



أيلول ٢٠٢٣

دليل تدريب حول المرأة وبناء السلام



الناشر: منظمة البرلمان ٢٠٢٣
شارع روجلن ١١-١٠، ١٠٥٥٣ برلين، ألمانيا

مديرة المشروع: ميكايلا إيكارت
المؤلفة الرئيسية: د. خلود الخطيب
المحرر: محمد السلوم
التصميم: ستوديو ماجما لمهدي الجلبي
الرسوم التوضيحية وتصميم الغلاف: ستوديو ماجما لمهدي الجلبي
تمت طباعة النسخة العربية بواسطة: دار طباعة كردستان

إنّ الآراء الواردة في الكتاب لا تعكس بالضرورة وجهات نظر وآراء منظمة البرلمان
الرقم المعياري الدولي للكتاب ٧-٤-٩٨٢٣٣٣٨-٣-٩٧٨

تم إعداد دليل تدريب المدربين/ات (ToT) في إطار تنفيذ مشروع منظمة البرلمان «النساء يتحدثن السلام». تنفذ مشروع «النساء يتحدثن عن السلام» منظمة «البرلمان» في العراق، وتُموله الألمانية كجزء من مشروع «تقوية مشاركة المرأة في إعادة التأهيل والسلام في العراق». GmbH (GIZ) Zusammenarbeit Internationale für Gesellschaft Deutsche بالنيابة عن الحكومة الألمانية كجزء من مشروع «تقوية مشاركة المرأة في إعادة التأهيل والسلام في العراق».

إنّ منظمة البرلمان هي منظمة لبناء السلام ودعم الديمقراطية، مع التركيز بشكل خاص على تمكين النساء والشباب. نحن نتبع نهجًا فريدًا يدمج حساسية الصراع والوعي الثقافي والتقاطع. تتعاون منظمة البرلمان مع البرلمانات والحكومات والجهات الفاعلة في المجتمع المدني والمؤسسات الدولية، وتقوم بتنفيذ المشاريع وتقديم الخدمات الاستشارية باللغات الألمانية والإنجليزية والفرنسية والعربية. يقع مقر فريقنا الدولي والمتعدد اللغات في برلين وكولونيا وأربيل (العراق).

للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لمنظمة البرلمان www.elbarlament.org أو الموقع الإلكتروني للمشروع www.womentalkingpeace.com

© www.elbarlament.org

مقدمة

يوفر دليل التدريب التالي المعرفة التأسيسية والمهارات الأساسية التي يحتاجها الأفراد الذين يريدون أن يصبحوا مدربين/ات والمهتمين بالعلاقة بين المرأة وبناء السلام في العراق.

يهدف الدليل بشكل عام إلى تعزيز مشاركة المرأة في عمليات بناء السلام في العراق، وبالتالي يساعد المدربين على مضاعفة المعرفة والمهارات النظرية والعملية في هذا الصدد، باستخدام النهج المحلي والتعلم التعاوني.

يضم هذا الدليل مجموعة من المعارف والأدوات التي ستمكّن المدربين/ات من فهم السياق العراقي وأهم قضاياها الموضوعية ذات الصلة، ومن التعامل معها بأسلوبٍ فعالٍ وإيجابيٍ ومستدامٍ. في مرحلة لاحقة، سيقوم المدربون/ات بتطبيق هذه المكتسبات من خلال تقديم دورة تدريبية في العراق. كما يمكنهم/ن استخدام الدليل كمرجع لتدريب مجموعات متنوعة، وتزويدهم بمساحة شاملة وآمنة وحساسة لاكتساب المهارات في بناء السلام وحل النزاعات.

يسعى دليل التدريب إلى تحقيق الأهداف المحددة التالية:

- منح المدربين/ات المبتدئين/ات فهماً شاملاً وواعياً للمبادئ الأساسية للتدريب الفعال، وتعريفهم بالأنظمة القانونية والسياسية في العراق، بالإضافة إلى مفاهيم النوع الاجتماعي والنزاع وبناء السلام وحقوق المرأة والأمن والسلام.
- تمكين المدربين/ات المبتدئين/ات من مجموعة من الأدوات والمهارات الضرورية لخلق بيئة تدريبية آمنة وتفاعلية.
- تطوير مناهج للتعامل مع النزاعات، وتحديد الخطط والأفكار والاستراتيجيات التي يمكن استخدامها بشكل فعال للمساهمة في بناء السلام وتعزيز الأمن والاستقرار على المستويين المحلي والوطني.
- يعدّ هذا الدليل ثمرة أشهر من العمل المكثف الذي قامت به الخبيرة في حقوق الإنسان الدكتورة خلود الخطيب بالتعاون مع منظمة البرلمان.

تم إنتاج الدليل في إطار تنفيذ مشروع منظمة البرلمان «النساء يتحدثن عن السلام» الممول من طرف

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)

بالتأييد عن الحكومة الألمانية.

نتوجه بالشكر الجزيل إلى سوزان لايشتفايس وكازو لطيف على دعمهما المستمر، ونعرب عن امتناننا للدكتورة خلود الخطيب لجهودها الكبيرة والتميزة في إعداد هذا الدليل. تحمل الدكتورة خلود الخطيب على درجة الدكتوراه في القانون الدولي، وتعمل كمحامية وأستاذة جامعية في الجامعة اللبنانية، بالإضافة إلى توليها منصب المديرية التنفيذية للمنظمة اللبنانية LOUDER.

نتوجه بشكر خاص إلى أسماء حريز من منظمة البرلمان لتنسيق عملية تطوير الدليل ونشره بالكامل.

ميكايل إيكارت

مديرة المشروع

الدكتورة بيرجيت لوباتش

المديرة التنفيذية لمؤسسة البرلمان





الفهرس

تمهيد

- ٦ مقدمة عن الدليل •
- ٧ منهجية الدليل •
- ٨ كيفية استخدام الدليل التدريبي •
- ٩ وحدات الدليل •
- ١٠ الأنشطة والتمارين •

تمهيد

المبادئ الأساسية للتدريب الفعّال

- ١٢ ١- مفهوم التدريب •
- ١٣ مبادئ التدريب الفعّال •
- ١٤ ٢- نموذج دورة التدريب •
- ١٦ مرحلة التخطيط •
- ١٩ مرحلة التصميم •
- ٢٦ مرحلة التقديم •
- ٣٠ مرحلة التقييم •

الوحدة
الأولى

الإطار القانوني للمشاركة السياسية للمرأة في انتخابات العراق

٣٣	١. تعريف بالنظام القانوني والسياسي في العراق
٣٥	١.١ مفهوم الدولة
٣٦	١.٢ شكل الدولة في العراق: اتحادي برلماني جمهوري
٣٦	١.٣ الدستور العراقي
٤٠	٢. الإطار القانوني لمشاركة المرأة في انتخابات العراق
٤١	٢.١ مشاركة المرأة وفقاً لقانون انتخابات مجلس النواب
٤٢	٢.٢ مشاركة المرأة في مجالس المحافظات والأقضية في المحافظات غير المنتظمة في إقليم
٤٥	٢.٣ مشاركة المرأة وفق قانون الأحزاب السياسية

٣ النوع الاجتماعي

٤٦	١. مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)
٥١	١.١ الجنس والجندر
٥٣	١.٢ النوع الاجتماعي
٥٦	٢. الأدوار الجنسانية Gender Roles
٦٠	٣- المفاهيم الأساسية
٦١	٣.١ التمييز القائم على النوع الاجتماعي Gender Discrimination
٦٢	٤. العنف القائم على النوع الاجتماعي
٦٢	٤.١ العنف ضد المرأة
٦٢	٤.٢ العنف القائم على النوع الاجتماعي
٦٤	٤.٣ أنواع العنف القائم على النوع الاجتماعي
٦٦	٤.٤ أسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي
٦٧	٥. الإطار التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي
٦٧	٥.١ قانون العقوبات العراقي
٦٨	٥.٢ قانون العمل العراقي
٦٨	٥.٣ قانون مكافحة العنف الأسري
٦٩	٥.٤ قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ (عام ١٩٥٩) وتعديلاته
٧٠	٥.٥ التدابير التي اتخذتها حكومة إقليم كردستان للحد من العنف ضد المرأة
٧٠	٥.٦ قانون الناجيات الإيزيديات
٧١	٦. خطاب الكراهية
٧٣	٧- قصة نجاح
٧٤	الأجنحة

٧٦	٤ النزاع
٨١	١. النزاع
٨١	١.١ مفهوم النزاع
٨٢	١.٢ أنواع النزاع
٨٥	٢. تحليل النزاع
٨٥	٢.١ أدوات تحليل النزاع
٩٣	٢.٢ نماذج لتحليل النزاع
٩٧	٣. مراحل النزاع
٩٩	٤. حلّ النزاع
١٠٠	٤.١ الحوار
١٠٣	٤.٢ التفاوض
١٠٥	٤.٣ الوساطة
١٠٧	٥. العدالة الانتقاليّة
١٠٩	الأجنّدة

١١١	٥ بناء السلام
١١٦	١- السلام
١١٦	١.١ مفهوم السلام
١١٨	١.٢ السلام الإيجابي والسلام السلبي
١٢٠	١.٣ العوامل المساهمة في تحقيق السلام
١٢١	٢- بناء السلام
١٢١	٢.١ مفهوم بناء السلام
١٢١	٢.٢ التمييز بين صنع السلام، وحفظ السلام، وبناء السلام
١٢٣	٢.٣ تطوّر مفهوم السلام
١٢٥	٣- بناء السلام في العراق
١٢٥	٣.١ آليات بناء السلام في العراق
١٢٦	٣.٢ بناء السلام والأقليات في العراق
١٣٢	٤- الشباب والسلم والأمن
١٣٤	٥- لجان السلام والحوار المحلية
١٣٦	٦- المبادئ التوجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام
١٣٨	الأجنّدة

١٤٠	٦ المرأة والسلام والأمن
١٤٥	١- أثر الحروب والنزاعات على النساء والفتيات
١٤٥	١.١ التعرف على مظاهر وآثار الحروب
١٤٦	١.٢ دور المرأة في بناء السلام
١٤٩	٢- تطوّر حقوق النساء في المواثيق الدولية
١٥١	٣- قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ «المرأة والسلام والأمن»
١٥٣	٤- ركائز القرار
١٥٧	٥- أجندة «المرأة والسلام والأمن»
١٦٠	٦- سادسا خطط العمل الوطنية
١٦٠	٦.١ خطة العمل الوطنية الأولى
١٦٣	٦.٢ الخطة الوطنية الثانية ٢٠٢١-٢٠٢٤
١٦٧	الأجندة

مقدمة عن هذا الدليل..

يتضمّن هذا الدليل المرجعي مفاهيم نظرية وتطبيقات عمليّة للتدريب على حقوق النساء ومناهضة العنف وبناء السلام، بهدف تعزيز المعرفة والمهارات والسلوك. يساعد الدليل المدربين/ات والمتدربين/ات على فهم وتطبيق قضايا ومفاهيم متعلقة بهذه المواضيع في الحياة اليومية.

يقدمّ الدليل المهارات الأساسية للعاملين/ات في مجال حقوق النساء وحل النزاعات وبناء السلام، ويوفّر إطاراً لفهم السلام وآلياته. يستخدم الدليل المقاربة المحلية والتعلّم المشترك لمساعدة المدربين/ات في تنفيذ برنامج تدريب على مفاهيم النوع الاجتماعي، ويقدمّ أدوات لفهم والتعامل مع السياق العراقي.

ينطوي البرنامج على مراجعة لمفاهيم النوع الاجتماعي والنزاع والسلام، مع التركيز على الأدوار الجندرية وطبيعة النزاع في العراق. يصلح الدليل كأداة تدريب للشباب، ويدعم توفير بيئة شاملة وآمنة لتطوير مهارات بناء السلام وحل النزاعات.



منهجية الدليل

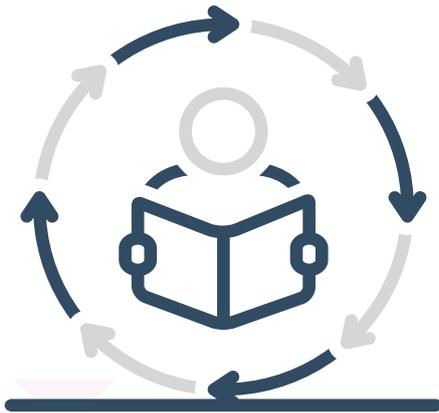
تستند منهجية هذا الدليل على نظرية «ديفيد كولب» في التعلّم التجريبي:

- التجربة هي مصدر التعلّم والتطوّر
- الملاحظة
- تحديد المفاهيم
- التجريب العملي

وقد تمّ إعداد هذا الدليل على نحو يشجّع المتدرّبين/ات على المشاركة والتفاعل من خلال تجربة دراسية مفيدة تقوم على المشاركة الجادة والفعّالة في مناخ من التعاون والتكامل. وفي هذه المقاربة، يكون التعلّم تشاركيًا معتمداً على تجارب ومعارف وخبرات المشاركين/ات المختلفة بتنوع تجاربهم الإنسانية، وباختلاف المجتمعات والسياق الذي ينشؤون و يعيشون فيه. لا يقتصر الدليل على المدرب/ة كمصدر وحيد للمعلومات.

ليس ضرورياً عند التدريب تناول هذا الدليل بالكامل، بل يُمكن الاكتفاء ببعض الوحدات اللازمة حسب الفئة المستهدفة ومكان التدريب والهدف منه. كما يمكن الاستفادة من الوحدة الخاصة بالمتدربين/ات، التي تساعد على إجراء ورش عمل ناجحة.

يعتبر هذا الدليل بمثابة خطوات إرشادية مبسطة لكيفية إعداد وتقديم وتقييم تدريبات فعالة.



كيفية استخدام الدليل التدريبي

يتم في هذا الجزء توضيح أهداف الدليل التدريبي وطريقة استخدامه بشكل فعال. عند استعراض كيفية استخدام الدليل التدريبي في تدريب المدربين، يُرجى مراعاة ما يلي: شرح أهداف الدليل التدريبي وكيفية استخدامه وعرض جدول المحتويات والمواضيع في حوالي ٣٠ دقيقة.



جولة سريعة في الدليل

عند بدء الجلسة، يقوم المدرب/ة بإعطاء لمحة سريعة عن الدليل التدريبي ومحتوياته وتقسيم فصوله، بالإضافة إلى استعراض تصميم الدليل. تعزز هذه المقدمة فهم المتدرب/ة للهيكل العام للدليل، ما يساعد على تحقيق الاستفادة الأمثل منه خلال عملية التدريب.



توزيع الدليل قبل الجلسة

يُرجى قبل بدء الجلسة توزيع نسخ من الدليل التدريبي على المتدربين/ات، ما سيتيح لهم/ن فرصة الاطلاع على المحتوى والتحضير المسبق.

كيف يُستخدم هذا الدليل؟

١ إن الجمهور المستهدف من هذا الدليل، هم/ن من يسعون لتقديم تدريب في مجال النوع الاجتماعي، و النزاع، وبناء السلام، والمرأة والأمن والسلام، من مدربين/ات وخبراء/خبيرات ونشطاء/ناشطات، وحتى الأكاديميين/ات كالمعلمين/ات والأساتذة.

٢ ينقسم هذا الدليل إلى وحدات مختلفة، تضم كل منها أهدافاً واضحة ومعلومات نظرية وعملية وأنشطة وإرشادات للمدرب/ة.



وهذه الوحدات هي:

الوحدة
الأولى

المبادئ الأساسية للتدريب الفعّال

توضح هذه الوحدة ماهية التدريب وأهميته، وأهمية تحليل الاحتياج التدريبي، والمهارات الضرورية للمدرب/ة، وكيفية الإعداد والتخطيط للجلسة التدريبية، والطرق والوسائل المعينة على إنجاز التدريب. ويقدم هذا الفصل بعض النصائح الهامة للاسترشاد بها عند التنفيذ.

الوحدة
الثانية

النظام القانوني والسياسي في العراق

تشرح هذه الوحدة السردية النظام القانوني والسياسي في العراق، فتذكر شكل الدولة، ونظام الحكم الاتحادي البرلماني الجمهوري، كما تبيّن مبدأ الفصل بين السلطات، وتوضح العلاقة بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، وتعرض لأهم مؤسسات النظام الاتحادي في البلاد على المستوى الاتحادي، والمستوى الإقليمي، والمحافظات غير المنتظمة في إقليم. كما تتناول هذه الوحدة الإطار القانوني للمشاركة السياسية للمرأة في الانتخابات على مستوى مجلس النواب، ومجلس الاتحاد، و مجالس المحافظات والأقضية في المحافظات غير المنتظمة في إقليم، وفقا لقانون الأحزاب السياسية.

الوحدة
الثالثة

النوع الاجتماعي

تشرح هذه الوحدة مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)، وتعرّف بمفهوم المساواة بين الجنسين والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتعرض لمفهوم وواقع العنف القائم على النوع الاجتماعي وأشكاله وآثاره. كما تساعد هذه الوحدة على تحليل الأدوار الجندرية، والتمييز بين المساواة الجندرية والعدالة الجندرية، وإبراز الأفكار الاجتماعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي (الجندر)، ومدى ارتباطها بالهياكل الاجتماعية والاقتصادية والعادات والتقاليد.

الوحدة
الرابعة

النزاع

تتعلق هذه الوحدة بمفهوم النزاع وتأثيره على الأفراد (لا سيما النساء والفتيات) والمجتمعات. تساعد هذه الوحدة على فهم أهمية حل النزاعات وبناء السلام، وتقدم أدوات لتحليل أسباب النزاع ومستوياته وأصحاب المصلحة. كما تعزز الوحدة من مهارات حل النزاعات، لا سيما الحوار والتفاوض والوساطة.

الوحدة
الخامسة

بناء السلام

تتناول هذه الوحدة مفهوم السلام بأبعاده المختلفة، وأهمية بناء السلام، وتأثيره على المجتمعات المتضررة من الصراعات والنزاعات. وتساعد هذه الوحدة على فهم التحديات التي تواجه عمليات بناء السلام في العراق، وتبيّن أهمية مشاركة الفئات المختلفة (الأقليات، الشباب، النساء...) في عمليات السلام، كما تسعى إلى تنمية القدرة على تطبيق المبادئ المتعددة الأبعاد لبناء السلام، كالشمولية والاستدامة والحساسية للنزاعات، وتسهم في وضع مجموعة من المبادئ التوجيهية لبناء السلام الفعّال والمستدام.

الوحدة
السادسة

المرأة والأمن والسلام

تتناول هذه الوحدة قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وأحكامه الرئيسية، وأجندة المرأة والسلام والأمن وأهميتها، وتقوم بالتعريف بخط العمل الوطنية للقرار ١٣٢٥ والاستراتيجيات ذات الصلة. كما تعزز هذه الوحدة من القدرة على تحليل قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وتنفيذه في سياقات مختلفة، وتحديد الثغرات والتحديات في تنفيذ أجندة المرأة والسلام والأمن، وتنمي مهارات تقييم فعالية خطط العمل والاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة.

تتضمن كل وحدة في الدليل التدريبي ما يلي:

موضوع الوحدة، وأهداف الوحدة على صعيد المعرفة والمهارات والسلوكيات، والطرق التدريبية، والزمن المتوقع للتنفيذ. كما نجد في كل وحدة جدول المواضيع الذي يستعرض المواضيع المطروحة والوقت المخصص لكل موضوع، ومحتوى الجلسة، والهدف المتوقع، والأسلوب التدريبي المناسب، والأدوات المستخدمة.

الأنشطة والتمارين: تتضمن الوحدة مجموعة من الأنشطة والتمارين التي يتم تنفيذها خلال العملية التدريبية، الأمر الذي يساعد على تعزيز التفاعل والمشاركة لدى المتدربين/ات، وتطبيق المفاهيم والمهارات المكتسبة.



ملاحظة للمدرب/ة: تتضمن الوحدات ملاحظات أو توجيهات للمدرب/ة، لتقديم إرشادات إضافية، أو التأكيد على نقاط مهمة يجب مراعاتها أثناء تنفيذ الدورة التدريبية.



أسئلة استرشادية: تتضمن الوحدات بعض الأسئلة الاسترشادية التي تهدف إلى تحفيز التفكير النقدي لدى المتدربين/ات وتعزيز التعلم والتشجيع على الحوار.



هل تعلم؟: تم إدراج فقرة «هل تعلم؟» لإثارة فضول المتدربين/ات، وتقديم معلومات جديدة مثيرة للاهتمام ذات صلة بالموضوع الذي يتم تناوله في الوحدة.



«i»: تُستخدم فقرة «i» لطرح أسئلة قصيرة، لتشجيع المتدربين/ات على التفاعل والمشاركة.



محطة التأمل: تسمح محطة التأمل للمشاركين/ات بالتركيز والتفكير العميق في المفاهيم والمعلومات المطروحة خلال الدورة التدريبية، وتعد فرصة للتأمل والتحليل الفردي، ما يعزز فهم المشاركين/ات للمفاهيم وتطبيقهم/ن العملي لها.



الأجندة: تستعرض الأجندة تسلسل أجزاء الوحدة التدريبية، بما فيها من جلسات وفواصل زمنية بينها. يعتبر هذا الجدول مجرد مثال يساعد في وضع جدول زمني للتدريب الخاص بك. احرصوا/ن على اختيار المواضيع التي ترغبون/ن في تناولها، وتعديلها لتناسب مع سياق واحتياجات المشاركين/ات.



يمكنكم/ن اختيار المحتوى الذي يعكس أهدافكم/ن ورؤيتكم/ن التعليمية، وتقليص الوقت المذكور، والانتقاء من التمارين.

في نهاية الدليل التدريبي:

نشاطات كسر الجليد: هي أنشطة تُجرى في بداية الجلسات أو الدورات التدريبية بهدف تخفيف التوتر وتعزيز التواصل والتعارف بين المشاركين/ات. تعتبر هذه النشاطات جزءًا هامًا من تصميم البرنامج التدريبي، لخلق بيئة تعليمية مريحة وتعاونية. من أهداف نشاطات كسر الجليد:



• **تعزيز التواصل:** تساعد هذه الأنشطة على تعزيز التواصل بين المشاركين/ات، من خلال التأسيس لبيئة يسودها الاحترام، ما يشجع على مشاركة الأفكار والآراء بحرية، ويعزز التفاعل بين المشاركين/ات.

• **بناء الثقة وتعزيز التعارف:** تهدف نشاطات كسر الجليد إلى بناء الثقة وتعريف المشاركين/ات من خلال الانخراط في تجارب مرحة ومحفزة، ما يعزز قوة الروابط والتعاون بينهم/ن.

• **تخفيف التوتر وإزالة العوائق:** تساعد نشاطات كسر الجليد على تخفيف التوتر وإزالة العوائق الاجتماعية والعاطفية التي قد تواجه المشاركين/ات. تُعدّ هذه الأنشطة فرصة للتخلص من الحواجز والشكوك وتعزيز الروح المرحة والتفاؤل في المجموعة.

تقييم نهائي: يهدف إلى جمع ملاحظات المشاركين/ات حول الدورة التدريبية بشكل شامل. تعتبر هذه الاستمارة فرصة للمشاركين/ات للتعبير عن آرائهم/ن وتقديم ملاحظاتهم/ن حول الدورة، وكيفية تطويرها في المستقبل.



فوائد أخرى للتقييم النهائي:

• **تعزيز التعلم:** يدعم التقييم النهائي عملية التعلم، من خلال تحديد نقاط القوة والتحسين لدى المشاركين/ات، ما يساعد في تحديد المجالات التي يمكن تطويرها في المستقبل، من أجل تعزيز النمو والتطور المهني للمتدربين/ات.

• **تحسين جودة التدريب:** يوفر التقييم النهائي فرصة للمشاركين/ات لتقديم ملاحظاتهم/ن وتقييمهم/ن لجودة التدريب، كما يتيح فرصة لمشاركة الآراء حول المحتوى والطرائق التدريبية وتنظيم الدورة بشكل عام. يمكن للمدرب/ة استخدام هذه الملاحظات في تطوير برامج التدريب المستقبلية.

• **تحديد مجالات التحسين في مستقبل:** بناءً على تقييم المشاركين/ات، يمكن تحديد مجالات تحسين وتطوير الدورة التدريبية في المستقبل، من أجل تحقيق تجارب تعليمية أفضل.

إدراج قائمة بجميع المراجع والمصادر المستخدمة خلال إعداد الدليل التدريبي. سيوفر الدليل قائمة بالأدبيات المرجعية للقراءة والاستشهاد، ما يسهل على المدرب/ة العثور على المصادر ذات الصلة بالمواضيع المطروحة، وتوطيد المعرفة بها.





الوحدة الأولى

المبادئ الأساسية للتدريب الفعّال

مفهوم التدريب

هو عملية ديناميكية تتضمن مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تغيير سلوك جوهري لدى المتدربين/ات من خلال بناء معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى تغيير اتجاهاتهم/ن في النظر إلى قضايا معينة. وهو جهد منظم (ليس ارتجالياً) يعتمد على تبادل الخبرات وتشاركتها، ونقل التجربة الإنسانية لزيادة المعرفة، وتنمية القدرات وتطوير المهارات، وتغيير السلوكيات.

- **زيادة المعرفة:** الفهم (ماذا)، اكتشاف واختبار معلومات جديدة ترتبط بالمتدربين/ات، وفهم طريقة تطبيقها والهدف منها.

- **تنمية القدرات وتطوير المهارات:** القدرة (كيف)، من خلال التطبيق والممارسة، عبر عملية تستمر إلى ما بعد الدورة التدريبية، بما يشمل برنامج متابعة يتم تصميمه بشكل مناسب.

- **تغيير السلوكيات:** الحافز (لماذا)، تغيير المواقف السلبية وتعزيز المواقف الإيجابية ليتحمل المتدربون/ات مسؤولية حياتهم/ن على صعيد حياتهم/ن اليومية، وأو ممارسة واجباتهم/ن المهنية، بما يحترم قيمهم/ن وقناعاتهم/ن.

مبادئ التدريب

لا ترتبط فعالية التدريب بمحتوى البرنامج فحسب، بل أيضاً بالمبادئ التي تضمن الاحترام والتواصل الجيد والتفاعل النشط. لضمان نجاح التدريب، ينبغي الحرص على النقاط التالية:

المتدربون/ات:

الاهتمام بواقع المتدربين/ات و/أو عملهم/ن، وتصميم محتوى التدريب ومنهجيته بما يناسب احتياجاتهم/ن وتجاربهم/ن.

النهج العملي:

تبادل التجارب والخبرات والمعرفة المهنية، والتركيز على الأنشطة العملية.

تعلم المشاركين/ات من بعضهم/ن البعض:

خلق بيئة تشجع المتدربين/ات على مشاركة تجاربهم/ن، واستخدام تقنيات تدريب تتطلب العمل الجماعي والتحليل والتفكير النقدي.

الشمولية:

إظهار الاحترام والتعاطف مع المتدربين/ات.

المرونة:

تكييف الورشات والمواد التدريبية مع الخصوصية الثقافية والتعليمية، وتلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمتدربين/ات والمرتبطة بواقعهم/ن الفعلي بطريقة سريعة ومرنة.

التضامن:

الحضور بطريقة هادفة.

النزاهة:

العمل بإخلاص واحتراف ومسؤولية، والتصرف باستقلالية ونزاهة في جميع الأوقات.

عدم الإيذاء:

التعرف على سياق المتدربين/ات وخلفياتهم/ن، وتنسيق المنهجيات والمحتويات بعناية، وتبليغها بوضوح.

ملاحظة للمدرّب/ة:

من الضروري أن يشكل التدريب بيئة آمنة وتفاعلية. استخدم/ي خبرات ومهارات و تعليقات المشاركين/ات وحاول/ي قد الإمكان إضفاء جو من الفرح.



نموذج دورة التدريب

يتطلب تنظيم وتقديم برنامج فعال خطوات محددة ومنهجية دقيقة. تبدأ هذه العملية بتحديد الاحتياجات التدريبية، مروراً بتحديد الأهداف، ثم تصميم وتنظيم البرنامج التدريبي، وتنتهي بتقييم فعالية التدريب. تتطلب مرحلة التخطيط تحديد الاحتياجات التدريبية، عن طريق إحصاء التحديات والاحتياجات ونقاط القوة والضعف لدى المشاركين/ات. ثم يأتي تحديد الأهداف التدريبية، بحيث يتم تحديد وصياغة الأهداف والفئة المستهدفة. تنتقل بعدها إلى مرحلة التصميم التي تتضمن إعداد المواد التدريبية والطرق الأمثل لتحقيق الأهداف، ورسم خطة التدريب. أما في مرحلة التقديم، فيتم تحديد المدرّب/ة والمكان والزمان. أخيراً، تأتي مرحلة التقييم التي يتم فيها قياس تحقق أهداف التدريب، وتحديد الاحتياجات لدورات تدريبية أخرى.

مرحلة التخطيط

ويشمل التخطيط خطوات أساسية:
• الاحتياجات التدريبية: إحصاء التحديات والاحتياجات، وتحديد نقاط القوة والضعف لدى المشاركين/ات وإمكانياتهم، من أجل تطويرها. وتشمل هذه المرحلة جمع المعلومات وتحليلها، ورصد النتائج، والتّوصل إلى خلاصة عامة عما يجب فعله.
• الأهداف التدريبية: التفكير بأهداف التدريب وصياغتها، وتحديد ما نريد تحقيقه في جميع المراحل، وتحديد الفئة المستهدفة.



مرحلة التصميم

يشمل تصميم التدريب وتنظيمه إعداد المواد التدريبية، وتحديد الطرق الأفضل والممكنة لتحقيق الأهداف ورسم الخطة.



مرحلة التقديم

تشمل تحديد من سيقوم بتنفيذ التدريب، وأين ومتى سيتم.



مرحلة التقييم

فيها يتم التأكد من تحقيق الهدف من التدريب، وتحديد الاحتياجات لدورات تدريبية أخرى.



ملاحظة للمدرّب/ة:

- لا بُدّ أن تجيب الخطة الناجحة على الأسئلة الآتية:
- لماذا؟ الاحتياج الذي نسعى إلى تغطيته.
- إلى أين؟ الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.
- مَن؟ أيّ المدربين/ات والمتدربين/ات.
- كيف؟ طريقة التنفيذ.
- متى؟ الجدول الزمني.
- أين؟ المكان المناسب للتنفيذ.



أولاً مرحلة التخطيط

يتعيّن على المدرب في مرحلة التخطيط تحديد الاحتياجات والأهداف التدريبية بعناية فائقة. يشمل جانب الاحتياجات التعرّف على البيئة المعنية والمتدربين/ات، بينما تركز الأهداف التدريبية على المعرفة والمهارات بما يساعد في توجيه الدورة التدريبية بشكل أكثر فعالية.

الاحتياجات التدريبية

يساعد التعرّف على البيئة المعنية على فهم السياق، كما تساعد معرفة خصائص المتدربين/ات على تحديد النتائج المرجوة من تنظيم التدريب وصياغة الهدف أو الأهداف العامة له. لذلك، فإنّ تحديد الاحتياجات التدريبية يغني محتوى الدورة التدريبية والطرق والأساليب والإطار الزمني المناسب لها، كما أنه يُضفي مصداقية على جهود التدريب.

• التعرّف على البيئة المعنية

يشمل التعرّف على البيئة المعنية تحليل سياق الدولة، أو المجتمع الذي يعيش فيه المتدربون/ات، بما في ذلك العادات والتقاليد والخصوصيات الثقافية والمجتمعية، والأوضاع الاقتصادية والأطر القانونية.

• التعرّف على المتدربين/ات

يشمل التعرّف على المتدربين/ات واحتياجاتهم/ن التدريبية. وتساعد هذه المعرفة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريب لتتلاءم مع احتياجاتهم/ن وفئاتهم/ن العمرية، بما فيها كيفية تنظيم الدورة التدريبية ومدتها وتسلسلها، والأدوات والمواد المطلوبة.

وتشمل هذه المعلومات:

- العمر.
- الثقافة واللغة.
- الاهتمامات.
- الاحتياجات.
- بعض الصفات الشخصية.
- المستوى التعليمي.
- طبيعة العمل/ والمهام أو الأدوار المسندة إليهم/ن في مؤسساتهم/ن.
- الإعاقة (لتحديد المكان المناسب لإقامة التدريب، أو لتحديد ما يحتاجه المتدربون/ات ذوي الإعاقة من ترتيبات).
- المعرفة.
- المهارات والتجارب السابقة.
- الحافز والتوقعات من التدريب.

ملاحظة للمدرب/ة:

من الضروري أن تفهم/ي احتياجات المشاركين/ات، وماذا يتوقعون أن يتعلموا/ن؟ يمكنك تعديل بعض الطرق التدريبية أو إضافة بعض المواضيع بشكل يتناسب مع احتياجاتهم/ن.



ملاحظة للمدرب/ة:

ابحث/ي عند التخطيط عن قصص وقضايا هامة من واقع الحياة أو المجتمع يمكن أن تستخدمها في سياق التدريب. من الضروري أن تراعي الخلفيات الثقافية والاجتماعية لدى المشاركين/ات. قدّم/ي أمثلة وسيناريوهات تتناول قضايا الجندر وتعزز الوعي الجندري والمساواة بين الجنسين.



تحديد الأهداف التدريبية

- الأهداف التدريبية عبارة عن انعكاس مضمون الدورة التدريبية على المتدربين/ات معرفةً أو مهارةً أو سلوكاً بشكل قابل للقياس، وتكتب عادةً بمصطلحات سلوكية.
- تحدّد الأهداف المخرجات التي تتجسّد بشكل خاص في المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يجب أن يكتسبها المتدربون/ات نتيجة مشاركتهم/ن في البرنامج التدريبي.



النتائج التدريبية

(تركّز على السلوك) تصف افتراض كيفية تصرف الأشخاص بعد التدريب.



الأهداف التدريبية

(تركّز على المعرفة والمهارات) هي عبارة عن بيانات عمل تحدّد ما سيكون بمقدور المتدرب/ة أن يحققه نتيجة البرنامج التدريبي.

- تساعد الأهداف التدريبية على توضيح ما نسعى إلى تحقيقه. يجب أن نعرف إلى أين نتّجه قبل أن نبحث في كيفية الوصول.

- تتضمن الصياغة الفعّالة لأهداف التدريب:

- مَن سيتغير؟ المتدربون/ات.
- ماذا سيتغير؟ المعرفة والمهارات والسلوكيات.
- متى سيتغير؟ الإطار الزمني المتوقع للتغيير، كأن يحدث مثلاً خلال الدورة التدريبية أو في نهايتها أو بعد ستة أشهر.
- مدى التغيير؟ أنواع ومستوى التغيير المتوقع.

- تُستخدم في اللغة الإنجليزية كلمة «SMART» للدلالة على الأهداف الجيدة للتعلّم، والتي هي كلمة مركبة من الكلمات الآتية:

- **Specific** محدّدة
- **Measurable** قابلة للقياس
- **Achievable** قابلة للتحقيق
- **Relevant** ذات صلة
- **Bound Time** محددة بوقت
- يجب تحديد هدف عام للدورة التدريبية، وهدف خاص بالجلسة.
- يجب مراجعة الأهداف من حيث مطابقتها لاهتمامات واحتياجات المتدربين/ات.

هل تعلم ؟

عمل بنجامين بلوم -عالم النفس التربوي- على تكوين ما أصبح يعرف بـ(تصنيف بلوم). أمّا الهدف من هذا التصنيف فيتمثل في مساعدة المدرب/ة على إرساء رؤية واضحة لمسار أهداف التعلم التربوية، وما بمقدور المتدربين/ات إنجازه مع تقدّمهم/ن من حيث القدرات، وتمكّنهم/ن من المواضيع والمهارات.

التذكر، الفهم، التطبيق، التحليل، التقويم، الابتكار



عند صياغة الأهداف التدريبية، فإنها تُقسم إلى:



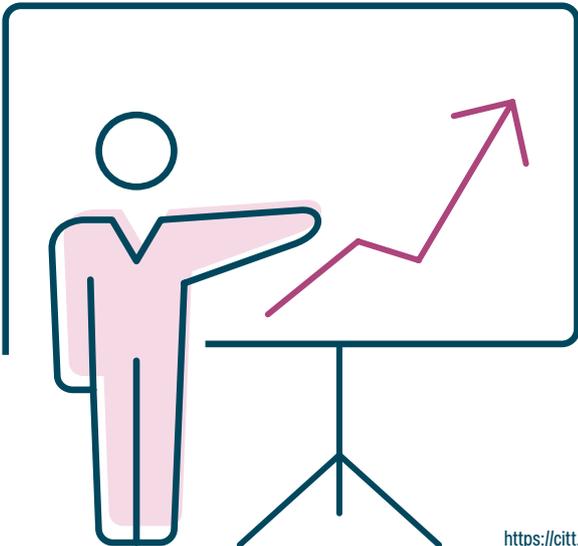
أهداف متعلّقة بالمهارات

طبّق/ي، قرّر/ي، أنشئ/ي، طوّر/ي، خطّط/ي،
قارن/ي، حلّ/ي، افحص/ي، أعرّض/ي



أهداف متعلّقة بالمعرفة

اذكر/ي، صف/ي، أخبر/ي، سمّ/ي،
فسّر/ي، حدّد/ي



<https://citt.ufl.edu/resources/the-learning-process/designing-the-learning-experience/blooms-taxonomy> |

ثانياً مرحلة التصميم

يجب أن يتوفّر برنامج تفصيلي للتدريب مبني على المراحل السابقة، ويقوم على أساس المشاركة الفاعلة من الجميع، ويضمن:

- التعارف بين المتدربين/ات ومعرفة اهتماماتهم/ن.
- تبادل الخبرات بين المتدربين/ات.
- مشاركتهم/ن في تحليل ومناقشة القضايا التي يطرحونها.
- مشاركتهم/ن في تصوّر الحلول واتجاهات التخطيط للمستقبل.
- مشاركة المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب.

ملاحظة للمدرّب/ة:

من الضروري أن تحرص/ي على تناسب طرق ومواد التدريب مع قدرات ومستويات المشاركين/ات. حاول/ي أن تبسط/ي و تستخدم/ي أمثلة للتوضيح إذا شعرت أن المعلومة لم ترسخ بشكل كاف.



« قل لي وسوف أنسى، أرني ولعلي أتذكر، أشركني وسوف أفهم.»

ملاحظة للمدرّب/ة:

تأكد/ي من فهم المشاركين/ات للمحتوى التدريبي بشكل صحيح، وفي نهاية كل جلسة نظم/ي تمرين يلخص أهم المفاهيم والعناصر التي تمت مناقشتها، وأحرص/ي على أن لا يغادر أحد المشاركين/ات دون اشراكه/ا أو التأكد من فهمه/ا للمحتوى.



الطرق التدريبية (تقنيات التدريب الفعالة)

لا بُدَّ من التمييز بين استخدام تقنيات التدريب واستخدام الموادّ التدريبية. تقنيات التدريب تشمل -على سبيل المثال- العصف الذهني، والحوار والمناقشة، وعمل المجموعات... أمّا الموادّ التدريبية فتشمل النصوص التي تُوزَّع، والبوسترات والملصقات، والرسوم البيانية.

المحاضرة

عرض نظري شفوي يقوم المدرب/ة من خلاله بتقديم معلومات للمتدربين/ات، تصلح للمجموعات الصغيرة والأعداد الكبيرة، وعادة ما تكون محدّدة الوقت والمصادر.

تعتمد المحاضرة بشكل أساسي على شخصية المدرب/ة وقدراته/ا ومعلوماته/ا، ومستوى فهم المتدربين/ات ورغبتهم/ن في تعلم الموضوع. لا تصلح للتدريب على المهارات لأنّ هناك نطاقاً محدوداً فقط للتفاعل الهادف بين المدرب/ة والمتدربين/ات. كما تعتمد فعالية المحاضرة على كفاءة العرض.

من المهم عند اتّباع أسلوب المحاضرة مراعاة ما يلي: استخدام الألفاظ العلمية بدقة ووضوح، والتسلسل المنطقي في عرض الأفكار وترتيبها، وتلخيص الأفكار المعروضة في نهاية المحاضرة، والاستعانة بالوسائل السمعية والبصرية بالوقت المناسب، والمرونة وعدم الإطالة، والعرض دون سرعة زائدة أو بطء زائد، وإعطاء الفرصة للمناقشة، وربط الموضوع باهتمامات المتدربين/ات وواقعهم.

ملاحظة للمدرب/ة:

كلما تبسّطت المعلومة، كلما سهل فهمها. احرص/ي على استخدام لغة بسيطة وتجنّب/ي المصطلحات المعقدة. قسّم/ي المفاهيم إلى أجزاء صغيرة ثمكّن المشاركين/ات من فهمها بسهولة. استخدم/ي أمثلة للتوضيح لتعزيز فهم المعلومات.



مجموعات العمل

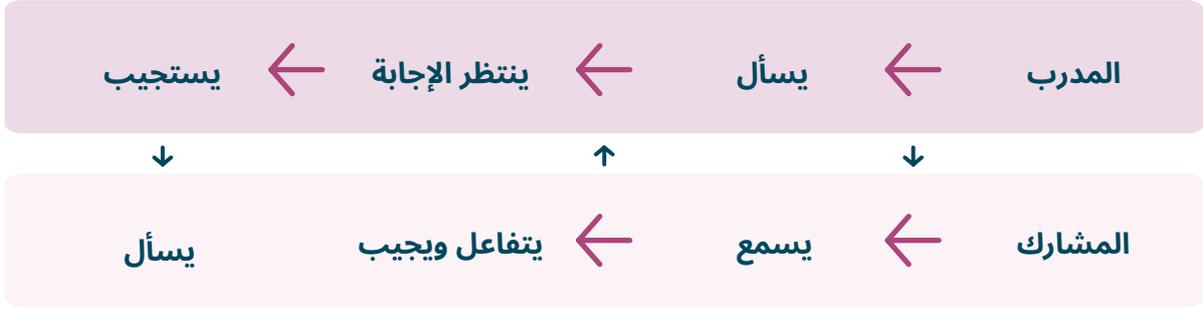
مجموعات العمل هي إحدى طرائق التعلّم النشط التي تعتمد على المشاركة والتعاون. وهي توفّر للجميع فرصة للمشاركة والتّفكير الجماعي في وجهات النّظر المختلفة حول قضايا معيّنة، ويتم من خلال هذه المجموعات تبادل الأفكار والتجارب والخبرات، كما تتيح هذه المناقشات للمتدربين/ات التعمّق في قضية معيّنة، ومقارنتها بطرقهم/ن الخاصة، والتعلم من التجارب الخاصة والمشاركة. من الصعب على المدرب/ة أن يعرف ماذا يجري في جميع المجموعات في الوقت عينه، ولا سيّما هيمنة بعض الشخصيات على النقاش. ولأنّ فعالية مجموعات العمل تعتمد على أهمية الإصغاء إلى الآخرين واحترام آرائهم/ن وأدوارهم/ن في الحديث، فإنّ وجود منسّق/ة أو مُيسّرة/ة للمجموعة يمكن أن يكون عاملاً مساعداً. وفي النهاية، تلخّص كلّ مجموعة أهمّ النقاط التي خلّصت إليها مناقشة أفرادها، وتعرضها أمام المجموعات الأخرى بالتناوب.

ملاحظة للمدرب/ة:

احرص/ي على ألا تتجاوز المجموعة الصغيرة سبعة مشاركين/ات، وعلى أن يجلسوا/ن بشكل يسمح لهم برؤية بعضهم البعض (حول طاولة، أو على الأرض، أو على الكراسي بشكل دائرة...إلخ). حاول/ي المرور على المجموعات وتشجيعهم/ن على المشاركة المنفتحة. وعند تقديم المخرجات، اطلب/ي أن يقوموا/ن بذلك كمجموعة وليس كفراد، بحيث يتناول كل شخص من المجموعة جزءاً من التقديم.



ديناميكية السؤال والجواب



الحوار والمناقشة

طريقة لإشراك المتدربين/ات وتشجيعهم/ن على تبادل المعلومات والمهارات وفتح باب النقاش. تُستخدم لبدء محادثة عن فكرة جديدة أو موضوع جديد. تساعد هذه الطريقة على الحثّ على المشاركة والمحافظة على مستوى الانتباه والحيوية، ولكنها تحتاج إلى أن يتمتع المدرّب/ة بمستوى كبير من مهارات الاتصال والتنشيط، وتوجيه الأسئلة، وتنظيم المداخلات بشكلٍ عادلٍ ومتوازنٍ، حتى لا يتم الخروج عن الموضوع أو يسيطر بعض الأشخاص على الحوار.

دراسة الحالة

يُعرّض موقف أو قضية أو أحداث واقعية تتعلق بمشكلة محددة، ويُطلب من المتدربين/ات دراستها وتحليلها واقتراح الحلول اللازمة، ثم مناقشة الدروس المستخلصة. تُستخدم آلية دراسة الحالة عند مواجهة قضايا معقدة، أو عندما لا يرتاح المتدربون/ات إلى معالجة مشاكلهم/ن بشكلٍ مباشر، أو عندما يكونون من خلفيات متنوعة. تُقدّم دراسة الحالة ضمن سياق محدّد يبيّن أنّ هناك أشخاصاً آخرين مرّوا بتجربة وقاموا بتخطيها، ثم يتم ربطها بتجربة المتدربين/ات.

تعزّز هذه الطريقة قدرة المتدربين/ات التحليلية، وتفكيرهم/ن النقديّ ومهاراتهم/ن في حلّ مشاكل يواجهونها في عملهم/ن ومجتمعهم/ن. تُعدّ دراسة الحالة طريقة ممتازة وخلق روح عمل جماعية إيجابية، لرؤية الوضع من منظور مختلف. ومن الأفضل تطبيقها ضمن مجموعات صغيرة، وتتطلب عادةً وقتاً طويلاً لاستيعاب المعلومات ومعرفة كيفية التعامل معها. قد لا يكون المتدربون/ات ملتزمين/ات تماماً لأنهم يعرفون أنّ ما يدرسونّه ليس حالة حقيقية، وقد يواجه المتدربون/ات صعوبة في تقبل الحلول والدروس المستخلصة إذا لم يتمكنوا من تمثيل الحالة المدروسة بشكلٍ جيّد.

لعب الأدوار

هو سيناريو تمثيلي يمثّل شكلاً من أشكال المحاكاة، يقوم فيه فريق من المتدربين/ات بتأدية أدوارٍ لشخصيات ومواقف معينة تعبّر عن مشاكل فعلية في مجال العمل، ويتناول أفراد الفريق المشكلة ويتدارسون آثارها السلبية من أجل إيجاد حلول ممكنة وواقعية لها. تُستخدم هذه الآلية عند الحاجة إلى دراسة مواقف وسلوكيات جديدة أو مشاكل واقعية، أو عند الحاجة إلى تعلّم أو تعزيز مهارات تقنية توجب الإحاطة بوضع ما من مختلف الزوايا، أو فهم المشاعر والقيم والمهارات والمسؤوليات لكل فرد في وضع معيّن.

يعزّز «لعب الأدوار» العملية التعليمية، لأنّ تمثيل الوضع بطريقة عملية يمكّن المتدربين/ات من فهمه بشكلٍ معمقٍ؛ لأنهم يكونون قد عاشوا التجربة، ولكن قد يحجم بعض المتدربين/ات عن المشاركة في هذا النشاط خجلاً، وقد لا يأخذ البعض التمرين على محمل الجدّ.

إذا اختار المدرب/ة هذه الطريقة فعليه/ها أن يراعي ما يلي: شرح الهدف من تمثيل الأدوار، والتأكد من فهم المتدربين/ات للطريقة، والتأكد من فهم المجموعة لما سيقومون به، وتوزيع الأدوار بطريقة تناسب شخصيات المتدربين/ات ما أمكن ذلك، وألا يفرض عليهم شيئاً، وأن يجعل مكان العرض ملائماً للرؤية والاستماع، ويقوم بملاحظة المتدربين/ات وتوجيههم/ن خلال الإعداد.

بعض الطرق التدريبية الأخرى



- **المحاكاة:** يمارس المتعلمون/ات مهارات في إطار سيناريو مُحفّز، واقعي بقدر الإمكان، حيث تُختار مهارة يحتاج إليها المتعلمون/ات في محيطهم/ن الحقيقيّ. على سبيل المثال، في دورة تدريب المدربين يطلب من المتدربين/ات تصميم وتقديم جلسة تدريبية.
- **السرد القصصي:** يجري سرد قصة، ذات صلة، تعكس تجربة قوية وشخصية، يتبعها نقاش من قبل المتعلمين/ات.
- **جواب الدائرة:** يُطرح سؤال على أعضاء مجموعة يجلسون في شكل دائرة؛ ثم يقدم كل شخص إجابته عندما يحين دوره.
- **المناظرة:** يتم تعيين متدربين/ات لتقديم ودعم وجهات نظر متضاربة.
- **زيارة ميدانية:** استعراض المتدربين/ات حالة بشكل مباشر لدراساتها وتكوين الملاحظات بشأنها.
- **حوض السمك:** مجموعة من ٣ إلى ٤ أفراد (الأسماك) يجلسون في دائرة داخلية صغيرة يمثلون حالة (مثلاً، لعب أدوار أو تمثيل درامي) لمناقشة سلسلة من الأسئلة أو القضايا. «الأسماك» تحاط بمجموعة أكبر من المراقبين يجلسون في دائرة خارجية. ويمكن للمراقبين الانتقال إلى الدائرة الداخلية والمشاركة في النقاش كلما اقتضت الحاجة.
- **المقهى العالمي:** يشجّع على إجراء نقاشات مفتوحة، وحوار مبتكر في بيئة غير رسمية. تُحضّر عدّة طاولات وتخصص كلٌّ واحدةٍ منها لمناقشة موضوع معيّن، ويُعيّن مقرّرٌ لكل طاوله، ويُقسم المتدربون/ات إلى مجموعات بعدد الطاولات، وتتبادل المجموعاتُ المرورَ على الطاولات في جولات لمدة تتراوح بين ٥ دقائق و١٥ دقيقة، ويقوم كلٌّ مقرّر/ة بتيسير النقاش على طاولته/ها. يقوم المتدربون/ات خلال جولاتهم/ن بمناقشة الموضوعات كمجموعة، وهو ما يشجّع على بناء ومشاركة معرفة جماعية حول تلك الموضوعات.

ملاحظة للمدرب/ة:

من الضروري إبداء الملاحظات والتعليقات بشكل دوري على ما يقدمه المشاركون/ات لتحديد نقاط قوتهم/ن وضعفهم/ن، وتصويب المعلومة، احرص/ي على توجيه التعليقات بشكل عادل ومتوازن، مع مراعاة الاحتياجات والتطلعات الفردية للجنسين. قدّم/ي التعليقات بطريقة بناءة تعزز تطوير المهارات.



المُعِينات التدريبية

هي مجموعة من الوسائل والمعدات التي يستخدمها المدرب/ة لتسهيل عملية التدريب، تُبسّط وتُسهّل فهم المعلومات بطريقة واضحة، وتُسهّل أستيعاب وفهم المادة التدريبية، وتوفّر الوقت، وتزيد التركيز لدى المتدربين/ات، وتخلق جو إيجابي، وتساعد في عرض المعلومات بشكل مقبول. ومن المهم عند اختيار المُعِينات التدريبية الانتباه إلى مدى تناسبها مع الموضوع، والحاجة إليها، ومدى توفرها وتكلفتها، وسهولة إعدادها واستخدامها. وتجدر الإشارة، إلى أن أفضل المُعِينات التدريبية هي التي تعين حقاً، ولا تُستخدم فقط لأنها موجودة، بل عند ملاءمتها والحاجة إليها.

ملاحظة للمدرب/ة:

عند اختيار المُعِينات التدريبية، يجب أخذ مجموعة من العوامل بعين الاعتبار مثل: تحديد المتدربين/ات، ومكان تنفيذ التدريب، وعدد مرات تقديم المادة، والمادة المراد تقديمها، والمقدرة على استخدام الأجهزة والمعدات التدريبية، وإمكانية إعداد المُعِينات التدريبية، وأسلوب التدريب المستخدم، والتكلفة.



السبورة الورقية (فليب تشارت)



هي حامل معدنيّ أو خشبيّ تثبت عليه مجموعة أوراق بيضاء أو ملونة، يقوم المدرب/ة أو المتدربون/ات بالكتابة عليها بقلم ماركر أثناء الجلسة. تُسهّم هذه السبورة في التفاعل الإيجابي، وتوفّر الوقت إذا تم إعداد المحتوى مسبقاً، وهي مفيدة في تلخيص النقاط، وجذابة في الأنشطة الجماعية، ويمكن الاحتفاظ بها وإعادة عرضها، وهي مفيدة أيضاً في توثيق أنشطة التدريب فيما بعد. تأكد من وجود أوراق كافية قبل البدء بالتدريب، وتأكد من وجود الأقلام وصلاحيّتها، واستبدل الباهت منها، اكتب الملاحظات بعناية، واستعمل أكثر من لون ماركر.

العروض الإلكترونية



شكل من أشكال الوسائل البصرية، كبرامج الباوربوينت، وبريتزي، وسلايد وروكيت، وكينوت، وغيرها. ويجب أن يُراعى عند استخدام هذه العروض استخدام الجمل القصيرة والبسيطة، مع تلخيص النقاط الأساسية. تزيد هذه الوسائل من الاهتمام، وتحفّز التفكير، ويجب أن تعزّز المضمون بالكلمات الدالة key words فقط. انتبه/ي لتباين الألوان بين الخلفية والخط، أي خلفية داكنة وخط فاتح أو العكس، تجنب/ي الخط الذي لا يُعطي تبايناً واضحاً مع الخلفية، حافظ/ي على نمط معيّن للشرائح، وزاع/ي الحواف والزيادات ومواضع الفقرات، واستخدم/ي الخطوط الإرشادية. نسق/ي الصور بنفس الطريقة. تجنب/ي الخط الأصغر من ١٨-٢٤، استخدم/ي ٢٨-٣٢ لغير العناوين، استخدم/ي للعناوين ٣٦-٤٤، يمكن استخدام خط ٢٠ عند التعليق على صورة أو شكل معين.

الفيديو



يُدخل عنصر التنوع في التدريب، ويوفّر فترة راحة من المحاضرات الطويلة المتعبة، كما يوفر موادّ تدريب للمدربين/ات والمتدربين/ات في عدة أماكن، ممّا يجعلها إحدى الوسائل المهمة في التعلم عن بُعد. تُعرّض المعلومات بسرعة ووضوح وتشويق، وتساعد بشكل خاص في التدريب الفني. تُستخدَم أفلام الفيديو لأغراض التدريب، لا سيّما أنّ كثيراً من المنظمات أنتجت موادّ فيلميّة لغرض التدريب وسهولة العرض.

المطبوعات



هي وسائل إيضاحيّة تُستعمل لتوصيل فكرة محدّدة أو مفهوم معيّن باستخدام وسائل عديدة، منها الصورة، والكتابة، والرسوم، والبوسترات، والملصقات، والرسوم البيانية، والكاريكاتير.

تصميم الجلسات وتخطيطها

تصميم البرنامج



يجب تحديد برنامج لتنظيم مضمون التدريب ووسائله، وتوقيت النّشاطات والاستراحات، والموارد. يرتبط التّوقيت ومدة الجلسات والاستراحات بمدة اليوم التدريبي وموعد بدايته ونهايته، وتراعى أوقات الاستراحات ومدتها.

تصميم الجلسة



ينبغي أن يُخَطَّط لكل جلسة من جلسات الدورة التدريبية بالتفصيل في إطار الوقت المخصّص لها. ويمكن أن تختلف صياغة الجلسات ومحتواها حسب الحاجة، إلا أنّ تخطيط أي جلسة يجب أن يتضمن على الأقلّ المعلومات الآتية:

- هدف/أهداف التعلّم المحددة الخاصة بالجلسة المعنية.
- الموضوع المحدد للجلسة.
- تقنيات التدريب التي ستستخدم في تقديم محتوى الجلسة.
- الوقت المتسلسل: توزيع مفصّل للوقت المتاح للجلسة (على سبيل المثال: ١٥ دقيقة لعرض الموضوع، ثم ٤٥ دقيقة للعب الأدوار، ثم ٢٠ دقيقة لاستخلاص المعلومات والمناقشة).
- المدرب/المدرّبون/ات، والخبير/الخبراء أعضاء فريق التدريب المسؤولين/ات عن تسيير الجلسة، والجزء الذي سيتناوله كلّ مدرب/ة أو خبير/ة.
- المُعينات التدريبية: المواد والموارد التدريبية اللازمة لتنفيذ الجلسة بشكل فعال.

قد يختار المدرب/ة نموذجاً تفصيلياً يناسب أسلوبه/ا، ولكن الأساس هو تغطية كل التفاصيل التي يجب مراعاتها. على سبيل الإيضاح، يمكن استخدام النماذج التالية:

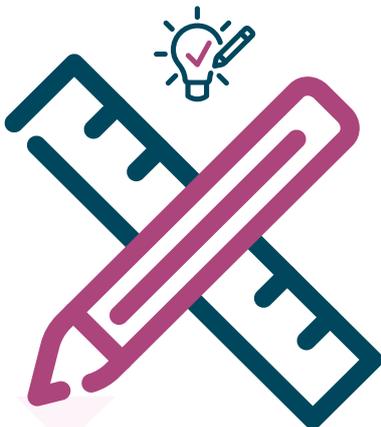
نموذج ١

رقم الجلسة وتاريخها	موضوعها	المدة المخصصة للجلسة زمنياً	الهدف العام للجلسة والأهداف الفرعية	الخطوات	الأنشطة	الطرق والأساليب التدريبية	الزمن المخصّص لكل نشاط

الهدف التعليمي			
الموضوع/المضمون			
إلام أحتاج أيضا ؟ موارد، موارد تدريبية، ألعاب تدريبية وغير ذلك	لكم من الوقت ستقوم بذلك ؟ طول الفترة	كيف تقوم بذلك؟ وسائل أو أدوات التعلم التي ستستخدم	
			استعداد
			استكشاف: الجزء ١
			استكشاف: الجزء ٢
			استكشاف: الجزء ٣
			استكشاف: الجزء ٤
			اختتام

ملاحظة للمدرّب/ة:

كن/كوني مرنة، قد لا تسير الأمور دائماً وفقاً للخطة التدريبية. عدّل/ي تدريبك حسب الحاجة.



مرحلة التقديم ^{ثالثاً}

تُعتبر المعرفة العميقة لموضوع التدريب والاستعداد الكامل قبل البدء به أساسياً لأي جلسة تدريبية ناجحة. إضافة إلى ذلك، يتطلب الأمر فهماً جيداً للسياق والبيئة الاجتماعية والثقافية والقانونية للدولة التي يتم فيها التدريب، وهذا يعني تفهم تحديات وتطلعات المشاركين/ات. بالإضافة إلى ذلك، من المهم أن يكون المدرب/ة قادراً على تعديل وتكييف أساليب التدريب وفقاً للجمهور المستهدف (الشباب، أو النساء، أو الناشطات، أو الموظفين المكلفين بتطبيق العدالة والقانون)، أي يجب، أي يجب أن يكون لديه/ا القدرة على استخدام الأساليب وأدوات التواصل و التدريب لكل فئة. وأخيراً، تسهم الاستعانة بالأرقام والإحصائيات الحقيقية في جلسات التدريب على تعزيز ثقة المتدربين/ات في كفاءة المدرب/ة وفهمه/ا العميق للموضوعات التي يتم تدريسها.

ملاحظة للمدرب/ة:

من الضروري أن تكتب/ي توقعات المشاركين/ات، ثم توضح/ي التوقعات التي سيتم التعامل معها وتلك التي لن يتم الاستجابة لها وأسباب ذلك. ضع/ي قائمة بالقواعد الأساسية للتدريب.



ملاحظة للمدرب/ة:

ابدأ/ي التدريب بنشاط التعارف الذي قد يستغرق ٤٥ دقيقة. يساعد ذلك -إذا تم بشكل تفاعلي- على كسر الجليد وإضفاء جو من الألفة أثناء سير الجلسات. يُرجى أخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار عند تصميم هذا النشاط، لضمان بيئة شاملة تعزز المشاركة والتواصل بين المتدربين/ات.



التيسير المهني

تساعد البيئة العامة التي يخلقها المدرب/ة ويحافظ عليها أثناء التدريب على عملية التعلم التشاركي والفعال، وعلى الحفاظ على الاتصال المباشر والمنتظم بين الجميع. وذلك من خلال:

- اكتساب ثقة المتدربين/ات والمحافظة عليها.
- تصميم وتقديم تدريب يلبي احتياجات وتوقعات المتدربين/ات.
- الاستعداد الجيد.
- الالتزام بتبسيط المعلومات.
- احترام الخصوصيات الثقافية والمحلية.
- الصدق والمصادقية في المعلومات (عدم إعطاء معلومات غير مؤكدة).
- المرونة وعدم التقيّد حرفياً بالمادة المعدة، فربما يحتاج المدرب/ة إلى تغيير بعض أجزاء خطته.

تعزيز بيئة تعليمية آمنة

من المهم اعتبار التدريب عملية تعليمية متبادلة، حيث يزود فيها المدرب/ة الجميع بالمعلومة، وهو/هي في الوقت نفسه/ها يتعلم من تجاربهم/ن مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- البدء بالاطلاع على معرفة وتجارب المتدربين/ات.
- خلق البيئة الآمنة في التدريب، من خلال مراعاة الخصوصية واحترام مشاعر المتدربين/ات، وعدم تسريب المعلومات التي يعطونها. وتساعد البيئة الآمنة على تذليل التناقضات بين المجموعات.
- معاملة الجميع باحترام وبشكل متساوٍ وعادل، واحترام تجارب الجميع من دون استثناء.
- تعزيز المشاركة المتساوية، والحرص على مساهمة كل متدرب/ة.
- الالتزام بالهدوء، والاستجابة بلباقة مباشرة وموضوعية، اعتماداً على مبادئ حقوق الإنسان.
- التعامل مع السلوك غير المناسب، كالتعليقات التمييزية، أو غير المتسامحة، أو العنصرية، أو التحيزات الجنسية و معالجتها بشكل مناسب.
- إشراك المتدربين/ات في العملية التدريبية، وفي وضع القواعد الأساسية، وفي مراجعة أهداف التدريب المحددة للدورة.

ملاحظة للمدرب/ة:

وفّر/ي فرصاً لممارسة المشاركين/ات لما تعلموه من أجل إتقانه في بيئة آمنة وداعمة.



التعامل مع الشخصيات

- تختلف أساليب التدريب بتنوع شخصيات المشاركين/ات. وعليه يجب مراعاة الاعتبارات التالية:
- إشراك المتدربين/ات الهادئين/ات عن طريق استخدام لغة الجسد (الاقتراب منهم أو الاتصال بالعين، أو طرح أسئلة مباشرة عليهم، مع مراعاة عدم إحراجهم).
 - إدارة المتدربين/ات المهيمين/ات، أو الذين يحبّون الظهور ويقدمون مداخلة مطولة، ويحاولون السيطرة على المناقشة أو منع الآخرين من التحدث. (يمكن تجنّب الاتصال بهم بالعين، أو إعادة توجيه المحادثة إلى مشارك آخر، أو عرض القضية على المجموعة على سبيل المثال ولفتح المجال أمام وجهات النظر والآراء المتباينة).
 - الحرص على الاندماج وتعزيز التعاون والتخفيف من المنافسة بين المتدربين/ات، لا سيّما عندما تكون المجموعات بطبيعتها غير متجانسة.

مهارات الاتصال والتفاعل

تعتبر مهارات الاتصال والتفاعل محورية في عملية التدريب لأنها تساعد على توضيح الأفكار والمفاهيم بطرق فعالة، وتلعب دوراً هاماً في فهم المدرب/ة للتحديات التي يواجهها المشاركون/ات أثناء التدريب.

- توزيع النظرات والاهتمام على جميع أعضاء المجموعة.
- المرونة والاستعداد للتكيّف مع احتياجات المجموعة واهتماماتها.
- عدم السماح للمناقشة بالانجراف بعيداً عن موضوع الجلسة (يمكنك استخدام تقنية «موقف السيارات»، أي تخصيص ورقة عرض أو سبورة ليكتب عليها ما يطرح من نقاط لا تتعلق بشكل مباشر بالجلسة المعنية، ليتمّ التعامل معها لاحقاً).
- الحياد والموضوعية.

- الحزم في إدارة الجلسة مع استخدام المصطلحات بشكل اقتراحات («أقترح» بدلاً من «ما يجب عليك فعله هو...»).
- الاعتراف بإسهام المتدربين/ات في استخدام الأنشطة التشاركية. (اشكر جميع المتدربين/ات على تعليقاتهم/ن وأسئلتهم/ن، بدلاً من التعليق على مشارك واحد، بقولك للمتدرب/ة -على سبيل المثال-: «سؤال جيد جداً»، فذلك قد يثير التساؤل الآتي: «ماذا عن الأسئلة الأخرى؟».
- توثيق وتلخيص الإسهامات بصرياً على أوراق عرض، وإصاقها على جدران غرفة التدريب، ثم الرجوع إليها لتذكير المتدربين/ات بما تعلموه أو أنجزوه.
- إدارة الوقت، وتحديد وقت بداية ونهاية كل جلسة، واحترام ذلك قدر الإمكان. والحرص على البدء والانتهاء في الوقت المحدد، وشكر الأشخاص على الالتزام بالمواعيد.

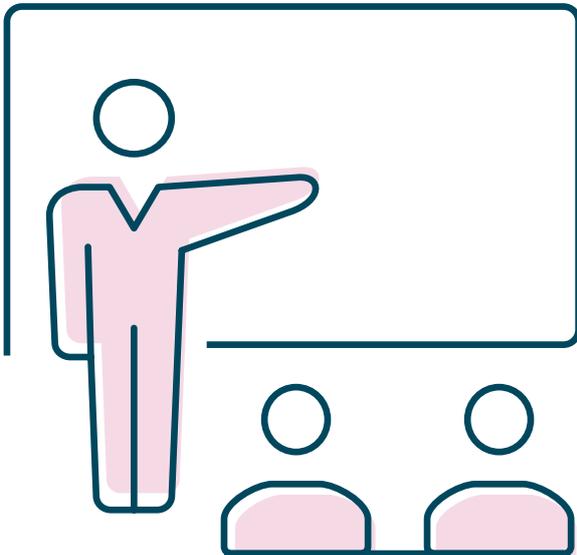
ملاحظة للمدرب/ة:

من الضروري أن تتعدى عن أية فوقية في التعامل مع المشاركين/ات، واحرص/ي على أن تيسر/ي محتوى معرفي تفاعلي يشارك فيه الجميع.



الحفاظ على ديناميكيات المجموعة

- يعزّز الحفاظ على ديناميكيات المجموعة من الفاعلية والتعاون بين المشاركين/ات، ويساهم في تحقيق أهداف التدريب ويضمن الحفاظ على التركيز والحماس طوال الجلسة. ومن المهم الانتباه إلى:
- مراقبة وفهم سلوك المتدربين/ات وديناميكيات المجموعة.
 - تطبيق الاستراتيجيات المُعينة لتحسين ديناميكيات التعاون بين المتدربين/ات.
 - الحفاظ على الطاقة المرتفعة، واختيار الأنشطة التدريبية التي تتطلب من المتدربين/ات الوقوف والتحرك.
 - تطبيق عدد من التمارين المنشطة في حالة انخفاض مستوى الطاقة لديهم/ن.
 - استخدام الدعابة والفكاهة بما يخدم التدريب وبطريقة طبيعية لكسر الملل والجمود.



ملاحظات أساسية للمدربين/ات

يتطلب التحضير الكافي للتدريب أخذ القضايا التالية بعين الاعتبار:

- ١ قدرات المدرب/ة، وقدرات المتدربين/ات ومستوياتهم/ن ومهارتهم/ن.
- ٢ العمل على شرح المضمون وتحقيق الأهداف بأسلوب واضح، وتوفير الجو المناسب لاستخدام أي وسيلة تدريبية.
- ٣ تحديد وقت التدريب، والتقنيات المتوفرة، ومكان التدريب، وعدد المتدربين/ات.
- ٤ تسهيل طرق التدريب وتبسيطها، وعدم تعقيدها، وعدم الإفراط في التمارين والوسائل المستخدمة.
- ٥ التمييز بين تقنيات التدريب (العصف الذهني، عمل المجموعات...) والمواد التدريبية (الملصقات، الفيديوهات...).
- ٦ التركيز على العمل الجماعي و تبادل الخبرات.
- ٧ إشراك الجميع في الحوار، واعتماد طرق متنوعة لتبادل المعلومات: إثارة أسئلة من واقع الحياة، الاستماع إلى أكثر من رأي وأكثر من إجابة، تنوع مستويات الأسئلة، إثارة نقاش حول الأجوبة.
- ٨ إعداد بيئة تدريبية ومواد تصميم تلبى أساليب التعلم المتعددة.
- ٩ استخدام وسائل التدريب الفعالة، بما في ذلك التمارين والنشاطات، وتوصيل المعلومات بإبداع وتلقيها، والتنشيط، وتقنيات الأسئلة الفعالة.

مرحلة التقييم رابعاً

يجب أن يُقيّم التدريب للتأكد من تحقيقه للهدف، وللتعرّف على مدى الحاجة إلى إقامة دورات تدريبية أخرى، ولإعداد تقرير عن التدريب يقدّم للجهة التي طلبت التدريب.

نشر دونالد ل. كيركباتريك (Donald L Kirkpatrick) نموذجه لأول مرة عام ١٩٥٩، ثم أصبحت نظريته النموذج الأوسع استخداماً لتقييم التدريب والتعلم (Evaluating Training Programs: The Four Levels)^٢:

١ مستوى ردود الفعل Reaction

التعرف على ردود فعل المتدربين/ات مباشرة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، بخصوص البرنامج التدريبي ككل، والمادة التدريبية، والمدرب/ات، والوسائل والأساليب التدريبية، وغيرها.

٢ مستوى التعلم Learning

التعرف على كمية المعلومات التي اكتسبها المتدرب/ة نتيجة التحاقه/ا بالبرنامج التدريبي، وكذلك التعرف على المعارف والمبادئ والأساليب والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها المتدربون/ات بعد التدريب. يمكن هنا الاستعانة بالامتحانات والاختبارات التطبيقية.

٣ مستوى السلوك Behavior

التعرف على أثر التدريب في تغيير أو تعديل أنماط سلوك المتدربين/ات. نحتاج هنا إلى معرفة وقياس سلوك المتدربون/ات قبل التدريب وبعد التدريب.

٤ مستوى النتائج Results

معرفة أثر التدريب على أداء الموظفين/ات وهم/ن في مواقع العمل الحقيقية في المنظمات التي يعملون بها، وبالتالي تحديد أثر التدريب في تلك المنظمات.

المجال	ماذا نقيس؟	أسئلة مفتاحية	أمثلة على طرق جمع البيانات
رد الفعل	نظرة المتدربين/ات للتدريب، وما هو شعورهم/ن تجاهه؟	- هل المتدربون/ات راضون/ين عن التدريب؟ - كيف يستخدمون المعرفة التي اكتسبوها من خلاله؟	الملاحظة، والملاحظات اليومية، واستخلاص المعلومات، والنقاشات مع المتدربين/ات والمدربين/ات
التعلم	مدى إسهام التدريب في زيادة المعرفة والقدرات	- هل تعلم المتدربون/ات وفق الأهداف المخطط لها؟	استبيانات، واختبارات، وأنشطة، وملاحظات، ولعب أدوار، وتقييم ذاتي، إلخ..
السلوك	إلى أي مدى تحسنت مواقف المتدربين/ات؟ وإلى أي درجة طبّق المتدربون/ات ما تعلموه؟	- هل طبّق المتدربون/ات ما تعلموه؟ - هل نقل المتدربون/ات معرفتهم/ن الجديدة إلى الآخرين في منظماتهم/ن؟	استبيانات متابعة، ومجموعات التركيز، وملاحظات يتم تجميعها خلال التدريب، ومقابلات مع المتدربين/ات
النتائج	تأثير تصرفات المتدربين/ات على منظماتهم/ن أو جماعتهم/ن أو مجتمعهم/ن.	- هل أسهم التدريب من خلال تأثيره على تصرفات المتدربين/ات في تغييرات واسعة في منظماتهم/ن أو جماعتهم/ن أو مجتمعهم/ن؟	استبيانات متابعة، ومقابلات متابعة أصحاب المصلحة الرئيسيين، وجمع ملاحظات أثناء التدريب وسجلات أداء منظماتهم، ووسائل الإعلام، وتقارير أخرى

ملاحظة للمدرب/ة:



استخدم/ي نتائج تقييم التدريب لتحسين تدريبك بشكل دوري.

ما الذي يخضع للتقييم:

- ⊙ المكان.
- ⊙ المدربون/ات.
- ⊙ المتدربون/ات.
- ⊙ المحتوى.
- ⊙ طرق التدريب.
- ⊙ مُعينات التدريب المستخدمة.
- ⊙ الفريق الإداري المشرف على التدريب.
- ⊙ مدى تحقق الهدف من التدريب.
- ⊙ القياس القبلي والبعدي عبر استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي ترتبط بالجلسة التدريبية.
- ⊙ التقييم اليومي الشفهي في نهاية اليوم التدريبي مع المتدربين/ات، وتقييم كل جلسات التدريب بما فيها من سليات وإيجابيات، ويشمل ذلك تلقي مقترحاتهم/ن لتطويرها أو إضافتها في اليوم التالي من التدريب.
- ⊙ التقييم النهائي للدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي، ويمكن أن يكون شفهيًا أو من خلال استمارات قام المدرب/ة بإعدادها.

مكونات تقييم التدريب:

- المكان: يراعى فيه الاتساع، والإضاءة، والتهوية، ودرجة الحرارة، وتوافر الأدوات التدريبية اللازمة، والخدمات المطلوبة، وطريقة الجلسة وإدارة التدريب.
- المدربون/ات: المعرفة، ومهارات التواصل، وطريقة تقديم المعلومات، وتنظيم وتقسيم الوقت، وطرق ومُعينات التدريب المستخدمة ومدى ملاءمتها، وتقسيم الوقت على مكونات الجلسة.
- المدربون/ات: الالتزام بالحضور والتفاعل، وتقدير أهميّة التدريب، ومدى الاهتمام والاستفادة من التدريب.
- المحتوى: إضافة معلومات ومهارات جديدة وربطها باحتياجات المتدربين/ات.

ملاحظة للمدرب/ة:

قم/قومي بتوفير تغذية راجعة بناءة، وشجع/ي الجميع على الاستفادة من التعليقات لتعزيز فهم المعلومات وتحسين الأداء. شجّعهم/ن على التطور المستمر.





الوحدة الثانية

الإطار القانوني للمشاركة السياسية للمرأة في انتخابات العراق

موضوع الوحدة

١. تعريف بالنظام القانوني والسياسي في العراق _____ ٣٥
٢. الإطار القانوني لمشاركة المرأة في انتخابات العراق _____ ٤٠

أولاً تعريف بالنظام القانوني والسياسي في العراق

1.1 مفهوم الدولة

تتعدد تعريفات الدولة الحديثة بصفاتها كياناً ذا أبعاد ثلاثة: دولي وسياسي وقانوني. فهي كيان سياسي ذو سيادة معترف به دولياً يمنع أي دولة أخرى من التدخل في شؤونها، وهي صاحبة سيادة علياً تحتكر سلطة استخدام القوة المشروعة على أساس العدالة والمساواة، وهي مؤسسة معنوية تعترف بالقانون والمبادئ الكلية والعامّة لا الخاصّة. هذا ما يجعل منها مشروعاً سياسياً ذا طابع مؤسّساتي منفصل عن الحكام.¹

مفهوم

تُعرّف الدولة وفقاً لاتفاقية مونتيفيديو - Montevideo بشأن حقوق وواجبات الدول في عام ١٩٣٣ على أنها: «مساحة من الأرض فيها سكان دائمون، ولها إقليم محدد، وحكومة قادرة على المحافظة والسيطرة الفعّالة على أراضيها، وإجراء العلاقات الدولية مع الدول الأخرى».

ووفقاً لهذا التعريف تتحدّد معايير الدولة بأربعة أمور:

- السكان الدائمون.
- الإقليم / الحيز الجغرافي المحدّد.
- الحكومة.
- القدرة على الدخول في علاقات مع الدول الأخرى.

السكّان الدائمون (الشعب): هم مجموعة الأفراد الذين تتكوّن منهم الدولة، والذين يحملون جنسيّتها ويقومون على أرضها. ولا يشترط عدّد معيّن كحدّ أدنى من الأفراد لقيام الدولة.

الإقليم المحدّد: هو النطاق الأرضي (الأرض)، والمياه الإقليمية، والمجال الجويّ، أي إنّه الحيز الجغرافي الذي تمارس الدولة سيادتها عليه، وتفرض نظامها وتطبق قوانينها فيه.

الحكومة: هي الهيئة الحاكمة التي تُمارس السلطة السياسية، ويخضع لها الأفراد جميعاً دون استثناء، فيما تصدره من قواعد وأحكام تشمل جميع نواحي الحياة.

وعلى هذا فإنّ الدولة -وفقاً لهذا المفهوم- هي التي تملك سلطة التشريع، وتنظّم القضاء، من خلال الوسائل والطرق المشروعة المنصوص عليها في الدّستور. وتتولى الحكومة العديد من المسؤوليات؛ كحماية الدولة، وتنمية مواردها، وتوفير الخدمات العامة، والحفاظ على الصحة العامة، وغير ذلك.

ملاحظة للمدرّب/ة:

نظّم/ي المعلومات بشكل متسلسل بدءاً من المفاهيم الأساسية والمبادئ، ثم توسّع/ي في التفاصيل. احرص/ي على التدرّج والترتيب الصحيح للمعلومات.



١ وجيه قانصوه، الدولة الحديثة الخصائص والوظائف. (https://bit.ly/3T7ju60)

١.٢ شكل الدولة في العراق: اتحادي برلماني جمهوري

تبنى دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ النظام الاتحادي بوصفه شكلاً للدولة في المادة الأولى منه؛ فقد نصت هذه المادة على أن «جمهورية العراق دولة اتحادية واحدة مستقلة، ذات سيادة كاملة... وهذا الدستور ضامن لوحدة العراق». وقد أنشأ العراق عدداً من المؤسسات التشريعية على المستويات الاتحادية والإقليمية والمحافظات والأقضية، ووَزَع الاختصاصات بين الهيئات الحاكمة الخاصة بالاتحاد والهيئات الحاكمة في الأقاليم أو الولايات.

ملاحظة للمدرّب/ة:

استخدم/ي الوسائل البصرية كشرائح تقديمية أو رسوم توضيحية لتوضيح العناصر المختلفة للدولة وعلاقتها بالمفهوم القانوني والسياسي لها. يمكنك أيضاً استخدام مخططات تفاعلية للتوضيح.



النظام السياسي العام

شكل رئاسة الدولة: يرتبط بشخص الحاكم؛ فإذا كان ملكاً فإنّ النظام يكون (ملكياً)، وإذا كان الحاكم رئيساً فيكون النظام (جمهورياً).

شكل نظام الحكم: يُشير إلى آلية توزيع السلطة بين السلطات الثلاث: التشريعية والتنفيذية والقضائية. فإذا كان نظام الحكم قائماً على أساس التوازن والتعاون بين السلطتين التشريعية والتنفيذية فحينئذ يكون أمام نظام (برلماني). أما إذا كان النظام قائماً على الفصل المطلق بين السلطتين التشريعية والتنفيذية (عضوياً ووظيفياً) مع أرجحية كفة السلطة التنفيذية على التشريعية، فإنه سيكون نظاماً رئاسياً.

النظام العراقي: جمهوري برلماني

بعد عام ٢٠٠٣، تحوّل العراق من النظام الرئاسي إلى البرلماني، وقد نصت المادة الأولى من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ على أن «جمهورية العراق دولة اتحادية واحدة مستقلة، ذات سيادة كاملة، نظام الحكم فيها جمهوري (نيابي) برلماني ديمقراطي، وهذا الدستور ضامن لوحدة العراق». وبموجب هذا النظام يُنتخب رئيس الجمهورية من قِبَل البرلمان، وفيه أيضاً تُعطى الصلاحيات الكبرى عادة لرئيس الحكومة، أما رئيس الدولة فيكون له بعض الصلاحيات. ويتمتع البرلمان في هذا النظام أيضاً بصلاحيات كبيرة، منها التشريعية والرقابية.

١.٣ الدستور العراقي

هو القانون الاتحادي الذي يُحكّم به العراق حالياً. وقد حصلت الموافقة على الدستور في استفتاء يوم ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، ودخل حيّز التنفيذ في عام ٢٠٠٦.

يُعَد الدستور الوثيقة القانونية الأسمى في البلاد؛ لأنه يمثّل الأساس التشريعي للدولة، والضمانة الأولى لخضوع مؤسسات الدولة للقانون. ولا تقتصر أهميته على الأهداف الوطنية والقيم السياسية والاجتماعية فقط، بل تتعدّها إلى كونه يضع أسس الحكم، وينظّم العلاقات بين السلطات، وينصّ على الحقوق والحريات الأساسية والحمايات القانونية اللازمة.

ملاحظة للمدرّب/ة:

أكد/ي القيمة الدستورية للمساواة بين الرجل والمرأة في الدستور. اشرح أنّ «دستورية» المساواة بين الجنسين لها أهمية كبيرة نظراً لسموها على القوانين الوطنية وإلزاميتها.



وينصّ الدستور على إنشاء السلطات الثلاث: التشريعية والتنفيذية والقضائية، كما يبيّن مجموعة الصلاحيات والاختصاصات التي تتمتع بها كلٌّ من هذه السلطات. ويتولى أيضاً بيان آليات ووسائل الرقابة على القوانين، وهو الأمر الذي يُمكن من خلاله مراقبة عمل الدولة ومدى تقيدها بأحكام القانون^٢. ويحظر دستور العراق التمييز على أساس المساواة بين الجنسين، ويضمن حقّ المرأة في المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية،

٢ مها دحام، عناصر الدولة القانونية ٢٠٢٢
<https://bit.ly/3JvVlmi>

بما في ذلك الحق في التصويت والانتخاب والترشح للمناصب. كما يحدّد الدستور الحد الأدنى من حصة المرأة في مجلس النواب العراقي.

ملاحظة للمدرّب/ة:

استخدم/ي أمثلة واقعية لتوضيح التأثير العملي للمساواة بين الرجل والمرأة في الحياة اليومية. يمكن تقديم أمثلة عن نساء يشغلن مناصب قيادية في الحكومة أو القضاء، أو نساء يتمتعن بحقوق اقتصادية واجتماعية متساوية. يمكن للمدرّب/ة تسليط الضوء على أن تحقيق المساواة يعزز العدالة والاستقرار في المجتمع.



مبدأ سمو الدستور على بقية التشريعات

تحتلّ القواعد الدستورية قمة الهرم القانوني في الدولة، وتعلو على غيرها من القواعد القانونية، وتعدّ في الوقت ذاته مصدر قانونية جميع القواعد في الدولة. وقد وُصف الدستور العراقي في المادة ١٣ منه بأنه «القانون الأسمى والأعلى في العراق، ويكون ملزماً في أنحاءه كافة وبدون استثناء، ولا يجوز سنّ قانون يتعارض مع الدستور، كما يلغى الدستور أيّ نصّ يتعارض معه في دساتير الأقاليم أو أيّ نصّ قانوني آخر يتعارض معه». وهنا يبرز دور المحكمة الدستورية في مراجعة التشريعات المطعون في تطابقها مع نصوص الدستور.

ويتضمن الدستور العراقي ١٣٩ مادة موزعة على ستة فصول هي: المبادئ الأساسية، والحقوق والحريات، والسلطات الاتحادية، واختصاص السلطات الاتحادية، وسلطات الأقاليم، وأحكام ختامية وانتقالية.

ملاحظة للمدرّب/ة:

قدّم/ي نسخ مطبوعة أو إلكترونية من الدستور للمشاركين/ات للاستعانة بها خلال الدورة التدريبية.



مبدأ الفصل بين السلطات

نصّت المادة ٤٧ من الدستور العراقي على أنّ السلطات الاتحادية في الدولة تتكون من السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، وتمارس اختصاصاتها ومهامّها على أساس مبدأ الفصل بين السلطات. ارتبط مبدأ الفصل بين السلطات باسم الفقيه القانوني (مونتسكيو) في كتابه «روح الشرائع»، الذي يضمّ أسس تنظيم العلاقة بين السلطات العامة في الدولة^٣.

ويقتضي هذا المبدأ أن تختصّ كلّ سلطة في الدولة بمجموعة من الاختصاصات لا يمارسها غيرها ولا يجوز له أن يتعدى عليها. وبالتالي فهذا المبدأ يؤدي إلى ضمان حقوق الفرد وحريّاته الأساسية. وعليه تقوم كلّ سلطة بمراقبة السلطات الأخرى، كي لا تتخطى الحدود الموقّرة لها وفق القانون. ومن شأن هذا المبدأ أن يكفل احترام قوانين البلاد من قبل الجميع؛ سواءً من قبل الدولة ممثلة بالحكومة والمؤسسات التابعة لها، أو من قبل الأفراد العاديين. كما أنّ هذا المبدأ يؤدي في نهاية المطاف إلى ضمان تطبيق القانون.

ويشير هذا المبدأ أيضاً إلى ضرورة عدم الفصل المطلق الحادّ بين السلطات، بل يكون فصلاً مرناً متوازناً، كي لا تشلّ السلطات عمل بعضها.

ملاحظة للمدرّب/ة:

أعط/ي إشارة إلى أن السلطات الثلاثة تعمل معاً وتتفاعل مع بعضها البعض، وتستطيع كل سلطة مراقبة السلطات الأخرى. قدّم/ي أمثلة عملية لتوضيح كيف يتم تطبيق مبدأ الفصل بين السلطات في الحياة اليومية. اذكر/ي مثلاً يساعد على فهم التوازن والتفاعل بين السلطات. مثلاً قانون يصدره البرلمان، وكيف يتولى الرئيس والحكومة تنفيذ هذا القانون، وفي حالة وجود نزاع قانوني، يكون من مسؤولية القضاء التحقيق والبت فيه.



١. السلطة التشريعية



نصّت المادة ٤٨ من الدستور العراقي على أنه: «تتكون السلطة التشريعية الاتحادية من مجلس النواب ومجلس الاتحاد». وقد فصل الدستور العراقي في المواد من ٤٩ حتى ٦٤ كثيراً من المسائل المتعلقة بمجلس النواب واختصاصاته، الذي يستند في تكوينه على مبدأ الانتخاب بطريقة الاقتراع السري والمباشر، ويراعى تمثيل سائر مكونات الشعب فيه.

كما وضع الدستور العراقي تعريف صلاحيات مجلس الاتحاد بيد مجلس النواب، ووضع إطاراً قانونياً يحدّد العديد من الجوانب المتعلقة بمجلس النواب، ومع هذا فإنه يفتقر إلى التفاصيل المتعلقة بمجلس الاتحاد. ولم يشترط الدستور أن يكون العضو في مجلس الاتحاد عراقياً بالولادة، واكتفى بأن يكون عراقياً كامل الأهلية. كما نصّ على ضرورة تمثيل النساء بما لا يقلّ عن ربع أعضاء مجلس النواب. جاء في المادة ٦٥ منه أنه: «يتم إنشاء مجلس تشريعي يُدعى مجلس الاتحاد، يضمّ ممثلين عن الأقاليم والمحافظات غير المنتظمة في إقليم، ويُنظّم تكوينه، وشروط العضوية فيه، واختصاصاته، وكلّ ما يتعلق به، بقانون يُسنّ بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس النواب».

ملاحظة للمدرّب/ة:

حاول/ي أن تعبر/ي عن المفاهيم القانونية بلغة بسيطة ومفهومة للجميع. تجنّب/ي استخدام مصطلحات معقّدة أو صيغ جمل غامضة. استخدم/ي أمثلة لتوضيح المفاهيم المهمة وتعميق استيعابها.



٢. السلطة التنفيذية



لكلّ سلطةٍ من السلطات الحاكمة مؤسّساتها التنفيذية. فالسلطة الاتحادية التنفيذية تتكوّن من رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء. وتتلخّص اختصاصات رئيس الجمهورية طبقاً للدستور بتمثيله لسيادة البلاد، وضمان الالتزام بالدستور، والمحافظّة على استقلال العراق ووحدته وسلامه أراضيّه. وقد منح الدستور رئيس الجمهورية جملة من الاختصاصات؛ كإصدار العفو، والمصادقة على المعاهدات والاتفاقيات الدولية كافة، والمصادقة على القوانين التي يُصدرها مجلس النواب، وإصدار المراسيم الجمهورية. أما رئيس مجلس الوزراء فهو المسؤول التنفيذي للسياسة العامّة للدولة، والقائد العام للقوّات المسلحة، وقد حدد الدستور اختصاصاته والمسؤولية التضامنية والشخصية له وللوزراء أمام مجلس النواب.

أما السلطة التنفيذية للأقاليم فلديها رئيس أو محافظ ودوائر أخرى. وتكون كلّ سلطة مسؤولة عن تنفيذ القوانين الداخلة تحت صلاحياتها، أو حسب ما يقتضيه الدستور.

ملاحظة للمدرّب/ة:

احرص/ي على إشراك المتدربين/ات في المناقشة وطرح الأسئلة المفتوحة التي تساعد على زيادة تفاعلهم/ن.





اعترف الدستور بالسلطة القضائية كسلطةٍ ثالثةٍ مستقلةٍ تقف على قدم المساواة الدستورية مع السلطتين التشريعية والتنفيذية. فبموجب المادة ٨٩ من دستور العراق: «تتكون السلطة القضائية الاتحادية من مجلس القضاء الأعلى، والمحكمة الاتحادية العليا، ومحكمة التمييز الاتحادية، وجهاز الادعاء العام، وهيئة الإشراف القضائي، والمحاكم الاتحادية الأخرى، التي تنظم وفقاً للقانون».

لكن لم يوضح الدستور ما إذا كان لدى الأقاليم صلاحية إنشاء محاكم خاصة بها، ولم يوضح أيضاً صلاحيات المؤسسات القضائية الاتحادية تجاه المؤسسات القضائية الإقليمية فيما يخص تفسير وتطبيق القوانين الإقليمية. لكن المادة (٩٣/٨) منه أعطت المحكمة الاتحادية الصلاحية بـ «الفصل في تنازع الاختصاص بين القضاء الاتحادي، والهيئات القضائية للأقاليم والمحافظات غير المنتظمة في إقليم، والفصل في تنازع الاختصاص فيما بين الهيئات القضائية للأقاليم، أو المحافظات غير المنتظمة في إقليم».

خلاصة عن أهم المؤسسات في ظل النظام الاتحادي في العراق

المحافظات غير المنتظمة في إقليم	المستوى الإقليمي	المستوى الاتحادي	
مجالس المحافظات	المجلس الوطني لإقليم كردستان	مجلس النواب مجلس الاتحاد	المؤسسات التشريعية
المحافظ والدوائر التابعة للمحافظة	رئيس إقليم كردستان مجلس الوزراء	رئاسة الجمهورية مجلس الوزراء	المؤسسات التنفيذية
	مجلس القضاء في إقليم كردستان	مجلس القضاء الأعلى هيئة الإشراف القضائي محكمة التمييز العراقية المحكمة الاتحادية العليا رئاسة الادعاء العام المحاكم الاتحادية التي تؤسس بقانون	المؤسسات القضائية

ممارسة المواطنين/ات للحقوق السياسية وفق القانون

سنّ مجلس النواب ثلاثة قوانين لتنظيم ممارسة المواطنين للحقوق السياسية، هي:

- قانون انتخابات مجلس النواب العراقي رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ الذي ألغى القانون رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٣.
- قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لعام ٢٠١٥.
- قانون انتخابات مجالس المحافظات والأقضية رقم ١٢ لسنة ٢٠١٨.

إلى جانب ذلك، اعتمد مجلس النواب قانوناً ينظم العديد من الجوانب المتعلقة بالمؤسسات التشريعية التنفيذية التابعة للمحافظات غير المنتظمة في إقليم، هو قانون رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٨.

ثانياً الإطار القانوني لمشاركة المرأة في انتخابات العراق

تُعزِّز المشاركة السياسية للمرأة في الانتخابات العراقية والمساواة بين الجنسين بالالتزامات الدولية والأحكام القانونية المحلية. وكدولة عضو في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإن العراق ملزم بضمان مشاركة الأفراد في الحياة العامة من دون تمييز على أساس الجنس. وعلاوة على ذلك، فقد التزم العراق بتحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بشأن «المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات»، الذي ينص على «ضمان المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة، وتكافؤ الفرص للقيادة، على جميع مستويات صنع القرار في المجالات السياسية والاقتصادية والحياة العامة».



ملاحظة للمدرِّب/ة:

اشرح/ي كيف تحسّنت مشاركة المرأة في الانتخابات على مر السنين وكيف يتم توفير فرص متساوية للنساء والرجال للترشح والتصويت.



٢.١ مشاركة المرأة وفقاً لقانون انتخابات مجلس النواب

أصدر مجلس النواب القانون رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ لتنظيم انتخابات مجلس النواب، وألغى بذلك القانون رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٣. وحسب المادة ٢ من القانون أعلاه، فإنَّ أحد أهداف القانون الجديد هو «المساواة في المشاركة الانتخابية». يضمن القانون حقَّ الانتخاب لكلِّ عراقي توافرت فيه شروط الانتخاب من دون تمييز (المادة ٤/ أولاً من قانون انتخابات مجلس النواب العراقي).

كما حدد القانون الشروط المؤهَّلة للانتخابات بأن يكون الناخب عراقي الجنسية وكامل الأهلية، وأتم الثامنة عشرة من عمره في السنة التي تُجرى فيها الانتخابات، ومسجلاً في سجلِّ الناخبين، ولديه بطاقة ناخب إلكترونية، مع إبراز أحد المستمسكات الرسمية الثلاث (المادة ٥ من قانون انتخابات مجلس النواب العراقي).

كما حدد القانون شروط الترشُّح لعضوية مجلس النواب. وأهمُّ الفوارق بين القانون الجديد والقديم أنَّ الأول خفَّض سنَّ الترشُّح إلى ٢٨ بدلاً من ٣٠، وخفَّض المؤهَّل العلميَّ لعضو مجلس النواب من بكالوريوس إلى شهادة إعدادية. وتجب الإشارة إلى أنَّ المادة ٨/ رابعا من قانون انتخاب مجلس النواب رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٣ الملغى كانت قد نصَّت على أنَّ «للقوائم الانتخابية تخصيص نسبة لا تزيد عن ٢٠% من عدد المرشحين لشرائح المجتمع من حملة الشهادة الإعدادية أو ما يعادلها».

” شروط الأهلية لممارسة الحق في
الانتخاب تحظر جميع أشكال التمييز“

بموجب المادة ١٣ من قانون انتخابات مجلس النواب العراقي يتألف مجلس النواب من ٣٢٩ مقعداً، ٣٢٠ منها موزعة على المحافظات و٩ مقاعد مُنحت إلى بعض المكونات (الأقليات)، وألغى القانون الجديد نظام «سانت ليغو»، وأحلَّ محله نظام الدوائر الانتخابية المتعددة الذي يعتمد الترشيح الفردي ضمن الدائرة الانتخابية.

نظام الكوتا البرلماني (حصة المرأة)

يهدف نظام «الكوتا» إلى تخصيص عدد أو نسبة معيَّنة من المقاعد للنساء في البرلمان أو اللجَّة أو الحكومة، بهدف تفعيل المساواة الفعلية بين الجنسين وتسريعها.

جاء في المادة ٤٩/ رابعاً من الدستور العراقي ما يأتي: «يستهدف قانون الانتخابات تحقيق نسبة تمثيل للنساء لا تقلُّ عن الرُّبع من عدد أعضاء مجلس النواب».

كما نصَّت المادة ١٦ من قانون انتخابات مجلس النواب على أن «تكون نسبة تمثيل النساء بما لا يقل عن ٢٥% من عدد أعضاء مجلس النواب»، وأن «تكون نسبة تمثيل النساء بما لا يقل عن ٢٥% من عدد أعضاء مجلس النواب في كل محافظة».

وبموجب القانون الجديد، قُسمت كلُّ محافظة من محافظات العراق إلى دوائر انتخابية. ويبلغ مجموع هذه الدوائر في عموم العراق ٨٣ دائرة، وتم احتساب مقاعد للنساء في كلِّ دائرة منها، وجرى تفصيل تلك الدوائر الانتخابية في جداول مرافقة للقانون رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠.

يتمُّ تخصيص مقاعد الدوائر الانتخابية للمرشحين الحاصلين على أعلى الأصوات بغضِّ النظر عن جنسهم، وإذا تحققت الحصة النسائية في الدائرة حسب نتائج الانتخابات فلن تكون هناك عملية استبدال. أمَّا في حالة عدم فوز المرأة بأيِّ مقعد في الدائرة فيتم استبدال المرشَّح الفائز بالمقعد الأخير بالدائرة بالمرشحة الحاصلة على أعلى الأصوات بين المرشحات في نفس الدائرة.

يمكن تحديد فجوة في قانون انتخابات مجلس النواب، وهي أنه لا يضمن حدًا أدنى من تمثيل النساء المنتميات إلى مكونات الشعب العراقي المختلفة، ومع أنه يمنح المسيحيين خمسة مقاعد في خمس محافظات (بغداد ونيوى وكركوك ودهوك وأربيل)؛ فإنه من غير الواضح في قانون الانتخابات كيف سيتم تخصيص ٢٥٪ على الأقل من المقاعد الخمسة للمرشحات المسيحيات.

وبالمثل، مُنحت الكيانات التالية مقعداً واحداً فقط: الإيزيديين (نيوى)، والصابئين (بغداد)، والمكُون الشبكي (نيوى)، والكرد الفيليين (واسط). وعلى هذا فإنه إذا مُنح المقعد الوحيد المخصص لهذه المكونات لمرشح رجل، فلن يتم تمثيل النساء المنتميات إلى هذه المكونات، والعكس صحيح. وبمعنى آخر، كمواطن عراقي يستوفي شروط الأهلية للانتخاب والترشح، يجوز للمرشح المسيحي الترشح بشكل فردي للانتخابات في دائرة انتخابية تسكنها مكونات أخرى، إلا أن نجاح ذلك المرشح سيعتمد على الناخبين.

يُلاحظ أن المادة ١٦/ تاسعاً من قانون انتخابات مجلس النواب تنص على أنه «إذا كان المقعد الشاغر يخص امرأة فلا يشترط أن تحل محلها امرأة، إلا إذا كان ذلك مؤثراً في نسبة تمثيل النساء». في حين أن هذا النص يمكن عده عادلاً؛ لأن القانون لا يشترط في المقابل ملء المقاعد الشاغرة التي كان يشغلها رجل من قبل رجل آخر. ومع هذا يمكن القول أيضاً: أنه من الأفضل اشتراط أن تحل امرأة في المقعد الذي كانت تشغله امرأة لزيادة تمثيل المرأة في مجلس النواب.

ملاحظة للمدرب/ة:

بين/ي أن المرأة تواجه تحديات مختلفة في مشاركتها في الانتخابات، مثل التحديات الثقافية، والمؤسسية. ناقش/ي كيف يمكن تعزيز التوعية والتدريب وإزالة العقبات التي تواجه المرأة في الوصول إلى المناصب السياسية.



هل تعلم؟

مشاركة المرأة في مجلس الاتحاد: لا يشترط دستور العراق أن يتألف مجلس الاتحاد من عدد محدد من النساء الأعضاء. وبما أن القانون المتعلق بمجلس الاتحاد لم يُسن بعد، فليس من المعروف حتى الآن ما إذا كان سيتم مراعاة تمثيل المرأة في ذلك المجلس أم لا.



٢.٢ مشاركة المرأة في مجالس المحافظات والأقضية في المحافظات غير المنتظمة في إقليم

مُنحت المحافظات غير المنتظمة في إقليم صلاحياتٍ مشتركةً مع السلطة الاتحادية بموجب الدستور بالإضافة إلى الصلاحيات غير المذكورة في المادة ١١٥ منه. فقد نصّت المادة ١٢٢/ أولاً من الدستور العراقي على أن «تتكون المحافظات من عدد من الأقضية والنواحي والقرى».

لكن لم ينص الدستور على ضرورة مراعاة حدّ أدنى من التمثيل للمرأة في مجالس المحافظات والأقضية، مع أنه نصّ على أن «ينظم بقانون، انتخاب مجلس المحافظة، وصلاحياتهما» (المادة ١٢٢/ رابعاً). وفي هذا الإطار، يصبح من الضروري تقييم ما إذا كانت القوانين الحالية تنصّ على مراعاة حدّ أدنى لتمثيل المرأة في المحافظات والأقضية والنواحي، أي مجالس المحافظات والأقضية والنواحي، ومنصب المحافظ ونوابه، والقائمقام، ومديري النواحي. نعي بذلك القانون رقم ٢١ لعام ٢٠٠٨ بشأن المحافظات غير المنتظمة في إقليم، والقانون رقم ١٢ لعام ٢٠١٨ بشأن انتخاب مجالس المحافظات والأقضية.

• مشاركة المرأة بناءً على القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن المحافظات غير المنتظمة في إقليم.

على غرار دستور العراق، لا يحدّد القانون رقم ٢١ لعام ٢٠٠٨ بشأن المحافظات غير المنتظمة في إقليم حدّاً أدنى لتمثيل المرأة في المؤسسات التنفيذية ولا في مجالس المحافظات والأقضية والنواحي. فعلى سبيل المثال، بينما تنص المادة ٣٣/ أولاً من هذا القانون على أن يكون «للمحافظ عدد من معاونين للشؤون الإدارية والفنية لا يزيد عددهم على خمسة، يقومون بالأعمال التي ينبطها المحافظ بهم، ويعملون تحت إشرافه»، فإنّ تلك المادة لا تنصّ على تمثيل المرأة في هذه المناصب الخمسة.

• تمثيل المرأة بناءً على القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٨ بشأن انتخاب مجالس المحافظات والأقضية في المحافظات غير المنتظمة في إقليم.

تمَّ سنُّ القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٨ لتنظيم انتخابات مجالس المحافظات والأقضية في المحافظات غير المنتظمة في إقليم. ثمَّ أصدر مجلس النواب القانون رقم ٢٧ الذي عدلَّ هذا القانون و «أوقف عمل» تلك المجالس؛ إذ تنصُّ المادة ٢ من قانون التعديل الثاني على أن «يستمر المحافظ ونائبه ورؤساء الوحدات الإدارية بممارسة المهامِّ والصلاحيات المنصوص عليها في قانون المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٨ المعدل، استثناء من المادة ٣٠ من القانون المذكور».

وتنصُّ المادة ٣ من القانون ذاته على ما يلي: «يقوم أعضاء مجلس النواب وكلّاً قدر تعلق الأمر بالمحافظة التي يمثلها بممارسة الإشراف والرقابة على أعمال المحافظ ونائبيه في كلّ محافظة، وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها لمجلس النواب».

كان للنواحي مجالس خاصة بها بناءً على النسخة الأولى من القانون رقم ٢١ لعام ٢٠٠٨ بشأن المحافظات غير المنتظمة في إقليم. لكنَّ تعديل مجلس النواب لهذا القانون بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ألغى مجالس النواحي (التعديل الثالث للقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٨).

لم ينصَّ الدستور صراحةً على ضرورة مراعاة حدٍّ أدنى لتمثيل المرأة في مجالس المحافظات، لكن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٨، الخاص بانتخابات مجالس المحافظات والأقضية، تضمّن ما يلي:

- نصت المادة ٣/ ثانياً منه على أن القانون يهدف إلى «المساواة في المشاركة الانتخابية».
- نصت المادة ٤٧ منه على أن يُؤخذ بعين الاعتبار الوضع الاستثنائيّ لنيوى وكركوك، ويُطلب من المفوضية العليا المستقلة للانتخابات اتخاذ الإجراءات المناسبة لتمكين النازحين داخلياً في نيوى وكركوك من التصويت.
- يُحدّد عدد أعضاء مجالس المحافظات والأقضية على أساس عدد سكان المحافظة أو القضاء المعنيّ. فوفقاً للمادة ٣ من القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٨ كان الحدُّ الأدنى لعدد أعضاء مجالس المحافظات هو ١٠، في حين أنّ ذلك الحدُّ هو ٧ بالنسبة لمجالس الأقضية.
- يضم القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٨ الشروط المؤهلة لممارسة حقّ الانتخاب والترشح للانتخابات، دون إشارة مباشرة للنساء.
- يضمّن قانون انتخاب مجالس المحافظات والأقضية الحقّ في الانتخاب لجميع المواطنين العراقيين الذين يتمتّعون بالأهلية القانونية، وإتمام سن ١٨ عاماً خلال السنة التي يتمّ فيها تنظيم الانتخابات.
- تنصُّ المادة ٤/ أولاً على أنّ «الانتخاب حقٌّ لكلّ عراقيٍّ ممن توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في هذا القانون لممارسة هذا الحقّ، دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي، أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي».
- إلى جانب ذلك، نصت المادة ٧ على الشروط المؤهلة لممارسة الحقّ في الترشح للانتخابات في مجالس المحافظات والأقضية، ولا تؤثر تلك الشروط على نسبة تمثيل المرأة في تلك المجالس.

لا يحدّد قانون انتخاب مجالس المحافظات والأقضية صراحةً حدّاً أدنى لتمثيل المرأة في تلك المجالس، مقارنةً بقانون انتخاب مجلس النواب الذي يوجب أن تحتوي كلّ قائمة انتخابية على الأقل على ٢٥٪ من المرشحات من النساء من العدد الكلي للمرشحين، وعلى ضرورة منح ٢٥٪ من مقاعد مجلس النواب إلى المرشحات من النساء.

لكنّ قانون انتخابات مجالس المحافظات والأقضية يوحي بأن الحد الأدنى لتمثيل المرأة في مجالس المحافظات والأقضية يجب أن يكون ٢٥٪ من إجمالي أعضاء تلك المجالس. وقد وصفت المادة ١٢ من قانون انتخابات مجالس المحافظات والأقضية طريقة توزيع الأصوات والمقاعد بين المرشحين، في الفقرة (ثانياً) من تلك المادة، التي تنصُّ على أن:

«توزّع المقاعد على مرشحي القائمة، ويُعاد ترتيب المرشّحين استناداً إلى عدد الأصوات التي يحصل عليها المرشح، ويكون الفائز الأول هو من يحصل على أكثر عدد من الأصوات ضمن القائمة المفتوحة. وهكذا بالنسبة لبقية المرشحين، على أن تكون امرأة بعد نهاية كلّ ثلاثة فائزين، بغض النظر عن الفائزين من الرجال».

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ المادة ١٤/ ثالثاً توجي بأنّ الحدّ الأدنى من تمثيل النساء شرط أساسي في مجالس المحافظات والأقضية، إذ تنصّ على أنه «إذا كان المقعد الشاغر يخص امرأة فلا يشترط أن تحلّ محلها امرأة أخرى إلا إذا كان ذلك مؤثراً على نسبة تمثيل النساء».

وعلى الرغم من هذا الشرط الضمني بضرورة مراعاة الحدّ الأدنى من تمثيل النساء في مجالس المحافظات والأقضية، ما يزال قانون انتخابات مجالس المحافظات والأقضية لسنة ٢٠١٨ بحاجة إلى ذكر النسبة الدنيا لهذا التمثيل صراحة.

لا يضمن قانون انتخابات مجالس المحافظات تمثيل المرأة في جميع مكونات الشعب العراقي.

تخصّص المادة ١٥/ أولاً من قانون انتخابات مجالس المحافظات والأقضية عدداً معيّنًا من المقاعد في مجالس المحافظات لبعض الكيانات في المحافظات غير المنتظمة في إقليم، على النحو الآتي:

ثلاثة مقاعد للمسيحيين، والصابئة المندائيين، والكرد الفيليين، لكلّ مقعد واحد في بغداد.	
ثلاثة مقاعد لكلّ من المسيحيين والإيزيديين والشبك، لكلّ مكوّن مقعد واحد في نينوى.	
مقعد واحد للمسيحيين في البصرة.	
مقعد واحد للكرد الفيليين في واسط.	
مقعد واحد للسابئة المندائيين في ميسان.	

تمنح المادة ٣٥/ خامساً من قانون الانتخابات مقعداً واحداً في مجلس محافظة كركوك للمكون المسيحي (الكلدان، السريان، الآشوريين). وبما أنّ كلّ مجموعة من المكونات المذكورة أعلاه لم تمنح سوى مقعد واحد في بعض المحافظات، فإن تمثيل النساء المنتميات إلى هذه المجموعات -بالتالي- غير مضمون في هذه المحافظات. وتنص المادة ١٥/ ثانياً على أنّ المقعد المخصص للمكونات المذكورة أعلاه يجب أن يُمنح للقائمة الانتخابية التي حصلت على أكبر عدد من الأصوات، ثم لمرشح ضمن تلك القائمة حصل على أكبر عدد من الأصوات. وبالتالي، فإذا حصل الرجل على أكبر عدد من المقاعد، فلن تكون النساء المنتميات إلى مكون ذلك المرشح ممثلة في مجلس المحافظة المعنية.

٢.٣ مشاركة المرأة وفق قانون الأحزاب السياسية

تنص المادة ٤/ أولاً من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥ على أنّ «للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في تأسيس حزب سياسي أو الانتماء إليه أو الانسحاب منه». وقد بيّن قانون الأحزاب السياسية شروط تأسيس أي حزب سياسي والانضمام إليه.

لكنّ القانون افتقر إلى مبادئ توجيهية دقيقة حول كيفية استيفاء شرط «مراعاة تمثيل المرأة» على مستوى العضوية والقيادة في الأحزاب السياسية، ولم يشترط قانون الأحزاب السياسية مشاركة المرأة في صياغة البرنامج والنظام الداخلي للأحزاب السياسية. وبعبارة أوضح، افتقر القانون إلى شروط واضحة تحدّد مشاركة المرأة وتتضمّن نسبة مئوية واضحة للحدّ الأدنى المطلوب من تمثيل المرأة في اللجنة القيادية للحزب السياسي وفي عضويته.

فمن بين الشروط الواجب توفّرها في من يريد تأسيس حزب سياسي -وفقاً للمادة ٩ من قانون الأحزاب السياسية- أن يكون ذلك الشخص ممّن أكمل ٢٥ عاماً، ومتمتعاً بالأهلية القانونية، وحاصلاً على شهادة جامعيّة أولية أو ما يعادلها، وغير محكوم عليه بحكم باتّ من محكمة مختصة عن جرائم معيّنة، وغير مشمول بإجراءات المساواة والعدالة، وغير منتمٍ إلى حزب البعث المنحلّ بدرجة عضوٍ عاملٍ فما فوق.

وفيما يتعلّق بالحق في الانضمام إلى الأحزاب السياسية، يجوز للشخص -بموجب المادة ١٠ من قانون الأحزاب- أن يمارس هذا الحقّ إذا كان لديه الجنسية العراقية والأهلية القانونية، وأنّم ١٨ سنة من العمر، وليس موظفاً في سلطات معيّنة. كما ينصّ قانون الأحزاب السياسية على ضرورة «مراعاة التمثيل النسوي» في عدد أعضاء الأحزاب السياسية.

أما فيما يتعلّق بإنشاء حزب سياسي فتتّص المادة ١١ من قانون الأحزاب على أنّ الشخص الراغب في إنشاء حزب سياسي يجب أن يقدم طلباً لهذا الغرض، وأن يرفق هذا الطلب بقائمتين:

- قائمة تضمّ أسماء أعضاء «الهيئة المؤسسة» للحزب السياسي، تتكوّن من ٧ أعضاء على الأقل.
- قائمة تحتوي على أسماء أعضاء الحزب من مختلف المحافظات، على ألا يقل عددهم عن ٢٠٠٠ عضو، وبشرط أن يراعى تمثيل المرأة بينهم.

وبناءً عليه، فإنّ قانون الأحزاب السياسية يخلو من الأحكام التي تضمن نسبة محدّدة للحدّ الأدنى لتمثيل المرأة في عضوية الأحزاب السياسية وفي «الهيئات المؤسسة» للأحزاب السياسية.



الوحدة الثالثة

النوع الاجتماعي

موضوع الوحدة

١. مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)^١ ٥١
٢. الأدوار الجندرية (Gender Roles) ٥٦
٣. المفاهيم الأساسية ٦٠
٤. العنف القائم على النوع الاجتماعي ٦٢
٥. الإطار التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي ٦٧
٦. خطاب الكراهية ٧١
٧. قصة نجاح ٧٣

١ من المهم أن تكون المصطلحات المستخدمة أثناء التدريب واضحة ومفهومة ومتوافقة مع مستوى المعرفة والخلفية الثقافية للمشاركين/ات. يجب مراعاة الحساسيات الثقافية، والاختلافات الاجتماعية، والتأكد من أن المفردات المستخدمة مألوفة للمشاركين/ات. وفي حال تم استخدام عبارات غير معروفة، يُرجى الحرص على تبسيطها، وربطها بثقافتهم/ن المحلية. سيساعد تكيف اللغة على فاعلية التدريب أو تأثير المواد التوجيهية مثال: يمكن استخدام مصطلح المساواة بين الجنسين كمرادف للنوع الاجتماعي .

أهداف الوحدة

المعرفة (knowledge)

- فهم النوع الاجتماعي (الجندر).
- التعرف على مفهوم المساواة بين الجنسين والتمييز القائم على النوع الاجتماعي.
- استكشاف مفهوم وواقع العنف القائم على النوع الاجتماعي وأشكاله وآثاره.



المهارات (skills)

- تحليل الأدوار الجندرية.
- التمييز بين المساواة الجندرية والعدالة الجندرية.
- تحديد الأفكار المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الجندر) ومدى ارتباطها بالهياكل الاجتماعية والاقتصادية والعادات والتقاليد.



السلوكيات (actions)

- تعزيز الممارسات الفضلى التي تدعم المساواة والعدالة الجندرية.



الطرق التدريبية (methods)

- عصف ذهني، ونقاش عام، مجموعات عمل، نشاط فردي، لعب أدوار، فيديو.



الوقت التقريبي (time)

- ٤ ساعات و ٦٥ دقيقة.



جدول المواضيع

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف	الأسلوب التدريبي	الأدوات
مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)	٢٠ دقيقة	- مفهوم الجنس - مفهوم النوع الاجتماعي	- إدراك مفهوم النوع الاجتماعي - فهم الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس	عصف ذهني ونقاش عام	لوح، فليب تشارت، ورق، أقلام ماركر ملونة.
	٢٠ دقيقة	- التأثيرات المجتمعية	- إدراك تغيّر الأدوار المجتمعية باختلاف المجتمعات والثقافات المختلفة - فهم أنّ التوقع المسبق هو نتيجة أفكار مسبقة ناتجة عن ثقافة المجتمع	تمرين ونقاش عام	أوراق تتضمن عبارات مطبوعة مسبقاً، أوراق حائط، أقلام ماركر
الأدوار الجندرية	٣٠ دقيقة	- الدور الإنجابي والرعاي - الدور المجتمعي - الدور السياسي - الدور الإنتاجي	- التعرف على الآثار السلبية للأدوار النمطية للمرأة والرجل	مجموعات عمل للأدوار المتعددة	أوراق فليب شارت، أقلام ماركر
	٢٠ دقيقة	- انعكاس الأدوار الجندرية على الهوية	- تحديد التوقعات المحتملة من الأدوار الجندرية	نشاط فردي	ورقة مرجعية
مفاهيم أساسية	٢٠ دقيقة	- المساواة الجندرية - العدالة الجندرية - التمييز القائم على النوع الاجتماعي	- تحديد المفاهيم والفوارق بينهم	عرض ونقاش عام	
العنف القائم على النوع الاجتماعي	١٠ دقائق	- العنف ضد المرأة - العنف القائم على النوع الاجتماعي	- التمييز بين العنف ضد المرأة والعنف القائم على النوع الاجتماعي	عصف ذهني	ورق فليب تشارت، قلم ماركر
	٣٠ دقيقة	- تمرين نهر الحياة - التحديات الناجمة عن العنف القائم على النوع الاجتماعي	- تحديد العقبات التي نواجهها في الحياة - مدخل إلى أشكال العنف ضد المرأة	تمرين فردي لعب أدوار ونقاش عام	ورق فليب تشارت، أقلام، ملصقات، قلم ماركر (ألوان مختلفة)
	٣٠ دقيقة	- أنواع وأسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي	- تحديد أشكال العنف	مجموعات عمل فيديو	ورق فليب تشارت، أقلام ماركر، أوراق نوت ملونة لاصقة
الإطار التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي	٦٠ دقيقة	- قانون العقوبات العراقي - قانون العمل العراقي - قانون مكافحة العنف الأسري - قانون الأحوال الشخصية - التدابير التي اتخذتها حكومة إقليم كردستان - قانون الناجيات الإيزيديات	- لمحة عن القوانين العراقية التي تتضمن نصوص تركز على العنف الاجتماعي	عرض ونقاش عام	شاشة باوربوينت
خطاب الكراهية	٤٠ دقيقة	- مفهوم خطاب الكراهية - استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن «خطاب الكراهية» - الدستور العراقي - قانون العقوبات العراقي	- تحديد خطاب الكراهية المستخدم عبر الإنترنت، وفي مواقع التواصل الاجتماعي	مجموعات عمل	ورق فليب تشارت، أقلام ماركر، أوراق نوت ملونة لاصقة
قصة نجاح					

أولاً

مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)

١.١ الجنس والجندر

الجنس البيولوجي Sex:

الجنس البيولوجي هو الخصائص والصفات البيولوجية والفيزيولوجية المختلفة للإناث والذكور. وهو مفهوم يعتمد على العوامل الجسدية، كالهرمونات والكروموسومات والتركييب التناسلي لكل من الذكر والأنثى. وهو مفهوم واحد ثابت عبر المجتمعات والأزمنة.

مفهوم



هل صفات الإنسان ثابتة ومتأصلة فيه؟ أم إنها خاضعة للسلوك والتجربة، فتتغير بتغير الثقافات؟

يسهم المجتمع في بناء أدوارنا وطريقة إدراكنا وممارستنا لها. فمع أننا نُخلق إناثاً وذكوراً بفوارق جنسية بيولوجية، ونحمل أعضاءً جنسيةً مختلفة لكل منها وظائفها؛ كالإنجاب والإخصاب، فإننا نجد فروقاتٍ أخرى لا علاقة لها بتلك الأعضاء يصنعها المجتمع، وترتبط بالأدوار المتوقعة التي يرسمها المجتمع وتكثفها الثقافة الاجتماعية لكل من المرأة والرجل. وعادةً ما يقع الخلط بين الجنس والنوع الاجتماعي، والعكس صحيح.

الجنس (ذكر وأنثى) يُصنّف الأشخاص على أساس الهوية البيولوجية، أمّا النوع الاجتماعي (رجال ونساء) فيعبّر عن البُعد الاجتماعي لهاتين الفئتين.

تمرين حول مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)



الطريقة

عصف ذهني ونقاش
عام



الأدوات

أقلام ماركر ملونة، لوح
فليب تشارت، ورق لوح



الوقت

٢٠ دقيقة



الأهداف

إدراك مفهوم النوع الاجتماعي،
فهم الفرق بين النوع الاجتماعي
والجنس

◀ تقسيم اللوح الورقي إلى ثلاثة أعمدة:

- العمود الأول: «المرأة».
 - العمود الثاني: يبقى فارغاً ويُستعمل في المرحلة الثانية من النشاط.
 - العمود الثالث: «الرجل».
- الطلب من المشاركين/ات تحديد عدد من الصفات، والأدوار/المهن، والخصائص البيولوجية الخاصة بالمرأة (تكتب في خانة العمود الأول)، تليها الصفات، والأدوار/المهن، والخصائص البيولوجية الخاصة بالرجل (تكتب في خانة العمود الثالث).
- التأكد من أن المشاركين/ات قد أوردوا صفات بيولوجية لكل من الرجل والمرأة (الإنجاب، الحمل، الإخصاب... وغيرها).
 - تبديل عناوين العمودين الأول والثالث بكتابة «رجل» مكان «المرأة» على رأس العمود الأول وكتابة «امرأة» على رأس العمود الثالث مكان «الرجل».
 - النقاش مع المشاركين/ات لإعادة ترتيب ما كُتب: الصفات والأدوار والخصائص والسلوكيات المشتركة التي تنطبق على المرأة والرجل معاً، تبقى في مكانها، أما الصفات غير المشتركة، فتنتقل إلى العمود الثاني الفارغ.
 - وضع عنوان «الجنس» للعمود الثاني، وعنوان الجندر للعمود الأول والثالث.

ملاحظة للمدرِّب/ة:

وضّح/ي أنّ الإجابات الأولية غالباً ما تعكس الصور النمطية لكل من المرأة والرجل، لذلك قد يغلب إسناد العاطفة والأدوار التقليدية للمرأة، والحكمة والأدوار القيادية للرجل. عند وضع الخلاصة النهائية، نه/ي المشاركين/ات إلى أهمية عكس الواقع الحقيقي للجنسين، من حيث القدرة والتمكين والوصول إلى الموارد.



“

النوع الاجتماعي (الجندر) Gender :

النوع الاجتماعي هو الخصائص والصفات الاجتماعية للنساء والرجال والفتيات والفتيان، أي الخصائص التي يُنشئها المجتمع. ويتضمن النوع الاجتماعي (الجندر) الأعراف والسلوكيات والأدوار المرتبطة بكون الإنسان امرأة أو رجلاً أو فتاة أو فتى. وهو يختلف من مجتمع إلى آخر باختلاف الثقافات، وبتنوع العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والبيئية في كل مجتمع.

مفهوم

”

هل تعلم ؟

تعرف منظمة الصحة العالمية النوع الاجتماعي/الجندر (Gender) بأنه: "الخصائص المبنية اجتماعياً للنساء والرجال، كالأعراف والأدوار والعلاقات بين الذكر والأنثى، وهي تختلف من مجتمع إلى آخر ويمكن تغييرها".



ويتعلق مفهوم النوع الاجتماعي بالأدوار الاجتماعية التي تتأثر بالفروقات التي يشكّلها المجتمع بين الجنسين، فيحدّد ما هو مسموح وما هو ممنوع لكلّ منهما. وكلمة «اجتماعي» تعني الارتباط الوثيق بالمجتمع وأعرافه وتقاليده. والنوع الاجتماعي هو الترجمة العربية للمصطلح gender الذي تعتمده المنشورات الصادرة عن منظمة «الأمم المتحدة». وقد استخدم أول مرة عام ١٩٥٥، كتعبير عن «مجموعة من القواعد المجتمعية التي تحدّد المظاهر والسلوكيات والقيم التي يراها المجتمع على أنها الأصحّ والأنسب للرجال والنساء، بناءً على جنسهم البيولوجي، وتُبنى عليها توقعات معيّنة وتقييمات محدّدة للأفراد الذين يقبلون أو يرفضون هذه القوالب والقواعد المجتمعية».

ملاحظة للمدرّب/ة:

يُنصح باستخدام لغة واضحة ومفهومة لتوضيح المفاهيم بشكل بسيط وسلس، مع الأخذ في الاعتبار الحساسية للنوع الاجتماعي. احرص/ي على أن تقدّم/ي الأمثلة والشروحات بطريقة تعكس التنوع والمساواة بين الجنسين وتجنّب الاستناد إلى صورة نمطية أو افتراضات غير عادلة تتعلق بالجنس أو الجندر. على سبيل المثال، عندما تقدم شرحاً لمفهوم القيادة، يُمكنك ذكر قصص نجاح لقادة مشهورين من الجنسين الإناث والذكور، مما يعكس التنوع في القيادة.



تمرين حول التأثيرات المجتمعية



الطريقة

عصف ذهني ونقاش عام



الأدوات

أوراق تتضمن عبارات مطبوعة مسبقاً، أوراق حائط، أقلام ماركر



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

إدراك تغيّر الأدوار المجتمعية باختلاف المجتمعات والثقافات المختلفة، فهم أنّ التوقع المسبق هو نتيجة أفكار مسبقة ناتجة عن ثقافة المجتمع.

تُعلّق ورقتان من الغليب شارت على جدارين متقابلين في الغرفة. ويُكتب على إحداها «جنس» وعلى الأخرى «نوع اجتماعي»، تُوزع على المشاركين/ات أوراق مطبوعة مكتوب عليها عبارات محددة، يُطلب من المشاركين/ات الوقوف عند الجانب المناسب للعبارة، يليها مناقشة العبارات وتوضيح سبب الاختيار.

العبارات:

- النساء تحمل وتلد الأطفال.
- العمّال الذين يشيّدون المباني هم من الرجال.
- الرجال لا يكونون.
- ترتدي البنات ملابس وردية اللون، ويرتدي الأولاد الملابس زرقاء اللون.
- تقع مصاريف الزواج على عاتق الرجل.
- الرجال هم الذين يفاوضون ويوقعون اتفاقيات السلام.
- تتصف النساء بالرقّة، بينما يتصف الرجال بالخشونة.
- يلعب الطفل الذّكر بالمسدس، وتلعب الأثى بالدمية.
- الرجل هو الذي يرتكب الجرائم، كالقتل والسرقة وغيرها.
- الرجل يملك وسائل الإنتاج ويستطيع الحصول على القروض الماليّة.
- المرأة تُرضع أطفالها رضاعةً طبيعية.
- الرجل يُطعم الطفل من زجاجة الحليب.
- يتقاضى الرجال أجوراً أعلى من أجور النساء.
- تقوم المرأة بالأعمال المنزليّة ورعاية الأطفال.

بعض الأسئلة الاسترشادية:

- أي من هذه العبارات يتعلّق بالتكوين البيولوجي؟
- أي من هذه العبارات يرتبط بقدرات كلّ فريق؟
- هل تنطبق هذه العبارات على الرجال؟ أم على النساء؟ أم على كليهما معاً؟
- هل هناك أعمال لا تستطيع النساء القيام بها، وأعمال لا يستطيع الرجال القيام بها؟
- هل تعتقد/ين أنّ بعض فرص العمل والمجالات التعليمية يجب أن تكون مقتصرة على الرجال وأخرى على النساء؟
- من هو المسؤول برأيك عن ضعف المشاركة النسائية في المجالات العامة؟ هل هو الجنس؟ أم الجندر؟ هل هي القدرات البيولوجية أم ثقافة المجتمع؟



ملاحظة للمدرب/ة

يُرجى تحديد أن ميزات النوع الاجتماعي تتغير إلى حد كبير وفق المجتمعات والثقافات المختلفة، وتبعاً للمكان والزمان، مثال أن المهر في سيريلانكا هو على عاتق العروس وليس العريس. ينبغي أن تكون حساساً لهذه التنوعات والاختلافات، وأن تضمن تضمين أمثلة ومفاهيم تعكس هذه التغيّرات والتباينات الثقافية. من الضروري التركيز على عوامل العمر والعرق والطبقة الاجتماعية أيضاً لأنها تساعد على فهم أن الفروقات في مميزات النوع الاجتماعي ليست مقتصرة فقط على الجنس.



هناك فوارق عديدة نظراً أنها قد وُلدت فطرياً معنا، ورسمت صورةً عن قدراتنا وطباعنا وأدوارنا في مجتمعنا. غير أنّ هذه الفوارق ليست فطرية في الحقيقة، بل أنشأها وشكّلها المجتمع. وهذه الفروقات هي التي تحدد نوعنا الاجتماعي.



النوع الاجتماعي Gender

- الخصائص والصفات التي يُنشئها المجتمع للنساء والرجال والفتيات والفتيان
- امرأة/ رجل
- مُكتسب
- أدوار
- يشكّله المجتمع
- مرتبط بالتنمية الذاتية لكلّ من الرجل والمرأة
- يتغير في الزمان والمكان، وتحدده العوامل الاجتماعية المختلفة (التاريخ، الثقافة، التقاليد، العادات الاجتماعية، الدين...)



الجنس Sex

- الخصائص والصفات البيولوجية والفيزيولوجية المختلفة للإناث والذكور
- ذكر/ أنثى
- يُحدّد بالولادة
- أعضاء
- يولد مع الإنسان
- مرتبط بالهوية البيولوجية
- ثابت لا يتغير (دون تدخّل جراحي)
مثال: الحمل والإنجاب والإخصاب

التقاطعية Intersectionality

هي نظريّة تقول بأنّه: غالباً ما يتقاطع النوع الاجتماعي مع عوامل أخرى، كالتبعية الاجتماعية والدين والعرق. وثمة تقاطع بين التمييز الذي تواجهه النساء على أساس ديني أو عرقي أو طبقي وبين ما يواجهه من تمييز كنساء. وهذه النظرية هي منهج وضعته كيمبرلي كرينشو.

ملاحظة للمدرب/ة:

يُنصح الاهتمام بالتنوع الجندي، واعترف/ي بأن النوع الاجتماعي يمكن أن يؤثر على تجربة المشاركين/ات في التدريب. اهتم/ي بتوفير بيئة تدريبية شاملة وموجّهة للجميع بغض النظر عن هويتهم/ن الجنديّة. أظهر/ي الثقة في قدراتهم/ن ومساهماتهم/ن بغض النظر عن جنسهم/ن.



ثانياً

الأدوار الجندرية Gender Roles

إن الصورة النمطية، وتقسيم الأدوار بناءً على النوع الاجتماعي، يظهران بشكل جليّ في الاختلاف الكميّ والنوعي في القرارات التي يتخذها كلٌّ من الرجال والنساء على صعيد الأسرة والمجتمع. فعلى سبيل المثال: يؤثر عمل المرأة خارج المنزل، وتقاضيتها أجراً تنفق منه على المنزل أو على نفسها، على مستوى القرارات التي يمكن أن تشارك فيها على صعيد الأسرة أو على حياتها الشخصية. وهذا التقسيم يترك أثراً بالغاً من حيث القدرة على الوصول إلى الفرص والموارد والتحكم بها.

- يحدد المجتمع أدوار خاصة بالذكور وأخرى بالإناث.
- تتحدّد الحقوق والواجبات لكلّ من النساء والرجال، وفقاً للأدوار التي يقومون بها.
- ترتبط الأدوار بعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية، دون العوامل البيولوجية.
- تنعكس هذه الأدوار على المركز الاجتماعي.
- تتغيّر الأدوار وفقاً للتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية التي يتأثر بها الفرد.



تمرين حول الآثار السلبية والنمطية لأدوار المرأة والرجل



الطريقة

مجموعات عمل
للأدوار المتعددة



الأدوات

أوراق فليب تشارت، أقلام
ماركر



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

التعرف على الآثار السلبية
والنمطية لأدوار كلٍّ من المرأة
والرجل

◀ الطريقة: مجموعات عمل للأدوار المتعددة:

- المجموعة الأولى: توثيق نشاطات وأدوار ومهام «امرأة» خلال يوم اعتيادي.
- المجموعة الثانية: توثيق نشاطات وأدوار ومهام «رجل» خلال يوم اعتيادي.
- تناول النشاطات والأدوار والمهام الجانب الإنجابي والرعايوي والمجتمعي والإنتاجي والسياسي.
- تعرض كل مجموعة مخرجات النقاش أمام جميع المشاركين/ات.
- التركيز على تصنيف الأدوار التي يقوم بها كلٌّ من الرجل والمرأة، مع توضيح الاختلاف بين الدور الإنجابي والإنتاجي - والمجتمعي - والسياسي.

ملاحظة للمدرِّب/ة:

التأكيد على أنّ هذه الأدوار ترتبط بما يأتي:

- الدور الإنجابي: إنجاب الأولاد ورعايتهم.
 - الدور المجتمعي: دور تطوعي غير مدفوع الأجر، يقوم به كلٌّ من النساء والرجال لخدمة المجتمع.
 - الدور الإنتاجي: الإنجازات العلمية والمهنية للمرأة لا تعكس حضورها في المجالات المهنية.
 - الدور السياسي: دور المرأة في اتخاذ القرار، ويمكن هنا الاسترشاد ببعض الأسئلة.
- يُرجى توجيه الاهتمام إلى الفهم الشامل للسياق الاجتماعي والثقافي للمجتمع الذي ينفذ فيه التدريب، بهدف تعزيز المقاربات الجندرية الحساسة. قدّم/ي المعلومات والرؤية المتعلقة بتلك السياقات، لكي يتمكن المشاركون/ات من فهم وإدارة النقاش بشكل مناسب. اعترف/ي بأن التنشئة الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في توزيع الأدوار والمسؤوليات بين النساء والرجال، ولكن عليك أن تبيّن/ي أنها ليست العامل الوحيد المؤثر. اشرح/ي أن العادات والتقاليد المتوارثة في المجتمع أيضاً تؤثر على تلك الأدوار، لذلك يجب علينا التعامل بحساسية مع تلك الاختلافات وتشجيع فهمها واحترامها في سياق التدريب.



بعض الأسئلة الاسترشادية:

هل تكفل النصوص القانونية المنظمة للحياة السياسية حقّ المرأة في المشاركة في الشأن العام؟ وإذا كانت هذه النصوص موجودة فعلاً، فهل تتوافر الإرادة السياسية لتحفيز المرأة على المشاركة والوصول إلى مراكز صنع القرار؟ وهل تكفي النصوص وحدها لضمان المشاركة؟ أم تتأثر المشاركة بالعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع؟



الدور الإيجابي والرعاي



- يرتبط هذا الدور بإنجاب الأولاد، ويمتدّ ليشمل مسؤولياتٍ أخرى، كـرعاية الأطفال، وتربيتهم، والعمل المنزلي (الطهي والغسيل والتنظيف).

الدور المجتمعي



- يُعنى هذا الدور بحماية المجتمع. يُؤدّي هذا الدور بشكلٍ تطوعي غير مدفوع الأجر، ويقوم به النساء والرجال وفقاً للمفاهيم المجتمعيّة والثقافة السائدة فيه. ومن أمثلة ذلك الدور، الذي تلعبه الجمعيات الخيرية، أو جمعيات تعليم الكبار ومحو الأمية، أو لجان نظافة الحي.

الدور السياسي



- يرتبط هذا الدور بسلطة اتخاذ القرار، بدءاً من المستوى الشخصي، مروراً بالقرارات الأسرية، ووصولاً إلى النقابات والمجالس البلديّة ثم المجالس التشريعية والوزارية. وعادة ما ينظر إلى هذا الدور على أنه دور خاص بالرجال؛ لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بالمركز والسلطة.

الدور الإنتاجي



- يرتبط بإنتاج سلع وخدمات قابلة للاستهلاك والتجارة. ويقوم بهذا الدور عادة الرجال والنساء معاً، لكن ما يزال هناك تقسيم واضح بينهما، بتخصيص بعض الأدوار واشتغالها بأنها أدوار أنثوية، وأدوار أخرى بأنها أدوار ذكورية.

تمرين حول التوقعات المحتملة من الأدوار الجندرية



الطريقة

نشاط فردي



الأدوات

مطبوعة ومحددة سلفاً



الوقت

٤٠ دقيقة



الأهداف

تحديد التوقعات المحتملة من الأدوار الجندرية

سؤال استيضاحي للمشاركين/ات: هل هناك عقبات تواجهها متعلقة بجوانب أخرى من الهوية الاجتماعية التي تتقاطع مع الجندر (مثل العمر أو العرق أو الإعاقات، إلخ)؟

• التركيز على تصنيف الأدوار التي يقوم بها كلٌّ من الرجل والمرأة، مع توضيح الاختلاف بين الدور الإيجابي

كرجل عراقي

إلا أنني أفضل

المتوقع مني

كامرأة عراقية

إلا أنني أفضل

المتوقع مني

ملاحظة للمدرب/ة:

يُرجى الحرص على ترك مساحة لجميع المشاركين/ات للتحدث بحرية وضمن احترام جميع الآراء. ضمن سياق التدريب، قدّم/ي التقدير للتجارب والخلفيات المختلفة لكل مشارك/ة. تأكّد/ي من أن كل منهم/ن يتلقى الاهتمام اللازم ويتم احترامه.



مفاهيم أساسية ^{ثالثاً}

المساواة بين الجنسين تعني ألا يكون هناك تمييز أو اختلاف بين الأفراد على أساس الجنس، ولا سيّما فيما يتعلق بتوزيع الموارد والعائدات، وتوفير الخدمات والحقوق والواجبات. والمساواة الجندرية لا تعني أنّ يصبح النساء والرجال متشابهين، بل تعني أنّ النساء والرجال متساوون في الحقوق والواجبات والفرص.

المساواة الجندرية
Gender Equality



تهدف العدالة الجندرية إلى تحقيق تكافؤ في الفرص، وإلى تمكين المرأة، وهي عملية إنصاف للمرأة والرجل. وهذا الإنصاف ضروري لتحقيق المساواة الحقيقية. كما تعني العدالة الجندرية أيضاً أنه لا ينبغي منح النساء والرجال فرصاً متساوية في الوصول إلى الموارد والفرص فقط، بل ينبغي أيضاً منحهم وسائل الاستفادة من هذه المساواة. ولضمان العدالة يجب اتخاذ عدد من التدابير للتغلب على العوائق التي تعوق الرجال أو النساء عن العمل بشكل فاعل في المجتمع، مثل الكوتا النسائية.

العدالة الجندرية
Gender Equity/Justice



المساواة الجندرية لا تحقق العدالة دائماً، وقد لا تؤدي إلى نتائج متساوية للرجال والنساء، ولا سيّما في المجتمعات التي لا تمكن المرأة ولا تؤهلها للمساواة بالرجل والوقوف معه على نفس الدرجة، وتضع معوقات اجتماعية وثقافية وهيكلية في طريقها نحو المساواة. كما أنّ الحصول على نفس الفرص في الحياة لا يكفي لتحقيق المساواة الحقيقية، فلدى النساء والرجال احتياجات وخبرات مختلفة، ينبغي أخذها بالاعتبار. ولهذا، فمن أجل تحقيق المساواة الحقيقية بين الجنسين، هناك حاجة للعدالة الجندرية.

ما الفرق بين
المساواة الجندرية
والعدالة الجندرية؟

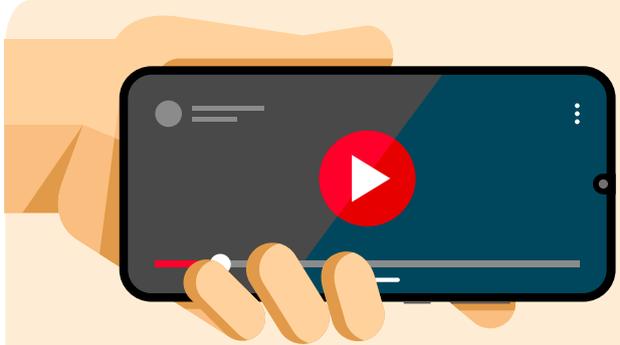


ملاحظة للمدرّب/ة:

يجب أن تكون على دراية بأهمية تحقيق التوازن الجندري واعتماد مبادئ وسياسات تعزّز المساواة بين الجنسين وتقدّم فرصاً عادلة للنساء وتزيل العقبات أمامهن، وذلك عن طريق تبني «التدابير التفضيلية» أو «التدابير الإيجابية المؤقتة» التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. اعط/ي مثلاً في العراق، يتم تطبيق نظام الكوتا النسائية في مجلس النواب بنسبة محددة من المقاعد البرلمانية للنساء، بهدف زيادة تمثيلهن السياسي وضمان مشاركتهن الفعّالة في صنع القرار. عند التعامل مع المشاركين/ات، ينبغي توضيح الغرض والفوائد المرتبطة بتلك التدابير وتعزيز الوعي بأهمية المساواة بين الجنسين.



٣.١ التمييز القائم على النوع الاجتماعي Gender Discrimination



يرجى مسح رمز الاستجابة السريعة (QR CODE) بهاتفك لمشاهدة الفيديو

يتبعه نقاش عام حول مجالات مختلفة "التعليم - الصحة - العمل - المشاركة العامة والسياسية" مع طرح الأسئلة الآتية:

هل توجد فروق دالة بين النساء والرجال؟
ما هي أسباب هذه الفروق؟
كيف ترون سبل تقليل الفجوات المبنية على النوع الاجتماعي في هذا المجال؟

وبحسب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يُعرف التمييز ضد المرأة على أنه: «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يكون على أساس الجنس، ويكون من أهدافه أو آثاره إضعاف أو إسقاط الاعتراف بالحقوق الإنسانية للمرأة، أو بحرّياتها الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو يكون من أهدافه أو آثاره إضعاف أو إسقاط تمتّعها بهذه الحقوق، أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.»



التمييز السلبي

- هو استثناء أو تفضيل شخص على آخر بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الواقع الاجتماعي.



التمييز الإيجابي

- هو إجراء معيّن مؤقت يهدف إلى اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة في الميادين المختلفة، كالتعليم والعمل والصحة والحياة الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك ما يتصل بالاستحقاقات الأسرية، والحق في الحصول على القروض المصرفية.

العنف القائم على النوع الاجتماعي

بعض الأسئلة المقترحة:

- ما هو تعريفك للعنف؟
 - برأيك، هل يُمارَس العنف القائم على النوع الاجتماعي ضدّ النساء فقط؟
 - هل تعتقد/ين أنّ هناك عنفاً يُمارَس على أساس النوع الاجتماعي؟
 - هل يمكنك إعطاء أمثلة حول أنواع من العنف القائم على النوع الاجتماعي خلال النزاعات؟
- يتعين على المدرب/ة تدوين أجوبة المشاركين/ات ومقارنتها بالمعلومات الموجودة في الدليل عبر النقاش.



مرّ تعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي بعدّة مراحل، لا سيّما بعد صدور المعاهدات والإعلانات الدّولية المرتبطة مباشرةً بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

٤.١ العنف ضد المرأة

هو «أيّ فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس، ويترتب عليه، أو يُرَجَّح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواءً من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل، أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواءً حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة». (إعلان القضاء على العنف ضد المرأة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٣).

والعنف هو اعتداء جسدي أو معنوي مقصود من جهة تتمتع بسلطة مادية أو معنوية على جهة أخرى. وقد تكون هذه الجهة فرداً أو جماعة أو طبقة اجتماعية، أو دولة تحاول إخضاع جهة أخرى، في إطار علاقة قوة غير متكافئة اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً، ما قد يتسبب في إحداث أضرار ماديّة أو معنوية أو نفسية على فردٍ أو جماعة أو طبقة اجتماعية أو دولة أخرى (الجمعية العامة للأمم المتحدة).

٤.٢ العنف القائم على النوع الاجتماعي

مرّ تعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي بالعديد من المراحل. تعكس كل مرحلة تطوّر النظر لحقوق النساء كجزء من حقوق الإنسان، خاصةً بعد صدور معاهدات وإعلانات دولية ذات صلة مباشرةً بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

ويمكن تعريف العنف القائم على النوع الاجتماعي على أنه: «مصطلح شامل لكل فعل مؤذٍ يُرتكب ضد إرادة شخص ما، ويعتمد على الفوارق المحددة اجتماعياً بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)، وتُشكّل أعمال العنف القائم على النوع الاجتماعي إنتهاكا لعدد من حقوق الإنسان العالمية التي تحميها المواثيق والاتفاقيات الدولية، وتعدّ الكثير من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي - ولكن ليست كلها - أفعالاً غير قانونية وجنائية في القوانين والسياسات الوطنية»^٢.

^٢ ورد هذا التعريف في المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن التدخلات في العنف القائم على النوع الاجتماعي في الأوضاع الإنسانية لعام ٢٠٠٥. ولكونه تعريفاً أقرته اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات فقد أصبح التعريف المتفق على استخدامه من قِبل وكالات الأمم المتحدة وغالبية المنظمات غير الحكومية الدولية. (دليل إدارة برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي في حالات الطوارئ - (UNFPA).

تمرين فردي نهر الحياة



الطريقة

نشاط فردي



الأدوات

ورق فليب تشارت،
أقلام، ملصقات، قلم ماركر
ألوان مختلفة



الوقت

١٥ دقيقة



الأهداف

تحديد العقبات التي نواجهها في
الحياة، مدخل إلى أشكال العنف
ضد المرأة

يُطلب من المشاركين/ات:

التفكير في حياتهم/ن الشخصية كأنها نهر أوصلهم إلى هذه الورشة/الفعالية: ما هي المجاري المائية والأنهار الأخرى التي ساعدتك على الوصول إلى هنا؟ ما الذي دفعك إلى العمل على هذه القضية والانضمام إلى الورشة التدريبية؟ فكّر في الأوقات السريعة المرور من حياتك، والتحديات أو الصخور التي تخطيتها. ارسم كل هذا في صورة نهر، واستعمل الأساليب المجازية بكل أنواعها. قد تحتاج إلى الاستعانة بروافد نهريّة، أو منحدرات، أو شلالات.

بعض الأسئلة الاسترشادية:

- ما هي العقبات التي واجهتها؟
- ما هي أحلامك؟
- ما هي التحديات التي تغلبت عليها؟
- ما هي لحظات السعادة التي مررت بها والتي ترى أنه لا مثيل لها؟



٤.٣ أنواع العنف القائم على النوع الاجتماعي

للغنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أنواعاً مختلفة:

العنف القانوني



العنف الجنسي



العنف الاقتصادي



العنف الجسدي



العنف الاجتماعي



العنف النفسي والمعنوي



تمرين حول أشكال العنف



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

ورق فليب تشارت، أقلام
ماركر، أوراق نوت ملونة
لاصقة



الوقت

٤٥ دقيقة

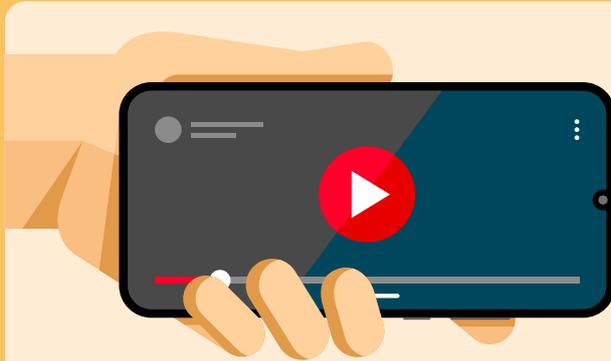


الأهداف

تمكين المشاركين من فهم ما
هو العنف وما هي أنواعه

- خمس مجموعات عمل: **عنف جسدي، عنف عاطفي، عنف اقتصادي، عنف إلكتروني، عنف جنسي.**
 - **إعطاء أمثلة على العنف القائم على النوع الاجتماعي.**
 - **كتابة الإجابة على أوراق النوت الملونة ولصقها على اللوح الورقي.**
- أمثلة:**

العنف الجنسي (الاعتداء الجنسي، التحرش الجنسي).
العنف الجسدي (الضرب، الصفع، الضرب المتكرر باليد أو باستعمال أداة).
العنف العاطفي (الاستغلال النفسي).
العنف الاقتصادي (الحرمان من الموارد).
العنف الإلكتروني (التحرش الإلكتروني).



فيديو توضيحي يحدد أشكال العنف،
يتبعه نقاش عام مع المشاركين/ات.



يرجى مسح رمز الاستجابة
السريعة (QR CODE)
بهاتفك لمشاهدة الفيديو

ملاحظة للمدرِّب/ة:

يجب التأكيد على أن العنف القائم على النوع الاجتماعي يؤثر على النساء والرجال،
ولكن عادةً ما تتعرض له النساء بشكل أكبر. لذلك يجب تشجيع الرجال والنساء على
العمل معاً لمكافحته.



تقسّم أدبيات صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى ٥ فئات، هي:

العنف الجسدي

استعمال القوة البدنية لفرض سلطة من قوياً على ضعيف (الضرب واللّكم والحرق وليّ الذراع).

العنف الجنسي

أيّ فعل أو محاولة أو مبادرة أو تعليق ذي دلالات جنسيّة، أو ممارسات اتجار أو فعل جنسيّ بالإكراه، مهما كانت علاقة الفاعل بالناجية/ الضحيّة (الاعتصاب والتحرّش الجنسي والاستغلال).

العنف الاقتصادي

الحرمان من الموارد والفرص والخدمات (كالصحة والتعليم). أي الحرمان من الحقوق الاقتصادية، كالجرمان من العمل، والتحكّم في الأموال الخاصّة للضحّيّة رغماً عنه/ها (التمييز في فرص التوظيف، والحرمان من الميراث، وغير ذلك).

العنف النفسي/العاطفي

إيقاع الألم أو الأذى النفسي أو العاطفي (التهديد، إساءة المعاملة، الإهانة الشفهية، الإقصاء الاجتماعي، التنمّر، السخرية، التهديد بالهجر).

العنف الإلكتروني

انتهاك الخصوصية، وخرق البيانات (التحرش والابتزاز الإلكتروني).

٤.٤ أسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي

تتعدد الأسباب الجذرية للعنف القائم على النوع الاجتماعي، نوضح بعضها في الصورة أدناه. يعتبر وجود اختلال في ميزان القوى وعدم المساواة أهم سببين. فكما ذكرنا سابقاً، فالمحركات الاجتماعية المتعلقة بالنوع الاجتماعي تنشأ في المجتمعات، وتُتوارث ويُحافظ عليها من خلال الأعراف والمؤسسات الاجتماعية كالعائلة والمدرسة والقوانين والثقافة والإعلام. وتُعد هذه الأعراف والمؤسسات الاجتماعية مسببات جذرية ثانوية. من المهم أن نكون على دراية بالعوامل الأخرى التي تغذي الأسباب الجذرية كالفقر والبطالة والامية. وتتطلب عملية مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي التغلب على الأسباب الجذرية والعوامل المساعدة معاً.



الإطار التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي

هناك صلة مباشرة بين المشاركة السياسية الضعيفة للمرأة والعنف القائم ضدّها على جميع الأصعدة، سواء في محيط الأسرة، أو في الشارع، أو في العمل.

٥.١ قانون العقوبات العراقي

يتضمن قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ الصادر عام ١٩٦٩ عدداً من المواد التي تنطوي على تمييز ضدّ المرأة بحيث يغيب التساوي بين الرجل والمرأة في بعض العقوبات، كما أنّ فيه موادّ أخرى تسمح بإفلات الجاني من العقاب رغم ارتكابه جريمة متحققة، وهذا يتناقض مع مبدأ المساواة أمام القانون الذي أكدت عليه المادة ١٤ من الدستور، ويتعارض أيضاً مع المادة ٢٩ من الدستور التي تنصّ على أنّ «الأسرة أساس المجتمع، وعلى الدولة المحافظة على كيانها وقيمها الدينية والأخلاقية والوطنية»، ولا سيّما مع ما تضمّنته الفقرة الرابعة من المادة نفسها، التي تنصّ على أنه «تُمنع كل أشكال العنف والتعسف في الأسرة والمدرسة والمجتمع». كما أنّ هذه النصوص لا تتسجم مع الأحكام العامة الواردة في العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والنصوص الواردة في (سيداو)، التي توجب فرض الحماية القانونية للمرأة وعلى قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة لها عن طريق المحاكم ذات الاختصاص، باعتبارها قوانين وطنية بعد التصديق عليها في عام ١٩٧٠ و١٩٨٦.

• تأديب الزوج لزوجته:

تُبيح المادة (٤١) للزوج تأديب زوجته، وتعدّد ذلك الفعل «حقاً» له، حتّى وإن تسبّب هذا الحقّ بإيذاء الزوجة وسبّب لها ضرراً، سواء أكان نفسياً أو جسدياً.

• جرائم القتل بدافع «الشرف»:

تنصّ المادة (١٢٨) / ١/ على أنّ «الأعدار إما أن تكون مُعْفِيَةً من العقوبة، أو مخفّفة لها، ولا عذر إلا في الأحوال التي يعيّنهما القانون. وفيما عدا هذه الأحوال يُعتبر عذراً مُخفّفاً ارتكاب جريمة لبواعث شريفة، أو بناء على استفزازٍ خطير من المجنيّ عليه بغير حقّ».

• الزنى:

تنصّ المادة (٣٧٧) على أنّ «تعاقب بالحبس الزوجة الزانية ومَنْ زَنَى بها... ويُعاقب بالعقوبة ذاتها الزوج إذا زَنَى في منزل الزوجية». وواضح في هذا النصّ القانوني أنّه جعل الفعل المرتكب من قبل الزوج بالخيانة الزوجية غير خاضع للمساءلة القانونية، إلا إذا ارتكب في منزل الزوجية.

• التحريض على الزنى:

تنصّ المادة (٣٨٠) على أنّ «كلّ مَنْ حرّض زوجته على الزنى فزَنَتْ بناءً على هذا التحريض يُعاقب بالحبس». أي أنّه إذا لم يتحقق الركن المادّي لهذه الجريمة بوقوع فعل الزنى فإنّ التحريض وحده لا يشكل جريمة. ولكن في المقابل، لو زَنَت الزوجة بناءً على ذلك التحريض، وأقام الزوج الشكوى عليها وفق المادة (٣٧٧)، وعجزت الزوجة عن إثبات التحريض، فإنها تنال العقوبة المقرّرة لجريمة الزنى.

تنص المادة (٣٩٨) على أنه «إذا عُقدَ زواجٌ صحيحٌ بين مرتكبٍ إحدى الجرائم الواردة في هذا الفصل وبين المجنبي عليها أوقف تحريك الدعوى والتحقيق فيها والإجراءات الأخرى، وإذا كان قد صدر حكم في الدعوى أوقف تنفيذ الحكم». فإذا ما عُقدَ عقدٌ زواجٍ صحيح بين مرتكب جريمة الاغتصاب وبين المجنبي عليها، عُدد هذا الزواج عذراً قانونياً مخففاً لعقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاغتصاب.

تنص المادة (٤٠٩) على أنه «يعاقب بالحبس إذا فاجأ زوجته، أو أحد محارمه، في حالة تلبسها بالزنى، أو وجودها في فراشٍ واحدٍ مع شريكها، إذا قام بقتلها معاً أو قتل أحدهما».

تنص المادة (٤٢٧) على أنه «إذا عُقدَ زواجٌ صحيحٌ بين مرتكبٍ إحدى الجرائم الواردة في هذا الفصل (فصل الاحتجاز وخطف الأشخاص) وبين المجنبي عليها، أوقف تحريك الدعوى والتحقيق فيها والإجراءات الأخرى، وإذا كان قد صدر حكم في الدعوى أوقف تنفيذ الحكم. وتُستأنف إجراءات الدعوى أو التنفيذ -بحسب الأحوال- إذا انتهى الزواج بطلاقٍ صادر من الزوج بغير سبب مشروع، أو بطلاق صادر من المحكمة لأسباب تتعلق بخطأ الزوج أو سوء تصرفه، وذلك قبل انقضاء ثلاث سنوات على وقف الإجراءات». وهذه المادة لها نفس آثار المادة (٣٨٠) على المرأة.

هل تعلم؟



لم يجرم قانون العقوبات العراقي بشكل واضح ختان الإناث، لكنه عدّه من الأفعال التي تحدث عاهة مستديمة وفقاً للمادة ٤١٢ عقوبات. كما لم يجرم قانون العقوبات العنف الأسري وفقاً للمادة ٤١٢ من قانون العقوبات.

٥.٢ قانون العمل العراقي

حظر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ التحرش الجنسي في مكان العمل، وأي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل تهريبية أو معادية أو مهينة، ونص على أنه يُعاقب على التحرش الجنسي في مكان العمل بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، وبغرامة لا تزيد عن مليون دينار عراقي، أو بإحدى هاتين الطريقتين، سواء كان التحرش على صعيد البحث عن عمل، أو التدريب المهني، أو التشغيل.

٥.٣ قانون مكافحة العنف الأسري

تفاقت ظاهرة العنف الأسري خلال أزمة تفشي فيروس كورونا، «فقد زادت الضغوطات على كاهل المرأة نتيجة العزل المنزلي والصحي لفترات طويلة، مع مخاوف الأمن والصحة وظروف المعيشة، وإجراءات الإغلاق وحظر التجول ومنع مغادرة المنازل إلا في حالات معينة أو ساعات محددة، من أجل القضاء على الفيروس. ومع انتشار كوفيد - ١٩ أصبح البقاء في المنزل صعباً جداً بالنسبة لضحايا العنف الأسري والناجيات منه؛ لأنّ المعتدين يستطيعون استغلال الوضع للتحكم بشكل أكبر في ضحاياهم». وبحسب التقرير المقدم من قبل الأمانة العامة لمجلس الوزراء؛ فإنّ محافظات نينوى وديالى وكركوك ودهوك، سجّلت أعلى عدد حوادث للعنف المنزلي، بنسبة ٩٤٪ من الحوادث التي تمّ الإبلاغ عنها في ظل الأزمة الوبائية. ويضيف التقرير أن محافظات كربلاء والنجف وبابل، بحاجة متزايدة لتوفير خدمات متخصصة للعنف؛ لأنّ تلك المحافظات لم يبلغ فيها عن وجود حالات، أو إنها تعاني من وجود محدود لخدمات تعنى بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

ومع الجهود المستمرة لإقرار مشروع الحماية من العنف الأسري، فإنّ مجلس النواب العراقي لم يقرّ هذا القانون حتى تاريخه. وقد حمل مشروع القانون المقترح اسم (الحماية من العنف الأسري)، لكنّ هناك تعديل مقترح بأن يكون اسمه (مكافحة العنف الأسري)؛ لينسجم مع الأهداف المثبتة في المادة ٢ من القانون، ومع نص المادة ٢٩ / أولاً ورابعاً من الدستور.

يحدّد مشروع القانون العنف الأسريّ بأنه: الاعتداء الجسدي أو الجنسي أو النفسي أو الفكري أو الاقتصادي، الذي يرتكب، أو يهدّد بارتكابه، ضدّ أيّ فردٍ من أفراد الأسرة، ويكون إما جنائية أو جنحة أو مخالفة، وفقاً للقانون.

التعديل المقترح:

”كل فعل، أو امتناع عن فعل، أو تهديد بهما، يُرتكب داخل الأسرة،
ويترتب عليه ضررٌ مادي أو معنوي، ويكون جريمة وفقاً للقانون،“

وينص مشروع القانون على ضرورة إنشاء مراكز إيواء لاستقبال ضحايا العنف الأسري المشمولين بأحكام هذا القانون، تُعدها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ بغية حمايتهم ومعالجتهم وإعادة تأهيلهم.

التعديل المقترح:

”تسمية (المراكز الآمنة) بدلاً من (مراكز الإيواء).“

ويهدف مشروع القانون إلى مكافحة جرائم العنف الأسري، والوقاية منها، والحد من انتشارها، وتوفير الحماية للضحايا الذين وقعت عليهم الجريمة المذكورة، وتقديم الرعاية اللازمة لهم، وتأهيلهم، ومعاينة مرتكبي الجرائم، والسعي إلى المصالحة الأسرية. ويحق لمن تعرض للعنف الأسري التقدم بطلب إلى المحكمة المختصة لإصدار قرار بحمايته.

٤.٥ قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ (عام ١٩٥٩) وتعديلاته

اعتمد قانون الأحوال الشخصية في عام ١٩٥٩، وهو ينص على أنه يُشترط في تمام أهلية الزواج إكمال الثامنة عشر عاماً، أو إكمال الخامسة عشر من العمر مع موافقة الولي الشرعي والقاضي. ويقضي القانون باستثناءاتٍ للقصر إذا منحهم أولياؤهم، أو الأوصياء القانونيون عليهم، موافقتهم على عقد الزواج.

وقانون الأحوال الشخصية هذا يسري على العراقيين المسلمين، أما العراقيون من غير المسلمين -المسيحيين واليهود- فيراعى مع هذا القانون ما لديهم من لوائح خاصة بدياناتهم، كما تُطبق عليهم أحكام المواد الشخصية التي تختص بالنظر فيها محاكم البداية. أما الصابئة المندائيون، والإيزيديون، فلا يشملهم اختصاص القانون، مع أن لكل منهم دينه الخاص، ولوائحه الشخصية التي تصلح لاعتمادها في الأحكام الشرعية وفق دينه المعترف به في العراق.

هل تعلم؟

النهوة: عرف عشائري أودى بحياة الكثير من الفتيات والشبان، سواء عن طريق الانتحار أو القتل «العمد» عند مخالفته. هذا العرف المنتشر في المناطق ذات العادات العشائرية له في الجانب القانوني أحكام وعقوبات، إلا أنها لا تتحرك إلا بدعوى تقدمها المنهيّ عليها. يجيز هذا العرف لعم أي فتاة، وابن عمها، بالنهي عليها (منعها من الزواج ممن تريد) من أجل تزويجها من أحد أقاربها، بغض النظر عن فارق السن بين الطرفين، أما في حال مخالفة الفتاة أو والدها للنهي، فقد يُقتل «العريس»، أو يُهدد للعدول عن زواجه منها.

تعتبر المواد ٤٣٠ و٤٣١ من قانون العقوبات العراقي «النهوة العشائرية» على أنها جريمة تهديد، ويعاقب عليها بالحبس.

وغالبا ما تعيش الفتاة بهذا الزواج تحت ضغوط نفسية شديدة لا يمكن تحمّلها، وفي كثير من الأحيان تنتهي حياتها بالانتحار، أو بمزاعم عديدة، منها «الحوادث المؤسفة».



٥.٥ التدابير التي اتخذتها حكومة إقليم كردستان للحد من العنف ضد المرأة

- مهمتها أن تتابع قضايا العنف ضد المرأة (DCVAW) أنشأت مديرية عامة لمناهضة العنف ضد المرأة
- أنشأت أيضاً محاكم مختصة بالعنف الأسري في ثلاث محافظات وهيئات مؤسسية جديدة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى وضع السياسات.
- صادقت على الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة في عام ٢٠١٣.
- اعتمدت قوانين تُوفّر الحماية للمرأة، منها:
- أُزيل عذر «الشرف» كحجة دفاع وكطرفٍ مخفّفٍ للعقوبة في قانون العقوبات العراقي، وكذلك أزيلت المادة المتعلقة بتخفيف العقوبة.
- عدّل قانون الأحوال الشخصية للحدّ من تعدّد الزوجات.
- عدّد الزواج بالإكراه باطلاً، حتى وإن تمّ الدخول. ويُعدّ الزواج بالإكراه جريمةً في قانون مناهضة العنف الأسري في كردستان.
- سنّ قانون مناهضة العنف الأسري عام ٢٠١١، الذي تضمّن عدداً من الأحكام التي تشمل الإهانة والسبّ، وختان الإناث، وأشكالاً أخرى من العنف.

٥.٦ قانون الناجيات الإيزيديات

أقر مجلس النواب العراقي قانون الناجيات الإيزيديات في الأول من آذار/ مارس ٢٠٢١. ويوفّر هذا القانون للناجيات سبل الرعاية الصحية والتأهيل النفسي، فضلاً عن السكن والأراضي، والتعويض الماديّ والمعنوي، وفرص التحصيل العلمي.

تعرفّ المادة (١) من هذا القانون الناجية على النحو الآتي: "كلّ امرأةٍ أو فتاة، تعرّضت إلى جرائم العنف الجنسي، من اختطافها، أو استعبادها جنسيّاً، أو بيعها في أسواق النخاسة، أو فصلها عن ذويها، أو إجبارها على تغيير ديانتها، أو على الزواج القسري، أو الحمل والإجهاض القسري، أو إلحاق الأذى بها جسديّاً ونفسيّاً، من قبل تنظيم داعش، من تاريخ ٣ / ٨ / ٢٠١٤ وتحزّرن بعد ذلك".

لا يشمل التعريف جميع أوجه الجرائم المرتكبة ضدّ الإنسانية، كالتعذيب، والسجن، والاضطهاد على أساس الدين، أو الجنس، أو لأسبابٍ سياسية أو عرقية، ولا الترحيل القسري للسكان، ولا الإخفاء القسريّ للأشخاص. ولا يعالج القانون مجمل الفظائع التي ارتكبتها تنظيم داعش، ولا يشمل كلّ ضحية من ضحاياه.

خطاب الكراهية

حتى الآن لا يوجد تعريفٌ موحدٌ مقبولٌ عالمياً لخطابات الكراهية، ولكن يمكننا أن نعرّف خطاب الكراهية من خلال استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية «أي نوع من التواصل-الشفهي أو الكتابي أو السلوكي- الذي يهاجم، أو يستخدم لغةً ازدرائية أو تمييزية، بالإشارة إلى شخصٍ أو مجموعةٍ على أساس الهوية. وبعبارةٍ أخرى: على أساس الدين أو الانتماء الإثني أو الجنسية أو العرق أو اللون أو الأصل أو نوع الجنس، أو أحد العوامل الأخرى المحددة للهوية».

ويحظر الدستور العراقي في المادة (٧) منه «... كل كيان أو نهج يتبنى العنصرية أو الإرهاب أو التكفير أو التطهير الطائفي، أو يُحرّض أو يُمهّد أو يُمجّد أو يروّج أو يبثّر له، وبخاصة البعث الصّدّامي في العراق ورموزه، وتحت أيّ مسمّى كان، ولا يجوز أن يكون ذلك ضمن التعددية السياسية في العراق».

كما وتُنصّ المادة (٤٧) من قانون العقوبات العراقي على أن يُعدّ «مَن يقوم بدفع شخصٍ ما إلى ارتكاب جريمة بمثابة الفاعل الأصلي، ويعاقب بالعقوبة التي يعاقب بها مرتكبُ الجريمة بناءً على دفع المحرّض، ووفق ذلك يُعدّ فاعلاً للجريمة».

وتستند المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان على المساواة وعدم التمييز، وتحظرُ التعصّب بشكلٍ عامّ، وكُره الأجنبي، وازدراء النساء، والتّحريض على الكراهية العرقية أو الدينية، والعنف بشكلٍ خاصّ. كلُّ هذه الأمور تعرّض حقوق الإنسان إلى الخطر، وتستلزم التصديّ لخطاب الكراهية المتعلّق بها.

وينصّ الميثاق التأسيسيّ لليونسكو في ديباجته على ما يأتي: "طالما كانت الحروب تتولّد في عقول البشر، ففي عقولهم يجب أن تُبنى حصون السلام". وحصون السلام تبدأ من النساء، وتتضمّن وقايتهنّ وحمايتهنّ من كلّ أشكال التمييز ضدّ المرأة، وإزالة كلّ ما يعرّض هذا التمييز، إن كان على الصعيد السياسي، أو الاقتصادي، أو الإداري.



تمرين حول خطاب الكراهية



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

ورق فليب تشارت، أقلام
ماركر، أوراق نوت ملونة
لاصقة



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

تحديد خطاب الكراهية المستخدم
عبر الإنترنت، وفي مواقع
التواصل الاجتماعي

الطريقة:

- وضع قائمة بالكلمات والمصطلحات التي تشكّل خطاب الكراهية المستخدم عبر الإنترنت، وفي مواقع التواصل الاجتماعي.
- تحديد معنى خطاب الكراهية المستخدم عبر الإنترنت، وفي مواقع التواصل الاجتماعي.
- تجميع مثل هذه العبارات.
- تحليل كل عبارة، واستعراض الأسباب التي تؤدي إلى استخدام العبارة، والنتائج السلبية لاستخدامها.
- وضع قائمة بالمصطلحات أو العبارات البديلة التي يمكن استخدامها بدلاً من مصطلحات الكراهية.

بعض الأسئلة الاسترشادية:

- لماذا يُعدُّ هذا المصطلح سيئاً وتحريضي؟
- في أي منصة أو موقع إلكتروني استُخدم؟
- هل يستهدف المصطلح أو يصنف مجموعةً من الناس بطريقة تمييزية أو سيئة أو مهينة؟
- ما المصطلح أو العبارة البديلة التي من الممكن أن تُستخدم بدلاً من العبارة أو المصطلح السيئ؟
- ما هي العقبات التي واجهتها؟
- ما هي أحلامك؟
- ما هي التحديات التي تغلبت عليها؟
- ما هي لحظات السعادة التي مررت بها والتي ترى أنّها لا مثيل لها؟



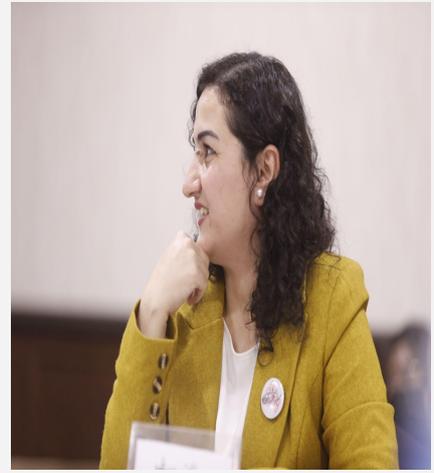
سابعاً قصة نجاح

يُعَدُّ المجتمع العراقيُّ مجتمعاً ذكورياً يعطي الاستحقاق للرجال في العديد من المجالات والمناصب، ولا سيّما المناصب القيادية. وعلى الرغم من التحديات الصعبة التي تواجه المرأة العراقية، فإنّها تمكنت من الوصول إلى مناصب قيادية كانت في وقت ما حكراً على الرجال.

نتعرّف هنا على إحدى قصص النجاح الملهمة لنساء عراقيات تمكّن من تحقيق النجاح في المجتمع في ظلّ التحديات والصعوبات التي كللت طريقهنّ.

سوزان سفر إسماعيل:

- من الأقلية اليزيدية، من مواليد عام ١٩٨٥.
- أسّست منظمة (داك) مع مجموعة نساء بعد أحداث ٢٠١٤ التي تعرّضت فيها النساء الإيزيديّات إلى الاضطهاد من قبل داعش.
- كانت بداية سوزان كمتطوّعة في المخيمات، وتعرضت لانتقادات كثيرة لكونها امرأة لا تقدر على إدارة منطّمة، لكنّها تمكنت من إثبات وجودها في عملها رغم التحديات التي تعرضت لها لكونها من أقلية دينية.
- شهدت سوزان -كأي امرأة عراقية من أقلية يزيديّة- التهميش الواضح لدور النساء في المجتمع، في مسألة تولي المناصب الإدارية، والسياسية، والحزبية، والبرلمانية، على مستوى المحافظة وعلى المستوى المحلي، إذ كانت هذه المناصب حكراً على الرجال.



- حاولت سوزان من خلال منظماتها (داك) مساعدة النساء في تنمية قدراتهنّ، لا سيّما في مجال القيادة والتواصل؛ عملاً بالقرارات الأممية، مثل القرار ١٣٢٥ المتعلق بحقوق المرأة، والدستور العراقي.
- تمكنت منطّمتها من تنفيذ أكثر من ٣٥ مشروعاً في الحماية، والتعليم، وتعزيز قدرات النساء وتقويتها في مجال سبل المعيشة، والصحة العقلية، والدعم النفسي والاجتماعي.

ملاحظة للمدرّب/ة:

أطلب/ي من المشاركين/ات استعراض مراحل رحلة النجاح الخاصة بهم/ن، وكيف تمكّنوا/ن من التغلب على العقبات بإرادة وإصرار. شجّعهم/ن على التحدّث بشفافية وصراحة لتبادل الخبرات والإخفاقات والتعلم من الأخطاء ومن محطات النجاح، وذكرهم/ن أن التعلم المستمر هو الركيزة الأساسية للتطور الشخصي والمهني.



الأجندة

اليوم الأول

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
الافتتاح والتعارف	٩:٠٠ - ١٠:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التعارف عرض محتويات التدريب التعريف بالبرنامج التدريبي التوقعات قواعد الحوار 	<ul style="list-style-type: none"> كسر الحواجز بين أفراد المجموعة تعريف المشاركين/ات بالمحتوى التدريبي معرفة توقعاتهم/ن بخصوص التدريب وضع قواعد الحوار
مفاهيم الجنس والنوع الاجتماعي (الجندر)	١٠:٠٠ - ١٠:٢٠	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم الجنس مفهوم النوع الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> إدراك مفهوم النوع الاجتماعي فهم الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس
	١٠:٢٠ - ١٠:٤٠	<ul style="list-style-type: none"> التأثيرات المجتمعية 	<ul style="list-style-type: none"> إدراك تغيّر الأدوار المجتمعية باختلاف المجتمعات والثقافات. فهم أنّ التوقع المسبق هو نتيجة أفكار مسبقة ناتجة عن ثقافة المجتمع
استراحة ١٠:٤٠-١١:٠٠			
الأدوار الجندرية Gender Roles	١١:٠٠ - ١١:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> الدور الإنجابي والرعاي الدور المجتمعي الدور السياسي الدور الإنتاجي 	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على الآثار السلبية لأدوار المرأة والرجل النمطية
	١١:٣٠ - ١١:٥٠	انعكاس الأدوار الجندرية على الهوية	<ul style="list-style-type: none"> تحديد التوقعات المحتملة من الأدوار الجندرية
مفاهيم أساسية	١١:٥٠ - ١٢:١٠	<ul style="list-style-type: none"> المساواة الجندرية العدالة الجندرية التمييز القائم على النوع الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد المفاهيم والفوارق بينهم
العنف القائم على النوع الاجتماعي	١٢:١٠ - ١٢:٢٠	<ul style="list-style-type: none"> العنف ضد المرأة العنف القائم على النوع الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> التمييز بين العنف ضد المرأة والعنف القائم على النوع الاجتماعي
	١٢:٢٠ - ١٢:٤٥	<ul style="list-style-type: none"> تمرين نهر الحياة التحديات الناجمة عن العنف القائم على النوع الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد العقبات التي نواجهها في الحياة مدخل إلى أشكال العنف ضد المرأة
تقييم اليوم الأول	١٢:٤٥ - ١٣:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> تقييم كتابي 	<ul style="list-style-type: none"> التأكد من استيعاب المشاركين/ات للمحتوى وفهمه، تحديد المساحات المضيئة توفير الفرصة لتحسين الأداء وتطوير المهارات
استراحة غداء ١٣:٠٠-١٤:٠٠			

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
دائرة الصباح	٩:٠٠ - ٩:١٥	مراجعة معلومات اليوم السابق تمرين إجماء	<ul style="list-style-type: none"> التأكيد على ما تم تعلّمه إتاحة الفرصة للتعبير المشاركين/ات عن انعكاسات وأثر التدريب عليهم/ن
العنف القائم على النوع الاجتماعي	٩:١٥ - ٩:٤٥	أنواع وأسباب العنف القائم على النوع الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> تحديد أشكال العنف
استراحة ٩:٤٥-١٠:١٥			
الإطار التشريعي للعنف القائم على النوع الاجتماعي	١٠:١٥ - ١١:١٥	<ul style="list-style-type: none"> قانون العمل العراقي قانون مكافحة العنف الأسري قانون الأحوال الشخصية التدابير التي اتخذتها حكومة إقليم كردستان: قانون الناجيات الإيزيديات 	<ul style="list-style-type: none"> لمحة عن القوانين العراقية التي تتضمن نصوص تكّرس العنف القائم على النوع الاجتماعي
خطاب الكراهية	١١:١٥ - ١١:٥٠	<ul style="list-style-type: none"> تعريف خطاب الكراهية من خلال استراتيجية وخطّة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية ذكر للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان على المساواة وعدم التمييز 	
التقييم النهائي للدورة التدريبية	١١:٥٠ - ١٢:١٥	تقييم كتابي	<ul style="list-style-type: none"> يساعد في معرفة ما إذا تحققت أهداف هذه الدورة التدريبية



الوحدة الرابعة

النزاع

موضوع الوحدة

٨١	١. النزاع
٨٥	٢. تحليل النزاع
٩٧	٣. مراحل النزاع
٩٩	٤. حلّ النزاع
١٠٧	٥. العدالة الانتقالية

أهداف الوحدة

المعرفة (knowledge)

- التعرّف على مفهوم النزاع.
- التعرف على تأثير النزاعات على الأفراد (خاصة النساء والفتيات) والمجتمعات.
- فهم أهمية حلّ النزاعات وبناء السلام



المهارات (skills)

- تحليل الأسباب المباشرة وغير المباشرة للنزاع.
- تحديد أصحاب المصلحة في النزاع ومصالحهم واحتياجاتهم ومواقفهم.
- تحليل مستويات وأنواع النزاعات المختلفة.
- تعزيز مهارات حل النزاعات (الحوار والتفاوض والوساطة).



السلوكيات (actions)

- إنشاء استراتيجيات فعّالة لإدارة النزاعات وحلها.
- تطوير نُهج حساسة للنزاع.
- تعزيز جهود بناء السلام والمصالحة.



الطرق التدريبية (methods)

- عصف ذهني/دراسة حالة / تمرين عملي/ مجموعات عمل / لعب أدوار.



الوقت التقريبي (time)

- ٦٠ ساعات و ٣٠ دقيقة.



جدول المواضيع

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف	الأسلوب التدريبي	الأدوات
النزاع	٤٠ دقيقة	- مفهوم النزاع - النزاع السلبي - النزاع الإيجابي - أنواع النزاع	- التعرف على مفهوم النزاع - التعرف على أنواع النزاعات المختلفة	عصف ذهني	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت
	٣٠ دقيقة	- أدوات تحليل النزاع - تحديد سبب النزاع	- تحديد الأسباب الرئيسية المباشرة وغير المباشرة التي قد تسبب النزاع	دراسة حالة نقاش عام	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
تحليل النزاع	٤٠ دقيقة	- تحديد الأطراف الأساسية في النزاع	- تحليل أطراف النزاع - أصحاب المصلحة	مجموعات عمل تقديم ومناقشة لكل مجموعة	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
	٣٠ دقيقة	خارطة النزاع	- عرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة	مجموعات عمل تمرين عملي رسم خارطة بصرية	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
	٣٠ دقيقة	تحليل منظور النزاع	- معرفة المواقف والاحتياجات والمصالح والعلاقات والمعلومات والقيم للأطراف المتنازعة	مجموعات عمل	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
	٤٠ دقيقة	نماذج لتحليل النزاع - شجرة النزاع - بصلة النزاع - نموذج مثلث ABC	- التعرف على نماذج تحليل النزاع	نقاش عام أسئلة وأجوبة	
	٣٠ دقيقة	- مرحلة ما قبل النزاع - المواجهة - الأزمة - النتيجة - مرحلة ما بعد النزاع	- تحليل المستويات و المراحل الخمسة للنزاع	مجموعات عمل	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
مراحل النزاع	١٠ دقيقة	- مبادئ نهج الفوز المشترك - فوائد نهج الفوز المشترك		عرض ونقاش	
	٤٥ دقيقة	- مفهوم الحوار - أنواع الحوار - مكونات الحوار - معوقات الحوار - شروط الحوار - أساسيات ومهارات الحوار	- تعزيز مهارات الحوار كآلية سلمية لحل النزاعات	لعب أدوار	أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة
حل النزاعات	٢٠ دقيقة	الحوار - السجال - المناظرة	- الفرق بين الحوار والسجال والمناظرة	عرض ونقاش	بوربوينت
	٣٠ دقيقة	- التفاوض - مفهوم التفاوض - الانفتاح على المفاوضات - القواعد الأساسية للتفاوض - فوائد التفاوض - الشروط اللازمة للمفاوضات الناجحة - مراحل التفاوض	- تعزيز مهارات التفاوض كآلية سلمية لحل النزاعات	عرض ونقاش عام	
	٤٥ دقيقة	- الوساطة - مبادئ وأخلاقيات عملية الوساطة - مهارات الوسيط	- تعزيز مهارات الوساطة كآلية سلمية لحل النزاعات	لعب أدوار	
العدالة الانتقالية	٢٠ دقيقة	المفهوم الأسس الأهمية المنظور الجندي للعدالة الانتقالية		عرض ونقاش	بوربوينت

1.1 مفهوم النزاع

النزاع بمثابة جبل جليدي

النزاع بمثابة جبل جليدي: النزاع ظاهرة ديناميكية، أو موقف، يظنّ فيه الشخص (أو المجموعة) أنّ الآخرين يشكلون تهديداً له، وذلك بسبب تضارب الحاجات والمصالح، أو بسبب تباين القيم، أو بسبب خطأ في المعلومات. وعند حصول النزاع، نرى رأس جبل الجليد الذي يطفو فوق السطح ولا نرى الجزء الأكبر المغمور تحت المياه، نرى المواقف المعلنة، ولا نلتفت كثيراً إلى المصالح والحاجات، نرى النتائج ولا نتطلع إلى الأسباب. لهذا من الضروري تحليل أسباب النزاع وإيجاد الحلول.



النتائج
المواقف المعلنة

المصالح والحاجات

الأسباب

يحدث النزاع عندما يعتقد طرفان أو أكثر (أفراد أو جماعات) أنّ أهدافهم ومصالحهم ووسائلهم لا تتناسب.

النزاع هو تعارض في الرغبات والأهداف والوسائل، أو أيّ منها، بين طرفين أو أكثر، سواءً أكانت هذه الأطراف أفراداً أو مجموعات أو مؤسسات، بحيث يشعر أحد هذه الأطراف بأنه غير قادر على تحقيق أهدافه بسبب الطرف الآخر.

مفهوم

١.٢ أنواع النزاع

هناك عدة أنواع من «مستويات النزاع» تؤثر في الفرد أو مجموعة من الأفراد.

النزاع الذاتي:

يكون وليد أفكارنا وعواطفنا، وخواطرنا، وقيمنا، بحيث لا نعرف كيف نتخذ القرار المناسب (نتصارع ما نريد أن نفعله وما يجب أن نفعله).



النزاع بين الأفراد:

يحدث بين شخصين أو أكثر. ينجم عن اختلافات في وجهات النظر.



النزاع ضمن المجموعة:

يحدث بين أعضاء مجموعة عندما يكون هناك عدة أشخاص يحملون آراءً متنوعة ولديهم تجارب مختلفة.



النزاع بين المجموعات:

يحدث بين مجموعات تختلف حول أهدافها الرئيسية.



النزاع بين الدول:

خلاف على مسألة قانونية أو حادث معين، أو بسبب تعارض وجهات نظرهم القانونية أو مصالحهم.



ملاحظة للمدرّب/ة:

حفّزي المشاركين/ات على التفكير النقدي، والتفكير الجندري الحساس في المعلومات التي يتلقونها. اسأل أسئلة تحفّزهم/ن على التفكير العميق وتقييم المعلومات بشكل منطقي، مع الاهتمام بالنظر للتجارب المختلفة.



تمرين حول مفهوم النزاع



الطريقة

عصف ذهني



الأدوات

أقلام ماركر، فليب تشارت



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

التعرّف على مفهوم النزاع

التسلّح

العنف

اللوم

توتر

تصعيد النزاع

التهديد

سوء التفاهم

- عندما تسمع كلمة (نزاع)، ما الكلمات التي تخطر على بالك؟
- من منكم كان لديه نزاع في أيّ وقت مضى؟
- كيف نتصرّف كأفراد أثناء النزاع؟ (السلوك)
- ما هي الآثار المترتبة على النزاع؟ (النتيجة)

غالباً ما تأتي الإجابات سلبية. تُكتب جميعها على لوح الفليب تشارت:

تعاون

علاقات ودية

قيادة

وساطة

تغيير

احترام

يتم إعادة طرح السؤال بصيغة مختلفة

- هل هناك نزاعات إيجابية ونزاعات سلبية؟
- هل يشكل النزاع خطراً أم فرصة؟

غالباً ما تأتي الإجابات متنوعة، تُكتب جميعها على لوح الفليب تشارت:

صانعي سلام

جناة

النساء والرجال ضحايا

الدُّكورية

عنف قائم على النوع الاجتماعي

يتم إضافة سؤال:

لينظر كلٌّ منكم/ن بمنظار النوع الاجتماعي. ماذا ستكتبون أيضاً؟

يتم تصنيف الكلمات إلى **إيجابي** و**سلب** حسب إجابة المشاركين/ات. يتم التأكيد في نهاية النشاط على حقائق عن النزاع:



النزاع الإيجابي

عندما تؤدي الاختلافات في الأهداف والمصالح إلى تطورات اجتماعية إيجابية



النزاع السلبي

عندما تؤدي الاختلافات في الأهداف والمصالح إلى نتائج وتطورات سلبية

ملاحظة للمدرِّب/ة:

استخدم/ي القصص والأمثلة الواقعية لتوضيح المفاهيم والمهارات المطلوبة. يساعد ذلك المشاركين/ات على فهم الأفكار بشكل أفضل، ويعزز التفاعل والتطبيق العملي للمفاهيم المقدّمة في التدريب. عند تقديم الأمثلة الواقعية، حاول/ي توضيح الظروف والتحديات التي يواجهها النساء والرجال في سياقات مختلفة، وكيفية التعامل معها بشكل عادل ومتساوٍ.



هناك أفراد يتعايشون مع بعضهم، ولكن في الوقت نفسه هناك تباين واختلاف في الاحتياجات، والطباع، والأولويات، وبالتالي فإنّ من الطبيعي أن يكون هناك نزاع.

النزاع حقيقة من حقائق الحياة (شيء طبيعي وحتمي)

هناك علم للتعامل مع مختلف أنواع النزاع، ونحن كأفراد يمكن أن نتعلم هذه المهارات.

يمكن للأفراد أن يتعلموا ويكتسبوا مهارات جديدة في إدارة النزاعات

إذا طبق الأفراد مبادئ التعامل مع النزاع هناك احتمال كبير أن يديروا هذا النزاع بالاتجاه الإيجابي ويتعدوا به عن التصعيد.

يملك الأفراد القدرة على التأثير في مسار النزاع

قد ينتج عن النزاع نتائج إيجابية.

النزاع ليس ظاهرة سلبية بالضرورة

بالرغم من توظيف هذه المهارات، لا يمكننا دائماً التحكم بنتائج النزاع.

أحياناً، لا يمكن تجنب النتائج السلبية للنزاعات

تحليل النزاع ^{ثانياً}

فهم الواقع وتحديد الأسباب المباشرة وغير المباشرة والأطراف المرتبطة بالنزاع (الرئيسية والثانوية).

يساعد تحليل النزاع على

كما يُسهِّم في تحديد الأهداف والوسائل التي تخفف من حدة النزاع وتداعياته، سعياً للوصول إلى الاستقرار الاجتماعي وبناء السلام.

كما يُسهِّم في

٢.١. أدوات تحليل النزاع

هناك عدة نماذج تم تطويرها لتحليل النزاع. بعضها يساعد على تحليل البيئة وتحديد سبب النزاع، وبعضها يُحلل الأطراف المتنازعة واهتماماتهم.

تحليل البيئة

يرتبط تحليل البيئة بتحديد الأسباب الرئيسية المباشرة وغير المباشرة التي قد تسبب النزاع.



دراسة حالة حول أسباب النزاع



الطريقة

دراسة حالة



الأدوات

أفلام ماركر، فليب تشارت
أوراق نوت ملونة ولصقة



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

تحليل أسباب النزاع

تعيش القبائل الحمراء والزرقاء والخضراء في وادٍ صغير منعزل بعيد عن المدينة، تحكمه حكومة محلية، وهي مسؤولة عن الحفاظ على القانون والنظام في المنطقة. الدولة التي يقع فيها الوادي هي دولة ديمقراطية، ولكن تأثير الحكومة الوطنية في الوادي محدود؛ لأنه يقع في منطقة نائية ومعزولة. والوادي غني بالموارد الطبيعية التي تشكل الموارد الأساسية للقبائل التي تعيش فيه لكسب عيشهم، كالتربة الخصبة، والمياه الوفيرة، والمعادن، وغير ذلك.

وتختلف القبائل التي تسكن هذا الوادي ثقافياً ولغوياً، وكل قبيلة لها عادات وتقاليد مختلفة عن القبيلة الأخرى. كانت هذه الاختلافات في كثير من الأحيان مصدر توتر بين أفراد القبائل المختلفة، وعانت القبائل طويلاً من عدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية، لا سيما أن بعضها يمتلك موارد ونفوداً أكثر من غيره، وقد أدى ذلك إلى وقوع نزاع بين هذه القبائل.

تسبب النزاع في تعطيل النشاط الاقتصادي، فتعطلت التجارة بسبب التوتر والتهديد بالعنف، وتفاقم الوضع الاقتصادي السيئ تدريجياً حتى أدى إلى تدهور الاقتصاد المحلي وانهاره. كما تسبب النزاع في توتر العلاقات داخل القبائل، إذ انحاز بعض الأعضاء إلى جانب واحد، وانضم بعضهم إلى قبيلة أخرى. وازدادت حالة التوتر المستمرة والتهديد بالعنف مما أفقد القبائل ثقافتها ببعضها، وأضر بقدرتها على التعاون والعمل معاً. لم تتمكن الحكومة المحلية من معالجة النزاع بشكل فعال واستعادة السلام، فانهار النظام، ولم تعد هناك قدرة على تطبيق القانون في الوادي.

بالنسبة للنساء والفتيات، فقد تأثرن بشكل متفاوت بالنزاع؛ إذ إنهن كنّ مسؤولات عن جلب المياه وجمع الحطب، وزاد النزاع خطورة مغادرة منازلهن لتأمين هذه الموارد الأساسية اللازمة لاستمرار الحياة والإنتاج. وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم استبعادهن من مفاوضات السلام وعمليات صنع القرار، على الرغم من تأثرهن بشكل مباشر بالنزاع. وتعرضن للعنف القائم على النوع الاجتماعي.

يطلب من المشاركين/ات تحليل الأسباب المباشرة وغير المباشرة للنزاع.

ملاحظة للمدرّب/ة:

يجب الحرص على الاستماع الفعال والتفاعل الحساس. امنح/ي المشاركين/ات فرصة للتعبير عن آرائهم/ن واحتياجاتهم/ن، واستجب/ي لها بعناية. اسع/ي قدر الإمكان لتلبية المتطلبات المحتملة والاستفسارات الإضافية لضمان تجربة تدريبية شاملة ومتكاملة. كن/ي متفهماً ومهتماً بتجارب وآراء المشاركين/ات، واحترم/ي تنوع وجهات النظر.

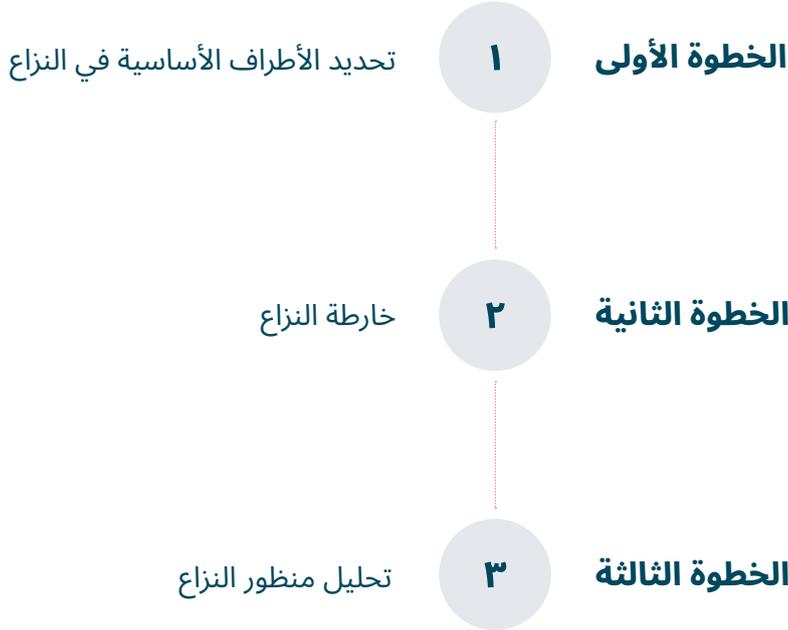


تحليل أطراف النزاع / أصحاب المصلحة (Stakeholders Analysis)

يُعتبر تحليل أطراف النزاع (أصحاب المصلحة) جزءاً أساسياً من تحليل النزاعات، فكلّ مجتمع يتكون من أنواع مختلفة ومتعددة من أصحاب المصلحة من الأفراد و الجماعات و الجمعيات والمنظمات. فهناك أطراف في النزاع يمكنها دعم جهود بناء السلام، وهناك أطراف لديها مصلحة في استقطاب الأفراد والتّصعيد في سياق معين أو حالة معينة.

يتطلب تحليل أطراف النزاع تحديد جميع المجموعات ذات الصلة (الرئيسية والثانوية)، وتحليل علاقاتهم مع بعضهم البعض، ومع كيانات أخرى، ثم تحليل وجهات نظرهم (المصالح والاحتياجات والمواقف والموارد).

ويتضمن تحليل أطراف النزاع ثلاث خطوات أساسية:



١ الخطوة الأولى: تحديد الأطراف الأساسية في النزاع

يبدأ تحليل النزاع بتعريف الأطراف المشاركة فيه، وهذا يشمل أي شخص يمكن أن يكون له تأثير على نتيجة النزاع، أو أي شخص يمكن أن يتأثر بتلك النتيجة. ويشمل هذا الأطراف الرئيسية (المشاركين مباشرة في النزاع)، والأطراف الثانوية (الأطراف الذين لهم مصالح أو تأثير فعلي في النزاع بشكل كبير).

تمرين حول أطراف النزاع



الطريقة

مجموعات عمل (تقديم ومناقشة لكل مجموعة)



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة



الوقت

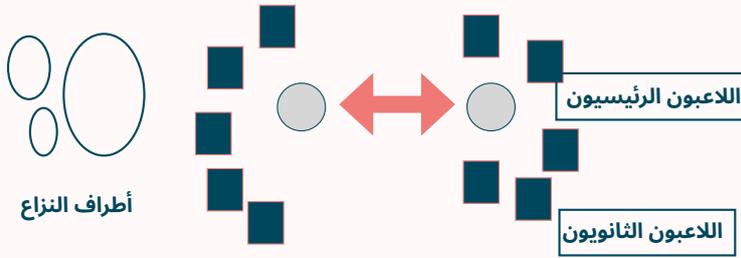
٤٠ دقيقة



الأهداف

تحليل أطراف النزاع

بناءً على دراسة الحالة المحددة أعلاه، يحدّد المشاركون/ات أطراف النزاع، بحيث يتمّ وضع كلّ طرف في دائرة، مع الأخذ بالاعتبار التناسب بين حجم الدائرة وحجم طرف النزاع. وكلما زاد حجم تأثير الطرف كانت الدائرة أكبر (الطرف الأكبر = دائرة أكبر). ويمكن أن يُرمز لأطراف النزاع باستخدام الألوان المختلفة.



مثال تحليلي:

لتحديد أطراف النزاع: يتم توزيع أطراف النزاع المحددة أدناه في الدوائر وفقاً لحجم التأثير.

◀ القبائل الحمراء والزرقاء والخضراء

الفاعلون الرئيسيون في النزاع ولديهم خلفيات ثقافية ولغوية مختلفة. هم في صراع بسبب عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والنزاع على الموارد.

◀ الحكومة المحلية

مسؤولة عن الحفاظ على القانون والنظام في المنطقة، قد يكون للحكومة المحلية أيضاً بعض التأثير على توزيع الموارد، وقد تكون وسيطاً في مفاوضات السلام.

◀ الحكومة الوطنية

على الرغم من أن نفوذها محدود في الوادي، يمكن للحكومة الوطنية تقديم الدعم لجهود حلّ النزاعات، وقد يكون لها دور في تخصيص الموارد.

◀ النساء والفتيات

النساء والفتيات المتأثرات بشكل متفاوت بالنزاع لديهنّ احتياجات ومخاوف محددة، كالخوف من زيادة خطر العنف، والاستبعاد من عمليات صنع القرار.

◀ للشركات والأفراد المشاركين في التجارة

أدى النزاع إلى تعطيل النشاط الاقتصادي في الوادي، ممّا أثر على سُبل عيش الشركات والأفراد المشاركين في التجارة.

◀ المنظمات غير الحكومية

قد تقدم المنظمات غير الحكومية الدعم لجهود حلّ النزاعات، أو تساعد في تلبية الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات المتأثرات بالنزاع.

ملاحظة للمدرّب/ة:

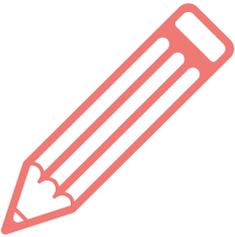
قدّم/ي إرشادات واضحة لجميع المشاركين/ات، واحرص/ي على تنظيم وإدارة وقتهم/ن بشكل فعّال، مع التأكيد على أن كل فرد لديه احتياجاته وتحدياته الفردية. احترم/ي تفاوت القدرات، وحاول/ي فهم التحديات الجندرية والاجتماعية التي قد يواجهونها.



الخطوة الثانية: خارطة النزاع

٢

خارطة النزاع هي تقنية بصرية لعرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة ببياناً. تسعى إلى رسم صورة مبسّطة للأطراف الفاعلة والمؤثرة في النزاع ومدى قوتها، أو مدى قدرتها على التأثير على النزاع، كما تحدّد علاقاتها مع بعض، والقضايا والمشاكل التي يطرحها النزاع. تعكس خارطة النزاع وجهة نظر المحلل أو مجموعة المحللين بشأن حالة نزاع معين في لحظة زمنية معينة. تساعد هذه الأداة على فهم الوضع بشكل أفضل ورؤية العلاقات بين الأطراف بشكل أوضح، إذ توضح مكان القوة، وتساعد على معرفة الحلفاء الحاليين أو المحتملين، وتحدّد مجالات التّدخل.



تمرين حول خارطة النزاع وعرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة



الطريقة

مجموعات عمل (تقديم ومناقشة لكل مجموعة)



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليپ
تشارت



الوقت

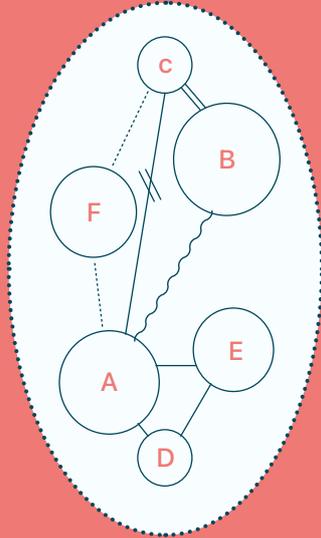
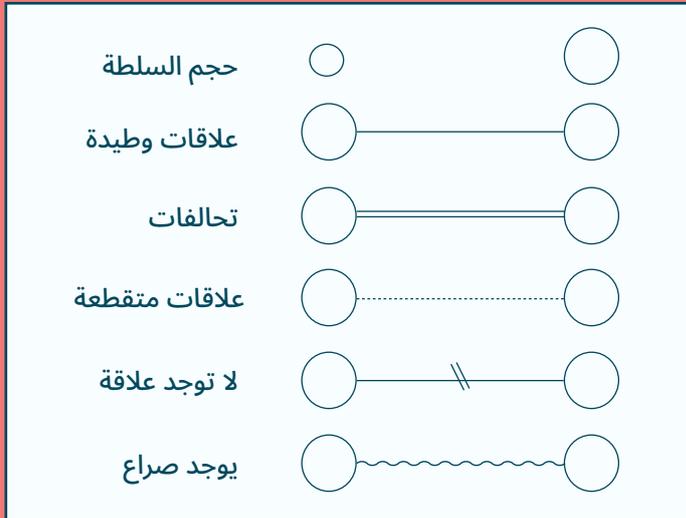
٣٠ دقيقة



الأهداف

تحليل خارطة النزاع
وعرض العلاقات بين
الأطراف المتنازعة

يطلب من المشاركين/ات وفقاً لمجموعات العمل المحددة أعلاه رسم خريطة بصرية لعرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة ببيانياً. توضح هذه الخارطة مكان القوة، وتسهّم في معرفة الحلفاء أو الحلفاء المحتملين، وتحدّد مجالات التدخل.



- خط واحد مستقيم يعني: علاقة طبيعية.
- = خطان مستقيمان يعني: علاقة ممتازة وتحالف.
- ~ خط متعرج يعني: العلاقة متوترة (نزاع).
- خط منقطع يعني: العلاقة ضعيفة.
- ≡ خط مقطوع يعني: عدم وجود علاقة.

٣ الخطوة الثالثة: تحليل منظور النزاع

عندما ننظر إلى الأشخاص المؤثرين والمتأثرين بالنزاع علينا أن نحلل:

المواقف والاحتياجات والمصالح	العلاقات	المعلومات	القيم
احتياجات الناس المطلوب تلبيةها	الروابط الإنسانية	البيانات التي يتداولها الناس	الصفات والسلوكيات والأفكار التي يقدرها الناس

المواقف والاحتياجات والمصالح:

- التفكير بالأسباب والمصالح الكامنة بدلاً من المواقف.
- يولد الشعور بعدم تلبية الحاجات القلق، ويمهّد لبروز شكل من أشكال النزاع.

العلاقات:

- تشمل التصورات الخاطئة أو الأفكار النمطية عن الطرف الآخر، وضعف التواصل، وغياب الثقة، وسوء التواصل والتفاهم، وعدم قبول الآخر والاعتراف به، والسلوك السلبي المتكرر.

المعلومات:

- يقول «ديكارت»: إذا كانت حواسنا قد خدعتنا مرة، فيمكنها أن تخدعنا في كل مرة.
- يتأثر النزاع عندما تكون المعلومات غير متوفرة، أو خاطئة. المعلومات معرضة دوماً للمبالغة أو الحذف أو التعديل والتحوير، وفي بعض الأحيان يكون ذلك سبباً للخسارة، لا سيما عندما تكون المعلومات أحد أسباب تأجيج النزاعات.

القيم:

- ترتبط القيم بعدة عوامل، منها: المعايير المختلفة لتقييم الآراء والأهداف، الأهداف التي يمكن الاتفاق عليها أو الاختلاف حولها، أنماط الحياة المختلفة، الفوارق الإيديولوجية والدينية.

المواقف والمصالح متصلة فيما بينها



اذكري بعض القيم التي يجدها المتدربين/ات واجبة المراعاة، مثل التضامن والعدالة، واطرحي الأسئلة التالية:
هل نقبل فكرة أن تكون للآخرين قيم مختلفة عن قيمنا؟
هل يحق للآخرين أن يفرضوا قيمهم علينا؟
ماذا لو عكسنا السؤال؟



ملاحظة للمدرّب/ة:

اخرجي بخلاصة تدريبية مفادها أنني قد لا أشارك بعض قيم الآخرين، ولكن أحترم حقهم في الاعتقاد بها.



تمرين حول منظور النزاع



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولاصقة



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

تحليل منظور النزاع

ينقسم المشاركون/ات الى مجموعات عمل.

يطلب منهم/ن تحليل الأطراف الفاعلة الرئيسية والثانوية في النزاع، والأطراف الفاعلة الرئيسية الداعمة للسلام وفقاً، للجدول الآتي:

- أطراف النزاع
- المواقف
- المصالح
- الاحتياجات
- القضايا/ المشاكل
- وسائل التأثير/ الضغط
- مدى الاستعداد
- للتفاوض

تعرض كل مجموعة تحليلها، ثم يعطي الميسرة/ ملاحظات، ويحدد أوجه الاختلاف أو التشابه، أو أي أفكار ترتبط بالأطراف الرئيسية في النزاع.

- **أطراف النزاع**
الأفراد والمجموعات الرئيسية والثانوية
- **المواقف**
ما يصرح به الأطراف / ما يقول الأطراف أنهم يريدونه
- **المصالح**
الوسيلة المفضلة لتحقيق احتياجات ورغبات الأطراف
- **الاحتياجات**
الاحتياجات الإنسانية الأساسية الملموسة وغير الملموسة والتي تقود مصالحهم
- **القضايا/ المشاكل**
مصادر النزاع التي يجب العمل عليها
- **وسائل التأثير/ الضغط**
وسائل التأثير على الأفراد مثل المال والقوة والسياسة
- **مدى الاستعداد للتفاوض**

ملاحظة للمدرب/ة:

يمكن إجراء تحليل إضافي للتقاطعات الجندرية. يتضمن ذلك فهم الأدوار الجندرية السائدة وكيف تؤثر -جنباً إلى جنب مع المحركات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأخرى- في توجيه الأفراد لاتخاذ سلوك محدد. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار التفاوتات الجندرية، وكيفية السعي لتعزيز المساواة والعدالة الجندرية في كل جانب من جوانب التحليل والتفاعل.

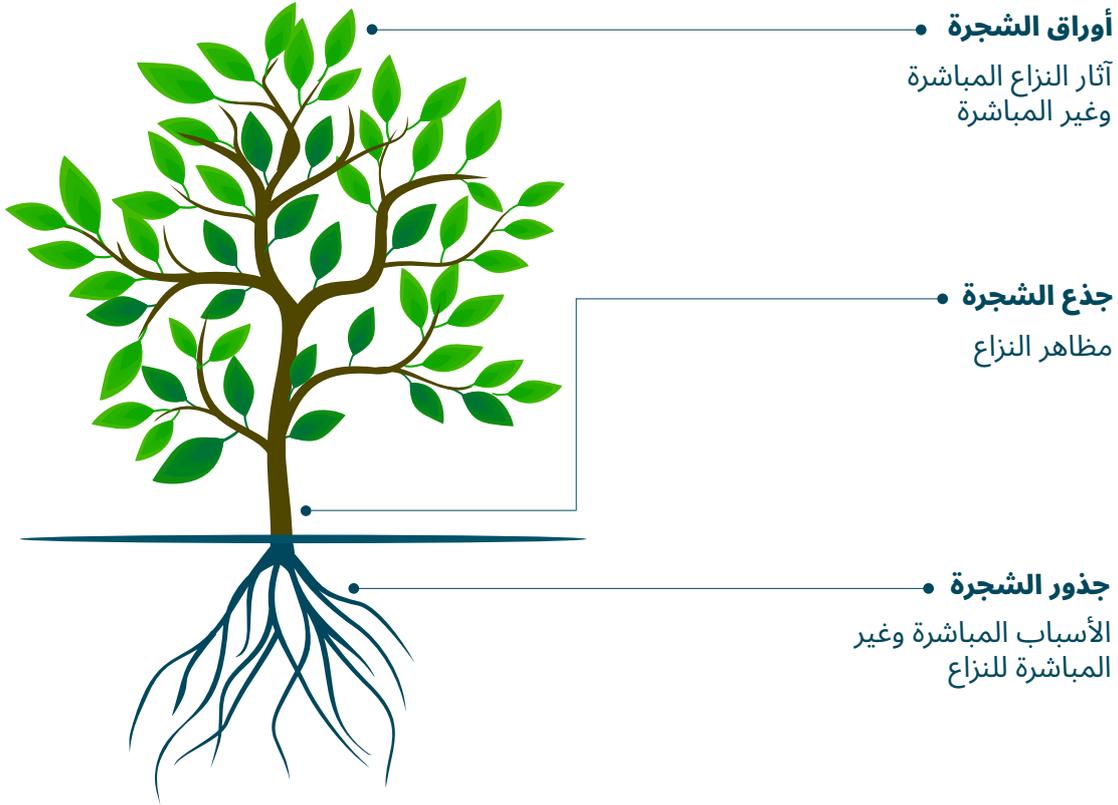


٢.٢. نماذج لتحليل النزاع

يمكن اعتماد عدة نماذج لتحليل النزاع بتنوع الأسباب والقضايا والخيارات والاستراتيجيات، مثال شجرة النزاع، بصلة النزاع، ونموذج مثلث ABC.

شجرة النزاع

- تُرسم شجرة، بما في ذلك الجذور والجذع والأغصان، بشكل يسمح بعرض المعلومات بالتسلسل.
- يكتب المشاركون/ات على بطاقتهم/ن كلمة ويضعونها في المكان المناسب على الشجرة (أسباب ونتائج).



بعض الأسئلة الاسترشادية:

ما هي الأسباب الجذرية للنزاع (مجموعة مترابطة من الظروف التي تساهم في حصول النزاع)؟
ما هي الأسباب المباشرة للنزاع؟
ما هي أبرز مظاهر النزاع؟
ما هي آثار النزاع على القبائل والمجتمع؟
ما هي الآثار المباشرة على النساء والفتيات؟



بعض الأمثلة عن الأجوبة :



الأسباب الجذرية

- الاختلافات التاريخية والثقافية واللغوية
- عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية
- اختلاف النفوذ
- ضعف تأثير الحكومة الوطني



الأسباب المباشرة

- التنافس على الموارد وزيادة الطلب عليها
- السلطة غير المتساوية
- السيطرة غير المتساوية على الموارد
- تصعيد النزاع



مظاهر النزاع

- التوتر
- التهديد بالعنف



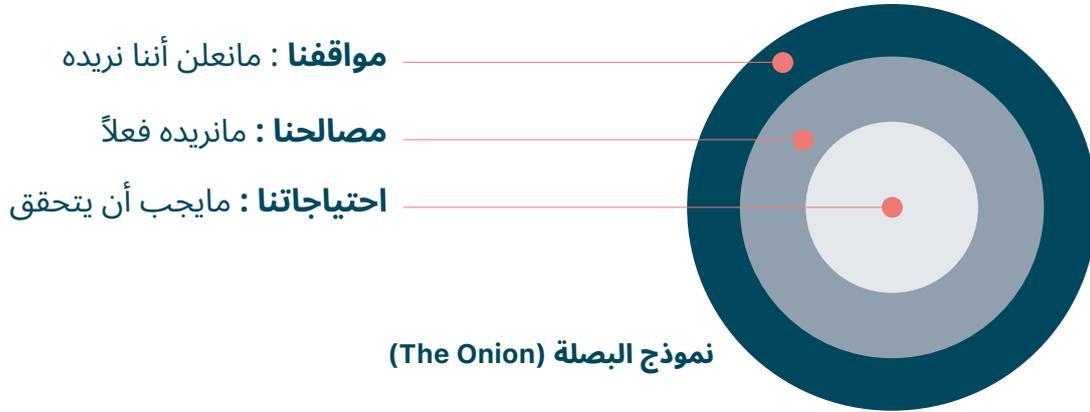
أثر النزاع

- زيادة حالة التوتر المستمرة
- تعطيل التجارة والنشاط الاقتصادي
- تدهور الاقتصاد المحلي
- انعدام الثقة والتعاون بين القبائل
- انهيار القانون والنظام



أثر النزاع غير متناسب على النساء والفتيات

- التعرّض للعنف القائم على النوع الاجتماعي
- زيادة المخاطر في جمع الموارد الأساسية
- استبعاد من مفاوضات السلام وعمليات صنع القرار



يعتمد هذا النموذج على تقسيم مظاهر النزاع إلى عدة طبقات كالبصلة، ممّا يسهل عملية دراسة النزاعات وتحليلها، للوصول إلى فهم أفضل للمواقف، ولمصالح واحتياجات أطراف النزاع. عندما يفتقر الناس إلى ما يسدّ حاجياتهم الأساسية، تتحول العلاقات بينهم إلى نزاع تنعدم فيه الثقة في المعاملات.

تمثّل الطبقة الأولى أو الخارجية للبصلة مواقف أطراف النزاع (ما نراه ونسمعه)، وتتكون الطبقة الثانية من مصالح أطراف النزاع (ما نريده ونسعى إلى تحقيقه في حالة النزاع ومن خلاله). أما الطبقة الداخلية للبصلة فتتمثل احتياجات الأطراف (ما يلزمها الحصول عليه).

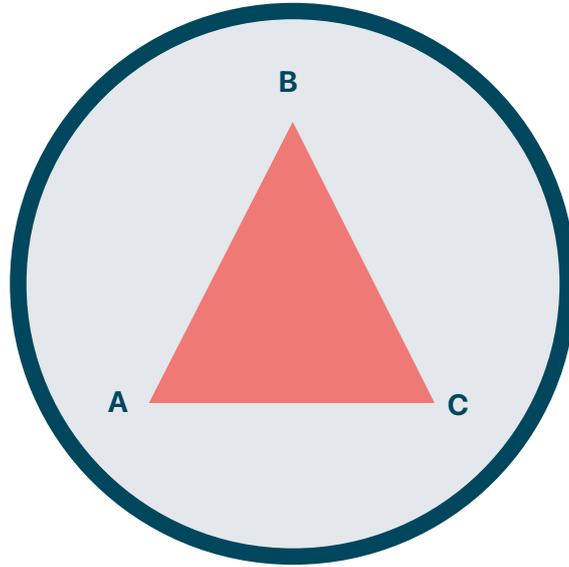
وكثيراً ما يحصل أن تكون أطراف النزاع مستعدة للتفاوض حول مصالحها، لكنّ احتياجاتها تكون غير قابلة للتفاوض. ومن الضروري أن يفهم أطراف النزاع احتياجاتهم الأساسية الخاصة بهم واحتياجات خصومهم من أجل التوصل إلى سلام دائم.

مثال :

مواقف أطراف النزاع:  تصعيد النزاع، التوتر، انعدام الثقة، عدم التعاون، العداوة، والانقسام، بناء تحالفات مختلفة.

المصالح:  المشاركة في التفاوض، المساواة الاقتصادية والاجتماعية.

الاحتياجات:  الوصول إلى الموارد واستخدامها، الأمن والاستقرار، احتياجات البقاء.



تتكوّن النزاعات، وفق هذا النموذج، من ثلاثة عناصر أساسية هي:

المواقف

تتضمّن المواقف تصرفات الأطراف ومشاعرهم حول أسباب النزاع. مثال: (المشاعر، القيم، الكراهية، انعدام الثقة، التمييز على أساس الجنس، العنصرية...)

١

السلوك

أما السلوك، فإنّه يمثّل مظاهر النزاع التي تتضمن تصرفات الأطراف المتنازعة وأقوالها وأفعالها (العنف، التخويف، القتل...)

٢

السياقات

وتمثّل السياقات قضايا النزاع وتفصيله، وقد تتعلق هذه بالموارد أو الآراء أو الأنظمة (الأسباب الهيكلية والمؤسسية، ضعف سيادة القانون، الحرمان من الحقوق...)

٣

ملاحظة للمدرّب/ة:

انتبه/ي إلى الحفاظ على توازن مناسب بين النظرية والتطبيق العملي في إطار مقارنة جندرية حساسة للنوع الاجتماعي. اسع/ي قدر الإمكان إلى توفير فرص للتطبيق العملي مع المشاركين/ات، بحيث يتمكنون من تطبيق المهارات والمفاهيم التي تعلّموها في سياقات عملية وواقعية. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام تقنيات المحاكاة التي تنمّي الفهم وتعزز القدرات التطبيقية للمشاركين/ات.



مراحل النزاع ^{ثالثاً}

تختلف تجارب التعامل مع النزاع باختلاف المراحل والتي قد تتشكل حتى في ظل عدم وجود علامات واضحة يمكن من خلالها التعرف على النزاع.

يتألف التحليل الأساسي من خمس مراحل مختلفة، هي:

- ١** **مرحلة ما قبل النزاع**
 - ظهور الاختلافات في الأهداف بين الأطراف.
 - النزاع فيها يكون كامناً.
 - تتسم هذه المرحلة بالتوتر.
- ٢** **المواجهة**
 - الخلاف يكون أكثر وضوحاً.
 - يظهر السلوك التصادمي.
 - يسعى كل طرف إلى جمع موارده وحلفائه.
- ٣** **الأزمة**
 - وصول النزاع إلى الذروة.
 - انقطاع الاتصالات نهائياً بين الأطراف.
 - توجيه الاتهامات المتبادلة.
- ٤** **النتيجة**
 - انتصار أو غلبة طرف على طرف آخر، واستسلام أحد الأطراف.
 - التخلي عن المطالب.
 - تدخل طرف قوي ثالث للحد من النزاع.
- ٥** **مرحلة ما بعد النزاع**
 - حل النزاع وإنهاء المواجهة العنيفة.
 - الوصول إلى علاقات طبيعية.

تمرين حول مراحل النزاع



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولصقة



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

تحليل مراحل النزاع

قسّم/ي المشاركين/ات إلى خمس مجموعات، وخصّص/ي لكل مجموعة مرحلةً من مراحل النزاع المتعلقة بالحالة التي تمّ ذكرها أعلاه.

اشرح/ي للمشاركين/ات المراحل الخمس للنزاع: ما قبل النزاع، والمواجهة، والأزمة، والنتيجة، وما بعد النزاع. وقدم/ي أمثلة لكل مرحلة.

أعط/ي كلّ مجموعةٍ من المشاركين/ات بطاقات فارغة أو أوراق ملحوظات لاصقة.

وجّه/ي أفراد المجموعات إلى عصف ذهني ليتوصّلوا إلى مثالي على نزاعٍ يتضمن المراحل المختلفة للنزاع يجب أن يكتبوا أمثلة على البطاقات.

بمجرد أن تنتهي كلّ مجموعة من مهمتها، اطلب/ي من كل منها تقديم المثال.

يبيّن هذا التمرين أنه في كثير من الأحيان -إذا كنا في حالة تأهب- يمكننا أن نرى النزاع يتأجج قبل أن يصل إلى الأزمة. وإذا ظللنا متيقظين/ات للنزاع في مراحله الأولى، فسيكون من الأسهل إدارته.

يتم تيسير مناقشة حول الأمثلة، وطرح أسئلة لتشجيع التفكير والتحليل الأعمق لكلّ مرحلة من مراحل النزاع.

يمكنك طرح أسئلة مثل:

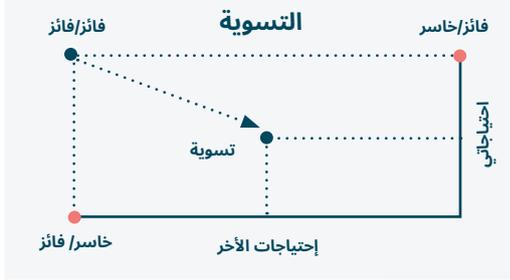
- ما هي العلامات التحذيرية للنزاع في مرحلة ما قبل النزاع؟
- كيف تمّ التعامل مع مرحلة المواجهة؟
- ما هي عواقب الأزمة؟
- كيف تمّ التوصل إلى النتيجة؟ وهل كانت مرضية لجميع الأطراف؟
- كيف تمّ التعافي بعد النزاع والمصالحة، إذا تمّ تحقيقها؟

ملاحظة للمدرّب/ة:

احرص على التوازن المناسب بين التفصيل والتلخيص. قدّم/ي تفاصيل كافية لدعم استنتاجاتك وتوصياتك، وفي الوقت نفسه، لخصّ/ي بشكل موجز وواضح النتائج الرئيسية.



رابعاً حل النزاع



عندما يعرّف الأشخاص نزاعهم من حيث المواقف، فإنهم في الغالب يظهرون درجة عالية من العناد؛ لأنّ أحد الأطراف يريد شيئاً يعارضه الطرف الثاني بالكامل. لذلك يجب النظر إلى الأسباب والمصالح الكامنة وليس مجرد المواقف.

- عندما نواجه نزاعاً، كيف يمكن أن نتصرف؟
- هل بعض هذه السلوكيات أكثر فاعلية في التعامل مع النزاع من غيرها؟



عندما يتم التركيز على المصالح بدل المواقف في تعريف المشكلة، يصبح من الممكن إيجاد حلول لها على مبدأ رابح - رابح.

مبادئ نهج الفوز المشترك

- التفكير ليس فقط فيما نريده ولكن أيضاً ما يريده الشخص الآخر.
- رفع درجة الاهتمام باحتياجاتنا واحتياجات الآخرين.
- الاهتمام بما هو عادل.
- ليس من الضروري عندما نفوز أن يخسر شخص آخر.
- التحرك نحو حل يتضمن أكبر عدد ممكن من الاحتياجات.
- التشاور مع الآخرين لاستكشاف الاحتياجات، والنظر في جميع الخيارات الممكنة.

فوائد نهج الفوز المشترك

- يزيد الإنتاجية.
- يشجع الإبداع.
- ينتج عنه حلول جيدة.
- يزيد التزام الناس.
- يركز طاقة الناس واهتمامهم على حل المشكلات بدلاً من الخلاف.

تعكس مبادئ نهج الفوز المشترك سلوكاً معيناً في النزاع مثل: **الانسحاب.. القوة.. التعاون.**

حتى وإن كان التوصل إلى تسوية مرضياً في جزء منه لكلا الطرفين، لا بدّ بكل الأحوال من التضحية بمكسب أو مصلحة مهمّة، أمّا حلّ **(الرابح - رابح)** فهو حلّ يأخذ بالاعتبار القيم/ الاهتمامات لكلا الطرفين. يفترض نهج الفوز المشترك طرقاً سلمية لحلّ النزاع، هي: الحوار، التفاوض، الوساطة.

٤.١. الحوار

مفهوم

الحوار هو تفاعل وتبادل للآراء أو الأحاديث بين شخصين أو أكثر في موضوع معيّن ولهدف محدّد من دون أن يستأثر أحد الأفراد بالكلمة. يمتاز الحوار بالهدوء والابتعاد عن الجدل والحدّة في النقاش. يركّز الحوار على وجود تفاهم متبادل لإيجاد أرضية مشتركة تجمع الأفراد، بصرف النظر عن اختلافاتهم، ولاكتشاف أهدافهم المشتركة وتحقيقها، ما يؤدي إلى بناء الثقة.

أنواع الحوار

- ١ **الحوار المبني على المواقف:** نموذج تنافسي: يحاول كل طرف الحصول على أكبر قدر من الفائدة على حساب الطرف الآخر، ويستخدم كل الطرق المتاحة للوصول إلى هدفه. يركّز الحوار على مواقف محددة بدلاً من التركيز على فهم المصالح الحقيقية للأطراف. يميل إلى تعزيز استراتيجية تعتمد على التنافس، وعدم تشجيع الثقة المتبادلة بين الأطراف.
- ٢ **الحوار المبني على المصالح:** يقوم على حلّ المشاكل، ولا يؤدي بالضرورة إلى وجود رابح وخاسر. المصالح والقيم المشتركة بين الطرفين هما أساس إيجاد حلّ عادل ومقبول. وهذا الحوار مبني على مقارنة الأرضيات المشتركة لبناء علاقة تعاون بين الأطراف.

مكوّنات الحوار

- ١ **إثبات الذات:** من خلال التركيز على المشاعر والحاجات، والتصريح عن النوايا بشكل واضح (التكلم الجيّد).
- ٢ **دعم الآخر:** من خلال تأكيد الكلام، وطرح الأسئلة للمزيد من الاستفسار، وإعادة الصياغة (الاستماع الجيّد).

معوّقات الحوار

- اللغة المقولبة (stereotype) أو المواقف المعلّبة الجاهزة، التي يُمنع المسّ بها أو إعادة صياغتها.
- الأحكام المُسبقّة (prejudgments) الاعتقاد بأنّ الحوار لن يصل إلى نتيجة مثلاً.
- التعميم الخاطئ (generalization) الزّعم بأنّ كلّ المشاكل متشابهة، أو بأنّ كلّ الأفراد هم نسخة طبق الأصل عن بعضهم.
- ذهنية التحدي والتصلّب في المواقف بهدف المكابرة.
- تسلّط الانفعال والعاطفة على مسار الحوار، وعدم قدرة المتحاورين على فصل العاطفة عن المنطق أثناء التعامل مع الشخص أو المشكلة.
- استهداف الشخص المحاور بذاته، وإهانته شخصياً.

أساسيات ومهارات الحوار

- المهارات اللفظية.
 - مهارة الاستماع.
 - ترتيب الأفكار.
 - الاحترام والمرونة.
 - طرح الأسئلة.
 - مهارة التعليق.
 - لغة الجسد.
 - الثبات الانفعالي.
 - الإقناع والتأثير.
- أن يكون له هدف معيّن.
 - أن يُركّز فيه على الموضوع الأساسي.
 - أن تُستخدم فيه جميع أنواع التواصل اللفظي وغير اللفظي، مع الإنصات باهتمام.
 - أن يحترم آراء الآخر ويوليها الاهتمام اللازم.
 - أن يعتمد على اللباقة والمجاملات.
 - أن يكون واضحاً في الكلام والجمل.
 - أن يلخّص التدرّجات والتصريحات ويعيد طرحها لتوضيح الآراء.

تمرين حول مهارات الحوار



الطريقة

لعب أدوار



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليب تشارت، أوراق نوت ملونة ولصقة



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

تعزيز مهارات الحوار

تقسيم المشاركين/ات إلى ثلاث مجموعات.

تختار كل مجموعة أطرافاً مختلفة تمّ تحديدها في القضية السابقة.

المجموعة الأولى: تُجري حواراً بين أفراد الأطراف، يلتزم فيه بمبادئه وأسسها.
المجموعة الثانية: تُجري سجلاً بينهم.
المجموعة الثالثة: تُنظّم مناظرة بينهم.

تستخدم كل مجموعة التقنيات الخاصة بكل آلية من آليات حل النزاعات (الحوار والسجال والمناظرة).
- مدة العرض لكل مجموعة لا تتخطى خمسة عشر دقيقة.

ملاحظة للمدرّبة/ة

- بيّن الميسرة/ة الفروقات الأساسية بين الحوار والسجال والمناظرة.
- ركّزي على أهمّ قواعد الحوار، ومنها على سبيل المثال:
 - التفاعل والتواصل، بحيث يركّز كل طرف على الانفتاح على الآخر، ويتجنب المقاطعة.
 - إعطاء فرصة عادلة لكل المشاركين/ات في الحوار ليُسهموا بملاحظاتهم واقتراحاتهم.
 - توفير مكان مناسب للحوار بشكلٍ يضمن التواصل اللفظي وغير اللفظي بين المشاركين/ات.
 - الارتكاز على المصالح وليس على الحلول.
- يوضح المدرّبة/ة أنّ العديد من الحوارات فشلت بسبب التسرع في الاستنتاجات وإيجاد الحلول.



الفرق بين الحوار والسجال والمناظرة

الحوار

- عملية تعاونية
- يركز على الاستماع الجيد والإنصات ويساعد على فهم الآخر
- يشجّع على التعبير عن الآراء والمشاعر
- يحترم تنوع الآراء
- يسعى لإيجاد أرضية مشتركة (افتراض أنّ لدى الآخر جزءاً من الجواب يمكن من صنع الحلّ)
- يمكن أن يؤدي إلى حل النزاع بشكل تعاوني (الوصول إلى فهم مشترك)
- يساعد على بناء الثقة



السجال

- عملية تنافسية
- يركز على إثبات نقاط محددة لإقناع الآخرين ويعطي الأولوية للفوز على الآخر
- يعزّز الانحياز، ويؤدي إلى تصادم عاطفي
- يعزّز الشعور بعدم الاحترام أو الإهمال
- يهاجم أفكار الآخرين
- يفترض وجود جواب واحد صحيح
- يؤدي إلى تأجيج النزاع وتوتر العلاقات (إثبات عدم صحة رأي الآخر)
- يؤدي إلى انعدام الثقة وعدم تغيير وجهات النظر



المناظرة

- عملية تنافسية منظمة (رسمية/ شبه رسمية)
- تركز على كسب الجدل وتشجع التفكير النقدي. غالباً ما تُنظّم خلال المناقشات السياسية أو الأكاديمية
- يمكن أن تكون تصادمية وعدائية. غالباً ما تتضمن موضوعاً ثابتاً أو محدداً مسبقاً
- يمكن استخدامها لتوضيح الاختلافات وتسهيل الضوء على الخلافات
- تعطي الأولوية لدحض حجج الشخص الآخر، وغالباً ما تتضمن وسيطاً لتحديد الفائز
- يمكن أن تعزّز التفكير النقدي والمهارات البلاغية وتنمي قدرات التحدث أمام الجمهور (التحدي للشخص الآخر)
- لا تعزز الثقة



ملاحظة للمدرّب/ة:

حافظي على التواصل الفعّال والمستمر مع المشاركين/ات. استمع/ي بعناية إلى مخاوفهم/ن واستفساراتهم/ن. اهتم/ي بتوفير وسائل تواصل مفتوحة ومتاحة، حيث يشعرون/ن بأنهم/ن يمكنهم/ن التواصل بحرية وبثقة.



٤.٢. التفاوض

هو مسار لحلّ نزاع يناقش من خلاله طرفان أو أكثر -وبشكل طوعي- خلافاتهم، في محاولة للوصول إلى حلّ أو تفاهم حول اهتماماتهم وحاجاتهم المشتركة، ويكون ذلك باستعداد الأطراف لتقديم تنازلات.

مفهوم

الانفتاح على المفاوضات



نكون أقل انفتاحاً

- عندما تكون الثقة قليلة بيننا
- عندما نشعر بقلق مفرط بشأن استمرار العلاقة
- عندما يبدو أن خيارات نجاحنا قليلة



نكون أكثر انفتاحاً

- عندما يكون هناك مستوى عالٍ من الثقة بيننا
- عندما يُنظر إلى استمرار العلاقة على أنه أمر مهم
- عندما يبدو أن لدينا عدداً من الخيارات المتاحة

القواعد الأساسية للتفاوض

- التركيز على المصالح وليس على المواقف.
- فصل المشكلة عن الأشخاص.
- إيجاد خيارات لتحقيق مكاسب متبادلة.
- معرفة أفضل اتفاق بديل ناتج عن التفاوض.
- (BATNA) Best Alternative To a Negotiated Agreement (أفضل اتفاق بديل ناتج عن التفاوض).
- (WATNA) Worse Alternative To a Negotiated Agreement (أسوأ اتفاق بديل ناتج عن التفاوض).
- (ZOPA) Zone Of Possible Agreement (منطقة الاتفاق المحتمل).
- تحليل قوتك التفاوضية بدقة.

فوائد التفاوض

- تحفّز المصالح الناس على القيام بعمل/ تصرف.
- يركز على المستقبل وليس على الماضي.
- يشجع على تحقيق أقصى قدر من المكاسب الناجمة عن التفاوض.
- يحسن العلاقات عند القيام به بشكل صحيح.
- يسعى إلى تحقيق مصالح جميع الأطراف المعنية/المشاركة.

تمرين حول مهارات التفاوض



الطريقة

لعب أدوار لطرفين من الأطراف التي تمّ تحديدها في دراسة الحالة الواردة أعلاه، على أن تركز كل مجموعة على التفاوض وفقاً للمعايير التالية



الأدوات

أقلام ماركر، لوح فليپ
تشارت، أوراق نوت ملونة
ولاصقة



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

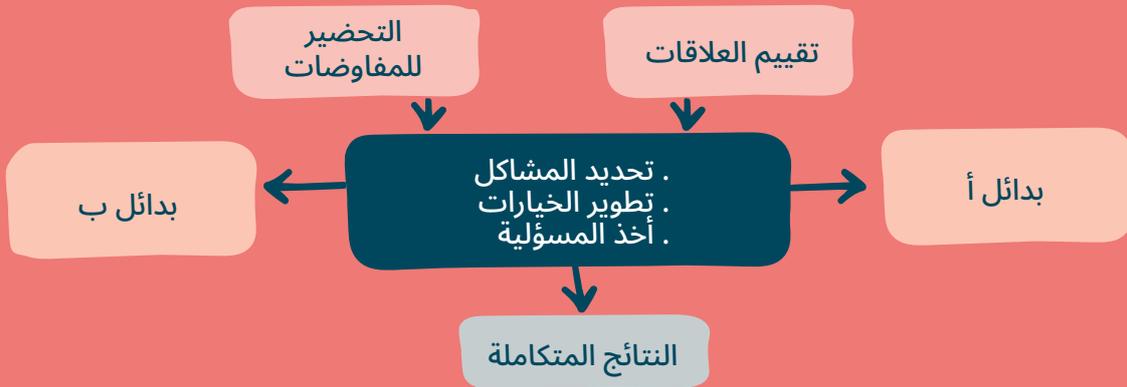
تعزيز مهارات التفاوض

مراحل التفاوض

- فترة تثقيف متبادل.
- تعريف المشكلة.
- خلق وتحليل الحلول.
- المساومة على الحلّ.
- التطبيق والمتابعة والتقييم.

الشروط اللازمة للمفاوضات الناجحة

- تحديد الأطراف التي ترغب في المشاركة.
- اعتماد الأطراف على بعضها للوصول إلى حلّ مبنيّ على تحقيق المصالح والمكاسب المشتركة (رابح-رابح).
- التجهيز للتفاوض.
- وسائل التأثير.
- الاتفاق على القضايا والمصالح المشتركة.
- الرغبة في الوصول إلى اتفاق أو حلّ.
- تدليل العوائق أمام الاتفاق المنشود.
- اختيار قضايا قابلة للتفاوض.
- امتلاك الأطراف المفاوضة السلطة لاتخاذ القرار.



ملاحظة للمدرّب/ة:

احرص/ي أثناء عملية التيسير على التحلي بالموضوعية والتعامل مع كل الأطراف بمساواة وحيادية.



٤.٣ الوساطة

الوساطة (Mediation) هي مسار لحلّ النزاع يتدخّل فيه طرف ثالث -هو الوسيط- ويكون حيادياً ومقبولاً من جميع الأطراف، بهدف المساعدة على تحديد مصالحهم واحتياجاتهم واهتماماتهم، من أجل الوصول إلى اتفاق مقبولٍ من جميع الأطراف المتنازعة حول مصالحهم المشتركة.

مفهوم

متى تكون الوساطة مناسبة؟

مع أنّ الوساطة ليست الطريقة الوحيدة لحلّ النزاعات، إلا أنها يُمكن أن تستخدم كبديل لطرق عديدة. وهي ضرورية ولازمة عندما لا تتمكن الأطراف المتنازعة من التواصل مع بعضهما من دون مساعدة طرف ثالث حيادي.

وعلى العكس من ذلك تكون الوساطة غير مناسبة في الحالات الآتية

- إذا أُريد استخدامها كوسيلة إجبار وضغط لإنهاء الخلاف، فهذا يتنافى مع طبيعتها؛ لأنّها عملية طوعية.
- إذا أُريد استخدامها كبديلٍ عن القانون.
- إذا اختلفت موازين القوى بين الأطراف، في هذه الحال يمكن أن تكون موازنة القوى هي أول الطريق.
- إذا كان الهدف منها هو القمع، مثلاً: حرمان أحد الأطراف من حقوقه المشروعة، خاصة إذا لم يكن الوسيط حيادي أو حائز على رضا جميع الأطراف.

مبادئ وأخلاقيات عملية الوساطة

- الوساطة عملية طوعية حيث أن للأطراف حرية اختيار المشاركة في عملية الوساطة.
- على الوسيط أن ينظم العملية، وعلى الأطراف تحديد المحتوى.
- على الوسيط أن يساند الأطراف ويحترمهم.
- على الوسيط أن يحترم وجهات نظر الأطراف وإن لم يتفق معهم.
- على الوسيط أن يخبر الأطراف بأمانةٍ وشفافيةٍ ماذا يتوقع من الوساطة.
- على الوسيط أن يكون واقعياً فيما يتعلق بإمكانياته كوسيط، ولا يببالغ فيها.
- على الوسيط ألا يستغل مركزه لتحقيق مكاسب شخصية.
- على الوسيط أن يراعي موازين القوى بين الأطراف، وبالتالي لا يكون أداة لتمرير قرار الطرف القوي.

مهارات الوسيط

- القدرة على فصل الأطراف عن المشكلة (كما ذكرنا سابقاً التركيز على التفاصيل، القيم والحاجات وليس فقط على المشاكل).
- خلق مناخ مناسب للأطراف لسماع بعضهم البعض.
- توفير مناخ ملائم لإنجاح الوساطة، من خلال إظهار التعاطف، والمساهمة في تخفيف غضب الأطراف.
- استخدام تقنيات الاستماع الفعّال.
- إظهار القبول والاحترام لأطراف النزاع.
- أن يكون مختصاً بتحليل العملية لمساعدة الأطراف على فهم ما يحدث في الحوار.
- التركيز على مصالح الأطراف أكثر من المواقف.
- القدرة على إعادة صياغة اللغة التي تسبب النزاع، من خلال الأسئلة أو المداخلات.
- القدرة على تحديد مجالات الأرضية المشتركة أو الاتفاق.
- القدرة على تحديد وتوضيح الخيارات الضمنية التي تنشأ أثناء المناقشة.
- أن يمثّل نموذجاً يحتذى به ويكون جديراً بالثقة.
- أن ينبّه الأطراف إلى عواقب ونتائج عدم الوصول إلى اتفاق.
- أن يشجع الأطراف على بذل جهود فاعلة لا بتكرار حلول مناسبة للقضية.
- الوسيط شخص لا يتحدّث عن الآخرين، ولا يقوم بتقديم اقتراحات أو حلول، وليس قاضياً يقرر من المصيب ومن المخطئ.

تمرين حول الوساطة



الطريقة

تلعب القبيلة الخضراء دور الوسيط لحل النزاع بين القبائل الأخرى وتأخذ بعين الاعتبار الخطوات التالية



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

تنظيم لقاء يقوم فيه الوسيط بلعب دوره وفقاً لمراحل الوساطة

التجهيز

هي مرحلة سابقة لعملية الوساطة، تمثل لقاءً ضرورياً وملحاً يقوم فيه الوسيط بمقابلة كل طرف على انفراد. ويتم أثناء هذا اللقاء تحديد ما يلي:

- شرح عملية الوساطة.
- تحديد دور الوسيط ودور الأطراف.
- إتاحة الفرصة للطرف المنازع بأن يروي قصته ويعبر عن مشاعره بحرّية بعيداً عن الطرف الآخر، الأمر الذي يؤدي إلى التنفيس عن مشاعر الغضب.
- الاتفاق على موعد ومكان تنفيذ الوساطة بعد أخذ الموافقة على عملية التوسط.
- التطرق إلى إمكانية الوصول إلى اتفاق مُرضٍ للأطراف في نهاية عملية الوساطة إذا أرادوا ذلك.

يقوم الوسيط فيها بتقديم نفسه للوسطاء والتعرف عليهم وعرض الأدوار والقواعد اللازمة لعملية الوساطة وأخذ الموافقة. تنتهي هذه المرحلة بأخذ الموافقة على التوسط.

المرحلة الأولى الأدوار والقواعد

السماح لكل طرف بأن يعبر عن قضيته ومشاعره. وفيها يتيح الوسيط الفرصة لكل طرف أن يشارك وجهة نظره ويعبر عن مشاعره في جو من الحرية والراحة.

المرحلة الثانية سماع القصة وجمع المعلومات

مساعدة الأطراف لسماع وفهم مشاعر ووجهة نظر الطرف الآخر. وما يشعر به بحيث سيقوم بإعادة كلام الطرف الآخر وما يشعر به للتحقق من عملية التواصل بينهما.

المرحلة الثالثة فهم وجهات النظر

طرح الأفكار حول حلّ عادل يطلب الوسيط من كل طرف ذكر الأفكار والبدائل والمقترحات التي يرى أنّها تمثل حلاً للنزاع مهما كانت طبيعتها، ذلك بغرض التفاوض حولها.

المرحلة الرابعة إيجاد الحل

كتابة اتفاقية واضحة ومنصفة. ويشترط بالاتفاقية التي يتوصل إليها الأطراف بعد التفاوض أن تكون واضحة محددة المعالم، وأن يُذكر فيها دور كل طرف ومتى وأين وكيف ستنفذ الاتفاقية، بعيداً عن اللبس والغموض.

المرحلة الخامسة كتابة الاتفاقية

ملاحظة للمدرّب/ة:

علّق/ي على الحائط كل أوراق العمل لمراجعتها بشكل دوري ويومي، حتى تتمكّن/ي في نهاية التدريب من تكوين صورة متكاملة عن العملية التدريبية.



خامساً العدالة الانتقالية

مجموعة إجراءات وتدابير، بعضها قانوني وقضائي، هدفها معالجة إرث ثقيل من انتهاكات حقوق الإنسان لتمكين مجتمع معين من أسباب الاستقرار والسلم الاجتماعي بعد حقبة من الحرب الأهلية أو الحكم الدكتاتوري.

مفهوم

الأسس

- كشف حقيقة الانتهاكات ومحاكمة الضالعين فيها (المساءلة ولجان الحقيقة).
- الاعتراف والاعتذار والتعويض للضحايا (جبر الضرر والمصالحة).
- تخليد الذكرى.
- إصلاح المؤسسات على نحو يُمكن من ضمان عدم تكرار الانتهاكات.



الأهمية

- الحدّ من الإفلات من العقاب، وترسيخ ثقافة المسؤولية الجنائية لدى الدولة ومؤسساتها.
- ترسيخ ثقافة عدم الإفلات من العقاب بما يُسهّم في تعزيز الديمقراطية ودولة القانون القائمة في الأصل على ربط المسؤولية بالمساءلة والمحاسبة.
- العدالة الانتقالية مع صرامتها لا تُسعى إلى العقاب في جوهرها، بل إلى تحديد المسؤوليات وجبر الضرر وإعادة الثقة للضحايا في الدولة والمجتمع وفي قدرتهما على حمايتهم.



أمثلة

- حملات المناصرة لإنهاء قانون العدالة والمحاسبة (ضد البعثيين السابقين).
- إقرار قانون الناجيات الإيزيديات (اللواتي ما تزال الأحداث الأليمة تؤثر عليهنّ أو على أطفالهن، ولا تُبدلُ أيّ جهود لدمجهن في المجتمع).
- تشكيل لجنة للتحقيق في إصابات ووفيات مظاهرات أكتوبر ٢٠١٩.
- تشكيل محكمة للتحقيق في اختطاف الإيزيديات في نينوى.



ملاحظة للمدرّب/ة:

إن غرض المعلومات المذكورة أعلاه هو مجرد التوضيح، ويجب عرض الموضوع على المتدربين/ات بشكل أعمق وأشمل.



المنظور الجندري للعدالة الانتقالية

تشكل آليات العدالة الانتقالية وسيلة لتحقيق العدالة بين الجنسين، من خلال الكشف عن أنماط النوع الاجتماعي للانتهاكات، وتعزيز الوصول إلى العدالة، وبناء الزخم من أجل الإصلاح.

يمكن لآليات العدالة الانتقالية المساعدة في الطعن في الأسباب الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين، من خلال الاعتراف علناً بالعوامل التي جعلت مثل هذه الانتهاكات ممكنة.

يمكن للتوصيات الصادرة عن لجان الحقيقة ومبادرات جبر الضرر، الطعن في الممارسات التمييزية التي تُسهم في قابلية تعرض النساء للأذى خلال القمع والنزاع.

وهناك عدة سبل وآليات لدمج المرأة في المفاوضات السلمية والوساطة، منها:

- إشراكها في المشاورات.
- إشراكها في اللجان المنبثقة أو الدائمة.
- إشراكها في الوفود، أو تخصيص وفد مختص من النساء.
- إشراكها في ورش العمل (المسار الثاني).
- إشراكها مع الخبراء أو اللجان الفنية.
- إشراكها في مراكز المراقبة.
- الحشد الجماهيري.
- مناصرتها لدى الأطراف والجهات الدولية.
- دمجها ضمن وفد وسيط.

ملاحظة للمدرّب/ة:

بعد الانتهاء من التدريب، احرص/ي على تقييم أدائك، واستخلاص الدروس وإمكانيات التحسين المستقبلية. استفد/استفيدي من التجربة لتطوير مهاراتك التحليلية، وتعزيز قدرتك على التفكير النقدي.



الأجندة

اليوم الأول

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
الافتتاح والتعارف	٩:٠٠ - ١٠:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التعارف عرض محتويات التعريف بالبرنامج التدريبي التوقعات قواعد الحوار 	<ul style="list-style-type: none"> كسر الحواجز بين أفراد المجموعة تعريف المشاركين/ات بالمحتوى التدريبي معرفة توقعاتهم/ن بخصوص التدريب وضع قواعد الحوار
مفهوم النزاع	١٠:٠٠ - ١٠:٤٠	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم النزاع النزاع السلبي النزاع الإيجابي أنواع النزاع 	<ul style="list-style-type: none"> التعرّف على مفهوم النزاع التعرف على أنواع النزاعات المختلفة
أدوات تحليل النزاع تحديد سبب النزاع	١٠:٤٠ - ١١:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> تحليل البيئة تحديد سبب النزاع 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الأسباب الرئيسية المباشرة وغير المباشرة التي قد تسبب النزاع
استراحة ١١:٠٠ - ١١:١٥			
تحديد الأطراف الأساسية في النزاع الخطوة الأولى: تحديد الأطراف الأساسية في النزاع. الخطوة الثانية: خارطة النزاع. الخطوة الثالثة: تحليل منظور النزاع.	١١:١٥ - ١٣:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> تعريف الأطراف المشاركة في النزاع تحليل أسباب النزاع عن طريق دراسة حالة تحليل خارطة النزاع وعرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة 	<ul style="list-style-type: none"> تحليل أطراف النزاع أصحاب المصلحة عرض العلاقات بين الأطراف المتنازعة معرفة المواقف والاحتياجات والمصالح والعلاقات والمعلومات وقيم الأطراف المتنازعة
إستراحة غداء ١٣:٠٠-١٤:٠٠			
تمرين تفاعلي	١٤:٠٠ - ١٤:١٥	تمرين "الكراسي التعاونية"	تعزيز التعاون والتفاعل الجماعي
<ul style="list-style-type: none"> نماذج شجرة النزاع بصلة النزاع نموذج مثلث ABC 	١٤:١٥ - ١٤:٤٥	اعتماد عدة نماذج لتحليل النزاع مثل شجرة النزاع، بصلة النزاع، ونموذج مثلث ABC	التعرف على نماذج تحليل النزاع
تقييم اليوم الأول	١٤:٤٥ - ١٥:٠٠	تقييم شفوي لليوم الأول ومخرجاته	<ul style="list-style-type: none"> التأكد من استيعاب المشاركين/ات للمحتوى وفهمه، تحديد المساحات المضيئة توفير الفرصة لتحسين الأداء وتطوير المهارات.

اليوم الثاني

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
دائرة الصباح	٩:١٥ - ٩:٣٠	مراجعة معلومات اليوم السابق تمرين إجماء	<ul style="list-style-type: none"> التأكيد على ما تم تعلّمه إتاحة الفرصة لتعبير المشاركين/ات عن انعكاسات وأثر التدريب عليهم/ن
مراحل النزاع	٩:٤٥ - ٩:١٥	مرحلة ما قبل النزاع: <ul style="list-style-type: none"> المواجهة الأزمة النتيجة مرحلة ما بعد النزاع 	<ul style="list-style-type: none"> تحليل المستويات والمراحل الخمس للنزاع
حلّ النزاع: مبادئ نهج الفوز المشترك فوائد نهج الفوز المشترك	٩:٤٥ - ١٠:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> ذكر أهم مبادئ نهج الفوز المشترك وفوائدها هذا النهج 	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على الأسباب والمصالح في تعريف المشكلة وإيجاد حلول
حلّ النزاع: مفهوم الحوار أنواع الحوار مكونات الحوار مفوقات الحوار شروط الحوار أساسيات ومهارات الحوار	١٠:٣٠ - ١٠:٤٥	التعرف على مفهوم الحوار، أنواع الحوار، مكونات الحوار، مفوقات الحوار، شروط الحوار، أساسيات ومهارات الحوار	<ul style="list-style-type: none"> تعريف وتحليل أهمية الحوار في حل النزاع
١٠:٤٥ - ١١:٣٠ استراحة			
حلّ النزاع: الحوار السجال المناظرة	١١:٣٠ - ١١:٤٥	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على مفهوم الحوار، السجال والمناظرة 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد ومعرفة الفرق بين الحوار والسجال والمناظرة
حلّ النزاع: التفاوض مفهوم التفاوض الانفتاح على المفاوضات القواعد الأساسيّة للتفاوض فوائد التفاوض الشروط اللازمة للمفاوضات الناجحة مراحل التفاوض	١١:٤٥ - ١٢:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> مفهوم التفاوض لحلّ النزاع كيف تكون أكثر انفتاحاً أو أقل انفتاحاً معرفة القواعد الأساسيّة للتفاوض وفوائد التفاوض 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد ومعرفة أهمية التفاوض
حلّ النزاع: الوساطة مبادئ وأخلاقيات عملية الوساطة مهارات الوسيط	١٢:٣٠ - ١٣:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> تعريف وتحليل أهمية الوساطة ومتى تكون الوساطة مناسبة 	<ul style="list-style-type: none"> تعريف الوساطة وأهمية الوسيط
العدالة الانتقالية	١٣:٣٠ - ١٣:٤٥	<ul style="list-style-type: none"> المفهوم الأسس الأهمية المنظور الجندي للعدالة الانتقالية 	<ul style="list-style-type: none"> تعريف مفهوم وأسس العدالة الانتقالية
التقييم النهائي للدورة التدريبية	١٣:٣٠ - ١٣:٤٥	<ul style="list-style-type: none"> تقييم كتابي 	<ul style="list-style-type: none"> يساعد في معرفة ما إذا تحققت أهداف هذه الدورة التدريبية



الوحدة الخامسة

بناء السلام

موضوع الوحدة

١. السلام ١١٦
٢. بناء السلام ١٢١
٣. بناء السلام في العراق ١٢٥
٤. الشباب والسلام والأمن ١٣٢
٥. لجان السلام والحوار المحلية ١٣٤
٦. مبادئ توجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام ١٣٦

أهداف الوحدة

المعرفة (knowledge)

- التعرف على مفهوم السلام، وفهم أبعاده المختلفة، والعوامل المساهمة في تحقيقه.
- فهم أهمية بناء السلام وتأثيره على المجتمعات المتضررة من الصراعات والنزاعات.
- فهم التحديات التي تواجه عمليات بناء السلام في العراق.
- فهم أهمية مشاركة الفئات المختلفة (الأقليات، الشباب، النساء...) في عمليات السلام.



المهارات (skills)

- القدرة على تطبيق مبادئ بناء السلام المتعددة الأبعاد، بما في ذلك الشمولية والاستدامة والحساسية للنزاعات.
- القدرة على اختيار وتصميم الأنشطة المناسبة لبناء السلام.
- الاستماع بعناية واحترام، وتعزيز الحوار البناء والتفاهم المتبادل في جميع مراحل عملية بناء السلام.



السلوكيات (actions)

- وضع مجموعة من المبادئ التوجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام.
- العمل بروح المشاركة والتعاون مع الشركاء المحليين والجهات الحكومية والمجتمع المدني والأفراد المتأثرين لتحقيق أهداف بناء السلام.



الطرق التدريبية (methods)

- مجموعات عمل، عرض ونقاش، تمرين، لعب أدوار وعصف ذهني.



الوقت التقريبي (time)

- 0 ساعات و ٤٠ دقيقة



جدول المواضيع

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف	الأسلوب التدريبي	الأدوات
السلام	٢٠ دقيقة	توضيح مفاهيم السلام	كيفية تطبيق مفاهيم السلام في الحياة اليومية	تمرين عملي ونقاش عام	صور تمثل مفاهيم السلام
	٣٠ دقيقة	السلام الإيجابي والسلبي	التفريق بين السلام الإيجابي والسلبي، وبيان أهمية السلام الإيجابي	مجموعات عمل ونقاش عام	أقلام ماركر- فليب شارت
	٢٠ دقيقة	العوامل المساهمة في تحقيق السلام	توضيح المبادئ الأساسية مثل مبادئ الحرية والمساواة والعدالة	عرض ونقاش	
بناء السلام	٢٠ دقيقة	التمييز بين صنع السلام، وحفظ السلام، وبناء السلام	توضيح المنهج الثلاثي للسلام	عرض ونقاش	
	٢٠ دقيقة	تطور مفهوم السلام	رفع الوعي حول أسباب النزاع وعواقبه، وتحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز السلام	دراسة حالة - نقاش عام	أقلام ماركر- فليب شارت
بناء السلام في العراق	٤٠ دقيقة	آليات بناء السلام في العراق	توضيح آليات متنوعة للوصول إلى سلام اجتماعي وسياسي وتوزيع عادل للسلطة والثروة يحقق عدالة نسبية	عرض ونقاش	
	٤٠ دقيقة	بناء السلام والأقليات في العراق	فهم مظاهر التمييز بحق الأقليات، وكيفية تعزيز التسامح والتعايش السلمي لبناء السلام	لعبة أدوار جماعية ونقاش عام	
	٤٠ دقيقة	المكونات العراقية	تشجيع المشاركين/ات على التفكير بشكل نقدي في أهمية مشاركة الأقليات في جهود بناء السلام، وتقدير عواقب استبعادها	مجموعات عمل ونقاش عام	أقلام ماركر- أوراق فليب شارت
	٦٠ دقيقة	المبادئ الخمسة لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠	- التفكير في التحديات التي يواجهها الشباب في المشاركة في أنشطة بناء السلام - تحديد فرص مشاركة الشباب في بناء السلام - كيف يمكن لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ أن يدعم الشباب في جهودهم لبناء السلام	مجموعات عمل ونقاشات جماعية	أوراق اللوح الورقي وأقلام، منشورات قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ والمبادئ الخمسة للقرار، دفاتر وأقلام للمشاركين/ات
لجان السلام والحوار المحلية	٢٠ دقيقة	دور اللجان في التماسك المجتمعي	- أبرز التحديات التي تواجه اللجان - دور لجان السلام في مواجهة هذه التحديات - أمثلة على المبادرات	عرض ونقاش	
مبادئ توجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام	١٠ دقائق	أهم مبادئ بناء السلام	التعرّف على أبرز مبادئ بناء السلام	عرض ونقاش	

أولاً السلام

١.١ مفهوم السلام

يعرّف البعض السلام بأنه غياب الحرب. وكلمة (سلام) في اللغة العربية مأخوذة من الجذر «سلم»، وهو جذر يدلّ على الأمان والعافية. وفي اللغة اللاتينية كلمة «باكس» تعني انعدام الصراع، وهذا هو التعريف الذي تعتمد عليه معظم الدول والحكومات؛ إذ يكون هدفها دائماً من هذه الكلمة هو تجنّب الحرب. والذين يتصوّرّون السلام على أنه غياب للحرب أو العنف، يتعاملون مع العنف باعتباره مفهوماً جوهرياً وأساسياً، بينما السلام يبقى ثانوياً، ومشتقاً.

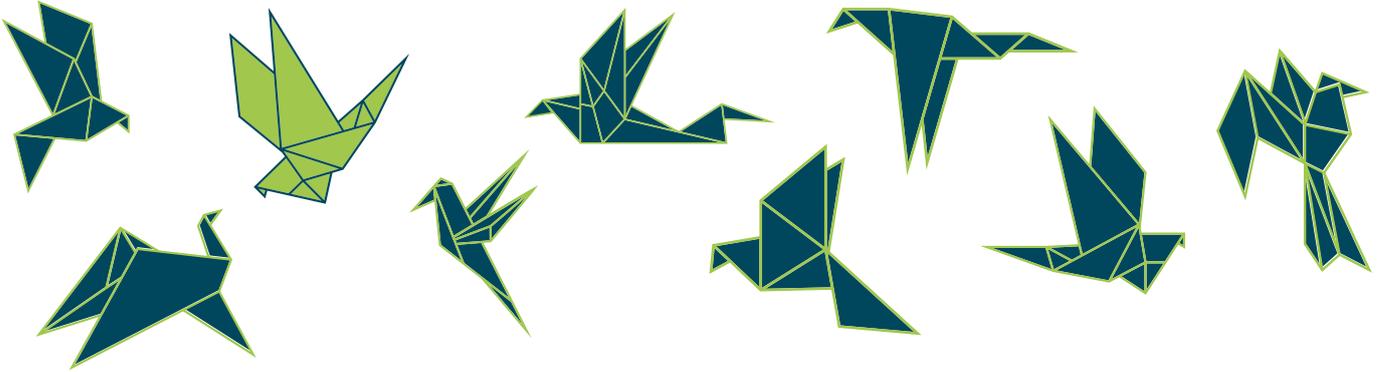
مفهوم

هل غياب الحرب يعني السلام؟

طيور الكركي الورقية الألف:

أصبحت طيور الكركي اليابانية المصنوعة من الورق على طريقة فن الأوريغامي وقصبة الفتاة ساداكو ساساكي رمزاً عالمياً للسلام. كانت ساداكو طفلة يابانية في عمر السنتين عندما سقطت في ٦ أغسطس/آب ١٩٤٥ القنبلة النووية على مدينة هيروشيما التي كانت تسكن فيها. وقد نجت ساداكو وأمها من الانفجار لكنّها مرضت مرضاً خطيراً. وفي عام ١٩٥٥، سُخِّصَ مرضها بسرطان حادّ في الغدد اللمفاوية ناتج بشكل مباشر عن الإشعاع الذي تعرّضت له من القنبلة النووية. وخلال فترة معالجتها في المستشفى، سمعت ساداكو بالأسطورة اليابانية القديمة التي تُعدّ كلّ من يطوي ألف كركي ورقي بتحقيق أمنية، فبدأت تطوي الكركي لتحقيق أمنيتها بالشفاء، لكنّها تُوفيت في ٢٥ أكتوبر/تشرين الأول ١٩٥٥ ولم تكن قد صنّعت -حسب الروايات الشعبية- سوى ٦٤٤ طائراً، فأكملت صديقاتها طيور الكركي الألف من أجلها، ودقّتها معها. وفي عام ١٩٥٨، نُصِبَ تمثالٌ لساداكو في حديقة السلام في هيروشيما وهي تحمل في يدها طائر ورقياً، وعُلقت لوحة على جانب التمثال كتب عليها: (هذه صلاتنا للسلام في عالمنا).

أصبحت حكاية ساداكو تذكارة لعواقب الحروب وآثارها على الأبرياء، ولا سيّما الصغار منهم، كما أصبح طيُّ طيور الكركي الورقية وتعليقها في أماكن عمومية رمزاً يعبّر عن اختيار السلم عوض الحرب، ورمزاً لرغبتنا في عالم يسوده السلام!



https://ar.wikipedia.org/wiki/%D%8B%7D8%9A%D%88%9D%8B1_%D%8A%7D%84%9D%83%9D%8B%1D%83%9D8%9A_%D%8A%7D%84%9D%88%9D8_%D%82%9D8%9A%D%8A9_%D%8A%7D%84%9D%8A%3D%84%9D81%9

تمرين حول مفاهيم السلام



الطريقة

تمرين عملي ونقاش عام



الأدوات

صور تمثل مفاهيم السلام



الوقت

٢٠ دقيقة



الأهداف

توضيح مفاهيم السلام
وكيفية تطبيق هذه
المفاهيم في حياة
المشاركين/ات اليومية

- تُوزَع الصور على المشاركين/ات، ويُطلب من كل مشارك/ة تحديد مفهوم السلام المتمثل في الصور الموزعة عليهم/ن.
- تُعقد جلسة حوار بين المجموعات والمشاركين/ات حول المفاهيم التي اختاروها والتحديات التي يمكن مواجهتها في بناء السلام.

أمثلة عن هذه الأسئلة:

- هل واجهت يوماً موقفاً تعرّضت فيه للتمييز بسبب عرقك أو دينك؟ وكيف تعاملت مع هذا الموقف؟
- هل واجهت يوماً موقفاً تعرّضت فيه للتمييز بسبب جنسك؟ وكيف تعاملت مع هذا الموقف؟
- هل واجهت يوماً موقفاً تعرّضت فيه للتمييز بسبب اختلاف ثقافي أو لغوي؟ وكيف تعاملت مع هذا الموقف؟
- هل واجهت يوماً موقفاً تعرّضت فيه لعنفٍ لفظيٍّ أو جسديٍّ بسبب اختلافك عن الآخرين؟ وكيف تعاملت مع هذا الموقف؟

ملاحظة للمدرّب/ة:

يرجى استخدام أسماء المشاركين/ات عند التحدث إليهم/ن. هذا يعكس احترامك وتقديرك لهم/ن ويساهم في تواصل فعّال وبناء علاقة إيجابية معهم/ن. يُعتبر استخدام الأسماء شكلاً من أشكال التواصل الشخصي ويعزز الاعتراف بالهوية الفردية. يرجى مراعاة تلك النقطة في جميع التفاعلات والمحادثات مع المشاركين/ات لتعزيز الاحترام والاندماج في سياق التدريب.

ناقش/ي كيفية تطبيق هذه المفاهيم في الحياة اليومية، سواء من خلال العمل المهني أو المجتمعي. يساعد ذلك المشاركين/ات على ربط المعلومات التدريبية بتجاربهم/ن الشخصية والمهنية، ويشجعهم/ن على تطبيق تلك المفاهيم في حياتهم/ن اليومية، ما يحقق أثر إيجابي في محيطهم/ن والمجتمع.



١.٢ السلام الإيجابي والسلام السلبي

مع أنّ غياب النزاعات الحقيقية هو بالطبع أمرٌ مهمٌّ للسلام، لكنّه يعكس فقط «السلام السلبي»، أيّ السلام الذي تغيب عنه مظاهر الحرب لكنّه يمكن أن يتضمّن هياكل اجتماعية تتركّس العنف في المجتمع، كالتوزيع غير العادل لموارد البلاد مثلاً. فمثل هذه الممارسات ستقود الناس إلى التصرف بعنف على صورةٍ من الصّور، ولا يمكن حينها وصف المجتمعات بأنّها تعيش في سلامٍ بينما يعاني أفرادها الظلم والقهر المنهجين. وبذلك لا يمكن الحديث عن سلام من دون وجود عدالة اجتماعية تسهم في توزيع عادل للموارد.

ولا تكون الحياة في ظلّ حالة الفقر والخوف والاضطهاد سلمية بشكل حقيقيّ، بصرف النظر عن غياب العنف المادّي؛ لذلك يكتسب مفهوم «السلام الإيجابي» درجة عالية من الأهمية لإرتباطه بشكل وثيق بالعدالة، ولكونه يعالج الأسباب الأساسية للنزاع، كتوزيع الموارد والثروات، والتمييز بين أبناء البلد على أسس مختلفة.

وهكذا يتّسع مفهوم السلام من السلام السلبي إلى السلام الإيجابي.

ملاحظة للمدرّب/ة:

وضّح/ي الفرق بين السلام السلبي والسلام الإيجابي. السلام السلبي يظهر كأنّه استقرار دائم بسبب غياب العنف الجسدي، لكنه قد يتحول إلى صراع في أيّ وقت بسبب وجود عوامل قد تُحيّيه مرةً أخرى. أمّا السلام الإيجابي فيتم فيه تحييد هذه العوامل، وبذلك يُخلَق سلام مستدام.



السلام الإيجابي

يكون فيه إقصاءً للعوامل التي تؤدي إلى تجدد الصراع، وخلق شعور قوي بالقيم الإنسانية المشتركة (الاحترام، القبول، المساواة...) كي لا ينشأ صراع مرة أخرى. إنه وجود العدالة الاجتماعية من خلال تكافؤ الفرص، والتوزيع العادل للسلطة والموارد، والحماية المتساوية.



السلام السلبي

هو غياب الحروب والصراعات والاضطهاد والعنف بكل أشكاله: (مادي، سيكولوجي، معنوي، ثقافي، بنيوي). الأطراف لا تهاجم بعضها ولا تتصارع لإحراز هدف معين، لكنها تبقى في حالة سكون.

تمرين حول السلام الإيجابي والسلبى



الطريقة

مجموعات عمل
ونقاش عام



الأدوات

أقلام ماركر، فليب شارت



الوقت

٣٠ دقيقة



الأهداف

التفريق بين السلام الإيجابي والسلبى، وتعزيز أهمية السلام الإيجابي

- ينقسم المشاركون/ات إلى مجموعتين: تبني كل مجموعة دولتها الافتراضية «الدولة أ» و «الدولة ب».
- تمثل «الدولة أ» سلاماً سلبياً، بينما تمثل «الدولة ب» سلاماً إيجابياً.
- يُطلب من المشاركين/ات التفكير في الميزات أو الخصائص التي ستكون موجودة في كل من حالتي السلام السلبى والإيجابى.
- يتم تشجيع المشاركين/ات على التفكير في قضايا مثل احترام حقوق الإنسان والعدالة وحرية التعبير والوصول إلى الموارد.
- أمثلة عن الأجوبة:

السلام السلبى يتخذ الأشكال الآتية على سبيل المثال:

- مجتمع خالٍ من الصراع / النزاع العلنى.
- مجتمع يتوقف فيه إطلاق النار بين الأطراف المتحاربة.
- مجتمع تُمنع فيه التجمعات السلمية وتُقمع المعارضة السياسية.
- مجتمع يتواجد فيه العنف الهيكلى في ممارسة التمييز بين مجموعات مختلفة بأشكاله (مثلاً: العنصرى، الطائفى).
- مجتمع لا تُحترم فيه حقوق الإنسان الأساسية.
- مجتمع تغيب عنه آليات العدالة والمساءلة.
- مجتمع تغيب عنه الفرص الاقتصادية والاجتماعية لفئات معينة.

السلام الإيجابى يتخذ الأشكال الآتية على سبيل المثال:

- مجتمع تُصانُ فيه العدالة والمساواة لجميع الأفراد.
- مجتمع تُحترم فيه حقوق الإنسان وكرامته.
- مجتمع يمكن للأفراد والجماعات فيه التعبير بحرية عن آرائهم ومعتقداتهم.
- مجتمع يتوفر لجميع أفرادهِ الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية وفرص العمل.
- مجتمع يمكن للأفراد والجماعات فيه حلّ النزاعات بالطرق السلمية ومن خلال الحوار.
- مجتمع يُعامل فيه جميع الأفراد باحترام وكرامة، بغض النظر عن خلفياتهم الإثنية أو الدينية أو الثقافية.

١.٣ العوامل المساهمة في تحقيق السلام

إن تحقيق السلام لا يعني تجنّب الحرب فقط، بل يعني أيضاً تحقيق المساواة والحرية والحقوق؛ إذ إنّ مهدّدات السّلام كثيرة، منها العنصرية، والجفاف، والمجاعة، والأوبئة، والفقير، والعنف الهيكلي، والاستغلال، والتعصّب... وبناءً على هذا، فإنّ السّلام الإيجابي والدائم يعتمد على انتشار ثقافة حقوق الإنسان، ويدعو إلى تحقيق السلام بطرق سلمية. وكلما أتيحت الفرصة لجميع أطراف النزاع للحوار والمفاوضة، فإنّ ذلك يؤدي إلى سلام أكثر استقراراً.

يتضمن السلام بالضرورة مبادئ الحرية والمساواة والعدالة، بحيث لا يخاف أحد من العنف والحرب والتعصّف

لفهم بناء السلام، نحتاج إلى تقدير العوامل التي تُسهّم في إرساء السلام، والتي قد يؤدي غيابها إلى النزاع. يحلّ السلام الإيجابي عندما:

• يعيش الجميع في أمان، من دون خوف أو تهديد بالعنف، ولا يسمح القانون أو الممارسة بأيّ شكل من أشكال العنف.



• يكون الجميع سواسية أمام القانون، وتكون أنظمة العدالة موثوقة، وتحمي القوانين العادلة والفعّالة حقوق الناس.



• يكون كلّ فرد قادراً على المشاركة في صياغة القرارات السياسية، وتكون الحكومة مسؤولة أمام الشعب.



• يتمتع كلّ فرد بإمكانية الوصول العادل والتمساوي إلى الحقوق الأساسية التي تضمن البقاء، كالغذاء والمياه النظيفة والمأوى والتعليم والرعاية الصحية والبيئة المعيشية اللائقة.



• يتمتع كلّ فرد بفرص متساوية في العمل وكسب الرزق، بغض النظر عن الجنس أو العرق، أو أي جانب آخر من جوانب الهوية.



هذه هي العوامل التي إذا ما اجتمعت تمّتع الناس بالقدرة على الصمود، واستطاعوا التعامل مع خلافاتهم ونزاعاتهم بسلام ومن دون اللجوء إلى العنف.

ثانياً بناء السلام

٢.١ مفهوم بناء السلام

لا يرتبط مفهوم بناء السلام فقط بالأمن بمفهومه التقليدي الذي يعني حماية الدولة لأراضيها ومصالحها الوطنية، بل يسعى إلى الأمن الإنساني الذي يهتم بالاستجابة لحالات العنف، كالانتشار الواسع المتنامي للفقر، وزيادة معدل الجريمة، والعنصرية، ويُعنى بتقليل تهديدات المرض والجريمة.

وقد استخدم مصطلح «بناء السلام» لأول مرة من قبل يوهان غالتونغ Johan Galtung عام ١٩٧٥، حيث أدرج المنهج الثلاثي للسلام، الذي يضم ثلاثة مفاهيم هي: «صنع السلام، وحفظ السلام، وبناء السلام»^٢.

مفهوم

٢.٢ التمييز بين صنع السلام، وحفظ السلام، وبناء السلام

حفظ السلام
Peace Keeping



منع أطراف النزاع من الاقتتال فيما بينها مجدداً

صنع السلام
Peace Making



هو حلّ النزاعات من خلال إزالة التوترات بين أطراف النزاع

بناء السلام
Peace Building



إيجاد هياكل ومؤسسات قائمة على العدل والمساواة ومعالجة الأسباب الكامنة وراء النزاع بشكل دائم، من خلال تهيئة الظروف المجتمعية، حتى يستطيع المجتمع أن يعيش في سلام. وهذا يشمل عدة طرائق، مثل التربية في مجال حقوق الإنسان، والتنمية الاقتصادية، وزيادة المساعدات والتكافل الاجتماعي

وقد استنتج غالتونغ أنّ السبب الجذري لجميع الصراعات هو الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية. واستخدم العنف البنيوي لوصف الصراعات التي تنشأ بسبب الهياكل المؤسسية. وبالنسبة إلى غالتونغ، ينطوي بناء السلام على معالجة الأسباب الجذرية للعنف وإزالتها، ويضيف أن العنف الثقافي يغذي ويمكن العنف المباشر.

بناء السلام Peace Building



- يقلل من العنف البنيوي
- التركيز على تعزيز العدالة الاجتماعية
- استباقي (معالجة أوجه عدم المساواة البنيوية)
- موجود في كل مكان ولا يتقيد بوقت معين

صنع السلام Peace Making



- يقلل من العنف المباشر
- التركيز على الوسائل اللا عنفية
- تفاعلي (رد فعل على التهديد أو استخدام العنف)
- مقيد زمنياً ومكانياً بهدف الوقاية من الحوادث العنيفة

إن هدف بناء السلام هو الوصول إلى سلام إيجابي ومستدام

وعليه، فإنّ بناء السلام يقوم بشكل أساسي على التعامل مع الأسباب الكامنة وراء النزاع بين الأفراد فيما بينهم، ودعم المجتمعات لإدارة خلافاتها ونزاعاتها، دون اللجوء إلى العنف.

كما يهدف بناء السلام إلى منع اندلاع العنف قبل وأثناء وبعد النزاعات، ومنع تصاعده واستمراره وتكراره. ويُعدّ عملية طويلة الأجل، وتعاونية؛ لأنها تنطوي على تغييرات في المواقف والسلوكيات والأعراف والمؤسسات.

هل تعلم ؟

كثُر استعمال مصطلح «بناء السلام» في تقرير الأمين العامّ للأمم المتحدة «بترس غالي» الصادر عام ١٩٩٢ المعروف باسم «خطة للسلام»، الذي قدّم فيه رؤيته حول تعزيز وزيادة قدرة الأمم المتحدة على تحقيق مفهوم شامل متكامل لإرساء السلم والأمن الدوليين، مضمناً إياه أربعة مصطلحات رئيسية تشكّل حلقة متكاملة تبدأ بالدبلوماسية الوقائية. وتستمرّ مع صنع السلم وحفظ السلم؛ لتصلّ إلى مرحلة بناء السلم، ومنذ ذلك التاريخ أصبح هذا المفهوم متداولاً بكثرة في أدبيات السلم والأمن الدوليين.



٢.٣ تطوّر مفهوم السلام

في المجال البحثي الأكاديمي يوجد إجماع على سبع مراحل مرت بها الصياغات المتعددة لمفهوم السلام:

- المرحلة الأولى** ١ إيقاف الحرب.
- المرحلة الثانية** ٢ موازنة القوى -وخاصة العسكرية- في إطار النظام الدولي.
- المرحلة الثالثة** ٢ التمييز بين السلام السلبي (منع نشوب الحرب) والسلام الإيجابي (منع العنف البنيوي داخل المجتمع).
- المرحلة الرابعة** ٢ مفهوم السلام التّسوي (مناهضة العنف ضد المرأة).
- المرحلة الخامسة** ٢ السلام مع البيئة.
- المرحلة السادسة** ٢ السلام الداخلي للإنسان.
- المرحلة السابعة** ٢ التركيز على حقوق الإنسان، ومكافحة الانتهاكات والعنف الموجه ضدّ الأطفال وذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات الضعيفة. وأصبح مفهوم السلام ينصبّ في دلالات التنمية الشاملة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية.

دراسة حالة حول أسباب النزاع وعواقبه



الطريقة

دراسة حالة - نقاش
عام



الأدوات

أقلام ماركر، فليب شارت



الوقت

٤٠ دقيقة



الأهداف

رفع الوعي حول أسباب
النزاع وعواقبه، وتحديد
الخطوات التي يمكن
اتخاذها لتعزيز السلام

• سيناريو افتراضي: يفترض المشاركون/ات أنهم/ن في دولة افتراضية تُسمى «نيو لاند»، وهذه الدولة تتزايد فيها التوترات السياسية وخطر العنف، وهي دولة تامية يبلغ عدد سكانها ٥ ملايين نسمة، من بينها مجموعات دينية وإثنية وثقافية مختلفة. في السنوات الأخيرة، صدرت تقارير متزايدة عن انتهاكات حقوق الإنسان والفساد والتوزيع غير المتكافئ للموارد؛ ونتيجة لهذه الأوضاع قامت احتجاجات ومظاهرات تطالب بمزيد من حرية التعبير واحترام حقوق الإنسان والوصول إلى الموارد، ثم عانت هذه الدولة من الحروب والاضطرابات السياسية والاجتماعية والاقتصادية على مدى سنوات، وأثرت التغييرات الأخيرة -بما فيها تلك الناجمة عن جائحة كورونا، إلى جانب الآثار الواضحة للتغير المناخي- في النسيج الاجتماعي، الذي أصبح هشاً وضعيفاً، وأدى هذا إلى موجات نزوح لبعض السكان، وإلى تأجيج الصدامات المحتملة بين مجموعات هذا البلد للحصول على الموارد. وهذه القضايا تترك المجتمعات المستضعفة بدون فرص لكسب العيش، وعرضة للتطرف العنيف.

يقوم المدرب/ة بطرح الاسئلة التالية:

- ما هي أسباب التوترات في «نيو لاند»؟
يمكن أن تشمل الإجابات المحتملة عوامل عدّة، مثل: الفقر، وغياب التعليم، والفساد، والتمييز أو التوزيع غير المتكافئ للموارد، وانعدام حرية التعبير، وانتهاكات حقوق الإنسان.
- ما هي عواقب التوترات السياسية في «نيو لاند»؟
يمكن أن تشمل الإجابات المحتملة: زيادة مخاطر العنف، وفقدان الثقة في الحكومة، وانخفاض أو غياب الاستقرار الاقتصادي.
- ما هي الخطوات التي يمكن اتخاذها لبناء السلام في نيو لاند؟
يمكن أن تشمل الإجابات المحتملة: تعزيز حرية التعبير، وحماية حقوق الإنسان، وتوفير الوصول إلى الموارد، ومعالجة أسباب الفساد، واحترام التنوع ...

ملاحظة للمدرّب/ة:

يرجى مراعاة إتاحة الفرصة لجميع المشاركين/ات للمشاركة والتعبير عن مشاعرهم/ن وأفكارهم/ن. تأكّدي من إعطاء الوقت الكافي للتفكير، وطرح الأسئلة المفتوحة، وإظهار الاهتمام والاستماع الفعّال للآراء والمشاعر التي يعبرون عنها



ثالثاً بناء السلام في العراق

٣.١ آليات بناء السلام في العراق

عاش العراق فترات طويلة من الصراعات والحروب الخارجية والداخلية التي أسهمت في رفع مستويات العنف فيه. لذلك يُعتبر بناء السلام في العراق ضرورة حتمية للوصول إلى السلام الإيجابي المستدام من أجل تعزيز الاستقرار فيه، وهذا يتطلب تفعيل آليات السلام المختلفة، من التعليم إلى المصالحة إلى الحوار.

بعض الآليات التي يمكن اعتمادها للوصول إلى سلام اجتماعي وسياسي وتوزيع عادل للسلطة والثروة تحقّق عدالة نسبية.

مثال على هذه الآليات:

- **السلام من خلال التغيير الديمقراطي:** التداول السلمي للسلطة سيُسهم في تعزيز الاستقرار السياسي.
- **السلام من خلال معالجة القضايا الحرجة:** الاتفاق بين الأطراف السياسية المختلفة على القضايا الحرجة والمهمة في البلاد.
- **السلام من خلال بناء الأمن:** بناء مؤسسات أمنية ذات مهنية عالية.
- **السلام من خلال تطوير المؤسسات:** الانتقال بالمجتمع من مجتمع تحكمه الشخصية إلى الدولة المؤسساتية التي تُحكم بالقانون.
- **السلام من خلال دعم اللا عنف:** الانتقال بالمجتمع من مجتمع عنفي إلى مجتمع لا عنفي يتطلب تعزيز السلوك اللا عنفي بكل صوره وأشكاله، والعمل على بناء ثقافة اللا عنف التي تُسهم في الانتقال بالمجتمع إلى حالة السلام الإيجابي المستدام.
- **السلام من خلال عمليات الحوار:** تعزيز لغة الحوار بين جميع الأطراف المختلفة المتصارعة.
- **السلام من خلال التعليم والتدريب:** تعزيز ثقافة السلام والتدريب عليها من أجل فهم أهمية السلام في المجتمع.
- **السلام من خلال العدل:** المجتمع الذي تنعدم فيه العدالة من الصعب أن يعيش في سلام. بناء السلام يستلزم تكريس سيادة القانون، وضمان عدم الإفلات من العقاب، ومحاسبة مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان.
- **السلام من خلال المصالحة العادلة:** حتمية الانتقال من مرحلة عدم الاستقرار إلى مرحلة الاستقرار.

ملاحظة للمدرّب/ة:

قدم/ي هذه الآليات للمشاركين/ات واطلب/ي منهم/ن إعطاء أمثلة عملية لآليات بناء السلام.



٣.٢ بناء السلام والأقليات في العراق

يمكنك طرح أسئلة مفتاحية لتحفيز المشاركين/ات على التفكير والمناقشة:

- كيف يمكن لحقوق الأقليات أن تساعد في بناء السلام الإيجابي في العراق؟
- هل تعتقد أن حماية حقوق الأقليات تعزز الديمقراطية في المجتمع؟ لماذا؟ أو لماذا لا؟
- هل يمكن أن يُسهم التمييز ضدّ الأقليات في تفاقم الصراعات والأزمات في العراق؟
- كيف يمكن للحكومة والمجتمع المدني والفاعلين الآخرين التعاون لحماية حقوق الأقليات في العراق؟



يرتكز مفهوم المواطنة الكاملة على الحقّ في المساواة وعدم التمييز، ويبقى ناقصاً دون منح الأقليات حقوقها، وممارسة الأفراد طقوسهم ومعتقداتهم وثقافتهم بشكل جماعيّ أو فرديّ. وبالنظر إلى التحديات الكثيرة والمتلاحقة التي تواجه العراق، تبقى المواطنة والتنوع وشمول الجميع والتعايش، ضمن صدارة الأولويات ومحور الاهتمامات.



تمرين حول مظاهر التمييز بحقوق الأقليات



الطريقة

لعب أدوار جماعية
ونقاش عام



الأدوات

لا شيء



الوقت

٤٠ دقيقة



الأهداف

فهم مظاهر التمييز
بحقوق الأقليات، وكيفية
تعزيز التسامح والتعايش
السلمي لبناء السلام

- الطلب من المشاركين/ات الوقوف بشكل أفقي (خط مستقيم).
- تسليم كل مشارك/ة ورقة تتضمن فئة من الأقليات (مثلاً الإيزيديين، والشبك، والصابئة...).
- ويلعب كل مشارك/ة دور هذه الفئة في التمرين.
- تُقرأ العبارات المدونة أدناه.
- اطلب/ي من المشاركين/ات الذين لم يتعرضوا للتمييز بسبب انتمائهم إلى أي من الأقليات المختلفة في العراق، السير خطوة إلى الأمام.

العبارات:

- «لم أواجه أي تمييز في الحصول على فرص التعليم».
 - «لم أتعرض للنزوح القسري».
 - «لدي الحق في ممارسة ديني بحرية دون خوف من الاضطهاد».
 - «لدي تمثيل متساوٍ في عمليات صنع القرار السياسي التي تؤثر على مجتمعي».
 - «أستطيع الوصول إلى العدالة والتمثيل القانوني».
 - «هويتي الثقافية محمية ومقدّرة».
 - «لدي وصول متساوٍ إلى الموارد والخدمات العامة».
 - «لدي الحق في التعبير عن آرائي بحرية والمشاركة في الحياة العامة».
 - «لم أتعرض لانتهاكات حقوق الإنسان».
 - «أعامل على قدم المساواة بموجب القانون».
- يوضّح هذا التمرين مظاهر التمييز التي تتعرّض لها فئات مختلفة من الأقليات. سنجد في نهاية التدريب أنّ المشاركين/ات اختلفت مواقعهم/ن عند قراءة العبارات.

ملاحظة للمدرب/ة:

ناقش/ي الأسباب التي تجعل بعض الأشخاص يتعرّضون للتمييز، والسبل التي يمكن من خلالها تحسين حقوق الأقليات والإسهام في بناء السلام الإيجابي في المجتمع. على سبيل المثال، «ما هي الخطوات التي يمكن اتخاذها للإسهام في تحسين حقوق الأقليات والحد من التمييز في المجتمع؟».



يُكمن مفهوم عدم التمييز في صميم مسألة حقوق الإنسان، وهناك مجموعة كبيرة من المعاهدات والمبادئ الدولية القائمة على الحقوق والمعتمدة من الأمم المتحدة تؤكد على الحق في المساواة وعدم التمييز. تنص هذه المبادئ بمعظمها على أنه لا يكفي مجرد ضمان عدم وجود تمييز ضد الأقليات، وإنما يجب وضع تدابير خاصة لحماية وتعزيز حقوقها، ولا سيما تلك المتعلقة بالحفاظ على هويتها وثقافتها.

اعتمد المجتمع الدولي في عام ١٩٩٢ إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية ودينية ولغوية (إعلان الأقليات) واللجنة الفرعية المعنية بالأقليات المنبثقة عنه.

هل تعلم؟

إنّ الحكومة وكثير من زعماء الجماعات والطوائف ومنظمات المجتمع المدني في العراق، لا يفضّلون استعمال مصطلح «أقلية» لما ينطوي عليه من دلالات سلبية بالنسبة إلى مركزها داخل المجتمع العراقي، ويؤثر على تمتّعها بالمساواة في المكان مع الجماعات والطوائف الأخرى. ويفضّل كثير من هذه الجماعات والطوائف أن تُصنّف على أنها «جماعات عرقية ودينية»، أو إحدى «مكونات» المجتمع العراقي. وقد أقرّت المقررة الخاصة المعنية بقضايا الأقليات بما تفضّل هذه الطوائف، واحترمته، ولاحظت أنّ جميع أحكام إعلان حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية أو دينية أو لغوية تنطبق على الأشخاص الذين ينتمون إلى هذه الجماعات والطوائف في العراق.



المكونات العراقية

يتميز العراق بتنوع ديني وإثني وثقافي ولغوي، وتتنوع فيه "المكونات" وفقاً للجدول الآتي:

التنوع اللغوي	التنوع الثقافي	التنوع الإثني	التنوع الديني
العربية	الكرد الفيليين	العرب	الإسلام
الكردية التركمانية	الكاكائية اليارسانية	الكرد	المسيحية
السريانية	البشرة السمراء	التركمان	الإيزيدية
المندائية الأرمنية	العجر	الآشوريون	الصابئة المندائية
الشبكية		الكلدان السريان الأرمن	اليهودية
الشركسية		الشبك	البهائية
		الشركس	الزرادشتية

ولهذا فإنّ منع حدوث النزاع، وبناء السلام، وتحقيق استدامته في العراق، لا يمكن أن ينجح إلا إذا كان في إطار أولويات تعزيز العدالة والحقوق للجميع. وتعدّ حماية حقوق الأقليات ضماناً لسلام مستقر، نظراً لفاعلية تمثيلها في صناعة القرار وأهمّيتها في بناء مجتمع يسوده السلم الأهلي والتنمية المستدامة و سيادة القانون.

تمرين حول أهمية مشاركة الأقليات في جهود بناء السلام



الطريقة

مجموعات عمل ونقاش عام



الأدوات

أفلام ماركر ، أوراق فليب شارت



الوقت

٤٠ دقيقة



الأهداف

تشجيع المشاركين/ات على التفكير بشكل نقدي في أهمية مشاركة الأقليات في جهود بناء السلام، وتقدير عواقب استبعادها

• يمكن استخدام السيناريوهات أدناه لتسليط الضوء على التحديات التي تواجه الأقليات، والحاجة إلى إشراكها في جهود بناء السلام.

تتم مناقشة آثار هذه التحديات، ويُطلب من المشاركين/ات تحديد سبل حماية وضمنان حقوق الأقليات باعتبارها عاملاً مهماً لتحقيق السلام الإيجابي والمستدام.

السيناريو الأول:

هناك مجموعة من الشبك تعيش في منطقة X، لكنّ لغة التعليم المعتمدة في مدارس العراق لا تأخذ بالاعتبار لغة هذه الفئة من الأقليات ولا ثقافتها، وقد أدّى هذا إلى شعور أفراد هذه الأقلية بالإحباط وبتجاهل الحقوق.

سبل الحماية المقترحة:

- ضمان المساواة في الحصول على التعليم للجميع.
- ضمان عدم التمييز في نوعية التعليم المقدم.
- اتخاذ تدابير خاصة للتغلب على العقبات المالية التي تؤثر تأثيراً غير متناسب على حصول الأقليات على التعليم.
- ضمان حقّ الأقليات في الحصول على التعليم بلغتهم الأمّ.

السيناريو الثاني:

هناك مجموعة من ذوي البشرة السمراء يعملون كمزارعين ويملكون أراضي زراعية في المنطقة. وقد بدأ تنفيذ عملية بيع مساحات كبيرة من الأراضي لكبار المستثمرين من دون مراعاة حقوق هؤلاء المزارعين واحتياجاتهم. وقد تسبب ذلك في إحباطهم؛ إذ يشعرون أنّ سبل عيشهم وموارد رزقهم مهدّدة.

سبل الحماية المقترحة:

- الحقّ في الوجود والبقاء.
- استمرار الوجود في الإقليم الذي يعيشون فيه.
- الوصول إلى الموارد المادية الضرورية للمعيشة.
- عدم استبعاد الأقليات.

تمرين حول أهمية مشاركة الأقليات في جهود بناء السلام



السيناريو الثالث:

هناك مجموعة من الصابئة المندائية تعيش في منطقة Y، وقد تعرّضت هذه المجموعة إلى تقييد ممارساتها وشعائرها الدينية، مما تسبّب في شعور أفراد هذه الجماعة بالإحباط والغضب. إنهم يشعرون بأنّ حقوقهم في حرية الدّين تُنتهك، وأنّ معتقداتهم وثقافتهم تُجاهل.

سبل الحماية المقترحة:

- احترام التّراث الدينيّ والثقافيّ لهذه المجموعات، وحمايته، بما في ذلك المباني والمواقع والمنشآت المختلفة، كالمكتبات ودور العبادة، والأزياء المستعملة.
- تُمنع كلّ عمليّات الاستيعاب القسري ومحو الثقافات والشعائر واللّغات.

السيناريو الرابع:

تنفذ الحكومة سياسات جديدة لصالح الأغلبية العرقية، مما أدّى إلى انتشار الشّعور بالإحباط والغضب بين أفراد مجموعات الأقليات. إنهم يشعرون أنّ أصواتهم لا تُسمَع، وأنّ حقوقهم في المشاركة في العمليات السياسية يتمّ تجاهلها.

سبل الحماية المقترحة:

- حماية واحترام التنوّع وتعدّد الهويات.
- ضمان ألا تُفهم عملية التكامل/الدّمج على أنها استيعابٍ قسريّ ضمن الثقافة المهيمنة.
- اتخاذ تدابير خاصة لحماية وجود الأقليات وهويتها، وتشجيع الظروف الكفيلة بتعزيز هذه الهوية، ولا سيّما في مجال اللغة وسياسات الدولة التربوية.

ملاحظة للمدرّب/ة:

اسع/ي قدر الإمكان إلى توفير بيئة تعلّم آمنة تُشعر المشاركين/ات بالراحة والأمان للتعبير عن أفكارهم/ن. شجّعهم/ن على التعبير عن أفكار جديدة بدون خوف من الانتقاد.



حقوق الأقليات هي من حقوق الإنسان، ويجب وضع ضمانات لحقوق الأقليات تضمن لها أن تتمتع بحقوق الإنسان على غرار أعضاء المجتمع الآخرين، ويجب وضع ضمانات محدّدة تؤكّد حقوقهم كأقليات.

وهناك حقوقٌ تساعد في بناء السلام، وهي على وجه التعداد وليس الحصر:

- حماية ثقافات وأديان ولغات الأقليات، وتعزيزها.
- تيسير مشاركة هذه الأقليات على قدم المساواة في الحياة العامة، وفي صنع القرارات التي تؤثر فيها.
- حماية الأقليات من الأذى ومن التمييز بأنواعها المختلفة.
- إشراك الأقليات في اتّخاذ القرار، بدمجهم في الحياة العامة والسياسية على المستوى الوطني والإقليمي والمحليّ.
- تمكينهم من المشاركة الانتخابية بفاعلية كاملة.
- تمكينهم من المشاركة في الهيئات الثقافية أو الاستشارية القيادية، أو الهيئات الدينية.

وفقاً لخبير الأمم المتحدة المستقلّ المعنيّ بقضايا الأقليات، هناك أربعة التزامات عامّة يجب أن تأخذها الدولة على عاتقها من أجل احترام حقوق الأقليات وضمّانها:

حماية وجود الأقليات

ما في ذلك حماية سلامتهم البدنية ومنع الإبادة الجماعية.

١

حماية وتعزيز الهوية الثقافية والاجتماعية

بما في ذلك حقّ الأفراد في اختيار أيّ من الجماعات العرقية أو اللغوية أو الدينية التي يرغبون في أن يُعرّفوا بها، وحقّ هذه الجماعات في تأكيد هويتها الجماعية، وحمايتها، ومنع إخضاعها للاستيعاب القسري.

٢

ضمان فعالية المساواة وعدم التمييز بين الأقليات

بما في ذلك وضع حدّ للتمييز المنهجيّ أو الهيكلية.

٣

ضمان مشاركة أفراد الأقليات الفعّالة في الحياة العامة

ولا سيّما فيما يخصّ القرارات التي تؤثر عليهم.

٤

الشباب والسلام والأمن

في كانون الأول ٢٠١٥، اعتمد مجلس الأمن الدولي القرار رقم ٢٢٥٠ حول «الشباب والسلام والأمن» الذي يهدف إلى تعزيز مشاركة الشباب والشابات في صناعة السلم والأمن، وحثّ الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على النظر في السبل الكفيلة بزيادة التمثيل الشامل للفئة الشبابية في عمليات صنع القرارات على جميع المستويات، لمنع نشوب النزاعات وحلها.

يُعدُّ هذا القرار اعترافاً غير مسبوق بالحاجة الملحة إلى إشراك الشباب في تعزيز السلام ومكافحة التطرف العنيف، وبالدور المهم الذي يمكن أن يضطلعوا به في منع نشوب النزاعات وحلها، باعتبار إشراك الشباب جانباً من الجوانب الرئيسية وعاملاً مهماً في استدامة جهود حفظ وبناء السلام وشموليتها ونجاحها. ويحثّ القرار الدول الأعضاء على توفير البيئة المحفزة للشباب، «ووضع سياسات وآليات لتمكينهم من الإسهام بشكل فاعلي في بناء وتعزيز ثقافة السلام والتسامح واحترام الأديان، الأمر الذي يتطلب دمج الشباب في مجتمعاتهم بشكل فاعل ومؤسسي، والنهوض بمستوى التعليم والعمل الذي يلبي احتياجاتهم ويترجم أهداف التنمية المستدامة لجعل الشباب كوادراً لبناء وليس أدوات هدم في المجتمعات».

المبادئ الخمسة لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠:

المشاركة

١ مشاركة الشباب في عمليات صنع القرار، بدءاً من التفاوض والإسهام في مناهضة العنف، ووصولاً إلى صياغة اتفاقيات السلام.

الحماية

٢ ضمان حماية حياة الشباب وحقوقهم الأساسية، والتحقيق مع المسؤولين عن الجرائم المرتكبة بحقهم، ومحاسبة المجرمين.

الوقاية

٣ دعم ثقافة التسامح والحوار بين الثقافات لوقاية الشباب من الأفكار الإقصائية والمتطرفة.

الشراكة

٤ إشراك الشباب أثناء النزاع وبعده، ولا سيما عند وضع استراتيجيات بناء السلام، جنباً إلى جنب مع الجهات الفاعلة المجتمعية وهيئات الأمم المتحدة.

إعادة الدمج المجتمعي

٥ الاستثمار في الشباب المتأثر بالنزاع المسلح من خلال توفير فرص التعليم والعمل، ما يعزز ثقافة السلام.

تمرين حول مبادئ قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ في مشاركة الشباب في بناء السلام



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

أوراق اللوح الورقي وأقلام، منشورات قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ والمبادئ الخمسة للقرار، دفاتر وأقلام للمشاركين/ات



الوقت

٦٠ دقيقة



الأهداف

التفكير في التحديات التي يواجهها الشباب في المشاركة في أنشطة بناء السلام، تحديد فرص مشاركة الشباب في بناء السلام، كيف يمكن لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ أن يدعم الشباب في جهودهم لبناء السلام

قسم/ي المشاركين/ات إلى مجموعات صغيرة من ٤ إلى ٦ أشخاص.

مناقشة جماعية: تحدّيات مشاركة الشباب (٢٠ دقيقة).

اطلب/ي من المشاركين/ات في مجموعاتهم الخاصة، التفكير في التحديات التي يواجهونها كشباب في المشاركة في أنشطة بناء السلام ومناقشتها.

عرض النتائج: تقديم التحديات التي حدّتها كلّ مجموعة إلى الجميع.

مناقشة جماعية: فرص لإشراك الشباب (٢٠ دقيقة).

اطلب/ي من المشاركين/ات التفكير في الفرص المتاحة لمشاركة الشباب في بناء السلام ومناقشتها.

عرض النتائج: تقديم الفرص لمشاركة الشباب في بناء السلام.

مناقشة جماعية: قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ وصلته بناء السلام بين الشباب (٢٠ دقيقة).

توزيع منشورات قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ والأركان الخمسة للقرار.

الطلب من المشاركين/ات التفكير ومناقشة كيفية دعم قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ لجهود بناء السلام، أو مناقشة كيفية ارتباط أنشطتهم وعملهم في مجتمعاتهم / منظماتهم بمبادئ القرار.

الخلاصة:

- تلخيص النقاط الرئيسية للمناقشة، والتّشديد على أهمية مشاركة الشباب في بناء السلام.
- تشجيع المشاركين على مواصلة جهودهم لبناء السلام واستخدام مبادئ قرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠.

لجان السلام والحوار المحلية

بدأت المبادرات الوطنية لتعزيز المصالحة والتماسك المجتمعي في عام ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠١٤ بعد ظهور تنظيم الدولة الإسلامية، شكّل رئيس الوزراء حيدر العبادي اللجنة العليا الدائمة للتعايش والسلام المجتمعي (الأمر الديواني ١٢٨) التي كُلفت بالمضيّ قدماً في أجندة التماسك المجتمعي للحكومة. في عام ٢٠١٩، أنشأت الحكومة لجنة التعايش والسلام المجتمعيّ بعد دمج اللجنة العليا الدائمة للتعايش والسلام المجتمعي ولجنة متابعة وتنفيذ المصالحة الوطنية. وهذه اللجنة مسؤولة حالياً عن سياسات الحكومة المركزية التي تعزز التماسك المجتمعيّ في جميع أنحاء العراق، بدءاً بملف عودة النازحين.

أبرز التحديات التي تواجه هذه اللجان

- الصراعات والتوترات التاريخية بين مختلف الجماعات العرقية والدينية.
- انعدام الثقة والتّفاهم بين المجتمعات.
- غياب الاستقرار السياسي والاقتصاديّ.
- عدم الوصول إلى آليات العدالة والمساءلة.
- استمرار الإرهاب والصراعات العنيفة.
- الوصول المحدود إلى فرص التعليم والعمل.

دور لجان السلام في مواجهة هذه التحديات

- جمع ممثلين من مجتمعات مختلفة للمشاركة في حوار، ومعالجة القضايا التي قد تسبب التوترات والنزاعات بينهم.
- تعزيز التفاهم والثقة والتعاون بين المجتمعات.
- تعزيز الحوار والوسائل السلمية -مثل الوساطة- للعمل على حلّ النزاعات بين المجتمعات.
- دعم المبادرات المجتمعية الهادفة إلى تعزيز التعايش والسلام.
- رفع الوعي بأهمية السلام والمصالحة في العراق، وتشجيع المشاركة الفعّالة للمواطنين في عملية بناء السلام.

أمثلة على المبادرات التي يمكن للجان السلام القيام بها لتعزيز التعايش والسلام في العراق

- تنظيم الفعاليات الثقافية التي تجمع الناس من مجتمعات مختلفة للاحتفال بتراثهم وتقاليدهم المشتركة.
- تطوير برامج تعليمية تعزز التفاهم والتسامح بين الثقافات.
- دعم المشاريع الاجتماعية التي تعزز المصالحة والتعاون بين المجتمعات، مثل مبادرات التنمية المجتمعية المشتركة أو البرامج الرياضية.
- توفير التدريب، ودعم بناء القدرات للمنظمات المحلية التي تعمل على تعزيز السلام والمصالحة.
- تطوير حملات وبرامج توعية لزيادة الوعي بأهمية السلام والمصالحة في العراق، وتشجيع المشاركة النشطة للمواطنين في عملية بناء السلام.

“

- كيف يمكن أن يؤثر فهم النوع الاجتماعي على عملية بناء السلام؟
- ما هي بعض الطرق والأدوات التي يمكن من خلالها للجان السلام الترويج للمساواة بين الجنسين في مجتمعك المحلي؟
 - كيف يمكن أن تساهم المشاركة الكاملة والفعالة للنساء والفتيات في لجان السلام في عملية بناء السلام؟
 - كيف يمكن أن يشمل الحوار المحلي أصوات الفئات المهمشة وما هي العوائق التي قد تواجه هذه المجموعات في المشاركة؟
 - عند التطرق إلى مواضيع النوع الاجتماعي في لجان السلام، من الضروري التعامل مع هذه المواضيع بحذر واحترام. لذا تأكد/ي من إقامة بيئة آمنة ومرحبة للحوار.



مبادئ توجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام

تتعدّد وتتنوّع مقاربات وأساليب بناء السلام، ولكنها تعمل كلّها في نهاية المطاف من أجل أن يكون الناس في مأمن من الأذى، وأن يكون لهم وصولٌ متكافئٌ وعادلٌ إلى القانون والعدالة، وأن يتمّ إشراكهم في القرارات السياسية التي تؤثر عليهم، وأن يحصلوا على فرص اقتصادية أفضل، وأن يحظوا بسبل عيش أكثر كرامة.

ومن أهم هذه المبادئ:

- تعزيز الديمقراطية والسياسات الشاملة (تضمين الفئات المهمشة، وإطلاق مبادرات المواطنة الفعالة والحاضنة للتنوع).
- العمل التطوعي لبناء الثقة وتعزيز المصالحة (حملات التنظيف المجتمعي، أو إطلاق مشاريع تطوير المجتمعات المحلية، مثل إنشاء حدائق عامة، أو مشاريع تحسين البنية التحتية).
- تعزيز الديمقراطية (إطلاق مبادرات عن المواطنة، والتحرك لتعزيز المشاركة الحقيقية في الانتخابات المحلية والوطنية، وتشجيع الحوارات الهادفة والمفتوحة حول القضايا الحيوية في المجتمع).
- تحسين البنية التحتية والتخطيط الحضري والريفي من خلال العمل مع الجهات المسؤولة، والتأكد من توفير المنشآت العامة الأساسية، مثل الطرق والمياه والكهرباء والصرف الصحي.
- التعاون مع قطاع الأعمال والتجارة (إطلاق مشاريع لتدريب الشباب على المهارات المطلوبة في سوق العمل، وتوفير الدعم اللازم لإطلاق مشاريع صغيرة لريادة الأعمال).
- تحسين الأمن المجتمعي.
- جعل برامج التنمية (الصحة، التعليم، التنمية الاقتصادية) في مناطق النزاع أكثر حساسية تجاه ديناميات النزاع، بحيث تسعى للإسهام في إرساء السلام.
- الانخراط في أشكال مختلفة من الدبلوماسية ودعم عمليات السلام الرسمية.

يتحقق بناء السلام بشكل تعاوني، على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية، ويلعب الأفراد والمجتمعات ومنظمات المجتمع المدني والحكومات والهيئات الإقليمية والقطاع الخاص دوراً في بناء السلام.



تمرين حول محاكاة لبناء السلام



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

أوراق اللوح الورقي وأقلام، أمثلة عن هذه المبادئ التوجيهية، دفاتر وأقلام للمشاركين/ات



الوقت

٩٠ دقيقة

قسّم/ي المشاركين/ات إلى مجموعات صغيرة تتألف من ٤-٥ أشخاص.
اطلب/ي منهم/ن ابتكار سيناريوهات تتعلق بنزاع حقيقي من التاريخ الحديث أو القديم، أو من وحي الخيال. قد يكون هذا النزاع عرقي، ديني، سياسي، اقتصادي أو اجتماعي.
اطلب/ي من المجموعات استخدام المبادئ التوجيهية المذكورة لتطوير خطة لبناء السلام وحل النزاع.

نصيحة للمدرّب/ة: قد يكون من الفائدة طرح بعض الأسئلة التفاعلية التالية:

- من واقع خبرتكم/ن الشخصية، أي مبدأ من المبادئ التوجيهية المذكورة تحتاجون إلى تطبيقها بشكل خاص في سياقات النزاعات التي اقترحتها؟
- هل تعتقدون أن تطبيق هذه المبادئ التوجيهية يختلف حسب السياق أو الثقافة أو الظروف؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر بعض الأمثلة.
- في ضوء هذه المبادئ التوجيهية، كيف يمكن للأفراد أن يساهموا بفعالية في بناء السلام في حياتهم اليومية؟ هل يمكنكم ذكر بعض الأمثلة الخاصة بكم/ن؟
- هل تعتقدون أن هناك مبادئ توجيهية أخرى يجب أن تُضاف إلى هذه القائمة؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى توضيح الأسباب والأمثلة التي تدعم وجهة نظركم/ن.
- ما هي الدروس التي يمكن أن نستخلصها من هذه الأمثلة لتحسين جهودنا الخاصة لبناء السلام؟

الأجندة

اليوم الأول

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
الافتتاح والتعارف اختبار قبلي	٩:٠٠ - ١٠:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التعارف عرض محتويات التعريف بالبرنامج التدريبي التوقعات قواعد الحوار 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع التفاعل وبناء الروح الجماعية: يساهم الافتتاح والتعارف في تعزيز التواصل والتفاعل بين المشاركين. يمكن للأنشطة المخصصة للتعارف أن تساعد على بناء روابط وعلاقات بين المشاركين، مما يعزز تجربة التعلم الجماعية و التعاون. تحديد المستوى قبل بدء الدورة: يساعد الاختبار القبلي في تحديد مستوى المشاركين عند بداية الدورة. يمكن للمدربين استخدام هذه المعلومات لتكييف المنهج التدريبي وضبط محتوى الدورة، لتناسب احتياجات المشاركين.
السلام	١٠:٠٠ - ١٠:٢٠	<ul style="list-style-type: none"> توضيح مفاهيم السلام 	<ul style="list-style-type: none"> كيفية تطبيق مفاهيم السلام في الحياة اليومية.
	١٠:٢٠ - ١٠:٥٠	<ul style="list-style-type: none"> السلام الإيجابي والسلام السلبي 	<ul style="list-style-type: none"> التفريق بين السلام الإيجابي والسلبي، وتعزيز أهمية السلام الإيجابي.
استراحة ١١:٠٠ - ١٠:٥٠			
السلام	١١:١٠ - ١١:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> العوامل المساهمة في تحقيق السلام 	<ul style="list-style-type: none"> توضيح المبادئ الأساسية مثل مبادئ الحرية والمساواة والعدالة.
بناء السلام	١١:٣٠ - ١١:٥٠	<ul style="list-style-type: none"> التمييز بين صنع السلام، وحفظ السلام، وبناء السلام 	<ul style="list-style-type: none"> توضيح المنهج الثلاثي للسلام .
	١١:٥٠ - ١٢:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> تطور مفهوم السلام 	<ul style="list-style-type: none"> رفع الوعي حول أسباب النزاع وعواقبه، وتحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز السلام.
استراحة غداء ١٢:٣٠ - ١٤:٠٠			
بناء السلام في العراق	١٤:٠٠ - ١٤:٢٠	<ul style="list-style-type: none"> آليات بناء السلام في العراق 	<ul style="list-style-type: none"> توضيح الآليات المتنوعة للوصول إلى سلام اجتماعي وسياسي، وتوزيع عادل للثروة والسلطة بشكل عادل.
	١٤:٢٠ - ١٥:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> بناء السلام والأقليات في العراق 	<ul style="list-style-type: none"> فهم مظاهر التمييز بحقوق الأقليات، وكيفية تعزيز التسامح والتعايش السلمي لبناء السلام.
تقييم اليوم الأول شفهيا	١٥:٠٠ - ١٥:١٥		<ul style="list-style-type: none"> يساعد في تقييم استيعاب المفاهيم وتوجيه المحتوى القادم، ومعالجة الاستفسارات والتحديات، وتعزيز التواصل والتفاعل في البيئة والتعليمية.

اليوم الثاني

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
دائرة الصباح	٩:٠٠ - ٩:١٥	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة معلومات اليوم السابق مراجعة بعض الاستفسارات أو الإشكاليات التي قد تظهر خلال عملية التعلم استعراض المعلومات السابقة أثناء عرض المحتوى والمهارات التي سيتم تعلمها في اليوم الحالي تمرين إجماء 	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز التذكر والاستيعاب معالجة الاستفسارات والإشكاليات تقديم المحتوى التالي
بناء السلام في العراق	٩:١٥ - ٩:٤٥	<ul style="list-style-type: none"> المكونات العراقية 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع المشاركين/ات على التفكير بشكل نقدي في أهمية مشاركة الأقليات في جهود بناء السلام، وتقدير عواقب استبعادها
استراحة ٩:٤٥ - ١٥:١٥			
الشباب والسلام والأمن	١٥:١٥ - ١١:١٥	<ul style="list-style-type: none"> المبادئ الخمسة لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ 	<ul style="list-style-type: none"> التفكير في التحديات التي يواجهها الشباب في المشاركة في أنشطة بناء السلام تحديد فرص مشاركة الشباب في بناء السلام كيف يمكن لقرار مجلس الأمن رقم ٢٢٥٠ أن يدعم الشباب في جهودهم لبناء السلام
لجان السلام والحوار المحلية	١١:١٥ - ١١:٤٠	<ul style="list-style-type: none"> دور اللجان في التماسك المجتمعي 	<ul style="list-style-type: none"> أبرز التحديات التي تواجه اللجان دور لجان السلام في مواجهة هذه التحديات أمثلة على المبادرات
مجموعة من المبادئ التوجيهية لبناء السلام الفعال والمستدام	١٢:٠٠ - ١٢:١٥	<ul style="list-style-type: none"> أهم مبادئ بناء السلام 	<ul style="list-style-type: none"> التعرّف على أبرز مبادئ بناء السلام
تقييم نهائي اختصار بعدي		<ul style="list-style-type: none"> تقييم كتابي 	<ul style="list-style-type: none"> قياس تقدم المشاركين وفهم مدى استيعابهم للمفاهيم والمهارات التي تم تعلمها خلال الدورة
اختتام الدورة وصورة جماعية			



الوحدة السادسة

المرأة والسلام والأمن

موضوع الوحدة

١. أثر الحروب والنزاعات على النساء والفتيات _____ ١٤٥
٢. تطوّر حقوق النساء في المواثيق الدولية _____ ١٤٩
٣. قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ «المرأة والسلام والأمن» _____ ١٥٠
٤. ركائز القرار _____ ١٥٣
٥. أجندة «المرأة والسلام والأمن» _____ ١٥٧
٦. خطط العمل الوطنية _____ ١٦٠

أهداف الوحدة

المعرفة (knowledge)

- فهم قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وأحكامه الرئيسية.
- التوعية بأجندة السلام والأمن وأهميتها.
- التعرّف على خطط العمل الوطنية للقرار ١٣٢٥ والاستراتيجيات ذات الصلة.



المهارات (skills)

- تحليل قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وتنفيذه في سياقات مختلفة.
- تحديد الثغرات والتحديات في تنفيذ أجندة المرأة والسلام والأمن.
- القدرة على تقييم فعالية خطط العمل والاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة.



السلوكيات (actions)

- المشاركة في تعزيز تنفيذ قرار ١٣٢٥.



الطرق التدريبية (methods)

- مجموعات عمل، عرض ونقاش، تمرين، مجموعات عمل، لعب أدوار وعصف ذهني، محاكاة.



الوقت التقريبي (time)

- ٥ ساعات.



جدول المواضيع

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف	الأسلوب التدريبي	الأدوات
أثر الحروب والنزاعات على النساء والفتيات	٣٠ دقيقة	- التعرف على مظاهر وآثار الحروب - دور المرأة في بناء السلام	- تحديد آثار الحروب - العنف القائم على النوع الاجتماعي - الأثر الاقتصادي - الأثر الصحي - التأثير على التعليم	مجموعات عمل	أوراق فليب شارت، أقلام ماركر
تطور حقوق النساء في الموائيق الدولية	٣٠ دقيقة	التطور الزمني لحقوق النساء في الموائيق الدولية	-أبرز الصكوك الدولية التي تتعلق ب: المساواة والقضاء على التمييز ومناهضة العنف والمشاركة السياسية وبناء السلام والأمن والتنمية المستدامة	عرض ونقاش	عرض بوربوينت، شاشة
قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ «المرأة والسلام والأمن»	٣٠ دقيقة	- ماهية القرار - موضوع القرار - أهمية القرار - إلزامية القرار	تقييم المعلومات حول القرار ١٣٢٥	تمرين	أوراق مرجعية ورقة التقييم
ركائز القرار	٦٠ دقيقة	- الوقاية - الحماية - المشاركة - الإغاثة والتعافي وإعادة الإعمار	فهم المشاركين/ات للركائز الأربع لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥	مجموعات عمل	لوح ورقي، وأقلام، ومستندات ذات صلة بقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥
أجندة «المرأة والسلام والأمن»	٤٥ دقيقة	مضمون قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن والمكملة لقرار ١٣٢٥	تمكين المشاركين/ات من تحديد قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن	لعبة أدوار وعصف ذهني	نسخ من قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، ولوح ورقي ومجموعة من الأقلام.
خطة العمل الوطنية الأولى	٤٥ دقيقة	- الهدف العام - الأهداف المحددة - الركائز - مواصفات الخطة	مفهوم خطة العمل الوطنية الأولى وأبرز تحدياتها والدروس المستفادة	مجموعات عمل	نسخ من الخطة الوطنية الأولى، لوح ورقي ومجموعة من الأقلام
خطة العمل الوطنية الثانية	٦٠ دقيقة	- مواصفات خطة العمل الناجحة - ركائز الخطة - الأهداف - المؤشرات - المخرجات	فهم مبادئ خطة العمل الوطنية لتنفيذ القرار ١٣٢٥ وكيفية تطبيقها	محاكاة	لوح ورقي، أقلام، أوراق ملاحظات لاصقة

أثر الحروب والنزاعات على النساء والفتيات

١.١ التعرف على مظاهر وآثار الحروب

في أوقات الحرب والانهيـار المجتمعي، يحصل كثيراً أن تصل الجرائم ضدّ النساء والفتيات إلى مستويات ومراحل غير مسبوقة في وحشيتها وتواترها، لم تكن تحصل في أيام السلم والاستقرار المجتمعي، إذ تعرّض النساء والفتيات للاستهداف المتعمّد للعنف القائم على النوع الاجتماعي، ويواجهن التهجير وفقدان المسكن والأملـك، والفقر، وانفصال العائلة وتشتتها. وكثيراً ما يُستخدم العنف ضدّ المرأة كسلاح من أسلحة الحرب لِيُسهم في نشر الرعب وزعزعة المجتمع، والإفلات من العقاب، وتتنامي بموجبه جرائم الاغتصاب والقتل العشوائي، والتعذيب، والعنف الجنسي، والزواج القسري، وتزويج القاصرات، إلخ.

يعدّ الاغتصاب جريمةً ضدّ الإنسانية وفقاً لنظام روما للمحكمة الجنائية الدولية

حين تتفاقم النزاعات وحالات الاضطراب وعدم الاستقرار، تتزايد أنماط التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي ضدّ النساء والفتيات، ويتمّ استبعادهنّ من العملية السياسية التي لا غنى عنها في إرساء السلام والأمن، ويتحمّلن أعباءً غير متكافئة من نتائج الحرب، فلا يستطعن الوصول إلا إلى نسبة قليلة من الموارد التي تتيح لهنّ الحماية وإعالة أنفسهن. وفي كل سياق، ثمة قيود مختلفة مفروضة، مثل الحق في التعليم، وتوفير فرص العمل اللائقة، والأمن، وحرية التنقل.

وتُسهم التقاليد والموروثات الثقافية والاجتماعية في تحديد أدوار محدّدة مسبقاً أثناء الحروب والنزاعات، فعادة ما يحمل الرجال السلاح، وتحمل النساء في المقابل واجبات رعاية الأسرة وإعالتها.

” أنا شخصياً التقيت نساءً كُنّ ضحايا للعنف الجنسي، ورأيت بنفسني قيادة النساء في البناء والحفاظ على السلام، وسمعت أصوات النساء المطالبات بالحرية والديمقراطية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون

ملاحظة للمدرِّب/ة

عند حدوث بعض الخلافات أثناء التدريب، حاول/ي قدر الإمكان التركيز على نقاط التلاقي والاتفاق، ولا تناقش/ي نقاط الاختلاف. تأكد/ي من ممارسة قاعدة احترام الرأي والرأي الآخر.



١.٢ دور المرأة في بناء السلام

ينبغي ألا يقتصر النظر إلى النساء والفتيات على أنهنَّ ضحايا للنزاع، بل يجب أن يُنظر إليهنَّ أيضاً على أنهنَّ عناصر فاعلة في عمليات بناء السلام، تقف في الخطوط الأمامية في مواجهة التطرف العنيف. ويمكن عدِّ إصلاحات ما بعد النزاع فرصة لإحداث تحوُّل في الهياكل والمعايير المجتمعية القائمة منذ ما قبل نشوب النزاع، بغية ضمان زيادة تمتع المرأة بحقوق الإنسان.

ملاحظة للمدرِّب/ة:

احرص/ي أن توضِّح/ي أهمية إدماج النوع الاجتماعي في عملية بناء الأمن والسلام، بما يحقق المساواة والعدالة بين الجنسين. بيِّن/ي أن الرجال والنساء يجب عليهم مواجهة عدم التكافؤ بين الجنسين. أبرز/ي نماذج لرجال داعمين لمشاركة المرأة في عملية بناء السلام.



أسئلة استرشادية:

- هل هناك مظاهر حرب يختلف تأثيرها على النساء والفتيات عن تأثيرها على الرجال والأولاد؟
- متى تبدأ هذه المظاهر: قبل النزاع؟ أو خلاله؟ أو في مراحل خَلَّه؟ أو بعد إنهاء النزاع وإعادة الإعمار؟
- ما هي الإشكاليات التي تطل فئات معينة من النساء والفتيات النازحات، كذوات الإعاقة، والنساء المعيلات لأسرهنَّ، والنساء الفاعلات للعمل، وزوجات المقاتلين وأسرهنَّ؟



تمرين حول أثر الحروب والنزاعات على حقوق النساء والفتيات



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

أوراق فليب تشارت،
أقلام ماركر



الوقت

٦٠ دقيقة



الأهداف

تعميق المعرفة حول أثر
الحروب والنزاعات على
حقوق النساء والفتيات

سيناريو:

شهدت الدولة X حرباً أهلية على مدار السنوات العشر الماضية، وتسبب القتال في نزوح واسع النطاق للمدنيين، وتدمير للبنية التحتية، وانهيار اقتصادي. تتأثر النساء والفتيات بشكل خاص بالنزاع، ويواجهن مخاطر متزايدة من العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومحدودية الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم، وانعدام الأمن الاقتصادي. وقد ارتكبت مجموعات مسلحة خارجة عن نطاق القانون جرائم إبادة جماعية، وجرائم ضد الإنسانية، وجرائم حرب، وعمليات قتل واستعباد جنسي، وتعذيب، ومعاملة لا إنسانية ومُهينة، كما ارتكبت جرائم نقل قسري أدى إلى ضرر عقلي وجسدي خطير، وفرضت تدابير مختلفة لمنع انجاب الأطفال، والفصل بين الرجال والنساء، وفصل الأطفال عن عائلاتهم، وضمهم إلى صفوف المقاتلين.

أسئلة استرشادية:

- هل هناك مظاهر حرب يختلف تأثيرها على النساء والفتيات عن تأثيرها على الرجال والأولاد؟
- متى تبدأ هذه المظاهر: قبل النزاع؟ أو خلاله؟ أو في مراحل خله؟ أو بعد إنهاء النزاع وإعادة الإعمار؟
- ما هي الإشكاليات التي تطال فئات معينة من النساء والفتيات النازحات، كذوات الإعاقة، والنساء المعيلات لأسرهن، والنساء الفاقديات للعمل، وزوجات المقاتلين وأسرهن؟

العنف القائم على النوع الاجتماعي:

- تتعرض النساء والفتيات في مخيمات النازحين داخلياً بشكل كبير للعنف والاستغلال الجنسيين.
- تجبر كثير من النساء والفتيات على الزواج، أو إقامة علاقات جنسية.
- تزيد معدلات العنف الأسري وجرائم الشرف التي كانت موجودة قبل النزاع إلى مستويات عالية، من الاستغلال الجنسي والمضايقات، والزواج القسري المبكر.

الأثر الاقتصادي:

- تدمر الحرب البنية التحتية للبلاد، بما في ذلك المنازل والمدارس والمستشفيات.
- يفقد كثير من النساء والفتيات منازلهن وسبل عيشهن، ولا تستطيع الكثيرات منهن الحصول على الغذاء والضروريات الأساسية للحياة.

الأثر الصحي:

- تجعل الحرب الحصول على الرعاية الصحية أمراً صعباً على النساء والفتيات.
- يُدمر كثير من المرافق الصحية، وهذا يؤدي إلى زيادة معدلات وفيات الأمهات أثناء الإنجاب، وعدم الحصول على خدمات الرعاية الصحية المهمة.

تمرين حول أثر الحروب والنزاعات على حقوق النساء والفتيات



التأثير على التعليم:

- يتأثر تعليم الفتيات بشدّة بسبب الحرب، إذ غالباً ما ينشأ عن الحرب تدمير عددٍ من المدارس، أو تدهورها بشكل جزئي، فتتعدّد الدّراسة فيها بسبب مخاوف تتعلق بالسلامة.
- قد تُستخدم المدارس كمخيمات للتّأجحين داخلياً، فلا تتمكّن الفتيات من حضور الحصص الدراسية لعدم توفر صفوف فارغة للدراسة.

دور المرأة في بناء السلام:

- تُستبعد النساء والفتيات إلى حدّ كبير من مفاوضات السلام وعمليات صنع القرار.
- لا تُسمع أصواتهنّ في المناقشات حول مستقبل البلاد، ولا تؤخذ احتياجاتهنّ واهتماماتهنّ الخاصة بعين الاعتبار. وهذا الاستبعاد يؤدّي إلى الافتقار إلى الحلول المستدامة، والفشل في معالجة الآثار المحدّدة للحرب على النساء والفتيات.

ملاحظة للمدرّب/ة:

وضّح/ي للمشاركين/ات أن الأجوبة لا يجب أن تقتصر على اعتبار النساء ضحايا نزاع فقط. أعط أمثلة عن نساءٍ لعبنّ دوراً حيويّاً في حلّ النزاعات، كالأمهات اللواتي أخرجن أولادهنّ من مزالق التطرف، وضابطات الشرطة اللواتي يشاركن مع المجتمعات المحلية في منع التطرف العنيف، والنساء اللواتي يعالجن المرضى والجرحى.



تطور حقوق النساء في المواثيق الدولية

انعكس تطور حقوق النساء على كثير من المواثيق والاتفاقيات والإعلانات الدولية، والمؤتمرات، وهيئات الأمم المتحدة. وقد تطورت هذه الحقوق بدءاً من مفهوم المساواة بين الجنسين، إلى مفهوم إلغاء التمييز ضد النساء والفتيات، وصولاً إلى مناهضة العنف المسلط على النساء، ومن ثم دورهن في صنع القرار والمشاركة السياسية وبناء عمليتي السلام والأمن، وصولاً إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. كما انعكس هذا التطور في عدد من النصوص القانونية الدولية. وهكذا أصبحت قضايا النساء من القضايا الأساسية التي تضمنتها الصكوك والآليات المتعددة في القانون الدولي لحقوق الإنسان، وذلك بهدف احترام النساء وحمايتهن وتعزيز قدراتهن ومهاراتهن الحياتية والمجتمعية.

يبين الجدول التالي التطور الزمني لحقوق النساء في المواثيق الدولية:

تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً بلا تمييز بسبب الجنس	ميثاق الأمم المتحدة	١٩٤٥
للرجال والنساء حقوق متساوية	الإعلان العالمي لحقوق الإنسان	١٩٤٨
ضمان مساواة الرجل والمرأة في التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية	العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية	١٩٦٦
إلغاء جميع أشكال التمييز ضد النساء	إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	١٩٦٧
أول إطار دولي يضمن للمرأة التساوي الكامل مع الرجل دون أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW	١٩٧٩
تأمين الحقوق الإنسانية للمرأة من أجل القضاء على العنف	الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة	١٩٩٣
إعلان حق المرأة في المشاركة السياسية	مؤتمر بكين المنعقد بين ٤ و١٥ سبتمبر أيلول تحت شعار "المساواة والتنمية والسلام"	١٩٩٤
التمتع بحق تقديم شكاوى عند انتهاك حق من الحقوق الواردة في الاتفاقية	البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	٢٠٠٠
الاعتراف بدور المرأة في تحقيق السلام والأمن الدوليين	قرار ١٣٢٥ المرأة والأمن والسلام	٢٠٠٠
تحقيق المساواة بين الجنسين	أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠	٢٠١٥

ملاحظة للمدرِّب/ة:



يُن/ي للمشاركين كيفية انعكاس المواثيق الدولية على الحقوق الأساسية، وموقف العراق منها. احرص/ي على التعريف بشكل عام لا على التمعّن والدراسة التفصيلية. يمكنك من أجل ذلك استخدام بعض الرسوم البيانية التوضيحية.

لم تقتصر قضايا الأمن والسلام للنساء على القانون الدولي لحقوق الإنسان فقط، بل تناولها أيضاً القانون الدولي الإنساني (اتفاقيات جنيف لعام ١٩٤٩ وبروتوكولاتها الإضافية لعام ١٩٧٧). ورغم كلّ هذه المواثيق فإنه ما يزال هناك قصور في دعم رفاهية النساء والفتيات وأمنهنّ الشخصي والسياسي في المواقف الإنسانية، وفجوة عميقة في كفالة حقوقهنّ الإنسانية وتوفير احتياجاتهنّ الأساسية، ولا سيّما أنّ القانون الدولي الإنساني لم يركّز على آليات منع الانتهاكات المبنية على النوع الاجتماعي، وما زال يتبنّى رؤية نمطية للمرأة على أنها ضحية تحتاج إلى الحماية والمساعدة، وليست عنصراً فاعلاً وقادراً بنفسه.

استناداً إلى الخطط التقدمية عن المساواة بين الجنسين، وأشكال التمييز ضدّ المرأة، وإعلان منهاج عمل بيجين، تبلورت في عام ٢٠٠٠ رؤية جديدة تمثّلت بالاعتراف بالدور المهمّ الذي تؤديه المرأة في عمليات السلام، إلى جانب الاعتراف بالأثر غير المتناسب للنزاعات والحروب على النساء، وكونهنّ ضحايا في تلك النزاعات.

ينبغي إعادة التقييم وإعادة ترتيب الأولويات للتحوّل من عسكرة الأمن إلى أنسنة الأمن.

في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ مُنحت جائزة نوبل لثلاث نساء هنّ: رئيسة ليبيريا أليين جونسون سيريلاف، وليما بوي الناشطة في حقوق الإنسان، والناشطة اليمنية توكل كرمان، تقديراً «لنضالهن السلمي من أجل سلامة وحقوق النساء، ومشاركتهنّ الكاملة في عملية بناء السلام». وأشارت لجنة جائزة نوبل للمرة الأولى إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠) مؤكدة الارتباط ما بين السلام والأمن العالميين، والقيادات النسائية، ومنع جرائم الحرب ضدّ النساء.

ملاحظة للمدرِّب/ة:



احرص/ي على تقييم نفسك وأدائك. هل قمت بالشرح بطريقة مبسطة؟ وهل هناك وسائل إضافية لإيصال وتبسيط المعلومة؟

ثالثاً

قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ «المرأة والسلام والأمن»

شهد العام ٢٠٠٠ اعترافاً دولياً من مجلس الأمن بتأثير النزاعات المسلحة على النساء بشكل خاص، وتمّ الإقرار بضرورة مشاركتهنّ في عملية بناء السلام وعدم إقصائهنّ من أيّ مرحلة من مراحل العدالة الانتقالية. وفي تشرين الأول من العام ٢٠٠٠، تم اعتماد القرار رقم ١٣٢٥ بشأن ضمان مشاركة المرأة وحمايتها، والاعتراف بدور المرأة القيادي في تحقيق السلام والأمن الدوليين وإسهاماتها في منع النزاعات وبناء السلام، لا سيّما أثناء أعمال إعادة الإعمار والإنماء في مرحلة ما بعد هذه النزاعات.

لاقي قرار ١٣٢٥ صدّي واسعاً لا سيّما فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، إذ وضع هذه المسائل ضمن إطار العمل الأوسع نطاقاً المرتبط بالسلام والأمن.

ما هو القرار ١٣٢٥؟

هو قرار حول المرأة والسلام والأمن، صدر بالإجماع عن أعضاء مجلس الأمن في جلسة المجلس رقم ٤٢١٣ المنعقدة في ٣١ أكتوبر/تشرين الأول من عام ٢٠٠٠.

موضوعه الأساسي:

حماية النساء في سياق النزاعات، وضرورة مواجهة تأثير النزاعات غير المتكافئ على النساء، ومشاركتهنّ في عملية صنع القرار وإحلال السلام على قدم المساواة وبشكل كامل.

أهميته:

تطوير رؤية جديدة لدور المرأة في بناء السلم والأمن، وهو يضع على عاتق الدول التزامات دولية من خلال وضع الآليات اللازمة والخطط الوطنية لتنفيذ القرار ومراقبة تطبيقه بجدية. ويُعدّ هذا القرار تغييراً مهماً في اتباع منهجية دولية للاعتراف بجهود المرأة ومشاركتها المتكافئة والكاملة في منع نشوب النزاعات، وكذلك في مفاوضات حفظ واستدامة السلام والأمن.

إلزاميته:

يحثّ القرار جميع الدول على إعداد خطة عمل وطنية (National Action Plan-NAP) خاصة بها لتفعيله على المستوى الوطني، ويتوجه إلى جميع الأطراف الفاعلة لزيادة مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار ولجان المفاوضات وقوات حفظ السلام، وإدراج منظور النوع الاجتماعي في جميع المجالات.



تمرين حول قرار ١٣٢٥



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

ورقة التقييم التي تتضمن عشرة مفاهيم تتنوع بين الصح والخطأ



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

تقييم المعلومات حول القرار ١٣٢٥

الطريقة:

يُوزَع التقييم على كل مشارك/ة ويُطلب منهم إجراء التقييم. تراجع الأسئلة مع المجموعة، ويُزود أفرادها بالإجابات الصحيحة. بعد إنجاز النشاط، يتم عرض ومناقشة المعلومات اللاحقة مع المجموعة.

- ⊙ قرار ١٣٢٥ هو اتفاقية دولية أصدرتها الأمم المتحدة عام ٢٠٠٠. (خطأ)
- ⊙ ينطبق قرار ١٣٢٥ على البلدان المتأثرة بالصراعات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فقط. (خطأ)
- ⊙ يدعو قرار ١٣٢٥ إلى زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار المتعلقة بالسلام والأمن. (صح)
- ⊙ يتناول قرار ١٣٢٥ حماية النساء أثناء النزاعات المسلحة فقط. (خطأ)
- ⊙ قرار ١٣٢٥ ملزم قانوناً لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. (خطأ)
- ⊙ يعزز قرار ١٣٢٥ دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع جهود الأمم المتحدة للسلام والأمن. (صح)
- ⊙ ينطبق قرار ١٣٢٥ على النساء والفتيات فقط. (خطأ)
- ⊙ لا يعالج قرار ١٣٢٥ القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. (خطأ)
- ⊙ قرار ١٣٢٥ هو قرار غير ملزم، لكنه يشجع اتخاذ إجراءات من قبل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. (صح)
- ⊙ العراق أول دولة عربية وضعت خطة وطنية لقرار ١٣٢٥. (صح)

ملاحظة للمدرّب/ة:

ساعد/ي المشاركين/ات على مراجعة ما تعلموه، وحاول/ي أن تركز على التغييرات الإيجابية في المواقف والسلوك، مثلاً اطلب/ي من المشاركين/ات تغيير أماكنهم إن اقتنعوا بإجابة مغايرة.



رابعاً ركائز القرار

الوقاية

١ منع جميع أشكال العنف المرتكبة ضد النساء والفتيات على أساس النوع الاجتماعي، ورصد الانتهاكات، وإقامة نظام إنذار مبكر يهدف إلى تطوير آليات وإجراءات وقائية تمنع نشوب النزاعات، ومراقبة تنفيذ هذه الآليات، والحرص على إيقاف حالات القتل التي تتعرض لها النساء، ومنع انخفاض متابعة البنات للتعليم المدرسي، وغيرها. ولكي تتحقق الوقاية يجب أن تتوافر إرادة سياسية قوية وحاسمة ورؤية شاملة للمساواة بين الجنسين، والعمل على وضع الآليات الوطنية لوقاية المرأة من جميع أشكال العنف المرتكبة على أساس النوع الاجتماعي، والسياسات والخطط الوطنية للنهوض بالمرأة وحمايتها من العنف.

الحماية

٢ ضمان سلامة النساء والفتيات وصحتهن البدنية والنفسية وأمنهن الاقتصادي، واحترام حقوقهن الإنسانية، وضمان مواءمة التشريعات المحلية المتعلقة بالنساء والفتيات مع الاتفاقيات والمعايير الدولية. وتشمل الحماية تدريب العاملين/ات في عمليات حفظ السلام، واتخاذ إجراءات فعالة تعزز أمن النساء وتضمن وصولهن إلى العدالة، وتفعيل آليات المحاسبة.

المشاركة

٣ من الضروري التأكيد على أن هذه المشاركة تشمل جميع المراحل، ليس فقط أثناء النزاعات، بل قبل وخلال وبعد حل النزاعات، وفي جهود الإغاثة وإعادة الإعمار وفي آليات الأمم المتحدة والبعثات الدولية الأخرى ذات الصلة بالأمن والسلام، وأن هناك أهمية كبرى لمشاركة المرأة في البرلمان والحكومة والمراكز القيادية وصنع القرار؛ لما لذلك من أهمية قصوى في تغيير الأسباب المؤدية للتمييز والعنف ضد المرأة.

الإغاثة التعافي وإعادة الإعمار

٤ معالجة احتياجات النساء والفتيات، ولا سيما الفئات المهمشة؛ كضحايا العنف الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والمشرديات بلا مأوى، واللاجئات، وغيرهن، في إطار عمليات الإغاثة والتعافي المبكر وبرامج التمكين الاقتصادي، وضمان أن تكون المؤسسات والعمليات المعنية بالعدالة الانتقالية والمصالحة وإعادة الإعمار بعد انتهاء النزاعات مُراعية لمنظور النوع الاجتماعي، وأن تكفل مشاركة فاعلة ومؤثرة للنساء والفتيات في العملية برمتها.

ملاحظة للمدرِّب/ة:

شجِّع/ي المشاركين/ات على التفكير في كيفية تطبيق المعلومات والأفكار التي نوقشت في حياتهم الشخصية والمهنية، والتفكير بالطرق التي يمكن من خلالها دعم حماية النساء والفتيات في مجتمعاتهم/ن المحلية.



نحن في نيكاراغوا محظوظون لأنَّ امرأة عظيمة أصبحت رئيسية للبلاد بعد انتهاء حرب دامية دامت ١٠ سنوات. فهي كامرأة لعبت دوراً محورياً في إرساء السلام، ووفرت للأهالي المتضررين فرصة بداية جديدة. هذه المرأة أعادت الإيمان والأمل لبلاد بأكملها، وأرسلت رسالة للعالم بأنَّ السلام يمكن الوصول إليه. «أنا أعرف أنه ربما كانت هناك عوامل عديدة ساعدت على جعل ذلك ممكناً، لكنني مقتنعة أن كونها امرأة وزوجة وأمًّا جعلها تكافح بإيمان وأمل للوصول إلى السلام في بلادنا، لكي يكف الشعب عن قتل بعضهم بعضاً. لهذا فإنَّ نيكاراغوا فخورة بأن تكون «فيوليتا شامورا» هي رئيسة البلاد»^١.

مارسيا أونيليا سوبالفارو غارسيا - ناشطة سياسية



١٣٢٥

تمرين حول ركائز قرار ١٣٢٥



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

لوح ورقي قلاب، وأقلام،
ومستندات ذات صلة بقرار
مجلس الأمن ١٣٢٥



الوقت

٦٠ دقيقة



الأهداف

فهم المشاركين/ات
للركائز الأربع لقرار
مجلس الأمن ١٣٢٥

تقسيم المجموعات إلى أربع مجموعات عمل: الوقاية والحماية والمشاركة والإغاثة.
تقوم كل مجموعة بعصف ذهني حول كل ركيزة.

ركيزة الوقاية:

الطلب من المشاركين/ات تبادل الأفكار حول كيفية تحقيق الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي، من خلال، على سبيل المثال، حملات التثقيف والتوعية، أو من خلال المناقشة والتصدي للأعراف والتقاليد الثقافية والمجتمعية التي تعزز العنف.

تشجيع المشاركين/ات على تبادل خبراتهم/ن حول مناقشة الاستراتيجيات المختلفة التي يمكن استخدامها لمنع العنف ضد النساء والفتيات، مثل: التدريب وحملات التثقيف والتوعية، وأنظمة الإنذار المبكر لدعم الناجيات من العنف، وتوفير الوصول إلى العدالة والدعم القانوني.

ركيزة الحماية:

مناقشة أمثلة ملموسة لحماية النساء والفتيات في حالات النزاع، مثل: إنشاء مساحات آمنة للنساء والفتيات، وتقديم الدعم الطبيّ والنفسيّ للناجيات من العنف، والمناصرة، والضغط من أجل إدراج تدابير الحماية للنساء والفتيات في اتفاقيات السلام.

ركيزة المشاركة:

الطلب من المشاركين/ات التفكير في المستويات المختلفة التي يمكن للنساء والفتيات المشاركة من خلالها في عمليات صنع القرار يمكن أن يشمل ذلك المستويات المحلية والوطنية والدولية.

تشجيع المشاركين/ات على التفكير في الأدوار والمسؤوليات المحددة التي يمكن أن تلعبها النساء والفتيات في عمليات صنع القرار. يمكن أن يشمل ذلك التفاوض والوساطة أثناء النزاعات، والمشاركة في لجان السلام المحلية، والعمل كممثلات في مفاوضات السلام.

• استخدام الأمثلة والحالات لتوضيح الأثر المحتمل لمشاركة النساء والفتيات في عمليات صنع القرار. يمكن أن يشمل ذلك أمثلة لمفاوضات سلام ناجحة، أو قرارات سياسية تأثرت بمشاركة المرأة.

ركيزة الإغاثة:

توضيح أهمية توفير الإغاثة والدعم للنساء والفتيات المتأثرات بالنزاع، مثل الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والفرص الاقتصادية المختلفة.

• مناقشة حول الاستراتيجيات المختلفة لتقديم الإغاثة والدعم للنساء والفتيات المتأثرات بالنزاع، مثل توفير الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك رعاية الصحة الجنسية والإنجابية، ودعم فرص التعليم والتدريب المهني للنساء والفتيات، وتعزيز التمكين الاقتصادي، وفرص تقديم الدعم النفسي والاجتماعي، لمساعدة النساء والفتيات على التعامل مع نتائج الصراع.

• بناء شبكات مجتمعية وأنظمة دعم للنساء والفتيات المتأثرات بالنزاع.

ملاحظة للمدرّب/ة:
اعرض/ي فيديو تلخيصي



يرجى مسح رمز الاستجابة
السريعة (QR CODE)
بهاتفك لمشاهدة الفيديو



خامساً

أجندة «المرأة والسلام والأمن»

توسع نطاق القرار ١٣٢٥ مع اعتماد القرارات التسعة اللاحقة، والتي أصبحت تُعرف مجتمعة باسم أجندة «المرأة والسلام والأمن». تشكّل هذه الأجندة نقطة تحوّل في علاقة النساء بالأمن وبناء السلام، خلال وبعد النزاعات المسلحة؛ وتشمل قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ الصادر عام ٢٠٠٠ وما تلاه من قرارات مكّمة (-١٣٢٥ ١٨٢٠- ١٨٨٩- ١٨٨٨- ١٩٦٠- ٢٠١٦- ٢٠٢٢- ٢٢٤٢- ٢٤٦٧- ٢٤٩٣). وقد دعت هذه القرارات المجتمع الدولي إلى اتخاذ مزيدٍ من التدابير لزيادة مشاركة المرأة في كافة مستويات صنع القرار، وفي منع الصراعات وحلّها، وفي بناء السلام وحفظه. كما ترافقت هذه القرارات مع وضع مؤشرات شاملة في عام ٢٠١٠، لرصد وتقييم التقدم المُحرز في تنفيذ القرار ١٣٢٥. تتناول هذه القرارات مجتمعة موضوعات مختلفة مثل العنف الجنسي في النزاعات، والحاجة إلى المزيد من المشاركة النسائية في العمليات السياسية والأمنية، وضمان الاستجابة للنوع الاجتماعي في الإجراءات الاستباقية لمنع النزاعات، ودعم المرأة في إعادة البناء بعد النزاع... الخ. كما تشدّد هذه القرارات أيضًا على أهمية التقارير الدورية والمراقبة، لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ الأجندة.



تمرين حول قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن



الطريقة

لعب أدوار وعصف ذهني



الأدوات

نسخ من قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، ولوح ورقي ومجموعة من الأقلام



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

تمكين المشاركين/ات من تحديد قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

الطريقة:

تشكيل جلسة تمثل مجلس الأمن وفقاً لما تضمنه ميثاق الأمم المتحدة، بحيث يلعب المتدربون/ات دور الأعضاء في المجلس.

توزيع نسخ من قرارات مجلس الأمن على المشاركين/ات الذين يمثلون دور الأعضاء (-١٣٢٥ ١٨٢٠-١٨٨٩-١٨٨٨-١٩٦٠-٢٠١٦-٢٠٢٢-٢٢٤٢-٢٤٦٧-٢٤٩٣)، بحيث يحصل كل مشارك على قرار واحد.

- عصف ذهني حول القرارات المتعلقة بالسلام والأمن.
- تلخيص وتلاوة مضمون القرارات على بقية المشاركين/ات.

ملاحظة للمدرّب/ة:

حاول/ي قدر الإمكان أن تفتح/ي النقاش حول كلّ آلية يطرحها المشاركون/ات ومدى تفعيلها على أرض الواقع.



٢٠٠٠	١٣٢٥	يتناول القرار لأول مرة الأثر غير المتكافئ للنزاعات المسلحة على النساء، ويشدد على أهمية المشاركة المتساوية والكاملة للنساء كأطراف فاعلة في السلام والأمن.
٢٠٠٨	١٨٢٠	يعترف القرار بأثر العنف الجنسي في النزاعات، ويعدّ منعه عنصراً أساسياً في عملية حفظ السلم والأمن الدوليين، ويدعو إلى تدريب القوات المسلحة على الوقاية من العنف الجنسي ومواجهته، وتعيين مزيد من النساء في عمليات السلام.
٢٠٠٩	١٨٨٨	يكلّف بعثات حفظ السلام بحماية المرأة والأطفال من العنف الجنسي أثناء النزاع المسلح، ويطلب من الأمين العام تعيين ممثل خاص بالعنف الجنسي في النزاعات المسلحة تحت عنوان (مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في النزاعات المسلحة).
٢٠٠٩	١٨٨٩	يدعو إلى وضع مؤشرات لقياس التقدم في تنفيذ القرار، ويرجع قلة مشاركة النساء إلى عمليات الإرهاب وأعمال العنف، وانعدام الأمن وسيادة القانون، والتمييز الثقافي. وينوه القرار إلى أنّ انخفاض فرص التعليم وتهميش المرأة يمكن أن يحول، دون بناء السلام والأمن والمصالحة. كما يؤكد أهمية مشاركة المجتمع المدني في تحسين مشاركة المرأة في جميع مراحل بناء السلام.
٢٠١٠	١٩٦٠	يلزم الدول الأعضاء بتوفير الدعم الكافي لضحايا العنف الجنسي (القانوني والنفسي والصحي)، ويضع القرار آلية «تسمية المرتكبين والتشهير بهم»، وإدراجهم في التقارير السنوية للأمين العام، والإحالات إلى لجان عقوبات الأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية، والإدانة الدولية، والمطالبة بالتعويض، ويدعو إلى إنشاء لجان تقصي حقائق، ولجان رصد، ويركز على العدالة وجبر الضرر.
٢٠١٣	٢٠١٦	يطلب من جميع الدول مكافحة الإفلات من جرائم العنف الجنسي، ويُقرّر أنّ المسؤولية الوطنية تحتم التصدي للأسباب الجذرية للعنف الجنسي أثناء النزاعات، ولها أهمية في ردعه ومنعه.
٢٠١٣	٢٠٢٢	يؤكد صراحة على «نهج متكامل» للسلام المستدام، وينص على أنّ تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين النساء والفتيات، جانبان لهما أهمية بالغة في صون السلام والأمن الدوليين. ويسلم القرار بأنّ تمكين النساء اقتصادياً يساهم في استقرار المجتمعات الخارجة من النزاعات المسلحة، ويدعو إلى توفير خدمات متعددة القطاعات للنساء المتضررات من النزاعات.
٢٠١٥	٢٢٤٢	يؤكد الالتزام باتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة والانضمام إلى بروتوكولها الاختياري، ويؤكد العمل على تبني التوصية العامة ٣٠ المتعلقة بدور النساء أثناء الصراع وبعده. كما يحثّ القرار الدول على تقديم الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة ببرامج المرأة والأمن والسلام، ويطرح النوع الاجتماعي باعتباره قضية شاملة ضمن برامج مكافحة التطرف العنيف ومكافحة الإرهاب.
٢٠١٩	٢٤٦٧	يؤكد المسؤولية الوطنية في معالجة الأسباب الأساسية للعنف الجنسي، كعدم المساواة الهيكلية والتمييز بين الجنسين، كما يُقرّر بالحاجة إلى نهج يركز على الناجيات، ويؤكد أنّ الخدمات يجب أن تقدّم للنساء اللواتي ينجين أطفالاً نتيجة العنف الجنسي في النزاعات، وكذلك للرجال والفتيان. ويحثّ الدول الأعضاء على دعم وصول الضحايا إلى جميع أشكال العدالة، بما فيها التعويضات.
٢٠١٩	٢٤٩٣	يدعو إلى التعزيز الشامل لحقوق الإنسان للنساء، كالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية، ويحثّ الدول الأعضاء على زيادة تمويل مسائل النساء والسلام والأمن، ويدعو المانحين الدوليين إلى رصد وتقييم التركيز على النوع الاجتماعي في المساعدات التي يقدمونها. ويشجع القرار على توفير بيانات آمنة موثوقة للمجتمع المدني، بمن في ذلك صناعات السلام والناشطات السياسيات والمدافعات عن حقوق الإنسان.

سادساً خطط العمل الوطنية

وثيقة رسمية توضح بالتفصيل الإجراءات والموارد اللازمة من أجل الوفاء بالالتزامات التي تضمنها القرار ١٣٢٥ خلال فترة محددة من الوقت. وتشمل خطط العمل تحديد الأهداف والنتائج، والجهات المسؤولة عن كل نشاط، والجدول الزمنية.

خطة العمل العراقية الوطنية الثانية ٢٠٢١-٢٠٢٤

- مفهوم الخطة الوطنية الناجحة
- الركائز

خطة العمل العراقية الوطنية الأولى ٢٠١٨-٢٠١٤

- مضمونها
- ركائزها
- تحدياتها
- الدروس المستفادة

٦.١ خطة العمل الوطنية الأولى

أقرّ مجلس الوزراء بجلسته الاعتيادية الثالثة عشر في ٢٠١٤/٤/١ الاستراتيجية الوطنية للنهوض بواقع المرأة، التي تتضمن الخطة الوطنية الأولى لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ المقدمّة من قبل وزارة الدولة لشؤون المرأة، ليكون بذلك العراق أول بلد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتبنى خطة وطنية لتفعيل هذا القرار.

يقوم المدرب/ة بمناقشة الأسئلة الآتية:

- ماذا نقصد بخطة العمل؟ ما أهمية خطة العمل وما فوائدها (لماذا نخطط)؟
- ما هي مواصفات خطة العمل الجيدة؟
- ما الذي يجب عمله؟ (البرامج، والمشروعات، والأنشطة)
- من سيقوم بذلك؟ (الجهات المنفذة)
- متى يجب أن يتم ذلك؟ (الإطار الزمني)
- ما الموارد المطلوبة للقيام بذلك؟ (الموارد المالية والبشرية)
- كيف سيتمّ التأكد من إنجازها؟ (مؤشرات الأداء)



الهدف العام لخطة العمل الوطنية الأولى في العراق

الإسهام في بناء واستدامة السلام والأمن في العراق، من خلال تعزيز الشراكات مع المجتمع المدني والقضاء؛ للوصول إلى المساواة بين المرأة والرجل، وتحقيق العدالة الاجتماعية في جميع مجالات الحياة، من أجل السماح للمرأة بلعب دورها على قدم المساواة مع الرجل.

الأهداف المحددة

- زيادة المشاركة الفعالة والنسبية للمرأة في مواقع صنع القرار على المستوى المحلي والوطني، وفي جميع لجان المصالحة ومفاوضات بناء السلام.
- إقرار كوتا للمرأة في السلطة التنفيذية كإجراء إيجابي يسمح للمرأة بلعب دورها في عملية صنع القرار.

- مواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير والآليات الدولية لحقوق الإنسان والمرأة، بما في ذلك قرار مجلس الأمن ١٣٢٥، وإلغاء أو تعديل النصوص والقوانين التي تنتهك حقوق المرأة، وسنّ التشريعات التي تحميها وتعزز مكانتها.
- تمكين المرأة وتعزيز قدراتها من خلال التّهج القائم على الحقوق.
- تكامل وإدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والعمليات المرتبطة بمنع النزاعات وتسوية النزاعات وبناء السلام في العراق.
- الإسهام في الحدّ من العنف ضدّ المرأة، وتوفير دُور إيواء آمنة للضحايا.

الركائز

تقوم الخطة على ست ركائز، هي: المشاركة، والحماية والوقاية، والترويج للقرار، والتمكين الاجتماعي والاقتصادي، والتشريعات وإنفاذ القانون، وحشد الموارد والرصد والتقييم.

الأهداف الاستراتيجية	الركيزة
<ul style="list-style-type: none"> - وضع آليات لضمان تمثيل نسبيّ عادل ومشاركة كاملة للمرأة في كافة سلطات الدولة ومراكز صنع القرار (التشريعية والتنفيذية والقضائية) على المستويين المحلي والوطني - ضمان تمثيل نسبيّ عادل ومشاركة كاملة للمرأة في كافة لجان المصالحة ومفاوضات بناء السلام. وحلّ النزاعات ومجالس تحقيق السلم الأهلي 	<p>المشاركة</p> <p>زيادة تأثير المرأة ونهج حقوق المرأة في المفاوضات، والسلم الأهلي، وفي اتخاذ القرارات السياسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تأكيد حقوق المرأة في نظام العدالة والأمن؛ من أجل التصدي للعنف ضد المرأة والحدّ منه، ومن أجل وضع حدّ لإفلات الجناة من العقاب - حماية المرأة من العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتوفير دُور إيواء حكومية آمنة لضحايا الاتجار بالبشر والتشرد والاستغلال، والمهجرين والناجين من العنف، وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم في المجتمع 	<p>الحماية والوقاية</p> <p>تحسين الظروف المعيشية للمرأة، وضمان حقوقها وخدماتها ووصولها إلى هذه الخدمات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تكامل وتعميم مفهوم النوع الاجتماعي في جميع السياسات والعمليات المتعلقة بمنع النزاعات وحلها، وبناء السلام في العراق - زيادة الوعي المجتمعي بالقرار، وتمكين المرأة، وتعزيز قدراتها من خلال النهج القائم على الحقوق 	<p>الترويج للقرار</p> <p>تكامل قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ على المستوى الوطني</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إتقان كتابة التقارير الشفافة والمبنية على النتائج - تخصيص صندوق وطني ودولي، وتخصيص أموال محددة لبرنامج العمل الوطني 	<p>التمكين الاجتماعي والاقتصادي</p> <p>العمل على أن تتمتع المرأة في العراق بأحوال اقتصادية أفضل وأن تكون أكثر استقلالاً</p>
<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد التشريعات التي تحترم حقوق الإنسان العالمية الأساسية لجميع النساء والرجال - إنهاء الإفلات من العقاب لمرتكبي الجرائم، وتعزيز التشريعات المتعلقة بهذا الجانب 	<p>التشريعات وإنفاذ القانون</p> <p>مواءمة التشريعات الوطنية للمعايير والآليات الدولية لحقوق المرأة، بما في ذلك قرار مجلس الأمن ١٣٢٥، وإلغاء النصوص التي تنتهك حقوق المرأة، وسنّ التشريعات التي تحميها وتعزز مكانتها</p>
	<p>حشد الموارد والرصد والتقييم</p> <p>ضمان أن تحظى عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية الخاصة بالقرار ١٣٢٥ بدعم جميع الجهات الفاعلة</p>

وقد استطاعت الخطة أن تنشر الوعي بالقرار ١٣٢٥، وأسهمت في تطوير قدرات العاملين في المؤسسات الحكومية على وضع خطط داخل مؤسساتهم.

ومع أنّ خطة العمل الوطنية الأولى خطوة مهمة نحو تمكين مشاركة النساء في منع النزاعات وحلها، وبناء السلام، وحفظ السلام، وإعادة الإعمار بعد الصراع، إلا أنها لم تنجح في تحديد الجداول الزمنية للتنفيذ، وتخصيص الأموال للبرامج ذات الصلة، أو إنشاء آليات شاملة للرصد والتقييم.

تمرين حول الخطة الوطنية الأولى



الطريقة

مجموعات عمل



الأدوات

نسخ من الخطة الوطنية الأولى،
لوح ورقي ومجموعة من الأقلام



الوقت

٤٥ دقيقة



الأهداف

فهم تحديات الخطة
الوطنية الأولى

الطلب من مجموعات العمل وضع قائمة بالتحديات وقائمة بالتوصيات. تعرض كل مجموعة أبرز التحديات التي واجهتها الخطة الوطنية الأولى، وتضع قائمة توصيات للأخذ بها عند إعداد الخطة الوطنية الثانية.

مثال على التحديات:

واجهت الخطة الوطنية الأولى لتفعيل قرار ١٣٢٥ عدة تحديات أهمها:

- اجتياح داعش لعدد من المحافظات العراقية.
- تحديات أمنية أثرت على التنفيذ.
- التجاذبات والتغييرات السياسية، الحكومية منها والبرلمانية.
- عدم تخصيص ميزانية مالية.
- تحديات تنفيذية متعلقة بالقياس والرصد وغياب إطار المتابعة والتقييم.
- غياب البيانات المرجعية وصعوبة جمعها.
- عدم تحديد سقف زمني لإنجاز الأنشطة.
- عدم تحديد الجهات المسؤولة عن التنفيذ.
- الصورة النمطية عن النساء ودورهن في المجتمع.
- انخفاض مستوى الوعي المتعلق بالحقوق والحماية والانتهاكات والقوانين ودور الخدمات ودور مقدميها.

وبناء على العديد من الدروس المستفادة، يوصي تقرير الخطة الأولى بما يأتي:

- الالتزام بمبدأ التشاركية على المستويين الرسمي والمجتمعي عند تطوير خطة العمل الثانية.
- تحسين إطار الرصد والتقييم، بتطبيق أدوات مناسبة معتمدة على المؤشرات النوعية والكمية.
- جمع البيانات بكفاءة واستمرارية من الميدان.
- ضرورة تنسيق الجهود بين الجهات الحكومية والمجتمع المدني، وبين المنظمات الدولية الشريكة في التنفيذ ووكالات الأمم المتحدة.
- استحداث خطة إعلامية للخطة الرئيسية من شأنها التعريف بإطار العمل الوطني حول المرأة العراقية والسلام والأمن.
- تسليط الضوء على أهم الأنشطة وقصص النجاح، لا سيما في المجتمعات المحلية حيث المستهدفات من الخطة من نساء وفتيات تواجهن ظروف نزاع.

ملاحظة للمدرب/ة:

يُنصح بتطويع المحتوى التدريبي والوقت وفقاً لاحتياجات وأداء المجموعة التدريبية، فقد يكون هناك فقرات يمكن أن تُيسر بسرعة وفقرات تحتاج إلى وقت أطول أو إعادة شرح.



٦.٢ الخطة الوطنية الثانية ٢٠٢١-٢٠٢٤

اعتمدت الحكومة العراقية الخطة الوطنية الثانية لتنفيذ قرار ١٣٢٥ في كانون الأول ٢٠٢٠، مستندة في ذلك إلى مبدأ المساواة بين الجنسين، والحقوق الأساسية للمرأة التي تنسجم والمواثيق والقرارات الدولية ذات الصلة، فضلاً عن الاستراتيجيات الوطنية المقررة من الحكومة الاتحادية وإقليم كردستان.

أهمية إعداد خطة ثانية لتنفيذ القرار ١٣٢٥

- اعتُبرت الخطة الوطنية الثانية ضرورة ملحة بعد انتهاء المدة الزمنية المحددة للخطة الوطنية الأولى ٢٠١٤-٢٠١٨.
- صُممت لتناسب احتياجات مرحلة ما بعد النزاع «مرحلة التعافي»، وبشكل مستجيب للظروف.
- اعتمدت منهجاً تشاركياً يضمن مشاركة جميع الأطراف المعنية في الحكومة الاتحادية، وحكومة إقليم كردستان، وممثلين عن منظمات المجتمع المدني.
- تلافيت ثغرات الخطة الوطنية الأولى، فحدّدت إطاراً للمتابعة والتقييم، وسقفاً زمنياً لإنجاز الأنشطة، كما حدّدت الجهات المسؤولة عن التنفيذ، وحدّدت ميزانية أيضاً.
- شكّل بموجبها فريق وطني للقرار ١٣٢٥ بموجب الأمر الديواني رقم ١٣٨ لسنة ٢٠١٧.
- شملت إجراءات تركز على حماية حقوق النساء والفتيات.
- شملت إجراءات تلبّي الاحتياجات العملية للنساء والفتيات.
- حملت إشارة إلى الهويات المختلفة للنساء، كضحايا الاتجار، والأمهات، والأرامل، والنساء المُعيلات للأسر، ومُقدّمات الرعاية من كبيرات السنّ للأطفال المفصولين عن ذويهم ومعظمهنّ من الجدّات أو الطفلات اللواتي يتراأسن الأسر.
- أشارت بشكل محدد إلى «الضحايا» و/أو «الناجيات» من العنف الجنسي أو العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- تصدّت للاغتصاب.

مواصفات خطة العمل الناجحة

- متماسكة ومترابطة.
- واقعية.
- مبنية على الأولويات.
- مرنة.
- مبنية على الشراكة والتنسيق بين كافة المعنيين.
- تتضمن مؤشرات لقياس مستوى التقدم.
- محدّدة بزمان ومكان.
- تتضمن رصد الميزانية اللازمة لتنفيذها.
- تتضمن وسائل المتابعة والتقييم.

ركائز الخطة الوطنية الثانية

تمحورت الخطة حول ثلاث ركائز استراتيجية هي

الوقاية

الحماية

المشاركة

المؤشرات والمخرجات	الأهداف	الركائز
<p>أولاً: زيادة نسبة النساء في القطاعات الأمنية، واللجنة العليا للتعايش السلمي والمجتمعي</p> <p>ثانياً: زيادة عدد النساء العاملات في برامج الإغاثة الإنسانية وإعادة الإعمار</p> <p>ثالثاً: نساء يمتلكن قدرات ومهارات مؤثرة في إدارة المفاوضات وبناء السلام</p>	<p>أولاً: المشاركة الفعالة للنساء في تحقيق السلام واستدامته</p> <p>ثانياً: دمج النساء في جهود الإغاثة، وفي مراحل إعادة الإعمار كافة، على المستويين الوطني والمحلي</p> <p>ثالثاً: زيادة نسبة المرأة في اللجان التنفيذية (إقليم كردستان)</p>	<p>المشاركة</p> <p>تعزيز مشاركة المرأة في القيادة وصنع القرار بما يعزز حفظ الأمن وبناء السلام</p>
<p>أولاً: جهات رسمية تعتمد آليات وإجراءات ملائمة لحماية النساء في حالات النزاع، ومستجيبة لحالات الإبلاغ عنها</p> <p>ثانياً: زيادة استخدام النساء والفتيات للآليات وقنوات الإبلاغ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي</p> <p>ثالثاً: زيادة نسبة الحالات التي تمت الاستجابة لها عن طريق الحصول على الخدمة من الحالات المبلغ عنها</p> <p>رابعاً: زيادة وعي النساء والفتيات بآليات الحماية المتاحة في ظروف النزاع</p> <p>خامساً: وعي مجتمعي بأهمية حماية النساء والفتيات أثناء وبعد النزاعات</p>	<p>أولاً: ضمان حماية النساء والفتيات، ولا سيما داخل المخيمات، وفي مواقع النزوح ومناطق العودة</p> <p>ثانياً: تحقيق المساءلة والعدالة بغية عدم إفلات الجناة من العقاب</p> <p>ثالثاً: حماية النساء والفتيات المتأثرات بالنزاع من العنف الجنسي بوصفه أحد أدوات الحرب، وإعادة دمجهن في المجتمع</p>	<p>الحماية</p> <p>حماية النساء والفتيات المتأثرات بالنزاع من كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، وضمان عدم إفلات مرتكبي العنف ضد النساء من العقاب</p>
<p>أولاً: عدد النساء المستفيدات من برامج وخدمات الوقاية، سواء كانت رسمية حكومية أو مجتمعية</p> <p>ثانياً: عدد التعديلات التشريعية والتنفيذية والإجرائية التي تتخذها الحكومة بشأن حماية النساء في ظروف النزاع</p>	<p>أولاً: خلق بيئة آمنة للنساء والفتيات، ومجتمع داعم أساسه التعايش ونبذ العنف</p> <p>ثانياً: تضمين مفهوم الوقاية أثناء حدوث النزاع داخل الأطر المؤسسية الرسمية</p> <p>ثالثاً: زيادة قدرة النساء المتأثرات بالنزاع على الصمود من خلال تأمين فرص كسب العيش والحصول على الخدمات في مجتمعاتهن</p>	<p>الوقاية</p> <p>تعزيز الوقاية من المخاطر قبل النزاع، وأثناءه، وبعده، ودعم بيئة خالية من العنف القائم على النوع الاجتماعي</p>

تمرين حول المحاكاة



الطريقة

تمرين المحاكاة



الأدوات

لوح ورقي، أقلام، أوراق
ملاحظات لاصقة



الوقت

١٢٠ دقيقة



الأهداف

فهم مبادئ خطة
العمل الوطنية
الخاصة بقرار مجلس
الأمن رقم ١٣٢٥
وكيفية تنفيذها

السيناريو:

يتم تقديم سيناريو نزاع متعلق بقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ للمشاركين. يجب أن يضم السيناريو عدداً من أصحاب المصلحة، ومجموعة متنوعة من التحديات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن.

مثال: عانى العراق من حرب أهلية، وأدى النزاع فيه إلى تدمير كبير في البنية التحتية، وأوجد عدداً كبيراً من المشردين والنازحين داخلياً. وقد نشر المجتمع الدولي قوة لحفظ السلام، وهو الآن منخرط في جهود إعادة الإعمار بعد الصراع. وكجزء من جهود إعادة الإعمار، أطلق برنامج لتمكين المرأة للمشاركة في عملية إعادة البناء، يعتمد على مبادئ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥، ويهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في جميع جوانب عملية إعادة الإعمار، بما في ذلك صنع القرار، والقيادة. ومع ذلك، فإن تنفيذ البرنامج يواجه تحديات مختلفة، منها معارضة بعض القادة في المجتمع لفكرة تمكين المرأة ومشاركتها في صنع القرار وعمليات إعادة الإعمار، ومحدودية الموارد والقدرات اللازمة لتنفيذ هذا البرنامج بشكل فعال.

سي لعب المشاركون/ات دور صانعي القرار وأصحاب المصلحة في عملية إعادة الإعمار بعد الصراع، وسيتم عليهم اتخاذ قرارات بشأن كيفية التغلب على التحديات، وتنفيذ برامج تمكين المرأة على أساس مبادئ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وخطة العمل الوطنية.

تشكيل المجموعة: ينقسم المشاركون إلى مجموعات، يُمثل كل منها صاحب مصلحة في السيناريو. يتم إعطاء كل مجموعة نسخة من خطة العمل الوطنية الثانية الواردة في قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥.

صنع القرار: يتم منح كل مجموعة ١٥ دقيقة للمناقشة واتخاذ القرارات بناءً على السيناريو وخطة العمل الوطنية، ويجب أن تدون القرارات على أوراق ملاحظات لاصقة وتُنشر على اللوح الورقي.

مناقشة النتيجة: بعد أن تتخذ كل المجموعات قراراتها، يقود المدرب/ة مناقشة جماعية لتحليل نتائج القرارات، ويجب أن تركز المناقشة على تأثير القرارات على السيناريو وخطة العمل الوطنية.

مثال: إن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والإجراءات الداخلية للقوات الأمنية، واستقطاب وتوظيف الضباط الإناث، وتوفير دورات تدريبية خاصة بهن لبناء القدرات، والنهوض بالمرأة في أدوار صنع القرار، كلها عوامل حيوية للسلام والأمن.

التفكير: يُطلب من المشاركين التفكير في تمرين المحاكاة لتنفيذ بند من الخطة الوطنية والدروس المستفادة فيما يخص قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وخطة العمل الوطنية. يتم التفكير بشكل فردي ثم جماعي.

ينقسم عمل المجموعات إلى ثلاث مراحل:



المرحلة الأولى: إعداد الخطة

خطوات إعداد الخطة:

بناء الإرادة السياسية: الدعوة والتوعية.

التنسيق والتعاون: إقامة منبر تشاوري بين منظمات المجتمع المدني والحكومة، لتبادل المعلومات بانتظام وتحقيق الشفافية.

تقييم الأولويات الاستراتيجية: يتضمن ذلك جمع البيانات، والتعرّف على الواقع، وجمع المعلومات حول القضايا ذات الأولوية المرتبطة بالخطة الوطنية. (العوامل، المخاطر، الجهات الفاعلة، الاحتياجات المختلفة).

وضع استراتيجية التنفيذ: خطة العمل، الموارد والميزانية، تقييم المخاطر، الرصد والتقييم، (الهدف هو الإجابة عن: ما الذي سيحدث، متى، كيف، كم سيكلف، من المسؤول).

المرحلة الثانية: تبني خطة العمل الوطنية

خطوات تبني خطة العمل الوطنية:

التحليل وبيان المهمة: تحديد المجالات ذات الأولوية في التنفيذ الوطني للقرارات الدولية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن.

وضع الاستراتيجية وخطة العمل: يضمن إدراج أهداف واقعية قابلة للتحقق في الأجلين المتوسط والبعيد نجاح الخطة، يتبع ذلك ترجمة تلك الأهداف إلى أنشطة ضمن إطار الركائز الرئيسية (الوقاية، الحماية، المشاركة، الإغاثة والتعافي).

تحديد الإطار الزمني: بما يتماشى مع الموارد. من يقوم؟ وبماذا؟ ومتى؟ واستعراض دوري للتقدم.

وضع إطار للرصد والتقييم: وجود مؤشرات ونقاط مرجعية محددة تمكن من الرصد وتقديم التقارير.

الميزانية: يجب أن تتضمن خطة العمل ميزانية توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة لتحقيق الأهداف، وتتناسب مع الجهد.

المرحلة الثالثة: التنفيذ

خطوات التنفيذ:

الوصول إلى التزام حكومي رفيع المستوى، يُعبّر عنه لأصحاب المصلحة بكل وضوح.

بناء شراكات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين (مجتمع مدني، أكاديميين، منظمات إقليمية، مكاتب الأمم المتحدة).

إيجاد هيئة تنسيقية فعالة مشتركة بين وكالات الحكومة المختلفة (الوزارات).

يقوم المدرب بتقديم عرض تقديمي (باوربوينت) حول مفهوم خطة العمل وأهميتها وفوائدها ومواصفاتها من الناحية العلمية ويفتح باب النقاش مع المشاركين/ات.

الموازنة	الموارد	المسؤول / المسؤولة	الخطة الزمنية	المؤشرات	الأنشطة

ملاحظة للمدرّب/ة:

من الضروري أن تُخصّص/ي خمس دقائق في الجلسة الختامية، لتلخيص ومراجعة النقاط المهمة التي تم تعلّمها قبل البدء بعملية التقييم اليومي.



الأجندة

اليوم الأول

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
الافتتاح والتعارف واختبار قبلي	٩:٠٠ - ١٠:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التعارف عرض محتويات التعريف بالبرنامج التدريبي التوقعات قواعد الحوار 	<ul style="list-style-type: none"> الافتتاح: إرساء قاعدة قوية للتدريب، وإعطاء المشاركين/ات فهماً واضحاً لأهداف الدورة ومحتواها. توضيح الجدول الزمني للدورة والمواضيع التي ستتم مناقشتها، وإعطاء المشاركين/ات الفرصة لطرح الأسئلة وتوضيح أي استفسارات قد تكون لديهم. يعمل الافتتاح على خلق جو من الترحيب والانفتاح، وتعزيز الروح الجماعية بين المشاركين. التعارف: يهدف إلى تعزيز التواصل والتفاعل بين المشاركين. يساعد في بناء صلات بين المشاركين/ات وتعزيز الروابط الاجتماعية. الاختبار القبلي: تقييم مستوى المعرفة الحالي ومهارات المشاركين/ات في الموضوع المعين الذي سيتم تدريبه. تحديد نقاط القوة والضعف لدى المشاركين/ات، وبالتالي يتيح للمدربين ضبط المحتوى وطريقة التدريب لتناسب مستوى المشاركين/ات.
أثر الحروب والنزاعات على النساء والفتيات	١٠:٣٠ - ١١:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على مظاهر وآثار الحروب دور المرأة في بناء السلام 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد آثار الحروب العنف القائم على النوع الاجتماعي الأثر الاقتصادي الأثر الصحي التأثير على التعليم
تطور حقوق النساء في المواثيق الدولية	١١:٣٠ - ١٢:٠٠	<ul style="list-style-type: none"> التطور الزمني لحقوق النساء في المواثيق الدولية 	<p>أبرز الصكوك الدولية التي تتعلق ب:</p> <ul style="list-style-type: none"> المساواة القضاء على التمييز ومناهضة العنف والمشاركة السياسية وبناء السلام والأمن التمنية المستدامة
استراحة ١١:٠٠-١١:٣٠			
قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ "المرأة والسلام والأمن"	١١:٣٠ - ١٢:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> ماهية القرار موضوع القرار أهمية القرار إلزامية القرار 	<ul style="list-style-type: none"> تقييم المعلومات حول القرار ١٣٢٥
ركائز القرار	١٢:٣٠ - ١٣:٣٠	<ul style="list-style-type: none"> الوقاية الحماية المشاركة الإغاثة والتعافي وإعادة الإعمار 	<ul style="list-style-type: none"> فهم المشاركين/ات للركائز الأربع لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥

<ul style="list-style-type: none"> • توفير فرصة للتعلم الفوري، حيث يتم مناقشة وتقييم الأداء وتبادل الملاحظات والتعليقات على الدورة التدريبية. • تعزيز التواصل والتفاعل: من خلال هذا التقييم، يتم إنشاء بيئة مفتوحة للمناقشة والتعبير عن الأفكار والاستفسارات، ما يعزز الروح التعاونية وتعزيز تجربة التعلم الشاملة. • تحسين الأداء: من خلال تقييم اليوم الأول شفهيًا، ما يسمح للمشاركين/ات والمدرسين/ات بالتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف، والتركيز على النواحي التي يمكن تحسينها، وتحديد احتياجات الدعم الفردي للمشاركين/ات وتوفير المساعدة المناسبة. 	١٣:٣٠ - ١٣:٠٠	تقييم اليوم الأول شفهيًا
استراحة غداء ١٣:٠٠		

اليوم الثاني

الموضوع	الوقت	المحتوى	الهدف
دائرة الصباح	٩:٠٠ - ٩:١٥	<ul style="list-style-type: none"> • مراجعة معلومات اليوم السابق • تحديث الأهداف والتخطيط • مراجعة بعض الاستفسارات أو الاشكاليات التي قد تكون ظهرت خلال عملية التعلم • تمرين إحماء 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث الأهداف والتخطيط: يتم توضيح الموضوعات التي سيتم تغطيتها وتوجيه الجميع بشأن الأنشطة المقررة. • استعراض وتقييم التقدم: استعراض وتقييم التعلم والتقدم المحرز. يتم مناقشة المفاهيم والمهارات التي تم التعرض إليها في اليوم السابق، والتحقق الفهم، وتوضيح أي استفسارات أو شكوك لدى المشاركين. يمكن توجيه الأسئلة والمناقشات، لضمان الاستيعاب.
أجندة "المرأة والسلام والأمن"	٩:٤٥ - ٩:١٥	<ul style="list-style-type: none"> • مضمون قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن والمكملة لقرار ١٣٢٥. 	<ul style="list-style-type: none"> • تمكين المشاركين/ات من تحديد قرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن.
استراحة ١٥:١٥ - ٩:٤٥			
خطة العمل الوطنية الأولى	١٥:١٥ - ١١:١٥	<ul style="list-style-type: none"> • الهدف العام • الأهداف المحددة • الركائز • مواصفات الخطة 	<ul style="list-style-type: none"> • مفهوم خطط العمل الوطنية الأولى وأبرز تحدياتها والدروس المستفادة.
خطة العمل الوطنية الثانية	١١:١٥ - ١٢:١٥	<ul style="list-style-type: none"> • مواصفات خطة العمل الناجحة • ركائز الخطة • الأهداف • المؤشرات - المخرجات 	<ul style="list-style-type: none"> • فهم مبادئ وتنفيذ خطة العمل الوطنية الواردة في قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥.
تقييم نهائي اختبار بعدي		<ul style="list-style-type: none"> • تقييم كتابي 	<ul style="list-style-type: none"> • قياس تقدم المشاركين وفهم مدى استيعابهم للمفاهيم والمهارات التي تم تعلمها خلال الدورة.
اختتام الدورة وصورة جماعية			

استمارة تقييم نهائية

استمارة تقييم نهائية

مضمون التدريب	نعم (++)	غالبًا نعم (+)	لا أستطيع التحديد (٠)	غالبًا كلا (-)	كلا (--)
مواضيع التدريب					
مستوى المحتوى التدريبي					
تسلسل المواضيع المقترحة					
نسبة الإفادة في عملي وحياتي الشخصية					
تم تلخيص المحتوى وإعطاء فرصة للتقييم بشكل كافي في آخر كل يوم					
تقييم المدرِّب/ة	نعم (++)	غالبًا نعم (+)	لا أستطيع التحديد (٠)	غالبًا كلا (-)	كلا (--)
الالمام بمضمون التدريب					
طريقة ومهارات التدريب					
القدرة على إيصال المعلومات بوضوح					
الالتزام بإيجاد علاقات ايجابية متبادلة بين المشاركين/ات					
القدرة على خلق جو تعليمي منفتح للتعبير عن الآراء وتبادل الأفكار					
القدرة على التأقلم مع المستجدات والمواضيع المستجدة					
تنظيم وتنسيق التدريب	نعم (++)	غالبًا نعم (+)	لا أستطيع التحديد (٠)	غالبًا كلا (-)	كلا (--)
مكان التدريب كان مناسباً					
أدوات التدريب كانت متوفرة دائماً					
مدة التدريب كانت كافية					
مدة الاستراحة كانت كافية					
وقت التدريب كان مناسباً					
مهارات وأداء المنسق أو المنسقة وتلبية احتياجات المشاركين/ات					

كلا (--)	غالبًا كلا (-)	لا أستطيع التحديد (٠)	غالبًا نعم (+)	نعم (++)	البيئة التدريبية
					المشاركة التفاعلية للمشاركين/ات ف أثناء التدريب
					احترام وتقبل الآخر أثناء المناقشات
					التزام المشاركين/ات بالوقت والقواعد أثناء التدريب
					المساحة الآمنة أثناء التدريب
كلا (--)	غالبًا كلا (-)	لا أستطيع التحديد (٠)	غالبًا نعم (+)	نعم (++)	تقييم الذات
					انا سعيدة/ة بمشاركتي في التدريب
					اكتسبت معلومات جديدة ومهارات شخصية
					يمكنني تطبيق التدريب في حياتي
					للتدريب تأثير إيجابي علي
هل لديك اقتراحات مستقبلية؟					
أية ملاحظات أخرى					

تمرين: «أصابع التعارف»



المواد المطلوبة

ورق ملون، قلم رصاص أو قلم حبر و مقص



الأهداف

تعزيز التعارف وتبادل المعلومات الشخصية بطريقة مبتكرة وممتعة في بداية التدريب

التعليمات:

• يتم توزيع ورقة ملونة لكل مشارك/ة في التدريب.
يطلب من المشاركين/ات أن يضعوا على يدهم/ن الورقة بشكل كف اليد ويستوحوا منها تصميمًا لأصابعهم.

على كل أصبع من أصابع اليد، يُطلب من المشارك/ة أن يكتب معلومة معينة عن أنفسهم بناءً على الأشكال الموجودة على الأصابع. يمكن أن تشمل هذه المعلومات ما يلي:

- الاسم والمهنة
- كلمة تعبر عنهم
- مهارة يمتلكونها
- شيء جميل يجب أن نعرفه عنهم
- أي معلومات أخرى يودون مشاركتها

ملاحظة: يمكن تخصيص كل أصبع لمعلومة مختلفة.

بعد كتابة المعلومات، يتم تقطيع الأصابع المرسومة بواسطة المقص، لكي يتم تشكيل أصابع اليد بشكل منفصل.

يطلب من المشاركين/ات أن يقدموا أنفسهم/ن بالاستعانة بأصابع التعارف التي أنشأوها. يمكنهم استخدامها كوسيلة لتقديم المعلومات عن أنفسهم بشكل مبتكر وممتع.

تمرين «صوت المطر»



المواد المطلوبة

لا شيء



الأهداف

تحفيز التعاون والتنشيط الجماعي وتعزيز التركيز

التعليمات:

- يُطلب من المشاركين تقليد صوت المطر باستخدام حركة أصابعهم وأصواتهم.
- يبدأ المدرب بحركة تصاعدية تبدأ من 1 وتصل إلى 5. يُطلب من المشاركين تقليد حركة الأصابع وإصدار صوت المطر.

تمرين «الكراسي التعاونية»



المواد المطلوبة

مجموعة من الكراسي بعدد يتناسب مع عدد المشاركين، موسيقى



الأهداف

تعزيز التعاون والتفاعل الجماعي

التعليمات:

- يتم ترتيب الكراسي في دائرة، بحيث يوضع كرسي واحد لكل مشارك.
- يتم تشغيل الموسيقى
- يُطلب من المشاركين/ات الدوران حول الكراسي.
- عندما تتوقف الموسيقى فجأة، يجب على المشاركين/ات الجلوس على أقرب كرسي.
- بمجرد أن يجلس كل المشاركين/ات على الكراسي، يتم إزالة كرسي واحد من الدائرة.
- يستمر تشغيل الموسيقى ومواصلة اللعب، حتى يتبقى كرسي واحد فقط.
- يجب على المشاركين/ات التعاون للعثور على طرق للجلوس معًا على الكراسي المتبقية، بدلاً من منافسة بعضهم البعض، حتى آخر كرسي.

تمرين: «مشاركة قصص الإلهام»



المواد المطلوبة

أوراق وأقلام



الأهداف

تعزيز الوعي بالقدرات وتعزيز الاحترام المتبادل والتفهم بين الجنسين

التعليمات :

- يُطلب من جميع المشاركين/ات أن يحضروا قصة إلهامية تتعلق بشخص ملهم من نفس الجنس وشخص ملهم من الجنس المختلف.
- يجلس المشاركون/ات في دائرة واحدة، ويُطلب من كل شخص أن يقدم نفسه بشكل موجز، ويشرح قصتي الإلهام وكيف تأثر بهما.
- بعد أن ينتهي كل شخص من تقديم نفسه وقصتي الإلهام، يُطلب من باقي المشاركين/ات طرح أسئلة إضافية أو مشاركة بعض التعليقات.
- يتم توجيه النقاش حول أهمية هذه القصص في إلهامنا لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز التفاهم والتعاون.

تمرين «الأنف الأحمر»



المواد المطلوبة

لا شيء



الأهداف

تعزيز التفاعل والتركيز وتحفيز التنشيط الجماعي بين المشاركين/ات

التعليمات :

- يُطلب من كل مشارك/ة توصيف جزء من جسمه بلون محدد، مثل مثل المرفق، الأنف، الإبهام الأيمن، القبضة اليسرى، السبابة، الركبة، الجبين، وما إلى ذلك
- يُعطي المدرب/ة التعليمات التالية ويتابع تنفيذها:
- «أنف أحمر» - يتوجه المشاركون/ات فورًا إلى أقرب نقطة ذات لون أحمر ويلمسونها بأنوفهم.
- يتابع المدرب بتعليمات أخرى مثل «جبين أصفر»، «ركبة سوداء»، «سبابة خضراء»، «قبضة بيضاء»، وما إلى ذلك

تمرين: «من المحرك»



المواد المطلوبة

لا شيء



الأهداف

تعزيز التفاعل والتعاون بين المشاركين وتعزيز مهارات التواصل الجسدي والحركي

التعليمات

- يُطلب جمع المشاركين/ات في دائرة واحدة في القاعة التدريبية.
- يتم اختيار أربعة مشاركين/ات، ويُطلب منهما الخروج لبضع دقائق من القاعة دون أن يعلموا بمن هو المحرك الحقيقي.
- يُطلب من أحد المشاركين/ات أن يتولى دور المحرك، ويقوم بتنفيذ حركات حسية-حركية بسيطة • مثل تصفيق اليدين، هز الأيدي، تحريك العنق/ بشكل متكرر.
- يُطلب من باقي المشاركين/ات أن يقلدوا حركات المحرك بدقة وفي نفس الوقت.
- بمجرد عودة المشاركين/ات الأربعة /كل شخص في جولة/ يجب عليهم محاولة تحديد من يقوم بدور المحرك عن طريق ملاحظة حركات المشاركين/ات الآخرين.

تمرين: «غرق الجزيرة»



المواد المطلوبة

لا شيء



الأهداف

تطوير مهارات الحماية والتعاون في ظروف صعبة، ومحاكاة العمل الجماعي لمواجهة التحديات

التعليمات

- يضع المدرب/ة مجموعة من الأوراق أو الأشكال الكبيرة الحجم في وسط القاعة، ويتم ترقيم هذه الأشكال (١، ٢، ٣... إلخ).
- يشرح المدرب/ة للمشاركين/ات أن هذه الأشكال تعتبر جزراً عائمة وسط البحر، وأن البحر عرضة للأمواج العاتية.
- يتم إخبار المشاركين/ات بأنهم يحتاجون للجوء إلى هذه الأشكال كملاذ آمن في حالة ظهور الأمواج، ومن ثم العودة للإبحار وفقاً لتعليمات المدرب.
- في كل مرة تظهر فيها الأمواج، يجب على المشاركين/ات أن يقصدوا أحد الجزر، وفقاً لتوجيهات المدرب/ة.
- أثناء «الإبحار»، يقوم المدرب/ة بسحب الجزر تدريجياً، ويُخبر المشاركين/ات بحدوث المزيد من الأمواج، مثلاً: أمواج والجزيرة رقم واحد تغرق.
- مع كل مرحلة من مراحل التمرين، تتناقص الجزر تدريجياً ويزداد عدد المشاركين/ات الذين يقصدون هذه الجزر.
- سيظهر هنا اندفاع المشاركين/ات لمساندة بعضهم البعض، وابتكار وسائل للتأزر والحماية.
- في نهاية التمرين، يتم إطلاق مناقشة قصيرة حول التجربة، ودروس العمل الجماعي التي يمكن استخلاصها.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

دليل تدريب المهنيين في مجال حقوق الإنسان، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان،

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/TR-OHCHR8.html>

تعليم حقوق الإنسان: وسيلة لبناء ثقافة حقوق الإنسان في العراق، والشرق الأوسط، وشمال أفريقيا.

<https://equitas.org/wp-content/uploads/08/2021/Mena-TOT-1-Feb-07ARABIC.pdf>

تقييم أنشطة التدريب في مجال حقوق الإنسان دليل للمعلمين في مجال حقوق الإنسان سلسلة
التدريب المهني رقم ١٨، ١٨ Equitas

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18_ar.pdf

دليل تدريب المدربين في مجال حقوق الإنسان، "خطوات أساسية"، رضا عبد العزيز، المفوضية السامية
لحقوق الإنسان،

دليل المدربين، كيف تعدّ وتقدّم تدريباً فعالاً

https://www.ndi.org/sites/default/files/How20%to20%Train20%Manual_AR.pdf

دليل إعداد مواد التدريب وكالة الطوارئ المدنية السويدية،

<https://rib.msb.se/filer/pdf/27387.pdf>

أدلة الأنشطة،

https://adolescentkit.org/kit_docs/arabic/4.1.1_Activity20%Box_Activity_Guide_Cards_ara.pdf

دليل مهارات التدريب وإدارة الفريق وحل النزاعات، برنامج مبادرة بلقيس،

<https://maktabatmepi.org/ar/resources/training-skills-guide-team-management-and-conflict-resolution>

"الدليل المرجعي - المصطلحات والمفاهيم الأساسية وتمارين تدريبية حول الجندر"،

IREX، ٢٠٢١ <https://www.irex.org/sites/default/files/Gender20%Resource20%Manual20%Arabic20%-20%Printed20%Version-low-res.pdf>

"الدليل التدريبي للمدربين والمدربات على التعريف والتوعية بمفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي"،

Goethe Institute، https://www.goethe.de/resources/files/pdf180622/161_gi_gender_manual_arabisch_rz_ansicht2.pdf

هي..هو رزمة تدريبية حول الجندر، جمعية السبيل مؤسسة هينريتش بل Foundation Böll Heinrich

<https://assabil.com/wp-content/uploads/1437640328pdfGenderToolkit.pdf>

دليل تدريبي حول العنف المبني على النوع الاجتماعي، مركز شؤون المرأة، فلسطين،

https://new.wac.ps/public/file_pdf/1606035228.pdf

الدليل التدريبي حول سبل التغطية الإعلامية الحساسة لقضايا النساء والفتيات الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي،

<https://www.fe-male.org/wp-content/uploads/04/2020/Gender-Sensitive-Media-Reporting-Toolkit.pdf>

المشكلة الاجتماعية والثقافية وأثرها على المرأة العراقية، التقرير الثاني شبكة صوتها للمدافعات عن حقوق الإنسان، صندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني، هيئة الأمم المتحدة للمرأة/العراق ٢٠٢٠

<https://www.iwjf.info/wp-content/uploads/%D%8A%7D%84%9D%85%9D%8B%4D9%83%D%84%9D%8A%-9D%8A%7D%84%9D%8A%7D%8AC%D%8AA%D%85%9D%8A%7D%8B%9D8%9A%D%8A%-9D%88%9D%8A%7D%84%9D%8AB%D82%9%D%8A%7D%81%9D8%9A%D%8A9.pdf>

"العين مش بالعين"، دفتر تطبيقات حول السلوك اللا عنف. حركة السلام الدائم، forumZFD

https://www.forumzfd.de/system/files/document/an_eye_is_not_for_an_eye_0.pdf

"العين مش بالعين" مدخل تطبيقي حول ثقافة اللا عنف (النسخة الثانية)، خطوات forumZFD

<https://www.stepslb.org/publications>

القيادة التحويلية وإدارة النزاع في ليبيا. ٢٠١٤

Peaceful Change Initiative . https://peacefulchange.org/wp-content/uploads/10/11/2020_Arabic06_2014-_Training-guide_Transformational-leader.pdf

دليل التدريب على الوساطة للوسطاء ومدربي الوسطاء، البحث عن أرضية مشتركة-

<https://www.sfcg.org/wp-content/uploads/02/2014/mediation-training-manual-arabic.pdf>

بناء السلام، مهارات ومعارف، محاربون من أجل السلام،

Federal Republic of Germany Foreign Office, Institut für Auslandsbeziehun

<http://www.fightersforpeace.org/pdf/FFP20%TOOLKIT20%FINAL.pdf>

أدوات تحليل النزاعات

https://www.files.ethz.ch/isn/15416/Conflict_Analysis_Tools_Arabic_Hamchi.pdf

كتيب لتدريب شبكات سيدات فاعلات في تفادي النزاعات وإدارتها في لبنان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مؤسسة ريبكا دايكس، ٢٠٢٠،

<https://lebanon.unwomen.org/sites/default/files/-2100373/05-2022UN-Women-Manual-mediation-web.pdf>

المدخل لدراسات السلام وحل النزاعات، جمعية الأمل العراقية، ٢٠٢١،

<https://iraqi-alamal.org/wp-content/uploads/23082021/08/2021.pdf>

دليل التدريب في مهارات بناء السلام، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، ٢٠١٧،

https://www.peaceinfrastructures.org/sites/g/files/zskgke471/files/Home20%Documents/Peacebuilding20%Manual20%and20%Guide/UNDPsudan_PeacebuildingManual_2018_AR.pdf

كتاب التربية من أجل السلام، حركة الصقر العاملة - IFM.SEI العاملة

https://www.peaceinfrastructures.org/sites/g/files/zskgke471/files/Home20%Documents/Peacebuilding20%Manual20%and20%Guide/UNDPsudan_PeacebuildingManual_2018_AR.pdf

بناء السلام: دراسة في آليات بناء السلام في العراق،

<https://iasj.net/iasj/download/bedb60261c92f631>

استراتيجيات بناء السلام، هل يمكن بناء السلام؟ جمعية الأمل العراقية،

<https://iraqi-alamal.org/wp-content/uploads/10/2019/Peacebuilding.pdf>

إشراك القيادات الدينية العراقية في عملية السلام والمصالحة خلال مرحلة ما بعد داعش، معهد الولايات المتحدة للسلام ٢٠١٩،

https://www.usip.org/sites/default/files/07-2020/pw_-154engaging_the_post-isis_iraqi_religious_landscape_for_peace_and_reconciliation-arabic-pw.pdf

مجموعة أدوات بناء السلام للمعلمين، معهد السلام الأميركي، ٢٠١١،

<https://www.usip.org/sites/default/files/01-2017/High20%School20%Toolkit20%Arabic.pdf>

بناء السلام الشباب، تحالف الأمم المتحدة للحضارات ٢٠٢١

https://www.unaoc.org/wp-content/uploads/Young-Peacebuilders-Handbook-AR_CFlinks.pdf

الدليل المرجعي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المرأة والسلام والأمن، هيئة الأمم المتحدة للمرأة،

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/10/2012/WPSsourcebook-01-Overview-ar.pdf>

برنامج تدريب مدربين حول المرأة والأمن والسلام، منظمة المرأة العربية،

<http://arabwomenorg.org/Content/Publications/%D%8A%8D%8B%1D%86%9D%8A%7D%85%9D%8AC%20%D%8AA%D%8AF%D%8B%1D%88%9D%8A%20%8D%85%9D%8AF%D%8B%1D%8A%8D%88%9A%D%20%86%9D%8AD%D%88%9D%20%84%9D%8A%7D%84%9D%85%9D%8B%1D%8A%3D%8A%20%9D%88%9D%8A%7D%84%9D%8A%3D%85%9D%20%86%9D%88%9D%8A%7D%84%9D%8B%3D%84%9D%8A7%D85%9.pdf>

دليل إرشادي لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن والقرارات المكملة له، ديكاف مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن

https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/2_Guidelines_UNSCR_WEB.pdf

قرار مجلس الأمن والقرارات المكملة له، رابطة النساء الدولية للسلام والحرية، منظمة أبعاد،

<https://www.abaadmena.org/wp-content/uploads/documents/ebook.1598182372.pdf?x67882>

موجز سياسات التآزر بين قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن والأطر المعيارية الدولية الخاصة بحقوق النساء، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)،

<https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/linkages-security-council-resolution-1325-women-arabic.pdf>

حماية المرأة في مجال الأمن والسلام في ضوء قرار مجلس الأمن ١٣٢٥.

<http://www.arabwomenorg.org/mediafiles/conferences/Papers/SamiaDawla-paperF.pdf>

موازنة الأولويات: الدروس المستفادة من العراق والأردن وفلسطين لأفرقة صياغة خطط العمل الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ ، هيئة الأمم المتحدة للمرأة،

<https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field20%Office20%Arab20%States/Attachments/Publications/2018/Lessons20%Learned20%for20%NAP1325Arabic20%Report20%Design20%Adjusted.pdf>

مشاركة النساء في السلام، الأمن والعمليات الانتقالية في العالم العربي، فريدريش إيبيرت ومساواة/ مركز دراسات المرأة، ٢٠١٧.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/beirut/14513.pdf>

المراجع باللغة الانجليزية

Better together: How to effectively strengthen the synergies between Women, Peace and Security and Youth, Peace and Security resolutions and CEDAW, Global Network of Women Peacebuilders, 2022 https://gnwp.org/wp-content/uploads/CEDAW-Training-Manual_February2022-.pdf

Advocacy Training Manual on UNSCR1325, Norwegian Church Aid, https://www.kirkensnodhjelp.no/contentassets/d70de846289e4e01a7c0594fe2ee2b-00793-15/58-8advocacy-training-manual_-1325final-1_1_527635-mindre.pdf

Women, Peace and Security National Action Plan Development Toolkit, Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), https://www.peacewomen.org/assets/file/national_action_plan_development_toolkit.pdf

Executive Action Plan «Protection of Arab Women: Peace and Security» 2030-2015. General Secretariat of the League of Arab States Arab Women Organization UN Women <https://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/08/2021/RAP-2030-2015-LAS.pdf>

<https://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/10/2022/Iraq-NAP3.pdf>

<https://maktabatmepi.org/ar/resources/training-session-measuring-conflict-mediation-and-negotiation>

<https://www.international-alert.org/ar/about/what-is-peacebuilding>

<https://1325naps.peacewomen.org/?s=iraq>

<https://ar.trainings.350.org/resource/parallel-lines-roleplay/>

[https://www.iknowpolitics.org/ar/learn/knowledge-resources/discussion-summaries/%D%85%D%84%D%8AE%D%8B%-5D%8AD%D%88%D%8A%D%8B-1%D%8AD%D%88%D%8B%-1D%8A7%D%84%D%86%D%8B%3D%8A%D%8A%-1D%81%D%89%D%8A%D%88%D%8B%6D%8A%D%8B%-9D%85%D%8A-7%D%8A%D%8B%D%8AF-%D%8A%D%84%D%86%D%8B%2D%8A%D%8B%-9D%88%D%81%D%89%9](https://www.iknowpolitics.org/ar/learn/knowledge-resources/discussion-summaries/%D%85%D%84%D%8AE%D%8B%-5D%8AD%D%88%D%8A%D%8B-1%D%8AD%D%88%D%-84%D%8AF%D%88%D%8B%-1D%8A7%D%84%D%86%D%8B%3D%8A%D%8A%-1D%81%D%89%D%8A%D%88%D%8B%6D%8A%D%8B%-9D%85%D%8A-7%D%8A%D%8B%D%8AF-%D%8A%D%84%D%86%D%8B%2D%8A%D%8B%-9D%88%D%81%D%89%9)

<https://www.unodc.org/e4j/ar/terrorism/module14-/exercises.html>

<https://educationaltechnology.net/kolbs-experiential-learning-theory-learning-styles/>

<https://citt.ufl.edu/resources/the-learning-process/designing-the-learning-experience/blooms-taxonomy/>

<https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>

<https://ktabpdf.com/watch/%D%8AA%D%8AD%D%85%D%8A%D%84%D%8B%1D%88%D%8AD-%D%8A%D%84%D%8B%4D%8B%1D%8A%D%8A%D%8B-1-9pdf>

https://drive.google.com/file/d/1pHFhpK5_qmVzkE8biYBJ5uutvHZ1MRD_/view

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D%8B%D%8A%D%88%D%8B1_%D%8A%D%84%D%83%D%8B%1D%83%D%8A_%D%8A%D%84%D%88%D%8B%1D%82%D%8A%D%8A9_%D%8A%D%84%D%8A%D%83%D%84%D%81%9

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/52669/13/7/120>

[https://www.iknowpolitics.org/ar/learn/knowledge-resources/discussion-summaries/%D%85%D%84%D%8AE%D%8B%-5D%8AD%D%88%D%8A%D%8B-1%D%8AD%D%88%D%8B%-1D%8A7%D%84%D%86%D%8B%3D%8A%D%8A%-1D%81%D%89%D%8A%D%88%D%8B%6D%8A%D%8B%-9D%85%D%8A-7%D%8A%D%8B%D%8AF-%D%8A%D%84%D%86%D%8B%2D%8A%D%8B%-9D%88%D%81%D%89%9](https://www.iknowpolitics.org/ar/learn/knowledge-resources/discussion-summaries/%D%85%D%84%D%8AE%D%8B%-5D%8AD%D%88%D%8A%D%8B-1%D%8AD%D%88%D%-84%D%8AF%D%88%D%8B%-1D%8A7%D%84%D%86%D%8B%3D%8A%D%8A%-1D%81%D%89%D%8A%D%88%D%8B%6D%8A%D%8B%-9D%85%D%8A-7%D%8A%D%8B%D%8AF-%D%8A%D%84%D%86%D%8B%2D%8A%D%8B%-9D%88%D%81%D%89%9)

<https://www.ikhtyar.org/wp-content/uploads/06/2016/Mapping-the-margins.pdf>

قرارات مجلس الأمن

القرار ١٣٢٥ عام ٢٠٠٠

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/720/00/PDF/N0072016.pdf?OpenElement>

القرار ١٨٢٠ عام ٢٠٠٨

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N42/391/08/PDF/N0839142.pdf?OpenElement>

القرار ١٨٨٨ عام ٢٠٠٩

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N44/534/09/PDF/N0953444.pdf?OpenElement>

القرار ١٨٨٩ عام ٢٠٠٩

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N53/542/09/PDF/N0954253.pdf?OpenElement>

القرار ١٩٦٠ عام ٢٠١٠

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N32/698/10/PDF/N1069832.pdf?OpenElement>

القرار ٢١٠٦ عام ٢٠١٣

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/372/13/PDF/N1337215.pdf?OpenElement>

القرار ٢١٢٢ عام ٢٠١٣

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N42/523/13/PDF/N1352342.pdf?OpenElement>

القرار ٢٢٤٢ عام ٢٠١٥

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/311/15/PDF/N1531107.pdf?OpenElement>

القرار ٢٤٦٧ عام ٢٠١٩

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N26/118/19/PDF/N1911826.pdf?OpenElement>

القرار ٢٤٩٣ عام ٢٠١٩

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N35/339/19/PDF/N1933935.pdf?OpenElement>



للمزيد من المعلومات يرجى الإتصال :

منظمة البرلمان
شارع روجلن ١١-١٠، ١٠٥٥٣ برلين، ألمانيا
الهاتف: +٩٤ (٠) ٣٠ ٣٩٨ ٢٠٤ ١٩٠
البريد الإلكتروني: info@elbarlament.org