

# مرئي

جعل

غير المرئي

الدليل التوجيهي رقم 3.  
دليل جندي متقاطع للتدريب على الحماية

# ARTICLE19

## المادة 19

الهاتف : +44 20 7324 2500

الفاكس : +44 20 7490 0566

البريد الإلكتروني : [info@article19.org](mailto:info@article19.org)

موقع الويب : [www.article19.org](http://www.article19.org)

تويتر : [@article19org](https://twitter.com/article19org)

فيسبوك : [facebook.com/article19org](https://facebook.com/article19org)



In partnership with the Government of Canada



This publication is wholly or partially financed by the Government of Sweden. The Government of Sweden does not necessarily share the opinions here within expressed. ARTICLE 19 bears the sole responsibility for the content.

تم توفير هذا العمل بموجب ترخيص Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0

للمستخدمين مطلق الحرية في نسخ وتوزيع وعرض هذا العمل والقيام بأعمال مشتقة منه، شريطة أن:

(1) تتم الإشارة إلى أن هذا العمل من إنجاز منظمة المادة 19،

(2) لا يتم استخدام هذا العمل لأغراض تجارية،

(3) أن يتم توزيع أي أعمال مشتقة من هذا الإصدار بموجب ترخيص مماثل لهذا الترخيص.

للوصول إلى النص القانوني الكامل لهذا الترخيص، يرجى زيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

وستكون المادة 19 ممتنة لو تلقت نسخة من أي مواد تستخدم فيها معلومات من هذا الإصدار. وقد تم إنجاز هذا الدليل التوجيهي بدعم من الشؤون الدولية الكندية والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. منظمة المادة 19 هي المسؤولة الوحيدة عن محتوى هذه الوثيقة.

## تنويه وشكر

شكرا جزيلا لأماليا توليدو (مستشارة مستقلة وناشطة نسوية، بورتوريكو) وباز بينيا (مستشارة مستقلة وناشطة نسوية، تشيلي)، اللتين وضعتا هذا الدليل التوجيهي - بالتشاور الوثيق مع فرق الحماية التابعة لمنظمة المادة 19، وبمساهمات قيمة من خبيرتي النوع الاجتماعي سيرين ليم (ناشطة نسوية، ماليزيا) وجين غوديا (مديرة منطقة أفريقيا، WAN-IFRA | المرأة في الأخبار).

شكرا أيضا لجميع الزملاء في منظمة المادة 19 الذين سخروا الوقت الكافي للمساهمة في هذه المواد، بشكل مفصل لأولئك الذين يعملون على حماية الصحفيين والمدافعين عن حقوق الإنسان في المكتب الدولي والمكاتب الإقليمية للمادة 19، أولذين لولا مساهماتهم لما أمكن لهذا الدليل التوجيهي أن يرى النور.

# المحتويات

|    |                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3  | تنويه وشكر                                                                                                                 |
| 5  | قائمة الأشكال والجداول                                                                                                     |
| 6  | حول هذا الدليل                                                                                                             |
| 6  | ما هي المقاربة الجندرية المتقاطعة؟                                                                                         |
| 7  | كيف تم إنجاز هذا الدليل                                                                                                    |
| 7  | نطاق هذا الدليل التوجيهي                                                                                                   |
| 7  | وثيقة حية                                                                                                                  |
| 8  | لماذا يعتبر تعميم إدماج مقاربة جندرية متقاطعة أمرا مهما في تدريب الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي على الحماية؟ |
| 10 | ما هي المقاربة الجندرية المتقاطعة في التدريب على الحماية؟                                                                  |
| 11 | 1. التخطيط                                                                                                                 |
| 16 | 2. التنفيذ                                                                                                                 |
| 19 | 3. التقييم                                                                                                                 |
| 20 | ملحق: جدول سجل التدخل                                                                                                      |

# قائمة الأشكال والجداول

## الأشكال

|         |                                       |    |
|---------|---------------------------------------|----|
| الشكل 1 | أوجه عدم المساواة المتقاطعة           | 6  |
| الشكل 2 | ما أهمية اتباع مقارنة جندرية متقاطعة؟ | 7  |
| الشكل 3 | تعميم إدماج مقارنة جندرية متقاطعة     | 9  |
| الشكل 4 | دليل جندي متقاطع للتدريب على الحماية  | 10 |

## الجدول

|              |                 |    |
|--------------|-----------------|----|
| الجدول أ - 1 | جدول سجل التدخل | 20 |
|--------------|-----------------|----|

# حول هذا الدليل التوجيهي



يجب على موظفي المادة 19 قراءة هذا الدليل التوجيهي بالاقتران مع وثيقتي المادة 19 التاليتين وكمكملين له، وهما متاحان على موقع ويكي الداخلي:

1. المبادئ التوجيهية للبحث في الحالات والحوادث والقضايا
2. مسودة المبادئ التوجيهية: استخدام الحالات الرمزية في الحملات

## ماهي المقاربة الجندرية المتقاطعة؟

يبدأ هذا الدليل بالنوع الاجتماعي/الجندر في مركزه، ويحلل القمع المنهجي الناتج عن البناء الاجتماعي لما تعنيه «الأنوثة» و «الذكورة».

ومع ذلك، فإن مقارنة النوع الاجتماعي بالنسبة إلى منظمة المادة 19 هي في جوهرها مقارنة متقاطعة. فالنوع الاجتماعي/الجندر هو جزء من مختلف أنظمة القمع الاجتماعي تحت مظلة التقاطع (انظر الشكل 1<sup>1</sup>)، والتي تعرف الأشخاص على أنهم نساء ورجال وغير ثنائيين.<sup>2</sup>

هذا الدليل هو الثالث من مجموعة من ثلاثة أدلة توجيهية عملية تقدم توصيات لاعتماد مقارنة جندرية متقاطعة عند:

- رصد وتوثيق الاعتداءات على الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي،<sup>1</sup> (الدليل التوجيهي رقم 1)
- استخدام الحالات الرمزية في أنشطة المناصرة (الدليل التوجيهي رقم 2)،
- تنظيم التدريب على الحماية (هذا الدليل التوجيهي الذي بين أيديكم).

تم تصميم هذه الأدلة التوجيهية الثلاثة بحيث يمكن قراءتها معا أو كوحدات مستقلة. وهي تهدف إلى تلبية مجموعة واسعة من الاحتياجات: من المبتدئين حديثي العهد بهذا النوع من الممارسات إلى الأشخاص الأكثر خبرة والذي يرغبون في زيادة صقل معارفهم وخبراتهم. تم إنجاز هذه الأدلة التوجيهية لتعزيز ممارسات منظمة المادة 19، لكننا اخترنا أن نجعلها متاحة لأننا نعتقد أنها قد تكون مفيدة للمنظمات الأخرى.

الشكل 1: أوجه عدم المساواة المتقاطعة

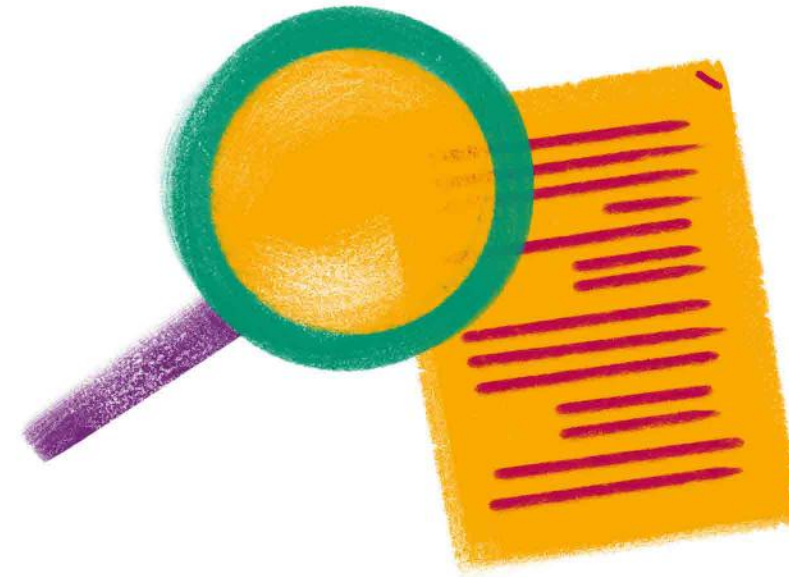
<sup>1</sup> تستخدم منظمة المادة 19 تعريفاً وظيفياً للصحفيين، وفقاً للأمم المتحدة اللجنة المعنية بحقوق الإنسان «التعليق العام 34» الصحافة هي وظيفة مشتركة بين مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، بما في ذلك المراسلين والمحللين المحترفين بدوام كامل، وكذلك المدونين وغيرهم ممن ينخرطون في أشكال النشر الذاتي المطبوعة أو على الإنترنت أو في أي فضاء آخر». <sup>2</sup> تستخدم منظمة المادة 19 «النساء» و «الرجال» للإشارة إلى جميع الأفراد الذين يعرفون أنفسهم على هذا النحو.

## نطاق هذا الدليل التوجيهي

يتعلق هذا الدليل التوجيهي بسلامة الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي وحمايتهم، وهو ما يمكن التصدي لها من خلال رصد وتوثيق الاعتداءات التي يواجهونها، وبناء قدراتهم على حماية أنفسهم، وزيادة الوعي على الصعيدين الوطني والدولي بشأن هذه المسألة. في حين أن العديد من التوصيات الواردة في هذا الدليل التوجيهي يمكن أن تنطبق أيضا على المدافعين والمدافعات عن حقوق الإنسان، إلا أنها بنيت من تجربة وخبرة موظفي المادة 19 فيما يتعلق بالصحفيين/ات والعاملين/ات في مجال التواصل الاجتماعي. لذلك يجب توخي الحذر قبل تطبيقها تلقائيا على أي حالة من حالات المدافعين والمدافعات عن حقوق الإنسان.

## وثيقة حية

لا يهدف هذا الدليل التوجيهي، والتوصيات التي يقدمها، إلى أن يكون إلزاميا، كما أننا لا ندعي أنه يستجيب إلى جميع الاحتياجات التي تفرضها السياقات المختلفة. وندعو أولئك الذين سيستخدمونه إلى تكييفه مع احتياجاتهم وواقعهم الخاص. ويهدف هذا الدليل إلى تقديم توصيات بشأن كيفية إدماج مقارنة جندرية متقاطعة في العمل الحالي للمنظمة؛ وهو بالتالي لا يقدم منهجيات محددة لكيفية التوثيق أو المناصرة أو تدريب الصحفيين. وعلى هذا النحو، يمكن اعتبار هذا الدليل التوجيهي وثيقة حية وينبغي له أن يستمر في التطور ونأمل أن يتحسن مضمونه مع مرور الوقت وبتراكم الخبرات.



الشكل 2: ما أهمية اتباع مقارنة جندرية متقاطعة؟

لتعميق فهمنا للمخاطر التي يواجهها الصحفيون والعاملون في مجال التواصل الاجتماعي، بكل تنوعاتهم.

لتبسيط الضوء حول كيف ترتبط حرية التعبير بالحقوق الأخرى للأفراد والمجموعات التي تتعرض للقمع المتقاطع، وكيف تدعم هذه الحقوق.

لجعل الاعتداءات المتجنسة مرئية، وخاصة تلك التي تؤثر على حق الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي، بكل تنوعاتهم في حرية التعبير.

لتجنب تكرار العلاقات القمعية التي تمت إعادة إنتاجها على مدى سنوات عديدة، حتى من قبل منظمات المجتمع المدني.

يواجه الأفراد، حسبما ما أظهرته تجربة منظمة المادة 19 وممارساتها، تمييزا متعددًا ومتداخلا على أساس العرق والأصل القومي والإثني والعمر والميل الجنسي والخصائص الجنسية والهوية/التعبير الجندري والمعتقدات الدينية، من بين أمور أخرى. لذلك ينبغي اعتماد تحليل متقاطع لفهم كيف تؤثر الفئات الاجتماعية الأخرى، وبالتالي تساهم في تفاقم، الانتهاكات على حق الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي في ممارسة حرية التعبير.

ولتجسيد ذلك، سيستند هذا الدليل التوجيهي للمقاربة الجندرية المتقاطعة كمرجع. تنطلق المقاربة الجندرية المتقاطعة من حقيقة مفادها أن الاختلافات بين أدوار النساء والرجال من حيث مواقعهم في المجتمع وتوزيع الموارد والفرص والسلطة والقيود التي يواجهونها في سياق معين، لا يمكن تحليلها بشكل منفصل. وبدلاً من ذلك، يجب وضع هذه الاختلافات في إطار منهجي من أوجه عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1)، مع تداخل التمييز بين الجنسين مع أشكال التمييز الأخرى.

## كيف وضعنا هذه الدليل التوجيهي

أجرى واضعو هذا الدليل التوجيهي بحوثاً نوعية، استناداً إلى مقابلات مع موظفي المادة 19 في جميع أنحاء العالم وخارجها من الخبراء في مجال النوع الاجتماعي، باستخدام استبيان شبه مفتوح. كما أجروا مراجعة للأدبيات المتخصصة والوثائق الصادرة عن منظمة المادة 19. وقاموا بشكل خرائط لهذه المعلومات وتنظيمها وتحليلها، وتحديد الممارسات والخبرات والثغرات (أو الشكوك) داخل مكاتب منظمة المادة 19 في جميع أنحاء العالم. وقد ساعد كل هذا على تطوير هذا الدليل التوجيهي.

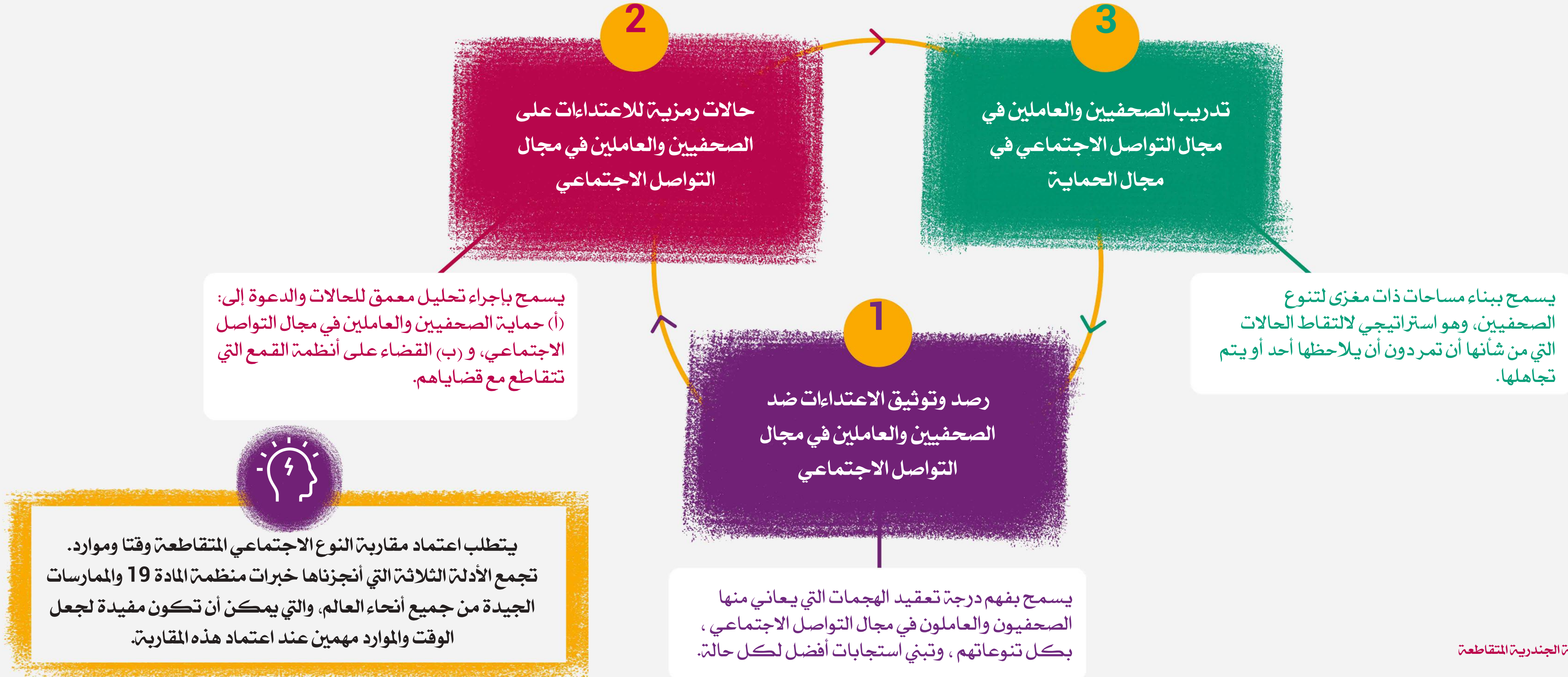
لماذا يعتبر تعميم إدماج مقاربة جندرية متقاطعة أمرا مهما في تدريب الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي على الحماية؟

في سياق المقاربة الجندرية المتقاطعة (انظر [الشكل 3](#))، يعد التدريب أساسيا لأربعة أسباب على الأقل:

- يحترم ويعزز التزام المنظمة بالتنوع والإنصاف والاندماج؛
- ويوفر تدريباً متخصصاً لجميع النساء والفئات الأخرى المتأثرة بأوجه عدم المساواة المتقاطعة، وفقا لتقييم المخاطر التي يواجهنها واحتياجاتهن التعليمية؛
- هو بمثابة مساحة للتفكير والتعلم وبناء شبكات الدعم وبناء الثقة وتعزيز القدرة على حماية الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي الذين تعرضوا للعنف؛ و
- يوفر فرصة للبحث بنشاط عن حالات الاعتداءات لرصدها وتوثيقها، من خلال السماح للمشاركين بمشاركة المعلومات التي من الممكن أن يتم تجاهلها أو سيكون من الصعب تحديدها إن لم تتم مشاركتها في ورشات التدريب.

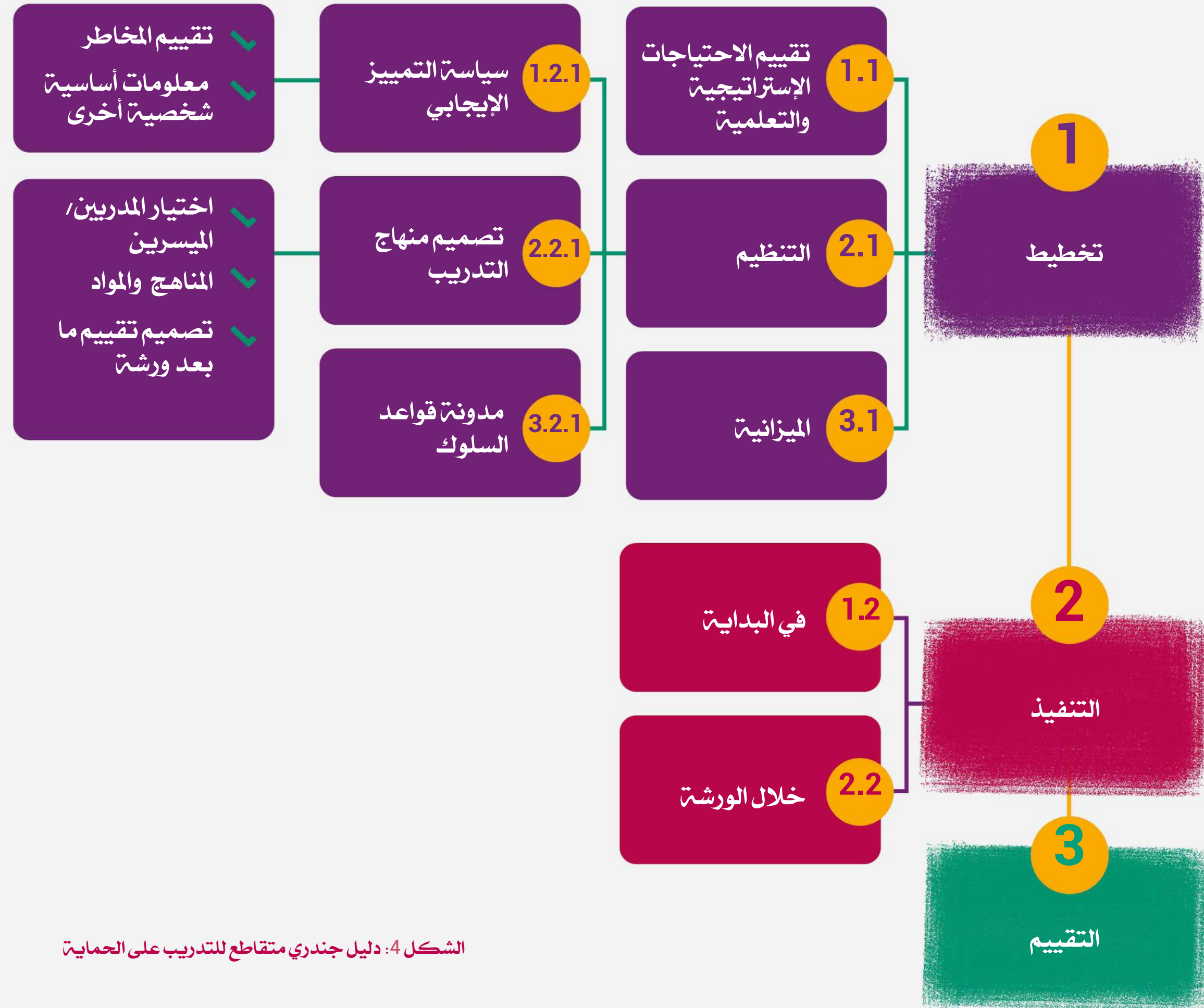
# لماذا يعتبر تعميم إدماج مقاربة جندرية متقاطعة أمرا مهما في تدريب الصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي على الحماية؟

إن الدفاع عن الحق في حرية التعبير للصحفيين والعاملين في مجال الاتصال الاجتماعي، بكل تنوعهم، وتعزيزه، حتى يتمكنوا من ممارسة هذا الحق بكل حرية دون تدخل - بما في ذلك تلك التي تفرضها المعايير السائدة الخاصة بالنوع الاجتماعي والتمييز - وهذا التزام أساسي بالنسبة إلى منظمة المادة 19. لتحقيق ذلك، من الضروري تعميم مراعاة مقاربة النوع الاجتماعي المتقاطعة في ثلاثة مجالات



الشكل 3: إدماج مراعاة المقاربة الجندرية المتقاطعة

يوضح الشكل 4 مراحل وضع مقاربة جندرية متقاطعة للتدريب على الحماية. وستوجه الأقسام التالية بدورها القارئ إلى كل مرحلة من هذه المراحل.



الشكل 4: دليل جندري متقاطع للتدريب على الحماية

# 1. التخطيط

قد يكون التخطيط المرحلة الأكثر أهمية في وضع مقاربة جندرية متقاطعة للتدريب على الحماية. ويمكن تقسيم مرحلة التخطيط إلى ثلاث خطوات:

## 1.1 تقييم الاحتياجات الاستراتيجية والتعليمية ووثقون الاعتداءات

إن هذا التقييم، الذي يمكن أن يكون له أهداف مختلفة، يحدد سبب الحاجة إلى ورشة عمل تدريبية. وبشكل عام، هناك طريقتان للقيام بذلك:

- إجراء تقييم للمخاطر للصحفيين والعاملين في مجال التواصل الاجتماعي، بما في ذلك من منظور مقارنة جندرية متقاطعة، في سياق معين. على سبيل المثال، بعد تقييم المخاطر، قد يتم تحديد حاجة الفرد إلى تحسين أمنه الرقمي.

قم بإجراء تقييم استراتيجي قبل تنظيم تدريب، وذلك لتحديد أهداف ورشة العمل بوضوح وتحديد الهدف الأنسب (مثلاً: تعزيز مهارات الحماية، وضع استراتيجيات الدعوة). على سبيل المثال، إذا وجد التقييم الاستراتيجي أن التدريب على الحماية يفتقر إلى تمثيل مجموعات معينة، فيمكن عندئذ اتخاذ إجراءات لتصحيح ذلك (على سبيل المثال، تنظيم ورشة عمل للصحفيات اللواتي يعانين من التمييز العنصري والعاملات في مجال التواصل الاجتماعي لتمكينهن من التحدث عن تجاربهن مع العنف عند ممارسة أنشطتهن المهنية أو الصحفية). عند الرصد والتوثيق، قد يتعرض المرء لمواقف مشحونة عاطفياً، ويواجه مخاطر أمنية، ويتعامل مع أعباء العمل الثقيلة وغيرها من المطالب. يمكن أن يؤدي الإجهاد والمخاطر الناجمة عن هذا النوع من العمل إلى مجموعة من وفي

## 2.1 التنظيم

### 1.2.1 سياسة التمييز الإيجابي

يمكن تجسيد قيمة التنوع من خلال سياسة التمييز الإيجابي لتجنب التمثيل المفرط للمجموعات المهيمنة، وهو أمر بالغ الأهمية. وعند القيام بذلك، يلتزم المرء بتقييم أوجه عدم المساواة على أساس الجندر وغيرها من أوجه عدم المساواة المتقاطعة بهدف تشجيع الحاضرين الأقل حظاً على حضور التدريب. وستعتمد هذه السياسة إلى حد كبير على السياق الثقافي، وقد تتطلب استراتيجيات مختلفة وعدة جولات من التحسين.

ويتمثل أحد الأهداف المشتركة المتعلقة بالتنوع الاجتماعي في تحقيق توازن بنسبة 50/50 بين النساء والرجال في أنشطة التدريب (وهو مؤشر كمي كثيراً ما يطلبه الممولون أيضاً)؛ ومع ذلك، وعلى الرغم من الجهود الكبيرة، فإن تحقيق هذا التوازن قد يكون صعباً لأسباب عديدة. كما أنه من الضروري تشريك الأشخاص غير الثنائيين.

إذا كانت منظمة شريكة هي المشرفة على تنظيم التدريب، ففكر في تزويد الشخص المسؤول عن الدعوات ببيانات كافية عن هويات المشاركين والمشاركين المستهدفين/ات بالتدريب.

## قائمة الضيوف النهائية

استنادا إلى نتائج تقييم المخاطر، كن صريحا عند الاتصال بالمشاركين المحتملين لدعوتهم، حول طبيعة المخاطر المحتملة. سيساعد ذلك على إثارة قضايا أخرى، لم يكن المنظمون على دراية بها من قبل، مما قد يحتم أخذها بعين الاعتبار.

## مكان انعقاد الورشة

الموقع الجغرافي لورشة العمل أمر بالغ الأهمية لإتاحة الوصول إليها. على سبيل المثال، قد يكون عقد الورشة التدريبية في المدن الكبيرة ضارا بالمشاركين/ات من مناطق أخرى. أو إذا أقيم التدريب في بلد آخر، فقد يواجه بعض الحاضرين عوائق تتعلق بالسفر أكثر من غيرهم (على سبيل المثال، القيود المفروضة على التأشيرة، والعوائق التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة).

ومن الضروري أيضا النظر فيما إذا كانت الورشة التدريبية ستكون على الإنترنت. هذا الشكل شائع بشكل متزايد على مستوى العالم بسبب الإجراءات المفروضة لغرض الحد من انتشار فيروس كورونا. ولهذا النوع من التدريب الكثير من المزايا خاصة فيما يتعلق بالتكاليف، ووقت السفر، ورعاية الأطفال، إلخ، ولكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل الأساسية التالية:

- الأمن الرقمي للمنصة التي سيتم استخدامها. إن العديد من الهجمات التي تغزو وتختطف المؤتمرات الافتراضية تسمى (zoombing) تستهدف بالأساس الاجتماعات النسائية أو النسوية.
- قد يكون هناك نقص في المشاركة بسبب اختلاف المناطق الزمنية بين المشاركين والمشرفين وأعضاء الفريق والميسرين.
- قد تؤثر رداءة تدفق الإنترنت على درجة المشاركة أو الانخراط النشط في التدريب بسبب عدم قدرة المشاركين/ات على التواصل. ومن الممارسات الجيدة تخصيص صندوق اتصال للمشاركين لشراء حزم الاتصال بالإنترنت.
- عادة ما يكون الفضاء المادي الذي يتصل منه المشاركون هو منزلهم. يجب الانتباه هنا إلى أمرين، على الأقل: أولا، تتم العديد من مهام تقديم الرعاية في المنزل، وثانيا، الفضاء المنزلي نفسه هو بالنسبة إلى بعض الأشخاص فضاء يتعرضون فيه للعنف. كن مرنا بشأن الوضعية وكن على دراية بالمخاطر التي يواجهها المشاركون/ات، اعتمادا على الموضوعات التي تتم مناقشتها.

العديد من السياقات، من الضروري وضع إستراتيجية معمقة لضمان حضور المرأة بسبب الحواجز التي تعوق مشاركتها. ولا بد من الانتباه إلى الواقع المتعلق بهذه العوامل التي تحول دون مشاركة المرأة ومحاولة وضع خطة لتحسين تنوع المشاركين في كل ورشة عمل. فكر، على سبيل المثال، في توفير رعاية للأطفال، وتقديم التدريب في الأوقات التي تناسب احتياجات المشاركين/ات بشكل أفضل. وينبغي أن يكون الهدف النهائي هو جعل هذا التدريب في متناول أكبر عدد ممكن من الصحفيين/ات، ولا سيما أولئك الذين يواجهون عوائق بسبب نوع الجنس وغيره من أشكال عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1).

فكر في إجراء مناقشة أولية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين (مثل مديري وسائل الإعلام والمنظمات الشريكة) لزيادة وعيهم بقيمة المشاركة النشطة للمرأة ومطالبتهم بدعمها. ويمكن أن يكون لذلك أثر محفز في تعزيز مشاركة المرأة وسلامتها.

كما أن ورش العمل المخصصة للنساء فقط يجب أن تكون متنوعة، بمعنى أنه ينبغي دعوة الصحفيات من جميع مناحي الحياة وإشراكهن. بالإضافة إلى ذلك، واعتمادا على الاحتياجات الإستراتيجية أو التعليمية، قد يتحتم أخذ أشكال أخرى من عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1) بعين الاعتبار عند تنظيم حدث ما.

في أي من الحالات المذكورة أعلاه، تحتم علينا ضرورة تنوع المشاركين/ات النظر في جوانب مختلفة المتعلقة بتنظيم النشاط. ومن بين العوامل الرئيسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار هي ما يلي.

## تقييم المخاطر

قم بإجراء تقييم مخاطر للمشاركين، مع الأخذ بعين الاعتبار أوجه عدم المساواة الأكثر صلة في سياق معين. تذكر أنه في سياقات محددة، قد يؤدي الجمع بين المشاركين من خلفيات مختلفة إلى تعريض بعضهم/هن للخطر أو يعرضهم لضغوط نفسية واجتماعية (من بين آثار سلبية أخرى). ومع ذلك، تجنب وضع افتراضات أحادية الجانب، وبدلا من ذلك استكشف طرقا لإشراك الصحفيين/ات في تقييمات المخاطر عند الاقتضاء.

سيساعد تقييم المخاطر هذا في تحديد الحقائق التالية فيما يتعلق بالتدريب.



للتعرف على احتياجات الحاضرين/ات، أرسل لهم/هن استبياناً يتضمن أسئلة مهمة، أو اتصل بهم/هن شخصياً. قم بحفظ المعلومات بشكل آمن، وتذكر وضع سياسة خصوصية موجزة وسهلة الفهم من قبل المشاركين/ات لمراجعتها والموافقة عليها، موضحاً الغرض من جمع البيانات وكيفية التعامل مع البيانات.

- فضاء لرعاية الأطفال (وهذا أمر مهم بشكل خاص لأن رعاية الأطفال، أو عدم توفرها، يمكن أن تكون عاملاً حاسماً في قبول دعوة المشاركة من عدمه بالنسبة إلى النساء،
  - التقنيات الصوتية والإضاءة الجيدة حتى يتمكن المشاركون/ات من فهم ما يقال ويعرض. وأخيراً
  - فضاءات لممارسة والمعتقدات الدينية والأخلاقية والمعنوية.
- احتياجات النظام الغذائي**
- خذ بعين الاعتبار القيود على النظام الغذائي للمشاركين/ات. على سبيل المثال، فكر في إدراج وجبة نباتية واحدة على الأقل، وانتبه إلى أن الأديان والأعراق قد تملي نظاماً غذائياً معيناً. خذ هذه الاحتياجات في الاعتبار في القائمة المقدمة للأطعمة التي سيتم توفيرها خلال التدريب.

## 2.2.1 تصميم منهج التدريب

يتضمن التخطيط للتدريب تصميم المناهج التدريبية. خلال هذا المسار، خذ بعين الاعتبار ما يلي.

### اختيار المدربين/ات / الميسرين/ات

ويعد المدرب/ة أو الميسر/ة عنصراً بالغ الأهمية لنجاح نشاط يستجيب للنوع الاجتماعي المتقاطع. وتشمل أفضل الممارسات في هذا المجال ما يلي:

- قم عند إعداد توصيف مهام المدربين/ات بإدراج شرط يقضي بأن يراعي المدربون/ات في تصميم الورشة التدريبية وتنفيذها، مقارنة جندرية متقاطعة.

- ويمكن أن يتم التنصت على المعدات من قبل معتمدين متنوعين (مثل الشركاء الحميمين، والمنظمات الإجرامية، والجهات الفاعلة الحكومية)، وهو ما يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند إجراء تقييم للمخاطر.
- قد يكون بعض الصحفيين/ات في حالات الهشاشة أقل دراية بالنواحي التكنولوجية. انتبه إلى ذلك عند إعداد الأدوات الرقمية للتدريب.
- قم بتوفير الإنترنت للمشاركين، إذا لم يكن متوفراً لديهم.

## النقل

ينبغي أن تكون سهولة النقل وتوفر الأمن في طريق الوصول إلى مكان التدريب أمراً أساسياً عند اختيار مكان عقد الورشة التدريبية. إذا لم يكن هناك نقل جيد متوفر، فيجب أن يكون تسهيل ذلك أولوية بالنسبة إلى المنظمين.

تأكد من أن المكان الذي سيعقد فيه التدريب آمن نسبياً، خاصة إذا كان المشاركون/ات معرضين للخطر لأسباب خاصة أو هيكلية (على سبيل المثال، الأحياء غير الآمنة للنساء).

## معلومات أخرى عن المواصفات الشخصية

بالإضافة إلى النظر في مواصفات المخاطر الخاصة بالمشاركين/ات، حاول جمع المعلومات الأساسية عنهم/هن، مثل قيود التنقل والاحتياجات الغذائية وواجبات الرعاية (بما في ذلك رعاية الأطفال) وأي معلومات أخرى قد تكون ذات صلة. هذه المعلومات سوف تساعد على إنارة المجالات التالية.

## فضاءات التدريب

قد يشكل مكان التدريب أيضاً خطراً على المشاركين/ات. راجع بعناية ملفات تعريف المشاركين/ات وفكر فيما يلي عند اختيار المكان:

- وسائل الراحة، مثل دورات المياه، مهيئة لجميع الأفراد،



تختلف احتياجات النقل في سياق معين، استناداً إلى نوع الجنس وغيره من أشكال عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1). إذا كانت لديك أسئلة، فقم بطرحها على المشاركين/ات مباشرة.

- استخدم المواد (مثل الصور والرسومات) لتسليط الضوء على دور النساء ومساهماتهن وإنجازاتهم المهنية- بكل تنوعاتها- بما في ذلك أولئك اللواتي يعشن في أكثر الأوضاع هشاشة. تحقق مسبقا من أن أي مواد مستخدمة لا لا تكرر التمييز والتهميز على أساس الجندر.
- قم بإعداد الأنشطة أو التمارين تعالج الوضعيات المحتملة التي حددها المشاركون/ات في تقييم المخاطر. على سبيل المثال، إذا أظهر تقييم المخاطر أن الجمع بين أشخاص من خلفيات مختلفة عديدة قد يؤدي إلى ضغوط نفسية واجتماعية، فسيكون من المستحسن تضمين أدوات وتمرين في ورشة العمل لتخفيف التوتر والتعامل مع المواقف العاطفية للغاية.

تنظيم اجتماعات مع الفئات المستهدفة (مثل النساء المتحولات جنسيا، النساء اللواتي يعانين العنصرية) قبل ورشة التدريب يمكن أن يكون وسيلة جيدة لتحديد الفجوات في المعرفة أو القدرات وبناء الثقة.



### تصميم تقييم ما بعد ورشة التدريب

على غرار التخطيط لتصميم ورش التدريب، يركز تقييم ما بعد الورشة على قياس مدى تحقيق الأهداف التي تم وضعها للورشة، ومدى فعاليتها. ويمثل هذا التقييم أيضا فرصة ممتازة لتقييم تصورات المشاركين/ات لمحتوى ورشة التدريب وفائدتها، ومدى إدماج مقارنة جندرية متقاطعة. وستمكن الدروس المستفادة من تصميم ورشات تدريبية في المستقبل أكثر مراعاة للمقاربة الجندرية المتقاطعة.

في استبيان تقييم ما بعد ورشة التدريب، قم بتضمين الأسئلة التي تمكن من:

- تقييم سلوك المنظمين والمدرسين/الميسرين؛
- تقييم ما إذا كانت القضايا ذات الصلة بالنوع الاجتماعي وغيرها من قضايا المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1) قد أدمجت في المحتوى التدريبي؛
- تقييم ما إذا كان فضاء التدريب ملائما وآمنا، وأخيرا
- طلب تقديم اقتراحات لتحسين الورشة التدريبية المقبلة (التنظيم، التخطيط، التنفيذ، إلخ).

- تحقق/ي من خلفية المدرب (على سبيل المثال، عن طريق طلب توصيات من المنظمات التي تعاون معها المدرب في السابق) خاصة فيما يتعلق بالادعاءات السابقة بالسلوك غير المناسب أو غير المقبول، مثل التحرش الجنسي. يجب مشاركة سياسات مكافحة التحرش مع المدرسين إذا كانت متوفرة لدى المنظمة.
- بالنسبة إلى ورشة التدريب المخصصة للنساء فقط، تأكد/ي من أن المدربة امرأة، ولا تنسى النظر في أشكال أخرى من عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1) عند اختيار المدربة. بالنسبة إلى ورش العمل المختلطة بين الجنسين، ابدل قصارى جهدك لتضمين الرجال والنساء والأشخاص غير الثنائيين- بدلا من الرجال فقط- في فريق التيسير.
- مناقشة أهمية دمج مقاربة جندرية متقاطعة مع الميسرين/ات أو المدرسين/ات.
- تأكد/ي من أن المدرب/ة لديه/ا خبرة في إدارة النقاشات المتنوعة وضمان ديناميكيات محترمة.

### مناهج التدريب والمواد التدريبية

من الضروري إنشاء مساحات تعليمية ذات مغزى للمشاركين/ات، بكل تنوعاتهم، لذا تأكد من تصميم المناهج التدريبية ومواد الجلسة بإبداع.

- قم بتصميم مناهج ورشة تدريب يشمل مناقشات جندرية متقاطعة، بما في ذلك الاحتياجات الخاصة للمرأة والمجموعات الأخرى في الحالات الأكثر هشاشة، فضلا عن قضايا الرعاية الذاتية. لنفترض، مثلا، أن الحماية القانونية تمثل جزء من موضوع ورشة التدريب. ففي هذه الحالة، من ضروري مناقشة التشريعات المعادية للنساء والأشخاص المتأثرين بها على وجه التحديد وأشكال أخرى من عدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1). عند مناقشة المخاطر الأمنية التي تواجهها الصحفيات، اتبع منظورا واسعا - فهذه المخاطر يمكن أن تحدث على الميدان عندما تكون الصحفيات بصدد تغطية الأخبار، في غرف الأخبار بمؤسستها الإعلامية، وكذلك في الفضاءات الرقمية- والنظر في كيفية تأثير التمييز أو القوالب النمطية على أساس الجندر على عمل الصحفيات.
- قم بتقييم ما إذا كان المشاركون/ات خاصة من النساء، أو الذين يتأثرون/ن بأوجه عدم المساواة الجندرية المتقاطعة (انظر الشكل 1)، لديهم/هن فجوات في المعرفة أو القدرات. إذا كان الأمر كذلك، قدم لهم/هن دعما إضافيا قبل ورشة التدريب حتى يتمكنوا من المشاركة بنشاط.

- بعد ورشة التدريب، قم بتقييم مدى فعالية مدونة السلوك وما إذا كان تحتاج إلى تعديلات لتكون أكثر وضوحاً وتحقق الغرض منها.

### 3.1 الميزانية

تعتبر الميزانية أمراً بالغ الأهمية عند تنظيم التدريب وفق مقارنة جندرية متقاطعة.

الميزانية التي تراعي النوع الاجتماعي هي إجراء ومسار استراتيجي تهدف إلى الاستجابة إلى احتياجات جميع الأشخاص على قدم المساواة، باعتماد عدسة الجندر. ويمكن أيضاً تكييفه مع أوجه أخرى لعدم المساواة المتقاطعة (انظر الشكل 1).

لا يمكن إنكار أن هناك مشكلة تمويل هيكلية في إنتاج ميزانية مراعية لمقاربة جندرية متقاطعة. بعض المانحين مستعدين لقبول ميزانيات تستجيب لاحتياجات الناس بكل تنوعاتهم، والبعض الآخر افاضين لهذه المقاربة. ومن الأهمية بمكان تحديد الفجوات الجندرية المتقاطعة والتحديات الموجودة، وذلك من أجل توضيح كيف أن الميزانية تمثل عنصراً أساسياً للتمكن من الاستجابة للاحتياجات المتنوعة للمشاركين.

عند وضع الميزانية، قم بتخصيص التمويل وفقاً للاحتياجات المحددة في مرحلة التخطيط. سيسمح ذلك بالنظر في المكان الأنسب، والنقل الذي تم تقييمه على أنه الأفضل، والمنصة الأكثر أماناً، إلخ. تأكد أيضاً من تخصيص الميزانية اللازمة للاحتياجات الأخرى الأساسية مثل الاحتياجات الغذائية وخدمات الترجمة وتوفير خدمات بالإنترنت و/أو الفضاءات المخصصة لرعاية الأطفال أو الأشخاص الآخرين.

كلما تم اعتماد عدسة الجندر المتقاطع عند تنظيم ورش التدريب، كلما أصبحت عملية وضع الميزانية المراعية للجندر أسهل، وكلما كانت حججك أفضل لإقناع المانحين بأهمية تخصيص الأموال للاحتياجات المتنوعة.

### 3.2.1 مدونة قواعد السلوك

تحقق مدونات قواعد السلوك عدة أغراض. فهي تساعد على وضع القواعد الأساسية لورشة التدريب (على سبيل المثال، الاحترام) والتأكد من أن جميع المشاركين/ات قادرين على الوصول بيسر إلى التدريب. فهو يساعد المشاركين/ات على معرفة أن هناك مسار يجب اتباعه وأنه سيكون هناك دعم من المنظمين في حال قام شخص ما خلال التدريب بخرق قواعد مدونة السلوك. كلها طرق لإبراز الاهتمام والعناية برفاهية المشاركين/ات والتزام تنظيمي بجعل ورشة التدريب فضاء ملائماً وآمناً.

لا يجب أن تكون مدونة قواعد السلوك طويلة، ويجب أن تكون سهلة الفهم. ويمكن أن تكون مدونات قواعد السلوك القائمة بمثابة أمثلة يمكن الرجوع إليها. وأياً كان الخيار المتبع، ضع في اعتبارك ما يلي:

- الاتفاق مع الفريق المنظم والمدربين/ات / الميسرين/ات على الرسالة التي يجب نقلها، خلال الملاحظات الافتتاحية، لضمان أن تكون ورشة العمل بيئة ترحيبية وآمنة للجميع.

- حدد السلوكيات أن يتم تشجيعها والحث على القيام بها والتي لا يمكن التسامح معها. حدد مسارات ووسائل اتصال واضحة، بما في ذلك ضمان إخفاء الهوية عند الطلب، آلية الإبلاغ وكيف سيتم التعامل مع الحوادث (على سبيل المثال، قناة الإبلاغ، وكيفية اتخاذ القرار)، عواقب انتهاك قواعد مدونة السلوك؛ والآليات التي تساعد على تعزيز بيئة آمنة وترحيبية بالنسبة إلى كل مشارك/ة (على سبيل المثال، قم بالتفسير خطوة بخطوة كيف يمكن أن يتعامل شخص مع وضعية لا يشعر فيها بالراحة/ غير ملائمة).

- فكر في مشاركة مدونة قواعد السلوك مع المشاركين/ات قبل موعد ورشة التدريب، وقم بتضمينه في الإعلانات الافتتاحية للتدريب. حسبما يسمح به كل سياق، يمكن طباعة نسخة من المدونة في شكل ملصقة وتعليقها في قاعة التدريب.

- أما فيما يتعلق بالنتائج المترتبة عن انتهاك قواعد المدونة، لا بد من تحديد المدة الزمنية التي سيبقى فيها القرار ساري المفعول (على سبيل المثال، فقط على مدى الورشة التدريبية أو كذلك خلال الأنشطة المستقبلية). فكر في تطوير سياسة الخصوصية وحماية البيانات حول هذه الأنواع من الحالات لتنظيم المعلومات التي يجب الاحتفاظ بها، وإلى متى، ومن يمكنه الوصول إليها.

عند اتخاذ قرار بشأن السماح للشخص الذي خرق قواعد مدونة السلوك بالعودة إلى التدريب من عدمه، لا بد من الحرص على أو تقييم جانبيين: (1) ما إذا كان هناك سبب معقول للاعتقاد بأن الشخص سيستمر أو سيتوقف عن خرق المدونة و (2) كيف سيشعر المشاركون الآخرون إذا بقي الشخص خارج التدريب أو عاد إليه.

## 2. التنفيذ

يجب مراعاة مرحلتين عند إجراء تدريب يعتمد مقاربة النوع الاجتماعي المتقاطعة.

### 1.2 في بداية الورشة التدريبية

يعد التفكير في إمكانية الوصول إلى مكان التدريب أمرا أساسيا لإنشاء مساحة تدريب ترحيبية وأمنة. يمكن أن تساعد الأسئلة العملية التالية في تخطيط لاختيار الفضاءات المخصصة للتدريب بشكل أفضل:

- هل الفضاء (سواء كان فضاء ماديا أو عبر الإنترنت) مريحا للمشاركين/ات؟
- ما هي احتياجات المشاركين/ات؟
- هل سيتم تقديم الدعم لتوجيه المشاركين في فضاء التدريب؟
- كيف يمكن أن يؤثر تصميم فضاء التدريب (على سبيل المثال، ترتيبات الجلوس) على تفاعلات المشاركين فيما بينهم وبينهم وبين الميسرين/ات والمدرسين/ات (إذا كان التدريب حضوريا)؟
- وفي بداية التدريب، من الأهمية بمكان أن يكون هناك جزء تمهيدي مخطط له بشكل جيد يحدد مسار بقية الدورة. هذا هو الوقت المناسب لتوضيح المجال الذي سيكون منتسبا للتفاعل خلال مسار التدريب.
- السعي للحصول على فهم والتزام جماعي من المنظمين والمدرسين/ات / الميسرين/ات والمشاركين/ات لخلق بيئة ترحيبية وأمنة طوال التدريب والحفاظ عليها بما في ذلك توفير الفضاءات الترفيهية. اشرح ماذا تعني هذه الأنشطة وما أهميتها، فهي غالبا ما تتيح فرصة الحديث عن المواقف المؤلمة.
- قدم مدونة قواعد السلوك، إن وجدت. حدد الشخص (الأشخاص) الذين يمكن للمشاركين إرسال التقارير له/لهم. حاول تحديد أكثر من قناة اتصال واحدة لإرسال التقارير، وشارك سياسة إخفاء الهوية مع المشاركين/ات.
- كن واضحا بشأن ضمائر المشاركين، إذا فشل في ذلك، ابحث عن صيغ محايدة لمخاطبتهم. ناقش مع المشاركين/ات حول ما إذا كان استخدام شارات الهوية طوال النشاط أم لا هو أفضل إجراء.
- عندما يكون هناك حاجة لتوثيق التدريب، اطلب موافقة المشاركين بشكل مسبق قبل التقاط الصور الفوتوغرافية أو تسجيل الجلسات. يجب أن يكون لدى المشاركين/ات خيار القبول أو الرفض، ويجب على المنظمين توفير علامات لهذا الغرض (على سبيل المثال، ملصقات تحدد ما إذا كان المشارك/ة يقبل أم لا بأن يتم تسجيله أو تصويره).

- إذا استمر النشاط لأكثر من يوم واحد، فقم بإجراء تقييم جماعي في نهاية كل يوم. تحقق مما إذا كان المشاركون/ات يشعرون/ن بالالتزام وما إذا كانت التمارين تسمح للجميع بالمشاركة، وقم بتعديلها إذا لزم الأمر.
- وخلال حلقة العمل، جمع أي بيانات ضرورية لأي مؤشرات جندرية متقاطعة تم تحديدها في سياسة التمييز الإيجابي ولأي أهداف وضعت في عملية التخطيط (إن وجدت).

## التعامل مع الصدمات أثناء التدريب

تذكر أن العديد من ورش التدريب على الحماية - خاصة إذا كان المشاركون/ات يشاركون تجارب حية من العنف - يمكن أن تسبب الشعور بالصدمة. ولذلك نوصي بما يلي:

- في بداية كل ورشة تدريب، من المستحسن توضيح أن الصدمة قد تحدث مرة أخرى، والاتفاق (بين الميسرين/ات والمشاركين/ات) على ما يجب على المجموعة القيام به، بشكل جماعي، للتدخل أو إدارتها.
- إذا حدث ذلك، فلا بد من نبذل قصار جهدنا لخلق مساحة آمنة للشخص الذي عادت إليه الصدمة من جديد. ويمكن القيام بذلك من خلال تنظيم أسئلة المشاركين/ات الآخرين وتعليقاتهم، واحترام وقت الشخص، وتذكير المشاركين/ات بالتزامهم/هن بالحفاظ على مساحة ترحيبية وآمنة. يمكن أن تكون التفاصيل الصغيرة ذات مغزى، إظهار التعاطف، على سبيل المثال، توفير مساحة للتنفس والماء وأغطية إذا لزم الأمر، إلخ).



احترم وقت المشاركين/ات،  
ولا تجبرهم/هن أبداً على  
المشاركة - قد يجعلهم ذلك  
يشعرون بأنهم/هن ضحية مرة  
أخرى. من الأفضل خلق جو  
من الثقة.



فكر في استخدام منهجيات  
تشاركية مختلفة (على  
سبيل المثال، مجموعات فرعية  
صغيرة، واستخدام ملصقات  
الملاحظات لجمع الأفكار  
المكتوبة) لكسب ثقة  
المشاركين/ات.

## 2.2 خلال ورشة العمل

- بالإضافة إلى توثيق تجارب الصحفيين ومساهماتهم، تأكد من توثيق ما يشاركه المشاركون وفقاً لخصائصهم الديموغرافية. ليس فقط بين نوعي الجندر، بل أيضاً داخل نفس المجموعة الجندرية. يمكن على سبيل المثال، تقدير أن النساء أقل مشاركة من الرجال، ولكن النساء من المناطق الريفية أقل مشاركة من النساء من المناطق الحضرية. أدرج عدد المداخلات التي تم تقديمها، حسب الجندر، وكيفية معالجة أفكارهم (انظر الملحق للاطلاع على جدول مفيد لتسجيل هذه المعلومات). يمكن أن يساعد هذا على تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى تدابير تصحيحية لتعزيز المشاركة النشطة لأي مجموعة من المشاركين/ات (على سبيل المثال، النساء من المناطق الريفية اللواتي يتعرضن للعنصرية مقابل الرجال والنساء في منتصف العمر من المدينة).
- عند شرح المفاهيم، استخدم أمثلة يمكن فهمها بسهولة وتعلق بالمشاركين.
- عند التعامل مع المشاركين/ات الذين/اللاتي يرغبون/ن في مشاركة تجاربهم/هن المؤلمة، حاول خلق مساحة آمنة لذلك: تنظيم الأسئلة والتعليقات من الآخرين، واحترام وقت الشخص، وتذكير المشاركين بالتزامهم بالحفاظ على مساحة ترحيبية وآمنة.
- قم بإعلام المشاركين أنه يمكنهم مناقشة أي من تجاربهم أو وضعياتهم مع المنظمين بخصوصية وسرية تامة.
- أتح الوقت الكافي للمشاركين/ات لتقييم الورشة، وقم بتوضيح أن التقييم هو فرصة للتحسين في المستقبل.



## ماذا نعني بفضاء ترحيبي وآمن؟

الفضاء الآمن، أو البيئة الآمنة، هو ذلك الفضاء الذي يشعر فيه الشخص أو مجموعة من الأشخاص بالثقة في أنهم لن يتعرضوا للتمييز أو النقد أو المضايقة أو أي أذى عاطفي أو جسدي آخر بسبب تصنيفاتهم الاجتماعية. كما أنه فضاء يشعر فيه الأفراد أنهم يستطيعون بناء الروابط والثقة بين بعضهم البعض.

إن تصميم فضاء آمن لا يعني تهديد حرية التعبير. بل على العكس من ذلك: إنها طريقة لتعزيز حرية التعبير من خلال تهيئة بيئة يمكن فيها لجميع الأشخاص التعبير عن أنفسهم، من خلال قواعد واضحة لاحترام التنوع وتشجيع النقد البناء والحوار. ويتمثل التحدي في توضيح ما هو مسموح به وما هو غير مسموح به، وفقا لمبادئ منظمة المادة 19. وبالإضافة إلى توضيح قواعد النقاش، يجب أن تكون هناك موارد للتعامل مع المخاطر المحتملة.

# 3. التقييم

تمثل مرحلة التقييم الوقت المناسب لمراجعة ورشة التدريب، وتحديد الممارسات الجيدة، واستكشاف الجوانب التي يجب العمل على تحسينها. كما أن هذه المرحلة تمثل فرصة أخرى لإجراء تحليل جندي متقاطع لورشة التدريب وفقاً للسياق الذي عقدت فيه. مثل هذه الخبرة القائمة على الممارسة والتحسين المستمر سيجعل الورش التدريبية ذات مغزى للمنظمة والمشاركين والجهات المانحة.

- قم بجمع وتحليل نتائج أي تقييم ما بعد ورشة التدريب، بما في ذلك أي اختلافات محتملة في ردود المشاركين/ات، بكل تنوعاتهم.
- قم باستخلاص المعلومات مع الفريق المنظم والمدربين/ات / الميسرين/ات حول الجوانب الجندرية المتقاطعة لورشة التدريب، بما في ذلك أي قضايا تنوع أو فجوات جندرية حدثت، ووضع قائمة للأفكار التي يمكن العمل بها مستقبلاً للتحسين.
- وينبغي أن تسلط جميع التقارير والمقالات المتعلقة بالتدريب الضوء على جوانبه الجندرية المتقاطعة وأي إنجازات /تقدم ملحوظ.





ملحق: جدول سجل التدخل

|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                                                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     | تاريخ الورشة التدريبية:                                                                                                              |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     | اسم الورشة:                                                                                                                          |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     | هدف (أهداف) الورشة:                                                                                                                  |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     | المنظم (المنظمون):                                                                                                                   |
| الملاحظات |  |  |  |                                                                                                                                      |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     |  عدد المشاركين/ات                               |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     |  عدد الأشخاص الذين<br>عبروا عن رأيهم            |
|           |                                                                                      |                                                                                     |                                                                                     |  عدد الأشخاص الذين شاركوا<br>بعض تجارب الاعتداء |

الجدول ألف - ٦: جدول سجل التدخل

# ARTICLE19

## المادة 19

الهاتف : +44 20 7324 2500

الفاكس : +44 20 7490 0566

البريد الإلكتروني : [info@article19.org](mailto:info@article19.org)

موقع الويب : [www.article19.org](http://www.article19.org)

تويتر : [@article19org](https://twitter.com/article19org)

فيسبوك : [facebook.com/article19org](https://facebook.com/article19org)