

النوع الاجتماعي، مراكز الأبحاث والشؤون الدولية: حزمة أدوات عملية

النسخة العربية - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١
لورا دنكلي (تشاتام هاوس)، ماريسا كونواي (CFFP)، ماريون ميسمر (BASIC)

المحتوى

٣	تمهيد
٤	المقدّمة
٦	غرض الحزمة والجمهور المستهدف
٨	تعريف مفيدة للمصطلحات
١٠	الهيكل والأنشطة والممارسات التّظيميّة
١٢	وضعُ خطّة عمل تنظيميّة
١٦	عقد الاجتماعات والمناقشات
٢٣	البحث والتّحليل
٣١	التواصل والنّشر
٣٨	أهمّ خمس نصائح
٣٩	الموارد
٤٠	القيود
٤١	نبذة عن المؤلّفين
٤٢	شكر وتقدير

تمهيد بقلم كرما إكمكجي*

في إطار مبادرته البحثية التي تحمل عنوان "إضفاء الطابع الديمقراطي على أجندة المرأة والسلام والأمن"، يسرُّ معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أن يضع هذه الحزمة من الأدوات العملية في متناول مراكز الأبحاث ومؤسسات الفكر في العالم العربي، لا سيَّما في هذا الوقت الحرج الذي تحتاج خلاله المنطقة إلى بحوث وسياسات متينة تهدف إلى تحسين حياة جميع المواطنين، رجالاً ونساءً. بينما تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من الحروب والصراعات المستمرة، يصبح إشراك الجميع في جهود بناء السلام وحلِّ النزاعات أكثر إلحاحاً. وفي هذا السياق، تكتسب إعادة التفكير في كيفية تصميم السياسات العامة وعمليات السلام وتحقيق سلام عادل وإيجابي ومستدام أهمية قصوى.

بالنيابة عن معهد عصام فارس، أعرب عن امتناني لمؤلفي حزمة الأدوات العملية على خبرتهم وتقانيهم والتزامهم، الذي جعل النسخة العربية من هذا الدليل حقيقة واقعة. ومن خلال إتاحة هذه الوثيقة العملية باللغة العربية بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يأمل كلُّ من معهد عصام فارس، وتشاتام هاوس، ومركز السياسة الخارجية النسوية، وBASIC أن يساعدوا مراكز الأبحاث العربية لكي تصبح أكثر شمولاً، وتنتج أبحاثاً تراعي النوع الاجتماعي وتستجيب للتوصيات السياسية التي لا تغفل أحداً.

تعكس مراكز أبحاث السياسات ومؤسسات الفكر، غالباً، الأعراف السائدة عن النوع الاجتماعي في المجتمعات الموجودة فيها. وبالتالي، تعمل هذه المراكز على إدامة عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي أو تعزيز بيئات اجتماعية وسياسية أكثر مساواة من خلال توصياتها البحثية والسياسية، إذ لا يمكن الوصول إلى بيئات مُماثلة إلا بعد أن تدمج مراكز الأبحاث منظور النوع الاجتماعي في هيكلاتها المؤسسية وممارساتها سواء في التوظيفات أو الترقّيات.

لا تزال النساء في البلدان العربية مُمثلات بشكل غير كافٍ في مراكز الأبحاث، ونادراً ما توضح مراكز الأبحاث كيفية مراعاتها المساواة المبنية على النوع الاجتماعي عند اختيار أعضاء مجالس إدارتها. في الواقع، هناك ١٤ مركز أبحاث فقط في المنطقة ترأسها أو تديرها أو أسستها امرأة، فضلاً عن أن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في البحوث المتعلقة بالسياسات محدوداً في المنطقة بسبب ضعف خطط التمويل والافتقار إلى ممارسات الإدماج والشمول، وهو ما يُبيّن الحاجة الملحة إلى مراكز أبحاث عربية تعيد النظر في هيكلاتها وسياساتها ودمج النوع الاجتماعي في جميع جوانب عملها.

للمساعدة في ذلك، أنتج كلُّ من تشاتام هاوس، ومركز السياسة الخارجية النسوية (CFFP)، وBASIC حزمة أدوات عملية شاملة ومُفضّلة بهدف الترويج لنهج يراعي الفوارق المبنية على النوع الاجتماعي، وتعزيزه في جميع مجالات أنشطة مراكز الأبحاث. تقدّم حزمة الأدوات العملية نصائح وإرشادات لدعم مراكز الأبحاث في النقد بمبادراتها المعنية بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، بهدف تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في جميع مجالات البحث، بما فيها بناء السلام والشؤون الدولية والتنمية.

* زميلة والمستشارة الرئيسية في مبادرة «المرأة والسلام والأمن» البحثية في معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت

المقدمة

وتعقد مراكز الأبحاث اجتماعات بين صانعي السياسات وأصحاب القرار من مختلف الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية والأعمال التجارية. وأظهرت الأبحاث المجراة حتى اليوم أنّ معظم المناقشات المتعلقة بالسياسات يهيمن عليها الرجال بأغلبية ساحقة، ولكن حينما تُدعى النساء أو الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي إلى التحدّث فإن النقاش عادة ما يتركز بشكل خاصّ على معالجة مواضيع متعلّقة بالنوع الاجتماعي. وما لم يكن هنالك تنوّع في الآراء، فسوف تقتصر هذه المناقشات على مجموعة محدودة من المعارف والخبرات، ما سيفضي إلى نقص في المعلومات التي يتلقاها كلّ من صانعي السياسات وأصحاب القرار. وفضلاً عن أهمية ذلك لجودة العمل، للمسألة أهميتها أيضاً في ما يتعلق بالإنصاف والتّمثيل الدقيق، إذ تشكّل النساء ما يقارب من نصف عدد سكّان العالم، وبالتالي من الواجب إشراكهنّ في عمليّة وضع السياسات على جميع المستويات.

صُمّمت حزمة الأدوات هذه بغية تشجيع اعتماد نهج يراعي النوع الاجتماعي في جميع أنشطة مراكز الأبحاث ومجالات عملها، بما فيها الاجتماعات والمناقشات، البحث والتحليل، والتواصل والنشر. وتوفّر الحزمة التوجيهات اللازمة بشأن السبل التي تتيح تكييف هيكل المنظمات وأنشطتها وممارساتها، بهدف زيادة الوعي بشأن مسائل النوع الاجتماعي واعتماد نهج مراعية للاعتبارات في مجالات عملها كافة.

وجاء تصميم هذه الحزمة نتيجة التمييز القائم على النوع الاجتماعي والسائد في مراكز الأبحاث والأنشطة التي تقوم بها. كما تدرك هذه الحزمة التمييز الذي تواجهه المرأة وقلة التّمثيل في هذا السياق، بالإضافة إلى غيابها عن تبوّء مراكز قيادية وكذلك عن الهياكل الإدارية والمناصب البحثية المرموقة في عدد من مراكز الأبحاث. وتجدر الإشارة إلى أنّ تركيز هذه الحزمة على مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) يُعد بمثابة نقطة انطلاق نحو إجراء تحليل متعمّد الجوانب (تقاطعيّ) على نطاق أوسع، بالإضافة إلى اتّخاذ الإجراءات اللازمة في دوائر مراكز الأبحاث.

وتُعدّ هذه المسألة ذات أهميّة كبيرة نظراً للمكانة اللافتة التي تحتلها مراكز الأبحاث في التأثير في السياسات العامّة، إذ تُجري أبحاثاً تؤثر في السياسات ما يؤثر على حياة الأفراد. لذلك، من الأهمية ألا تُرسخ السياسات الممارسات المضرة أو تُكرّس أوجه التحيّز واللامساواة. وينبغي أن تعكس الأبحاث الواقع الذي يعيشه الأفراد وأن تشمل أصواتاً وتجارب تنتم بالتنوع، وإلا ستكون السياسات المستندة إلى أبحاث مراكز الفكر غير فعّالة ومحدودة الأفق وستواجه صعوبة في تحقيق أهدافها المرجوة.

ولئن كان التركيز الرئيسي للحزمة مبني على الأخذ في الاعتبار حالة اللامساواة في مراكز الأبحاث، إلا أننا نقر بأن فهم مصطلح النوع الاجتماعي بمعزل عن منظومات السلطة الأخرى سيسفر عن نتائج منقوصة وغير فعّالة. وغالباً ما تركّزت المناقشات المعنيّة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، بصورة غير متعمدة على النساء المغايرات جنسياً ذوات البشرة البيضاء والبنية الجسدية السليمة المنحدرات من بيئات تحظى بالامتيازات، وذلك على حساب النساء والأفراد الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي المنحدرين من بيئات مهمّشة. ويعني اعتماد نهج تقاطعيّ إزاء مسألة المساواة المبنية على النوع الاجتماعي أنّ ديناميات القوة المختلفة ستنبدي على الأرجح بصور متباينة تبعاً لتباين الأشخاص، ونحن لسنا بصدد تكريس فكرة ثابتة وثنائية عن النوع الاجتماعي في سياق هذه الحزمة، بل نتطّلع إلى أن تشكّل هذه الحزمة الخطوة الأولى نحو ما ينبغي أن يكون نقاشاً أوسع نطاقاً بشأن مسألة التقاطع في مراكز الأبحاث.

لا يُعدّ إدماج الأبحاث الشاملة وعقد الاجتماعات وممارسات التواصل مجرد "الأمر الصحيح الذي يتعيّن القيام به" بل ينعكس ذلك إيجابياً على نماذج عمل مراكز الأبحاث وطريقة عملها. وتبيّن الأبحاث أنّه عند نجاح مبادرات التنوّع والشمول، تصبح المنظّمات أكثر صموداً وابتكاراً وفعاليّة على صعيد اتّخاذ القرارات. غير أنّ الالتزام بتطبيق نهج مبني على القيم لا يقلّ أهميّة عن إعداد دراسة تبيّن جدوى خلق مكان عمل يتّسم بالتنوّع والشمول. وفي حين شهدت مراكز الأبحاث تغييراً تدريجياً بالفعل، سوف تستند هذه الحزمة إلى مجموعة من الأبحاث والممارسات القائمة وذلك بتشجيع مراكز الأبحاث على النّظر في الإجراءات الخاصّة بها من جهة وتطوير ممارسات لا تركّز على تمثيل المرأة وحسب، بل على الهياكل والأنظمة التي ترسخ التّحيز وأوجه عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، تتخذ هذه الحزمة نهجاً تقاطعياً يُقرّ بمختلف أشكال التّمييز التي قد تتعرّض لها النساء والرجال والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي ما سيفسح المجال أمام تحليل أدقّ يسلط الضوء على كيفية تداخل النوع الاجتماعي مع منظومات السلطة الأخرى وتأثيرها بها وعلاقتها جميعاً بسمات من قبيل الإثنية والعرق والسنّ والطبقة الاجتماعيّة والدين والإعاقة والتّوجّه الجنسيّ.

غرض الحزمة والجمهور المستهدف

وتبدأ الحزمة بإرشادات عامة بشأن الهياكل والممارسات التنظيمية بالإضافة إلى الإجراءات الضرورية التي تنطبق على كامل مركز أبحاث ما بغية ضمان عدم انعزال الجهود في أقسام محددة للمنظمة - أو الافتراض أن تكون ذات صلة فقط لأقسام المنظمة. وتتطوي الأقسام اللاحقة على عدد من الأنشطة، منها عقد الاجتماعات والقيام بالأبحاث والتواصل والنشر. والجدير بالذكر أن كل هذه الأقسام مترابطة ببعضها البعض، ولكن من الممكن التركيز على مجال واحد بمعزل عن الأنشطة الأخرى، وذلك بحسب الأنشطة والحاجات التنظيمية.

تطوير المحتوى

طوّرت هذه الحزمة من قِبل فريق من تشاتام هاوس (Chatham House) والمجلس البريطاني الأميركي لمعلومات الأمن (BASIC) ومركز السياسة الخارجية النسوية (CFFP). وترتكز على سلسلة من حلقات العمل الصباحية التي عقدت في لندن عام ٢٠١٨ والتي جمعت عدداً من الخبراء والعاملين من مختلف القطاعات بما فيها مراكز أبحاث دولية وأمنية أخرى مقرها المملكة المتحدة. وهدفت سلسلة حلقات العمل إلى تعزيز تشارك المعارف حول مسألة المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في مكان العمل وعلى نطاق أوسع عبر مراكز الأبحاث المهمة بالشؤون الدولية، فضلاً عن تعزيز الممارسات البحثية الشاملة عن طريق تسليط الضوء على التجارب القيمة والرؤى التي يمكن أن تتعلم منها مراكز الأبحاث.

هذه الحزمة مصممة للأفراد الذين يعملون في مجال العلاقات الدولية بغض النظر عن مناصبهم أو خبراتهم أو مستوى أقدميّتهم. بالإضافة إلى ذلك، هي موجّهة إلى المنظمة بكاملها، ويمكن تطبيقها في جميع أقسامها حرصاً على أعلى درجات المشاركة. وستكون هذه الحزمة مفيدة بنحو خاص لمراكز الأبحاث التي تخطو خطواتها الأولى في زيادة الوعي بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي على الصعيد الداخلي من جهة، وتلك التي بدأت في إجراء تغييرات، ولكنها تطمح إلى توسيع نطاق عملها من جهة أخرى.

لهذه الحزمة ثلاثة أهداف:

١. زيادة الوعي في أوساط مراكز الأبحاث حول مسألة النوع الاجتماعي (الجندر) بصفتها منظومة سلطة (مع التركيز على نهج تقاطعي)، وعلى أفضل الممارسات ذات الصلة التي من شأنها القضاء على أوجه عدم المساواة.
٢. توفير الإرشاد لمراكز الأبحاث بشأن كيفية البدء في تكيف إجراءاتها لإحداث تغيير دائم.
٣. تشجيع المبادرات القائمة بجميع الموارد ذات الصلة.

عُقدت أربع حلقات عمل في المجموع، وتناولت كلّ منها أحد المواضيع العريضة التالية:

١. مكانة النساء الحالية في مراكز الأبحاث وما هي الخطوات التالية التي يجب اتخاذها؛
٢. عقد الاجتماعات والمناقشة؛
٣. إجراء الأبحاث والتحليلات؛
٤. التواصل والنشر.

وسلّطت حلقات العمل هذه الضوء على العناصر الأساسية لتصميم حزمة أدوات خاصّة بمراكز الأبحاث وساهمت في تطوير محتواها.

ومنذ ذلك الحين، أُجري استعراضٌ للأدبيات وتقييم أساسي للموارد المتوقّرة. وكان الهدف تحديد مدى الموارد الحالية بحيث يمكن لهذه الحزمة سدّ أي فجوة وتقلّص أي ازدواجية في الجهود إلى الحد الأدنى. وتجدر الإشارة إلى أنّه تمّ تجميع الموارد كافّة على [موقع لوحة المتابعة المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدوليّة](#).

نظر أعضاء فريق عمل تشاتام هاوس المعني بشؤون النوع الاجتماعي ومشاركون في حلقات العمل - بشكل غير رسمي - النسخة الأولى للحزمة، كما خضعت الحزمة إلى مراجعة الأقران مزدوجة السرية بشكل كامل ومن قبل أخصائيين في المجال.

تعريف مفيدة للمصطلحات

التنوع والشمول

يشير تطوير "برامج تنسم بالتنوع والشمول" إلى وضع سلسلة من السياسات التنظيمية الهادفة إلى تعزيز التنوع داخل منظمة معينة وتوسيع نطاقه. ولكن، من المهم الإشارة إلى أن تطبيق المبادرات حول التنوع والشمول ضمن المنظمات تُرجم تاريخياً بعجز في إحداث تغيير هيكلي على مستوى تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي ومناهضة العنصرية. وبما أننا نذكر كلاً من التنوع والشمول كأسلوب لعملائنا، نشجع المنظمات على أن تقوم بتغييرات هيكلية مستدامة تضمن عدم التراجع عن العمل المنجز في مجال الإنصاف نتيجة لتناوب الموظفين، على سبيل المثال.

النوع الاجتماعي (الجنس)

نظام سلطة هيكلية وثقافية (جزء لا يتجزأ من الهياكل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية) وغالباً ما يُعبر عنه بصفتي الذكورة والأنوثة. ويتم تحديد النوع الاجتماعي وفقاً لعدد من الخصائص وهو مبنٍ إلى حد كبير على خصائص ثقافية ويُفترض تحديده عند الولادة. فضلاً عن ذلك، عادةً ما يُفترض خطأً أن مصطلح "النوع الاجتماعي" مرادفٌ "للنساء".

تتضمن هذه الحزمة عدداً من التعاريف من مجموعة من المصادر، بما فيها المعهد الأوروبي للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي (EIGE)، ومؤسسة ستونوول في المملكة المتحدة (Stonewall UK)، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women). وتجدر الإشارة إلى أن اللغة والمصطلحات المستخدمة في هذه الحزمة هي تلك المستخدمة من قبل المنظمات المناصرة للمساواة. ونقرّ بالدور القيادي التي تلعبه هذه المنظمات في مجالات عملها بالإضافة إلى كونها مصادر توجيهية يلجأ إليها صانعو السياسات عند وضع السياسات. بغية ضمان وضوح الأفكار في الحزمة هذه، تتركز أفكارنا على التعاريف التي سترد في ما بعد. (علماً بأننا قمنا بتعديل التعاريف بهدف الإيجاز).

من أجل الاطلاع على المسرد الكامل، يمكن مراجعة موقع لوحة المتابعة المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدولية.



التحليل النوع الاجتماعي

يعدُّ التحليل بمثابة تحليل نقدي لهياكل السلطة وأنظمتها، وكيفية تأثير الاختلافات في أدوار الجنسين وأنشطتهما واحتياجاتهما، لا سيَّما الفرص المتاحة لهما والحقوق التي يتمتَّعان بها والاستحقاقات التي يحصلان عليها، في الرجال والنساء والفتيات والفتيان والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي في مواقف أو سياقات معيَّنة. ويركِّز إلى حدِّ كبير على العلاقات بين الرجال والنساء ووصولهم إلى الموارد والتحكُّم بها، إضافةً إلى القيود التي تُفرض عليهم. وعلى الرِّغم من بطء الأبحاث حول السياسات في دمج تحليل الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي، إلا أن هذا الجانب أيضاً ينبغي أن يكون أولويَّةً وينبغي الأخذ بالاعتبار التحليل المتعلِّق بالنوع الاجتماعي في جميع التقييمات القطاعية أو تحليلات الوضع، لضمان عدم تفاقم المظالم واللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي من خلال التدخلات، والحرص على تعزيز المساواة والعدالة في العلاقات المبنية على النوع الاجتماعي.

المساواة المبنية على النوع الاجتماعي

ما نعنيه بالمساواة هو فصل حقوق الفرد ومسؤولياته والفرص المتوقَّرة له عن نوعه الاجتماعي.

التقاطعية

نشأ مصطلح "التقاطعية" من أفكار الحركة النسوية السوداء، وصاغت البروفيسورة كيمبرلي كرينشو هذا المفهوم عام ١٩٨٩ في مقالها [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex](#) بالعربية: عدم تهميش التداخل بين العرق ونوع الجنس. ويتناول مفهوم التقاطعية كيفية تفاعل النوع الاجتماعي مع العرق ليزيد مختلف أنواع التمييز. وقد انتشر استعمال هذا المفهوم منذ ذلك الحين ليشمل فئات اجتماعية أخرى، مما يلقي الضوء على الطبيعة التقاطعية لعدد من أنظمة السلطة والقهر الذي يعاني منه الأفراد نتيجة لذلك.

غير الثنائي جنسياً

مصطلح شامل للأفراد الذين لا تتناسب هويتهم الجنسية مع ثنائية الجنس "للرجل" أو "المرأة". وتتَّوَّع الهويَّات غير الثنائية ويمكن أن تشمل الأشخاص الذين ينتمون إلى بعض جوانب الهويَّات الثنائية (رجل أو امرأة)، في حين يرفضون جوانب أخرى رفضاً تاماً..

الجنس

يتمَّ تحديد جنس الفرد بناءً على الخصائص الجنسية الأولية (الأعضاء التناسلية). وفي بعض الأحيان يتم الخلط بين مصطلحي "الجنس" و"النوع الاجتماعي" (الجنس) للدلالة على "الذكر" أو "الأنثى"؛ غير أن المصطلحين لا يحملان المعنى نفسه.

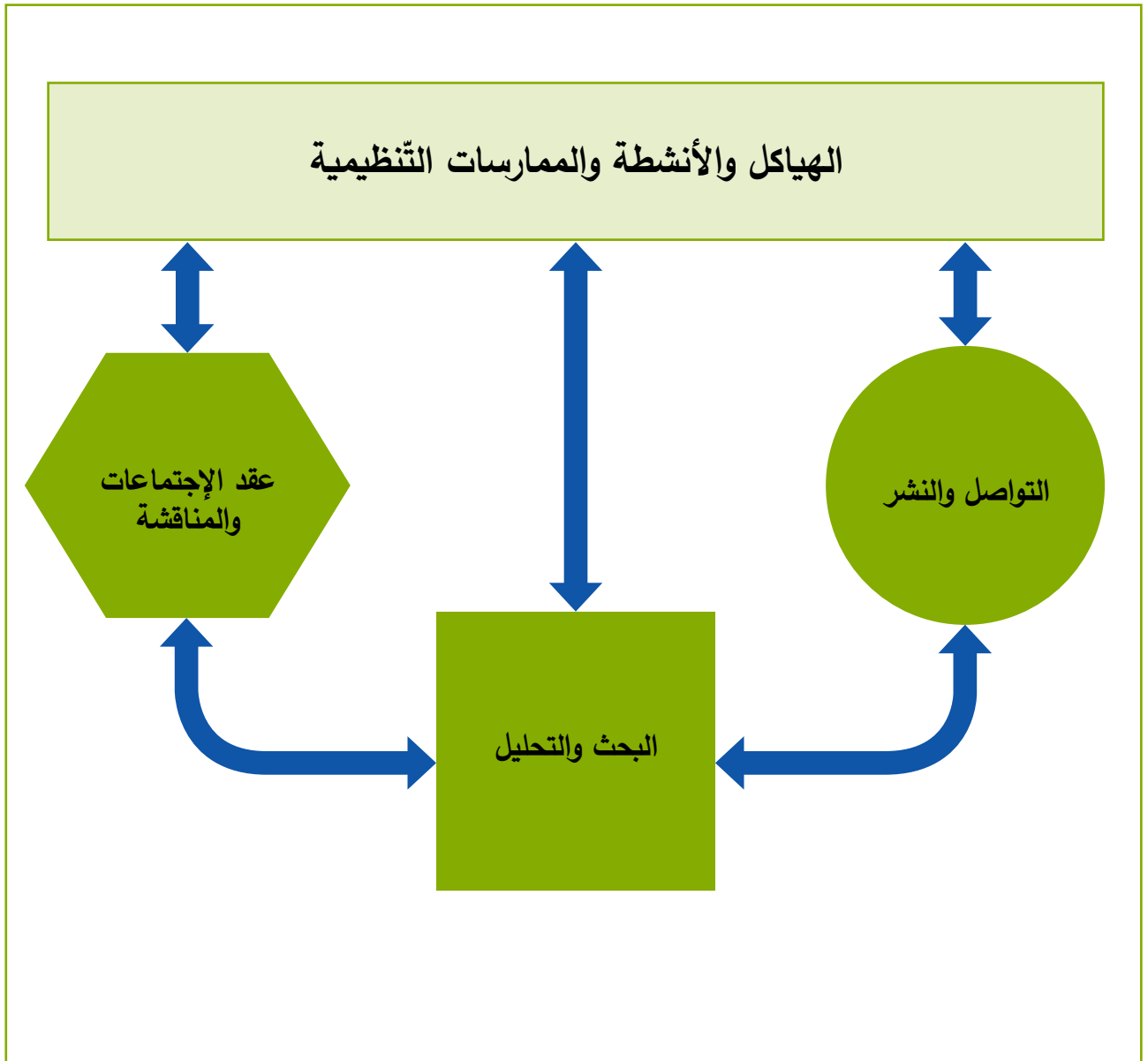
المتحولين جنسياً

مصطلح شامل لأيِّ شخص لا يتوافق نوعه أو تعبيره الاجتماعي تماماً مع الجنس المحدد له عند الولادة.

الهيكل والأنشطة والممارسات التنظيمية

يجب النظر إلى مركز الأبحاث على أنه منظمة شاملة ترتبط فيها جميع الأقسام والأنشطة. ولن تؤدي محاولة إجراء تغييرات في مجال واحد، مثل تنظيم الفعاليات، إلى تغيير ملموس ومؤسسي على المدى الطويل في جميع مراكز الأبحاث.

تشجع هذه الحزمة مراكز الأبحاث على النظر في الهياكل والأنشطة والممارسات التنظيمية التي بإمكانها أن تعرقل كل تقدم أو تغيير داخل أقسام محددة أو في مختلف أنواع الأنشطة.



ويجب أن يشعر جميع الموظّفين بأنهم مشمولون في العملية وغير مهمّشين، ومن الصّوروري إيجاد فرص للموظّفين على جميع المستويات بغية تعزيز الملكية على مستوى عملية التّغيير التّظيمي.

نصيحة! تعدّ سياسة الإدماج والتّنويع التي ينتهجها معهد بروكينغز مثلاً جيّداً عن النّهج تُبرزه هذه الحزمة. وقد أشرك معهد بروكينغز المنظمة بأكملها في هذه العملية، وتشمل الإستراتيجية مراجعة الأدبيات التي قد تكون مفيدة لمراكز الأبحاث الأخرى بغية تطوير سياساتها الخاصة.

سيؤدّي تحديد كميّة ارتباط مختلف إدارات المنظمة وأنشطتها وممارساتها، إلى فهم أفضل للأمر التي بحاجة إلى تعديلات واعتماد ممارسات جديدة، ويساعد على ضمان عدم تقويت مجالات أو أقسام محددة. كما أنّ الرّجوع إلى الوراء للنظر في المنظمة بشكلٍ كليّ، وتحليل هياكلها الداخلية، سيشجّع على إحداث تحوّل ثقافيّ على نطاق أوسع مع تكييف الأفراد لممارساتهم الفرديّة وتغييرهم لها. وتقسّم حزمة الأدوات هذه إلى أجزاء بحسب المخطط الوارد أعلاه وسوف تشمل كل جانبٍ من هذه الجوانب بالتفصيل.

نصيحة! لدى المعهد الأوروبي للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي (EIGE) دليل مفصّل حول التّحول المؤسسي المبنى على النوع الاجتماعي

من المهمّ ضمان أن يؤدّي الإصلاح التّظيمي بإصرار ودأب إلى خلق مساحة لتبادل الأفكار والخبرات من القاعدة إلى القمة. وكما هو الحال في الكثير من الأحيان، تشغل النّساء وأصحاب البشرة الملونة بشكلٍ متفاوتٍ، أدواراً صغيرة، كما أنّ تجربتهم المباشرة حاسمة في إحداث تغيير مجدٍ على نطاق المؤسسة. وفي حين يتعيّن على من يشغلون مناصب قياديّة تحمّل مسؤوليّة تحفيز إحداث التّغيير، ينبغي أن تكون عملية تحديد اتجاه العملية ونطاقها ذات طبيعة شاملة: إذ ينبغي أن تشمل المنظمة بأكملها. يمكن أن يكون التّغيير غير مريح، ولا سيّما للأشخاص الذين تمّتعوا تاريخياً بنفوذٍ كبيرٍ. بيد أنّ من المهمّ مواجهة الممارسات والسياسات التي ترسخ هياكل السّلطة القائمة.

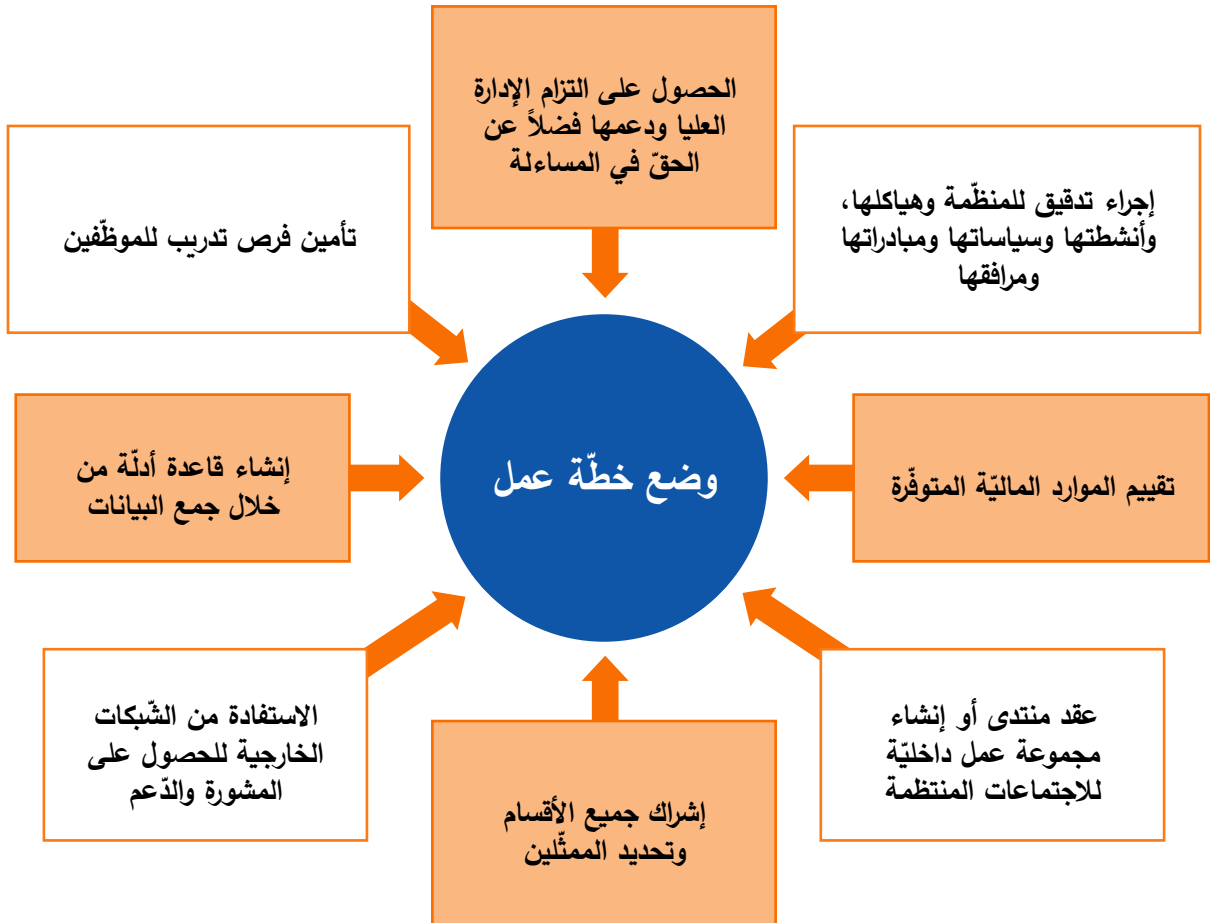
وضع خطة عمل تنظيمية

يجب وضع خطة عمل لتقييم هيكل المنظمة وأنشطتها وسياساتها وممارساتها ومبادراتها.

يجب أن تشمل عملية وضع الخطة، بالإضافة إلى الخطة عينها، كل فرد يعمل في مركز أبحاث، بغض النظر عن المنصب أو الخبرة أو مستوى الأقدمية. ويمكن اتخاذ خطوات عملية لضمان إحراز تقدّم ملموس من خلال تقاسم عبء العمل والمسؤولية في المنظمة.

إنّ وضع مثل خطة العمل هذه يساهم في تنفيذ أهداف محدّدة للمضي قدماً في تحقيق المساواة على صعيد جميع مجالات مراكز الأبحاث وأنشطتها. وستساهم الخطة في رصد التقدّم ومحاسبة الأفراد في المناصب.

ترتبط نقطة البداية لوضع خطة عمل بالمنظمة، ولا ترد الاقتراحات أدناه بترتيب معين للأولوية:



قائمة مرجعية لوضع خطة عمل تنظيمية

تفصل القائمة المرجعية التالية الإجراءات التي وردت في الرسم التخطيطي في الصفحة ١٠ - مرة أخرى، بدون ترتيب معين للأولوية:

- تحديد مبادرات المساواة المبنية على النوع الاجتماعي الحالية المطبقة داخل الأقسام لتبادل أفضل الممارسات وتيسير التعلم المتبادل.
- دراسة الفرص والسياسات والخطوط التوجيهية الحالية التي يمكن دمج خطة العمل بها أو الرجوع إليها، وقد يضم ذلك حزم تعريف الموظفين وكتيبات الموظفين ووثائق تتضمن إستراتيجيات المنظمة.
- وضع قائمة بمرافق المنظمة والطرق المتبعة التي قد لا تراعي احتياجات بعض المجموعات. كيف يمكن تغيير المرافق لتصبح أكثر إتاحة وراحة للجميع؟ على سبيل المثال، التفكير في العمل مع جمعيات خيرية تقدم الدعم في مكان العمل إلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بغية ضمان أن يكون مكان العمل مكاناً يمكن الوصول إليه.
- الاستعانة بمستشار مالي خارجي لإجراء تدقيق على صعيد المنظمة وسياساتها والاستناد إلى نتائج التدقيق عند وضع إستراتيجية للمنظمة.

تقييم الموارد المالية المتوفرة

- هل يمكن دعم متطلبات وقت الموظفين لوضع خطة عمل بشكل مركزي؟
- هل من ميزانية مخصصة للسفر لحضور اجتماعات ومؤتمرات خارجية بهدف دعم إقامة الشبكات؟
- هل من ميزانية مخصصة للتدريب؟ هل لدى الأقسام الأخرى ميزانيات متاحة؟ على سبيل المثال، عادة ما يخصص قسم الموارد البشرية في المنظمة ميزانية للتدريب.
- هل يمكن تكييف ميزانيات مشاريع البحث

الحصول على الالتزام والدعم والمساءلة من الإدارة العليا.

- العمل مع الإدارة العليا لضمان أن تكون جزءاً من العملية طوال الفترة.
- العمل مع أعضاء مجلس الإدارة و/ أو كبار المستشارين للتأكد من أنهم على علم بوضع خطة العمل وإشراكهم فيها، فضلاً عن كونهم مرجعاً إضافياً للمساءلة.
- ضمان تمثيل الإدارة العليا دائماً في الاجتماعات والمناقشات ذات الصلة.
- مناقشة آليات المساءلة والمسؤولية وتنفيذها بما في ذلك الأهداف المحددة في المراجعات/ التقييمات.

نصيحة! راجع مبادئ ActionAid العشرة حول القيادة النسوية بغية تحديد سلوكيات القيادة والقيم الرئيسية ومناقشتها.

إجراء تدقيق للمنظمة وهياكلها، وأنشطتها وسياساتها ومبادراتها ومرافقها

- إجراء تدقيق لرسم خريطة لهياكل وأنشطة المنظمة، مثل البحث والأحداث والتواصل والنشر.
- دراسة السياسات والممارسات الحالية، مثل سياسات الموارد البشرية (بما في ذلك المساواة في الأجر والإجازة الوالدية والعمل المرن) وممارسات التوظيف. ونتيجة لما هو قائم حالياً، من هم الموظفون الذين يتاح لهم أكبر قدر من النفوذ داخل المنظمة؟ ومن الذي يتمتع بنفوذ أقل؟

إشراك جميع الأقسام وتحديد الممثلين

- تعزيز الدعم أمر بالغ الأهمية ويجب إشراك جميع الأقسام واستشارتها.
- الطلب إلى جميع الأقسام تعيين ممثل لحضور الاجتماعات المنتظمة وإبلاغ المجموعة.
- إنشاء قنوات متعددة للتعليقات مصممة خصيصًا لأدوار الموظفين المختلفة ومستويات الأقدمية، من أجل أن تكون شاملة عند جمع وجهات نظر الموظفين وأفكارهم. على سبيل المثال، قد تؤدي مطالبة الموظفين بتعبئة استطلاع سرّي عبر الإنترنت إلى الحصول على تعليقات أكثر صدقًا من خلال الإجابة من دون الإفصاح عن الهوية، وقد يساعد ذلك في إشراك الأشخاص الذين لا يشعرون بالراحة عند التحدث في الاجتماعات، أو غير القادرين على الحضور.

لتشمل أنشطة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي و/ أو وقت الموظفين؟

- هل يمكن تخصيص نسبة من النفقات التنظيمية للعمل المتعلق بالنوع الاجتماعي والشمول؟

- البحث بانتظام عن فرص للحصول على تمويل خارجي من الحكومات أو المنظمات متعددة الجنسيات أو مؤسسات خاصة لأنشطة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي - على سبيل المثال زيادة تمثيل المرأة في المؤتمرات، أو تقديم الدعم لإدارة التغيير التنظيمي.

إنشاء منتدى أو مجموعة عمل داخلية للاجتماعات المنتظمة

- خلق مساحة أو إنشاء مجموعة عمل معنية بعقد الاجتماعات والمناقشات المنتظمة التي يشارك فيها ممثلون من جميع الأقسام، بما في ذلك الإدارة العليا.
- إتاحة محاضر الاجتماعات نقاط العمل لجميع الموظفين لقراءتها بغية تعزيز الالتزام والشفافية. إشراك جميع الأقسام وتحديد الممثلين

ملاحظة: يجب التعاطي بدقة مع البيانات التي تجمعها وتشاركها - لا سيما تلك المتعلقة بالتركيبة السكانية للموظفين - بغية ضمان عدم إمكانية كشف هوية الأفراد. ويجب أن تتوافق عملية جمع البيانات مع التشريعات الدولية / الوطنية ذات الصلة، بخاصة تلك المتعلقة بالخصائص المحمية.

تأمين فرص تدريب للموظفين

- التدقيق بمتطلبات التدريب بين الموظفين.
- النظر في خيارات التدريب البحثي ومقدميها بدقة. وتشير الدلائل إلى أن المبادرات ذات التنفيذ السيء يمكن أن يكون لها آثارا سلبية. هذا هو الحال بشكل خاص مع التدريب على التحيز اللاواعي، الذي لا يعترض دائما على القضايا الهيكلية داخل المنظمة بشكل فعال.

نصيحة! يجب وضع تنظيم فعالية داخلية لإطلاق الاستراتيجية في الاعتبار، ليحضرها جميع الموظفين. وتعد هذه الطريقة شاملة وشفافة لإطلاق منظمة ذات مبادرة مشتركة وتعزيز الدعم والاحتفال بمشاركة الجميع.

الاستفادة من الشبكات الخارجية للحصول على المشورة والدعم

- العمل مع الشبكات والمجموعات والمبادرات الخارجية للحصول على المشورة والدعم. وللإطلاع على قائمة بأسماء الشبكات والمبادرات، راجع موقع [النوع الاجتماعي](#)، ومراكز الأبحاث والشؤون الدولية.
- تحديد الموظفين الذين لديهم بالفعل معارف ذات صلة أو الذين ينتمون إلى شبكات في الوقت الزاهن والذين يتمتعون بالخبرة ذات الصلة؛ قد يكون لديهم أفضل الممارسات لمشاركتها.

إنشاء قاعدة أدلة من خلال جمع البيانات

- جمع البيانات الأساسية لإنشاء قاعدة أدلة للموظفين في المنظمة؛ وكل من تتعامل معه وكيفية التعامل معه. وتشمل نقاط البيانات ذات الصلة ما يلي: التركيبة السكانية للموظفين والمتحدثين في الفعاليات والرؤساء والمشاركين، وتأليف المنشورات والتّمثيل عبر مخرجات الوسائط المتعددة.
- الأخذ في الاعتبار الطرق المتعددة لتسجيل التجارب. لن تكون كل الأدلة كميّة، ومن المهمّ كذلك وجوب تقديم التعليقات وتسجيل التجارب النوعية المكتسبة.
- تطوير آليات للرصد والإبلاغ بغية ضمان جمع البيانات بشكلٍ منهجيٍّ ومتسقٍ، على أن يتمّ مشاركتها عبر المنظمة بانتظام. على سبيل المثال، إنشاء جدول يحدّد من المسؤول عن جمع البيانات وتاريخ جمعها.

عقد الاجتماعات والمناقشات

تسلط هذه الحزمة الضوء على خمس مجالات عمل يجب التركيز عليها من أجل إدماج عمليات فعالة ودائمة تُعزز تعدد الآراء والخبرة والخلفية في الاجتماعات المهنية، بدءًا من المناقشات المغلقة وصولاً إلى فعاليات اللجان العامة.

إن تنظيم الأنشطة وسيلة عامة وواضحة تبيّن التزام المنظمة بالمساواة. بدون تعدد الأصوات في مجموعة واسعة من الموضوعات، ستغطي الفعاليات نطاقًا محدودًا فقط من المعرفة والخبرة، وبالتالي تحدّ من كمّية المعلومات التي يتلقاها الجمهور.

استضافة فعالية: خمس مجالات للتركيز عليها



بنية النشاط

قبل التّواصل مع المتحدّثين أو المحاضرين، ينبغي النّظر في عدد من الأمور اللّوجيستية بغية التّأكد من أنّ النشاط متاح للجميع. وبهدف خلق بيئة يشعر فيها جميع المشاركين بالأمان والرّاحة، من المهمّ النّظر في النّقاط التّالية، دون أيّ ترتيب معيّن من حيث الأولوية، وهي:

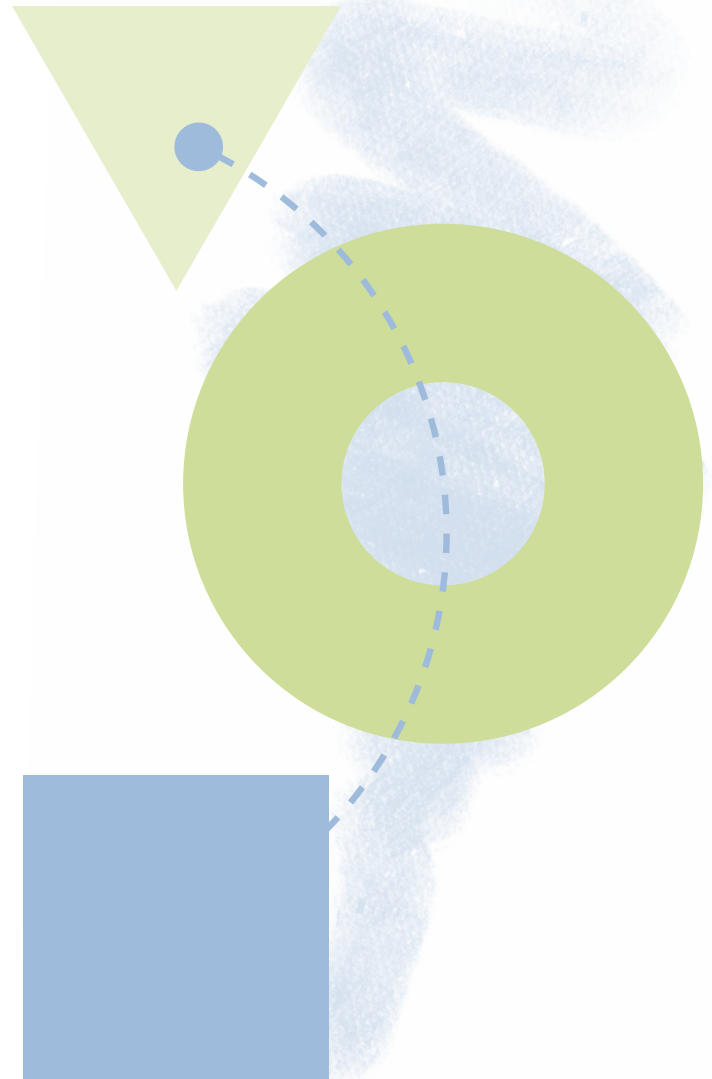
تيسير سبل المشاركة في الفعالية
هل سبل المشاركة في الحدث وحضوره متاحة للجميع؟

- اختيار مكان أو غرفة تأخذ في الاعتبار سهولة الوصول إليها بواسطة الكراسي المتحركة، بما في ذلك الوصول إلى المرحاض. عوضاً عن ذلك، النظر في استضافة ندوة عبر الإنترنت حيث يمكن لبعض المتحدّثين / المحاضرين المشاركة - ولكن تذكّروا أنّ بعض المشاركين قد يواجهون قيوداً ومشاكل في ما يتعلّق بمسألة الوصول إلى الإنترنت والتكنولوجيا.

- هل تحتوي الغرفة / المكان على نظام حلقات لضعاف السّمع أو خيارات التّرجمة؟ وفي حالة استضافة النشاط عبر الإنترنت، تتوفّر العديد من التّطبيقات تتوافق ومتطلبات التّداول بالاتّصالات المرئية، مثل زوم (Zoom) وسكايب (Skype) وغوغل هانغ أوتس (Google Hangouts)، وتحتوي على خيارات إدراج الشّروح النصّية.

- إتاحة تسجيلات الفيديو و/ أو التّسجيلات الصّوتية للحدث عبر الإنترنت لأولئك الذين لا يستطيعون الحضور شخصياً. وفي حالة استضافة فعالية عبر الإنترنت، تحتوي العديد من تطبيقات التّداول بالاتّصالات المرئية، مثل زوم (Zoom) وسكايب (Skype) وغوغل هانغ أوتس (Google Hangouts)، على خيارات تسجيل مضمّنة، بالإضافة إلى خيار تعطيل الفيديو لأولئك الذين يرغبون في القيام بذلك. ينبغي التّأكد من الحصول على موافقة جميع الحاضرين قبل نشر أيّ تسجيلات.

- مشاركة المعلومات المتعلّقة بالفعالية على صفحة الويب الخاصّة به، وعلى مواقع التّواصل الأخرى ذات الصّلة، وعيّن شخصاً يهتمّ بجانب التّواصل، ويمكن للحاضرين الاتّصال به لطرح الأسئلة ومشاركة التّعليقات.



تجهيز المكان، توقيت الفعالية ومكانها

هل الترتيبات عملية للجميع؟

- الأخذ في الاعتبار ما إذا كان الأثاث مناسباً للحاضرين وبخاصة النساء اللواتي يرتدين التنانير أو الفساتين.
- لا يمكن توصيل بعض الميكروفونات إلا عبر الجيوب أو السترات. وتجدر الإشارة إلى أن ملابس النساء لا تحتوي على الجيوب في الكثير من الأحيان. من هنا، من الأفضل إبلاغ المتحدثين/المتحدثات مسبقاً ووضعهم في الصورة إذا تعذر توفير البدائل.
- يجب التأكد من أن خيارات تقديم الطعام تأخذ في الاعتبار المتطلبات الغذائية المحددة وتقدم المرطبات الخالية من الكحول.
- بالنسبة للفعاليات والندوات عبر الإنترنت، والحضور عن بُعد في الفعاليات الهجينة، يجب التأكد من أن المنظمين على دراية بالتكنولوجيا التي سيتم استعمالها، كما يجب ترتيب مكاملة تجريبية مع مدير/ة الجلسة والمتحدثين/المتحدثات قبل الفعالية.
- تجنّب تنظيم الفعاليات في الصباح الباكر وفي وقت متأخر من المساء، وذلك مع مراعاة الحضور والجماهير المتواجدين في مناطق زمنية مختلفة و/ أو مع مسؤوليات الرعاية.
- تقديم الدعم المالي، إذا كان ذلك ممكناً، لترتيبات الرعاية للمتحدثين أو المحاضرين.
- تجنّب تنظيم الفعاليات في أماكن معزولة أو يصعب الوصول إليها، وتجنّب فتح فرص للتواصل خارج المكان من أجل السلامة وسبل الوصول إليه.

التكاليف

هل من قيود مفروضة على تكاليف الفعالية؟

- يجب تعويض المتحدثين عن وقتهم، ويجب إدراج رسوم المتحدث/ة في جميع ميزانيات الأحداث. وفي الواقع، لا يتقاضى جميع الخبراء راتباً، مما يعني أن وقتهم لا يُعوّض عن فرص التحدث غير الممولة.
- قد يكون الوصول إلى بعض الأماكن أكثر تكلفة، على سبيل المثال، إذا لم يكن الوصول إليها ممكناً بواسطة وسائل النقل العام. في هذا السياق، ينبغي تقديم المعلومات الخاصة بالتنقل أو السفر على صفحات الويب الخاصة بالحدث وعلى مواقع التواصل الأخرى ذات الصلة، وإدراج تفاصيل التكاليف المحلية المحتملة للسفر إلى مكان الفعالية. إذا كان الوصول إلى المكان صعباً بشكل غير عادي، فمن المهم وضع ميزانية لتكاليف نقل المتحدثين وإتاحة الوقت الكافي لسفرهم. على سبيل المثال، إذا كانت هناك حاجة لسيارة أجرة للتنقل من محطة قطار إلى مكان آخر، فيمكن حجزها ودفع ثمن التنقل مسبقاً.
- الوضع في الحسبان خيار استضافة فعالية عبر الإنترنت إذا كانت التكاليف تصعب عملية إشراك مجموعة متنوعة من المتحدثين.
- غالباً ما يحتاج الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات رعاية إلى تعيين مقدّم/ة رعاية بديل/ة عنهم لحضور الفعالية. ويجب أن تخصص ميزانية الفعالية تمويلاً لتخفيف العبء المالي الناتج عن ذلك. على سبيل المثال، يمكن تغطية تكلفة رعاية أطفال المتحدثين، أو بتوفير خدمة رعاية أطفال كلّ من يحضر الفعالية.

تقديم الدعم للمتحدثين

هل يحظى المتحدثون أو مديرو الجلسات

ترتيبات الأسئلة والأجوبة

هل تم تنظيم جلسات الأسئلة والأجوبة للتخفيف من التحيزات الهيكلية واللاواعية؟

□ في بداية جلسة الأسئلة والأجوبة، يتعين على رئيس/ة الجلسة دعوة امرأة لطرح السؤال الأول. وتشير الدراسات إلى أنه عندما تُستدعى امرأة بصفتها أول شخص يشارك أثناء جلسة الأسئلة والأجوبة، من المرجح أن يشارك عدد أكبر من النساء في المناقشة مقارنة باستدعاء رجل في بداية الجلسة.

□ إتاحة خيار رقمي للأعضاء المشاركين لطرح الأسئلة، إما عبر تطبيق معين (على سبيل المثال Slido أو Padlet أو Menti) أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي، بحيث يسهل ذلك المشاركة والتفاعل في الفعالية.

□ تتضمن معظم تطبيقات الاستضافة للفعاليات عبر الإنترنت وظيفة طرح الأسئلة والأجوبة (Q&A) و/ أو وظيفة دردشة افتراضية، بالإضافة إلى وظيفة "رفع اليد" الافتراضية للمساعدة في تنظيم جلسة أسئلة وأجوبة.

□ تزويد رئيس/ة جلسة الأسئلة والأجوبة بالتوجيهات اللازمة حول كيفية التصرف خلال المواقف غير المرغوب فيها، ونذكر منها عندما يطرح أحد المشاركين سؤالاً خارج السياق أو يستغرق وقتاً طويلاً للإجابة عنه.

أو المحاضرون بالدعم؟

□ تقديم ملاحظات موجزة قبل انعقاد الفعالية، بالإضافة إلى معلومات أساسية متعلقة بالفعالية والمشاركين، وجدول أعمال الفعالية، وملاحظات حول التطلعات، مع إيلاء أهمية خاصة إلى مسألة المساواة المبنية على النوع الاجتماعي واعتبارات مناهضة العنصرية، وأي معلومات أخرى ضرورية لعقد فعالية شاملة وترويجها لجميع المشاركين. ويمكن الزعم أن شخصاً ما على علم بالفعل بكل هذه الجوانب.

□ يجب تزويد المشاركين بالملاحظات الموجزة عن الأحداث المنظمة عبر الإنترنت، لتشمل على سبيل المثال، إرشادات حول كيفية استخدام البرنامج / التطبيق، وتحديد التطلعات بشأن السلوك والأمن عبر الإنترنت أثناء الفعالية.

□ ينبغي تعيين شخص يهتم بالتواصل ويمكن للمتحدث/ة الاتصال به/ها لطرح الأسئلة أو مشاركة الملاحظات.

التَّمثِيل والديناميات الأخرى

من المهمّ ضمّ متحدّثين من خلفيّات متنوّعة، وتجاوز فكرة نوع الجنس والعرق والإثنية والعمر والطّبقة الاجتماعيّة والدين والإعاقة والتّوجّه الجنسيّ. ويعدّ هذا الأمر أولويّة، ومن المهمّ تجنّب الرّمزيّة عند تنظيم الفعاليات.

الرّمزيّة ممارسة تضمّ عددًا صغيرًا من الأشخاص المهمّشين فقط بهدف أن تبدو "شاملة"، بينما لا يُبذل جهد لإجراء تغييرات ذات نطاق أوسع، من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق مساواة مؤسسيّة أفضل. وفي الكثير من الأحيان، يُتوقّع بأنّ أحد أفراد الأقلّيّة يمكنه أن يتحدّث بشكلٍ عامٍّ عن تجارب ديموغرافيّة مفترضة.

عدد من الموارد المتاحة لمساعدة منظّمي الفعالية في العثور على متحدّثين مناسبين من خلفيّات مختلفة، وكلّها متوفّرة على [موقع النوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدوليّة ضمن "الدلائل"](#).

□ سؤال المتحدّثين ومديري الجلسات والمحاورين عن الضمائر التي يودّون مخاطبتهم بها. وإذا تعذّر طرح الأسئلة، التّحقق من توقيعات البريد الإلكترونيّ أو حساباتهم على وسائل التّواصل الاجتماعيّ أو سيرهم الذاتيّة المنشورة على الإنترنت. كما يمكن العثور على المزيد من القراءات حول استخدام الضمائر [هنا](#).

□ التأكّد قبل بدء الحدث من معرفتكم ومدير/ة الجلسة بكيفيّة لفظ أسماء جميع المتحدّثين أو المحاورين بشكلٍ صحيح. وإذا كنتم في شك، اسألوا عن ذلك.

□ قد تساعد الفعاليات المنظّمة عبر الإنترنت في التّخفيف من مشاكل إمكانيّة الوصول إلى الفعالية والتّقليل من التّكاليف، وفي بعض الحالات قد تسمح بإخفاء الهوية إلى حدّ ما؛ ومع ذلك، فإنّها تزيل الإشارات المرئيّة المهمّة والتي غالبًا ما تساعد على التفاعل والتّبادل في المحادثة. ينبغي العلم أيضًا أنّ عدم الكشف عن الهوية قد يخفّف من الشّعور بالمساءلة. المزيد من القراءة حول هذا الموضوع متاحة [هنا](#).

□ لا يقلّ موضوع الفعالية أهمّيّة عن نسبة التّمثيل واللّوجستيات والديناميات. يجب الأخذ في الاعتبار تصميم آليّة لمراقبة المواضيع التي يتمّ تناولها، ومن دُعيّ للتحدّث عنها.

□ تحديد حدّ أدنى لكوّتا داخليّة للنساء والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي والأشخاص من أصحاب البشرة الملوّنة، الذين يجب إشراكهم في كلّ حدثفعالية قد تتغيّر هذه الكوتا وفقًا لموضوع الحدث. ولا ينبغي بناء الافتراضات حول الخبرة في موضوع معيّن على أساس نوع الجنس أو الخلفيّة المستنبطة أو أيّ هويّة أخرى.

□ ينبغي إشراك الأشخاص من مختلف البلدان أو المناطق التي تتمحور الفعالية حولها، أو الأشخاص الذين لديهم خبرة مباشرة بالموضوع الذي يُعالج. هل يُحقّق ذلك بشكلٍ أفضل من خلال استضافة فعالية عبر الإنترنت أو تنظيم فعالية هجينة؟

□ إفساح المجال للنساء أو الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي أو الأشخاص من أصحاب البشرة الملوّنة المتحدّثين المحاورين ليتكلّموا في البداية، بدلاً من إعطائهم الكلام في وقتٍ لاحقٍ. ثمّة

مدونة قواعد السلوك

يتعين على المنظمات صياغة مدونة سلوك واعتمادها عند عقد أيّ فعالية بغية التحديد بوضوح ما هو متوقع من جميع المشاركين في الفعالية.

إنّ مدونة قواعد السلوك بمثابة وثيقة تحدّد التوقعات لجميع المندوبين والحاضرين والمتحدثين والعارضين والمنظمين والمتطوعين في فعالية ما، لضمان سيرها بأمانٍ وبعيداً عن المضايقات. وقد يشمل ذلك -على سبيل المثال لا الحصر- تحديد السلوكيات المتوقعة بوضوح، وتحديد السلوك غير المقبول والإجراءات التي يجب اتخاذها لدى حدوث مثل هذا السلوك. فضلاً عن ذلك، وضع علامات على سياسات المنظمة الأهمّ بشأن التحرّش، وتوفير آلية للإبلاغ، وتحديد تفاصيل الاتصال بشخص معين في المنظمة يمكن إبلاغه بأيّة مشكلة.

بغية ضمان التزام المشاركين بمدونة السلوك:

- يجب مشاركتها على الموقع الخاص بالفعالية وفي المراسلات الأخرى ذات الصلة.
- يجب توفير التدريب لموظفي الفعالية حول التوقعات المعنيّة بقواعد السلوك، لا سيّما المعنيّة باستضافة الفعاليات عبر الإنترنت وكيفية التعامل بشكلٍ مناسبٍ مع المشاكل التي قد يواجهوها. ويمكن أن يشمل هذا تدريب تدخّل المتفرّج، أو أفضل الممارسات للتعامل مع (Zoom Bombing) وهي عبارة عن تدخلات غير منظّمة من قبل المشاركين، والتدخلات الأخرى غير المرغوب فيها/ غير المناسبة.
- يجب تطوير آليات للإبلاغ عن الحوادث قبل، أثناء، وبعد الحدث، بالإضافة إلى بروتوكولات لكيفية متابعة تطوّرات الحادث بطريقة تعمد على تقديم الدّعم للشخص الذي قام بالإبلاغ عنه.
- يجب أن تتضمّن آلية إعداد التقارير أيضاً وضع إجراءات لضمان عدم دعوة المشاركين أو المتحدثين الذين يتصرّفون بشكلٍ غير لائقٍ مرّة أخرى لحضور الفعاليات. ويتعيّن على المنظمين النّظر في الإجراءات الإضافيّة الذي قد تكون مطلوبة، كإزالة شخص ما من قوائم الدّعوة والتّواصل مع الأقسام الأخرى ذات الصّلة.

المراقبة والتقييم

يجب مراقبة كل مجال عمل وتقييمه، ولكن ما من طريقة واحدة للقيام بذلك. إذ تكمن الغاية الأساسية في قياس مدى التقدّم والتأثير والأداء للأهداف المحددة فيما يتعلّق باستضافة فعاليات تتسم بالشمول. إنّ تطوير آليات لتجميع الآراء المستفاد من المشاركين وتحليلها والتعلّم منها بشكل منتظم، وتكييف الممارسات وفقاً لها، يعدّ جانباً مهماً للتخطيط واستضافة فعاليات ترحيبية وأمنة بشكلٍ متزايد للجميع. ثمة طريقتان رئيسيتان للقيام بذلك:

١. توفير فرص لمشاركة التعقيبات بعد كل فعالية. وذلك عن طريق

نماذج مطبوعة يملؤها المشاركون في الفعالية تتضمن خيار الإجابة دون الإفصاح عن الهوية.

استطلاع يُبعث عبر البريد الإلكتروني بعد الفعالية، ويشمل خيار الإجابة دون الإفصاح عن الهوية.

إجراء مكالمة بعد الفعالية مع المتحدثين ومديرو الجلسات.

٢- المراقبة الداخلية المستمرة لجميع الفعاليات، وذلك عن طريق:

صياغة مسؤوليات المراقبة والإبلاغ في توصيفات الأدوار.

تحديد الخطوط الأساسية على مستوى المنظمة وتحديد الأهداف (مثل عدد المتحدثين ومواضيع الفعاليات) مع دورات منتظمة لرفع التقارير التي توفّر فرصاً لتحديد النّجاحات والتّحديات والتعلّم منها بغية الوصول إلى الأهداف.

التدريب

إنّ توفير تدريب للموظّفين على المشاكل التي تسلّط عليها هذه الحزمة الضّوء أمرٌ بالغ الأهميّة لضمان المشاركة على مستوى المنظمة. وفي حال عدم فهم كفيّة استضافة الفعاليات الشّاملة والمراعية للنوع الاجتماعيّ وما تمّ تطويره بالفعل داخل منظمتكم، ثمة العديد من الأشياء الأخرى التي يمكنها توفير التدريب: يرجى مراجعة موقع [النوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدولية](#) للمزيد من التفاصيل.

البحث والتحليل

التحضير

غالباً ما يُعْغَلُ تحليل للنوع الاجتماعي (مع تطبيق نهج تقاطعي) في البحث. وقد يُفَوِّتُ تماماً، أو يضاف كفكرة لاحقة إذا طلبها المانح. ويوفّر هذا القسم لفرق البحث معلومات حول كيفية إدماج تحليل للنوع الاجتماعي قبل دورة حياة المشروع وفي أثنائها وما بعدها.

وبهدف تفادي الرّمزيّة، يُنصح باتّباع النهج التّالي:

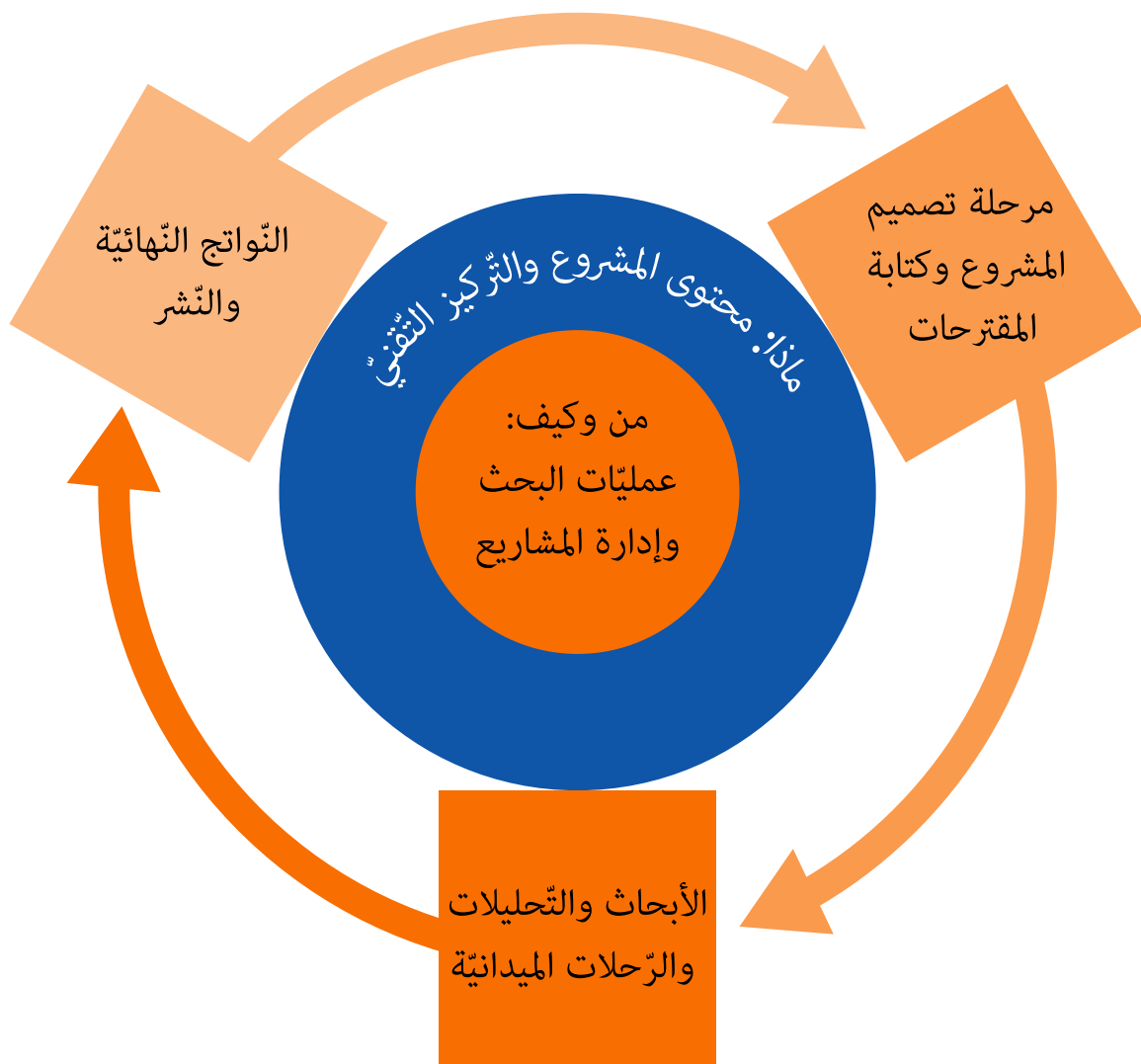
تغطّي عمليّات البحث وإدارة المشاريع من يشارك في المشروع وكيفية إجراء البحث.

يغطّي محتوى المشروع والتركيز التقني ما سيركّز عليه المشروع من خلال تحليل تقاطعي للنوع الاجتماعي.

يسلّط إدماج النوع الاجتماعي في الأبحاث والتحليلات الصّوء على تأثير النوع الاجتماعي بوصفه منظومة للسلطة في تجربة الأفراد. وهو يشدّد على المساواة بكونها هدفاً رئيسياً لوضع السياسات، إضافةً إلى تطوير عمليّات وضع السياسات التي تركّز على ضمّ عددٍ كبير من الأصوات والأفكار. ومن المهمّ إذن ألاّ تُؤدّي الأبحاث التي تسترشد بها السياسات العامّة إلى ترسيخ الممارسات الضّارة أو إدامة التّحيز واللامساواة.

توفّر الأبحاث المراعية للفوارق القائمة على النوع الاجتماعي قاعدةً أساسيةً من التحليلات التي تقوم على واقع العديد من الأفراد المختلفين وتعكسه. وهذا يعني أنّ الأبحاث ستتمكّن من تقديم تحاليل وبيانات أكثر تفصيلاً بغية تحسين وضع السياسات. وبناءً على ذلك، ستصبح السياسات أكثر فعاليةً، وستتمكّن المشاريع البحثية من تحقيق أهدافها بطريقة أكثر شمولاً.

إنّ الإجابة عن أسئلة "من وكيف وماذا" طوال دورة حياة المشروع تشجّع أساليب البحث التي تركز على المساواة والإنصاف والشفافية. وينبغي أن يأخذ التحليل الشامل للفوارق المبنية على النوع الاجتماعي الجوانب التالية في الاعتبار:



قائمة مرجعية لمشاريع البحث

تستند القائمة المرجعية أدناه إلى نهج الأسئلة المطروحة أعلاه وهي "من وكيف وماذا"، وهو نهج يغطي عمليات البحث وإدارة المشاريع، ومحتوى المشروع والتركيز التقني.

وفي الكثير من الحالات، لن يركز المشروع البحثي على النوع الاجتماعي بشكل حصري. ولا يعني أن إجراء تحليل للنوع الاجتماعي للمشروع يغير نطاق البحث. في الواقع، ينطوي المشروع على إدراج جوانب أخرى من التحليل تثير المزيد من الاهتمام. ويمكن أن يبين هذا التحليل مختلف وجهات النظر أو المعلومات الجديدة، ويمكن أن يطور نهجاً مبتكرة. ويشمل اتباع نهج متعدد الجوانب يبين كيفية تقاطع النوع الاجتماعي مع أنظمة السلطة الأخرى مثل العرق والإثنية والعمر والطبقة الاجتماعية والدين والإعاقة والتوجه الجنسي.

ويعدُّ مقياس تقييم الاستجابة النوع المراعية للنوع

الاجتماعي الذي أعدته منظمة الصحة العالمية

(WHO) (٢٠١١) أداة مفيدة لتقييم كيفية النظر

في النوع الاجتماعي في مشروع بحثي. ونجد في

أدنى نقطة على المقياس، البرامج أو السياسات

"غير المتكافئة المبنية على النوع الاجتماعي" التي

تمنح امتيازاً لأحد الجنسين على الآخر؛ وفي أعلى

نقطة، لا تعترف المشاريع "التحويلية المبنية على

النوع الاجتماعي" بالاختلافات في المبنية على

النوع الاجتماعي والأدوار والحصول على الموارد

فحسب، بل تحاول بشكل كبير إحداث التغيير.

عمليات البحث وإدارة المشاريع

تشكيل الفرق والديناميكيات والخبرة

هل الفريق (بما في ذلك شركاء المشروع)

متوازن من حيث النوع الاجتماعي ومن حيث

تنوع الخلفيات (العرقية والجغرافية والثقافية

ومستوى الخبرة)؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك، فما

هو الأثر الذي يمكن أن ينتج عن ذلك؟

ما هي علاقات القوة والأدوار في صنع

القرار للمشاركين في البحث؟ من المسؤول

عن صياغة الأسئلة و/أو تحديد القضايا

والتحديات الرئيسية التي قد تطرأ؟ من

المسؤول عن كتابة التحليل والمخرجات

النهائية الأخرى؟

ما هي الخبرات والتجربة التي يتمتع بها الفريق

بالفعل؟ هل يمكن استخدام هذا في المشروع؟

إذا لم يكن لدى الفريق خبرة سابقة، هل

الخضوع للتدريب ضروري؟

إدارة المشروع

تحديد الشخص أو الأشخاص المسؤولين عن

الرقابة والمساءلة.

تحديد الإنجازات الرئيسية في المشروع لقياس

التقدم الذي يتم إحرازه وتتبع الأنشطة.

الأخذ في الاعتبار المخاطر والجوانب

الأخلاقية للبحث.

التدريب والموارد

- تحديد الاحتياجات التدريبية للفريق وموارد التدريب الموجودة (الداخلية/ الخارجية).
- ما هي الموارد الموجودة بالفعل التي يمكن أن تكون ذات فائدة للمشروع والفريق؟ راجع [موقع النوع الاجتماعي، مراكز الأبحاث، والشؤون الدولية للموارد الرئيسية](#).
- تعزيز التعلّم من الأقران حيث الخبرة والمعرفة موجودة بالفعل. ومع ذلك، عندما يكون شخص واحد فقط لديه الخبرة والمعرفة، لا ينبغي أن يتوقع منه أن يكون، ولا ينبغي أن يكون، وحده المسؤول عن تدريب الفريق.

نصيحة! لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة موقع إلكتروني مجاني للتعلّم والتدريب على المساواة المبنية على النوع الاجتماعي.

الخبرات الخارجية

- تعيين خبير استشاري خارجي (يفضّل أن يكون خبيراً استشارياً محلياً أو خبيراً مواضيعياً محلياً) إذا اقتضت الحاجة إلى خبرة إضافية، ولكن خذ في الاعتبار أنّ فريق المشروع بحاجة دائمة إلى المشاركة في تحليل الجنساني، وأنّ مسؤولية ضمان إكماله بما فيه الكفاية لا تزال تقع على عاتق الفريق.
- قد يكون من المفيد النظر في إشراك منظمة شريكة (يفضّل أن تكون شريكاً محلياً أو شريكاً يتمتع بخبرة مواضيعية) كخيار بديل لتعيين مستشار، ولكن القدرة على القيام بذلك ستعتمد على نطاق المشروع وحجمه.

الموارد والموازنة

- تحديد وقت الموظفين لإجراء تحليل النوع الاجتماعي.
- تحديد رسوم الاستشارات (إن وجدت).
- توفير التدريب والمعدات.
- تنظيم أنشطة مشاريع إضافية ذات صلة بالنوع الاجتماعي.
- تحديد تكاليف الرعاية (على نطاق واسع لتغطية تكاليف رعاية الأطفال والوفاء بالمسؤوليات الأخرى المتعلقة بالرعاية).

محتوى المشروع والتركيز التقني

المعارف وموارد المعلومات

- الاستفادة من تجارب المشروع ونتائجه ومعارفه السابقة. ما هي النتائج المستخلصة من المشاريع السابقة؟ هل يمكن استخدام أي منها كنقطة انطلاق؟ هل يمكن تقييم مشروع سابق وكيفية اختلافه إذا أُجري تحليل النوع الاجتماعي في البداية؟
- إجراء استعراض للأدبيات عن طريق اللجوء إلى مجموعة متنوعة من مصادر المعلومات التي تتضمن مواد ذات صلة بالنوع الاجتماعي والعرق والإعاقة والخلفية الاجتماعية والاقتصادية بصفاتها منظومات سلطة. وينبغي النظر أيضاً في التشريعات ذات الصلة، أو قرارات الأمم المتحدة، أو التواريخ الرئيسية للاجتماعات والمنتديات والاتفاقيات والذكرى السنوية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وحقوق المرأة وحقوق الإنسان وحقوق الفئات المهمشة الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموارد غير الأكاديمية والأقل رسمية كالمدونات أن تكون بمثابة وسائل مفيدة وبديلة لإجراء الأبحاث.
- في حال غياب الموارد أو المؤلفات، فما هي الفجوات التي قد نجدها، وكيف يمكن أن ينعكس ذلك على مشروع البحث؟

منهجية البحث

- الأخذ في الاعتبار من يشارك في طرح أسئلة البحث، وإذا كانوا بحاجة إلى المزيد من التدريب أو الدعم لإجراء تحليل دقيق للنوع الاجتماعي.
- التأكد ما إذا كانت الأسئلة البحثية ذات صلة، وكيف يمكن لذلك أن يحافظ على ديناميكيات القوة القائمة أو أن يواجهها.
- إدراج أسئلة بحث متعلقة بالنوع الاجتماعي، أو تكييف الأسئلة الحالية لتشمل منظور النوع الاجتماعي. هل تم تحليل أهمية النوع الاجتماعي في موضوع البحث؟ ولناخذ على سبيل المثال أسئلة تحليل النوع الاجتماعي التالية:
 - من يشارك في تحليلكم، ولماذا؟ هل يعكس هذا المجتمع الأوسع؟
 - هل أخذتم في الاعتبار المستويات الجزئية والكلية والمتوسطة الخاصة بتحليلك المحدد السياق/المنطقة؟ نذكر على سبيل المثال: المستويات الفردية والأسرية والمجتمعية والوطنية والإقليمية والعالمية.
 - هل ينظر تحليلكم في العلاقات المبنية على النوع الاجتماعي؟ ما المعايير القائمة على النوع الاجتماعي التي تحكم أدوار الرجال والنساء والذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي في السياق المحدد الذي تحقّقون فيه؟ كيف يختلف هذا وفقاً للعرق والإثنية والعمر والطبقة الاجتماعية والذين والإعاقة والتوجه الجنسي؟
 - في سياق الأمثلة المحلية والظروف الخاصة، كيف يمكن إدراك مفهومي الذكورة والأنوثة؟ كيف يختلف هذا وفقاً للإثنية والعرق والعمر والطبقة الاجتماعية والذين والإعاقة والتوجه الجنسي؟ ما تأثير ذلك على أدوار الرجال والنساء والذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي وديناميكيات السلطة والهيكل والمؤسسات؟

– هل هناك نقطة تغيير قابلة للقياس في المسألة التي تبحثون فيها؟ على سبيل المثال، عندما يقع نزاع، هل يأخذ تحليلكم في الاعتبار الأدوار/المعايير القائمة على النوع الاجتماعي قبل الصراع وأثناءه وبعده؟

□ لدى وضع خطة تحديد أصحاب المصلحة وإشراكهم، يجب التفكير بالمشاركين وكيفية مشاركتهم، بهدف ضمان أن المشاركة ليست رمزية و/ أو تعتمد على الأخذ فقط. وينبغي أن تسمح عمليات البحث لجميع المشاركين – خبراء في شؤون النوع الاجتماعي والسكان المحليين وممثلين عن المنظمات النسائية وغيرها من الفئات المهمشة – بتبادل خبراتهم والمشاركة الكاملة والمتساوية والمجدية في وضع السياسات التي قد تنعكس عليهم وتؤثر في عمليات صنع القرار المرتبطة بها. عند العمل مع الفئات المهمشة، ينبغي التأكد من أنها تستفيد من تلك العملية والبحوث والنتائج.

نصيحة! يرجى مراجعة أداة ما هو أكثر من [المشاورات](#) من أجل تقييم ممارسات المشاركة/التشاور الحالية، وإتباع الإطار الخاص بكيفية إشراك المرأة في المشروع بطريقة مجدية.

□ يجب أن تشمل الاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقييم المخاطر اعتبارات سلامة المشاركين وموافقهم، والفهم المتبادل للمصطلحات، ومسائل حماية الموظفين. على سبيل المثال، هل سيتم استبعاد موظفي مجتمع الميم أو تعريضهم للخطر جزاء سفرهم إلى مكان يطبق تشريعات عدائية تجاههم؟

□ إلى جانب البحوث التي تُجرى في المكتب، قد يشمل المشروع البحثي بحوثاً ميدانية في مجال السفر وبحوثاً ميدانية داخل البلد مثل الاجتماعات، وحلقات العمل ومجموعات التركيز والمقابلات. وينبغي أن تسترشد خطة الرحلات الميدانية بمنهجية البحث، وتخطيط أصحاب المصلحة، وتقييم الأخلاقيات والمخاطر الذي أُجري في بداية المشروع. وقد تتضمن المسائل التي يجب التفكير فيها عند التعامل مع السكان المحليين الأفكار التالية:

- من بإمكانه المشاركة؟ هل هناك أي حواجز قد تعيق المشاركة الشاملة؟ هل هناك أي من الأفراد المعرضين لخطر ما؟
- في حال غياب إمكانية إشراك بعض أصحاب المصلحة، هل هناك طرق أخرى للوصول إلى البحث أو إجراءه؟
- حيثما أمكن، سيسلترم الأمر تصنيف البيانات التي جُمعت أثناء المشروع وفقاً للجنس والنوع الاجتماعي والعمر والدخل، وما إلى ذلك، فضلاً عن تحليلها على النحو المناسب. وهل تم النظر في الآثار المرتبطة بالنوع الاجتماعي عند جمع البيانات بغية تحقيق أقصى قدر من الدقة في البيانات؟ هل يتم جمع البيانات بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي؟

الرصد والتقييم

□ ستعتمد كيفية إبلاغ المانحين وشركاء المشروع والأفراد داخل منظمتكم على متطلبات المانحين ونطاق المشروع ونقطة تركيزه. ستعتمد كيفية مراقبة تحليل النوع الاجتماعي خلال دورة حياة المشروع على مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف، ولكن قد يشمل هذا الأمر النقاط التالية:

- بيانات الأحداث والإحصاءات، بما فيها البيانات المصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي.
- ملاحظات المشاركين/أصحاب المصلحة (النوعية و/أو الكمية).
- محتويات نتائج الأبحاث والتوصيات ذات الصلة.
- محتوى وتركيز مخرجات المشروع، بما فيها أي شيء محدد للنتائج والمخرجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- التوعية والمشاركة والإقبال على الأنشطة والمخرجات المتعلقة بالمشروع، بما فيها الإحصاءات والمعلومات التحليلية.

□ ثمة العديد من الطرق للرصد والتقييم. قد يكون لدى الممولين متطلبات محددة، ولكن أبسط طريقة تكمن في تضمين مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المتعلقة تحديداً بالنوع الاجتماعي في إطار عمليات الرصد والتقييم و/أو الإطار المنطقي للمشروع (الإطار المنطقي).

□ يمكن للمشاريع الصغيرة التي لا تتمتع بإطار مفصل للرصد والتقييم أن تتضمن نقاطاً أو معلومات دقيقة في قسم الرصد والتقييم أو النتائج في سرد الاقتراح، أو حتى في قسم منهجية البحث. وينبغي أن يسلط ذلك الضوء على جوانب النوع الاجتماعي التي سيتم رصدها، وكيفية قياس التقدم المحرز.

□ قد تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي (KPIs) ولكنها لن تقتصر على النقاط التالية:

- أهداف تمثيل النوع الاجتماعي في أنشطة لأنشطة البحث ومشاورات أصحاب المصلحة ومؤلفي المنشورات.
- منهجية البحث التي تتضمن إجراءات محددة بشأن النوع الاجتماعي، بما في ذلك المقابلات والاستشارات وأسئلة البحث.
- نتائج الأبحاث/تقارير الأبحاث التي من المقرر أن تشمل أقساماً/مناقشات محددة بشأن النوع الاجتماعي.
- جهود تهدف إلى بناء القدرات وتبادل المعارف تشمل محتوى أو تركيزاً محدداً على النوع الاجتماعي.
- إظهار زيادة في الوعي/ المعرفة بمسائل النوع الاجتماعي من قبل المشاركين/أصحاب المصلحة في المشروع.
- توصيات الأبحاث والسياسات العامة التي تشمل جوانب النوع الاجتماعي.

التواصل والنشر

- ينبغي أن تشمل استراتيجية التواصل للمشروع التفاصيل عن كيفية الإبلاغ عن تحليل النوع الاجتماعي في جميع مراحل المشروع وفي المخرجات النهائية، فضلاً عن اعتبارات الجمهور الهدف (لا سيما في ما يتعلق بالتواصل مع الجمهور)، واللغة والصور التي ستستعمل.
- ينبغي إدراج نتائج تحليل النوع الاجتماعي في مخرجات المشاريع النهائية والإبلاغ عنها. ويمكن أن تغطّي الأسئلة التوجيهية لهذا الغرض النقاط التالية:

- هل ركّزت على عمليّات البحث لديكم وعلى منهجيتكم المتبعة؟
- هل تسلّط المخرجات الضوء على النتائج الخاصة بالنوع الاجتماعي أو تقوم بدمجها؟ أم أنّها تسلّط الضوء على حدودها في ما يتعلّق بتحليل النوع الاجتماعي؟ (قد يتعلّق الأمر بمؤشرات الأداء الرئيسيّة للمشروع).
- هل تبين المخرجات أيّ أبعاد متعدّدة الجوانب/تقاطعية؟
- هل أدرجت بيانات مصنّفة بحسب النوع الاجتماعي والتحليلات ذات الصلة؟
- هل يمكن مشاركة الدّروس أو الخبرات المستفادة من المشروع مع باحثين آخرين في المنظّمة و/أو شبكات أوسع؟

نصيحة! قد يكون من المفيد استنباط النتائج الخاصة بالنوع الاجتماعي في صندوق دراسة حالة، أو خطّ رسوم بيانيّة تسلّط الضوء على نقاط محدّدة تتعلّق النوع الاجتماعي.

- يجب أن تشمل أيّة فعاليات تتعلّق بالنشر والمشروع نتائج التحليل النوع الاجتماعي. وينبغي النّظر في كيفية عرض هذه النتائج، ومن سيقدمها. راجع قسم عقد الاجتماعات والنقاش في حزمة الأدوات للحصول على مزيد من المعلومات حول تنظيم الأحداث.
- ضعوا في الحسبان عقد فعالية إضافية بهدف تسليط الضوء على النتائج الخاصّة بالنوع الاجتماعي، ومشاركة الدّروس التي تمّ تعلّمها من المشروع مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

التواصل والنشر

تشكل عملية التواصل والنشر جزءاً لا يتجزأ من مهمة مركز الأبحاث وعمله، وتعدّ وسيلة رئيسية لإعداد جداول أعمال السياسات، والتعامل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وإعلام الجماهير على نطاق أوسع. ويمكن لطرق التواصل، بما في ذلك الصياغة اللغوية والصّور، التي لا تراعي تماماً مفهوم النوع الاجتماعي، أن تعزز التحيزات المنهجية والأعراف الضارة.

اللغة والصّور والتصميم والجماهير

الصياغة اللغوية

ينبغي لجميع الموظفين تعلّم الفرق بين التعابير التالية: الصياغات اللغوية "المراعية للنوع الاجتماعي" و"المحايدة جنسانياً" و"المفضية إلى تغيير المفاهيم حول النوع الاجتماعي"، بغية فهم كيف يمكن للصياغة اللغوية المستعملة أن ترسخ التحيز والتمييز.

- تضمن اللغة المراعية للنوع الاجتماعي مناقشته بشكل مناسب.

- اللغة المحايدة للنوع الاجتماعي ليست خاصة بنوع جنس محدد.

- تساعد اللغة المفضية إلى تغيير مفاهيم النوع الاجتماعي في تغيير التفكير المتحيز.

تجنّب استعمال القوالب النمطية الضارة (المرتبطة عادةً بالشخصية والخصائص البدنية والأدوار والمهن)، بما في ذلك طريقة تعلّم تهدف إلى التعرف عليها وتحديدها.

تجنّب استعمال لغة تميّز قائمة على النوع الاجتماعي تقلل من قيمة المرأة أو الرجل أو الأشخاص غير المتوافقين مع النوع الاجتماعي أو تتجاهلهم.

ضمان ألا تصبح الصياغة اللغوية مخصصة لمجموعة معينة من خلال الحرص على عكس الاختلافات الدقيقة بين المجموعات.

الصّور والتصميم

يعدّ استخدام الصّور والتصميمات على حدّ سواء وسيلة مؤثرة للتواصل، وينعكس هذا في بناء التّصوّرات وتحديد القيم والمعايير. وينبغي أن تكون الصّور والتصميمات التي تستخدمها مراكز الأبحاث ذات صلة بالأبحاث أو الفعالية المعنية.

دور النوع الاجتماعي في عملية التقاط الصّور:

تسلّط الصّور التي تلتقط في السياق الإنساني

بشكل كبير على النساء والأطفال أصحاب البشرة السوداء، والبشرة الملونة، وتصوّره كضحايا يعانون من الفقر دون فاعلية، بينما تصوّر الأفراد أصحاب البشرة البيضاء في مواقع السلطة والنّفوذ كعاملين في المجال الإنساني. ويتمّ اللجوء إلى ذلك لإثارة مشاعر الذنب والتعاطف من المشاهد (الغربيّ عادةً) ولتشجيع التبرعات وتقديم المنظمات الإنسانية بطريقة مؤاتية.

نصيحة! راجعوا المبادئ العشرة للبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مراعية للمنظور النوع الاجتماعي في التواصل...

التثائي ضعوا في الحسبان الحواجز التي قد تحدّ من نطاق وصولكم وخذوا في الاعتبار مختلف المنصّات والقنوات التي قد يتعيّن استخدامها.

□ الأخذ في الاعتبار أصحاب المصلحة الذين جمع الباحثون منهم البيانات بصفتهم الجمهور الهدف، ومشاركة نتائج البحث مع هذه المجموعة.

مراجعة الأقران

ينبغي أن تعكس عملية مراجعة الأقران للمنشورات تحليل النوع الاجتماعي الذي أُجري أثناء عملية البحث. وقد تمّ توثيق **التّحيز في مراجعة الأقران** عبر مجموعة من الاختصاصات، وعلى الرّغم من عدم وجود طريقة آمنة للحدّ من هذا التّحيز، ثمة العديد من النّهج التي ينبغي النظر فيها كطرق للتخفيف من أثره:

□ الحرص على وجود مراجعين على الأقلّ لكلّ منشور.

□ الحرص على وجود تنوّع في المراجعين الأقران من حيث التركيبة السكانية والخلفية والموقع الجغرافي.

□ تزويد المراجعين الأقران بإرشادات تشمل أسئلة محدّدة متعلّقة بالنوع الاجتماعي، وينبغي أن ينظروا فيها.

الدعم التنظيمي والمبادئ التوجيهية

الأدوار والمسؤوليات

من المهمّ تحديد الأدوار ضمن مجموعات التواصل والنشر التابعة لمركز الأبحاث من أجل تحديد موقع المسؤولية. وينبغي أن يكون لدى المجموعات الفاعلية لتحدّي المحتوى والممارسات غير الشاملة أو التي لا تعكس قيم المنظمة.

□ إعطاء الخيار لعرض محتوى مرئيّ يأخذ في الحسبان الاعتبارات الأخلاقية. يجب مراعاة وضع كرامة الإنسان في صلب العمل عند اختيار الصّور أو النقاطها أو لدى عرض الرّسوم التّوضيحية.

□ في حال استخدام الاقتباسات في تصميم المنشور، ينبغي التأكيد من وجود توازن بين اقتباسات النساء والرّجال والأشخاص غير الثنائيين جنسياً.

□ الحرص على أن يعي الأشخاص الذين يلتقطون صوراً فوتوغرافية الأغراض التي تُستخدم صورتهم من أجلها، وأنهم وافقوا على نشرها بكامل إرادتهم. ولنأخذ في الاعتبار هنا ديناميات السلطة التي تلعب دوراً مهماً وتؤثّر في الباحث/ة وموضوع أبحاثه/ا - ومن نافلة القول إنّ هذا الأمر مهمّ بشكلٍ خاصّ في سياق البحث.

□ الاستعانة بترجمة محتوى الفيديوهات.

□ ينبغي وضع النّصّ البديل عند نشر الصّور على الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعيّ لضمان وصول المكفوفين أو ذوي الإعاقات البصريّة إليها.

□ ينبغي الإشارة إلى كلّ فرد عمل على التّصميم والتصوير الفوتوغرافي بشكلٍ مناسبٍ.

الجمهور

يجب أن تراعي إستراتيجية التواصل المصمّمة تصميماً جيّداً الجمهور الذي تعترّم الوصول إليه والتأثير فيه.

□ ليست جميع الجماهير متجانسة. وتختلف طريقة التّعامل مع المعلومات وتقبّلها بين الأشخاص من مختلف الجنسين والخلفيات. وينبغي النظر في مختلف احتياجات واهتمامات وأولويات الجمهور المُختار.

□ يختلف الحصول على المعلومات بشكلٍ كبير بين النساء والرّجال والفتيات والفتيان والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف

التدريب

- تحديد المعارف والخبرات التي يتمتع بها الموظفون بهدف توفير فهم أفضل للاحتياجات والمتطلبات التدريبية المحتملة.
- تشجيع التعلّم من الأقران من خلال تحديد المعرفة الموجودة بالفعل.
- العمل مع الخبراء والعاملين الناشطين في مجال التواصل والإعلام والنشر.
- تعيين خبير استشاري لتقديم أي تدريب ضروري حول المواضيع التي يغطيها هذا القسم.
- تقييم كفاءة تدريب الموظفين بشكل منتظم، وكيفية تحديث المواد التدريبية ومتى، كي تتوافق مع معايير أفضل للممارسات في طور التطور.

نصيحة! لا ينبغي افتراض المعرفة المسبقة أو الفهم المسبق لكيفية انعكاس عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في مجال التواصل والنشر. ويبقى توفير التدريب والأدوات اللازمة والدقيقة والدعم ضرورياً لإشراك الجميع وبناء الفهم والقدرات الفردية والتنظيمية.

- تحديد الأدوار والمسؤوليات التي تتماشى مع المجموعات الأخرى في مركز الأبحاث، ووفقاً للاستراتيجية أو خطة العمل التي وضعت على المستوى التنظيمي.
- اختيار ممثل لحضور الاجتماعات نيابة عن المجموعة، بما في ذلك اختيار أحد كبار الموظفين لرفع تقرير إلى الإدارة العليا الأخرى.
- مناقشة وتحديد قيم المجموعة التي تسمح وتشجع الشفافية ومشاركة الجميع.
- إنشاء هياكل تضمن مشاركة فريق التواصل واستشارته بدءاً من مرحلة التخطيط للمشاريع الجديدة: ومن شأن هذا إتاحة تنفيذ استراتيجية اتصال شاملة في المشاريع الجديدة منذ البداية.

المبادئ التوجيهية والموارد

- ينبغي توثيق جميع القرارات والممارسات المتفق عليها، وتسهيل الوصول إليها، والإبلاغ عنها بوضوح في مراكز الأبحاث. فضلاً عن ذلك، ينبغي أن تتماشى مع أنشطة المنظمة الأخرى، منها عقد الاجتماعات والنقاشات وإجراء الأبحاث.
- إعداد وثائق جديدة أو تكييف الوثائق الحالية لتعكس أي تغييرات وتقديم التوجيه اللازم لجميع الموظفين. ويمكن أن تشمل هذه المبادئ التوجيهية الأنماط والعلامات التجارية والصّور والنشر ومراجعة الأقران، والمبادئ التوجيهية لوسائل الإعلام الاجتماعية والنماذج.
- ترسيخ الممارسات والمبادئ التوجيهية في أيّ اجتماع أو بروتوكول للجان ذات الصلة بغية ضمان الاتساق.
- إدراج المزيد من الموارد لأغراض التدريب. للمزيد من المعلومات، يمكن مراجعة [موقع لوحة المتابعة المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدولية](#).

الحماية

تتعرض النساء على نطاق واسع للتحرش وسوء المعاملة على الإنترنت وذلك بنسب متفاوتة، حيث تُظهر الأرقام إرسال تغريدة مسيئة واحدة إلى امرأة كل ثلاثين ثانية على تويتر. كما أن هذه الإساءة تستهدف النساء من ذوات البشرة الملونة بصورة غير متناسبة. وينبغي إيلاء أولوية لصون الممارسات الجيدة على الإنترنت.

إجراء تقييمات منتظمة للمخاطر المتعلقة

بالحماية على الإنترنت من أجل وضع التدابير والمعايير والممارسات اللازمة لسياسات ثلاث منظماتكم.

ضمان أن تكون السياسة واضحة مُبلّغة على

نحو جيد، ما يساعد الموظفين على تعزيز الشفافية وخلق بيئة داعمة.

تنظيم تدريب للموظفين كي يتمكنوا من تحديد

قضايا الحماية المحتملة وتجنب وقوعها.

نصيحة! للحصول على المزيد من الموارد حول كيفية التعامل مع ظاهرة التحرش عبر الإنترنت، تقدّم حزمة الأدوات هذه، التي نشرها Suomen Journalistiliitto (اتحاد الصحفيين الفنلندي)، نصائح عملية حول ما يجب القيام به إذا واجهت أنت أو زميل/ة لك إساءة في المعاملة عبر الإنترنت.

وسائل التواصل الاجتماعي

لقد غيرت وسائل التواصل الاجتماعي الطريقة التي تصلنا فيها المعلومات، ما سلط الضوء كل من المزايا والعيوب. ومن المرجح أن تلجأ مراكز الأبحاث وموظفوها إلى استعمال قنوات متعددة على وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الأحداث ومشاركة الأبحاث والتواصل مع أصحاب المصلحة والجمهور على نطاق أوسع، ويجب إيلاء الأهمية عينها للتمثيل والمحتوى، مع الأخذ في الحسبان الاعتبارات المهمة التالية:

هل يشمل المحتوى الذي يتم إعداده (أو

الاستشهاد به) منظور النوع الاجتماعي والعمر والعرق وما إلى ذلك؟ وهل يكرس بعض القوالب النمطية والتحيزات؟

هل يتوافق المحتوى مع الأقسام والأنشطة

الأخرى داخل مركز الأبحاث؟

ما هي الصياغة اللغوية والصّور المستخدمة؟

(راجعوا التوجيه أعلاه للمزيد من التفاصيل.)

فكّروا في الجمهور الذي تحاولون الوصول

إليه. يمكن أن يختلف الوصول إلى وسائل التواصل الاجتماعي واستعمالها بشكل كبير من فردٍ إلى آخر.

ما هي قضايا الحماية التي يجب النظر

فيها بخاصة تلك المتعلقة بوسائل التواصل الاجتماعي؟

هل من إرشادات للموظفين الذين يستخدمون

وسائل التواصل الاجتماعي لأغراض العمل؟

فكّروا في وضع إستراتيجية محدّدة لوسائل

التواصل الاجتماعية، في حال عدم توفرها، ونظّموا تدريباً للموظفين.

العمل مع المنظمات الخارجية

ينبغي أن تنعكس ممارسات مراكز الأبحاث وقيمها عبر المعارف الخارجية.

وسائل الإعلام والصحفيين

إحدى الطرق الرئيسية التي تساعد مركز الأبحاث وباحثيه في بناء المصداقية والسمعة هي العمل عن كثب مع وسائل الإعلام. يمكن لمراكز الأبحاث أن تلعب دوراً محورياً يكمن في تعزيز أفضل الممارسات، وإعلاء أصوات النساء والأقليات وبناء مجموعة من المواهب:

هل تعلم/ين؟ يتمحور ربع المواضيع فقط المتداولة في الأخبار حول النساء. يجب معالجة هذا الأمر إذ إنه يُرسخُ القوالب النمطية ويعزز منظوراً غير واقعي ومنحرف عن الحقيقة.

ضمان وضع سياسات وآليات لحماية المعلومات كي تسهل عملية الإبلاغ عن التجارب السيئة والمضايقات. وينبغي مراجعة السياسات عينها بانتظام لضمان استدامتها وفعاليتها.

تشجيع الزملاء على ترويج عمل الزملاء الآخرين وتقديم التوصيات لهم، ولا سيما أعمال النساء المبتدئات. وفي حال عدم توفر الخبرة في موضوع معين داخل منظمكم، هل يمكن تعزيز عمل النساء في مراكز الأبحاث الأخرى من خلال تركيزهن في المقابل؟

تبني سياسات داخلية لتحقيق أهداف محددة، مثل وضع حد أدنى من حصص مساهمات النساء، وضمان عدم مشاركة خبراء من منظمكم في "المانلز" (manels) أي المجموعات النقاشية التي تقتصر على الرجال فقط.

نصيحة! لا ينبغي أن تحمّل مراكز الأبحاث المسؤولية على المرأة فقط عندما يتعلق الأمر بتحفيز إجراء التغيير أو محاسبة الناس. وينبغي أن يوفّر مركز الأبحاث الفرص ووضع سياسات الحماية لتعزيز بيئة تمكينية وشاملة بالفعل.

تحديد ووضع مبادئ توجيهية واضحة تتعلق بالمنصات التي ترغب المنظمة في الظهور عليها والتفاعل معها.

جمع البيانات التي تُنشر على وسائل الإعلام لرصد من يتحدّث ويكتب نيابةً عن المنظمة.

تطوير نظام داخلي لإعلاء أصوات صغار الموظفين من خلال إتاحة فرص النشر والتحدّث لهم.

توفير فرص التدريب الإعلامي لجميع الموظفين، ولا سيما صغار الموظفين، وتسليط الضوء على التجارب الفريدة من نوعها التي اختبرتها النساء وأصحاب البشرة الملونة وغيرهم من مجموعات الأقليات، فضلاً عن تقديم الإرشاد الدقيق لهم.

الممولون

ينقسم العديد من الممولين بالفعل هدف الرغبة في تقديم التمويل المشاريع التي من شأنها وضع المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في صلب ممارستها، ولكن يمكن لهذا الأمر أن يكون رمزياً في بعض الأحيان، أو قد لا يكون شرطاً رسمياً للجهات الممولة.

ينبغي النظر في كيفية تقاطع مختلف الأنشطة والفعاليات والأبحاث وعمليات التواصل والمنشورات، وكيف ينبغي أن تتماشى مع بعضها البعض على حد سواء بغية دعم بعضها البعض وتعزيز إمكانات إدراج تحليل النوع الاجتماعي المتقاطع فيها.

ينبغي تسليط الضوء على الجهود التي بذلها مركز الأبحاث بهدف ضمان المساواة المبنية على النوع الاجتماعي منذ البداية، سواء كان ذلك على صعيد المحادثات مع الممولين أو في مقترحات المشاريع والميزانيات، بالإضافة إلى آليات إبلاغ الممولين.

إذا لم يشدد الممول كفايةً على المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في معايير التقييم، ينبغي التفكير في إدراج تحليل النوع الاجتماعي متقاطع في المقترح ومناقشة مختلف الطرق مع الممول بغية إدراج المساواة المبنية على النوع الاجتماعي ضمن معايير التقييم.

الشركاء في الأبحاث

تعدّ الشراكة أمراً شائعاً في مراكز الأبحاث. ويمكن أن تكون وسيلة فعالة لتبادل المعارف حول ممارسات العمل المراعية للفوارق القائمة على النوع الاجتماعي:

ينبغي طرح موضوع التطلّعات حول الأبحاث وممارسات العمل المراعية للنوع الاجتماعي بشكل واضح وصريح وفي مرحلة مبكرة من عقد الشراكة في المشروع. وفي حالة تبني

سياسات داخلية بالفعل، فهذا هو الوقت المناسب لمشاركتها. في حال لم يسبق للمنظمة الشريكة التعاون معكم في هذا الموضوع من قبل، يمكنكم مشاركة تجربتكم وأفضل الممارسات المطبّقة. وإذا كان الشريك قد انخرط بدرجة أكبر ويتمتع بخبرة ومعرفة أكبر، فيمكن سؤاله عمّا إذا كان مستعداً لمشاركة ممارساته.

يمكن تحديد طموحات محدّدة في اتّفاقيات المشاريع: على سبيل المثال، هدف تشكيل النساء ٥٠ في المائة من المتحدّثين في الفعاليات.

إذا كانت المنظمتان تعملان بالفعل على إدماج قدر أكبر من مراعاة النوع الاجتماعي في عملهما، فقد يشكّل هذا الأمر فرصة جيّدة لمناقشة أفضل الممارسات والتّعلم من التّحديات التي تواجه كلاّ منهما.

المراقبة والتقييم

جمع البيانات

تعدّ عملية جمع البيانات بالغة الأهمية لبناء قاعدة للأدلة وقياس التقدّم المحرز ومحاسبة الأفراد. ويمكن جمع البيانات ومراقبتها في المجالات التالية:

المنشورات، بما فيها التقارير والأوراق والإحاطات الإعلامية والمقالات الصحفية ومقالات المجلات ومراجعات الكتب، فضلاً عن المدونات والمواقع الصغيرة.

وسائط الإعلام المتعدّدة، ومنها المنشورات (كما ورد أعلاه)، ومقاطع الفيديو، والصوت، والبودكاست.

وسائط الإعلام.

الاقتباسات والمراجعون الأقران.

نصيحة! قد تفكرون في إعداد نموذج لجمع تفاصيل تتعلق بكل مؤلف، مثل الاسم ونوع الجنس (رجل وامرأة وغير ذلك) والجنسية، بالإضافة إلى تفاصيل المنشور القادم. وينبغي الحرص على اعتماد أفضل الممارسات للحصول على الموافقة قبل جمع التفاصيل الشخصية.

- تحليل البيانات ومقارنتها ببيانات أخرى جُمعت من مختلف أقسام منظماتكم، مثل التركيبة السكانية للموظفين وإحصاءات الفعاليات. ما الدروس التي بإمكانكم أن تستقوها، وهل من أوجه تشابه أو فجوات؟
- استكمال البيانات الكمية مع البيانات النوعية التي تُكتسب من الخبرات وغيرها من التعقيبات الشخصية.
- مشاركة النتائج من خلال تقديم البيانات في الاجتماعات وإرسالها عبر البريد الإلكتروني وجعلها متاحة للآخرين في مساحة مشتركة.

هل تعلم/ين؟ عادةً ما يكون تجاهل ممارسات الاقتباس جانباً تشوبه تحيزات مهمة. وتظهر الأدلة أن النساء، وبخاصة النساء ذوات البشرة الملونة ومجموعات الأقليات، يتم ذكرهن بنسبة أقل من الرجال وغالباً ما تكون ممارسات الاقتباس سياسية بطبيعتها، وتشارك الأصوات التي تستحق مشاركتها والاستماع إلى قضايا معينة، والتي لها تداعيات مادية لمن توفرت له فرصاً مهنية. وهناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث لفهم أوجه ضعف أولئك الذين على نقطة تقاطع العرق والنوع والاجتماعي وممارسات الاقتباس، ولكن يمكن للممارسات الجيدة أن تبدأ الآن: [اليكم الطريقة.](#)

بمجرد الانتهاء من جمع البيانات، كما ورد أعلاه، والتي يمكن من خلالها تتبع التقدم المحرز والمضي قدماً بالمساءلة مع الأخذ في الاعتبار التوصل إلى نتائج مراعية النوع الاجتماعي على نحو متسق، يجب تحليل البيانات ومشاركتها داخل المنظمة بشكلٍ منظمٍ. ومع ذلك، ينبغي مراعاة التعامل مع البيانات المقدمة وبذل كامل الجهد لضمان عدم الإفصاح عن هوية أشخاصٍ معينين. كما ينبغي إعداد نظام متسق ودقيق لجمع البيانات ورصدها من خلال:

- تحديد البيانات التي سيتم جمعها، وكيفية جمعها ومتى، وتحديد المواعيد النهائية للإبلاغ. ويمكن أن يؤدي جمع البيانات بأثر رجعي إلى التأخير أو ارتكاب الأخطاء أو عدم الاتساق، ويبقى الحل الأفضل تجنب ذلك حيثما أمكن.

أهمّ خمس نصائح

تشمل هذه النصائح معاً التوصيات الموجودة في حزمة الأدوات. وتردّ هنا كنقاط ختامية شاملة للمساعدة في توجيه مراكز الأبحاث في تطوير الممارسات الناجحة لمأسسة المساواة المبنية على النوع الاجتماعي فيها.

١ إشراك مركز الأبحاث بأكمله. هناك حاجة إلى تطبيق نهج تنظيمي شامل. فالتركيز فقط على تعزيز التمثيل البارز، على سبيل المثال، سيحدّ من تحقيق أيّ تقدّم وقد يخاطر بجعل التمثيل رمزيّاً.

٢ لتكن المساواة المبنية على النوع الاجتماعي مسؤولية الجميع. ينبغي الاستماع إلى جميع الموظفين. ويجب أن يكون التغيير عملية شاملة: لا ينبغي أن يقع العبء على كاهل أيّ فرد أو جماعة لإجراء التغيير من طرفهم فقط.

٣ تطبيق نهج تقاطعي. ينبغي فهم أبسط الفروقات بين الواقع الذي يعيشه الأفراد وهويّاتهم من خلال التركيز على النوع الاجتماعي وعلاقته بالعرق والإثنية والعمر والطبقة الاجتماعية والدين والإعاقة والتوجه الجنسيّ.

٤ توجّي الاتساق والمثابرة. سيكون التغيير عملية بطيئة، لكن الاتساق والمثابرة في المضي قدماً نحو تحقيقه سيدمجان الممارسة الجيدة ويولدان تحولاً ثقافياً.

٥ جمع البيانات وتشارك أفضل الممارسات. لكلّ مركز أبحاث المزيد من العمل للقيام به على صعيد النوع الاجتماعي. سيكون سدّ الهوة في ما يتعلّق بالبيانات في قطاع الأبحاث مفيداً في بناء قاعدة أدلّة لإحداث التغيير ورصد التقدّم.

إذا تعاونت مراكز الأبحاث وتبادلت أفضل الممارسات، بإمكانها إحداث التغيير المرجوّ في المنظّمة وعلى صعيد القطاع بأكمله.

الموارد

تتوفّر أبحاثنا والموارد التي تمّت مشاركتها خلال سلسلة حلقات العمل والرّوابط الموجودة في هذا المستند عبر الإنترنت على [موقع لوحة المتابعة المعنية بالنوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدوليّة](#).

إذا كانت لديكم أيّ موارد إضافيّة ترغبون في المساهمة بها ومشاركتها مع مجتمع مراكز الأبحاث، أو كان لديكم أيّ ملاحظات، يرجى عدم التّردد في [الاتّصال بنا](#).

القيود

وبفعل انتشار جائحة كورونا منذ عام ٢٠٢٠، بات من الضروري للمنظمات في مراكز الأبحاث أن تلجأ إلى عقد الاجتماعات عبر الإنترنت ما جعل استضافة الفعاليات - عبر الإنترنت والهجينة وحضورها- يغدو القاعدة الجديدة. ونحن على ثقة بأن ذلك سيستمر في تحقيق الفوائد في المستقبل.

سيتيح تنظيم حلقات العمل عبر الإنترنت من جهة وبشكل هجين من جهة أخرى، تيسير تنوع أكبر بكثير بين المشاركين المجتمعين، وذلك على الصاعدين الوطني والدولي، بغية مواصلة المناقشات التي بدأت في حلقات العمل في عام ٢٠١٨.

وعلى الرغم من القيود التي تم الإقرار بها وغيرها، يكمن طموحنا في أن تكون حزمة الأدوات هذه بمثابة حجر الأساس لما ستحمله من أعمال متواصلة وتعاون بين مختلف الجهات. ونعتزم أن تساهم حزمة الأدوات هذه في توسيع نطاق المناقشات داخل مجتمع مراكز الأبحاث بهدف وضع حدٍّ للمظالم وضمان أن تكون جميع أنشطتها مرآة تعكس التنوع الموجود في العالم الذي نعيش فيه.

في حين تهدف حزمة الأدوات هذه إلى أن يكون مضمونها واسع النطاق، ينبغي أن يؤخذ في الحسبان السياق الذي جرى فيه وضع محتوى هذه الحزمة كتابتها. وفي الواقع، ثمة العديد من القيود التي أُقرّ بها وذلك استناداً إلى الآراء المستقاة من سلسلة حلقات العمل التي نُظمت في الأنشطة الصباحية، وتعقيبات مراجعي الأقران والملاحظات الخاصة لمؤلفي حزمة الأدوات.

وقد ضمت سلسلة حلقات العمل أفراداً يتمتعون بخبرة متنوعة، ولكن غاب عنها حضور الهويات المتقاطعة و/أو لم تكن ممثلة، وبخاصة تلك المتنوعة من حيث العرق والإثنية والعمر والطبقة الاجتماعية والدين والإعاقة والتوجه الجنسي. ومعنى ذلك أن الرؤى المعمقة القيمة من الأشخاص الذين يعملون على الاستماع إلى الأفراد أو الجماعات المهمشة في مكان العمل كانت مفقودة.

وثمة عائق آخر ألا وهو الموقع الذي اختير لتنظيم حلقات العمل، ما تُرجم بنقص في التنوع الجغرافي بين الحاضرين. فضلاً عن ذلك، حال الوقت المحدود المتاح لكل حلقة عمل بمنع المشاركين من التعمق بالقضايا المثيرة للاهتمام التي تم تناولها.

نبذة عن المؤلفين

لورا دنكلي مسؤولة عن الشراكات المعنية بالأبحاث والشمول في تشاتام هاوس (Chatham House)، وهي تعمل بشكلٍ حثيثٍ على حشد الدعم من أجل تعزيز أنشطة المعهد المتعلقة بالأبحاث، إضافةً إلى إدارة العلاقات بين الشركاء والمانحين. ونسقت لورا وترأست عمل فريق العمل الداخلي المعني بشؤون النوع الاجتماعي في تشاتام هاوس بغية تنفيذ خطة عمل تهدف إلى تعزيز التنوع والشمول في جميع أنشطة المعهد في مجال عقد الاجتماعات وإجراء الأبحاث. وقبل انضمامها إلى تشاتام هاوس، عملت لورا في مؤسسات التعليم العالي. وهي حائزة على شهادة الماجستير المزدوجة في العلاقات الدولية من جامعة أستون.

تابع لورا على تويتر [@lauradunks](https://twitter.com/lauradunks).

ماريسا كونواي المؤسّسة المشاركة لمركز السياسة الخارجية النسوية (CFFP). وهي حاليًا مرشحة لنيل شهادة الدكتوراه في السياسة في جامعة بريستول، وهي باحثة مشاركة في SOAS، جامعة لندن، وعضو في مبادرة مناصرو النوع الاجتماعي في الطاقة النووية Gender Champions in Nuclear Energy. وحازت ماريسا على درجة الماجستير في دراسات النوع الاجتماعي من مدرسة الدراسات الشرقية والإفريقية التابعة لجامعة لندن SOAS. وأدرج اسمها في قائمة فوربز (Forbes) لثلاثين شخصية تحت سن ٣٠ لعام ٢٠١٩.

تابع ماريسا على تويتر [@marissakonway](https://twitter.com/marissakonway).

ماريون ميسمر المديرية المشاركة BASIC، حيث تدير برامج نزع السلاح النووي والحد من المخاطر. وتشرف ماريون أيضًا على عمل المجلس البريطاني الأمريكي لمعلومات الأمن المتعلق بالموارد البشرية. وقبل انضمامها إلى المركز، اضطلعت ماريون بمجموعة من الأدوار التي تهتم بالسياسة العامة في المنظمات غير الحكومية والحكومة المحلية. وفضلاً عن ذلك، هي مرشحة لنيل شهادة الدكتوراه في كلية الدراسات الأمنية في كلية كينغز كوليج في لندن (King's College London)، وهي حائزة على درجة الماجستير في العلاقات الدولية من جامعة كامبريدج.

تابع ماريون على تويتر [@mgmessmer](https://twitter.com/mgmessmer).

شكر وتقدير

ونحن ممتنون أيضًا لجميع المشاركين الذين حضروا حلقات العمل التي نُظمت أثناء الأنشطة الصباحية بشأن هذا الموضوع في عام ٢٠١٨.

- أليس سبيلمان
- ماكسويل داونمان
- أماندا موس
- ميا نوننس
- آمنة عبدول
- ميلاني سميث
- آنا-ماريا بالنتاس
- نيكول الخواجة
- أورورا غانز
- نيكول فالينتينوزي
- بينجامين هورتن
- نينا بلاك
- بيت أوبنهايم
- نينا صوفي بيدرسن
- كريستينا فاريال
- د. باتريسيا لويس
- فلورا كاسلز
- روزاليند غودريتش
- فريد كارفر
- روزي كيف
- حنه بوند
- سيباستيان بريكسي
- ويليامز
- حنه برايس
- شايبستا عزيز
- د. هنري ميرتينز
- شيرلي دنت
- إيلونا هاورد
- صوفيا كلوز
- جاتيندر بادا
- صوفيا ستفينز
- جو ماهير
- تيم إيتون
- جوزفين رويلي
- فاليري مارسل
- ليا دي هان
- فيرجينيا كومولي
- ليزا أودالي
- فيكس أندرتن
- لوسي غوليت
- زاك أوزون
- لوسي باركرزارينا خان
- د. مارشا هنري

صُممت حزمة الأدوات هذه بفضل أفكار ومساهمات ودعم كل من آشا هيرتن-كراب وحنه برايس والدكتورة بيزا أونال. ويودّ المؤلفون شكر الأفراد التالية أسماؤهم على ملاحظاتهم ودعمهم القيم على مدار العام الماضي: أنا ماريا بالنتاس، وروز عبد الله زاده، وبيني بريئلف، وليا دي هان، وكورتني رايس، وزارينا خان وأليس بيلون - غالاند.

وشارك في تطوير حزمة النوع الاجتماعي ومراكز الأبحاث والشؤون الدولية في عام ٢٠١٧ كل من:

آشا هيرتن-كراب (تشاتام هاوس)

لورا دنكلي (تشاتام هاوس)

سيباستيان بريكسي-ويليامز (BASIC)

نينا صوفي بيدرسن (BASIC)

ماريسا كونواي (CFFP)

وقد تلقينا آراء قيّمة بشأن مشروع النص من المراجعين الأقران مجهولي الهوية الذين أدرجت آراؤهم وجرى الأخذ باقتراحاتهم قدر الإمكان. ونشكر أيضًا فريق منشورات تشاتام هاوس لعملهم معنا على حزمة الأدوات، وباتريك موريسون الذي صمّم ونصّد هذه النسخة النهائية المنشورة.

النوع الاجتماعي، مراكز الأبحاث والشؤون الدولية: حزمة أدوات عملية

تشاتام هاوس

تشاتام هاوس، المعهد الملكي للشؤون الدولية، معهد سياسات رائد على المستوى العالمي ومقره في لندن. وتكمن مهمته في مساعدة الحكومات والمجتمعات على بناء عالم آمن ومزدهر وعادل على نحو مستدام.

chathamhouse.org

مركز السياسة الخارجية النسوية (CFFP)

مركز السياسة الخارجية النسوية هو مركز بحث دولي، مناصر للنسوية، ويدير استشارات غير هادفة للربح بغية تعزيز اعتماد نهج نسوي متعدد الجوانب للسياسة الخارجية والأمنية.

centreforfeministforeignpolicy.org

المجلس البريطاني الأمريكي لمعلومات الأمن (Basic)

يشجع المجلس البريطاني الأمريكي لمعلومات الأمن الحوار البناء بين الحكومات والخبراء من أجل بناء الثقة الدولية، والحد من المخاطر النووية، والمضي قدماً في عملية نزع السلاح.

basicint.org

معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت (IFI)

يسعى معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية، في الجامعة الأميركية في بيروت، إلى تيسير الحوار وإثراء التفاعل بين الجامعيين المتخصصين والباحثين وبين واضعي السياسات وصانعي القرار في العالم العربي بصفة خاصة. ويعمل على إشراك أهل المعرفة والخبرة في المنظمات الدولية والهيئات غير الحكومية وسائر الفاعلين في الحياة العامة. كما يهتم، من خلال الدراسات والأنشطة، بتعزيز النقاش المفتوح حول جملة من القضايا العامة والعلاقات الدولية وصياغة الاقتراحات والتوصيات لرسم السياسات أو إصلاحها.

aub.edu.lb/ifi

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز استنساخ أو نقل أي جزء من هذا المنشور بأي شكل من الأشكال أو بأي وسيلة كانت، إلكترونية أو ميكانيكية بما فيها النسخ أو التسجيل أو أي برنامج لتخزين المعلومات أو استرجاعها، دون إذن خطي مسبق من صاحب حقوق الطبع والنشر. يرجى توجيه جميع الاستفسارات إلى الناشرين.

لا يعبر تشاتام هاوس ومعهد عصام فارس عن آراء خاصة بهما.

حقوق الطبع والنشر © معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠٢١.

ينشر معهد عصام فارس النسخة العربية لكتاب "النوع الاجتماعي، مراكز الأبحاث والشؤون الدولية: حزمة أدوات عملية" بالتنسيق مع تشاتام هاوس، المعهد الملكي للشؤون الدولية وبدعم من المكتب الإقليمي للدول العربية لهئية الأمم المتحدة للمرأة.