إعداد برنامج الورشة وتحديد الأنشطة المقرر إدراجها ضمن التدريب استنادًا إلى نتائج استبيان المسح القبلي.	
	• توزيع مسؤوليات التدريب بين المدربين المساعدين. الحرص على إطلاع فريق التخطيط أو المدرب المساعد على أي طلب للمشاركين بشأن تحسين فعالية المشاركة.	
	• طلب المواد والمعدات التدريبية (حسب الحاجة).	
	• إعداد عروض باور بوينت (حسب الحاجة).	
	• التأكيد على مكان إقامة التدريب وأي ترتيبات إدارية ولوجستية قد تلزم مثل الترتيبات المتعلقة بالسفر والإقامة والبدلات اليومية وتوفير الطعام.	
	• أرسل دعوة للمشاركين من خلال التقويم لكي تضمن تخصيصهم الوقت اللازم للتدريب.	

التوقيت	نشاط	تم
قبل التدريب بأسبوعين	• مراجعة قائمة المشاركين النهائية أو التأكد منها.	
	• إرسال برنامج الورشة والمعلومات الأساسية إلى المشاركين لاستكمال تدريب (تصرف كرجل، تصرفي كأثني). ومطالبة المشاركين بإحضار نموذج للمشروع في حالة تنفيذك لورشة تستغرق 3 ساعات.	
	• إكمال عملية التخطيط لإعداد استمارة التقييم للمشاركين.	
	• إنجاز جميع الترتيبات الإدارية واللوجستية.	
	• التقدم بمقترح بإجراء محاكاة للتدريب في حالة تعيين مدربين جدد.	
قبل التدريب بيوم أو يومين	• الاجتماع مع المنسق المساعد ومراجعة الجدول واتخاذ الترتيبات النهائية إلخ.	
	• تجميع المواد التدريبية وفحص المعدات.	
قبل التدريب بساعة أو ساعتين	• اصطحاب المواد التدريبية إلى مكان إقامة الورشة.	
	• التحقق من مدى جاهزية المعدات وكيفية استخدامها.	
	• تجهيز القاعة وترتيب الطاولة والمقاعد لتكوين مجموعات من 4 إلى 6 أشخاص.	
	• تجهيز المرطبات (عند الحاجة).	

ملحق 3 - المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

رسم بياني مبسط



مصادر: Geeta Rao Gupta. 2000. Gender, sexuality, and HIV/AIDS: The what, the why, and the how. SIECUS Report Vol. 25, No. 5, 2001

الإجراءات المحايدة تجاه النوع الاجتماعي

تتجاهل:

- الأدوار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحقوق والمسؤوليات والالتزامات المرتبطة بكون المرء أُنثى أو ذكر.
- ديناميات القوة بين الرجال، والنساء، والفتيان، والفتيات.

تتسم بالوعي بالنوع الاجتماعي

الهدف	النهج التحويلي	النهج الاستيعابي	النهج الاستغلالي
المساواة الجندرية وتحسين نتائج التنمية	• يعزز التحليل النقدي للأعراف الجندرية* ودينامياتها.. • يعزز أو يُوجد أنظمة** تدعم المساواة الجندرية. • يعزز أو يُوجد أعراف وديناميات جندرية منصفة. • يغير الأعراف والديناميات الجندرية غير المنصفة.	• يتفادى الاختلافات الجندرية وأوجه اللامساواة الجندرية القائمة.	• يعزز اللامساواة الجندرية والصور النمطية الجندرية أو يستغلها.



*تشمل الأعراف المواقف والممارسات.

**نظام يتكون من مجموعة من الهياكل والممارسات والعلاقات المتفاعلة فيما بينها.

منقول بتصريف من: دليل المستخدم للجلسة التدريبية الخاصة بالمقياس المتدرج للدمج الجندري الذي أعده الفريق العامل الحكومي الدولي التابع للوكالة الأمريكية للتنمية

ملحق 4 - التعريفات المتعلقة بنهج المقياس المتدرج لتعميم المنظور الجندري

يرتبط المصطلحان "المحايدة تجاه النوع الاجتماعي" و"الوعي بالنوع الاجتماعي" بدرجة تحليل الأعراف والعلاقات وأشكال اللامساواة الجندرية وتناولها بشكل مباشر في أثناء عمليات التصميم والتنفيذ والمراقبة.

النهج المحايد تجاه النوع الاجتماعي:

تُصمم السياسات والبرامج التي تتسم بالمحايدة تجاه النوع الاجتماعي دون إجراء تحليل مسبق لمجموعة الأدوار والحقوق والمسؤوليات والالتزامات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحددة بموجب الثقافة، والمرتبطة بالنوع الاجتماعي والديناميات بين الأفراد والجماعات بناءً على النوع الاجتماعي. يتجاهل المشروع إذن الاعتبارات الجندرية تمامًا.

النهم المتسم بالوعي بالنوع الاجتماعي:

السياسات والبرامج التي تتسم بالوعي تجاه النوع الاجتماعي تدرس وتتناول مجموعة الأدوار والحقوق والمسؤوليات والالتزامات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحددة بموجب الثقافة، والمرتبطة بالنوع الاجتماعي والديناميات بين الأفراد والجماعات بناءً على النوع الاجتماعي.

نهج الاستغلال الجندري:

تستغل السياسات والبرامج التي تتسم بالاستغلال الجندري -عن قصد أو عن غير قصد- أوجه اللامساواة والصور النمطية الجندرية في السعي لتحقيق أهداف المشروع، أو التي تؤدي منهجيتها إلى تفاقم أوجه اللامساواة. يعد اتباع هذا النهج أمرًا ضارًا، وقد يقوض أهداف البرنامج على المدى البعيد.

نهج الاستيعاب الجندري:

تعترف السياسات أو البرامج التي تتسم بالاستيعاب الجندري بالاختلافات وأوجه اللامساواة الجندرية، ولكنها تتكيف معها لتحقيق أهداف المشروع. وفي حين أن هذا النهج قد يؤدي إلى مزايا قصيرة الأجل ويحقق نتائج، إلا أنه لا يستهدف الحد من اللامساواة الجندرية أو التصدي للأنظمة الجندرية التي تسهم في تعميق الاختلافات واللامساواة.

نهج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي:

تسعى سياسات وبرامج التحول في مراعاة النوع الاجتماعي إلى تغيير العلاقات الجندرية من أجل تعزيز المساواة وتحقيق أهداف البرنامج. يحاول هذا النهج تعزيز المساواة الجندرية باتباع ما يلي:

1. تعزيز التحليل النقدي لأوجه عدم المساواة والأدوار الجندرية ومعاييرها ودينامياتها.
2. الاعتراف بالأعراف الإيجابية التي تدعم المساواة ووجود بيئة داعمة وتعزيزها.
3. تعزيز المكانة النسبية للنساء والفتيات والفئات المهمشة.
4. إصلاح الهياكل والسياسات الاجتماعية الأساسية والمعايير الاجتماعية المعمول بها التي تسهم في استمرار اللامساواة الجندرية.

ملحق 5 - بطاقات سيناريو المشروع

استخدم أربع بطاقات بحدّ أقصى، وتأكد أن كل منها يمثل أحد نُهج الدمج الجندي الأربعة.

هذه السيناريوهات إرشادية، ويمكن لكل منظمة استخدام سيناريوهاها الخاصة المستوحاة من الخبرات الحياتية الحقيقية. يمكن تغيير أسماء البلدان اعتمادًا على ديموغرافية المشاركين. كذلك يمكنكم العثور على مزيد من السيناريوهات المتاحة من خلال الرابط التالي: https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GCScenarioBank-2017-12-12-1633_FINAL.pdf

بالنسبة للسيناريوهات التالية، تم تضمين الإجابات في صورة ملاحظات هامشية ليطالع عليها للمدربون فقط.⁵

السيناريو 1. تحسين نظم سلاسل الإمداد بهدف الحدّ من نفاد مخزون وسائل منع الحمل

انطلاقًا من إدراك وزارة الصحة في الدولة (س) لأن نفاد مخزون وسائل منع الحمل يمثل عائقًا كبيرًا أمام القدرة على تقديم خدمات عالية الجودة يمكن الاعتماد عليها، فقد ضاعفت جهودها لتحسين نظام سلسلة الإمداد خاصتها. وقد تضمنت تلك الجهود التقييم الدقيق من أجل تحسين عمليات تحديد الاحتياجات السلعية والتنبؤ بها على مستويات نقاط تقديم الخدمات المركزية والإقليمية. فتم تطوير نظام إلكتروني لمعلومات الإدارة اللوجستية بهدف الحصول على معلومات أكثر تفصيلًا حول عمليات شراء السلع وشحنها وإصدارها. كما قررت الوزارة تعيين مزيد من الموظفين المسؤولين عن سلاسل الإمداد، وأقامت تدريبًا إضافيًا لجميع العاملين لبدء تنفيذ النظام الجديد. ولكن وزارة الصحة لم تضع في اعتبارها العوامل الجندرية التي ستؤثر في هذا التدريب. على سبيل المثال، أُطلق التدريب دون دراسة للتركيب الحالي للموظفين، ودون اعتبار أي توقيات وأي أماكن وأي صيغة ستكون الأفضل بالنظر إلى التركيب الجنسي/الجندي لموظفي نظام معلومات الإدارة اللوجستية. علاوة على ذلك، لم يُجرى تحليل جندي لطلب السلع ولأنماط نفاد المخزون (على سبيل المثال، هل وسائل منع الحمل الطارئة متوفرة بسهولة، أو غيرها من الوسائل التي تستطيع المرأة استخدامها بخصوصية).

السيناريو 2. ترويج الواقي الأنثوي في جنوب أفريقيا

صُمم برنامج تجريبي يهدف إلى زيادة تقبل واستخدام الواقي الأنثوي في جنوب أفريقيا. وقد تم الترويج للواقي الأنثوي قديمًا بين النساء. وبعد الاعتراف أن الرجال في السياق الأفريقي هم من يملون شروط علاقات الغيرية الجنسية، قرر البرنامج تجربة منهج مبتكر، وهو الترويج لاستخدام الواقي الأنثوي بين الرجال من خلال مروجين رجال مثلهم. وقد شمل ذلك المنهج المبتكر (1) الاعتماد على مروجين ذكور يشرحون للرجال استخدام الواقي الأنثوي؛ (2) توضيح فكرة أن استخدام الواقي الأنثوي لا يتعارض نهائيًا مع الحماية الذاتية والمتعة الجنسية، لا سيما عند مقارنته بالبدائل الأخرى المتاحة من وسائل منع الحمل العازلة؛ (3) إعطاء الرجال الواقيات الأنثوية لاستخدامها مع شريكاتهم. وقد صمم الموظفون برنامجهم المنهجي استنادًا على الأبحاث التي وجدت أن "الرجال يهتمون بفرض سيطرتهم على وسائل الحماية (ويطلبون) مترددين بشأن الوسائل التي تسيطر عليها الإناث؛ فهم يريدون حماية نسائهم من الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي بما فيها فيروس نقص المناعة البشرية، ولكنهم ينظرون إلى خطر الإصابة كضمان على إخلاص النساء.

السيناريو 3. حملة لزيادة مشاركة الذكور في زمبابوي

في محاولة لزيادة استخدام وسائل منع الحمل ومشاركة الذكور في زمبابوي، أطلق مشروع تنظيم الأسرة حملة إعلامية تؤكد على أهمية مشاركة الرجال في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم الأسرة. وقد اعتمدت الحملة على رسائل تستخدم التعبيرات المجازية المرتبطة بالرياضة، مثل "لعبها صح" و "بمجرد أن تسيطر، من السهل أن تكون الفائز" و "الخيار لك"، فأسفرت الحملة عن زيادة استخدام وسائل منع الحمل. وعند تقييم نتائج المشروع، سُئل المشاركون الذكور عما إذا كان ينبغي أن يكونوا هم أو شريكاتهم أو كلا الزوجين مسؤولين من الناحية المثالية عن اتخاذ قرارات تنظيم الأسرة. فكشف التقييم "أنه في حين كان الرجال أكثر ميلًا للاعتقاد بأنه يجب عليهم الاضطلاع بدور فعال في المسائل المتعلقة بتنظيم الأسرة بعد الحملة، إلا أنهم لم يتقبلوا بالضرورة فكرة اتخاذ قرارات مشتركة. وقد بدا أن الرجال أساءوا تفسير رسائل الحملة على أنها تعني أن قرارات تنظيم الأسرة يجب أن تكون من اختصاص الرجل وحده".

السيناريو 4. دور الشباب في رعاية المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية ودعمهم

في زامبيا، سعى أحد المشروعات إلى إشراك الشباب في رعاية المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية ودعمهم. وقد أجرى القائمون على هذا الموضوع بحثًا تكوينية لتقييم اهتمام الشباب واستكشاف الأبعاد الجندرية للرعاية. وقد بحث التقييم لمعرفة مهام الرعاية التي يشعر الشباب من الذكور والإناث براحة أكبر إزاء القيام بها واستطاعة لتنفيذها، وكذلك معرفة المهام التي يفضل المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية أنفسهم أن يقوم بها الشباب الذكور أو الإناث. وارتكازًا على هذا البحث، تبنى المشروع نهجًا يأخذ في اعتباره استيعاب / مراعاة النوع الاجتماعي جنبًا إلى جنب مع الأمر الواقع فعليًا. "إننا لم نحاول فعليًا تغيير الأعراف الجندرية بحد ذاتها، وإنما حاولنا خلق الوعي تجاه المساهمات المهمة التي يستطيع مقدمو الرعاية (الشباب) المدربين فعلها للرعاية المجتمعية.

السيناريو 5. الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في تايلند

استهدفت إحدى مبادرات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية تثقيف المشتغلين بالجنس في تايلند بشأن تدابير الوقاية، وتزويدهم بمهارات التفاوض، والواققيات الذكورية مجانًا. وعلى الرغم من تزايد المعرفة والمهارات بين المشتغلين بالجنس، فقد ظل الاستخدام الفعلي للواقى الذكري منخفضًا. وبعد إجراء مزيد من المناقشات مع المشتغلين بالجنس، اكتشف مديرو المشروع أنهم لم ينجحوا في استخدام الواقى الذكري لأنه لم يكن لديهم القدرة على الإصرار على استخدامه مع عملائهم. وبالتالي، فقد بدل المشروع استراتيجيته وأشرك أصحاب بيوت الدعارة في الترويج لـ "سياسة استخدام الواقى الذكري بنسبة 100%". فتمكن أصحاب بيوت الدعارة، الذين يتمتعون بالقوة والسلطة من فرض استخدام الواقى الذكري بين العملاء. وأدت المشاركة الواسعة لبيوت الدعارة بالمنطقة المستهدفة في المشروع إلى تطور كبير في الممارسات الجنسية الآمنة.

السيناريو 6. التوصيل القائم على المجتمع المحلي للوسائل طويلة المدى

تريد وزارة الصحة في إثيوبيا تلبية الاحتياجات الناقصة من وسائل منع الحمل من خلال توسيع نطاق الإتاحة للوسائل طويلة المدى، بما في ذلك الغرسات (الإمبلانون Implanon) و(جاديل Jadelle). ولتلبية تلك الحاجة، تقوم وزارة الصحة بتدريب عاملين صحيين مجتمعيين -يقومون بالفعل بزيارات ميدانية من باب إلى باب للتعامل مع عددٍ من المشكلات الصحية (على سبيل المثال، المياه والمرافق الصحية، وفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة، والتطعيمات، وتنظيم الأسرة)- لتقديم وسيلة غرسات الإمبلانون. ويتم تدريب العاملين الصحيين المجتمعيين على إمداد المعلومات الخاصة بغرسات الإمبلانون (بوصفها جزءًا من استشارات تنظيم الأسرة التي يقدمونها)، ويفحصون السيدات لمعرفة معايير أهليتهن الطبية، ويوفرون الإمبلانون (بالإضافة إلى الواقيات الذكورية وحبوب منع الحمل).

السيناريو 7. استخدام وسائل الإعلام الجماهيرية للوصول إلى الشباب والصحة الإنجابية في نيكاراغوا

أنتجت جمعية أهلية في نيكاراغوا مسلسلًا تلفزيونيًا شهيرًا ("رواية متلفزة") لوضع مجموعة من المشكلات الاجتماعية والصحية محل نقاش مجتمعي، ومنها منع الحمل، وفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والتمييز ضد ذوي الإعاقات البدنية. ونظرًا لأن المسلسل كان رائجًا بين الشباب بشكل خاص، فقد كان بمثابة فرصة لتناول الأدوار الجندرية التقليدية وتحديها. وقد تتبعت أحداث قصة الرواية المتلفزة شابًا وشابة يقعان في الحب، ومناقشاتهما حول الحميمة، ومنع الحمل، والأمراض المنقولة جنسيًا. وكانت شخصية الشاب تتسم بالمراعاة والرعاية تجاه شريكته، وقد تمت خطبتهما بناءً على تواصل مفتوح بشأن الحياة الجنسية وتنظيم الأسرة. وفي حلقة أخرى، تتعرض الشابة إلى الاغتصاب. ثم تناولت الرواية المتلفزة تداعيات العنف الجنسي، بما فيها تأثيراتها في الحميمة وفي الحقوق القانونية للمرأة في نيكاراغوا.

السيناريو 8. برنامج التصدي لتشويه / قطع الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث) في كينيا

سعى برنامج للحد من حالات ختان الإناث المؤذي في كينيا. وقد أدرك العاملون في المشروع أن تشريع قانون يجرم هذه الممارسات لن يتعاطى مع الدوافع الثقافية والاجتماعية الموجودة في المجتمع، وسيؤدي على الأرجح إلى متابعة هذه الممارسات "في الخفاء". وبدلاً من هذا، استعان المشروع بمتخصص أنثروبولوجي طبي ليعمل مع المجتمع. وقد سعى المشروع من خلال المقابلات النوعية مع مجموعات من السيدات والرجال والزعماء الدينيين إلى فهم المعنى والمغزى من القيام بهذه الممارسات في المجتمع. وقد عمل موظفو المشروع بالتعاون مع أفراد المجتمع المحلي على عملية تكييف لممارسات ختان الإناث تحول دون إجراء القطع / التشوية الضار مع الحفاظ على العناصر الثقافية "الصحية" الأخرى المرتبطة بها، مثل عزل الفتيات، والرقص، ورواية القصص، وتقديم الهدايا، والصحة، والتثقيف الصحي، وما إلى ذلك. وكان نتيجة هذا الجهد تطوير طقوس جديدة لحق المرور للفتيات سُميت "الختان بالكلمات" وأصبحت مقبولة لدى المجتمع بأكمله.

ملحق 6 - استمارة تقييم المشاركين

نرجو أن نخبرنا عن تجربتك في هذه الجلسة التدريبية، وتشاركنا ما أعجبك وما تقترح تغييره، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية.

يرجى وضع علامة أمام المربع المناسب

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً	
					كان التدريب أطول من اللازم.
					تعلمت شيئاً عن المساواة الجندرية لم أكن أعلمه قبل التدريب.
					أعرف عن التحليل الجندري وعن أسباب أهميته.
					أصبحت مستعداً بشكل أفضل لإدخال التحليل الجندري في عملي.
					لم يكن هناك وقتاً كافياً لكي تتم الإجابة على جميع أسئلتي.
					لا أعتقد أنني أحتاج إلى مزيد من التدريب في هذا الموضوع.

التعليقات:

ما أهم شيئين تعلمتهما في أثناء هذا التدريب (رتبهما حسب الأولوية)؟

١.

٢.

ما المعلومات الإضافية (إن وجدت) التي كنت لتنتفع من مناقشتها في أثناء الجلسة التدريبية؟

.....

.....

.....

بعد أن تلقيت هذا التدريب، الشيء الذي سأفعله بشكل مختلف من الآن فصاعدًا هو:

.....

.....

.....

هل لديك أية تعليقات أو مقترحات أخرى لتحسين الجلسات التدريبية المستقبلية؟

.....

.....

.....

شكرًا لك على استيفاء هذا النموذج.

ملحق 7 - شخصيات أدوار القوة



زعيم، عمره 56 عامًا. ذو خلفية دينية قوية.

فتاة يتيمة، عمرها 13 عامًا. تعيش مع امرأة ورجل من أقاربها، وتتعرض للإيذاء الجنسي من الرجل، وتُجبر على القيام بمعظم الأعمال المنزلية تقريبًا.

شاب، عمره 17 عامًا. عاطل عن العمل ومدمن على الكحول.

ذكر، عمره 46 عامًا. مدير منطقة صحية، وعضو في الحزب الحاكم، وصديق شقيق رئيس الدولة.

ذكر بريطاني أبيض، عمره 60 عامًا. واعظ.

أرملة، عمرها 33 عامًا. تعيش مع خمسة أطفال، ومصابة بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة.

فتاة فقيرة، عمرها 15 عامًا. تعيش في قرية، وهي حامل والعيادة الأقرب إليها على مسافة 30 كيلومترًا.

ذكر، عمره 50 عامًا. مدير مدرسة، ذو خلفية دينية قوية ويعارض وسائل منع الحمل والتثقيف الجنسي الشامل، وما إلى ذلك.

أنثى بيضاء، عمرها 36 عامًا. عاملة في مجال التنمية، وترأس برنامجًا للتنمية في المنطقة.

فتى متحول جنسيًا، عمره 16 عامًا.

فتاة متزوجة، عمرها 16 عامًا. حملت للتو دون إرادتها، ولا تعلم عن خيار الإجهاض.

فتى، عمره 15 عامًا. يرضى أمه المريضة وإخوته، ومتسرب من التعليم. اكتسب قدرته الجنسية لتوه وليس لديه معلومات حول فيروس نقص المناعة البشرية وغيره من الأمراض المنقولة جنسيًا.

جدة، عمرها 60 عامًا. ترعى خمسة أيتام.

امرأة مثلية، عمرها 24 عامًا. ليست منفتحة بشأن ميولها الجنسية، ليست في علاقة ووالديها يريدانها أن تتزوج بأسرع وقت ممكن.

ذكر، عضو برلمان، عمره 45 عامًا. عضو في الحزب الحاكم، وتمت إعادة انتخابه للتو بعد تقديم الطعام للفقراء.

مالكة متجر ناجحة، عمرها 29 عامًا. متزوجة ولديها طفلان، وزوجها لا يعمل ولديه رفيقات.

رجل شرطة، عمره 24 عامًا. لا يملك مهرًا، ولذلك فإنه يدخر المال لكي يستطيع الزواج من الفتاة التي يواعدها.

امرأة شابة، عمرها 19 عامًا. شُخصت إصابتها بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة، ولكنها تخاف التوجه إلى العيادة لأخذ مضادات فيروسات النسخ العكسي. تعيش مع أقاربها من الإناث والذكور، الذين يعرفون حالتها ويؤذونها بسبب ذلك، ويقولون إن عليها تناول الأدوية بصوت مرتفع حتى يستطيع الجيران سماعهم.

عاملة صحية مجتمعية، عمرها 24 عامًا. تلقت تدريبات في مركز الخدمات الصديقة للشباب.

مستشار، ذكر أبيض، عمره 57 عامًا. يعطي استشارات حول النوع الاجتماعي والخدمات الصديقة للشباب.

فتاة، عمرها 14 عامًا. متسربة من التعليم، وتخدم في المنازل في الوقت الحالي.

رجل أعمال غني، عمره 32 عامًا. يؤدي زوجته أحيانًا بعد عودته إلى المنزل مخمورًا.

مُدّسة، عمرها 33 عامًا. تلقت تدريبًا في التثقيف الجنسي الشامل.

شاب، عمره 18 عامًا. معلم في مجال الصحة المجتمعية، ويجني مالًا أكثر قليلًا من الفتيات في قريته، ويستخدم هذا المال ليحظى برفيقات.

وزيرة صحة، عمرها 55 عامًا.

طالبة مدرسية، عمرها 12 عامًا. متعايشة مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة، وأخبرها أحد مقدمي الخدمات أن عليها ألا تمارس الجنس أو تذهب إلى المدرسة.

امرأة، عمرها 33 عامًا. قابلة.

مدير منظمة أهلية معنية بالصحة، عمره 47 عامًا.

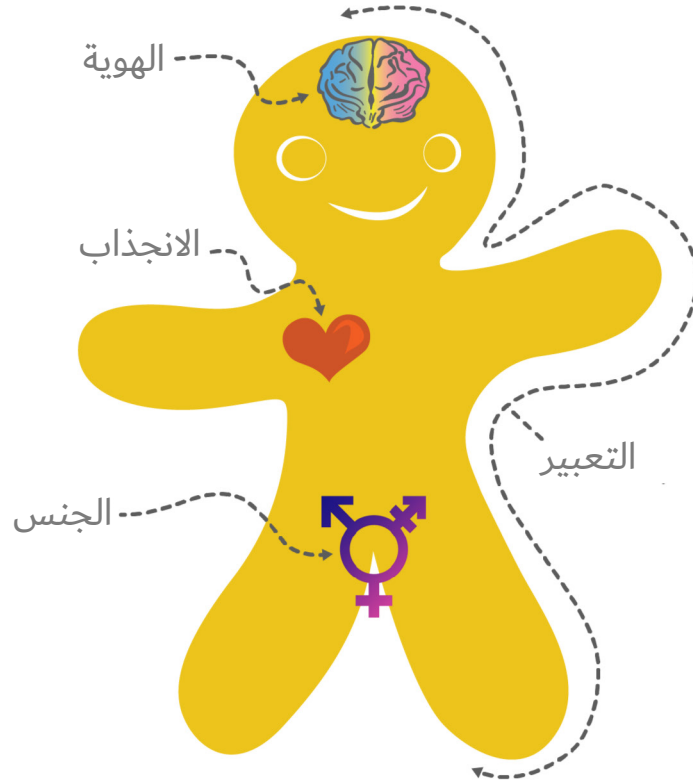
شاب أصم، عمره 17 عامًا. ليس مدرّجًا لوجود برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية التي تبث عبر الراديو.

الملحق 8 – عبارات تمرين أدوار القوة

- أستطيع التأثير في القرارات التي تُتخذ على مستوى قريتي.
- أستطيع مقابلة المسؤولين الحكوميين.
- أستطيع قراءة الصحف التي أحبها بانتظام.
- لدي الوقت والإتاحة اللازمين لمتابعة محطات الراديو والتلفاز التي أحبها.
- لا أضطر أبدًا إلى الانتظار من أجل لقاء الكبار والمسؤولين في القرية.
- القروض والائتمانات الصغيرة متاحة لي.
- رأيي مهم بالنسبة إلى مجتمعي.
- أستطيع تحمل تكلفة شراء الغذاء الذي أحبه وتناول الطعام في المطاعم.
- أستطيع شراء الواقيات الذكرية.
- أستطيع مناقشة استخدام الواقي الذكري مع شريكي.
- ذهبت إلى المدرسة الثانوية، أو أتوقع الذهاب إليها.
- أنا وعائلتي لسنا فئة مهددة حال حدوث الكوارث الطبيعية.
- يتم استشارتي في الموضوعات ذات التأثير في الشباب في مجتمعنا.
- أستطيع شراء العلاج أو دفع تكلفة مستشفى خاص وقت الضرورة.
- يحظى رأيي بالاحترام، وله قيمة في القرية التي أعيش فيها.
- أتناول وجبتين كاملتين يوميًا على الأقل.
- أحضر ورش العمل والندوات أحيانًا.
- أستطيع الوصول إلى معلومات وفيرة عن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة.
- أنا معرض لخطر التعرض للتحرش أو الإيذاء الجنسي.
- أمتلك شركة صغيرة.
- أستطيع التأثير في أوجه صرف المال في المجتمع.
- أتخذ قرارات بشأن المشتريات الأهم في منزلي.
- أحظى بالسيطرة على القرارات المتعلقة بجسدي، بما في ذلك متى أنجب طفلًا وكم طفلًا أنجب.
- أمتلك قرارًا بشأن من ومتى أتزوج.

الملحق 9 – دمية المفاهيم الجندرية

دمية المفاهيم الجندرية (الإصدار الرابع) من *by its pronounced METROsexual.com*



يعني الافتقار إلى الشيء الموجود على الجانب الأيمن



الجنس عند الميلاد
☐ أنثى
☐ ثنائي
☐ ذكر

الهوية ≠ التعبير ≠ الجنس
 النوع الاجتماعي ≠ التوجه الجنسي



الملحق 10 - تجاربنا

يعود زوجي مخمورًا إلى المنزل
كل ليلة تقريبًا، ودائمًا ما يجد
سببًا للانتقاد أو الشكوى. أحيانًا
يكون الأمر حول ما الطعام الذي
طهيته، وأحيانًا حول إزعاج الأبناء،
وأحيانًا حول المال. ومن ثم يبدأ
يضر بني. لا أستطيع تحمل مثل
هذه المعاملة أكثر من ذلك.



أعاني مشكلات تتعلق بالانتصاب.
أشعر بالخزي. زوجتي تسخر
مني، بل وأحيانًا تصرخ في وجهي.
وتخبر الآخرين بالأمر. وتسألني:
أي نوع من الرجال أنت؟ أكرهها.
أشعر بإهانة شديدة. وأكاد
أضربها.



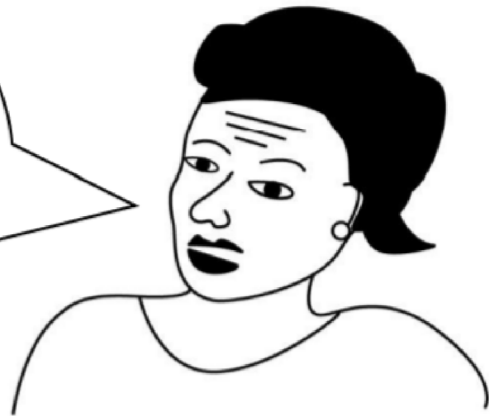
إن كان الضرب يعني "الحب"،
فإنني أتساءل إن كان يمكنني
القول إن زوج مارجرييت "أحبها
حتى الموت" العام الماضي
عندما ضربها وماتت جراء
الإصابات التي ألحقها بها! كيف
يمكن أن تسمون هذا "حبًا"؟



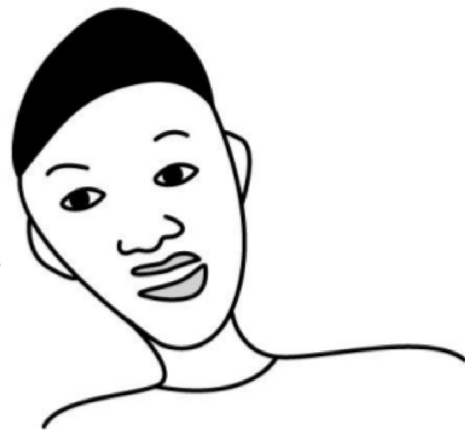


تخبرني زوجتي طوال الوقت أنني
عديم القيمة. وتفعل ذلك أمام أطفالنا.
لماذا؟ لأنني لا آتي بالمال إلى المنزل.
إنها تعلم أنني أحاول قدر جهدي
الحصول على وظيفة. ولكنها الآن
تخبر الجميع بأنني غير مجدٍ. حتى
أن عائلتي بدأت تنظر إلي باحتقار. لا
أستطيع تحمل الأمر أكثر من ذلك.

يضر بني زوجي أحيانًا. وعندما
أصرخ وأشتكي، فإنه يضحك
فقط ويقول إن الضرب يبرهن
على مدى اهتمامه بي. "إن
الضرب علامة الحب"، هكذا
يقول! حقيقة، أفصّل أن أحظى
بحبٍ أقل في نظير مزيد من
السلام!



لا أحب تناول الخمر حتى أصبح
مخمورًا. أكره هذه المشروبات
التي يسمونها بالمشروبات
الاجتماعية. وعندما أرفض
تناولها، يبدأ الآخرون السخرية
مني. وفي آخر مرة، ضربني رجل
وقال لي أنني مثلي الجنس.



ملحق 11 - مقياس الرجال المنصفين جندريا

لا أوافق (ثلاث نقاط)	أوافق جزئياً (نقطتان)	أوافق (نقطة واحدة)	
النطاق الأول. العنف			
			هناك أوقات تستحق فيها المرأة الضرب.
			يتعين على المرأة تحمل العنف من أجل الحفاظ على وحدة أسرتها.
			من المقبول أن يضرب الرجل زوجته إن كانت خائنة.
			للرجل أن يضرب زوجته إذا رفضت ممارسة الجنس معه.
			إن أهان شخص ما الرجل، يتعين عليه أن يدافع عن سمعته بالقوة إن اضطره الأمر.
			إن ممارسة الرجل للعنف ضد زوجته أمر شخصي لا يصح مناقشته مع أي شخص ثالث.
النطاق الثاني. العلاقات الجنسية			
			الرجل هو من يقرر نوع العلاقة الجنسية التي يمارسها.
			الرجال مستعدون دائماً لممارسة الجنس.
			يحتاج الرجال إلى الجنس أكثر من النساء
			الرجل يحتاج لنساء أخريات حتى وإن كانت الأمور تسير على ما يرام مع زوجته
			لا يجب الحديث عن الجنس، بل ممارسته مباشرة.
			أشعر بالتقزز عندما أرى رجلاً يتصرف تصرفات امرأة.
			لا يجب أن تبدأ المرأة الجنس
			المرأة التي تمارس الجنس قبل الزواج لا تستحق الاحترام.

لا أوافق (ثلاث نقاط)	أوافق جزئيًا (نقطتان)	أوافق (نقطة واحدة)	
النطاق الثالث. الصحة الإنجابية والوقاية من العدوى			
			السيدات اللاتي يستخدمن الواقيات يسهل ممارسة الجنس معهن.
			يحب أن يغضب الرجال الذين تطلب منهن زوجاتهم استخدام الواقي الذكري.
			مسؤولية تجنب الحمل هي مسؤولية المرأة.
			تصبح السيدة امرأة حقيقية فقط عندما تنجب طفلًا.
			الرجل الحقيقي يُنجب ذكرًا
النطاق الرابع. المشاركة في الأعمال المنزلية والحياة اليومية			
			تغيير الحفاضات للأطفال وتحميمهم وإطعامهم مسؤولية الأم
			دور المرأة هو الاعتناء ببيتها وأسرتها.
			يجب أن يقرر الزوج بشأن شراء الأشياء الأهم في المنزل.
			الرجل هو صاحب القرار النهائي في منزله.
			يتعين على المرأة طاعة زوجها في جميع الأمور.

