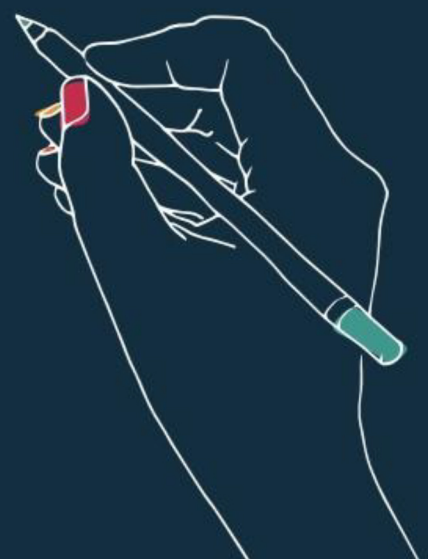




دليل

مجموعة أدوات للنساء المدافعات
لتخطيط مناصرة الحقوق

للنساء



مقدمة

تواجه

النساء العديد من التحديات والعقبات على مختلف المستويات وبمختلف الأدوار التي تقوم بها النساء، هذه التحديات والعقبات تشمل الأطر القانونية والسياسات العامة والقوالب النمطية والعنف وعدم المساواة في الوصول إلى الموارد والفرص، لذا فإنه من الضروري البحث في هذه التحديات والعقبات وتحليلها بشكل يساعد على فهمها لتصميم تدخلات حساسة تراعي منظور النوع الاجتماعي في سبيل تحقيق مشاركة فاعلة وتمثيل عادل ومنصف للنساء.

عمل فريق سوريانا الأمل على هذا الدليل الأدوات بمساعدة مجموعة من النساء المدافعات/الفاعلات في الحياة العامة، بحيث يستند هذا الدليل إلى تجارب النساء العملية ضمن السياق المحلي بالاعتماد على استبيانات موضوعية وشاملة لمختلف جوانب مشاركة النساء في الحياة العامة مع مجموعة من الفاعلات في مناصرة قضايا النساء، وما يميز هذا الدليل أنه يوفّر منهجية تمكّن النساء على المستوى الفردي وعلى المستوى الجمعي من تحديد وتصميم التدخلات بشكل علمي بعيد عن التحليلات والانطباعات الشخصية أو غير الموضوعية.

كما أننا نعتبر هذا الدليل تجربة/فرصة للجمع بين الخبرة النظرية والعملية الطويلة في مجال المناصرة، سيما تلك المتعلقة بقضايا النساء بالاستناد إلى الدروس المستفادة من العمل في الميدان بظروفه المتغيرة وتحدياته المعقّدة، ويمكن اعتبار هذا الدليل خلاصة مشاريع عديدة قام بها فريق سوريانا الأمل بمشاركة مجموعة من المدافعات/الفاعلات وتحديدًا خلال مشروع "أنتِ حيث أثرك" الذي تم تنفيذه بالتنسيق والتعاون مع مجموعة من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المحلية الفاعلة وهيكل الحكم المحلي وعلى مراحل عدّة.

وفضلاً عن كونه دليلاً يبحث في تجارب المدافعات/الفاعلات، يمكن اعتبار هذا الدليل أداة لمناصرة تمكين المرأة للمشاركة في الحياة العامة من مختلف المواقع ليس فقط بطريقة كميّة تستند إلى وجود النساء، لكن أيضاً بطريقة تسمح برصد مدى حضور النساء وفاعلية مشاركتها ووضوح دورها في أماكن

صنع القرار، فبالرغم من تواجد النساء في مناصب إدارية وقيادية عديدة إلا أن حضورهنّ مازال دون المأمول.

المنهجية والهدف

عَمَل فريق سورينا الأمل على تطوير هذا الدليل بالاعتماد على عدّة أدوات شملت استبيان فردي مع عشرين سيدة عاملة في مؤسسات المجتمع المدني تعمل على خدمة حقوق وقضايا النساء، إضافة لمجموعة من المقابلات الفردية المركّزة مع خمسة من السيدات اللواتي قدن/يقدن مبادرات للدفاع عن حقوق وقضايا المرأة في مناطق مختلفة من سوريا، إضافة لعقد ورشتي عمل مشترك استهدفت عشرين من السيدات الفاعلات على المستوى الفردي أو ضمن مبادرات نسائية للدفاع عن قضايا وحقوق المرأة، وذلك للاطلاع على التجارب، التحديات، والاستراتيجيات واستخلاص الدروس منها، والتي شكّلت نواة هذا الدليل ومنطلقه الأساسي في تحديد الأدوات التي يقترحها هذا الدليل.

إضافة لذلك تم الاستناد إلى مجموعة من المراجع الثانوية شملت دراسات، مقالات، أدلة مرجعية، لإثراء الدليل على المستوى العلمي والعملية لغاية تقديم أدوات عمل مترابطة وتوفّر منهجية متكاملة تساعد المدافعات في تعزيز تدخلتهن في خدمة قضايا وحقوق المرأة.

إن الهدف الأساسي من العمل على هذا الدليل هو فهم التحديات والعقبات على المستوى الفردي والجمعي - ضمن الظروف المختلفة - التي تعيق المشاركة الفاعلة للنساء، وتم تطوير الدليل بلغة وأدوات تراعي ظروف السياق السوري، أيضاً بأسلوب غير تعليمي/توجيهي بقدر ما هو دليل لبدء نقاشات ومشاركة تجارب، وفي كل مرّة يتم فيها استخدام الدليل يمكن تطويره وإثراؤه.

ومن تطلعاتنا لهذا الدليل أن يكون أداة مساعدة للمدافعات عن قضايا النساء على المستوى المهاري لذا فإنه يستهدف بشكل أساسي النساء الفاعلات/المدافعات عن حقوق وقضايا النساء سواء كانت تعمل على المستوى الفردي أو الجمعي أو ضمن مبادرات ومؤسسات تعمل في مجال تمكين النساء، إلا أنه أيضاً أداة مساعدة لجميع النساء في مختلف مواقعهن ومهما كانت دائرة تأثيرهن في المجال الخاص أو العام.

تمهيد

تُعَرَّف

المقررة الخاصة المعنية بحالة المدافعين عن حقوق الإنسان، المدافعين عن حقوق الإنسان للمرأة بأنهم، على السواء، المدافعات عن حقوق الإنسان وأي مدافعين آخرين عن حقوق الإنسان يعملون في مجال الدفاع عن حقوق المرأة.

وتتعرض المدافعات للمخاطر ذاتها التي يتعرض لها أي مدافع عن حقوق الإنسان ولكنهن، كنساء، أكثر عرضة من نظرائهن الذكور لبعض أشكال العنف وغير ذلك من الانتهاكات، من التحامل والإقصاء والتطليق، وعادة ما تكون الأسباب الكامنة وراء استهداف المدافعات عن حقوق الإنسان متعددة الجوانب ومعقدة، وتتوقف على السياق المحدد الذي تعمل فيه المدافعة عن حقوق الإنسان، وكثيراً ما يُنظر إلى عمل المدافعات عن حقوق الإنسان على أنه يتحدى المفاهيم التقليدية المتعلقة بالأسرة والأدوار النمطية في المجتمع، وهو ما قد يؤدي إلى تآليب عامة السكان والسلطات عليهن، وبسبب هذا، تتعرض المدافعات عن حقوق الإنسان للوصم والنبذ من قبل قيادات المجتمع المحلي والجماعات الدينية والأسر والمجتمعات المحلية التي تعتبر أنهن يشكلن خطراً يهدد الدين أو الشرف أو الثقافة من خلال عملهن، بهدف ثني المدافعات عن حقوق الإنسان عن مواصلة عملهن.

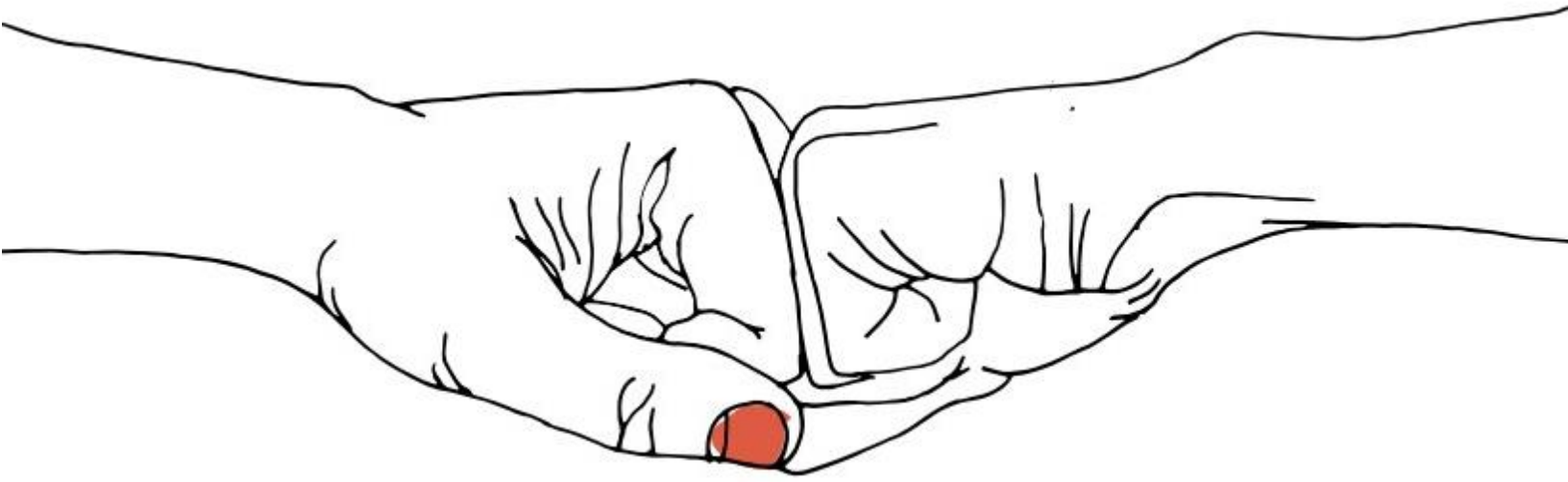
ومن ثم، فإنه من المهم الإقرار بالتحديات المحددة التي تواجهها هذه المجموعة من المدافعات بغية تدعيم آليات الحماية والاستجابات الأخرى، على كل المستويات، بيد أن الوضع العملي كثيراً ما يترك المدافعات عن حقوق الإنسان دون آليات حماية فعالة.

إن العنف ضد المرأة في الحياة العامة ظاهرة واضحة إلى حد كبير ولكن بأدوات مبطنة في كثير من الأحيان، وهو يشمل جميع القطاعات ويستهدف النساء - سواء بشكل شخصي أو من خلال أحد أفراد الأسرة بشكل مباشر أو عبر الإنترنت - بصرف النظر عن أدوارهن السياسية أو أعمارهن أو خلفيتهن أو مركزهن.

يعرف العنف ضد المرأة في الحياة العامة على أنه فعل أو مجموعة من أفعال من الضغط أو الاعتداء أو الاضطهاد أو التحرش والمضايقة أو التجاهل والإقصاء أو التهديدات أو الامتناع عن أفعال والتي يرتكبها

شخص أو مجموعة من الأشخاص بشكل مباشر أو غير مباشر أو من خلال أطراف ثالثة ضد النساء على كافة المستويات سواء في مناصب حكومية أو قيادية أو النقابيات أو المدافعات عن حقوق النساء أو القياديات والعاملات في الأحزاب السياسية وفي مراكز صنع القرار والمجتمع المدني والجمعيات أو القياديات في القطاع الخاص أو اللواتي يمارسن دورا في الشأن العام، بصورة شخصية أو ضد أسرهن أو من يمثل مصالحهن، بغرض التقليل من أو التعليق أو المنع أو التقييد لمهامهن الوظيفية والتي هي جزء متأصل من صلب منصبهن وذلك لحثهن أو إلزامهن بالقيام بعمل ضد إرادتهن، أو إيصالهن للإهمال والسهو في أداء مهامهن الوظيفية أو في ممارسة حقوقهن.

في إطار يرسخ نظرة عامة تظهر عدم أهليتهن لتولي الشأن العام والتركيز على الدور النمطي التقليدي للمرأة في الفضاءات الخاصة.



التحديات التي تواجه النساء المدافعات

ذَكَرَت

النساء المشاركات في الاستبيانات والمقابلات الفردية وجلسات النقاش وورش العمل التي قمنا بها، العديد من المخاوف والتحديات التي تواجههنّ ضمن السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي فرضته مآلات النزاع السوري، إجابة على سؤال مفتوح ما هي الصعوبات/التحديات/ المواقف الصعبة التي تواجهينها بوصفك مدافعة عن حقوق وقضايا النساء؟

وعلى اختلاف السياق بين مناطق سوريا الخاضعة لسلطات أمر واقع متعددة، الذي أفرز تجارب مختلفة، إلا أن النساء السوريات اليوم تناضل على أرضية هشة وسط غياب شبه تام لأية أطر قانونية تحميهن من العنف والتهميش والإقصاء.

- تواجه النساء خطاباً معادياً لأدوارهن كمدافعات يتمثل بالتهديد والتحريض والاتهام وهو ليس خطاباً خاصاً بالنسويّات أو الفاعلات في قضايا النساء بل إنه يطال كل السيدات المدافعات عن حقوق المرأة حتى في الحالات التي تكون فيها هذه الحقوق ذات مرجعية ديني مثل حق الميراث على سبيل الميراث، ويساهم الإعلام بمختلف مستوياته وتحديداً الإعلام المحلي والصحافة الصفراء بتشويه عمل النساء والتأجيج ضد أنشطتهن حتى في القطاع الخاص، وفي أكثر من مرة تناول الخطباء من المشايخ على منابر المساجد قضايا النساء بطريقة معادية تدعو المجتمع إلى الحذر من أدوار مؤسسات المجتمع المدني والنساء المدافعات، لم يؤثّر هذا الخطاب على النساء المدافعات فقط بل امتد ليشكّل تهديداً ومصدر قلق لنساء أخريات ليلتزمّن بالأدوار المحددة والمقبولة من المجتمع.

- تجد معظم النساء نفسها أسيرة منظومة المجتمع المتمثلة (بالعيب) وهي منظومة لا تنسجم في كثير من الحالات مع منظومة الدين والشرع، حيث أن كثيراً من الأدوار التي تقوم بها النساء ليست (حراماً) بقدر ما هي (عيب) وعليه فإن أي امرأة مدافعة عن حقوق النساء تعتبر (مجنّدة/عميلة) لنقل أفكار غريبة عن هذا المجتمع، هذا الخلط بين العيب والحرام والجهل بحقوق المرأة والنسوية والمصطلحات المرتبطة بها يسهم في اعتبار أي نقاش عن حقوق وأدوار المرأة تهمة بالترويج للنسوية والجنود حتى لو كانت المدافعة عن حق التعليم، العمل، الميراث،

التعبير عن الرأي، وهي حقوق غير مرتبطة بتصوّرها الأول مع النسوية، وليست حقوق غريبة عن هذا المجتمع.

• هناك فجوة معرفية فيما يتعلق بقضايا وحقوق النساء تشمل الاتفاقيات الدولية، والقوانين الوطنية، تاريخ حقوق المرأة، المرجعيات والاستنادات الدينية في حقوق المرأة.. وغيرها، وتؤثّر هذه الفجوة المعرفية في حضورهن وقدرتهن على الانخراط بنقاشات عامة وبالتالي ضعف في الاستنادات المرجعية في عملية تكوين الرأي والتعبير عنه.

• على مستوى الأدوات فإن هناك ضعف/محدودية في أدوات التحليل والتخطيط والمناصرة تجعل من الصعب على المدافعات تطوير تدخلتهن وتصميمها على أسس علمية وهو ما يتسبب بتكرار التدخلات التي يقمن بها والوصول لنفس النتائج، وهذا ينطبق على برامج تأهيل وتدريب النساء التي باتت مكررة ولا تساهم بشكل فعلي في بناء قدراتهن المهنية والمعرفية.

• إن النزاع القائم بلا شك يؤثّر سلباً على منظومة حقوق الإنسان بمجملها، إلا أن النساء تحديداً تبقى الفئة الأكثر هشاشة خاصة مع وجود عوامل تقاطعية للهشاشة، لذا فإن النساء مبعدة بشكل إقصائي وممنهج عن المناصب وأماكن صنع القرار، بل إنها غير منخرطة أو مشاركة في عملية صنع القرار وهو ما ينتج قرارات، اجراءات، سياسات، مؤسسات، ومنظومة مؤسسية ومجتمعية غير واعية أو حساسة لوجود النساء، وهو ما يضعف حضورهن حتى في المناصب الإدارية المتوسطة التي تشغلها النساء، هذا فضلاً عن الصعوبات والتهديدات التي تواجهها في بيئات العمل، من الأدوار الوصائية، التحرش، التنمر، الاستغلال.. وغيرها من أشكال العنف.

• إن حالة غياب التشريعات والسياسات التي تنص على أهمية وضرورة مشاركة وانخراط النساء في الشأن العام - أو تعطيلها - تشكّل محطة نضالية معقدة مع سلطات الأمر الواقع في ظروف السياق المحلي، إلا أن هذا الحال ينطبق على التشريعات والسياسات التي تحمي المرأة من التعرّض للعنف والانتهاكات بمختلف أشكالها وذلك بغض النظر عن موقع المرأة ودورها، حتى في الحالات التي استطاعت النساء فيها استعادة دورها إلا أنها وجدت نفسها في مواجهة سياسات غير منصفة وانتهاكات غير مجرّمة.

• على مستوى آخر فإن الجهود المبذولة من قبل النساء المدافعات والمؤسسات المدافعة عن حقوق وقضايا النساء - على أهميتها - إلا أنها تفتقد إلى الترابط، التكاملية، الشمولية، والملاءمة

في حالات كثيرة، وهي حالة يمكن وصفها بأنها تنتشر بالعدوى حتى تصبح أسلوب عمل لدى النساء المدافعات والمؤسسات المدافعة، يتجلى هذا في وجود العديد من البرامج التي بالتزامن لا تتطابق وحسب بتدخلاتها بل وتستهدف ذات النساء، هذا الحال يكرّس حالة غير صحيّة من التنافس بين النساء المدافعات وحتى بين المؤسسات المدافعة عن حقوق وقضايا النساء.

- إن هذه التحديات لا تمثّل كل التحديات التي تواجهها النساء بالطبع، إلا أن تكرارها من عدّة مدافعات في سياقات مختلفة يشير إلى أهمية هذه التحديات وتأثيرها الواضح بشكل يجعلها حاضرة في الأذهان، وذات أولوية للطرح والتحليل وفهم الأسباب والعوامل على مختلف المستويات التي تساهم في استمرار وجود هذه التحديات والسعي إلى الحد منها سواء كانت على مستويات فردية أو جمعية أو مؤسسية.



الممارسات الفضلى لدى النساء المدافعات

تختلف

أساليب عملنا تبعاً لأسباب وعوامل عديدة، من المعارف والمهارات والخبرات، إلى ظروف وسياق عملنا، مروراً بتقديراتنا وآرائنا وانطباعتنا، وصولاً إلى عوامل القوة والضعف التي لدينا، لذا فإن هذه الأساليب متغيّرة، وما نقوم به الآن بطريقة ما ربما نقوم به مستقبلاً بطريقة مختلفة تبعاً لتغيّر أسباب وعوامل قيامنا بهذه الطريقة.

ولكل مدافعة أسلوبها الخاص الذي يبنى ويصقل استراتيجياتها الخاصة في الدفاع عن قضايا وحقوق المرأة، ولدى سؤالنا عن هذه الاستراتيجيات بدى لنا جلياً هذا التنوع والاختلاف، وكانت كلّ تجربة فريدة بطريقة مختلفة، وكان لدى كل مدافعة وصفاتها الخاصة التي تتضمن إضافات مختلفة وتعديلات خاصة ساعدتهن على الصمود والاستمرار.

بيد أن تقاطعات كثيرة بدت لنا أيضاً في الأساليب والاستراتيجيات في تجارب المدافعات، حاولنا استخلاص الدروس من هذه التجارب الطويلة وتقديمها كممارسات فضلى للنساء المدافعات، تشكّل فيما بينها استراتيجية مدافعة محتملة، على أن كل ممارسة تخضع للتشكيل والتعديل بما يتناسب مع الظروف الخاصة لكل مدافعة، لاحقاً سيقدم الدليل مجموعة من أدوات العمل التي تساعد المدافعات على تطوير استراتيجياتهن في الدفاع عن حقوق وقضايا النساء أياً يكن موقعهن ومستوى تأثيرهن.





1. تعريف القضية

تُعرّف النساء المدافعات قضاياهن بشكل واضح ومحدد ضمن الاطار العام للدفاع عن حقوق وقضايا النساء، ما يجعل القضايا عديدة ومتنوعة، بل إن ذات القضية تُعرّف بطرق مختلفة من مدافعة لأخرى، وهذا يعود أيضاً للسياق والبيئة التي تنشط فيها المدافعة، فتعريف وتحديد القضية يقتضي إماماً واسعاً بالبيئة والسياق المحلي.

تستند كثير من المدافعات إلى القوانين، المواثيق، الاتفاقيات، المعاهدات لتحديد وتعريف قضاياهن التي يدافعن عنها، بيد أن مدافعات أخريات لديهن مشكلة مع هذه النصوص على اختلاف أشكالها، وحتى نعي كيف يمكن لمدافعات أن يناهضن بعض القوانين والاتفاقيات التي وضعت لحماية حقوق النساء، ما يستدعي التمييز بين الحق، القانون/النص، والقضية.

إن حقوق الإنسان تمثّل طيفاً واسعاً من الحقوق التي تعتبر **متأصلة** بمعنى أنها تنبع من إنسانية الفرد، ولا تمنح للشخص من قبل الحكومة، أو من أي شكل آخر من أشكال السلطة، وهي **شاملة** أي يتمتع كل شخص، وفي كل مكان، بحقوق الإنسان نفسها، دون تمييز من أي نوع كان أو بناء على أي وضع، كما أن الحقوق **غير قابلة للتصرف**، فلا يمكن هجرها، أو التخلي/التنازل عنها، فلا يمكن استعباد إنسان حتى لو كان برضاه، وهي أيضاً **مترابطة** حيث يعتمد تحقيق بعض الحقوق والتمتع بها على احترام حقوق أخرى وحمايتها، كما أنها **غير قابلة للتجزئة** أي ليس هناك أولويات في الحقوق حتى في الحالات التي نختار فيها عن أي حق ندافع وأي حق نتجاهل إلا أن هذا لا يعني اجتزاء الحقوق.

وعليه سيكون من الصعب على أي قانون/نص أن يشمل أو يواكب أو يراعي معايير وقواعد وتطوّر الحقوق وبالتالي هناك الكثير من الحقوق التي لا قانون/اتفاقية لها، إلا أنها تبقى حقوقاً، بالمقابل ثمة الكثير من القوانين/الاتفاقيات التي تنتهك حقوقاً أو لا تجرم انتهاكها.

ليس كل قانون مطابقاً للحق، وليس كل حق مضمون قانوناً، بل إن قوانيناً كثيرة منافية للحق.

ويمكن القول أنه من هنا تنشأ القضايا، فالقضية تستند إلى حق منتهك، أو انتهاك غير مجرم، أو جرم لا عقوبة له، أو عقوبة غير مطبقة، أو تطبيق قاصر للقانون.

ومفهوم تماماً لماذا تعتبر بعض المدافعات أن اتفاقية سيداو واحدة من أهم الاتفاقيات حول حماية النساء من التمييز، في حين ترى مدافعات أخريات أنها اتفاقية قاصرة حيث على سبيل المثال لا تشير إلى العنف بوصفه أحد أهم القضايا التي تعاني منها النساء.

هذا الاختلاف مردّه إلى تعريف القضية، بشكل لا يكون من السيوولة التي يصعب معها تحديد قضيتنا، لأن هذا التحديد يشكّل اطار المدافعة ويكوّن رؤيتها وأهدافها، ويخلق توجّهاً محدداً في العلاقات والفئات المستهدفة والأنشطة، والنقطة المحورية هي تحويل الاختلاف والتنوّع إلى مصدر قوّة.

2. تحويل الاختلاف

كم من حالة؟

سمعتِ طرْحاً حتى من مدافعين ومدافعات عن قضايا وحقوق المرأة لا ينسجم مع رؤيتك وقيمك؟
حضرتِ تدريباً/جلسة عن قضايا وحقوق المرأة ولم يكن لدى الميسّرة أو الميسّرة حساسية كافية؟
تعرضتِ لاتهام بأنك غير واعية لما تقومين به، وما تتسبين به من أذى لمجتمعك وأسرتك؟
التقيتِ مع مستفيدين ومستفيدات من قضايا وحقوق المرأة دون الإيمان بها؟
وجدتِ مدافعين ومدافعات يشبهونك في طرْحك ورؤاك وقيمك؟

يتقاطع طريقنا خلال مدافعتنا مع كثير من الناس، ومع أننا نختلف كثيراً حتى مع من يشبهوننا، إلا أن السؤال الأهم كيف تتعامل مع الذين واللواتي لا يشبهوننا، كيف نحوّل هذا الاختلاف إلى طاقة مدافعة؟

تشير المدافعات إلى أن فهم/بحث الاختلاف هو كلمة السر التي تتيح وصولنا لتعاطي سليم مع هذا الاختلاف، ويتيح لنا الإصغاء والحوار البناء قدرة أعلى على تخفيف العداءات المحتملة، خاصة في الحالات التي يكون فيها العداء مبني على الفهم غير الكافي لطرْحنا أو للطرْح المقابل، وترتبط هذه الاستراتيجية/الممارسة بسابقتها، إذا لكل منّا قضيتها وتعريفها الخاص للقضية التي تدافع عنها، لكن في حالات كثيرة ربما لم ينضج لدينا/لدى الآخرين تعريف واضح ومحدد لقضية ما يجعلنا مشتتات غير قادرات على تكوين رأي حيالها.

من المهم التفكير في استراتيجياتنا من منطلق تحقيق مكاسب/ربح إن المواجهة/التصدّي ليست دائماً الاستراتيجية الأنسب، كذلك فإن التجاهل ليست دائماً مجدي لتغيير الوضع القائم، ويعتبر التنازل في حالات كثيرة استراتيجية ملائمة.

يروى جبران خليل جبران في مجموعته (دمعة وابتسامة) عن الأثمان

كان رجل يحفر في حقله، وفيما هو يحفر عثر على تمثال بديع من المرمر الجميل، فأخذه ومضى به إلى رجل كان شديد الولع بالآثار والعاديات وعرضه عليه، فأشتراه منه بأبهظ الأثمان، ومضى كل منهما في سبيله. وبينما كان البائع راجعاً إلى بيته أخذ يفكر في ذاته قائلاً: "ما أكثر ما في هذا المال من القوة والحياة! إنه بالحقيقة ليدهشني كيف أن رجلاً عاقلاً ينفق مالاً هذا مقداره لقاء صخر أصم فاقد الحركة، كان مدفوناً في الأرض منذ ألف سنة ولم يحلم به أحد."

وفي الساعة عينها كان المشتري يتأمل التمثال مفكراً وقائلاً في ذاته: "تبارك ما فيك من الجمال! تبارك ما فيك من الحياة! حلم أية نفس علوية أنت؟ هذه بالحقيقة نضارة أعطيتها من نوم ألف سنة في سكينة الأرض! إنني والله لا أفهم كيف يمكن الإنسان أن يبيع مثل هذه الطرفة النادرة بمال جامد زائل"

ولنتذكر دائماً أن ما نعتبره استحقاقاً/مكسباً قد يتم اعتباره تراجع وتنازل من قبل مدافعات أخريات، ويمكننا اعتبار العلاقات مفتاح فهم الاختلافات.



3. توسيع العلاقات

تشير المدافعات إلى أهمية العلاقات بوصفها شبكة وصول وتأثير وحماية، ويتداخل دور العلاقات بين الوصول والتأثير والحماية، فالعلاقة مع صناع القرار والفاعلين والفاعلات من شأنه الوصول للمعلومات والتأثير على القرارات، إضافة لأن العلاقات على هذا المستوى تساهم في الحماية، ويقاس الأمر أيضاً على مختلف فئات ومكونات المجتمع، إذ تعتبر المدافعات أن العلاقة مع النساء تشكل الحامل الأساسي لمعنى الدفاع عن حقوق وقضايا المرأة أصلاً، تزيد العلاقات من وصول المدافعات وبالتالي اتساع دائرة التأثير وحماية طرحها ودورها المستند لعلاقة مع النساء.

وتؤكد المدافعات على خصوصية العلاقة مع النساء لأنها تساهم في بناء القصة التي تعتبر واحدة من أهم أدوات المناصرة، وتطوير فهم مشترك وتبادل تعريفاتنا للقضايا وخلق مساحة تشاركية لفهم اختلافاتنا، إضافة لأن هذه العلاقات تساهم في تبادل الدعم ومشاركة التجارب والتمكين، وتبرز أهمية العلاقات بربطها بالاستراتيجيات/الممارسات السابقة، إذ دون هذه

جبران خليل جبران

”

أنت أعمى، وأنا أصم أركم، إذن ضع يدك بيدي
فيدرك احدنا الآخر.

“

العلاقات سيكون من الصعب فهم الاختلاف، توضيح قضيتنا، بناء القصة المشتركة لنضالنا ومدافعتنا.

إن بناء وتطوير العلاقات ليس بالأمر السهل، فهو يقتضي فهماً للبنى والهياكل المحلية، وتحديدًا واضحاً للفئات/الأفراد/الجهات التي أحتاج لعلاقة معها وعلى أي مستوى، تصل العلاقات إلى مستوى تحالفات وشبكات مدافعة مشتركة على المستوى الفردي والجماعي، ويعتبر وعي وتعريف الحاجة/المصلحة مفتاحاً أساسياً في تحديد شكل العلاقة، بينما يعتبر وعي وتعريف القيم/المنطلقات/الغايات محدداً أساسياً لمستوى العلاقة، كذلك الأمر، من المهم التمييز بين نوعين من العلاقات، المباشرة وغير المباشرة، ففي كثير من الأحيان تكون العلاقات المباشرة ضرورية، في حين تكون كثير من العلاقات غير المباشرة كافية.

إن العلاقات غير المباشرة تبنى على فهمي لعلاقات الآخرين أيضاً، فالعلاقات أشبه بفضاء مليء بمجموعات مترابطة/متداخلة فيما بينها، ويشكل فهم علاقات الآخرين نقطة محورية في تطوير فهمنا للعلاقات، أي أن أحدد وأعرّف علاقات الآخرين البينية وهو ما يساعدني في فهم وتقدير اعتبارات الآخرين.

4. تقدير الاعتبارات

قد تشمل الاعتبارات الأعراف، التقاليد، اللغة، الاختلافات الجندرية، المظهر، المواضيع التي تناقش علناً، المصطلحات، وغيرها الكثير من الجوانب التي تأخذها المدافعات بالاعتبار أثناء تصميم تدخلاتها وأنشطتها.

قد تكون برامج التوعية، المشاريع، الأنشطة التي نقوم بها تمثل تحدياً للأعراف المحلية، أو تتماشى معها تماماً، ويمكن القول أن حالة التوازن ستكون جيدة، حيث سيكون هناك دائماً توظيف لعلاقات السلطة القائمة في سبيل مهاجمتنا بالاستناد إلى تفسير ثقافي للحفاظ على الوضع القائم ومقاومة التغيير الذي ندعو له.

على سبيل المثال كثير من المصطلحات التي نستخدمها وضع بلغات دولية مهيمنة، إلا أن لغات أخرى أو مجتمعات عديدة قد لا تجد هذه المصطلحات مستساغة، هذا عدا عن ترجمتها بشكل غير متقن أو بشكل قاصر عن معناها، أو قد تستخدم كما هي دون ترجمة، وهو ما قد يوّلد شعوراً بعدم الانتماء لهذه المصطلحات/المفاهيم أو أنها مفروضة، أو تظهرنا كمجندات لمحاربة الثقافة المحلية، كذلك الأمر فيما يتعلّق بالقضية التي ندافع عنها والتي قد يشكّل طرحها في جلسات عامة تحدياً للحياء، ما يستدعي تغيير استراتيجياتنا في القضايا الحساسة.

كثيرات هُنَّ المدافعات اللواتي يتجنبن الظهور على الإعلام، وسائل التواصل الاجتماعي، يعملن بأسماء غير حقيقية، يقدمنّ طرحاً من منظور ديني/اجتماعي، وذلك تقديراً لاعتبارات عديدة، في حين تنشط مدافعات أخريات على الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي وتقدّم طرحاً أكثر جرأة وتحدي وهذا أيضاً مردّه إلى اعتبارات مختلفة، وبالحالتين تستند المدافعات إلى تحليل وفهم عوامل القوّة.



5. تحليل القوّة

اعتبرت المدافعات أن فهم موقعيتهن المبني على تحليل القوّة التي لديهن يمثل محددًا أساسياً لمختلف الاستراتيجيات التي ينتهجنها في دفاعهن، ولكن تختلف عوامل القوة التي تستند إليها كل مدافعة، بل إن ما يمكن اعتباره عامل قوّة بالنسبة لمدافعة ما قد يشكّل عامل ضعف بالنسبة لمدافعة أخرى.

شملت عوامل القوّة التي ذكرتها المدافعات، العمر، الوضع الاجتماعي، الوضع الديموغرافي، التحصيل العلمي، العلاقات، العمل، وغيرها من العوامل الأخرى التي نلاحظ أنها (عوامل متغيرة) أي أنها ليست عوامل قائمة وثابتة، و عليه فإن وعينا وفهمنا لعوامل القوة يتبع تغيير هذه العوامل وانتقالها من عامل قوّة إلى عامل ضعف.

اعتبرت بعض المدافعات أن عمرها الذي تجاوز الأربعين يشكّل عامل قوّة واضح حيث أن طرحها/حضورها يلاقي قبولاً أكثر من مدافعة بعمر أصغر، كذلك الأمر بالنسبة للوضع الاجتماعي حيث اعتبرت بعض المدافعات كونهنّ متزوجات عامل قوّة، على عكس مدافعات أخريات اعتبرت هذه عوامل مقيدة لها بوصفها مدافعة.

لذا تشكّل عملية تحليل القوّة أهمية بالغة لأن من شأنها تعريفنا بالأصول/الموارد التي لدينا والتي يمكن توظيفها والاستفادة منها في مدافعتنا، ما يقتضي البحث في كل الاتجاهات عن الأصول التي يمكن أن تكون عامل قوة لنا، وهي أيضاً عملية مساعدة في تحديد ما نحتاج تطويره من الموارد/القدرات.

6. تطوير القدرات

تنوّع ما اعتبرته المدافعات، قدرة، إلا أنهن اعتبرن أن المهارات والمعارف والعلاقات هي قدرات أساسية تنفّر عنهما العديد من القدرات مثل القيادة/الإدارة، التواصل/التأثير، الحوار/التفاوض، وغيرها من القدرات التي تشتمل على شقين علمي/فني، تماماً كما في حالة فهم السلم الموسيقي ومن ثم الارتجال أثناء العزف.

يؤدي ضعف قدرات المدافعات سواء المعرفية أو المهارية إلى ضعف حضورهن في الاجتماعات العامة رغم وجودهن، ضعف مواجهة الطروحات المناهضة والمعادية وخطاب الكراهية ضد النساء، الشعور بالعجز وعدم الجدوى في كثير من الحالات.

وقد ذكرت المدافعات أن الثقة بالنفس واستمرارية الحافز وقوة الدافع وفهم الذات هي قدرات ذاتية لدى المدافعة يمكن أن تشكّل قدرة إضافية لاستمرارية دفاعها، وهو ما يرتبط أيضاً بتوقعات المدافعات اللواتي ربما بسبب قراءة غير سليمة للواقع والعلاقات والقضايا، تبني توقّعات غير ممكنة ما يعزز شعور عدم الإنجاز أو عدم الجدوى من المدافعة.

ويعتبر تطوير قدرات المدافعات استثماراً مضاعفاً كون لكل مدافعة دائرة تأثير بحسب موقعيتها الاجتماعية، المهنية، السياسية، الاقتصادية... ما يطرّو آراء/مواقف/سلوكيات آخرين ضمن دوائر تأثيرنا وعلى مستويات مختلفة.

أخيراً، فإننا نلاحظ الترابط والتداخل بين هذه الممارسات التي ذكرتها المدافعات، وهي ما شجعتنا على تطويرها كاستراتيجية مساعدة للمدافعات، ولتطوير هذه الممارسات عملنا على أدوات عمل تجعل الشقّ العلمي أكثر سهولة بالنسبة لأي مدافعة، ونشجّع على استخدام الأدوات بشكل جماعي تشاركي لما لذلك من أهمية في توسيع المدارك في مرحلة التفكير والتحليل وتصميم تدخلات أكثر حساسية ومواءمة.

وإننا نتقدّم بالشكر لكل المدافعات اللواتي شاركن تجاربهن التي أسست لهذا الدليل وأثرت محتواه.

التخطيط للمدافعة عن حقوق المرأة مختلف!

لكن لماذا نعتبره مختلفاً؟

إن الدفاع عن حقوق وقضايا المرأة يقتضي فهماً كافياً لأشكال ومواقع وأنواع السلطة التي تتسبب بالانتهاكات، بالتالي فإن عملية التحليل السببي تكون أكثر تعقيداً..

عادة ما تكون هناك انتهاكات متداخلة ولأسباب متقاطعة تتعرض لها النساء، وهو ما يقتضي فهماً كافياً للأسباب والعوامل بمنهجية تقاطعية..

الانتكاس وارد دائماً، وعملية التغيير لا تكون خطية نحو الأمام، خاصة مع التغييرات التي لا تتوفر فيها عوامل الاستدامة، لذا فإن إعادة العمل وبذل الجهد على ذات الأهداف محتمل جداً..

بناء التحالفات وجمع القوى لتحويل/تغيير الوضع القائم يكون صعباً للغاية، فقضايا النساء ليست دائماً ضمن أولويات الجميع، أو لدى كل رؤية واستراتيجيات مختلفة لعملية التحويل/التغيير..

من المحتمل جداً أن أي استراتيجية، لغة، ظهور، تصريح، نشاط أن يساعد في عملية التحويل/التغيير، أو يتسبب في العرقلة، لذا لابد من تفكير، تخطيط حساس - للغاية - للسياق المحلي..

ضعف الأدوار التمثيلية للنساء، وغياب المشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار، وعدم تقلد النساء لمناصب عليا، يجعل العملية أطول، (فالمشاركة هي أداة تساعد في الوصول للعدالة والإنصاف وليست هدف) وبالتالي نخوض أولاً معركة التمثيل والمشاركة الفاعلة، في سبيل الوصول للعدالة، وكثيراً ما تتحول معركة المشاركة نفسها إلى هدف، لذا ينبغي تطوير رؤى واضحة، وتعريف الاستراتيجيات بدقة..

إنها مناصرة لتهميش منذ زمن طويل، تحول عبر التاريخ إلى أدوار وأنماط مفترضة ومسلّم بها، وهو ما يقتضي عملاً شاقاً على التوعية ومقاومة هذه الأدوار/الأنماط وكسرها بوصفها ليست مسلمات..

مع الإقصاء والتهميش يغدو ضمور القدرات، المهارات، المعارف محتمماً، ما يعني أننا نحتاج لعمل مكثف على التأهيل وبناء القدرات لسد الفجوات المعرفية والمهارية التي لدى النساء..

النساء لسن ضحية فقط، لسن متلقيات للعنف ضمن ثنائية (رجل مُعَنَّف، امرأة مُعَنَّفَة) كثيرات النساء اللواتي يتبنين ممارسات قمعية، عنفية، سلطوية على النساء، إذ أن العقلية النمطية التي لدى بعض النساء تظهر المدافعات كناشزات الطرح حتى وسط فئة النساء، وبالتالي فإن عملية تحديد الحلفاء والخصوم والجمهور عملية مجهرية يتم من خلالها تعريف كل فئة بالتفصيل..

عادة ما تكون الأدوار مقتصرة على الاطر الرسمية الحكومية منها وغير الحكومية، وبالتالي فإن توظيف الأدوار والمواقع الفردية التي لدى النساء وتحديد وفهم دائرة تأثيرهنّ يستلزم عملاً جاهداً مع النساء ربما يقتضي تخطيطاً خاصاً لكل حالة..

قوة منظومة الأعراف، العادات، التقاليد، الدين، العيب، وكثرة المدافعين والمدافعات عنها، تشكّل تحدياً يجعل قدرتنا على التأثير أصعب مع المصطلحات الغريبة، غير المترجمة، ذات دلالات مستفزة، وهو يستدعي البحث حتى في المصطلحات وترجمتها، استبدالها، مقاربتها..

في أي لحظة يمكن أن يتعطل كل شيء، لن تكون قضايا النساء ضمن أولويات معظم الفاعلين/الفاعلات صنّاع القرار، المؤسسات المحلية، فقضايا الفئات الأكثر هشاشة هي أيضاً أكثر هشاشة من قضايا أخرى، ما يتطلب تنوع في الاستراتيجيات وتحليل معمق للمخاطر المحتملة وأساليب تعامل تضمن بقاء صوتنا مسموع..

تظهر العديد من التدخّلات والأنشطة وكأنها مشاريع نخبوية من نساء خبيرات/عارفات يعملن على تعليم نساء أقل كيف ينبغي عليهن أن يعشن حياتهن، لذا فإن التشاركية في مرحلة التخطيط مطلوبة على مستوى أعلى ومع مختلف الفئات، لأن التخطيط الأقل تشاركية لن يساهم في تبني النساء الأخريات للتغيير/التحويل..

لذا فإننا نعتقد أن التخطيط للمدافعة عن حقوق وقضايا النساء مختلف!

وهي ليست الأسباب الوحيدة إلا أنها الأسباب التي خلّصنا إليها من خلال لقاءاتنا لتطوير هذا الدليل، لذا فإن ما تمّ اختياره من أدوات ضمن هذا الدليل ما هو إلا بناءً على هذه الأسباب، بحيث تراعي الأدوات المقترحة حساسية التخطيط لمناصرة قضايا وحقوق النساء.

فهم القوى القمعية والتحويلية

ثمة

مساحات كثيرة، تمارس فيها قوى متعددة أشكالاً مختلفة من السلطة..

ويعتبر تحديّ **القوة القمعية** التي يتمتع بها الأشخاص - الذين لديهم الموارد والسلطة - ويمارسونها على الآخرين جوهر معظم عمليات المناصرة.

ومنه تكتسب **القوة التحويلية** - القائمة على قدرة الافراد وفاعليتهم/ن - أهمية خاصة لدفع التغيير الاجتماعي من خلال العمل الجماعي.

إن المدافعة عن حقوق المرأة ومناصرتها لن تكون مستدامة في حال أقنعنا من يتمتعون **بالقوة القمعية** بتغيير سلوكهم الآن أو في أي مرحلة زمنية، إن التغيير المستدام يقتضي تحوّلاً في السلطة لنخلق واقعاً أكثر توازناً على المدى الطويل، وهذا يتطلب خلق **قوة تحويلية** غالباً من خلال التحالفات وبناء حركات، لتغيير موازين القوى.

وتشير المدافعات إلى أن **السلطة** التي تمارسها القوى القمعية تكون على ثلاثة مستويات أو أشكال.

- القوة/السلطة الرسمية أو **المرئية** وهي تشمل القوانين، الأنظمة، السياسات، الاجراءات وتكون عادة بيد متقلدي المناصب وصنّاع القرار في المؤسسات الحكومية على اختلاف مستوياتها.
- القوة غير الرسمية أو **الخفية** وهي لا تقل أهمية عن القوة المرئية كونها تؤثر على صنع القرارات وتلعب دوراً هاماً في كواليس اتخاذ القرارات وتكون عادة بيد الشركات الخاصة، رجال الأعمال، رجال الدين وغيرهم من المتنفّذين والمؤثرين لأسباب مختلفة.
- القوة غير المرئية أو **اللامادية** وهي ذات أهمية خاصة في المدافعة عن حقوق المرأة، فهي تشمل منظومة العادات والأعراف والتقاليد الاجتماعية والقيم والمعتقدات والمواقف التي تكون راسخة وتكون هي مرتكز للتمييز وعدم المساواة وتكون القوة غير المرئية راسخة بطبيعتها لدى الكثير من افراد المجتمع.

إن فهمنا **للقوة القمعية** يقتضي الانتباه إلى محرّكات ومصادر هذه القوة، قد نعتقد أن القوة القمعية تمارس دائماً من قبل قوى مُسيطرَة وبالتالي من السهل التعرّف عليها، لأن القوى المُسيطرَة تتحكّم وتهيمن بشكل مباشر أو غير مباشر في تصرفات وخيارات الآخرين، وهذا صحيح!

إلا أن ثمة شكلاً أكثر تعقيداً للقوة القمعية ويعزز دائرة العنف من قبل الافراد الذين كانوا/مازالوا يعانون من سوء المعاملة والتمييز والقمع والصدمات في حال امتلاكهم للسلطة.

قد نختار العمل على إقناع أصحاب القوة القمعية بتغيير سلوكهم بدلاً من تحديهم، وقد نعمل على كشف القوى الخفية، أو تحدي القوى غير المرئية، إلا أننا مع هذا بحاجة إلى التفكير في استخدامنا وإساءة استغلالنا للسلطة، كجزء من تخطيطنا للمدافعة وتنفيذها، إن إساءة استخدام السلطة ليست مجرد شيء يجب تغييره في المجتمع الأوسع، بل يجب أيضاً الاعتراف به ومعالجته داخل أنفسنا ومنظماتنا.

كذلك الأمر بالنسبة **للقوة التحويلية** فإن فهمنا لها يستدعي البحث في متطلباتها وفرصها، ربما نعتبر القوة التحويلية هي **القوة الجماعية** التضامني وبناء التحالفات والحركات من أجل التغيير، وهذا صحيح!

إلا أن القوة التحويلية هي أيضاً قوّة الافراد وقدرتهم على التحرك والمشاركة واتخاذ اجراء للمدافعة، وهذا ما نسميه **الوكالة** والتي تبنى على القوة الداخلية وتفترض أن لكل منا مساحة وموقع ودائرة تأثير، هذه الوكالة قد تدفعنا لأن نكون جزء من القوة القمعية أو جزء من القوة التحويلية، وفي التخطيط للمدافعة علينا أن نضع في اعتبارنا كيف سنمكّن الافراد للعمل معنا وسويّاً ومن المفيد الاحترام والتعلّم من تنوّع تجارب النساء، والاعتراف بكون كل تجربة مع/في السلطة هي تجربة فريدة بناء على الهويات المتقاطعة والأدوار المتداخلة.

إن القوة التحويلية أيضاً هي **القوة الداخلية** الذاتية الموجودة داخلنا ومدى احساسنا وتعريفنا وتقديرنا للذات والكرامة، وقدرتنا الذاتية على الصمود والمرونة في مواجهة التحديات وإيماننا بقضيتنا، لذا من المهم الحصول على الدعم وتقديمه، والعمل على رعاية الذات والرعاية المتبادلة بين المدافعات في سبيل الحفاظ/تعزيز القوة الداخلية/الذاتية والتي قد تكون أيضاً قوة داخلية لفريقك،منظمتك أيضاً.

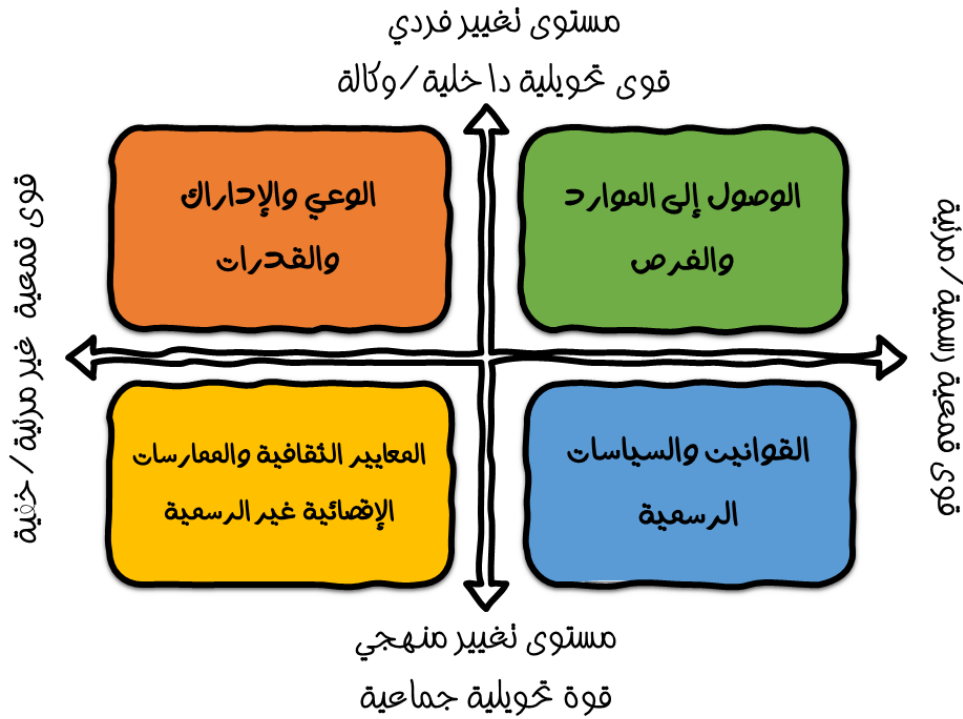
يوفر هذا الإطار أداة مفيدة للتفكير في المواقع المختلفة التي تمارس فيها السلطة، من أجل تحقيق تغيير هيكلي طويل الأجل لحقوق المرأة، يجب أن يحدث التغيير في جميع الأقسام الأربعة:

وهذا يتطلب تعطيل القوة القمعية في الأقسام الأربعة، مع التذكير أن القوة القمعية تعمل في الأقسام الأربعة بطرق مختلفة.

تميل القوة القمعية على الجانب الأيسر من الرسم البياني، في الأماكن غير الرسمية، إلى أن تكون **خفية** أو **غير مرئية**، وعلى اليمين من الرسم البياني، في الأقسام المتعلقة بالقواعد والسياسات الرسمية، عادة ما تكون القوة القمعية **مرئية** وأكثر وضوحاً.

وبالمثل، هناك حاجة إلى أشكال مختلفة من القوة التحويلية لإحداث التغيير في الأقسام الأربعة.

القوة التحويلية المستندة إلى **القوة الجماعية** مهمة بشكل خاص للتأثير على التغيير في القسمين السفليين المتعلقين بالتغيير المنهجي، ويتطلب القسمان العلويان، المتعلقان بالفرد، التركيز على **القوة الداخلية** (الأفراد والمنظمات) و**الوكالة** الفردية للمطالبة بالتغيير



تحديد القضية ومجال التأثير

لِنَنْطَلِقْ

من التفكير بأنفسنا والنساء اللواتي نعرفهن، نتحدث مع الأمهات والبنات، المتعلّقات وغير المتعلّقات، لنذهب إلى حيث تتواجد النساء (مثلاً أماكن الحصول على خدمات الطبابة، الخياطة، تصفيف الشعر..)، يمكننا أيضاً التحدّث مع فئاتنا المستهدفة لنرى أين هنّ اليوم، وما الذي يمكننا العمل عليه سوياً، لنفكر في نتائج تقييمات أعمالنا السابقة لتحديد مكامن قوتنا وأين كنّا مؤثرات، لنعود إلى الأبحاث والدراسات فهي توفّر معلومات قيّمة في نتائجها وتوصياتها لتحديد منطقة/مجال مشكلتنا، من المهم تحديد مجال المشكلة قبل البدء بجلسات التخطيط وهي خطوة تقتضي وقتاً، لنخصص لها وقتاً كافياً ولنفكر في كل الاتجاهات!

يمكن القيام بتحليل شامل من خلال دراسة السياق في منطقة عملنا، وهذا يتطلّب تحديداً للبنى والهياكل المحلية وفهم تفاعل القوى المحلية وعلاقاتها، كلما كان تحليلنا صائباً كلما كانت قدرتنا على اتخاذ القرارات السليمة أعلى.

لنتجنّب - قدر الإمكان - الوقوع في أسر النظرة الثابتة لسيناريو العمل والمدافعة، إن كل شيء يتغيّر ويتطوّر سواء البيئة الخارجية المحيطة في منطقة عملنا أو البيئة الداخلية في مؤسساتنا وحتى على المستوى الفردي في وعينا وإدراكنا وقدراتنا، ما يقتضي مراجعة للسياق بشكل مستمر، والتفكير في السيناريوهات المحتملة، وبحث التأثيرات التي قد تُحدثها تدخلاتنا، والعوامل المؤثرة وردود أفعال الفاعلين، على سبيل المثال يمكن قد يتخذ المجلس المحلي موقفاً أو سلوكاً مخالفاً لتوقعاتنا المبنية على تحليل سابق في مشاريع سابقة، لذلك من الضروري معرفة الخصائص المميزة لكل مرحلة وكل تدخل.

تساعدنا مجموعة من الأدوات التي نقدّمها في هذا الدليل للتخطيط لتدخلاتنا في الدفاع عن حقوق وقضايا النساء، لتشكّل فيما بينها استراتيجية تخطيط يمكن اعتمادها على المستوى الفردي للدفاعات وعلى المستوى الجماعي.

طرح الأسئلة

تساعدنا أداة طرح الأسئلة في فهم بيئة العمل من خلال طرح الأسئلة الصحيحة وبطريقة صحيحة، تسمح هذه الأداة بتوليد النقاشات داخل المجموعات، غير أنها لا تؤتي ثمارها إلا إذا ما صيغت الأسئلة أيضاً بشكل يسهل التوصل إلى جواب.

لنفترض حالة تعرّضت فيها إحدى النساء العاملات في مؤسسة محلية للتحرش، قمنا بدعوة مجموعة من الفاعلات والمدافعات لتداول أسئلة حول ما يمكن القيام به، فإذا ما طرحنا أسئلتنا بالشكل الآتي:

- ⊗ برأيك لماذا تعرّضت السيدة للتحرش؟
- ⊗ ما الذي يمكننا القيام به لمناصرة السيدة التي تعرضت للتحرش؟
- ⊗ برأيك ما الذي يمكن القيام به من أجل الحد من التحرش؟
- ⊗ من هو صانع القرار الذي يمكن أن يساعدنا في هذه القضية؟

غالباً لن تساعدنا الأجوبة في التعامل مع مشكلة التحرش في المؤسسات المحلية، ربما ستساعدنا الأجوبة في التعامل مع هذه المشكلة فقط، بل حتى هذه الحالة فقط!

لكن إذا ما طرحنا الأسئلة بشكل أوسع من الحالة القائمة أمامنا، وبعيداً عن الصيغة التي تسمح بإنتاج آراء ووجهات نظر، وبالشكل يشجّع على التفكير بطرق مختلفة والبحث في اتجاهات أبعد من الحالة القائمة.

يمكن أن ننتهج أسلوب أسئلة النفي والإيجاب المغلقة، ونبني عليها أسئلة مباشرة وغير مباشرة قد تكون مغلقة ومحددة الجواب وقد تكون مفتوحة لأجوبة متعددة وغير محددة، علينا أن نحرص قدر الإمكان على طرح أسئلة مجردة وحيادية تجاه الحالة القائمة في سبيل تشجيع التفكير خارج حالة التعاطف مع الحالة القائمة.

يمكننا على سبيل المثال استبدال الأسئلة السابقة بأسئلة على الشكل التالي:

- ✓ هل تُعتبر بيئتنا الاجتماعية آمنة بشكل كافٍ للنساء العاملات؟
- ✓ هل السياسات والأنظمة والسياسات توفر الحماية للنساء العاملات؟
- ✓ أخبريني عن الصعوبات التي تواجهها النساء العاملات في المنطقة؟
- ✓ من هم المكلفين بمسؤولية (الأساسيين والثانويين) حماية العاملين والعاملات؟

في حال كانت الإجابة (نعم) على السؤالين الأولين علينا طرح المزيد ممن الأسئلة على غرار السؤال الثالث بهدف فهم التحديات والصعوبات والخلل القائم الذي أدى إلى هذا الانتهاك والمضي قدماً في تخطيط التدخّل.

وفي حال كانت الإجابة (لا) على السؤالين الأولين، فإن هذا الجواب بحدّ ذاته يتضمّن توجيهاً نحو الحل للاتهاكات القائمة، منه يمكننا الانطلاق من بحث المعلومات والمشاريع والأنشطة ودراسة التشريعات والسياسات المعمول بها والمضي قدماً في تخطيط التدخّل.

يمكننا القول أن منهجية تطبيق أداة طرح الأسئلة تركّز على ثلاثة عمليات:

- إ. البحث عن الأسئلة التي قد تساعدنا في فهم والتعرف على أبرز الصعوبات والتحديات القائمة.
- إ. طرح الأسئلة بشكل صحيح وبصيغة تسهّل التوصل إلى جواب بعيداً عن الأراء.
- إ. إعادة العملية كلما أمكن ذلك (عن طريق فتح نقاشات).

أسئلة قد تكون مفيدة

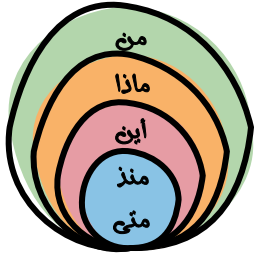
- ما هي أهم المشاكل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية؟
- من هم أهم الفاعلين ذوي الصلة بهذه المشاكل؟
- كيف يمكن لعملنا أن يؤثر بطريقة إيجابية أو سلبية على مصالح أبرز الفاعلين؟
- ما العمل إذا ما أصبحنا، و بسبب عملنا، مستهدفين من طرف الفاعلين؟
- هل تعتبر بيئتنا الاجتماعية و السياسية آمنة بشكل كاف للقيام بعملنا على أحسن وجه؟
- كيف كان رد السلطات المحلية عندما قامت مدافعات أخريات بأعمال مشابهة؟
- كيف كان رد أبرز أصحاب المصالح والمعنيين إزاء أنشطة سابقة أو مشابهة؟
- كيف تعاملت وسائل الاعلام وكيف تجاوب المجتمع مع ظروف مماثلة؟

ولا ننسى توجيه هذه الأسئلة لأنفسنا ولفريقنا لتتأكّد من قدرتنا على المدافعة، علينا التفكير بأنفسنا!



التحليل السببي

إن الصياغة الصحيحة للمشكلة هي نقطة الانطلاق للتحليل السليم، تُصاغ الإشكالية القائمة التي نحن بصدد تحليلها صياغة خبرية، وفي الصياغة الخبرية نراعي الإجابة عن أسئلة أساسية تقودنا إلى أسئلة توضيحية في مرحلة التحليل.



يمكننا اعتبار أسئلة (من - ماذا - أين - متى) أسئلة أساسية تساعدنا في توضيح المشكلة، لننتقل في مرحلة التحليل للإجابة عن الأسئلة التوضيحية (لماذا - كيف) ليكون لدينا في المحصلة وصفاً للمشكلة.

كما أن لصياغة المشكلة تأثيراً مباشراً على صياغة أهدافنا لاحقاً، لذا فإن صياغة المشكلة نحو "عدم وجود قوانين تحمي النساء من التحرش في المؤسسات المحلية" لن يقود إلا لتفكير خطي يفترض أن غياب القانون هو سبب التحرش وبالتالي فإن الحل هو إيجاد قوانين تحمي النساء من التحرش في المؤسسات المحلية، ولكن ألا تتعرض النساء للتحرش حتى في المؤسسات التي لديها قوانين وسياسات تمنع التحرش!

بينما تحويل في صياغة مشكلتنا لتكون نحو "النساء العاملات في المؤسسات المحلية تعاني من التحرش" سيشجّعنا على التفكير في مختلف الاتجاهات والأسباب والعوامل التي تؤدي للتحرش وهي ما تنشط أفكاراً عديدة لحلول مبتكرة.

إن أداة التحليل السببي تتيح التفكير في مستويات عديدة من الأسباب بدلاً عن الاكتفاء بتناول الأسباب الظاهرة/المرئية، وعليه تبحث أداة التحليل السببي في ثلاثة مستويات من الأسباب يمكن تحديدها بـ:

الأسباب المباشرة (عادة ما تكون مرئية لأي شخص وتتبادر للذهن أولاً)

الأسباب السلوكية (عادة ما تتعلق بالممارسات الاجتماعية وهي تقود للأسباب المباشرة)

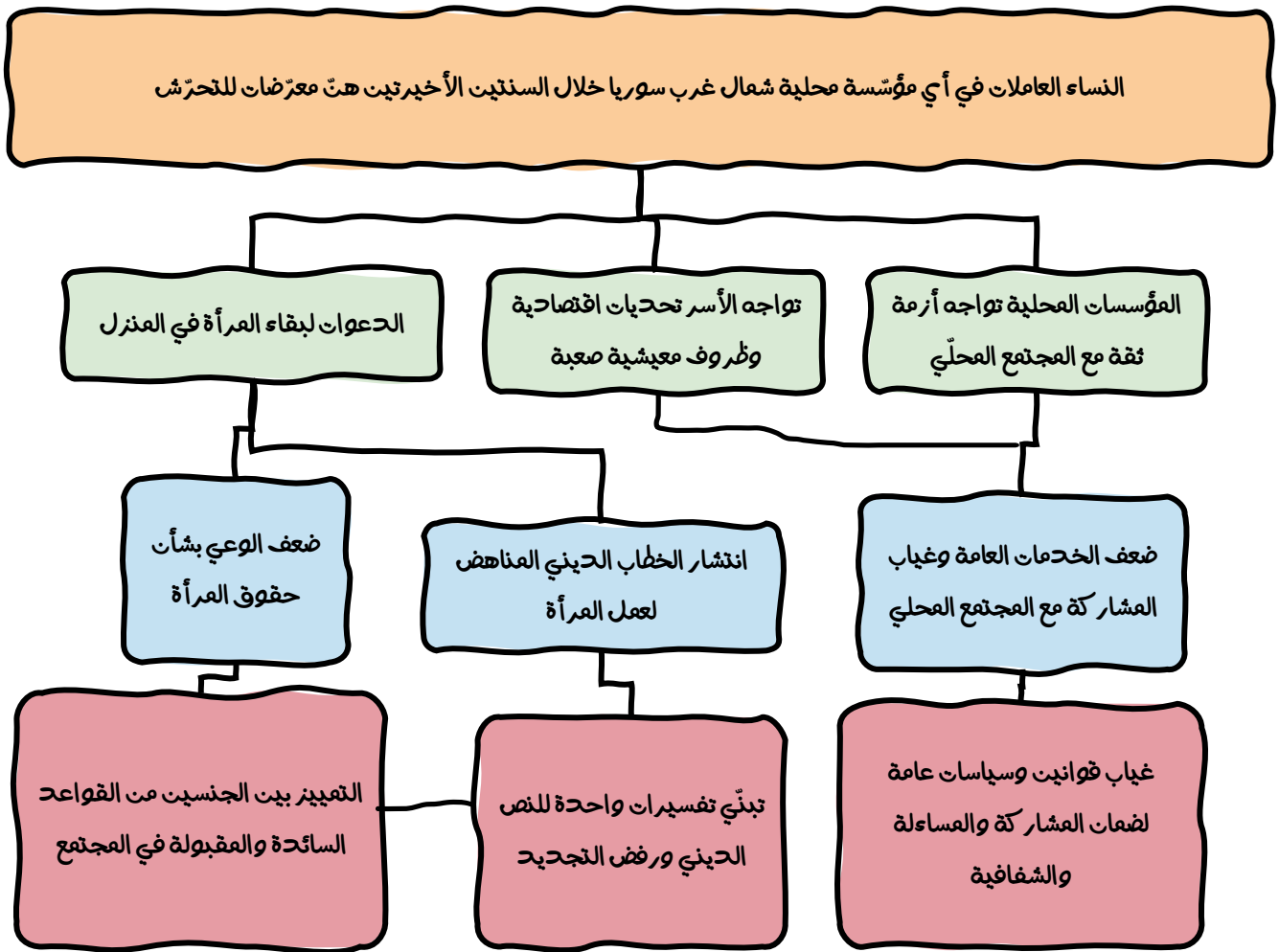
الأسباب الجذرية (عادة تتعلّق بالنظم القائمة والسياسات والقوانين وهي تقود للأسباب السلوكية)

وتساعد أداة التحليل السببي في اتخاذ القرار حيال أي من الأسباب سنعمل على معالجتها في تدخّلاتنا، وهو ما يرتبط لاحقاً بتحليل المخاطر وقدرتنا على التعامل معها، وتحليل القدرات التي لدينا.

يمكننا استخدام سؤال ولكن لماذا ونكرّره مراراً حيال كل سبب نصل إليه في كلٍ من المستويات الثلاثة، وقد نواجه صعوبة في تحديد المستوى الذي ينتمي إليه سببٌ من الأسباب، أنها دائرة التفكير السببي!

قد تعود بنا الأسباب الجذرية مرّة أخرى لاكتشاف أسباب سلوكية أخرى، حينها يكون قرارنا عندما نعتقد أننا وصلنا لذروة التحليل السببي أن نتوقّف حتى لا نجد أنفسنا عالقين في دائرة سببية لا تنتهي.

فيما يلي نموذج مبسّط عن التحليل السببي لذات الحالة التي افترضناها سابقاً، من المفيد التوسّع في التحليل وبحث كافة الأسباب في المستويات الثلاثة، وتعتبر أداة التحليل السببي أداة تشاركية تزداد قوّتها في عمل المجموعات، ولنحاول استخدامها في المشاكل التي تواجهنا نحن!



تحليل الأدوار

أيّاً تكن القضية التي نناصرها، ومهما اختلفت المشكلات التي نتعامل معها، إلا أن وراء كل مشكلة أدوار مختلفة، نعمل من خلال أداة تحليل الأدوار على تحديد أصحاب الحق والمكلفين بالمسؤولية.

يشير مصطلح **أصحاب الحق** إلى الفئات التي لا تستطيع التمتع بأيّ من حقوقها أو تتعرّض لانتهاك ما، ومن حيث المبدأ يعتبر الناس جميعاً من أصحاب الحق!

في حين يشير مصطلح **المكلفين بالمسؤولية** إلى الافراد والمؤسسات الذين يتعيّن عليهم الالتزام باحترام وحماية الحقوق والوفاء بها، ونميّز بين نوعين من المكلفين بالمسؤولية:

المكلف الأساسي بالمسؤولية وهي عادة الدولة بكافة أجهزتها مثل الحكومة ومجلس النواب والمجالس المحليّة والنظام القضائي وقوات الشرطة وغيرها

المكلف الثانوي بالمسؤولية وهم افراد أو مؤسسات يتمتعون بالقوّة ولهم تأثير على عملية صنع القرار بسبب عوامل مختلفة، إلا أنهم ليسوا مكلفين أساسيين بالمسؤولية، ومنهم الشركات، المنظمات الحقوقية، الجمعيات والنقابات التمثيلية، الوجهاء وغيرهم.

تساعدنا أداة تحليل الأدوار في فهم الأدوار القائمة وتحديد الفجوات في القدرات التي تمنع أصحاب الحق من المطالبة والمدافعة عن حقوقهم، والتي تمنع المكلفين بالمسؤولية الأساسيين من الوفاء بالتزاماتهم وواجباتهم، وكذلك الأمر بالنسبة للمكلفين الثانويين بالمسؤولية.

إن لكل مُناصرة ومُدافعة مستهدف صانع قرار، وهو عادة المكلف بالمسؤولية، في حين تكون الفئات التي تتعرّض لانتهاكات ونعمل على مناصرتها هي أصحاب الحق.

وبالتالي يكون لأصحاب الحق **مطالب**، ويكون على المكلفين بالمسؤولية **التزامات**، والفارق ما بين المطالب والالتزامات هي الاحتياج الذي نعرّفه **بالفجوة** بين الوضع القائم والوضع المأمول، وقد تكون هناك الكثير من الفجوات التي تعيق أصحاب الحق عن المطالبة بحقوقهم أو تعيق المكلفين

بالمسؤولية للقيام بالتزاماتهم، أو فجوات تعيق قدرتنا نحن عن المدافعة، علينا دائماً التفكير بأنفسنا أثناء عملية التخطيط!

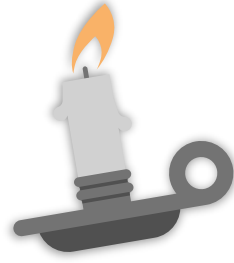
إن تحليل الأدوار يقتضي تحديداً دقيقاً لأصحاب الحق، لا يكتفى بوصفٍ مثل النساء العاملات في مثالنا السابق عن قضية تعرّض النساء للتحرش، بل إن التحديد ينبغي أن يذهب أبعد من هذا بحيث يكون مشابه ل: النساء العاملات في المؤسسات المحلية شمال غرب سوريا، كذلك الأمر بالنسبة للمكلفين بالمسؤولية يقتضي التفريق بين المكلفين الأساسيين والثانويين على سبيل المثال: المدراء التنفيذيين للمؤسسات الإدارية في شمال غرب سوريا، أو رؤساء المجالس المحلية في شمال غرب سوريا.

ولتبسيط تطبيق الأداة يمكن الاستعانة بمجموعة من الأسئلة الموجهة لكل فئة كما يلي:

- هل يمكنهم المطالبة بالحق / الوفاء بالتزاماتهم؟
- هل يريدون المطالبة بالحق / الوفاء بالتزاماتهم؟
- هل تتوفر بيئة مؤاتية للمطالبة/هل يؤثرون في صنع القرارات/ هل يتخذون القرارات؟

يوضح الجدول الآتي نموذجاً لتطبيق أداة تحليل الأدوار.

القضية: النساء العاملات في المؤسسات المحلية شمال غرب سوريا عرضة للتحرش أو تخاف التعرض للتحرش		
تحديد الأدوار	تحليل الأدوار	تحليل الفجوات في القدرات
أصحاب الحق النساء العاملات في المؤسسات المحلية شمال غرب سوريا المعرضات للتحرش	المطلب أن تعمل النساء في بيئة آمنة لا تتعرض فيها ولا تخاف التعرض للتحرش	هل يمكنهم المطالبة بالحق؟ لا، لأن عمل المرأة بحد ذاته تهمة بأن لا مشكلة لديها في العلاقات! هل يريدون المطالبة بالحق؟ لا، لأنهن يخشين من الفضيحة وخسارة العمل هل تتوفر بيئة مؤاتية للمطالبة؟ لا، ليس هناك سياسات تحمي خصوصية العاملة في حال تقدمت بشكوى
المكلف الأساسي رؤساء المجالس المحلية/القضاة في المحاكم المحلية	الالتزام انفاذ قانون حماية العاملين والعاملات في المؤسسات العامة حماية العاملات من خطابات الكراهية والتحرش	هل يمكنهم القيام بالتزاماتهم؟ لا، ليس هناك نظام تشريعي معمول به في المنطقة هل يريدون القيام بالتزاماتهم؟ نعم، فهذا يحسن صورة مؤسسات الحكم المحلي في تولي مسؤولياتها هل يتخذون قرارات حيال التزاماتهم؟ لا، علاقات السلطة معقدة في المنطقة ولا تمتلك هذه الجهات استقلالية لاتخاذ القرارات
المكلف الثانوي بالمسؤولية القيادات الدينية والمجتمعية (المفتين/خطباء المساجد/الوجهاء/المخاتير)	الالتزام الإدلاء بتصريحات وبيانات واضحة تندد بالتحرش، والتوعية لأهمية دور النساء العاملات.	هل يمكنهم القيام بالتزاماتهم؟ نعم، لديهم السلطة والقوة والمساحة للقيام بالتزاماتهم هل يريدون القيام بالتزاماتهم؟ لا، لديهم فهم وتصور عن عمل المرأة يعطل إرادتهم هل يؤثرون في عملية صنع القرارات؟ نعم، قد يكونوا محركين لاستصدار تعليمات وتوجيهات تحد من أدوار النساء



تحليل المخاطر

بشكل أساسي يعتمد تحليل المخاطر على كل ما قمنا به سابقاً، وتعتبر هذه الأداة محطة رئيسية نستعرض فيها ما وصلنا إليه من تعريفات ومخرجات من الأدوات السابقة، وتساعدنا أداة تحليل المخاطر في رسم ملامح المدافعة وتحديد مطالبنا وأهدافنا واستراتيجياتنا بناء على نتائج هذا التحليل، إنها بمثابة اختبار لما قد تتعرض له من صعوبات وتهديدات في سبيل المدافعة عن القضية والمشكلة التي اخترناها، إضافة لكونها أداة إرشاد لما يمكن القيام به لتلافي هذه الصعوبات والتهديدات، إنها عملية استشراف للمستقبل مبنية على فهمنا للسياق والبنى والهيكل المحلية، المشكلة وأسبابها، والأدوار والفجوات القائمة، إنها أداة عظيمة بمثابة إنذار مبكر!

لا يوجد تعريف مقبول من الجميع أو متفق عليه لمفهوم الخطر، لكن يمكننا القول أن الخطر مرتبط بأحداث محتملة، غير مؤكدة، من شأنها التسبب بأذى.

قد يكون أي مدافع عرضة لمخاطر عديدة، وسبق وأشرنا لكون المدافعات النساء وخاصة المدافعات عن حقوق وقضايا النساء هنّ أكثر عرضة للمخاطر، ويختلف شكل/حجم الخطر حتى لو كنّا مدافعات عن ذات القضايا ونعمل في ذات السياق أو المنطقة، وهذا يتبع لعدّة أسباب، ولعوامل كثيرة ربما يكون من الصعب حصرها.

باختصار يمكننا القول أن حجم الخطر هو حصيلة احتمالية حدوثه مع مستوى تأثيره علينا، وتكون نقاط ضعفنا عامل مضاعف للخطر، بينما قدراتنا عامل مخفّف للخطر، ويمكننا افتراض المعادلة التالية:

$$\text{الخطر} = \text{الاحتمال} + \text{التأثير} \times \text{نقاط الضعف}$$

القدرات والإمكانات

إن أي وضع قد يشكّل نقطة ضعف، على سبيل المثال العمل الميداني يمكن اعتباره نقطة ضعف لأنه يعرّضنا لصعوبات وتهديدات أعلى من العمل المكتبي، بالمقابل يعتبر العمل المكتبي نقطة ضعف لأنه يجعل من السهل استهدافنا نتيجة تواجدها في مكان معروف!

إن نقاط الضعف نسبية تماماً حتى بالنسبة لنا في أوقات وظروف وأماكن مختلفة تختلف نقاط ضعفنا، وقد أشارت المدافعات إلى تأثير كثير من العوامل المتغيرة مثل العمر، الوضع الاجتماعي، الوضع الديموغرافي، المستوى التعليمي، اللغة/اللهجة، المستوى الاقتصادي، وغيرها من العوامل التي علينا بحثها مراراً وتكراراً لرصد مدى تغيير تأثير هذه العوامل وانتقالها من نقاط قوة إلى نقاط ضعف والعكس.

تشمل نقاط الضعف إضافة للعوامل المتغيرة مجموعة من القدرات تشمل المعرفة، الموارد، العلاقات، المهارات، الخبرات وهي مجال محتمل لنقاط ضعف تحتاج للانتباه والبحث في مدى تأثيرها على مدافعتنا.

كما أن السمات والطباع الذاتية يمكن أن تكون نقاط ضعف مؤثرة سلباً ويتم توظيفها ضدنا، كأن نكون متسرّعات، نشعر عادة بالقلق من أي حدث حتى لو كان عرضي، لا نثق بالآخرين ونشكك بالنوايا تجاهنا وتجاه العمل معنا، أو أننا نبالغ في الحذر لدرجة ننتقد فيها كل شيء يتحرك سوانا!

كذلك الأمر بالنسبة للقدرات والإمكانات فهي نسبية تماماً ولا يمكن تحديدها بشكل يطرها، إنها عملية مستمرة من التقييم والبحث والتطوير في سبيل تعريف وتحديد القدرات والإمكانات وتوظيفها، مثل فريق العمل النسجم، شبكة العلاقات، تبنى وتطوير استراتيجيات فعّالة، معرفة تخصصية/أكاديمية، خبرة في مجال ما أو مهارة فريدة، إنها تشمل حتى الوصول إلى انترنت سريع!

بالعودة إلى المشكلة التي افترضناها حول التحرش سيكون هدفنا أو ما نسعى له هو الوجه الإيجابي/المعاكس للمشكلة، ليكون هدفنا:

النساء العاملات في المؤسسات المحلية شمال غرب سوريا تعمل في بيئة آمنة خالية من العنف ومن الخوف من العنف

كما أشرنا سابقاً تختلف المخاطر تبعاً لأسباب وعوامل عديدة ولكن بلا شك فإن هدفنا يمثل واحدة من أهم الأسباب التي تؤثر في المخاطر التي قد نتعرض لها، لذا فإن من شأن هذه الأداة أن تعيدنا إلى نقطة البداية في حال كانت مخاطر العمل على هذه القضية لا يمكن التعامل معها أو لا نمتلك القدرة والأماكن اللازمة للتعامل معها، علينا أن نقضي الوقت الكافي في تحليل المخاطر، لا ينبغي أن نجازف!

فيما يلي مجموعة من الأسئلة يمكننا الإجابة عليها جميعاً، أو الإجابة عما ينطبق منها على حالتنا، وتساعدنا هذه الأسئلة على تحليل المخاطر ومنها:

- ما هي القضية/ المشكلة/ الهدف/ الغاية التي أعمل من أجلها؟
- ما هي سمعتي/ سمعة منظمنا؟ كيف يمكن تقييمها؟
- كيف ينظر المجتمع إلى عملي/ عمل منظمتي/ كيف يؤثر عملنا على المجتمع؟
- ما هي تطلّعات المجتمع من عملي/ عمل منظمتي؟
- كيف أعرف عملي للناس؟ ما هي المصطلحات، اللغة، كيف نبدو في المجتمع كمدافعات؟
- ماذا تعرف الأطراف الفاعلة عني/ عن منظمتي، كيف يؤثر عملنا على بقية الأطراف الفاعلة؟
- هل ينظر إلينا على أننا من الفاعلين/ات، كيف نحافظ على تأثيرنا وعلاقاتنا ونطورها؟
- ما الذي يمكن القيام به لحماية أنفسنا/ فريق عملنا؟
- ما القدرات/الإمكانات التي تساعدنا في التعامل مع التهديد القائم؟

والسؤال الآن يمكننا الاستعانة بنموذج الجدول الآتي لتطبيق أداة تحليل المخاطر في سبيل تعزيز حماية أنفسنا وفرقنا في مراحل مبكرة من التخطيط لتدخلاتنا.

التهديد	احتمال حدوثه	تأثيره علينا	طريقة التعامل	القدرات الإمكانات
القيادات الدينية تنشر خطاباً مناهضاً لعمل المرأة	عالي	متوسط	تجاهل الخطابات المناهضة طالما لم ينتج عنها تحرك تنبيه صنّاع القرار إلى خطورة هذه الخطابات وما يمكن أن ينجم عنها من اعتداءات	القدرة على رصد/متابعة تأثير هذه الخطابات على وسائل التواصل الاجتماعي علاقات جيدة مع صنّاع القرار
مظاهرة ضد أنشطة منظمنا تطالب بإغلاقها	ضعيف	عالي	تعليق العمل من مكتب المنظمة تطبيق إجراءات سلامة تضمن أمن العاملين/ات	لدينا خطة طوارئ للعمل عن بعد
....



نهج SMART-TR

إنه من الشائع عند الحديث عن الأهداف SMART أن يتم ترجمتها إلى الأهداف الذكية، وحقيقة الأمر أن SMART ليست كلمة وإنما اختصار لمعايير الأهداف الجيدة، وبغض النظر عن أن الاختصارات لا يتم ترجمتها، إلا أن ترتيب المعايير بهذا التسلسل جعل من الأسهل تذكّرها، وزاد أهمية المعايير من حيث أصبحت الأهداف تنقسم بناء على الترجمة إلى أهداف ذكية وأهداف غبية!

وهناك اختلافات كثيرة حول الاختصارات SMART وهو اختلاف طبيعي بحيث تكون هذه المعايير متناسبة مع السياق والظروف التي نعمل ضمنها، أو مع ظروف المؤسسة التي تقوم بالتخطيط، وربما هذا ما جعله واحد من أشهر معايير الأهداف الجيدة، والاختلاف لم يشمل اختصاراً واحداً أو اثنين بل كل الاختصارات وفيما يلي العديد من الاختصارات المستخدمة بما يحقق الغاية المرجوة من هذا النهج:

S: Specific, Simple, Sensible, Significant, Strategic

M: Measurable, Meaningful, Motivating

A: Achievable, Agreed, Attainable, Assignable, Actionable, Ambitious

R: Relevant, Reasonable, Realistic, and resourced, Results-based

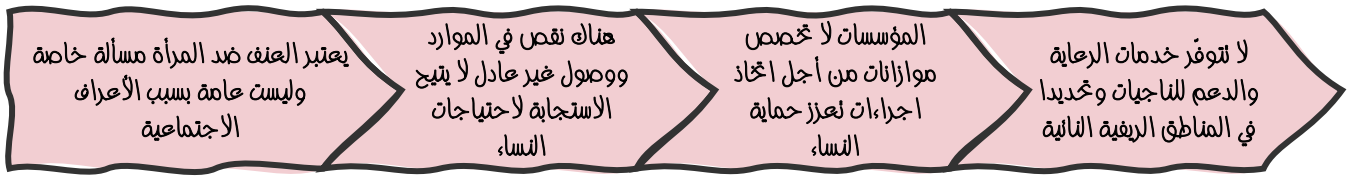
T: Time bound, Time-based, Time limited, Timely, Time-sensitive

وأضاف بعض المؤلفين مؤخراً حرفي E و R لتصبح الكلمة SMARTER وذلك لإبراز أهمية التقييم Evaluated والمراجعة Reviewed للأهداف، في حين اعتبرها البعض اختصاراً لـ Ethical أخلاقي، ولـ Recorded مدوّن / مسجّل!

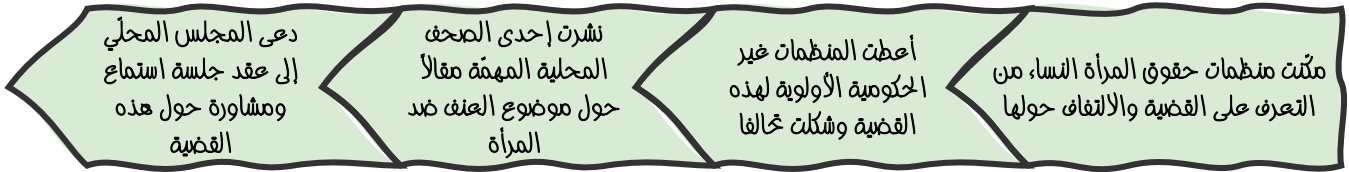
وكما قدّمنا أن ثمة خصوصية للمدافعة عن حقوق وقضايا النساء، وأن التخطيط لمناصرة قضايا النساء مختلف، فإننا نوّكد هذا باقتراح تطوير نهج سمارت بإضافة معيار من حرفين هما ER واللذين يشيران إلى Transformative أي تحويلية، بمعنى أنها تهدف إلى خلق المزيد من الإنجازات والهياكل العادلة إذا تحققت، وللتأكّد من هذا المعيار نسأل أنفسنا هل سيحدث هذا الهدف تغييراً تحويلياً للمرأة، هل سيبنّي قوّة تحويلية مستدامة، هل سيوفّر وعياً/إدراكاً أو تحقيق/تطبيق لحقوق المرأة.

إن نهج SMART_TR سيكون صعب التطبيق على الأهداف العامة والبعيدة والاستراتيجية، لذا فإن هذا النهج ملائم للأهداف على المستوى المتوسط والقصير الأجل.

وعملية تحديد الأهداف المرحلية يتطلّب العودة إلى التحليل السببي، ومن ثم تحليل الأدوار، ويليها تحليل المخاطر في سبيل تحديد أفضل التدخّلات وأكثر فعالية بناء على مخرجات كل أداة من هذه الأدوات وبالتالي يمكننا اقتراح نموذج تطبيقي يتضمّن القوى القمعية بمختلف أشكالها، في مقابل التدخّلات التي تشكّل أهدافاً مرحلية بالنسبة لنا، أو يمكن اعتبارها نقاط إنجاز/ محطات من خلالها نرصد أننا بالاتجاه الصحيح نحو تحقيق غايتنا في المدافعة عن القضية المطروحة.



النساء العاملات في المؤسسات المحلية شمال غرب سوريا تعمل في بيئة آمنة خالية من العنف ومن الخوف من العنف



إن الأهداف المرحلية يجب أن تكون واعية لأشكال القوة القمعية وتأثيرها وبناء قوة تحويلية لمقاومتها، وبالمقابل ينبغي أن تكون واعية لأهمية بناء ودعم الحركات

أهداف لبناء قوّة تحويلية

لمجالس المحلية في شمال غرب سوريا ستقرّ سياسات ملزمة لحماية النساء العاملات في المؤسسات العامة من التعرّض للعنف وذلك خلال اجتماعها السنوي في تشرين الأول 2022

أهداف لتقوية وبناء الحركات

ستحصل خمسة من المؤسسات المدافعة عن قضايا النساء في ادلب على منح مخصّصة لتطوير قدرات النساء على اعداد موازانات حساسة وتراعي منظور النوع الاجتماعي وذلك خلال كانون الأول

المراجع

(الدليل الجديد لحماية المدافعين عن حقوق الإنسان) <https://bit.ly/3UxjMTS>

(تطبيق مقارنة محورها الإنسان في المناصرة وصياغة المشاريع) <https://bit.ly/3E6nTR2>

(دليل حول العنف ضد المرأة في الحياة العامة) <https://bit.ly/3LWzwh>

(تعزيز وحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات) <https://bit.ly/3ytpjJC>

(PLAN YOUR POWER) <https://bit.ly/3TDLXiH>