

أونتراك نشرة على الدرب

العدد 29

يناير/كانون الثاني 2005

نشرة مركز أبحاث وتدريب المنظمات غير الحكومية الدولية (إنتراك)

المحتويات

وجهة نظر تعددية وتنمية شاملة: هل تعمل المنظمات غير الحكومية بفعالية مع مجموعات السكان المتنوعة؟

مطبوعات إنتراك

تنوع ومرحلة إنتقالية: تحديات تقابل قطاع المنظمات غير الحكومية في كازاخستان

أخبار برنامج براكسيس

مؤتمر إنتراك لعام 2005 دعم المجتمع المدني: هل تنمية المجتمع هي الطريق نحو ذلك؟

بناء القدرات لجعل مسألتي النوع الاجتماعي والتعددية إجتاهين سائدين في عمل المنظمات غير الحكومية

بلد تحت العدسة مشاركة النساء الإثيوبيات: الواقع الفعلي لسياسة المنظمات غير الحكومية بالنسبة لموضوع النوع الاجتماعي

الناس في إنتراك

دورات إنتراك التدريبية

في هذا العدد: يناقش جون بيوكليرك موضوعي التعددية ومحاسبة المنظمات غير الحكومية من قبل جمهورها؛ وتنفكر إندراني سيغاميني بالمناظرات حول موضوع النوع الاجتماعي داخل المنظمات غير الحكومية؛ وتقدم إستر ميبراهنتو دراسة حالة من إثيوبيا حول مشاركة النساء؛ وتكتب سيمون فورستر حول التجربة الكازاخستانية في التعامل مع الحاجة إلى بناء مجتمع شامل وعادل ما بعد الفترة الشيوعية.

وجهة نظر تعددية وتنمية شاملة: هل تعمل المنظمات غير الحكومية بفعالية مع مجموعات السكان المتنوعة؟

يرتبط بمفهوم "الممارسة الجيدة" للمنظمات غير الحكومية معتقدان أساسيان: أن على المنظمات غير الحكومية أن تناصر جمهور معين أو مجموعة محددة، وفي نفس الوقت عليها أن تشكل إنعكاساً للتعددية داخل المجتمع. وفي الواقع، كثيراً ما يتناقض هذان المعتقدان. حيث عادة ما تكون المنظمات غير الحكومية، والمجتمع المدني الذي تشكل هذه جزءاً منه، عرضة وانعكاساً للتحيز الموجود في ثقافة مجتمعها. وتظهر صحة هذا خصوصاً في المجتمعات حيث تكون ثقة الناس محصورة على المقربين من أقرباء وأنساب، وآخرين ممن ينتمون إلى نفس العرق والطبقة الاجتماعية، كما هو الحال في البلقان، حيث هنالك، جدلاً، أمس الحاجة إلى المنظمات غير الحكومية لتصلح نسيج المجتمع الممزق، وتداوي الظلم والفساد، وتقوّم عدم المساواة والتمييز. وبدلاً من هذا، يتسم ارتباط المنظمات غير الحكومية، في هكذا بلدان إنتقالية، بأي مجتمع على الإطلاق بالضعف الشديد، هذا إذا تجاوزنا عن ذكر مجتمع متنوع الأعراق والأجناس.

وليس هذا التناقض بمحصور على الدول الشيوعية السابقة. فعدد قليل من الثقافات يمكنها الإدعاء بأنها خالية جوهرياً من التمييز. وتمتد المشكلة لتشمل المجتمعات ذات "الثقة العالية" حيث يسود إيمان قوي بالمؤسسات الاجتماعية وتكون الدولة أكثر عرضة للمحاسبة أمام مواطنيها. فعلى الرغم من توفر ظروف أفضل، تقصّر حتى هذه المجتمعات ذات الثقة العالية عن توفير فرص متكافئة للجميع. ويعني التهديد بأن تُستثنى اجتماعياً، أن تضطر الأقليات العرقية أو الدينية وغيرها من المجموعات التي تعاني من التمييز إلى الضغط باستمرار حتى تتمكن من نيل حقوقها بالمعاملة المتساوية. ولتحقيق ذلك، غالباً ما تحتاج لإنشاء منظماتها الخاصة وذلك لأن المنظمات غير الحكومية السائدة لا تستطيع التكيف مع الإحتياجات المنبثقة بطريقة أفضل من الحكومات. وبهذا الخصوص، يكون التزايد في عدد المجموعات المتضامنة مع مسألة معينة (أو جمهور معين) بمثابة دلالة على ضعف إستجابة المنظمات غير الحكومية القائمة للتنوع في المجتمع.

وهناك عوامل أخرى تحول دون الانخراط الفعال للمنظمات غير الحكومية بالعمل في المجتمعات ذات التنوع السكاني. ففي جميع أنحاء العالم، يتم إختيار موظفي المنظمات غير الحكومية، وعلى نحو متزايد، من مهنيي ومدراء الطبقة الوسطى، والذين كثيراً ما يكون مفهوم مشاركة طبقات المجتمع الشعبية لهم مغايراً لإعتقاداتهم. وفي الحالات القصوى، تستطيع الطبقة الوسطى أن تتصرف وكأنها المالكة لقطاع المنظمات غير الحكومية، وتحول فعلياً دون مشاركة الفقراء والمجموعات التي تعاني من التمييز. وأما المنظمات غير الحكومية التي تعكس وتتقبل بصدق التعددية في مجتمعاتها فهي إستثنائية. فعلى سبيل المثال، إن المنظمات غير الحكومية التي ظهرت ما بين عامي 1989 و1995 والتي كانت تمثل المجموعات الأغلبية من السكان في أوروبا الوسطى، قد غفلت عن الإهتمام الاجتماعي-الإقتصادي والعزل الذي تعرض لهما ما يصل إلى ستة ملايين من طائفة الروما، عاملة، بالتالي، على قلب موازين المكاسب التي حُققت تحت الشيوعية.

وعندما يأتي الأمر إلى التمييز العرقي أو الديني تكون بالذات المخاطر كبيرة. إن القانون الدولي والنظام السلوكي للمنظمات غير الحكومية يتفقان في تأكيدهما على مبادئ عدم التحيز. ففي الحروب الأهلية، على سبيل المثال، يقع على عاتق المجتمع الدولي واجب فرض إتفاقيات السلام التي تلغي منطق الفصل الإقليمي بناء على النوع العرقي. ولكن تحت هكذا ظروف معقدة، تكون المنظمات غير الحكومية عرضةً للأخطاء سواء عن طريق ارتكابها مباشرةً أو عن طريق غض البصر عنها. فعلى سبيل المثال، حاولت برامج الدقطة التي تنتفذها المنظمات غير الحكومية الدولية في البوسنة منذ أوائل هذا العقد أن تفعل مفهوم "الموارد الاجتماعية". وأدت محاولاتها الجافة لفرض عدم التحيز إلى رفض تطبيقات، لا عيب فيها من نواحٍ أخرى، وذلك لعدم تمثيلها لأكثر من مجموعة عرقية واحدة. وبالمثل، إن برامج التسوية التي تُجبر على "الإتصال والتبادل" وحسب دون أن يكون هناك أي هدف معين يُرجى من وراء هذا، قد أدت أيضاً إلى عزلة جميع أشكال المنظمات غير الحكومية عبر البلقان.

إن الدليل على التأثير المداوي للإشفاقات التي تعاني منها المجتمعات المنقسمة على نفسها و الذي تحمله الجمعيات التي ينظمها المواطنون بأنفسهم، يبيّن أنّ الجهود تستأهل القيام بها وأنه من الممكن نجاحها. فقد اكتشف باحثون هنود، على سبيل المثال، أنّ العنف الطائفي ما بين الهندوس والمسلمين يحدث في بعض المدن ولا يحدث في مدن أخرى، نتيجة لحدّة الإختلاط الطائفي في الحياة المدنية. فحيثما تتجاوز العضوية في الجمعيات - وخاصة

جمعيات الأعمال- الإنقسامات ذات الطابع الديني والثقافي، من الممكن أن يسود هناك نوع من "نظام سلام نمطي".

ويوضح هذا المثال أنّ الجهود لتحسين معايير التنمية الشاملة الخاصة بالمنظمات غير الحكومية قد تكون أكثر نجاحاً إذا ما تعاملت مع مسألة التسوية بطريقة غير مباشرة. فبدلاً من تغطية البلاد ببرامج التسوية والتوعية وبرامج تعليمية حول التعددية الثقافية، قد يلاقي دمج هذه البرامج مع الدعم العملي لحركات الانتماء والتوفير الشعبية وغيرها من الجمعيات المتعلقة بالمشاريع نجاحاً أكبر. والسؤال هنا هو سواء كانت المنظمات غير الحكومية – الدولية والوطنية – مؤهلة للقيام بمهمة تتطلب إدراكاً كاملاً للسياق السياسي وكذلك للاحتياجات والقدرات الأهلية.

وهل يُرر الأداء الضعيف للمنظمات غير الحكومية في تحديد المجموعات التي تعاني من التمييز والوصول إليها صياغة معايير دنى بما يخص التعددية والتنمية؟ أن تقبل المنظمات غير الحكومية الإنسانية تولي مسؤولية تنظيم نفسها بنفسها، لا شك يزيد من الضغوط التي تتعرض لها هذه المنظمات لقبول درجة أكبر من المحاسبة. وتطالب الحكومات والقطاع الخاص بشكل متزايد بالالتزام بالمعايير الدولية والنظام السلوكي الخاص بالمؤسسات الربحية، وهم نادراً ما يتقبلون انتقاد "المراقبين" الذين هم أنفسهم غير ملزمين بهكذا قيود. فعلى سبيل المثال، يستعرض تقرير التنمية البشرية الأخير لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي موضوع الحرية والتعددية الثقافية، ويسلط الضوء على التحديات التالية:

إنّ الإستجابة لمطالبات الناس المتنامية بأن تصبح مجتمعاتهم شاملة لهم، وأن تحترم أصولهم العرقية، وديانهم، ولغتهم، تتطلب لتحقيقها أكثر من الديمقراطية والتوزيع المتساوي للنمو الاقتصادي. بل تحتاج أيضاً إلى سياسات تضع وزناً للتعدد الثقافي وتقدر الاختلافات، وتؤيد التعددية وتروج للحرية الثقافية، وذلك حتى يصبح للناس حرية إختيار النكلم بلغتهم، وممارسة ديانتهم، والمشاركة بتشكيل ثقافتهم (UNDP 2004).

ولايزال هناك متسع كبير لتحسين الطرق التي يمكن للأقليات والمجموعات الأخرى التي تعاني من التمييز أن تشارك من خلالها في عمل المنظمات غير الحكومية، وخصوصاً بما يتعلق بدرجة مشاركة المستفيدين من عمل المنظمات غير الحكومية في عملية صنع القرار في هذه المنظمات. يستطلع هذا العدد من أونتراك موضوع التعددية ويجيب من منظورات مختلفة على السؤال: "هل تقدمت المنظمات غير الحكومية نحو تنمية أكثر شمولية؟". وتتفكر إندراني سيغاميني بالمناظرات الحالية حول جعل موضوع النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من عمل المنظمات غير الحكومية في العالم، بينما تقدم إستر ميراهاو دراسة حالة حول مشاركة النساء في إثيوبيا. وتكتب سيمون فوريستر حول تجربة بلد في مرحلة إنتقالية وما يواجهه من تحديات التعددية والشمولية في السياق الكازاخستاني على مستوى الحكومة والمجتمع المدني.

كتبه جون بيوكليرك

مدير برنامج أوروبا الوسطى والشرقية، إنتراك.
البريد الإلكتروني: j.beauclerk@intrac.org

المراجع:

Cartwright, A. (2003) *Social Capital in the Balkans: the Missing Link?* Workshop Report. Blue Bird Social Inclusion Group and the Centre for Policy Studies. Unpublished.
Riddell, R. (2004) *Why is Accountability Important?* London: Christian Aid. Unpublished.
UNDP (2004) 'Cultural Liberty in Today's Diverse World'. In *Human Development Report 2004*. New York: UNDP.
Varshney, A. (2002) *Ethnic Conflict and Civic Life: Hindus and Muslims in India*. Reviewed by John Harriss in *Frontline*, vol 19, May-June 2002. <http://www.frontlineonnet.com>

مطبوعات إنترناك

الإبداع والتقييد: متابعة وتقييم الحركات الشعبية في حقل المساعدات الدولية
أكتوبر/تشرين الأول 2004

Creativity and Constraint: Grassroots Monitoring and Evaluation in the International Aid Arena
Lucy Earle (ed.)

October 2004, NGOMPS 18, ISBN 1-897748-81-7

يلخص هذا الكتاب ديناميكيات ونقاشات المؤتمر الدولي الخامس لإنترناك حول المتابعة والتقييم. ويوضح الكتاب التناقض ما بين خطاب المشاركة الذي يستعمله في الوقت الحاضر العديد من العاملين في حقل التنمية في الشمال والضغطات التي يتعرض لها العاملون في الجنوب للتقييد بنظام صارم لتقديم التقارير. ويستعرض الكتاب الأمور النظرية ويعطي دراسات حالة قصيرة لتجارب متابعة وتقييم ابتكارية توضح الظروف التي كان ممكناً من خلالها الإفلات من الأشكال التقليدية للمتابعة والتقييم.

تداعيات تبني حقوق الإنسان كوسيلة للتنمية بالنسبة للمنظمات غير الحكومية في الشمال: دراسة تمهيدية
ديسمبر/كانون الأول 2004

The Implications for Northern NGOs of Adopting Rights-Based Approaches: A Preliminary Exploration

Emma Harris-Curtis, Oscar Marleyn and Oliver Bakewell

December 2004, Occasional Paper Series No. 41, ISBN 1-87748-77-9

تُظهر ورقة العمل هذه تجارب منظمات غير حكومية في الشمال بما يتعلق باستخدام حقوق الإنسان كوسيلة للتنمية. وبالإستناد إلى بحث قام به كل من إنترناك وساوث ريسيرتش (South Research)، والذي غطى بدوره 17 منظمة غير حكومية شمالية في أوروبا، تركز هذه الورقة على التحديات التي تواجه المنظمات غير الحكومية الدولية عندما تحاول الأخيرة ترجمة سياسات حقوق الإنسان إلى واقع عملي. ويستطلع المؤلفون الطرق المتباينة التي تفسر بها المنظمات غير الحكومية المختلفة حقوق الإنسان كوسيلة للتنمية، وكيفية تطبيقها العملي لهذا التفسير، وتداعيات كل ذلك بالنسبة لهذه المنظمات.

من المستفيد؟ متابعة وتقييم برامج التنمية في آسيا الوسطى (تقرير المؤتمر السنوي الثاني، إنترناك في آسيا الوسطى، إبريل/نيسان 2003)
نوفمبر/تشرين الثاني 2003

Who Benefits? The Monitoring and Evaluation of Development Programmes in Central Asia (Second Annual Conference Report, INTRAC in Central Asia, April 2003)

Charles Buxton (ed.)

November 2004, Occasional Paper Series No. 42, ISBN 1-87748-79-5

يستعرض هذا التقرير بعض المسائل الأساسية التي تحيط بموضوع متابعة وتقييم المجتمع المدني، ويشكل بدوره تحدياً للممارسين في هذا الحقل لإشراك المستفيدين من عمل المنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، وعامة الشعب في هذه العملية.

ولمزيد من المعلومات حول مطبوعات إنترناك يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان www.intrac.org أو الكتابة لطلب نسخة من قائمة مطبوعاتنا الجديدة إلى البريد الإلكتروني: s.windsor-richards@intrac.org

تنوع ومرحلة إنتقالية: تحديات تقابل قطاع المنظمات غير الحكومية في كازاخستان

خلال سنتي الأولى في كازاخستان، حاول أحد أصدقائي، والذي هو مؤرخ محلي، مساعدتي في فهم طبيعة الإختلاف في الحياة الكازاخستانية العصرية: "كأصحاب تقاليد بدوية، لدينا فضول للسمع إلى غيرنا، ويسعدنا أن ندخل في قصصنا "مقاطع قليلة" من جديد ما نسمع". وبالتالي، تابع موضحاً كيف أنه من السهل أن تأتي القيم القرآنية وثقافة شرب الفودكا من روسيا جنياً إلى جنب في البيت الكازاخستاني. وبالمثل، تعلن الدولة الكازاخستانية بصوت مدو على موقعها الإلكتروني الرسمي 1 أنّ التنوع العرقي والديني في البلاد هو أساس تقدمها التنموي ما بعد الفترة السوفييتية.

وبالرغم من هذا، فإنّ الفترة منذ انهيار الإتحاد السوفييتي وإقامة دولة كازاخستان مستقلة قد قدمت مزيجاً خادعاً من التحديات والتناقضات بما يخص الترويج للتعددية وتطبيقها. فتحافظ الدولة على بعض عناصر التعددية في دستورها ومختلف الأنظمة القانونية، ولكن لدى سلطتها التنفيذية برنامج واضح لبناء الأمة، وهي مزودة بأجهزة تسمح، على سبيل المثال، بسيادة الثقافة واللغة الكازاخستانيتين، بعد سبعين عاماً من السيطرة الروسية. وقد مرّرت هذه السلطة التنفيذية إصلاحات اقتصادية جديرة بالملاحظة، مُعطية الدولة ملكية أقل مما تتمتع به أكثر البلدان في أوروبا، ومع هذا فشل الإقتصاد في أن يُنوّع بعيداً عن الصناعات الإستخراجية. وقامت أيضاً بالكثير لتضع يدها على السياسات السوفييتية المدمرة للبيئة، وطوّرت الإستراتيجيات حتى تعكس من تأثيرها، وحتى تحمي التنوع الحيوي في البلاد، ومع هذا تبقى غير متأكدة أين تقع أولوياتها بما يتعلق بمصادرنا الطبيعية.

إنّ التحديات التي تواجهها الدولة، يواجهها نفسها المجتمع المدني النامي في كازاخستان:

لم تضطر كازاخستان إلى خوض قتال لنيل استقلالها؛ فقد جاء هذا فجأة ودون توقع نتيجة لإنهيار الإمبراطورية السوفييتية... وقد تحدى هذا التعبير بحق تشكيل وتطبيق نماذج تنمية ملائمة ثقافياً في كازاخستان، والتي من الممكن أن تضمن انتشار الحريات السياسية، والعدالة الإجتماعية، وبناء الهوية الوطنية (Heap 2003).

وهناك عدة أبعاد للتحديات التي تواجه إقامة حكم صالح، وهي أيضاً تتقاطع عبر مختلف القطاعات. "وتتحدى هذه المسائل "مجتمع السياسات"، أي المسؤولين عن تكوين السياسات في أي مجتمع، وذلك لأنه (في حقيقة الأمر) من غير الممكن التعرض لهذه المسائل وإدراكها من منظور وحيد" (Nyemark 1998).

وبالتالي، كيف كانت المنظمات غير الحكومية وغيرها من منظمات المجتمع المدني في كازاخستان تتصدى لهذه التحديات؟ بالنظر إلى قطاع المنظمات غير الحكومية ككل في كازاخستان، سوف يتبين أنه لم يساهم سوى قليلاً في توسيع المساحة السياسية والمدنية. ووفقاً لتقرير أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP 2002)، فإنّ القطاع يتركز في المدن الكبيرة ويغطي "عدداً قليلاً من المجالات الضرورية لتنمية البلاد، كحقوق الإنسان، والحد من الفقر، والعمل الخيري، والمشاكل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والفئات الإجتماعية الأكثر عرضة لتأثير المصاعب، والبيئة". وعلى الرغم من هذا، بالنظر بعمق أكبر والتمحيص بالنزعات الجديدة، نرى دليلاً متنامياً على أنّ قطاع المنظمات غير الحكومية ينضج في اتجاهين أساسيين والذي بدوره سوف يشجع التعددية ويشكل انعكاساً لها، ويؤدي إلى تمكين "مجتمع سياسات" أقوى.

يتمثل الإتجاه الأول في تنامي بناء الأحلاف، مع بدء المنظمات غير الحكومية بتجاوز مطالب مقيدة من قبل مجموعات ذات منافع ذاتية. في عام 2003 تشكلت جماعة ضغط جمعت ما بين 200 منظمة غير حكومية من مختلف القطاعات عبر كازاخستان لتحاول التأثير ضد تبني مشروع قانون مقترح. وأحد بنود مشروع القانون هذا، لو أنّه مرّر، كان يهدف إلى تصنيف المنظمات غير الحكومية إما إلى منظمات "ذات فائدة إجتماعية" أو أخرى "غير مفيدة إجتماعياً". ولم تتمكن فقط جماعة المنظمات غير الحكومية من الضغط بنجاح وبشكل ظاهر فحسب، بل وعن طريق إلتقائها بالحكومة من خلال إجتماع المنتدى المدني في مايو/أيار 2003، تمكنت من أن تبين أهمية وجود أطر عمل قانونية في كازاخستان، والذي سمح بدوره بتطوير منظمات تمثل مصالحاً متنوّعة، سواء كانت "ذات فائدة إجتماعية" أو لم تكن!

أما التغير الثاني فكان من سيطرة مجتمع مدني متعصب قومياً إلى مجتمع مدني مائل أكثر نحو اللامركزية. ولا يزال قطاع المنظمات غير الحكومية يتصف بكونه قطاعاً حضرياً، يعمل به متحدثون باللغة الروسية وممن ينتمون إلى الطبقة الوسطى، ويميل إلى الإعتماد على الجهات المانحة الدولية. ومع هذا، فإنّ القطاع ينخرط بالعمل بشكل متزايد مع مجموعات بعيدة عن هذا المركز. فعلى سبيل المثال، إنّ المنظمات التي نجحت بتقديم الخدمات إلى المجموعات الأكثر عرضة للمصاعب في المناطق الصناعية في كازاخستان، تعمل الآن على الارتباط بمنظمات المجتمع المدني الناشئة في المناطق الريفية، وتساعد بإعطاء صوت لهمومهم. والعديد من المنظمات التي تتكلم اللغة الكازاخستانية تتعمد عدم الإصطفاف إلى جانب البرنامج الوطني، وبدلاً من ذلك تركز على كيفية تسهيل عملية تنمية أكثر شمولاً. ويقابل هذا الأسلوب مقاومة شديدة من طريقة التفكير السوفييتية وما قبل الفترة السوفييتية والتي تنسم بكونها من "أعلى إلى أسفل".

ولا يزال هناك طريق طويل أمام قطاع المنظمات غير الحكومية في كازاخستان قبل أن يتمكن من تحدي نفسه حول العديد من مسائل العدالة الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، يبدو أن هناك ضعف في فهم حقوق النساء والأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي (Earle 2004)، ومعنى ذلك أن المحافظة تطغى عندما يتعلق الأمر بمواضيع كالنوع الاجتماعي والعائلة. وعلى الرغم من هذا، ففي بلاد لها تاريخ من تنافس الخانات والإمبراطوريات، وتمر الآن بظروف إنتقالية ليست بقليلة، فسيبدو القطاع في موقعه الصحيح ليضمن أن "القصة الكازاخستانية" تحتوي على جميع "المقاطع".

كتبتة سيمون فورستر

مديرة منطقة كازاخستان وجمهورية كيرغيزستان، إنترناك
البريد الإلكتروني: simonf@intrac.kg

الملاحظات:

1 أنظر الموقع www.president.kz

المراجع:

- Heap, S. et al. (2003) *Civil Society in the Republic of Kazakhstan*. Oxford: INTRAC.
Nymark, A. (1998) 'Governance'. In *Horizons*, October edition.
Earle, L. et al. (2004) *Community Development in Kazakhstan, Kyrgyzstan and Uzbekistan*. Occasional Papers Series No. 40. Oxford: INTRAC.
UNDP (2002) *NGOs of Kazakhstan: Past, Present, Future*. Kazakhstan: UNDP.

أخبار برنامج براكسيس

في أغسطس/آب 2004، ركز برنامج براكسيس التابع لإنترناك على حدثين رئيسيين وهما: حلقة دراسية حول "تطوير القدرات التنظيمية في السياق الفرانكوفوني" والتي عُقدت في باريس في شهر سبتمبر/أيلول، واجتماع المجموعة المحفزة الذي عُقد في كيب تاون، جنوب إفريقيا في شهر أكتوبر/تشرين الأول. وبناء على هذا، سوف تقدم أخبار برنامج براكسيس في هذا العدد تقريراً قصيراً حول المواضيع الرئيسية التي انبثقت عن النقاشات. وتتوفر التقارير الكاملة لهذين الحدثين على الموقع الإلكتروني لإنترناك www.intrac.org. علماً بأنه يمكن الإطلاع على تقرير الحلقة الدراسية باللغتين الإنجليزية والفرنسية.

1. إجتماع المجموعة المحفزة 2004

المجموعة المحفزة هي مجموعة إستشارية دولية خاصة ببرنامج براكسيس. وتتمثل وظيفة المجموعة بتقديم الإرشاد الاستراتيجي لفريق برنامج براكسيس وذلك حتى تضمن أن يكون عمل البرنامج مبنياً على الإحتياجات الحالية والناشئة للممارسين في حقل تطوير القدرة التنظيمية. وعلى هذا الأساس، يقدم برنامج براكسيس الدعم للممارسين من خلال إعطائهم فرصة لتبادل الأفكار حول طرق إبتكارية وإبداعية بديلة لغرض تطوير القدرة التنظيمية، وبالتالي يفسح لهم المجال لتطوير وزيادة معدل نشر هذه الطرق. وأثناء الإجتماع، طالبت المجموعة المحفزة برنامج براكسيس بالمضي قدماً في تشجيع الإبتكار، وذلك لإعتباره ضرورياً بالنسبة لجهود برنامج براكسيس للربط ما بين البحث والممارسة. وذكر أن الفكرة من وراء التشديد على أهمية الإبتكار هي التلميح إلى الحاجة للمخاطرة، والجرأة على إثارة الجدل وتوسيع نطاق الإبداع. وحثت المجموعة برنامج براكسيس على أن يكون أكثر وضوحاً فيما يتعلق بالقيم التي على أساسها حُدّت مهمّة إنترناك، وعلاقة هذه القيم بنشاطات برنامج براكسيس. وأخيراً، رأت المجموعة أنه من المهم تحسين نوعية العلاقة ما بين الفاعلين في مجال تطوير القدرة التنظيمية، والسعي للتعاون مع مبادرات متعلقة بالتطوير التنظيمي تقوم بها منظمات أخرى.

المسائل المنبثقة عن الإجتماع

تطوير القدرة التنظيمية بدافع قيم

كان هناك إجماع عام بين أعضاء المجموعة المحفزة على أنه من أجل أن تستطيع منظمات تطوير القدرة التنظيمية المحافظة على تركيز نشاطها وتحقيق تغيير على المدى البعيد، فعلى تطوير القدرة التنظيمية أن يكون

تتموياً ومبنياً على قيم تنظيمية. وفي الوقت الحاضر يبدو أنّ منظمات تطوير القدرة التنظيمية تميل إلى إهمال هذه الصلة مع قيمها، حيث تركز إستراتيجياتها الخاصة بتطوير القدرة التنظيمية على تقديم الخدمات. وبينما من الطبيعي أن تُعتبر الاستجابة إلى إحتياجات الزبائن أمراً أساسياً، إلا أنّ إهمال القيم التي تقوم عليها المنظمة قد يؤدي تدريجياً إلى تفويض إستمرارية منظمات تطوير القدرة التنظيمية وعملها. والمقصود بهذا هو جودة تقديم الخدمات، والترابط المنطقي للأساليب الموظفة لذلك، وكيفية تواصل المنظمة مع المنظمات الأخرى المقصودة بعملها.

التطبيق الفعلي للتعلّم التنظيمي

إنّ منظمات المجتمع المدني قد أصبحت أكثر وعياً بحاجتها للتعلّم والتقدم. وقد شدّد أعضاء المجموعة المحفزة على أهمية تكريس الوقت والمكان الضروريين لحدوث عملية التعلّم هذه، والتأكد من أنّ التعلّم هذا يساهم في تمكين الناس بالإضافة إلى المنظمات. وعلاوة على ذلك، يبدو أنّ هناك صعوبة في التأكد من ارتباط التفكير بالعمل؛ أي التأكد من التطبيق الفعلي في المستقبل للدروس المستفادة. ويستطيع برنامج براكسيس أن يلعب دوراً بأن يبحث في آليات التعلّم التنظيمي وعملياته التي قد تساعد في تحسين الممارسة، وذلك من خلال جمع وتحليل تجارب منظمات المجتمع المدني في هذا الخصوص.

القدرة التحليلية والتكيفية

يبدو أنّ مستويات القدرة التحليلية والتكيفية تؤثر بشكل كبير على فعالية المنظمة واستمراريتها، وأنّ هناك ترابط قوي ما بين هذين النوعين للقدرة. وهناك إدراك متنامي بأنّ القدرة التكيفية ضرورية لاستمرار المنظمة، وليبقى عملها سليماً وفعالاً. وعلى الرغم من هذا، تعتمد عملية التكيف هذه على القدرة التحليلية لقراءة التغيرات البيئية المتواصلة، وللتفكير بكيفية تعديل المنظمة لإستراتيجياتها وسلوكها. ويحتاج هذا المجال إلى المزيد من التمحيص، وقد شجّع برنامج براكسيس من قبل أعضاء المجموعة على المساهمة بتوسيع قاعدة المعرفة في هذا الخصوص.

نماذج بديلة للحكم الصالح

هناك حاجة إلى تطوير نماذج بديلة لهيكل وعمليات حكم وإدارة المنظمات بطريقة صالحة، حيث أظهرت التجربة أنّ النموذج العام (والمبني على المفهوم الغربي للديمقراطية) ليس دائماً بقابل للتطبيق أو حتى مناسباً. فيجب أيضاً تحديد أشكال أخرى للقيادة والمشاركة في عملية صنع القرار، وتحليل التجارب من أجل الكشف عن الممارسات السليمة والتي من الممكن تشجيعها.

آليات النشر الابتكارية

هناك حاجة إلى استطلاع آليات النشر الحالية والمبتكرة والذي بدوره قد يؤدي إلى التعرض للعقبات التي تواجه عملية الاتصال ما بين الممارسين على مختلف المستويات. وإنّه لمن المهم إدراك أنّ المعرفة قوّة، ولذلك فإنّ عمليتي اختيار أدوات الاتصال واستخدامها تستطبعان أن تؤديا إلى التمكين أو الإضعاف. وعلى برنامج براكسيس أن يجد طرقاً لتشجيع الاتصال ما بين المنظمات في الجنوب وعبر مختلف القطاعات. وفي هذه الأثناء، يجب أن يسبق كل هذه النشاطات تحديد مبدئي للجهات المتصلة مع بعضها في حقل تطوير القدرة التنظيمية ولكيفية حدوث هذا الاتصال.

إستخدام الأنظمة في تقييم التأثير

إنّ أساليب تقييم التأثير المبنية على أنظمة معينة والتي لديها وجهة نظر طويلة الأمد وتأخذ بعين الاعتبار الترابط ما بين مختلف العناصر، ولكنها في نفس الوقت بسيطة من حيث التنفيذ، قد تكون هي الطريق قدماً. وعلاوة على ذلك، يجب أن يتم نقل الإنجازات، والدروس المستفادة، والنتائج من خلال طرق أكثر فعالية إلى مجموعة كبيرة ومتنوعة من منظمات المجتمع المدني. ومن المفيد التمييز بين أدوات تقييم قدرة المنظمات من ناحية، وتقييم تأثير التدخلات لتطوير القدرة التنظيمية من ناحية أخرى، ويجب أن تحصل تغطية أكبر للموضوع الأخير. وقد وجد أعضاء المجموعة المحفزة أنّه من المهم دراسة كيفية تأثير ممارسات الجهات المانحة بما يخص التقييم على الفعالية التنظيمية لدى منظمات المجتمع المدني.

2. الحلقة الدراسية حول تطوير القدرة التنظيمية في السياق الفرانكفوني

لقد كان الهدف من وراء هذه الحلقة الدراسية هو إعطاء فرصة لتبادل الأفكار ما بين الممارسين في حقل تطوير القدرة التنظيمية من السياق الفرانكفوني في الشمال والجنوب، بالإضافة إلى تحديد الإحتياجات الناشئة بالنسبة لتطوير القدرة التنظيمية والطرق للمضي قدماً في المستقبل. وقد أصبح من الواضح أنّ على دور منظمات

المجتمع المدني في الشمال والجنوب أن يتكيف مع الظروف المتغيرة تدريجياً. ويجب تعزيز شرعية منظمات المجتمع المدني الفرانكوفونية إزاء المستفيدين من عملها، وخاصة من خلال تحسين اتصالها مع الفئات الشعبية والبدء كخطوة أولى باحتياجات التنظيمات على مستوى المجتمع المحلي، والتأكيد على التمثيل الحقيقي للمنظمات المحلية على المستويين الوطني والدولي، ولكن أيضاً من خلال إعادة التفاوض حول طبيعة علاقة هذه المنظمات مع الدولة.

وشدد المشاركون على الحاجة إلى تنظيم هؤلاء العاملين في مجال تطوير القدرة التنظيمية بشكل جماعي وذلك لجعل تطوير القدرة التنظيمية أولوية في السياق الفرانكوفوني. وأخيراً، كان هناك شعور بأنّ هناك حاجة إلى التعامل مع مسألة محدودة توفر أدوات ومواد تطوير القدرة التنظيمية باللغة الفرنسية بالإضافة إلى مسألة تطوير ونشر الطرق التي تم تطويرها من قبل الممارسين الفرانكوفونيين.

3. آخر منشورات برنامج براكسيس

- لقد تم مؤخراً إضافة مجموعتين إضافيتين من تعليقات براكسيس باللغة الإنجليزية؛ وهما:
- تعليقات براكسيس رقم 6 "إستخدام الأمثال الإفريقية في تطوير القدرة التنظيمية" بقلم تشيكو مالونغا مع ريك جيمز (Using African Proverbs in Organisational Capacity Building by Chiku Malunga with Rick James)
 - تعليقات براكسيس رقم 7 "العمل من دون كلمات: التفكير حول إستخدام الرسم الكاريكاتوري والرسومات التوضيحية في تطوير القدرة التنظيمية" بقلم بيل كرووكس (Working without Words: Exploring the Use of Cartooning and Illustration in Organisational Capacity Building by Bill Crooks)

وقد كتب مجموعتي التعليقات ممارسون في مجال تطوير القدرة التنظيمية وتشكل كلاهما محاولة لبرنامج براكسيس لجعل التعليقات أكثر توجهاً نحو جمهور الممارسين. وقد تم تحديث الصفحات الإلكترونية لبرنامج براكسيس، ويمكن الإطلاع على أهداف برنامج براكسيس (Praxis Objectives) الجديدة ومعلومات حول مشروع براكسيس للتبادل (Praxis Interchange Scheme) على الموقع الإلكتروني لإنترناك على: http://www.intrac.org/INTRAC/PraxisProgramme_en.html.

كتبته ميا سورغنفري

مساعدة برنامج، إنترناك

البريد الإلكتروني: m.sorgenfrei@intrac.org

مؤتمر إنترناك لعام 2005

دعم المجتمع المدني: هل تنمية المجتمع هي الطريق نحو ذلك؟

(الإثنين - الأربعاء) 18-20 أبريل/نيسان 2005

عمّان، الأردن

آخر تاريخ للتسجيل: 1-مارس/آذار 2005

يهدف هذا المؤتمر إلى فتح باب النقاش حول مسألة تنمية المجتمع والعودة المؤخرة للوكالات الدولية الثنائية والمتعددة الأطراف إلى الاهتمام بالتعامل مع المنظمات ذات الطابع الشعبي. وبالتحديد، يود المؤتمر بحث العلاقة ما بين دعم مبادرات تنمية المجتمع والأهداف الأعرض المتعلقة بتمكين المجتمع المدني.

فئة الجمهور المستهدفة:

- أفراد ممن لديهم خبرة في مجال تنمية المجتمع و/أو دعم المجتمع المدني.
- منظمات المجتمع وجماعات أخرى ذات طابع شعبي.
- منظمات غير حكومية محلية ودولية
- مؤسسات ثنائية ومتعددة الأطراف

لمزيد من المعلومات، يرجى الكتابة إلى زوي ويلكنسون (Zoë Wilkinson) على البريد الإلكتروني:
z.wilkinson@intrac.org

بناء القدرات لجعل مسألتي النوع الاجتماعي والتعددية إتجاهين سائدين في عمل المنظمات غير الحكومية

كان "بناء القدرات لدمج منظور يتعلق بالنوع الاجتماعي في العمل العام للمنظمات غير الحكومية" الهدف الرئيسي لورشة عمل مؤخرة حول التخطيط المعني بالنوع الاجتماعي والتي نظمها إنترناك في لندن، في شهر أكتوبر/تشرين الأول السابق. وشكلت ورشة العمل منبراً لنقاشات متنوعة حول التعقيدات التي يواجهها المشاركون في جعل مسألة النوع الاجتماعي إتجاهاً سائداً في عملهم، حيث يعمل جميعهم في حقل التنمية ويمثلون إثني عشر دولة حول العالم. وإذا كان دمج موضوع النوع الاجتماعي في عمل المنظمات هو الوسيلة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، فالقدرات التي تحتاج إلى تطوير لا تتضمن فقط "كيفية" الوصول إلى تحليل لمسألة النوع الاجتماعي، بل بالإضافة إلى ذلك إدراكاً واضحاً للـ"سبب" وراء أهمية تحقيق هذه المساواة، وما هو السياق لتحقيق ذلك. ومنذ أواخر التسعينيات من القرن الماضي، وبينما فكرة إختلاف الجنسين في خوضهما لتجربة الفقر لا تزال مقبولة، أصبح التحليل المتعلق بالنوع الاجتماعي وعدم المساواة أكثر تعقيداً ودقة. وهذا بدوره يؤثر على استراتيجيات القضاء على الفقر بطريقة أكثر وعياً بمسائل النوع الاجتماعي (Catagay 1998).

وقد أحضر المشاركون معهم تذكيراً بتنوع السياسة، والأطر الاجتماعية، والسياقات الثقافية بين البلدان التي يمثلونها. وهذا التنوع نفسه يتطلب ابتكاراً وابتداعاً مستمرين لأجل تطوير نوع من الحساسية المناسبة نحو مسائل النوع الاجتماعي. ويعتمد هذا التنوع على وجود مساحة عمل حتى تتحقق التعددية ويحدث التغيير. ومن أجل الاقتراب من مدخل القدرة على التغيير، نحتاج أولاً للوصول إلى عمق البنية الحافزة في الأفراد، والمنظمات والمجتمعات التي نعمل معها. ولدحض النظرية التقليدية القائلة بأن مسألة التغيير المعقدة يمكن تحقيقها فقط إذا ما امتلك المعنيون القدرة على التغيير، إقترح أنّ القدرات ليست وراثية، وإنما من الممكن تطويرها من خلال نشر الوعي، واكتساب المعرفة بمهارات التحليل المتعلق بمسائل النوع الاجتماعي. ومما يُعتبر أساسياً لهذه العملية هو وجود الإرادة لاتخاذ قرارات حاسمة من أجل التغيير.

ودارت إحدى النقاشات حول الإختلاف ما بين مفهومي "المساواة" بين الجنسين و"العدالة" بينهما. فقد كان الاتفاق في مؤتمر بكين عام 1995 على أفضلية استخدام مفهوم المساواة على مفهوم العدالة، وذلك لأن الأخير "يشير إلى وجود عنصر تأويل لماهية العدالة الاجتماعية، والذي عادةً ما يعتمد على التقاليد، والعادات، والدين أو الثقافة، والتي غالباً ما تكون ضد مصالح المرأة"، ولهذا، يصبح مفهوم العدالة غير مقبول. وفي هذا المؤتمر، تم توضيح مصطلح المساواة على أنه حقوق، ومسؤوليات وفرص الأفراد، والتي لن تعتمد على كون الفرد قد وُلد ذكراً أم أنثى: "ويضمن مفهوم المساواة أنّ طريقة فهم (المرأة والرجل على حد سواء)، بالإضافة إلى مصالحهما، واحتياجاتهما وأولوياتهما سوف تُعطى نفس الوزن في عمليتي التخطيط وصنع القرار (OSAGI 2001).

وطبيعة هذا التغيير الاجتماعي تُحتم حصول تقييم للدرجة التي قد يكون فيها التفكير التقليدي معادياً للابتكارية. وبما أنه قد مضى على كون هدف جعل مسألة النوع الاجتماعي إتجاهاً سائداً في العمل التنموي جزءاً من جدول الأعمال لما يزيد عن عقدين من الزمان، فإنّ هناك ميل لاعتبار الفكرة القائلة بأنّ لدى الأفراد نقاط إنطلاق متباينة وفهم مختلف لماهية عدم المساواة التي تُوجج الحاجة للتغيير فكرةً بديهية. ومن الضروري دائماً، على أية حال، المقارنة ما بين التثرات الناجمة عن التغيير، خاصةً لأنّ النقاشات حول مواضيع النوع الاجتماعي من الممكن أن تكون إنفعالية. وتنشأ هذه الانفعالات عن القيم التي تؤثر على تصرفاتنا كأفراد ومنظمات.

إنّ الصعوبات المتأصلة في عملية خلق فرص للتغيير تدعو إلى الإبداع وإلى تركيبات تتلاءم مع سياقات ثقافية وسياسية معينة وفقاً لاختلاف المناطق الجغرافية. ويخدم التطور التاريخي للحركات الاجتماعية والسياسية كعامل مهم يذكرنا بأنّ التّصال من أجل المساواة ليس بظاهرة جديدة. فعلى سبيل المثال، إحدى أولى الحركات النسوية كانت قد ظهرت في إيران. وعلى الرغم من قيام القيادات السياسية المتتالية بالكثير لإخفاء هذه الحركة وتغييرها، فإنّ الحركة نفسها لا تختف بل تلجأ إلى وسائل شديدة الإبداع للإبقاء على أيديولوجيتها قائمة برغم القيود

المنتشرة. وهناك حاجة لتوثيق هذه الوسائل المبدعة والدروس المنبثقة عنها حتى تخدم كأدوات تساعد على إيجاد سبل لجعل موضوع النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من عمل المنظمات.

وبمقياس مصغر، إن التنوع النابض بالحياة في دورة تدريبية نظمها إنترناك حول موضوع النوع الاجتماعي، يسلب الضوء على العوامل المختلفة التي يقابلها الناس في مجتمعاتهم المتباينة. ويكتب أمارتيا سين (Amartya Sen) (1992) أن "الطبيعة الشمولية لتنوع البشر تزيد من الحاجة إلى معالجة مسألة تعدد نقاط التركيز فيما يتعلق بتقييم المساواة". ويدفعنا هذا إلى طرح السؤال التالي: مساواة ماذا؟ في حقل التنمية الدولية، يُنظر إلى المساواة بين الجنسين من منظور علاقتها بسباق الفقر: والموضوع الأساسي هو توزيع أفضل للموارد. ولكن، ما هي "الموارد" المشار إليها هنا وفي أيتها سياقات؟ وكيف يرتبط هذا بعوامل أخرى كالأحتياجات الأساسية للبشر، والحقوق الأساسية، والصوت والتأثير السياسي، والمسؤوليات، والفرص، وإعادة ضبط موازين القوى؟

إن الجهود التي تبذل نحو تحقيق "المساواة" يخفف من تأثيرها التنوع والاختلاف، من حيث التنوع الاجتماعي وتنوع الأساليب المتبناه. ومع أن الخطابات (مثل كل الناس يولدون سواسية) تؤخذ على أساس أنها جزء لا يتجزأ من المساواتية، فإن إهمال الفوارق الشخصية من الممكن، في الحقيقة، أن يكون ضد المساواتية، وذلك لأنه ينكر حقيقة أن اعتبار الجميع سواسية يتطلب معاملة غير متساوية لصالح المحرومين (Sen 1992). وبناء على هذا، إن السبب المزدوج وراء مصادقة الأمم المتحدة على ترويج المساواة بين الجنسين هو أولاً أن المساواة بين المرأة والرجل هي مسألة حقوق إنسان وعدالة إجتماعية، وفي نفس الوقت فإن مساواة أكبر بين الرجل والمرأة هي شرط للتنمية مستمرة يشكل الناس مركزها.

ونظراً لضيق الوقت الذي تتسم به الدورات التدريبية القصيرة التي ينظمها إنترناك، يصبح من الممكن، على الأكثر، مناقشة نظريات، وأدوات، ونماذج عامة. والمهارات المتعلقة بجعل هذه تتوافق مع البيئات المختلفة التي يعمل فيها المشاركون، تعتمد على إلتزام وإبداع الأفراد والمنظمات. ومن أجل بناء القدرة التنظيمية لجعل مسألة النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من عمل المنظمة، يجب أن يحدث التعلم على المستوى المنظماتي. فكيف يمكن أن يتم توزيع المعرفة المكتسبة من خلال دورة تدريبية قصيرة على مختلف طبقات المنظمة؟ وما هي السبل المعدة لتحقيق ذلك؟ وكيف تتدقق المعلومات الجديدة؟ إن البيئة التنظيمية الأكثر إفضاءً إلى حدوث التعلم يجب أيضاً أن تمتلك آليات لمكافأة التعلم، وأن تخلق مساحة آمنة للإعتراف بالأخطاء وتحليلها، بحيث يصبح من الإمكان تعزيز التغيير بأسلوب لطيف.

ومن الممكن أن تكون النقاشات حول موضوع النوع الاجتماعي مُستقرّة إذا ما كانت المفاهيم غريبة، وإذا ما عملت المصطلحات الفنية على تشويش المناظرات داخل أي منظمة بدلاً من توضيحها. وسوف تختلف كل منظمة في ردة فعلها بالنسبة للفرضيات المطروحة للنقاش، بما فيها الفرضيات المتعلقة بمسألة النوع الاجتماعي. والتحدي في السعي وراء إيجاد مداخل إلى المساواة بين الجنسين، يكمن في التعامل مع ردات الفعل هذه بطريقة تؤدي إلى إحداث تغيير في نظام التعلم لدى منظمة ما ليصبح جزءاً من نسيجها.

كتبته إندراي سيغاماني

مديرة التدريب وتطوير القدرة التنظيمية، إنترناك
البريد الإلكتروني: i.sigamany@intrac.org

المراجع

Catagay (1998) *Gender and Poverty*. UNDP.
OSAGI (United Nations Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women) (2001) *Factsheet* <http://www.un.org/womenwatch/osagi>
Sen, A. (1992) *Inequality Re-examined*. Harvard: Harvard University Press.

بلد تحت العدسة مشاركة النساء الإثيوبيات: الواقع الفعلي لسياسة المنظمات غير الحكومية
بالنسبة لموضوع النوع الاجتماعي

لطالما كانت المنظمات غير الحكومية متحمسة لتعتنق نظريتي "التنمية الشاملة" و"المشاركة"، مع أنّ هذين المفهومين غالباً ما افتقدا إلى تعريف واضح. وعلاوة على ذلك، يُعلن عن كون مشاركة النساء وشديدي الفقر من أولويات المنظمات غير الحكومية. ولكن، فعلياً، ما مدى التزام المنظمات غير الحكومية بتحقيق عدالة أكبر فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي؟ وتضمنت، مؤخراً، دراسة متابعة وتقييم تشاركية في إثيوبيا تقيماً لمدى أخذ مجموعة من ثماني منظمات غير حكومية دولية بعين الاعتبار مسائل النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها. وبالأخص، نظرت الدراسة إلى طبيعة ودرجة مشاركة النساء المحليات في برامج المنظمات غير الحكومية الدولية على المستوى الميداني.

أما بالنسبة للمنظمات غير الحكومية المشمولة بالدراسة، فغالباً لا يزال يُنظر إلى موضوع النوع الاجتماعي على أنه يشير إلى موقع المرأة بدلاً من التحليل الأوسع لعلاقات القوى بين الرجل والمرأة. وعلاوة على ذلك، كثيراً ما تُصنّف "النساء" في مجموعة واحدة بدلاً من تقسيمهن إلى مجموعات تبعاً للوضع الاجتماعي-الاقتصادي واختلافات أخرى كالعرق، والديانة، والثقافة، واللغة وهلمّ جرأ. وفي معظم المنظمات غير الحكومية الدولية، لم يكن هناك سياسات، وتوجيهات أو إجراءات واضحة بما يخص الترويج لمشاركة المرأة. وبينما كانت بعض المنظمات قد طوّرت سياسات تتعلق بالنوع الاجتماعي على المستوى الدولي، فقد افتقدت تلك إلى تطبيق نظامي وواضح لهذه السياسات على المستوى الميداني.

ويجب، على كلّ حال، عدم الاستخفاف بالتحديات التي تقابل التطبيق الفعلي للسياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في بلاد ذات ثقافة مقاومة للتغيير كإثيوبيا. وقد وجدت الدراسة أنّ تدريب الموظفين المحليين في مسائل النوع الاجتماعي لم يكن دائماً كافياً للتغلب على الحواجز الثقافية والمواقف السلبية. وفي الحقيقة، أدّى التدريب في بعض الأحيان إلى جعل مواضيع النوع الاجتماعي ساحة للقتال؛ حيث شعر بعض الموظفين من الرجال أنّ المفاهيم قد فُرضت عليهم من الخارج. وقد سلّط هذا الضوء على الحاجة لمواد تدريبية تكون حسّاسة للاختلافات الثقافية، بالإضافة إلى تطوير واستخدام أدوات تأخذ بعين الاعتبار مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التخطيط، والمتابعة والتقييم.

وقد كانت المشاركة الفعلية للنساء في برامج ومشاريع المنظمات غير الحكومية الدولية عرضة لتأثير السياق الثقافي العام المُقيّد وانخفاض مستويات التعليم، خصوصاً في المناطق الريفية. ووجدت الدراسة أنّ فكرة المشاركة كوسيلة (أي ليست كغاية) ما زالت تسيطر على طبيعة التفاعل ما بين المنظمات غير الحكومية الدولية والنساء المحليات. فعلى سبيل المثال، عادةً ما يتم تعريف المشاركة على المستوى الميداني لتعني مشاركة النساء في عمليات التقييم الريفي التشاركي عند بداية أي مشروع وذلك لجمع المعلومات والتشاور. وكان للنساء بشكل عام سيطرة محدودة على نشاطات المشروع أو على عملية صنع القرار.

وقد إنّخذت الدراسة أسلوب موجّه نحو الفاعلين لتستطلع بعمق دور الموظفين الميدانيين لدى المنظمات غير الحكومية الدولية ودور النساء المحليات في مشاركتهن. وكان من اللافت للنظر أنّ الموظفين الميدانيين العاملين في المشاريع التي تمت زيارتها إنّخذوا دور الوسيط بين المجموعات ذات المصالح المختلفة المشاركة في المشاريع، بما فيها مجموعات النساء والرجال المختلفة. وأظهر بعض العاملين الميدانيين مقاومة للمسائل الحساسة ثقافياً كالمساواة بين الجنسين، ولم يتبنوا أفكار وقيم منظماتهم فيما يتعلق بالسياسات والبرامج الخاصة بموضوع النوع الاجتماعي. وكان هناك أمثلة على بعض الموظفين الميدانيين الذين كانوا يعملون على إعاقة مشاركة المرأة. ومن ناحية أخرى، كان هناك بعض الحالات التي كان فيها الموظفون الميدانيون يتلاعبون ببعض المواقف لأجل التغلب على مقاومة الرجال المحليين للنشاطات المقترحة والتي ستفيد النساء في المجتمع.

إنّ إنجازات برامج المنظمات غير الحكومية الدولية، بما يخص ترويج المساواة بين الجنسين وتحسين الأوضاع الاجتماعية-الاقتصادية للنساء المحليات، غالباً لم تكن عن طريق الآليات الرسمية الخاصة بتنفيذ المشروع. بل كانت نتيجة مبادرة المرأة المحلية التي استخدمت الفرص والمساحات، التي توفرت من خلال نشاطات المشاريع، استخداماً إستراتيجياً. فعلى سبيل المثال، سعت النساء غالباً إلى تجنب مجابهة الرجال المباشرة، وبالتالي، فضّلت النشاطات التي لا يُنظر إليها على أنها تحدّ لأدوار الرجل التقليدية. ونتيجة لذلك، كانت مشاركة النساء أكثر فعالية في النشاطات التي صمّمت "للنساء فقط" وكان باستطاعتهم السيطرة على هذه النشاطات وتنظيم التعاون ما بين أنفسهم. وكثيراً ما كانت هكذا نشاطات منفصلة أكثر نجاحاً في تحسين مستوى معيشة النساء. ولكن بالطبع، يسير هذا الأسلوب بعكس المواقف التي تبنتها بعض المنظمات غير الحكومية الدولية والتي إنّخذت أسلوباً يدمج ما بين التنمية ومسألة النوع الاجتماعي؛ ففي بعض الأحيان تُبنت أنّ الإبقاء على المشاريع والأعمال الجماعية الخاصة بالنساء منفصلة هو أكثر فعالية من محاولة دمج إحتياجات المرأة وأولوياتها في النشاطات الساندة.

وكما تقترح الأدلة من إثيوبيا، نستنتج أنّ على المنظمات غير الحكومية الدولية تطوير تعريف عملي أوضح لمفهوم المشاركة. وتحتاج أيضاً إلى تطوير خطط عملية محددة للتنفيذ الفعلي للسياسات المتعلقة بمسألة النوع الاجتماعي، وخصوصاً على المستوى الميداني. ويجب أن يتضمّن هذا إغارة إنتباه خاص للدور الذي يقوم به موظفو الخط الأمامي كوسطاء، وتزويدهم بالأدوات العملية والحساسة لمسائل النوع الاجتماعي لاستخدامها في التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة والتقييم.

كتبته إستر ميبراهتو، كريستيان إيد (Christian Aid)، مع فيكي بريهم، باحثة، إنترناك
البريد الإلكتروني: v.brehm@intrac.org

لنُخَلِّص هذا المقال من المرجع التالي: تحويل السياسات إلى تطبيق: متابعة وتقييم تشاركي في إثيوبيا
Mebrahtu, E. (2004) Putting Policy into Practice: Participatory Monitoring and Evaluation in Ethiopia.
Oxford: INTRAC. ويمكن طلب نسخة من هذا الكتاب بالكتابة إلى إنترناك على البريد الإلكتروني:
publications@intrac.org

الناس في إنترناك

لقد عزّزت التركيبة العالمية لمكتبنا في أوكسفورد مؤخراً بعد انضمام بعض الزملاء الجدد: سفيتلانا دنكالف، محاسبة إدارية، من أذربيجان، وغابرييلا رومو، قسم مساعدة البرامج، من المكسيك، وأغنيس ديزي، مساعدة إدارية، من زمبابوي. ورحبنا أيضاً بزملاء جدد من المملكة المتحدة: ستيسي هينييسي، مساعدة مالية، وزووي ويلكينسون، منسقة مؤتمرات، وأخيراً إليزا هيلتون، مسؤولة تطوير برامج.

وبانتقالها إلى لاهاي، اضطّرنا أسفين إلى توديع إحدى الباحثات في إنترناك، باربرا بروبيكر، ونتمنى لها التوفيق في المستقبل. وعادت ريببكا بلاكشو إلى الجامعة للتحضير للماجستير في دراسات التنمية في جامعة ريدنغ، وتعمل الآن تشارلوت هيرسي مع إنترناك كباحثة على أساس تشاوري. ونتمنى التوفيق لكل من ريببكا وتشارلوت.

ويعود تقديرنا إلى كلير كودي التي انضمت كمتطوعة أثناء تحضيرها لشهادة الماجستير في علم الإنسان الاجتماعي، وإلى رانيا الصباح من الأردن والتي أضافت بعداً آخر لتكريبتنا العالمية، حيث عملت معنا حتى نهاية ديسمبر/كانون الأول بينما كانت تحضر لشهادة الماجستير في التنمية الدولية في جامعة باث.

كتبته شيلا ويندسور-ريشاردز

مديرة مكتب، إنترناك

البريد الإلكتروني: s.windsor-richards@intrac.org

دورات إنترناك التدريبية

يسرنا إعلان برنامجنا للدورات التدريبية القصيرة من نهاية فبراير/شباط وحتى مارس/آذار 2005:

تطوير القدرة التنظيمية: أسلوب تنظيمي (Capacity Building: An Organisational Approach)

28 فبراير/شباط وحتى 4 مارس/آذار 2005. 5 أيام مع إقامة، أوكسفورد.

يحدث تطوير القدرة التنظيمية على مستويات مختلفة تمتد من الأفراد وحتى المجتمع. وتمثل هذه الدورة التدريبية مداخله تركّز على إدراك عملية تطوير وتعزيز القدرة التنظيمية من منظور المنظمات الفعالة.

إدارة التغيير داخل المنظمات (Managing Change within Organisations)

9-11 مارس/آذار 2005. 3 أيام- دون إقامة، لندن.

بالإنطلاق من رؤية التغيير كعملية مستمرة من الممكن إدارتها، تهدف هذه الدورة إلى التوعية حول الحاجة إلى الاستجابة إلى تغير البيئة، وتدرك أنّ التغيير الداخلي عامل ضروري لتحافظ المنظمة على فعاليتها.

الضغط والتأثير على السياسات (Advocacy and Policy Influencing)

18-14 مارس/ آذار 2005. 5 أيام مع إقامة، أوكسفورد.

تهدف هذه الدورة إلى إعطاء المشاركين إدراكاً شاملاً لعملية صنع السياسات وكيف يمكن للأفراد والمنظمات التأثير على هذه العملية بحيث يصبحون داعمين فعالين للتغيير.

لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بمنسق التدريب والتحصيرات اللوجيستية على البريد الإلكتروني: training@intrac.org أو يرجى زيارة موقعنا الإلكتروني www.intrac.org

أونتراك على الدرب

ISSN 1476-1327

المحررة: فيكي بريهم، باحثة، إنتراك

أونتراك على الدرب هي نشرة مركز أبحاث وتدريب المنظمات غير الحكومية الدولية. يتم إصدارها ثلاث مرات في السنة. ولكم حرية توزيع وترجمة محتويات النشرة، على أن يُذكر المصدر. ويود إنتراك شكر المنظمات التالية لمساهماتها في إصدار نشرة أونتراك، وهي:

Christian Aid, Concern Worldwide, Cordaid, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Norway, Save the Children Sweden, Save the Children UK and South Research.

للإشتراك بنشرة أونتراك، يرجى الإتصال بنا عن طريق البريد الإلكتروني info@intrac.org وإبلاغنا عن رغبتكم باستلام النشرة عن طريق البريد الإلكتروني باللغات التالية: الإنجليزية، والصينية، والفرنسية، والبرتغالية، والروسية، والإسبانية والعربية وعن طريق البريد فقط باللغتين الإنجليزية والروسية.

إنتراك

هاتف رقم : +44 (0) 1865 201 851

فاكس : +44 (0) 1865 201 852

البريد الإلكتروني : info@intrac.org

الموقع الإلكتروني : www.intrac.org

العنوان البريدي: INTRAC

PO Box 563

Oxford OX2 6RZ

United Kingdom

إنتراك شركة محدودة رقم 2663796 ومنظمة خيرية

مسجلة رقم 1016676