

# التغيير التحويليّ من أجل العدالة الجنديّة التعلّم من الاستراتيجيات النسوية

روان هارفي Rowan Harvey و كلوي سافير Chloe Safier



FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG



04	تمهيد
06	ملخص بصري
08	مقدمة
08	ما هي الاستراتيجية النسوية للتغيير التحويلي؟
12	فهم السلطة
17	كيف يحدث التغيير التحويلي
24	الاستراتيجيات النسوية في الممارسة
26	الركيزة 1: التعاطف والتفكير الذاتي
29	الركيزة 2: بناء التضامن
31	الركيزة 3: تحويل السلطة
34	تفعيل الاستراتيجيات النسوية
38	أدوات التغيير التحويلي من أجل العدالة الجندرية
40	الأداة رقم 1: البدء بالتفكير الذاتي والتفكير التنظيمي
41	الأداة رقم 2: تحليل السياق الجندري
43	الأداة رقم 3: رسم خرائط السلطة الجندرية
44	الأداة رقم 4: دمج الاستراتيجيات النسوية
47	الأداة رقم 5: الرصد والتقييم
48	المرفق
48	مسرد المصطلحات
48	الأشخاص الذين تمت مقابلتهم
49	قراءات إضافية
53	الموارد التي تمت استشارتها

14	الأصوات النسوية في الشرق الأوسط
16	النساء يتنظمن في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ
22	فوروم مولير (المنتدى النسائي) في موزمبيق
23	صندوق نساء فيدجي ومجموعة النساء العاملات في زراعة الألبان في نايتاسيري
24	تدريب الشباب على القيادة في موزمبيق
25	حملة المادة 308
33	مختبر "روتز لاب" لبنان
35	مجموعة بينجرا تود (كسر القفص) في الهند
37	المختبر الجندري
38	حملة ال12 ب12
39	نهوض المليار

## تمهيد

بالنظر إلى الوجوه المتعددة للحركة النسوية -رثما يكون من الأنسب التحدث عن "نسويات"- سيكون من الادعاء أن نزعم بأننا تمكنا من تغطية جوانبها كافة. علاوة على ذلك، إننا لا ندعي أن هذا التقرير يحمل جميع الإجابات. بل نراه كنقطة انطلاق لمحادثة: محادثة حول استراتيجيات التغيير التحويلي نحو العدالة الجندرية، محادثة يمكن أن نكون قادرين فيها على التعلم من بعضنا البعض.

نأمل أن يفيد هذا التقرير أولئك اللواتي والذين يقاقلون ويكافحون من أجل العدالة الجندرية -من خلال التفكير في استراتيجياتهم لإحداث التغيير وجعل المستقبل أكثر مساواة ونسوية!

## جوناثان مينجي Jonathan Menge

مدير مكتب مؤسسة فريدريش إيرت في النيبال  
ومركز العدالة الجندرية في آسيا

تتبع في مؤسسة فريدريش إيرت مبدأً بديهيًا وهو أنه "لا عدالة اجتماعية من دون العدالة الجندرية". ونحن نسعى باستمرار لتحسين عملنا على قضايا العدالة الجندرية ونمونا كمنظمة. وفي عملنا الإنمائي الدولي، أصبحت الاستراتيجية الجديدة لإدماج المنظور الجندري، التي أطلقت في عام 2018، أساس عملنا في مجال السياسات الجندرية. نتيجة لهذه الاستراتيجية، أنشئت شبكة مؤسسة فريدريش إيرت للابتكار الجندري، وهي تضم حاليًا مراكز جندرية إقليمية في أفريقيا، وآسيا، والمحيط الهادي، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وكذلك في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وتدعم الشبكة تنفيذ إدماج المنظور الجندري في جميع مشاريعنا، وتوفر للمكاتب القطرية جهة اتصال في منطقتها وفي مقرنا في برلين. ويتيح لنا التبادل المنتظم داخل المناطق وفي ما بينها تعزيز التعلم الجماعي، وتقييم تجارب شبكتنا المكتبية، ومشاركة الممارسات الجيدة والابتكارات بين النسويات، والناشطات والناشطين في مجال حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم، والزملاء والشركاء. ونود كمنظمة أن نصبح أكثر نسويةً وتحوّلًا في عملنا مع أكثر من 100 مكتب قطري ومشروع حول العالم.

إننا ملتزمون في آسيا والمحيط الهادي التزاماً عميقاً بدعم العدل بين الجنسين في المنطقة الأكثر اكتظاظاً بالسكان في العالم. ويتم تنسيق هذا العمل من خلال مركز العدالة الجندرية في آسيا (GEHA)، الذي يستضيفه مكتب مؤسسة فريدريش إيرت في النيبال في كاتماندو. ونعمل في هذا المركز جنباً إلى جنب مع الزميلات الزملاء، والناشطين والناشطات النسويين والشركاء، لإنشاء مساحات للتعلم المتبادل ووضع استراتيجيات لدعم التغيير التحويلي.

تكنم الفكرة من هذا المشروع في اكتساب فهم أعمق لاستراتيجيات دعم العدالة الجندرية. وقد رأيت الفكرة النور خلال مؤتمر إقليمي حول عمل مؤسسة فريدريش إيرت النقابي في أفريقيا في عام 2018. حيث ناقش الزملاء والزميلات من جميع أنحاء القارة كيف يمكن نهج عملنا أن تدعم زيادة المساواة بين الجنسين في الحركة العمالية الأفريقية. واعتبرنا أن هذه المساواة ترتدي أهمية استراتيجية لنقابات العمال لتوطيد وبناء قوتها من أجل تعزيز مصالح العمال بشكل عام. كما اتضح وجود فجوة في التمثيل بين الرجل والمرأة في الأماكن، وأنها ليست مشكلة افتقار للخبرة والمؤهلات، بل مشكلة سلطة. ومع ذلك، ركز عدد من أنشطتنا مع النقابات على بناء القدرات. وفي حين يُعدّ بناء القدرات مهماً لدعم شريكنا، إلا أنه يبدو أن نهج عملنا لم يكن مناسباً لتحليلنا للمشكلة. بعد مرور بضعة أشهر، شاركت في تنظيم ورشة عمل في برلين في سياق مشروع مؤسسة فريدريش إيرت بعنوان "الاستقبل نسوي". وأدركت مرة أخرى أن أمامنا الكثير لتتعلمه من النسويات حول كيفية تغيير هيكل السلطة: ففي نهاية المطاف، هذا جُلّ ما تعنيه النسوية.

لذا، عندما وصلت إلى كاتماندو بعد بضعة أشهر، وبدأت العمل مع زميلتي بابيترا راوت Pabitra Raut وبريانكا كابار Priyanka Kapar على تنسيق عمل مؤسسة فريدريش إيرت بشأن العدالة الجندرية في منطقة آسيا والمحيط الهادي، قررنا إلقاء نظرة عن كثب على الاستراتيجيات النسوية التحويلية. نريد أن نتعلم من هذه الاستراتيجيات لأجل عملنا الخاص، لكن أيضاً لجعل هذه العارف متاحة للشركاء والشريكات في المنطقة وخارجها.

بالتالي، يستكشف هذا الدليل الأعمال النسوية الساعية إلى التغيير التحويلي، ويحاول الإشارة إلى الاستراتيجيات التي تطبقها. فللتسوية بالتأكيد عدّة وجوه، وذلك ما صعب المهمة؛ لا سيما لأننا أردنا أن نجعل النتائج متاحة قدر الإمكان. وأخذت المؤلفتان روان هارفي وكلوي سافير المهمة على عاتقهما بحماس قوي وأنجزاها بنجاح كبير: شكراً لكما لمرافقتنا في هذه الرحلة!

أود أيضاً أن أشكر زملائنا، وشركاءنا، وخبراءنا الذين شاركوا أفكارهم ومعارفهم مع المؤلفتين: فرح دعيبس Farah Daibes، غويكا باشي Gopika Bashi، ميشال ريدي Michelle Reddy، سارة هيرولد Sarah Herold، تينا هينيكين أندراي Tina Hennecken Andrade، بريندا كامبوس Brenda Campos، إيفا نيلز Eva Nelles، أكشات سينغال Akshat Singhal، ميسون وو Misun Woo، جولي ثيكودان Julie Thekkudan، ماريكي كونينغ Marieke Koning، ناتاليا فيجي Natalia Figge، وليزا فيتوري Lisa Vettori. من دونكم لما كان هذا ممكناً! أخيراً، شكر خاص إلى سيلكي ستينهلبر Silke Steinhilber: كانت تعليقاتك -كالعادة- قيمة للغاية!

## ملخص بصري

ما هي الاستراتيجيات التي تعتمدها المنظمات النسوية لجعل عملها تحويلياً؟

ما الذي تساعد في تحقيقه؟  
لماذا هي تحويلية؟

## الركيزة 1:

## التعاطف والتفكير الذاتي

- الوعي الذاتي
- قيادة مدروسة وذاتية التفكير
- الرعاية الذاتية
- التركيز على الفرح والحب والشفاء

إنها تشجعنا على  
**دراسة السلطة**، وأين  
تُمْسِكُ زمامها ويمكن  
تحديدها

## الركيزة 2:

## بناء التضامن

- تقاطع الأوجه
- العلاقة بين الأجيال
- عقد تحالفات واسعة

إنها تعزز **العمل الجماعي** للنساء،  
والأشخاص المتحولين  
جنسياً والأشخاص الذين  
لا يدخلون ضمن التصنيف  
الثنائي الجندري

## الركيزة 3:

## تحويل السلطة

- النهج القائمة على الحقوق
- النهج التشاركية
- تسمية النظام الذكوري وتحديده

إنها تضمن **معالجة الأسباب الكامنة وراء اللامساواة**، وليس فقط أعراضها

إنها تضمن **التشارك في السلطة** بشكل أكثر توازناً وبين الأشخاص للأكثر تهميشاً

## المساواة بين الجنسين

إنها تشجعنا على **دراسة السلطة**، وأين تُمْسِكُ زمامها ويمكن تحديدها

الاستراتيجيات النسوية التحويلية لأغراض هذا الدليل، يُقصد بالاستراتيجيات النسوية استراتيجيات التغيير التي تعطل الهياكل والأنظمة الذكورية القائمة، وتتصدى للمساواة بين الجنسين وغيرها من جوانب اللامساواة المتقاطعة الأوجه، وتكون واعية بالسلطة.

لمعرفة المزيد حول السلطة، رجااء الاطلاع على الصفحة 12

لمعرفة المزيد حول كيفية حدوث التغيير التحويلي، رجااء مراجعة الصفحة 17

لمعرفة المزيد حول الاستراتيجيات النسوية التحويلية، رجااء الاطلاع على الصفحة 24



## مقدمة

استشرنا كذلك مجموعة من المنشورات لمنظمات نسوية ومنظمات حقوق المرأة، بما في ذلك منظمة إيجاد الموارد من أجل التمكين الفعلي CREA، و"جاست أسوشييتس" JASS، وأوكسفام Oxfam، و"جيندرا أت وورك" Gender at Work، و"فريدا الصندوق النسوي الشاب" FRIDA The Young Feminist Fund، و"المنتدى النسوي الأفريقي" African Feminist Forum، ويشار لتلك المنشورات على طول الدليل كقراءات إضافية. يمكن إيجاد لحة عاثة عن هذه المواد في المرفق 2.

في جميع أنحاء العالم، يأخذ الناشطون والناشطات، والمنظمات، والحركات، خطوات جريئة للنهوض بالعدالة الجندرية. وكثيرة هي الأمور التي يمكن تعلمها من الطرق المبتكرة والدروس التي يحوّلون بواسطتها الوضع الراهن. ومن شأن هذا الدليل تحديد بعض الاستراتيجيات النسوية المستخدمة للدفع قدماً بالتغيير المستدام والطويل الأمد باتجاه المساواة بين الجنسين. **فالنهوض بالعدالة الجندرية يتطلب في جوهره دعم الحركات النسوية المستدامة، إلى جانب تعزيز السلطة الجماعية بين أولئك المكترسات والمكترسين للتغيير.**

من خلال إلقاء نظرة فاحصة على الاستراتيجيات النسوية، نأمل أن نشارك التعلم والإلهام الناجمين عن الطرق الإبداعية والتعاونية لأولئك الذين واللواتي يساهمون في العدالة الجندرية. **فهذا الدليل يهدف إلى إنتاج التعلم والمحادثة والتحرّي، كجزء من الجهود الجماعية الجارية لجعل العدالة الجندرية حقيقة واقعة للجميع.**

وُلد هذا الدليل نتيجة طلب من مركز العدالة الجندرية في آسيا التابع لمؤسسة فريدريش إيبيرت. ويكمن الهدف منه في تشجيع مؤسسة فريدريش إيبيرت والمنظمات الشريكة لها على التفكير في أساليب عملها، وتوفير المعلومات لأي منظمة أخرى أو فرد مهتم بمعرفة المزيد عن الاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي.

يتألف الدليل من خمسة أقسام تشمل مزيجاً من التحليل والأفكار والأدوات العملية. ويتضمّن كل قسم دراسات لحالات توضح كيف يمكن تطبيق المفاهيم.

- في القسم الأول من الدليل **تعريف عن المفاهيم**: ما المقصود باستراتيجية نسوية للتغيير التحويلي من أجل العدالة الجندرية؟ نستكشف كيف يمكن أن تعني هذه المصطلحات أموراً كثيرة، وكيف يتم استخدامها لأغراض هذا الدليل.
  - تتعلّق اللامساواة **بالسلطة**: من يملك السلطة، من لا يملكها، ومن يمكنه الوصول إلى أي موارد. عندما نسعى إلى إنشاء العدالة الجندرية، نسعى إلى علاج الاختلالات في القوى. في القسم الثاني، نستكشف الدليل كيف تتجذّر السلطة في فهم التغيير وتحقيقه. كما يقدم الدليل نماذج لفهم مكامن السلطة وكيف تعمل، حتى نفهم بشكل أفضل كيفية تحويل السلطة باتجاه العدالة.
  - في القسم الثالث، ننظر في كيفية حدوث **التغيير التحويلي**. فالسلطة تحتاج إلى التحوّل لتحقيق العدالة الجندرية، ولإنشاء نوع التغيير الذي نريد أن نراه. والسؤال الآن هو: كيف يحدث التغيير المستدام والطويل الأمد؟ ونلقي نظرة عن كثب على إطار عمل "جيندرا أت وورك" Gender at Work، وهو إطار تحليلي يساعد على شرح كيفية حدوث التغيير وأين تكون الفرص والتحديات لجهة تحقيق العدالة الجندرية.
  - في القسم الرابع، نستكشف الدليل كيف سيكون السبيل إلى إحداث التغيير. في ما يتعلّق بالعدالة الجندرية، إننا نهتمّ بالنتائج (كيف تتحوّل السلطة)، لكن أيضاً بالسبل التي توصلنا إليها: من الذي يتم تضمينه وكيف يتم تضمينه في عملية التغيير؟ في هذا القسم، نستكشف بعض **الاستراتيجيات النسوية** التي يستخدمها الناشطون والناشطات والحركات والمنظمات لضمان وصول عملهم وتأثيره.
  - في القسم الخامس أدوات لمساعدتك على البدء في تطبيق هذا التعلم في العمل والممارسة. وتتمّ العودة إلى هذه الأدوات أيضاً في جميع أنحاء الدليل، للمساعدة في الإشارة إلى كيفية فهم المفاهيم موضع النقاش من الناحية العملية.
  - نقدّم على طول الدليل دراسات لحالات توضح كيف تفكّر المنظمات والحركات في كيفية تحويل السلطة والإسهام في العدالة الجندرية. وتقدّم دراسات الحالات هذه أمثلة ملهمة لما تبدو عليه استراتيجيات التغيير في الممارسة العملية.
- للتمكن من إنتاج هذا الدليل، أجرينا مقابلات مع 12 ناشطاً/ناشطة ومناصراً/مناصرة ومنظماً/منظمة من القارات الخمس. كانت الأفكار من هذه المقابلات جوهرية للدليل، ونريد أن نشكر جميع الأشخاص الذين تقمّت مقابلتهم لإعطائنا من وقتهم ومشاركتنا هذه الأفكار.

**ملاحظة:** نشير إلى "النساء والأشخاص التحوّلين جنسياً والأشخاص من خارج التصنيف الثنائي الجندري" طوال الدليل، في محاولة للإبتعاد عن التصنيف الثنائي الجندري ولضمان الشمولية قدر الإمكان.

بهمّ مؤسسة فريدريش إيبيرت والمؤلفتان شكر الأشخاص التاليين على أفكارهم وللتخصيص من وقتهم لهذا الدليل: فرح ديبس Farah Daibes، غوببكا باشي Gopika Bashi، ميشال ريدي Michelle Reddy، سارة هيرولد Sarah Herold، تينا هينيكن أندراي Tina Hennecken، بريندا كامبوس Brenda Campos، إيفا نيلز Eva Nelles، أكشات سينغال Akshat Singhal، ميسون وو Misun Woo، جولي ثيكودان Julie Thekkudan، ماريكي كونينغ Marieke Koning، ناتاليا فيجي Natalia Figge، وليزا فيتوري Lisa Vettori. يمكن إيجاد تفاصيل عن أدوارهم ومؤسساتهم في المرفق 1.

## ما هي الاستراتيجية النسوية للتغيير التحويلي؟

يمكن أن تعني **الاستراتيجيات النسوية** أموراً كثيرة لأنه ما من تعريف واحد متفق عليه للنسوية؛ فالتعددية سيّدة الموقف، وتتنوع "النسويات" التي تعزفها وتحدها أولئك اللواتي يتبنين الكلمة. لأغراض هذا الدليل، يُقصد **بالاستراتيجيات النسوية** استراتيجيات التغيير التي تعطل الهياكل والأنظمة الذكورية القائمة، وتتصدى للمساواة بين الجنسين وغيرها من جوانب اللامساواة المتقاطعة الأوجه، وتكون واعية بالسلطة.

في يومنا هذا، تتحدّى الحركات النسوية في جميع أنحاء العالم الوضع الراهن وتطالب بالعدالة الجندرية. وتعني العدالة الجندرية أنّ جميع الناس، بغض النظر عن هوياتهم الجندرية، يتمتعون بالمساواة في الوصول إلى الموارد، والفرص، والصوت، والمشاركة، وصنع القرار والحقوق.

إنّ فهم السلطة هو في صميم فهم كيفية حدوث التغيير ولماذا. وكما سنستكشف في الفصل التالي، تتعدّد أنواع السلطة. فالاستراتيجيات النسوية تستخدم السلطة التحويلية لتعزيز العلاقات التكافئة والشاملة طوال عملية صنع التغيير التي تتحدّى مباشرة النظام الأبوي؛ وجميع أشكال اللامساواة (سواء كان ذلك بناءً على الجنس، أو على صعيد العرق، أو الطبقة، أو القدرة، أو الهويات الأخرى). وغالباً ما تكون الاستراتيجيات النسوية شاملة ومتقاطعة الأوجه، وتبني الروابط لتعزيز التضامن على المدى الطويل. كما يتم شرح هذه المفاهيم أيضاً بمزيد من التفصّل في وقت لاحق في هذا الدليل.

يجب فهم هذا الدليل كنقطة انطلاق للمحادثة؛ فنحن لا نغطي التعقيد الهائل لجميع الاستراتيجيات النسوية القائمة. حيث تختلف الاستراتيجيات النسوية حسب السياق والمجتمع، وتقدّم تلك التي جمعناها لهذا الدليل مجموعة متنوّعة من نهج الناشطات والناشطين والحركات والمنظمات.

تسعى الاستراتيجيات النسوية إلى تحقيق التغيير التحويلي. **والتغيير التحويلي هو التغيير المستدام والطويل الأمد، الذي يتحدّى بشكل أساسي السلطة واللامساواة النظامية والهيكلية.** كما يضمن التغيير التحويلي أن يتمكن الأشخاص الأكثر تأثراً بمشكلة ما من ممارسة الاختيار والوصول والقدرة على معالجة هذه المشكلة.

تقترن **الاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي** بهذه العناصر-مع اعتماد نهج طويلة الأمد ومستدامة لمعالجة الأسباب الجذرية للتمييز، بما في ذلك التمييز الهيكلية، واللامساواة، وديناميكيات السلطة غير التساوية من أجل تحقيق العدالة الجندرية. ويمكن لهذه الاستراتيجيات أن تبدو مختلفة جداً في الممارسة. فالاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي تحتوي في جوهرها على الطرق المتعددة التي يسهم بها الناشطون والناشطات والحركات والشبكات والمنظمات في جهود أشخاص متنوّعين، من أجل تنظيم أنفسهم بشكل جماعي. وإلّا، يعملون بهذه الطريقة معاً على التصدي للحواجز التي تقف أمام العدالة والرّفاه للجميع وكسرها.

بما أنّ **السلطة** هي المفتاح لفهم التغيير وإحداثه، سوف نغوص فيها مع المزيد من التفصيل في القسم التالي.





## فهم السلطة

دراسة  
حالةالأصوات النسوية في  
الشرق الأوسط

يستضيف مكتب مؤسسة فريدريش إيبيرت في لبنان مشروع النسوية السياسية الإقليمي، الذي يعمل على دمج الاستراتيجيات النسوية في المحادثات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية في المنطقة. ومن بين مشاريعه التي بدأت العام الماضي سلسلة بودكاست سُمّيت "مساحة" تتناول قضايا الساعة المواضيعية، مثل الحقوق الاقتصادية والتميز في مكان العمل من منظور نسوي. وقد أعطت المنصة النسويات من جميع أنحاء المنطقة مساحة ليكنّ تقدميات وناقذات، لأنّ البودكاست بشكل عام لم يدخل (حتى الآن) بقوة ضمن الرادارات الحكومية. ومن المثير للاهتمام أنّ حوالي 40% من المستمعات والمستمعين هم من المملكة العربية السعودية، ما يشير إلى شهية حقيقية للخطاب السياسي النسوي المتعمق في الأماكن التي تقيد فيها الحكومات الكلام الذي ينطوي على مثل هذه المواضيع.

وكما قالت فرح دعبس، مديرة برنامج مشروع النسوية السياسية الإقليمي: "لم نختع أي جديد؛ كانت هذه المحادثات جارية بالفعل." لكن من خلال إنشاء منصة ورفع أصوات النسويات المتخصصات في قضايا العدالة الجندرية، وضعت مؤسسة فريدريش إيبيرت هذه المحادثات في الواجهة - وحوّلت السلطة من خلال تسليم المذيع لأولئك اللواتي ربّما لولا ذلك لما سمعت أصواتهنّ في جميع أنحاء المنطقة.

**المصدر:** مقابلة مع فرح دعبس، من مؤسسة فريدريش إيبيرت في لبنان

بما أنّ السلطة هي في صميم الاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي، يُعدّ فهم السلطة -وكيفية تغييرها- أساسياً للوصول إلى العدالة الجندرية. وتوضح دراسة الحالة أدناه كيف يمكن تحويل السلطة من إحداث التغيير. عندما نتحدّث عن السلطة، فإننا نعني: **القدرة على أداء فعل بطريقة معيّنة، أو على توجيه أفعال أو قدرات الآخرين أو التأثير فيها.**

نقدّم في هذا القسم بعض النماذج لفهم السلطة وديناميكيات السلطة، وأين هي مكان السلطة أو أين يتم الوصول إليها. وتستند بقية الدليل إلى هذه النماذج: قبل أن تتمكن من التحدّث عن كيفية تغيير السلطة، علينا أن نفهم ماهية السلطة.

يبرز من بين النماذج الفيدة لفهم سيرورة السلطة نموذج مكعب السلطة الذي طوّره فريق المشاركة والسلطة والتغيير الاجتماعي في معهد الدراسات الإنمائية. ويوفّر مكعب السلطة طريقة لفهم أشكال السلطة وتجلياتها المتعدّدة، بحيث يمكن الناشطات والناشطون والحركات والمنظمات فهم كيفية تحوّل السلطة للدفع قدماً بالتغيير بشكل أفضل.

يساعدنا مكعب السلطة على فهم مستويات السلطة المتعدّدة.

**السلطة المنظورة:** هي السلطة التي تكون ظاهرة للعلن، وواضحة أو رسمية؛ على سبيل المثال، سلطة الحكومة. في سياق شبكة أو حركة، إن المنظمة أو المجموعة التي تملك أكبر قدر من الموارد أو تتواجد في منصب قيادي محدد تتولّى شكلاً من أشكال السلطة المنظورة.

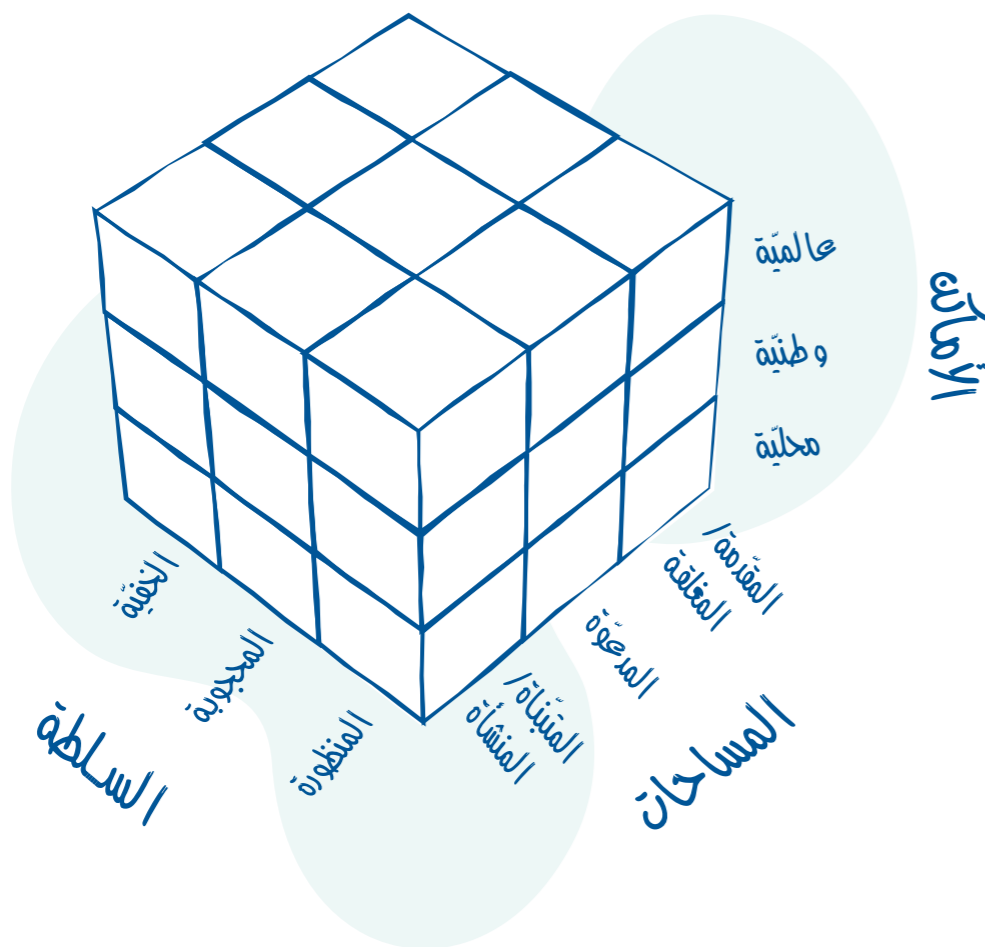
**مثال على السلطة المنظورة:** يتمتع قائد المنظمة بسلطة اتخاذ القرارات، وتوظيف الموظفين وتسريحهم، ووضع السياسات.

**السلطة المحجوبة:** هي السلطة الموجودة في مساحات أقل وضوحاً بسبب العقبات التي تجعل من الصعب على البعض المشاركة. في سياق المنظمة، يمكن أن تكون السلطة المحجوبة على شكل إجراء اجتماعات بلغة لا يفهمها الجميع، ما ينتج عنه حصول بعض الأشخاص على المعلومات والفرص وعدم حصول البعض الآخر عليها.

**مثال على السلطة المحجوبة:** الجهات المانحة الفردية والثروة التي تناصر منظمة تتخذ إجراءات تتماشى مع مصالح هذه الجهات الشخصية.

**السلطة الخفية:** في حين يمكن الكشف عن السلطة المحجوبة، إلّا أنّه يصعب تحديد السلطة الخفية. تتفعل السلطة الخفية من خلال المعايير الثقافية، وأنظمة المعتقدات الهيمنة، والهياكل والأنظمة التي تعطي الأفضلية لمصالح مجموعة على أخرى، ويصعب تسميتها أو تحديدها.

**مثال على السلطة الخفية:** من بين شبكة من المنظمات التي تعمل على معالجة تأثير التغيّر المناخي، يمكن أن تتلقّى المنظمات التي تركز صراحة على حقوق المرأة تمويلاً أقل بسبب المعايير الذكورية المتجذرة لدى أولئك الذين يخضون الموارد.



يبين لنا مكعب السلطة أيضاً كيفية تولّي السلطة في أماكن ومساحات مختلفة: عالمية، ووطنية ومحلية. فالسلطة موجودة في المساحات الخاصة (مثل المنزل) كما العامة (مثل المدرسة). ويمكن السلطة أن تبرز داخل مجموعات مغلقة، في مساحات لا يمكن للناس الانضمام إليها إلا عن طريق الدّعوة، وفي مساحات يتمّ تبنيها أو إنشاؤها (وهذا غالباً ما تفعله الحركات).

يمكن النظر إلى السلطة بطريقة أخرى، يتمّ استكشافها أيضاً في أداة مكعب السلطة، وهي التفكير في الطرق المختلفة التي يتم فيها التعبير عن السلطة. ويُعدّ فهم الأماكن التي تتواجد فيها السلطة وكيف يتمّ **التعبير عن السلطة** عنصراً أساسياً لفهم كيفية تحوّل السلطة، ويمكن استخدامها لتعزيز العدالة الجندرية.

## عبارات السلطة

"السلطة على" هي عندما تمارس مجموعة أو فرد السلطة على مجموعة أخرى أو فرد آخر. ويمكن أن يشكّل هذا النوع من السلطة إشكالية (على سبيل المثال، عندما يستخدم رئيس أو رئيسة المنظمة أو الحركة سلطته/ا لتعزيز مصالحه/ها الشخصية، بدلاً من العمل لصالح الجماعة). وتُعدّ "السلطة على" وسيلة شائعة جداً يساء بواسطتها استخدام السلطة.

"السلطة الخارجة عن السيطرة" تحدث عندما تستخدم مجموعة أو فرد تجارب الإساءة، والقمع، والصدمات النفسية، لكسب السلطة والتصرّف بشكل مدّمر لها/له وللآخرين. وتقدّم "السلطة على" و"السلطة الخارجة عن السيطرة" مثالين على السلطة القمعية.

لكن ليس بالضرورة أن تكون السلطة قمعية! لذا، يميل الناشطون والناشطات والحركات والمنظمات إلى التركيز على تعزيز طرق أكثر إيجابية لاستخدام السلطة. وتشير "جاست أسوشييتس" [JASS] إلى هذه الطرق على أنّها سلطة تحويلية، أي تُسهم في تحولات مستدامة وطويلة الأمد نحو العدالة الجندرية.

إنّ السلطة التحويلية "توفّر طرقاً إيجابية للتعبير عن السلطة التي تنجم عنها إمكانية تشكيل علاقات وهيكل أكثر تكافؤاً، وتحويل "السلطة على". من خلال التأكيد على قدرة الناس على العمل بشكل إبداعيّ وجماعيّ، تقدّم هذه الطرق بعض المبادئ الأساسية لبناء استراتيجيات تمكينية."

دراسة  
حالةالنساء يتنظمن في جنوب  
شرق آسيا والمحيط الهادئ

عملت الوكالة الدولية لتنمية المرأة (IWDA) بالشراكة مع 18 منظمة لحقوق المرأة على تقديم برنامج "عمل المرأة من أجل الصوت والتمكين" (WAVE) في خمسة بلدان في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ، بتمويل من حكومة هولندا بين 2016 و2020. ويدعو برنامج "عمل المرأة من أجل الصوت والتمكين" إلى ويعزز المساحات حيث يمكن للقادة من النساء والمنظمات النسائية التواصل، وبناء العلاقات، والتشارك، والتعلم والتنظيم معاً لتعزيز الحركات النسائية القوية والناشطة بالحياة بالفعل في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ ولتعميقها.

تؤمن الوكالة الدولية لتنمية المرأة أنه من بين العناصر الرئيسية لحركة نسوية قوية العلاقة القوية مع الدوائر الناضجة المهتمشة والمستعدة اجتماعياً، وأنه غالباً ما تكون الحركات الطريقة الأكثر فعالية للمجموعات النسائية المهتمشة لتصبح منظورة وتسمع صوتها. ودعم البرنامج الجهات الشريكة في جميع أنحاء المنطقة لاستضافة منتديات للنساء المتنوعات وبناء وعيهن، وتبادل الخبرات، وإجراء تحليل مشترك للقضايا، وتنسيق الاستجابات الجماعية. منذ بداية البرنامج، بنت هذه المنتديات النسائية قاعدة قوية للدوائر الناضجة، وعززت تحليلها النسوي الجماعي، وهي تبني حالياً الزخم حول تنسيق العمل من أجل التغيير. وفي ما يتعلق بالمبادرة، قالت إيزابيث تونغني Elizabeth Tongne، مديرة جمعية وايد باي للمحافظة (PNG)، الشريكة لبرنامج عمل المرأة من أجل الصوت والتمكين: "عندما تتوفر مساحة للناس للتعلم وتبادل المعلومات، يصبحون واثقين من الانتقال إلى مساحات لم يملكوها الثقة لدخولها من قبل".

**المصدر:** دراسات لحالات قَدّمتها الوكالة الدولية لتنمية المرأة، <https://iwda.org.au/>

← إطار "دجاست أسوشييتس" للسلطة  
التحويلية:

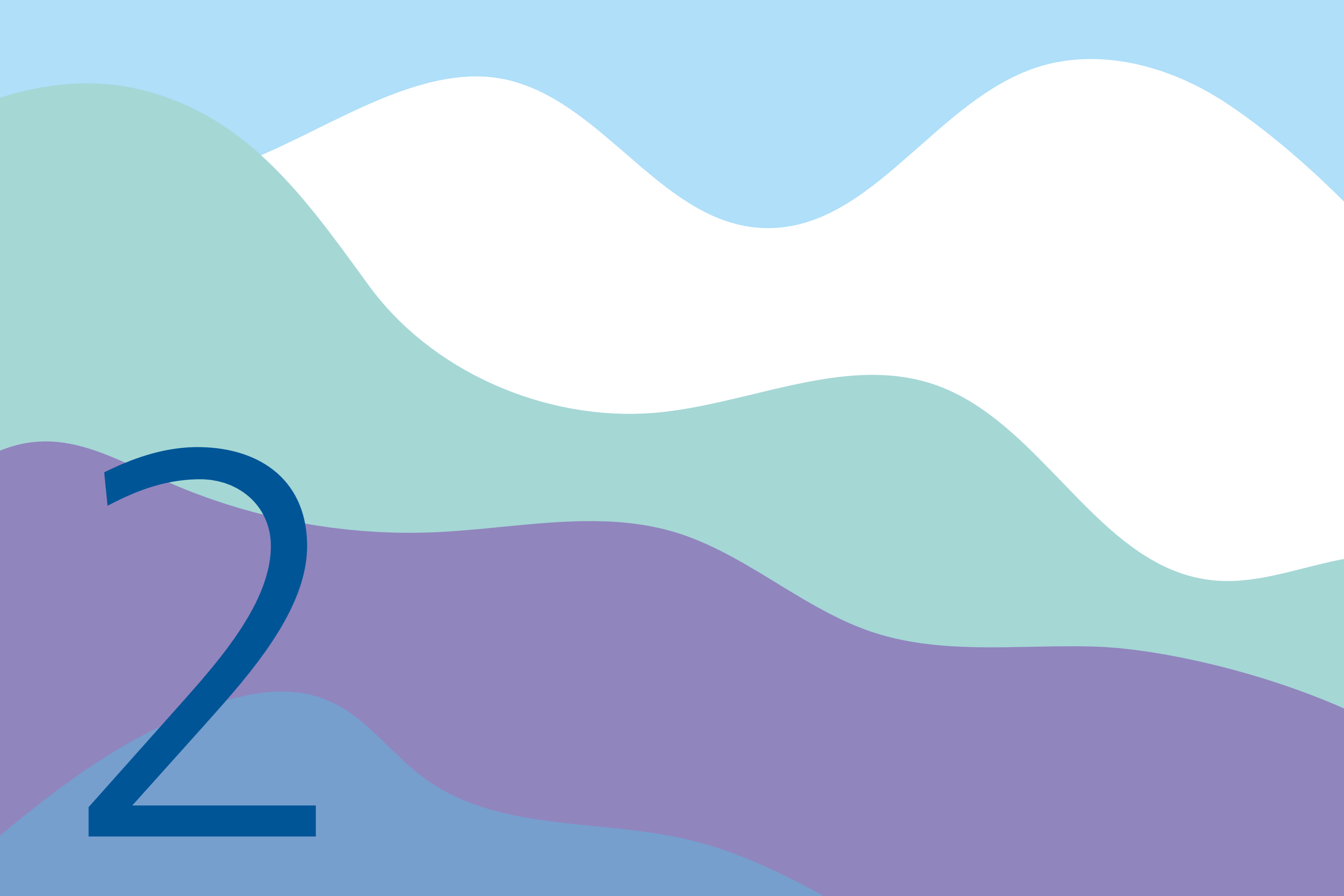
← "السلطة الكامنة": إدراك الفرد أنّ السلطة تكمن في داخله. إنّ "السلطة الكامنة" هي شعور الشخص بقيمته الذاتية وكرامته، ومعرفته لذاته، وقدرته على التفكير، والتخيّل، والسؤال، والأمل.

← "السلطة لأجل": القدرة الشخصية. إنّ "السلطة لأجل" هي الرغبة والقدرة على التحرك (مثل التحدث علناً، أو اتخاذ الشخص لخياره الشخصي، أو مقاومة الأفكار القمعية أو السلوك القمعي). إنّها الإمكانيات الفريدة لكل شخص لتكوين حياته وعاله.

← "السلطة مع": سلطة العدد في العمل من أجل هدف أو غرض مشترك. إنّها إيجاد أرضية مشتركة بين المصالح المختلفة كأساس للدعم المتبادل، والتضامن، والقوة والأثر الجماعيين.

← "السلطة نحو": تحديد ما نؤيد، والتغيير المنشود. إنّها تحديد لرؤية بديلة للعالم والعمل نحو تحقيقها.





## كيف يحدث التغيير التحويلي

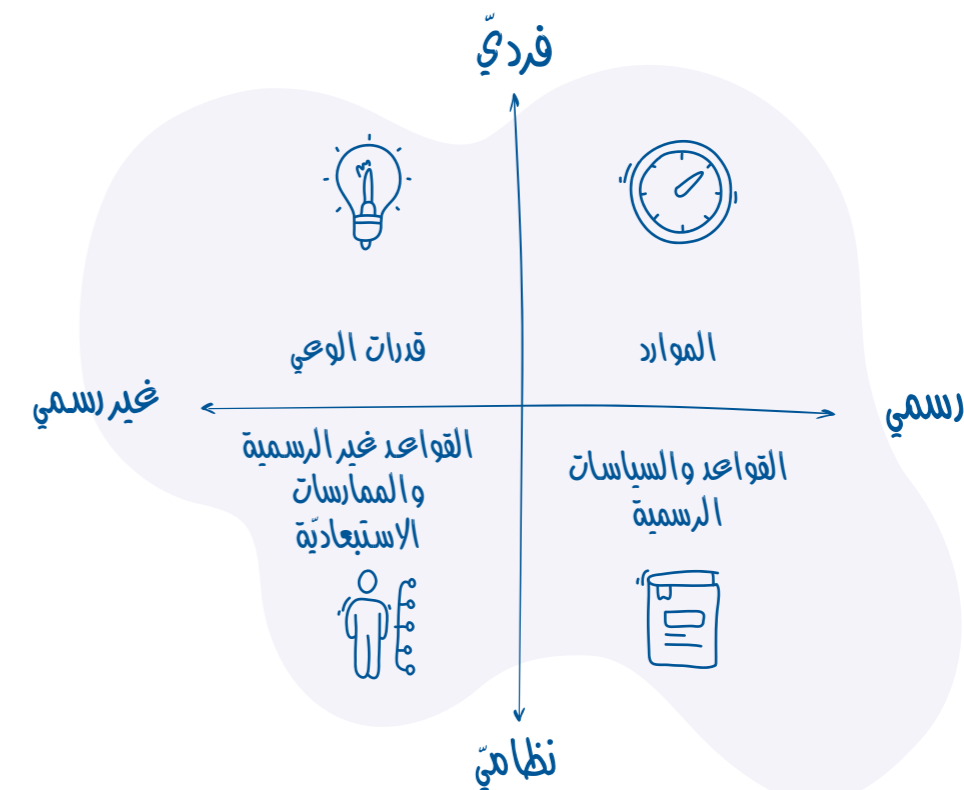
يحدث التغيير التحويلي عندما يتم تحدّي الوضع الراهن للسلطة. ويبحث هذا القسم في كيفية إسهام الناشطات والناشطين والمنظمات والحركات في التغيير التحويلي - ويعني ذلك أن هذا التغيير يحوّل أوجه عدم التكافؤ الكامنة في السلطة ويعطل الأنظمة والهياكل التي توزّع السلطة بشكل غير متساوٍ. فالتغيير التحويلي يركّز على الأسباب الجذرية لعدم المساواة، لذا عندما يحدث التغيير، فإنّه يستمرّ لفترة أطول وأكثر استدامة.

### إطار تحليلي للمساعدة في فهم كيفية حدوث التغيير

يأتي إطار تحليلي قيّم لفهم التغيير التحويلي من "جيندر أت وورك" Gender at Work، وهي منظمّة تبيّن ثقافيّ المساواة والإدماج. ويسلّط هذا الإطار (رجاءً مراجعة الشكل أدناه) الضوء على أبعاد التغيير المترابطة اللازمة لتحقيق تقدّم مستدام في مجال العدالة الجندرية وتمكين المرأة.

ويمكن تطبيق هذا الإطار على عدد من السياقات المختلفة. يمكن تطبيقه على المنظمات، لتحديد كيفية تمكين الثقافة والقواعد والسياسات والموارد التنظيمية، والقدرات الفردية والوعي الفردي، قدرة المنظمة على أن تكون شاملة ومنصفة، أو تقييدها لها. ويمكن تطبيقه أيضاً على سياقات مثل الأسر، أو المجتمعات المحلية، أو البلدان أو المناطق، للمساعدة في توليد فهم لكامل الاختلالات في القوى، وما يجب فعله لمعالجتها. وغالباً ما يستخدم هذا الإطار لإنشاء "نظريّة التغيير"، وهي فكرة أو مجموعة من الافتراضات حول كيفية حدوث التغيير. رجاءً مراجعة الأداة رقم 4 لتحديد كيف يمكن عملك أن يساهم في العدالة الجندرية، عبر استخدام إطار عمل "جيندر أت وورك" Gender at Work:

يحتوي الإطار على أربعة أبعاد. للإسهام في التغيير الطويل الأمد والمستدام، يجب فهم أبعاد السلطة في الأربعة أبعاد كلّها، ومن الأمثل معالجتها أيضاً. ويجب تحويل أوجه اللامساواة في السلطة في كلّ من الأبعاد، لإحداث تغيير حقيقي والحفاظ عليه. وهذه ليست مسؤولية أي مجموعة أو حركة أو منظمة واحدة: فغالباً ما تعمل جهات فاعلة مختلفة في أبعاد مختلفة لتحقيق الهدف المشترك للممثل في العدالة الجندرية.



بالإضافة إلى ذلك، تتداخل الأبعاد وتؤثر في بعضها البعض، كما هو موضح في دراسات الحالات أدناه. ويتم استخدام هذا الإطار من قبل الشبكات النسوية والحركات والناشطين والناشطات والمنظمات، لتطوير نظريّة حول كيفية حدوث التغيير لتحقيق العدالة الجندرية.

يدلّ الجانب الأيمن من الإطار على الطرق التي تظهر بها اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في المساحات الرسمية.

يدلّ الربع السفلي الأيمن على القواعد والسياسات الرسمية، مثل الدساتير والقوانين والسياسات المؤسسية. وإذا كانت هذه القواعد والسياسات غير عادلة أو غير منصفة، أي إذا كانت تُديم ديناميكيات السلطة غير المتساوية بين الناس من أي نوع اجتماعي كانوا، فيجب معالجة هذه الهياكل والنظم الأساسية. على سبيل المثال، يُعتبر القانون الذي ينص على أنّه يمكن الرجال فقط وراثته الأرض مثلاً على قانون رسمي يحافظ على اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي. وبغية تحقيق العدالة الجندرية، لا بدّ من تغيير هذا القانون.

تشمل الأسئلة المتعلقة بهذا الربع ما يلي:

- ما هي القوانين والسياسات التي تميّز صراحةً ضد النساء والفتيات، أو الأشخاص المتحوّلين جنسيّاً، أو الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي؟
- ما هي القوانين والسياسات القائمة لحماية الأشخاص من أي نوع اجتماعي كانوا من التمييز والتحرّش؟
- هل يضمن الدستور أو النظام القانوني المساواة في الحقوق للجميع؟ إن لم يكن الأمر كذلك، ما الذي ينقص؟

يدلّ الربع العلوي الأيمن من الإطار على كيفية وصول الأشخاص من أي نوع اجتماعي كانوا إلى الموارد. ويشمل ذلك أي موارد، أو فرص، أو مزايا ماديّة يحصل عليها الأشخاص المختلفون من حيث النوع الاجتماعي بشكل مختلف. على سبيل المثال، في بعض المجتمعات، يمكن الصبيان الذهاب إلى المدرسة، لكن لا يمكن الفتيات فعل المثل.

تشمل الأسئلة المتعلقة بهذا الربع ما يلي:

- من يتمنّع بإمكانية الوصول إلى المزيد من الفرص ولماذا؟ هل من فرق بين الطرق التي يحصل فيها الرجال، والنساء، والأشخاص المتحوّلون جنسيّاً والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي، على الفرص المهنية، والشخصية والتعليمية؟
- هل من فرق بين كيفية وصول الأشخاص المختلفين من حيث النوع الاجتماعي إلى الموارد؟ يمكن أن تشمل الموارد المال، والأرض، والمياه وغيرها من المنافع الملموسة.

يركّز الجانب الأيسر من الإطار على العناصر غير الرسمية في المجتمع أو المنظمة أو الثقافة. وغالباً ما يصعب تحديد هذه العناصر، لأنّها على عكس القوانين والسياسات، لا يتم كتابتها على الورق في أغلب الأحيان. وغالباً ما يتطلّب فهم الجانب الأيسر من الإطار معرفة عميقة بالسياق.

ينظر الربع العلوي الأيسر إلى الجوانب الفردية غير الرسمية للمساواة، التي تشمل الوعي الفردي (كيف يفكر الناس في قضايا العدالة الجندرية ويتصلون بها)، والقدرة الفردية (ما إذا كان يتمنّع الناس بالقدرة على معالجة اللامساواة القائمة).

تشمل الأسئلة المتعلقة بهذا الربع ما يلي:

- هل يملك الأفراد في سياق معيّن فهماً واضحاً للمساواة القائمة على النوع الاجتماعي في هذا السياق، ولكيفية تأثير أوجه اللامساواة هذه في حياتهم؟
- هل يمتلك الأفراد القدرات والمهارات التي يحتاجون لمعالجة اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في حياتهم؟ لماذا أم لم لا؟

غالباً ما يكون الربع السفلي الأيسر، الذي يدلّ على التغيير النظامي/غير الرسمي، هو الربع الأصعب للفهم والتحويل. يدلّ هذا الربع على العايير والمعتقدات والممارسات الثقافية غير الرسمية التمييزية، التي تتجذّر بعمق في المجتمعات الأوسع، أو

رجاءً مراجعة  
الصفحة 17  
أجل الأداة 4،  
ولتعلم المزيد حول  
هذه الاستراتيجية  
النسوية

دراسة  
حالةفوروم مولير (المتندي  
النسائي) في موزمبيق

يمكن أن يصعب على الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي في موزمبيق الوصول إلى العدالة القانونية والدعم القانوني. لذا قَدِّمت أوكسفام الدعم للمتندى النسائي من أجل تنسيق شبكة من المنظمات النسائية، بما في ذلك "أموديا" AMUDEIA، للضغط من أجل قانون بشأن العنف الأسري. وشجعت الشبكة المناقشات على الصعيد الوطني (وقادت حملة إعلامية)، كما أجرت بحوثاً واستضافت مسيرات، ونظمت اعتصامات أمام الجمعية الوطنية حيث كان القانون قيد المناقشة. فساهمت هذه الإجراءات في إصدار قانون بشأن العنف الأسري في عام 2009، وهو قرار تاريخي أعطى الناجيات من العنف الأسري أساساً قانونية للحماية.

بالرغم من القانون الجديد، لا تزال غالبية الموزمبيقيين تعيش في المناطق الريفية، حيث يصعب الوصول إلى آليات العدالة الرسمية. وبدلاً من ذلك، تلجأ الناجيات إلى نظام غير رسمي من القوانين العرفية، يرأسه الزعماء التقليديون والمحاکم المجتمعية، وغالباً ما يكون تمييزياً ضد النساء والفتيات. في السنوات السابقة (واللاحقة!) لاعتماد هذا القانون، عمل المتندي النسائي بدعم من أوكسفام على إنتاج الموارد ومساعدة الناجيات في مجتمعاتهن، حتى يتمكن من تجاوز العقبات الثقافية أمام القانون والوصول إلى العدالة.

**المصدر:** Oxfam "Changing Laws, Changing Lives: Supporting survivors of gender-based violence in Mozambique", <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/changing-laws-changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994>

الجماعات المحلية، أو المنظمات أو الأسر. وغالباً ما تكون أوجه اللامساواة الفاعلة في هذا الربع غير منظورة، لكن يُعدّ فهم هذا الربع بالغ الأهمية في الصورة الشاملة لكيفية حدوث التغيير نحو المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، في حال وجود قوانين تعزز المساواة بين الجنسين وتحميها، لكن من دون أن يتحرك أحد أو يتخذ تلك القوانين بسبب المعايير الثقافية، لن يكون لهذه القوانين فائدة كبيرة.

تشمل الأسئلة المتعلقة بهذا الربع ما يلي:

- ما هي الأعراف الاجتماعية أو المعتقدات الثقافية القائمة حول النوع الاجتماعي؟
- كيف تعزز هذه المعايير والمعتقدات العدالة الجندرية؟ كيف تمنع أو تُديم اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي؟
- كيف تؤثر هذه القواعد والمعتقدات في الأرباع الأخرى، بما في ذلك الموارد والقوانين والسياسات، والوعي الفردي والقدرات الفردية؟

نقد عدد من المنظمات عملاً ملهماً لمعالجة القضايا في كلٍّ من الأرباع الأربعة. وتقدم دراسات الحالات أدناه أمثلة على كيفية عمل المنظمات والناشطات والناشطين والحركات في الأرباع كافة، لإحداث تغيير تحويلي من أجل العدالة الجندرية.

في دراسة الحالة المذكورة أعلاه، عملت المنظمات على معالجة الظلم في الربع الأيمن السفلي (القوانين والسياسات الرسمية) من خلال اعتماد قانون العنف الأسري. لكنها وجدت أنه من الضروري أيضاً العمل على الجانب الأيسر من الإطار، لمعالجة المعايير الثقافية العميقة التي تحول دون تنفيذ القوانين، وعلى الجانب الأيمن العلوي من الإطار، لإنشاء الموارد التي تمكن القانون من العمل على النحو المنشود.

عمل صندوق نساء فيدجي، المُدرج في إطار عمل "جيندر أت وورك" Gender at Work، على أرباع ثلاثة: حول الوعي الفردي والقدرات الفردية (الربع العلوي الأيسر)، وعالج المعايير والمعتقدات الثقافية غير الرسمية في المجتمعات المحلية التي كانت تشكل حواجز أمام إدماج المرأة في قطاع الألبان، كما أنشأ موارد جديدة (الربع العلوي الأيمن)، مثل نظم الإدارة المالية، لتمكين المرأة من المشاركة. ومن خلال العمل في الأرباع الثلاثة، تمكن صندوق نساء فيدجي من الإسهام في تغيير حقيقي وتحويلي.

تهدف حملة المادة 308 إلى تغيير القوانين والسياسات التي تحافظ على الوضع الراهن للامساواة الجندرية. لكن لم يكن من الضروري أن يحقق تغيير القوانين (التي تتطلب العمل على الجانب الأيمن السفلي من الربع) لوحده أثراً. لذا، كان على الحملة أيضاً تحويل المعايير الثقافية الراسخة في الجانب الأيسر السفلي من الإطار لإحداث التغيير.

كما يبدو من الأمثلة أعلاه، إنّ التفاعل كبير بين الأرباع.

دراسة  
حالةصندوق نساء فيدجي ومجموعة النساء العاملات في زراعة الألبان  
في نايتاسيري

في فيدجي، يهيمن الرجال تقليدياً على زراعة الألبان. في عام 2017، تقدّمت مجموعة صغيرة من النساء العاملات في زراعة الألبان بطلب للحصول على منحة من صندوق نساء فيدجي، وهي منظمة تدعم المجموعات والشبكات والمنظمات النسائية داخل البلاد لتعزيز العدالة الجندرية. وكانت النساء العاملات في زراعة الألبان مهتمات بتعلم كيفية زيادة دخلهنّ من إنتاج طيب الألبان، وتمكّن من فعل ذلك في غضون ثلاث سنوات فقط، بمساعدة من صندوق نساء فيدجي.

برز من بين التحديات التي واجهت نقص الموارد، ما حدّ من قدرتهنّ على تطوير أعمالهن. فاستخدمت بوجه هذا التحدي ممارسة تقليدية تسمى "solesolevaki": تجتمع نساء المجموعة كل يوم اثنين وينتقلن إلى إحدى المزارع المملوكة من نساء ليعملن في الأرض ويشاركن الأدوات الزراعية. وأتاح ذلك لهنّ زيادة إنتاجهن، إضافة إلى بناء التضامن داخل المجموعة، وبناء العلاقات، وتعزيز إحساسهن بالسلطة الجماعية. لقد حولت وعيهم الفردي ونمّين حسّهن بما يقدرن على تحقيقه سوياً، كما بيّنت السلطة الجماعية من خلال مشاركة تحدياتهن والتعلم معاً ودعم بعضهن البعض.

قبل بضع سنوات فقط، لم تكن مجموعة النساء العاملات في زراعة الألبان في نايتاسيري تتمتع بالكثير من السلطة أو التأثير في قطاع زراعة الألبان. أمّا حالياً فيُعتَرَف بمجموعتهن على نطاق واسع، لا سيّما أنّها نجحت في زيادة إنتاج الطيب والمداخيل. وطلبت وزارة الزراعة من المجموعة الانضمام إلى فرقة عمل كان يهيمن عليها الرجال في السابق، وبشاركت حالياً في هئتين مختلفتين لصنع القرار. كما فزت بجائزة "Farming Group Of The Year" (مجموعة السنة الزراعية) في عام 2019. وتنجح أساليبهن لدرجة توسيعهنّ حالياً أعمالهن لتشمل زراعة الفطر. واستطاعت المجموعة أن تحدث فرقاً ليس في سبل عيشها وحسب، بل أيضاً في تصوّر ما يمكن المرأة أن تفعله وتنجزه في مجتمعاتها المحلية وفي قطاع زراعة الألبان.

تمكّن صندوق نساء فيدجي من تقديم الدعم الفعّال لعمل مجموعة النساء العاملات في زراعة الألبان، لأنه قدّم دعماً مخصّصاً، ومدروساً، ونسويّاً في نهجه. عندما تقدّمت المجموعة بطلب للحصول على منحة، كانت مجموعة غير رسمية، ولم تكن قد تعاملت مع منحة مباشرة من قبل. وبدلاً من أن يطلب صندوق نساء فيدجي من المجموعة فتح حساب مصرفي، عرض عليها دفع ثمن المعدّات، وابتكر طرقاً إبداعية لدعمها مالياً، من دون أن يطلب من المجموعة تغيير نظمها أو إجراءاتها. ومع نمو المجموعة، والحاجة إلى إنشاء نظم للتعامل مع كميات أكبر من المال (شكل من أشكال الموارد)، قدّم صندوق نساء فيدجي الدعم لها لفعل ذلك من خلال التدريب والتوجيه في مجال الإدارة المالية.

بالإضافة إلى ذلك، أتاح صندوق نساء فيدجي فرصاً جديدة لمجموعة النساء العاملات في زراعة الألبان، من أجل الوصول إلى من هم في السلطة. وأنشأت المنظمة مساحات لعقد الاجتماعات، حيث يمكن مزارعات الألبان الاجتماع مع وزارة الزراعة ووكالات الأمم المتحدة التي تدعم قطاع الزراعة، وبيجاد مساحات يمكن فيها مزارعات الألبان الوصول إلى من يتولّى السلطة في القطاع الزراعي، تمكّنت مزارعات الألبان من تحويل الوضع الراهن للسلطة (حيث لم يتمّ الاستماع إليهنّ أو شملهنّ)، وإنشاء واقع جديد يكون فيه لأصواتهن نفوذ وتأثير.

كما قدّم صندوق نساء فيدجي التدريب على المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي (لتحويل الوعي الفردي). وجمعت هذه اللقاءات مجموعات وشبكات ومنظمات مختلفة يدعمها صندوق نساء فيدجي، حتى تتعلم الاستراتيجيات من بعضها البعض وتكثّفها.

**المصدر:** مقابلة مع ميشال ردي Michelle Reddy، صندوق نساء فيدجي، <https://fijiwomensfund.org/>

دراسة  
حالة

## حملة المادة 308

في الأردن، قادت جمعية معهد تضامن النساء الأردني (SIGI) حملة متعددة السنوات ومتعددة الأهداف لإلغاء المادة 308 من قانون العقوبات، التي سمحت للمغتصبين الذين تزوجوا من ضحاياهم الإفلات من العقاب. وتقدّم الحملة مثلاً قوياً للاستراتيجيات النسوية الفاعلة، نظراً للحس القوي بالملكية المشتركة بين أولئك الذين عملوا في الحملة، والطريقة التي جمعت بها تحالفات واسعة، ووضعت حقوق المرأة وحقوق الضحايا في الصميم. كانت الحملة بوجه المادة 308 فريدة من نوعها، حيث أنها لم تستهدف القانون بحد ذاته وحسب، بل أيضاً المعايير الثقافية المرتبطة به. وفي بعض البلدان، تتغير القوانين، لكن البت في القانون والتقيّد به لا يتغيّران لأنّ القيم على القانون (مثل المحاكم والشرطة والمجتمعات المحلية) يتبعون معتقدات اجتماعية تقليدية وتمييزية.

تمكنت الحملة من تحقيق تغيير عميق وتحويلي من خلال إشراك عدد من أصحاب المصلحة، بما في ذلك القضاة ورجال الدين والجهات المانحة والمجتمعات المحلية. وتشكّل ائتلاف بين مختلف منظمات حقوق المرأة وغيرها من الكيانات، حيث استخدمت المنظمات الأبحاث لمواجهة ردود الفعل العكسية (على سبيل المثال، أصدرت دراسة حول تصوّر المادة 308 لإظهار أنّ الأردنيين والأردنيتين كانوا وراء إلغاء القانون). ولجأت الحملة أيضاً إلى عدد من المنصات المختلفة لنقل رسائلها، بما يشمل المقابلات التلفزيونية، والمؤتمرات، والندوات، والاحتجاجات، والحملات المطبوعة والحملات على وسائل التواصل الاجتماعي. من جانب المنظمات، تطلبت هذه الحملة استثماراً طويلاً الأمد لا يستهدف القوانين والسياسات الرسمية وحسب، بل أيضاً الأعراف الاجتماعية الراسخة. واستلزم ذلك تحالفات بين المنظمات التي عملت مع بعضها البعض بشكل تعاوني في عدّة مساحات. نتيجة لذلك، حوّلت الحملة ديناميكيات السلطة لصالح كل من النساء الفرديّات اللواتي لم يعدن مطلوباتاً منهن الزواج من مغتصبهنّ، ولمنظمات ودركات حقوق المرأة التي أثبتت قدرتها على التأثير.

"يحدث ذلك في الكثير من الأحيان — لا يكفي تغيير القانون، إذا لم تتغير الأعراف الاجتماعية حوله وإذا لم يتم تدريب الذين ينفذون القانون أو تعليمهم على تطبيق هذه التغييرات. لذا، يجب الحصول على دعم الناس للوصول إلى الأثر المنشود"، على حدّ قول فرح دعيبس.

**المصدر:** فرح دعيبس، دراسة حالة مؤسسة فريدريش إيبيرت في لبنان وجمعية معهد تضامن النساء الأردني (SIGI).  
[https://www.newtactics.org/sites/default/files/Resources/SIGI\\_CaseStudy.pdf](https://www.newtactics.org/sites/default/files/Resources/SIGI_CaseStudy.pdf)

باختصار، تشير الدروس المستخلصة من الحملات والمنظمات والحركات النسوية والعاملة على حقوق المرأة إلى أنّه من أجل تعزيز التغيير التحويلي نحو المساواة بين الجنسين، لا بدّ من أخذ النقاط التالية بعين الاعتبار من أجل تحقيق التغيير التحويلي نحو العدالة الجندرية:

- (1) فهم كيفية عمل السلطة، ومن يتولّى السلطة، ومكامن الفرص لإعادة توزيع السلطة على قدم المساواة.
- (2) العمل بشكل تعاوني وجماعي مع الآخرين، كجزء من الفهم بأن التغيير من أجل العدالة الجندرية يتحقّق عندما يشكل الأشخاص مجموعات وحركات قويّة ومستدامة من أجل التغيير.
- (3) التأكد من أن الطريقة التي يتحقق بها التغيير هي نسويّة في النهج. يعرض القسم التالي ذلك بتعمق أكبر.

يعمل الكثير من الأشخاص والناشطين والناشطات والحركات والمنظمات من أجل العدالة الجندرية. بالتالي، من المهم أن تفهم كل جهة فاعلة دورها، وأن تفهم المنظمات والنقابات والحركات قيمتها المضافة المحدّدة في هذا النظام الحيوي. ولا يحتاج الجميع إلى العمل في الأرباع الأربعة كلّها طوال الوقت وفي كل سياق. كما تقع على عاتق كلّ من يعمل من أجل العدالة الجندرية مسؤولية تحديد أين يمكنه أن يكون له مساهمة أكبر، وفي أي من الأرباع يريد معالجة علاقات القوة غير المتكافئة بطريقة نسويّة. لذا، يتطلّب التغيير الفعّال نحو تحقيق العدالة الجندرية التعاون والعمل الجماعي، وتجسّد دراسات الحالات كيف حققت التحالفات والشبكات والحركات العاملة أثراً قيماً للغاية.

دراسة  
حالة

## تدريب الشباب على القيادة في موزمبيق

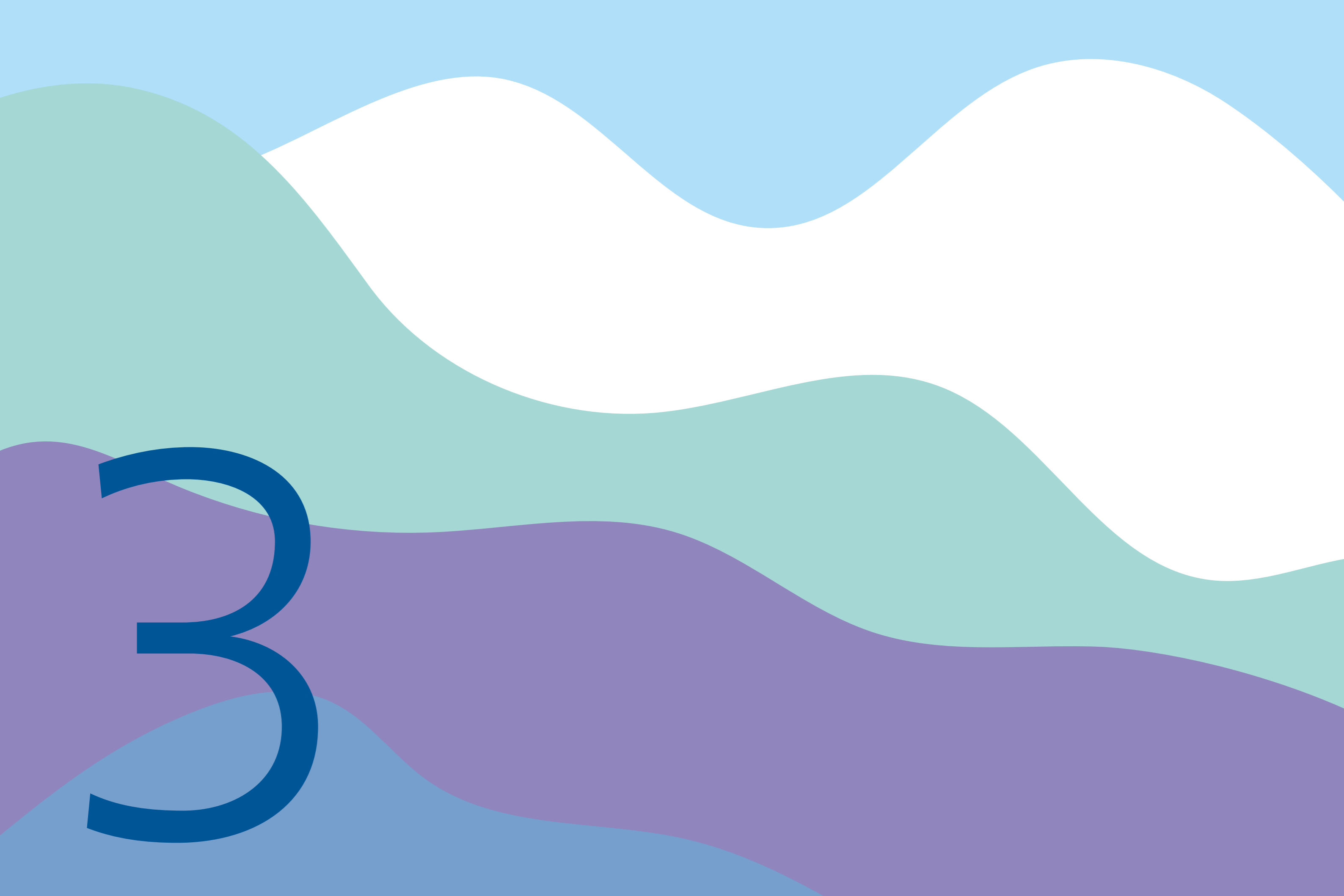
أنشأ مكتب مؤسسة فريدريش إيبيرت في موزمبيق برنامجاً لتدريب الشباب على القيادة، يجمع الناشطات والناشطين الشباب ويستخدم نهجاً إبداعية وتشاركية لدعم تعلّمهم وعملهم الجماعي. طوال البرنامج الذي امتدّ على سنتين، يجمع الميسرون والميسرات الذين يستخدمون أساليب مبتكرة لإلهام الحوارات التي لا يتم التطرق إليها بالعادة، المجموعة التي تضم نسويات وناشطات وناشطين اجتماعيين، وأولئك الذين يعملون على قضايا العدالة الاجتماعية. وفي كل وحدة، يركّز الناشطون والناشطات الشباب على قضية عدالة اجتماعية مختلفة، ويتم تضمين النوع الاجتماعي في كل موضوع. ويكون النهج متقاطع الجوانب، أي أنّ الناشطات والناشطين الشباب يأتون من عدّة قطاعات ويبحثون في أبعاد متعدّدة للقضايا التي يعملون عليها.

على سبيل المثال، لم يكن بعض الناشطين والناشطات الشباب قد عملوا من قبل مع أفراد من مجتمع "الميم". وفي وحدة حول تفكيك المواقف والمعتقدات، زارت المجموعة منظمة تسمى "لاميدا"، واكتسب هؤلاء الناشطات والناشطين الشباب الوعي، وتحّدوا تصوّر النمطية حول الوقائع التي يعيشها أفراد مجتمع "الميم" في موزمبيق.

يريز عنصر أساسي في البرنامج وهو المنهجية: فبدلاً من "تعليم" الناشطين والناشطات الشباب، ركّز التيسير على دعم الأفراد لتوليد التعلم الخاص بهم، ومن ثم نقل هذا التعلّم إلى مجتمعاتهم. واستخدمت المنهجية مزيجاً من الأساليب، مثل النقاشات المفتوحة والخرايط الحيوية (حيث يبني الفريق تمثيلات ثلاثية الأبعاد للنقاط التي يودون معالجتها أثناء التحدّث في مجموعات صغيرة)، ما أعاد ترتيب ديناميكيات السلطة بين الناشطات والناشطين الشباب والمتحدّثين الذين يعتبرون عادة خبراء، كالكاديميين على سبيل المثال. وتأخذ هذه الأساليب بعين الاعتبار العلاقة بين العقل والجسم وتحاول تطوير النقاشات على أساس واقع المشاركة/ نفسه.

في خلال البرنامج، يتعلّم الناشطون والناشطات الشباب أيضاً كيفية ربط قضاياهم بالنقاش السياسي في بلادهم. في عام 2017، دعوا، على سبيل المثال، وزير الشباب إلى حوار حول الأزمة الاقتصادية وتأثيرها في الشباب. واستعداداً للنقاش مع الوزير، نظّم الناشطون والناشطات الشباب مساحة مفتوحة مع ناشطين وناشطات شباب آخرين لتطوير أفكارهم بشكل مشترك، وضمان تقديم توصية جماعية لعالم السياسة من منظور الشباب. في الاجتماع نفسه، كان من الواضح أن ديناميكيات السلطة التقليدية الهرمية قد تحوّلت: سيطر الناشطون والناشطات الشباب على الميكروفونات وعلى دفع المحادثة، وحافظوا على التركيز على القضايا التي يهتمون بها. بالتالي لم يُجرّ الحوار كالمعتاد؛ فقد حوّل الناشطون والناشطات الشباب السلطة، بأنفسهم، وكذلك دورهم في تكوين المستقبل السياسي.

**المصدر:** مقابلة مع تينا هينيكين أندراي Tina Hennecken Andrade، بريندا كامبوس Brenda Campos، وإيفا نيلز Eva Nelles، من مؤسسة فريدريش إيبيرت في موزمبيق.



3

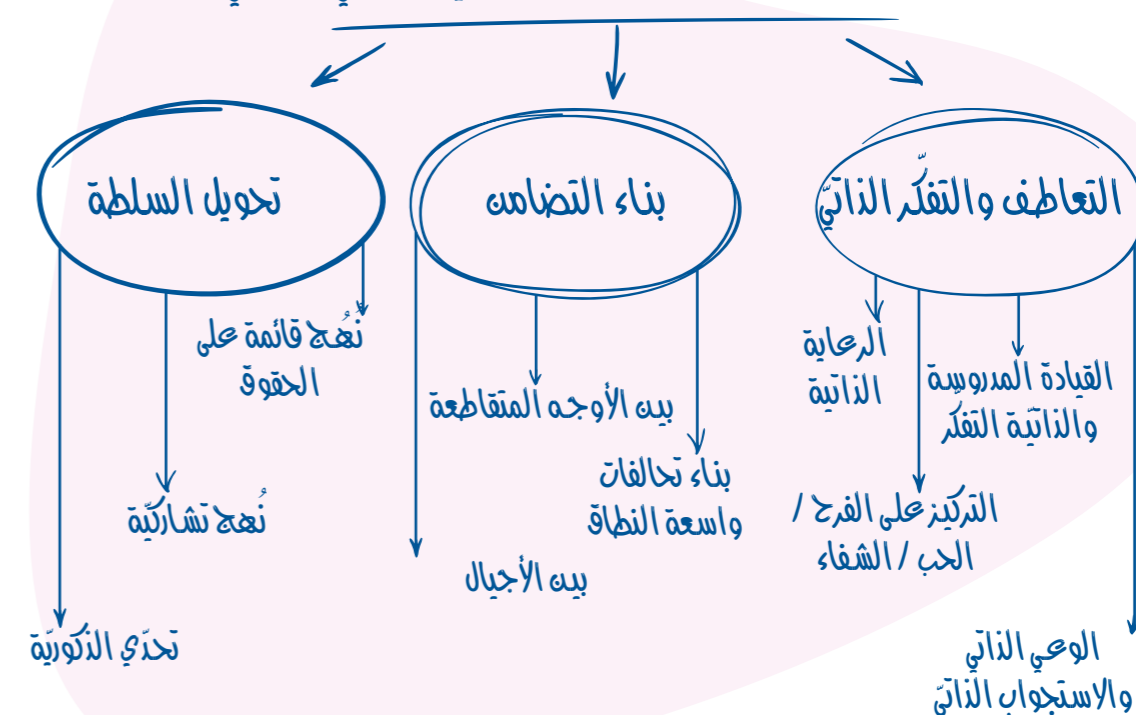
## الاستراتيجيات النسوية في الممارسة

في بداية الدليل، حدّدنا أنّ فهم مكان السلطة، وكيفية عملها هو أساسي لفهم كيفية الإسهام في التغيير التحويلي نحو العدالة الجندرية. لقد تعرفنا إلى مفهوم السلطة، ثمّ ألقينا نظرة على إطار "جيندر أت وورك" Gender at Work التحليلي لفهم كيف تظهر أوجه اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في السلطة، وما هو بحاجة إلى التغيير من أجل تحقيق تغيير مستدام وطويل الأمد. أما الآن فنستكشف بعض الاستراتيجيات النسوية التي يستخدمها الناشطون والناشطات والمنظمات والحركات لتحقيق التغيير التحويلي.

بغية استكشاف الاستراتيجيات المختلفة التي تتبناها الناشطات والمنظمات والحركات النسوية، طلبنا من الناشطات والناشطين وصانعات وصانعي التغيير من خمس قارات تبادل الأفكار والمشاورات والبرامج والأنشطة التي وجدوها ملهمة أو أرشدت جهودهم. انطلاقاً من هذا التبادل، شرعنا في استخلاص قائمة من الخصائص المشتركة، والاستراتيجيات المستخدمة، التي نشاركها معكم هنا.

تبرز مجموعة واسعة من النهج التي طوّرتها الحركات والناشطات والناشطين والمنظمات النسوية، وهي تُستخدَم بشكل استراتيجي، اعتماداً على عوامل مختلفة. تماماً كما هي الحال مع النسوية نفسها، يمكن أن تبدو هذه الاستراتيجيات مختلفة في الممارسة في سياقات ومجتمعات مختلفة. ومع ذلك، من خلال المقابلات ودراسات الحالات، حدّدنا 10 ممارسات تشكّل جزءاً حيوياً من الاستراتيجيات النسوية التحويلية. وتخدم كلّها هدفاً استراتيجياً أساسياً واحداً: تمكين النساء، والتنظيم الجماعي للأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، وبناء منظمات وحركات نسوية قوية ومرنة لتحويل السلطة.

### دعم العمل الجماعي للنساء، والأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي



لطالما شكّل تمكين النساء، والأشخاص المتحولين جنسياً والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، لأجل تنظيم أنفسهم بحسب أولوياتهم، هدفاً أساسياً للبرامج والحركات النسوية. وليس من المستغرب أنّه ذُكر ذلك في كلّ من الأدلة للمهمة ودراسات الحالات التي سلّط عليها الضوء مصادر المعلومات لدينا. وشملت المجموعات الثلاث الواسعة النطاق الإضافية، للاستراتيجيات التي حدّدها، التعاطف، والتفكير الذاتي، وبناء التضامن وتحويل السلطة.

تجدر الإشارة هنا مرّة أخرى إلى تعدّد النسويّات، وإلى أنّه لا حاجة بالجهات النسوية الفاعلة كلّها إلى الاجتماع لاتخاذ قرار بشأن نهج استراتيجي واحد لتكون فعّالة. نتيجة لذلك، إنّنا لا نهدف هنا إلى اقتراح الأشكال التي يجب أن تتخذها الاستراتيجيات النسوية، بل إلى استخلاص العبر من النسويّات والحركات والمنظمات النسوية والنسائية المتنوعة. ونظراً للترابط الوثيق بين الاستراتيجيات التي حدّدها، فمن المحتمل أن يتم تجميعها بطرق مختلفة كثيرة، كما أنّ هذه القائمة غير نهائية بل على سبيل المثال لا الحصر.

سنبدأ هذا القسم باستكشاف لِمَ يُعدّ تمكين التنظيم الجماعي أساس في النهج النسوية، قبل الانتقال إلى النظر بمزيد من التفصيل في الاستراتيجيات الواردة في الركائز الثلاث، وأساليبها ومنهجياتها. بالنسبة إلى المنظمات المانحة أو المنظمات الداعمة التي تهتم بدعم العمل النسائي الجماعي، يجدر تحديد أي من هذه الاستراتيجيات يمكن اعتمادها للمساعدة في جعل عملك أكثر نسوية، وأكثر استدامة، وأكثر تحوّلاً. يمكن أن يبدو بعضها واضحاً ومألوفاً، فيما سيبدو البعض الآخر جديداً أو أكثر تعقيداً، لذا لحصانها بإيجاز هنا لمساعدتك على تطبيقها في عملك وممارستك.

### دعم العمل النسائي الجماعي

غالباً ما ينبع التغيير التحويلي من بناء تحالفات وشبكات واسعة النطاق تعكس الطرق التي ترتبط بها اللامساواة، والالتزام بأساليب المساواة في تشارك السلطة وتحويلها، وضمان تمتّع أولئك اللواتي والذين تعرّضوا للتمييز تاريخياً بصوت. وتبرز في صميم ذلك الحاجة إلى التنظيم الجماعي بعدسة متقاطعة الأوجه، تتمحور حول قيادة الناشطات والمنظمات والحركات النسوية والنسائية.

إنّ الحركات النسوية هي مجموعات من الأفراد أو المنظمات التي تمثّل، وتنظّم، وتحشد النساء، والأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، للمطالبة بحقوقهم بشكل جماعي وتحقيق أهداف العدالة الجندرية. وقد أوصّحت الناشطة والباحثة سريلاثا باتليوالا Srilatha Batliwala، في بحث **ليادة بناء الحركات والمنظمات النسوية نفذته الوكالة الدولية لتنمية المرأة**، عدداً من الخصائص الأساسية للمنظمات والحركات النسوية، بما في ذلك التحليل الجندري الذي يقوم عليه عملها؛ وأنّ النساء والأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، يشكّلون كتلة حرجة من خلال عضويتهم ويصبحون الفاعلين في هذا العمل بدلاً من المتلقين؛ وأنها تبني القيادة النسائية وتجعلها المحور؛ وأن تسعى أهدافها وغاياتها إلى الدّفع قدماً بالمساواة بين الجنسين؛ وأن تعمل باستمرار على تحويل نفسها واتباع الممارسة النسوية.

أظهرت الأبحاث أن الحركات النسوية القويّة أساسيّة لتأمين التغيير التحويلي من أجل العدالة الجندرية. وعلى سبيل المثال، وجد معهد الدراسات الإنمائية أنّ البرمجة التي تركز على مساعدة النساء على العمل مع بعضهنّ كانت أكثر فعالية من التدخلات التي تركز على الأفراد وحدهم؛ ووجد البنك الدولي أنّ المنظمات النسائية ضرورية لإصلاح السياسات والقوانين؛ وخلصت وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة إلى أنّ "تنظيم النساء أمر بالغ الأهمية لتحديد الهياكل الذكوريّة، التي تحول دون تمتّع النساء والفتيات بحقوقهنّ الإنسانيّة الكاملة وممارستها، والتصدي لها".

تمثّل كيفية الإسهام في التنظيم النسائي الجماعي وتعزيزه تحدياً وفرصة للجهات الحليفة المحتملة. ويُعتبر دعم التنظيم النسائي الجماعي حيوياً، لكن يجب القيام به بطريقة تضمن عدم تأثر العمل بشكل لا مبرر له بأجندات أولئك الذين يسعون إلى الشراكة معهنّ، أو بمطالبة تماشيهنّ مع الأيديولوجيات المهيمنة للجهات المانحة أو الحلفاء الأكثر قوّة.

لا ترى الحركات النسائية كلّها بالضرورة نفسها على أنّها نسوية، كما يمكن أن ينهض من هم من غير النساء بالصلوات النسوية، لكن يجب أن تسعى جميع الاستراتيجيات النسوية إلى تعزيز قدرة النساء، والأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري المهتمّين على تنظيم أنفسهم والعمل من أجل تحقيق

لقد أدرجنا في المرفق قراءات إضافية حول الأدوات والأدلة التي يمكنكم اللجوء إليها لاستكشاف كل ركيزة بمزيد من التفصيل

رجاءً مراجعة ص. 49 لإيجاد أدوات وموارد إضافية لأجل معرفة المزيد حول التنظيم الجماعي.



**حقوقهم.** وتضمن الاستراتيجية النسوية للشراكة الإدماج، وتشجع قيادة أولئك الذين تعرّضوا للتمييز تاريخياً من قبل قيادة النضالات من أجل العدالة الاجتماعية. ويمكن أن يختلف الدعم الذي تحتاجه منظمة أو حركة معينة، كما يجدر بالجهات الحليفة التأكد من الإصغاء لأصواتها والاستجابة لها، والاستعداد لاتباع توجيهاتها وأولوياتها.

## الركيزة 1: التعاطف والتفكير الذاتي

تدرك الاستراتيجيات النسوية أهمية **التعاطف والوعي الذاتي كطرق لبناء العمل الجماعي وتحويل السلطة.** ولا يمكننا أن ندعي أننا نفهم تماماً حياة وحقائق الآخرين الذين يواجهون أنواعاً مختلفة من القمع الهيكلي ولديهم مزايا مختلفة عن مزاينا، لكن يمكننا الالتزام بالحفاظ على عقل منفتح، والرغبة في الاستماع، بقلب يفيض بالمشاعر عندما نسعى إلى فهم أولئك اللواتي والذين يختبرون العالم بشكل مختلف عنّا.

ويأتي في صميم الممارسة النسوية شأنٌ خاصٌ بنا -كأفراد أو منظمات أو حركات. يتطلّب هذا الشأن منّا أن **نفكر في كيفية تولي السلطة واستخدامها، وكيف نسكن في المساحات التي نتحرك فيها، وكيف نوثر في من هم حولنا.** وتتمحور الحركات النسوية حول الرعاية العاطفية للآخرين، إلى جانب الحاجة إلى التركيز على الذات والرعاية الذاتية.

كما يعاني أولئك اللواتي والذين يتحمّلون مسؤولية التصديّ للامساواة الهيكلية، والنضال من أجل العدالة الاجتماعية، بشكل كبير الإنهاك والإرهاق الشديدين، إضافة إلى عواقب خطيرة على الأفراد وكذلك للمجموعات والحركات الأوسع نطاقاً التي يساعدون في الحفاظ عليها. وعلى حدّ قول الكاتبة والناشطة أودري لورد Audre Lourde، **"إن الاهتمام بنفسه ليس تدليلاً للذات، بل هو حفاظ على الذات، وفعل من أفعال الحرب السياسية."** عند تأطير الرعاية الذاتية بهذا الشكل، لا تعود مجرد اعتناء بالذات. بل هي جزء من استراتيجية سياسية علنية وطويلة الأمد.

تشمل الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات النسوية لدعم التعاطف والتفكير الذاتي ما يلي: **الوعي الذاتي، والتحوّل الشخصي؛ القيادة المدروسة والذاتية التفكير؛ الرعاية الذاتية؛ التركيز على الفرح والحب و/أو الشفاء.**

## الوعي الذاتي والاستجاب الذاتي

كما سبق وناقشنا، ترقى وتثقف كلّ واحد وواحدة منّا في عالم توجّهه التحيزات والمعايير والاعتقادات القائمة التي تؤثر في أفكارنا، وتحدث بطرق لا يمكننا دوماً التعرف عليها. وتتطلب النهج النسوية **التواضع والاستعداد للتشكيك في افتراضاتنا، والتعلم، والاعتراف بالأخطاء، والنمو.**

لا تكون الجهود والإجراءات الطويلة الأمد والمستدامة ذات الأثر الإيجابي في المساواة بين الجنسين ممكنة، من دون تفحص الطرق التي تعمل بها الذكورية والسلطة من خلال أساليبنا الخاصة لجهة العمل والعلاقات. فلا أحد يعمل في فراغ. لذا، **يُعدّ تحويل أنفسنا، وتحويل الحركات والمنظمات التي نعمل فيها، استراتيجية نسوية حيوية.**

وكما قالت جولي ثيكودان Julie Thekkudan، مستشارة المساواة بين الجنسين للحملات العالمية في أوكسفام، **"يُعتبر القيام بعمل تحويلي في البرامج أسهل من التفكير الذاتي وتغيير الذات داخلياً."** لقد فهم الناس أنه يجب تشارك السلطة في العالم من حولهم، لكن بدرجة أقل في عملهم الخاص ومنظماتهم الخاصة. لا شك أنها عملية طويلة، ويمكن أن تكون غير مريحة. لكن يجب مواجهة هذا الانزعاج بدلاً من الابتعاد عنه في منتصف الطريق. لا يمكن أن يكون على غرار تمرين نختار منه ما يعجبنا."

يشكّل التحوّل الشخصي عملية مستمرة مدى الحياة، تشمل دراسة الهياكل والأنظمة التي تكون بمثابة الدّعم في حياتنا اليومية (بما في ذلك تفوّق العرق الأبيض، والاستعمار الجديد، والنظام الذكوري). **وينبغي بنا أن نتحدّى باستمرار تفكيرنا ومعتقداتنا، عندما يتعلّق الأمر بهوياتنا وهويات الآخرين.**

على حدّ قول ميشال ريدي من صندوق نساء فيدجي، **"إنّ كل فشل، وأستخدم هذا المصطلح لجزء غياب أي مصطلح أفضل، هو خطوة نحو النجاح."** إنّنا نتعلّم من خلال الفعل، كفريق تمويلي، ونحن منفتحات فعلياً تجاه الأمور التي جرّبناها وفشلنا فيها... من شأن ذلك تحويل الديناميكية بين الجهة الممولة والجهة المتلقية للمنح. ومن الأهمية بمكان التحدّث عنّا لم يسير على ما يرام، ودورك فيه، وما الذي تعلّمته منه برأيك، ثمّ تغييره. بالتالي، عليكم التفكير، لكن بعد ذلك عليكم بالتغيير الفعلي. إنّنا نتحدّث بصراحة عن الأمور التي لم نفلح فيها. ونشارك ردود الفعل مع الجهات المتلقية للمنح، قائلين: هذا ما ثقتهم في دعمنا لكم، وهذا ما لم تثقنوا. إنّنا نقول، ونسمع لكم".

## قيادة مدروسة وذاتية التفكير

غالباً ما نرى القادة على أنّهم يستخدمون نفوذهم الشخصي والمؤسسي لضمان تحقيق النظمات أهدافها. ويمكن أن تساعدنا الدروس المستفادة من القيادات النسويات في تحيّل مقاربات بديلة لأشكال القيادة التقليدية والهرميّة. فالقيادات النسويات يعملن على تحويل هياكل السلطة وبناء عمليات المساواة داخل المنظمات أو الحركات، ما يعزّز بالتالي قدرتهنّ على تحديّ اللامساواة والظلم في العالم الأوسع. ويمكن التفكير في ذلك من منطلق أنّه إذا كانت القيادة عادةً "سلطة على"، فإنّ القيادة النسوية تستخدم "السلطة مع"، و"السلطة الكامنة"، و"السلطة لأجل" و"السلطة نحو".

تدرس القيادات النسويات كيفية إحداث التغيير، بدلاً من التركيز حصراً على الإنجازات والنتائج النهائية. ويستلزم التركيز على العمليات وطرق العمل الاستمرار، ويتطلب الشجاعة، لكن من المحتمل أن يؤدّي إلى تغيير تحويلي لأنّه يعطل وضع السلطة الراهن. وليست هذه المفاهيم حكراً على النسوية -فالقيادة الذاتية التفكير تشكّل في الافتراضات، وتفكر وتغيّر المسار تبعاً للمعلومات الجديدة؛ ويُعدّ ذلك بجوهره، بكلّ بساطة، قيادة جيّدة. وإنّ الرونة، والقدرة على الإمالة بوجه الظروف الجديدة، دليلٌ على القوّة لا الضعف.

## الرعاية الذاتية

كما نوقش من قبل، لقد أظهرت المنظمات والحركات النسوية بشكل متزايد الرعاية الذاتية كعنصر أساسي في النهج التحويليّة. ويمكن أن تكون الجهود المبذولة لزيادة العدالة الجندرية مريحة، وغالباً ما تواجه مقاومة سلبية ونشطة قويّة يمكن أن تؤدّي إلى إنهاكنا، واستنزافنا، فنمسي غير قادرين على التواصل والتعاطف بشكل كامل مع من هم حولنا. ما لم يُعالج غياب الرعاية الذاتية، يمكن أن ينتج عنه الإرهاق التام الذي يسلب الأفراد القابلين للتكيف والأقوياء من مجموعتنا وتحالفاتنا، ويُضعف قدرتنا على مواصلة العمل من أجل التغيير.

يمكن أن تنطوي الرعاية الذاتية على مساندة الأفراد ودعمهم؛ ويمكن أيضاً أن تنطوي على الرعاية الذاتية الجماعية، أو الخطوات التي تتخذها المنظمة أو المجتمع أو الحركة لتشجيع ممارسات الشفاء الأكثر صحّةً ولطفاً ودعمها. كما يمكن أن تتراوح ممارسات الرعاية الذاتية الجماعية بين تشجيع الأفراد على تشارك عبء المهام الضرورية حتى لا يتقل كاهل أي شخص واحد بشكل مبالغ به، وبناء ممارسات اليقظة في التجمعات، أو دمج ممارسات العافية في المساحات المشتركة.

يدّعي الكثير من المجموعات الالتزام بمفاهيم الرعاية الذاتية، لكن من دون أي دمج فعلي لممارسات الرعاية الجماعية أو الذاتية في ثقافتها. ولا يمكن الإلقاء بالرعاية الذاتية على عاتق الفرد وحسب لتحقيق التوازن بينها وبين الطلبات التي تتنافس على وقته، بل يجب أن تغلغل في طرق العمل، وفي نسيج للمنظمات، أو الحركات، أو التحالفات، أو النقابات.

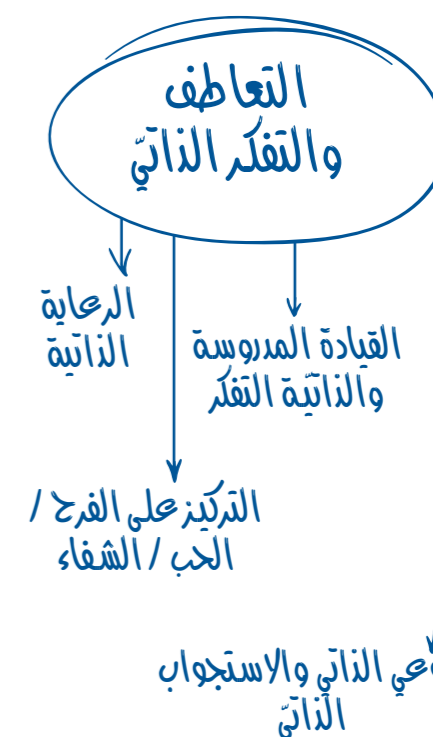
## التركيز على الفرح والحب والشفاء

بالنسبة إلى عدد من النساء، والأشخاص التحوّلين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، خاصةً أولئك الذين يواجهون عدّة أنواع من القمع المتقاطعة الجوانب، تنطوي الحياة اليومية على تجارب شبيهة دائمة مع الشعور بانخفاض قيمة الذات، والتعرّض للتمييز، والسيطرة، والاستبعاد، ما يؤدي إلى الإرهاق والإنهاك والإجهاد.

رجاءً مراجعة ص. 49  
لإيجاد أدوات إضافية  
لأجل معرفة المزيد حول  
الركيزة 1.

رجاءً مراجعة ص. 14

رجاءً مراجعة ص. 40  
لأجل أداة  
للبدء بالتفكير الذاتي  
والتنظيمي.



دراسة  
حالة

## مختبر "روتز لاب" لبنان

تم إنشاء مختبر "روتز لاب" في لبنان استجابةً للحاجة إلى حركات نسوية قوية ومتعددة الأجيال، تشمل أصوات الناشطات الشابات اللواتي يرغبن في إحداث تغيير في مجتمعاتهن. في خلال البرنامج التجريبي في لبنان، أشرك البرنامج شابات من قطاعات متعددة، لتحديد التغيير المطلوب في مجتمعاتهن وتجربة الحلول المبتكرة واختبارها. ورُكِّز أحد العناصر الأساسية للبرنامج على سد الفجوة بين أجيال الناشطات في مجال حقوق المرأة والناشطات النسويات: فقد تلقت المشاركات دعماً مخصصاً لمشاريعهن من منظمات حقوق المرأة القائمة والخبراء والخبيرات في مختلف القطاعات ذات الصلة. وأنشأ مختبر "روتز لاب" مساحة للجميع للمشاركة بطريقة تعترف بوجهات نظرهن، ورؤيتهن، وحكمتهن الفريدة، بغض النظر عن عمرهن أو موقعهن.

**المصدر:** مختبر "روتز لاب": حاضنة ابتكارية اجتماعية لحقوق الشابات، <https://views-voices.oxfam.org.uk/wp-content/uploads/2017/04/FINAL-Roots-Lab-Lebanon-Partners-Summary-Proposal.pdf>

لا تشكّل النساء، والأشخاص للتحوّلون جنسيًا، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، مجموعات متجانسة، ويواجه الأفراد حواجز مختلفة إلى حد كبير تحول دون وصولهم لحقوقهم وتشارك السلطة. ويتيح لنا النهج التقاطع الأوجه أن نفهم بشكل أفضل الهياكل وأنواع القمع الكامنة وراء القضايا التي نعمل عليها، وكيف يعيش الأشخاص الذين نعمل معهم هذه القضايا، وكذلك كيف يمكن الحركات الاجتماعية التفاعل مع بعضها البعض ودعم ومساندة بعضها البعض. كما يساعدنا على فهم أي أصوات يجب أن ترتفع، لضمان سماعنا للأكثر تهميشاً.

في نواح كثيرة، يُعد تقاطع الأوجه مبدأً أساسياً واستراتيجية لضمان التغيير التحويلي. ونظراً للأهمية الجوهرية التي يحملها مفهوم تقاطع الأوجه بالنسبة إلى الحركات النسوية المتنوعة، نوصي بشدة بقراءة أو مشاهدة الموارد الإضافية، بما في ذلك تلك التي تناقش فيها كيمبرلي كرينشو هذه المفاهيم وعملها.

## التداخل بين الأجيال

تتطلب الحركات للاستدامة نهجاً شاملاً للأجيال، لضمان تشجيع الجيل القادم من الناشطات والناشطين وبناء الحركات وإشراكهم.

غالباً ما تركز المنظمات في بلدان الشمال مواردها واهتمامها على المجتمع المدني، أو المنظمات المجتمعية التي تتمتع بقيادة قوية وتاريخ في الإدارة المالية؛ لكن هذا يعني في بعض الأحيان أنه لا تصل إلى مواردها سوى المنظمات المحلية التي "تحدث لغة" المنظمات العالمية. ويصعب ذلك على المبادرات الجديدة، أو الناشئة، أو غير الرسمية الوصول إلى الفرص، والتمويل، والدعم، والتغطية السياسية. كما يصعب على الأجيال الشابة من الناشطات والناشطين الحصول على مقعد على الطاولة، وإسماع أصواتهم، أو شملهم في القرارات التي تؤثر في حياتهم.

نظمت مؤسسة فريدريش إيبتر، من ضمن عملها على تعزيز تبادل المعارف إقليمياً بين النسويات في أفريقيا، على سبيل المثال، "مختبرات نسوية" جمعت النساء من مختلف الحركات الاجتماعية، والنقابات، والأحزاب السياسية، اللواتي يعتبرن أنفسهنّ نسويات. وكان تنوع المجموعة، التي تضم مروحة واسعة من الناشطات والناشطين من مختلف الأعمار ومستويات التعليم، ومن مختلف البلدان والخلفيات الثقافية، ضرورياً لإجراء محادثات أعمق وأكثر شمولاً. وشكّل النهج التقاطع الأوجه لهذا العمل الجماعي تحدياً. إذ كان على الفريق أولاً أن يعالج وينسى الأحكام المسبقة والآراء الكؤنة مسبقاً، للتمكن من معرفة المزيد عن بعضهم البعض والتعلم من بعضهم البعض. لكن في نهاية المطاف، ساعد العمل معاً على بناء التضامن والشعور بالملكية الجماعية، وعمّق فهم نزاعاتهم الواحدة/لآخر/للأخرى.<sup>1</sup>

يعني أتباع النهج الشامل للأجيال أمرين: فهو يعني ضمان إسماع الشابات والشبان صوتهم في المجتمعات أو المساحات التي تعمل فيها المنظمة، وأخذهم بعين الاعتبار، وشملهم، وإشراكهم وشميتهم كخبراء بناءً على تجاربهم الخاصة. ويعني ذلك أيضاً أنه يمكن المنظمات، بل ينبغي بها، إنشاء مساحة للناشطين والناشطات من مختلف الأعمار والدرجات الرسمية، من أجل التواصل والتعاون والمشاركة. ومن خلال إنشاء مساحات للتلاقح، حيث يمكن الناشطات والناشطين من مختلف الأجيال الحوار وإسماع أصواتهم بكل احترام، وحيث يمكن الناس التعلم من بعضهم البعض، تستطيع المنظمات دعم حركات أكثر استدامة.

ويمكن أن تؤدي هذه التجارب مجتمعةً إلى صدمة فردية، وبين الأجيال، وعلى مستوى المجتمع. ولا تكمن هذه الصدمة في العقل وحسب، لكن في الجسم أيضاً، وتتطلب إجراءات الشفاء معالجة بقايا الصدمة المادية والشخصية، والروحية، لدى الأفراد وداخل المجتمعات.

غالباً ما نسعى إلى معالجة اللظام من خلال التركيز على ألم النساء، والأشخاص للتحوّلين شخصياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، وعلى كونهم ضحايا. وفي حين أنه من الحيوي معالجة هاتين المسألتين بصراحة ووضوح، إلا أنه يجب الحرص على عدم فرض وضع الضحية على الأشخاص الذين نسعى إلى دعمهم. فليس الألم والصدمات النفسية إلا جانباً واحداً وحسب من الذات؛ إذ أنّ أجساد النساء، والأشخاص للتحوّلين جنسيًا، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، هي أيضاً مصادر للمتعة والفرح. ويُعتبر هذا الفهم والنهج الشاملان للعمل مع المجتمعات جزءاً من معالجة اختلالات القوى التي تنتج عن رؤية مجموعة معينة كمجموعة من الأجساد الضحية (ولا شيء غير ذلك).

لقد استجاب عدد من المنظمات والحركات النسوية من خلال الإعداد لوضع الفرحة والمتعة والشفاء عمداً في صميم عملها. وغاص بعض منها أيضاً في العلاقة بين العقل والجسم في إجراءات الشفاء والعدالة. وتاماً كما هي الحال مع الرعاية الذاتية، يمكن أن يصعب على المنظمات ذات الطرق الأكثر تقليدية في العمل فهم هذه الجهود. لكن كما هي الحال أيضاً مع الرعاية الذاتية، يشكّل فهم العلاقة بين العقل والجسم، والتركيز على الفرحة والمتعة، جزءاً أساسياً من تحويل الوقائع المختبرة للناس، وبناء حركات أكثر قدرة على التكيف من أجل التغيير.

## الركيزة 2: بناء التضامن

يزداد إدراك النسويات بأنّ كلّ شخص يتمتع بتجاربه الفردية الخاصة مع اللامساواة، والقمع، وبأنّ كلّ شخص يجلب معه نقاط قوته ووجهات نظره الفريدة إلى النضال من أجل العدالة الاجتماعية. ونتيجة لذلك، تطوّرت الممارسة النسوية لاستكشاف الطرق التي تربط بها أنواع القمع وتتداخل في ما بينها، ومعنى ذلك لبناء التضامن النسوي بين الجهات الفاعلة التي تعمل على إنهاء اللظام المختلفة، لكن الترابطية.

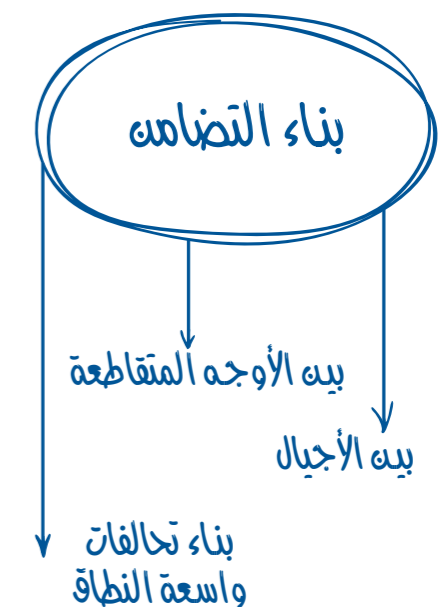
عندما يتم التعامل مع السلطة والموارد على أنّها محدودة وغير دائمة، فستكون النتيجة النهائية حتماً المنافسة والنزاع. وغالباً ما يُطلب من منظمات حقوق المرأة والمنظمات النسوية على وجه الخصوص التنافس على الموارد والمساحة. لكن يرفض عدد من منظمات حقوق المرأة والمنظمات النسوية ذلك، وتعطي بدلاً من ذلك الأولوية لبناء "السلطة مع"، من خلال بناء التضامن والتحالفات مع إمكانات تحويلية أكبر بشكل جذري.

وتشمل الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات النسوية لبناء التضامن: تقاطع الأوجه، والتداخل بين الأجيال؛ وبناء تحالفات واسعة النطاق.

## تقاطع الأوجه

يشكّل تقاطع الأوجه حجر الزاوية في الاستراتيجيات النسوية. وبحسب تصوّر للحامية ومناصرة الحقوق للديّة كيمبرلي كرينشو Kimberlé Crenshaw، يعترف تقاطع الأوجه بأنّ الناس يواجهون عدّة أنواع من القمع الهيكلي، استناداً إلى مجموعة واسعة من الخصائص الاجتماعية، مثل الطبقة، والمستوى الاجتماعي، والعرق، والنوع الاجتماعي والعمر. كما يقرّ بتداخل هذه الهويات فيما بينها، ما يؤدي إلى شبكة معقدة من أنظمة وهياكل القمع، أو الهيمنة، أو التمييز، تقيد حياة الناس وخياراتهم.

رجاءً مراجعة ص. 49  
لأجل أدوات إضافية  
ومعرفة المزيد حول  
الركيزة 2.



1 مقابلة مع تينا هينيكين أندراي وإيفا نيلز وبريندا كامبوس Tina Hennecken Andrade, Eva Nelles and Brenda Campos

## إرساء تحالفات واسعة النطاق

يضمن بناء تحالفات واسعة النطاق عمل الناشطات والناشطين والمنظمات من هويات وخلفيات مختلفة مع بعضهم البعض، وتشاركتهم السلطة أثناء عملهم لتحقيق الأهداف المشتركة. ومن خلال التركيز على الأسباب الجذرية للمساواة والظلم، بدلاً من التركيز على أعراضها، تمّ بناء تحالفات عبر وطنية وشاملة لعدة قطاعات تتمتع بالقدرة على تحدي السلطة، وتحقيق العدالة الجندرية على المستويات كافة.

تستند هذه التحالفات إلى مفهوم التضامن النسوي، الذي يعرف على نطاق واسع بأنه مبدأ الدعم للتبادل بين الأفراد، والمجموعات، والمنظمات العاملة على العدالة الجندرية وحقوق المرأة. يعتمد بناء تحالفات واسعة النطاق على المبادئ الأساسية للتضامن و"التحالف" والشراكة، ويتطلب من جميع الأعضاء مقاومة إغراء محاولة تسخير قوة التحالف أو توجيهها لتحقيق غاياتهم الخاصة، وبدلاً من ذلك الاعتراف بالتحالف كنظام بيئي متطور قادر على التكيف مع احتياجات الأعضاء والإسهام في الوقت نفسه في نضالات متعدّدة للعدالة الاجتماعية. كما يتطلب النهج النسوي النظر في أفضل السبل لدعم مثل هذه النظم البيئية، والاعتراف بقيادتها وتمكينها، وتشارك السلطة والوارد.

## الرّكيزة 3: تحويل السلطة

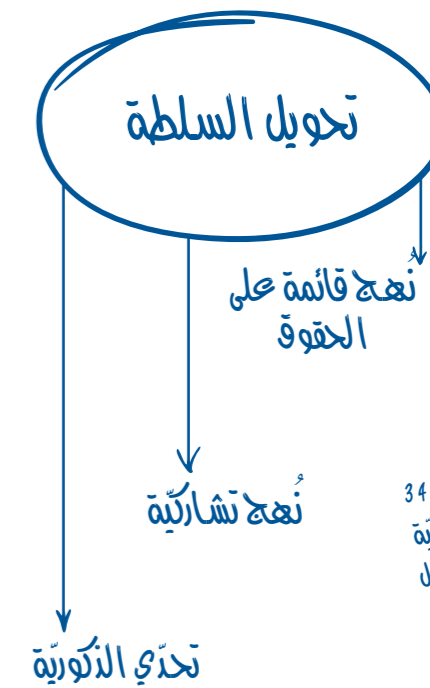
كما رأينا بالفعل، تُعدّ الاستراتيجيات النسوية سياسية بطبيعتها، كما رأينا بالفعل، تُعدّ الاستراتيجيات النسوية سياسية بطبيعتها، وتتمحور حول تحليل السلطة ونقدها. وهذا هو العنصر الأساسي الذي يجعلها أيضاً تحويلية إلى حدّ كبير.

أشارت صانعات التغيير النسويات اللواتي قابلنا إلى أنّه يجب تشارك السلطة بشكل أكثر توازناً، إضافةً إلى بنائها بشكل تعاوني من خلال التضامن والعمل الجماعي. كما ذكر البعض أنّه يمكن أن تنقلب أي من الخطوات المتخذة لتحقيق العدالة الجندرية أو جميعها وبكلّ سهولة، إذا حرّمت النساء والفتيات والأشخاص للتحوّلون جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري من سلطة ضمان احترام حقوقهم. إضافةً إلى ذلك، يتعرّض السعي إلى "مساعدة" الأشخاص المهمشين على الوصول إلى الموارد، بدلاً من التصدي لتوزيع هذه الموارد وتغيير من يقرّر كيفية تخصيص الموارد، للانتقاد، باعتباره سطحياً وقصير الأمد، وباعتباره في بعض الحالات محاولة لترقيع اللامساواة الهيكلية العميقة الجذور وحسب.

تشمل الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات النسوية لتحويل السلطة: النهج التشاركية، والنهج القائمة على الحقوق، وتسمية النظام الذكوري وتحديّه.

## النهج القائمة على الحقوق

تمكنت الجهات الفاعلة والحركات النسوية، من خلال الجهود العالمية، من بناء وتأمين قوانين وسياسات واتفاقيات رائدة تعترف بمجموعة واسعة من حقوق المرأة، على الصعيد الدولي، شملت هذه التدابير الاتفاقية التاريخية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 1979، وإعلان ومنهج عمل بيجين في عام 1995. لكن يدرك الكثيرون أنّ ضمان الحقوق على الورق ليس كافياً، وأنّ السوءة عن هذه الحقوق ترتدي أهمية حيوية أيضاً في الممارسة العملية. وتسعى النهج القائمة على الحقوق إلى ترجمة صكوك حقوق الإنسان إلى سياسات وممارسات تُفضي إلى تغيير حقيقي.



تشكّل النهج القائمة على الحقوق طريقة أساسية تستخدمها الجهات الفاعلة والمنظمات والحركات النسوية لتحويل السلطة وكيفية فهمها. ومن شأن الاستخدام الاستراتيجي لصكوك حقوق الإنسان وخطاب حقوق الإنسان أن ينقلنا من رؤية الحكومات والشركات وصانعي القرار الآخرين على أنّهم يملكون "السلطة على"، إلى إعادة تصنيفهم على أنّهم "أصحاب واجب" يتحلّون مسؤولية ضمان حقوق الجميع واحتياجاتهم. بالتالي، يعني اعتماد نهج قائم على الحقوق التركيز على أهمية الحقوق، وزيادة الوعي بالقوانين والسياسات القائمة، وضمان فهم الجميع لحقوقهم كجزء من عملية بناء السلطة الكامنة.

ويمكن إبراز التباين بين النهج القائم على الحقوق والنهج الوصولي. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يقترح النهج الوصولي أنّه يجب تمثّل المرأة بحقوق متساوية في العمل، لأنّ ذلك مفيد للاقتصاد، أو أنّه ينبغي تعليم الفتيات حقّ يتمكّن من الإسهام في إجمالي الناتج المحلي. كما يعتبر النهج الوصولي حياة ورفاه النساء، والأشخاص المتحوّلين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، ثانويين مقارنة بما يمكن أن يقدموه لنظام أو هيكل لا يخدم بالضرورة مصالحهم أو يلبي احتياجاتهم الأساسية.

ترفض بعض النسويات استخدام النهج الوصوليّ، باعتبار أنّ أثرها في الخطابات الأوسع نطاقاً مسيء. وترى أخريات أنّه يمكن نشر هذه النهج بشكل استراتيجي، لا سيّما عند العمل مع أولئك الذين يجدون الحجج القائمة على الحقوق مهذّدة أو غير مقنعة. لذا يفصّل عدد من الحكومات والشركات والجهات الفاعلة الأخرى الابتعاد عن النهج القائمة على الحقوق التي تسعى إلى مساءلتها حول التزاماتها السابقة.

## النهج التشاركية

يكفل النهج التشاركي ألا يكون من يعانون الظلم عناصر سلبية، بل عناصر فاعلة في تكوين الاستجابات للمظالم. ويتطلب النهج التشاركي التفكير الدقيق في السلطة والامتياز، خاصةً لجهة تيسير الأحداث والمساحات المشتركة وتنظيمها وتكوينها. من الناحية العملية، ينطوي النهج التشاركي على إنشاء مساحات يكون فيها الجميع بأمان ومشمولين، وتتمّ ملاحظة ديناميكيات السلطة وتسميتها، كما تُتخذ إجراءات لتُسمّع أصوات الجميع.

لا تكفي النهج التشاركية بتحسين عمليّة صنع القرار وحسب، بل تساعد في تحدي الأفكار حول مكان المعارف، ومن يتمكّن من إسماع صوته. ويشكّل التغيير الذي يأتي من الناحية التشاركية، بحد ذاته، جزءاً من عملية تغيير ديناميكيات السلطة على المدى الطويل، وزيادة وعي الأفراد والمجتمعات بحقوقهم الخاصة ومعرفتهم بكيفية المطالبة بهذه الحقوق. وعلى هذا النحو، تحوّل النهج التشاركية السلطة وتغيّرها.

من الأهمية بمكان إدماج النهج التشاركي في رصد الجهود الرامية إلى الإسهام في التغيير وتقييمها. فالتقييم سياسي بطبيعته: كيف تُجمّع المعلومات، ومن الذي يحدّد شكل النجاح، هما بحدّ ذاتهما شكلاً من أشكال السلطة. ويتطلب النهج التشاركي لتقييم التغيير طرقاً تحوّل السلطة إلى يدي أولئك الذين واللواتي يعانون الظلم حتى يتمكنوا من تحديد ما يجب فعله حيال ذلك (وكيف ينبغي قياس النجاح والفشل).

## دراسة حالة

## مجموعة بينجرا تود في الهند

التقت مجموعة من الشابات مع بعضهن البعض في دلهي، لشعورهنّ بالقلق إزاء القيود التي فرضتها عليهنّ الجامعة باسم السلامة، وأطلقن حركة وصلت إلى حدّ التأثير في مروحة من قضايا حقوق الإنسان في جميع أنحاء الهند. وكان التحرك قد بدأ رداً على حظر التجول والقيود المفروضة على حركة الطالبات، ما أثر في تنقلهنّ ووصولهن إلى الأماكن العامة، ومنعهنّ على سبيل المثال من الذهاب إلى المكتبة ليلاً. في حين ادّعت الجامعة أنّ الهدف من هذه القواعد كان الحفاظ على سلامة الشابات، إلّا أنّ الطالبات أدركن أنّها متجذّرة في الأعراف والتوقعات الذكورية الراسخة، وفي فكرة أنّ الشابات ممتلكات -أولاً للوالدين، وثمّ لأزواجهن- يجب حمايتهن. كما أدركن الحاجة إلى تحويل النقاش إلى رؤية النساء كبشر مستقلّين، بدلاً من مجرد معالجة أي قاعدة واحدة أو قانون واحد.

اجتمعت الطالبات وأسسّن "بينجرا تود" التي تعني "كسر القفص"، ولجاناً إلى مروحة من الاستراتيجيات -استعادة المساحات العامة في الجامعة، والمناداة بحقوقهن، ورفع العرائض إلى سلطات الجامعة والحكومة. لقد حققت مستويات مختلفة من النجاح، مثل تغيير قواعد الجامعة حول تنقل المرأة والوصول إلى المساحات العامة، وبعد ذلك تمكّن أيضاً من تغطية قضايا أخرى، مثل التحرش الجنسي في الجامعات. وأصبحت مجموعة "بينجرا تود" منذ ذلك الحين منبراً وصوتاً للشابات في جميع أنحاء الهند؛ مثل إظهار التضامن مع النساء في الجامعات الأخرى، وقيادة الإضرابات، والمشاركة في الاحتجاجات بشأن تعديل قانون المواطنة.

المصدر: مقابلة مع غويكا باشي، أوكسفام. <https://www.oxfam.org/en/changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994>

## تسمية النظام الذكوري وتحديده

تكمّن الحواجز أمام حقوق المرأة، والأشخاص التحوّلين جنسيًا، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، في هياكل ذكورية أكبر وضعت السلطة في أيدي الرجال، وأحكمت قبضتهم على كل مجال من مجالات الحياة. في بعض الأحيان، تعالج الجهود الرامية إلى تحقيق العدالة الجندرية أعراض النظام الذكوري، من دون السعي إلى تحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك أو فهمها. ومن الأمثلة الشائعة على ذلك منح النساء قروضاً لبدء أعمال تجارية صغيرة، مع تجاهل العقبات الأخرى، التي تتجاوز الائتمان الأولي وتواجهها النساء -من التمييز في الأسواق، وعدم الأخذ برأيهن في صنع القرار في الأسرة، إلى اللامساواة في الحصول على الفرص الائتمانية والمالية المستمرة التي يتمتع بها الرجال في مجتمعاتهم. لا شك أنّ هذه الأنواع من المبادرات حسنة النية، لكنّها لا تؤدّي في نهاية المطاف إلى تغيير تحويلي.

يتيح التركيز على النظام الذكوري في التحليل فهماً أكثر شمولية للقضايا التي تواجهها النساء والأشخاص التحوّلين جنسيًا، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، وللأسباب الجذرية لتلك القضايا، وبالتالي إيجاد طرق أفضل وأكثر شمولية لمعالجة المشاكل.

وكما تبين دراسة الحالة التالية، يمكن تحديد الهياكل الذكورية الناشطات والناشطين من التأكد من معالجتهم الأسباب الجذرية للامساواة الجندرية، وليس أعراضها وحسب.

## تفعيل الاستراتيجيات النسوية

تمّ استخلاص الاستراتيجيات النسوية للوضحة في الركائز المذكورة أعلاه من القابلات ودراسات الحالات. وبالرغم من أنّها مدرجة على سبيل المثال لا الحصر، إلا أنّها توضح الطرق التي تنظم بها المنظمات والحركات النسائية نفسها لنمذجة سبيل عمل أكثر مساواة تتشارك السلطة، وتبين إمكانيات لتغيير أكثر تحوّلاً واستدامة.

من الجدير بالذكر أنه من غير المحتمل -مهما كان مستصوباً- أن تدمج الجهود المبذولة للإسهام في تحقيق العدالة الجندرية هذه النهج كافة. وسيتعيّن اتخاذ قرارات بشأن توقيت وكيفية استخدام كل استراتيجية مذكورة في مجموعة الأدوات هذه، تبعاً للسياق والمسألة المطروحة. ومع ذلك، ينبغي اعتبار تعزيز العمل الجماعي النسائي، والدفع قدماً بالمنظمات والحركات النسوية، عنصراً أساسياً في الجهود والبرامج النسوية وفي التعبئة، ويجب أن تسعى جهودنا كلّها إلى الإسهام فيه بوسائل كبيرة وصغيرة.

كما تجدر الإشارة إلى ما ليست الاستراتيجية النسوية عليه. بما أنّ النسوية سياسية بطبيعتها وتخرط في مسائل السلطة، يجب أن تسعى الاستراتيجيات النسوية دوماً إلى تجاوز الخطاب السطحي، أو العبارات الآسرة غير المسيسة أو الشعارات. إذ يمكن أن يعني مصطلح "الاستراتيجية النسوية" أموراً كثيرة، لكن يجب أن يركز على التزام عميق بالتصدي للنظام الذكوري، وتحويل السلطة وتغييرها. فالنسوية ليست نسوية عندما تكون غير مسيسة أو تختزل باستراتيجية إعلامية فقط.

تصف بعض المنظمات نهجها بأنّها نسوية، من دون الشعور بالحاجة إلى القيام بما هو أعمق من ذلك من أجل تحويل تفكيرها وطرق مقاربتها للسلطة. ونتيجة لذلك، غالباً ما تعالج جهودها أعراض اللامساواة، بينما تتغاضي عن أسبابها الجذرية من دون المساس بها على الإطلاق. ويعود سبب قدرة النهج النسوية على أن تكون تحويلية، جزئياً، إلى أنها تتيح لنا المزيد من التعقّق -الرجوع عن المشاكل الاجتماعية وديناميكيات السلطة التي تسبّب اللامساواة والتهميش، بدلاً من التخفيف من آثارها.

كما رأينا، يمكن الاستراتيجيات التي تعالج اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي أن تبدو مختلفة للغاية الواحدة عن الأخرى، لكنّها لا تزال نسوية بالقدر نفسه. وبغية توضيح كيفية فعل ذلك، أدرجنا ثلاث دراسات لحالات أدناه، تمّ فيها استخدام النهج النسوية لمساعدة المنظمات المختلفة على تحقيق أهدافها الخاصة. وقد استخدمنا الأسهم الزرقاء لتحديد الاستراتيجيات داخل النص.

ومن الأهمية بمكان النظر في ما يلي:

- 1) ما الذي يجعل كلّ نهج نسويًا وتحويليًا؟
- 2) كيف تتفاعل الاستراتيجيات المستخدمة في كلّ دراسة حالة مع بعضها البعض وتعزّز بعضها البعض؟
- 3) هل من استراتيجيات إضافية في ركائزنا الثلاث لم يتم تسليط الضوء عليها؟

## دراسة حالة

## المختبر الجندري

يسرّ المختبر الجندري في الهند سلطة العمل الجماعي، من خلال نظام بيئي متطور من المشاريع الهادفة إلى النمو الشخصي والتحوّل الاجتماعي. وغالباً ما تكون الفتيات في الهند "غير مرئيّات" بسبب الأعراف والأنظمة الاجتماعية التي تتجاهل صوتهن وقدرتهن. ويدير المختبر الجندري برامج لتوعية الفتيات بإمكاناتهنّ وقدرتهنّ على إحداث التغيير.

يوفّر المختبر الجندري مساحة يمكن فيها الفتيات التفكير في تجربتهن، والحصول على الإرشاد، وتطوير مهارات يحملنها إلى مجتمعاتهن لإنشاء مشاريعهن الخاصة التي تعالج القضايا التي تؤثر في حياتهن. ومع مرور الوقت، اتّسع نطاق البرنامج ليأخذ نهجاً مشتركاً بين الأجيال، ويركّز بالفتيات الأكبر سناً والشابات، اللواتي يرشدن الفتيات في المدارس وفي مجتمعاتهن المحلية لإكمال مشاريعهن؛ وحشدت إحدى المجموعات الأموال لمساعدة الأسر على الحصول على الكهرباء، فيما ناصرّت مجموعة أخرى تحسين نظام الصرف الصحي. ومن خلال البرنامج، تحدّث الفتيات فرقاً في مجتمعاتهن، ويكتسبن ثقافة بشأن القضايا الاجتماعية. في نهاية الزمالة، يبنين الأثوة، والوعي الذاتي، والثقة، والمهارات التي تساعدن على التنقل في عوالمهن. وقد توسّع البرنامج أيضاً للترحيب بالفتيان، وإشراكهم في محادثات حول النوع الاجتماعي، والحياة الجنسية، وحقوق التحوّلين جنسيًا، والذكورة.

ويعترف البرنامج بقيمة الإصغاء المتعمّق؛ ويضمن أنّ مدخلات الفتيات المشاركات في البرنامج هي التي ستكوّن تطوّرهم. وعلى حدّ وصف أكشات سينغال Akshat Singhal وأيوشي بانيرجي Ayushi Banerji، "إننا بحاجة إلى أن نكون أصحاب المساحة. لم نبادر بالعمل ونحن نفكر "إننا نعرف كل شيء، وهذا ما سيكون عليه البرنامج." بل أصغينا بتعمّق إلى مجتمعاتنا وتطوّرنّا. إذا لم نصغ، تكون جميع طولنا ضيقة النطاق وغير شاملة. الإصغاء إلى الجميع -الفريق، والجهات المانحة، والفتيات، والفتيان، والزميلات- إننا نصغي ونرتجل ونتحسّن."

يشارك أعضاء المختبر الجندري والزميلات، وطاقم العمل باستمرار في استجاب هياكل السلطة، وإيجاد طرق لتشارك السلطة بشكل أفضل، كما يُجرى تحديهم للتركيز على الفحص الذاتي والتحوّل. من خلال هذه العملية، على سبيل المثال، أدركوا أن الصحة العقلية كانت تؤثر في أعضاء المختبر، لكن لم يتم معالجتها. أما الآن، فأصبح ذلك محور جهودهم، كما أضحت تحسين الرّماه النفسي جزءاً من رؤيتهم -من توظيف معالج/ة كجزء من فريقهم، إلى تنظيم "أيام الاثنين الساهرة" - مع تخصيص وقت للتفكير في القضايا التي يواجهون في عملهم اليومي ومعالجتها.

المصدر: مقابلة مع أكشات سينغال Akshat Singhal، وأيوشا بانيرجي Ayushi Banerji، من حركة بلو ريبون Blue Ribbon Movement (BRM) <https://brmworld.org>

القيادة  
المدرسية  
والذاتية التفكير

التعاطف مع  
الذات ومع  
الأخريه

التركيز على  
الفرح / المتعة  
/ الشفاء

نهج تشاركي

مراعاة  
ديناميكيات  
السلطة وتشارك  
السلطة

دراسة  
حالة

## حملة 12 بـ 12

أدت القواعد والقوالب النمطية الراسخة، والتقليل التاريخي من قيمة عمل المرأة، إلى إغفال العاملات المنزليات ومساهمتهن الاجتماعية والاقتصادية على نطاق واسع. وشكّل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 في عام 2011 تغييراً تاريخياً - حيث تمّ ضمان الاعتراف أخيراً بأنّ العمل المنزلي هو عمل مماثل لمهن أخرى، وإدراج البلدان العاملات المنزليات في الحقوق والحمايات التي توفرها قوانين العمل الخاصة بها.

غير أنّ تأمين الاتفاقية لم يكن سوى الخطوة الأولى. فقد أُطلق بعد ذلك الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، بالتعاون مع الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتموين والتبغ، ورابطات العمال المتحالفة (IUF) والاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF)، حملة 12 بـ 12 - التي دفعت باتجاه مصادقة اثنتي عشر مقاطعة على الاتفاقية بحلول عام 2012. وانضمت إلى الحملة مجموعة واسعة النطاق من المنظمات النسوية ومنظمات حقوق الإنسان، التي احتشدت من أجل القضية، ثمّ تطوّرت الحملة إلى شبكة من التحالفات والتعاون على المستويات المحلية والوطنية والعالمية، وبالرغم من أنّ الحملة لم تف بالموعد النهائي المحدّد لها في عام 2012، فقد حصلت على 12 تصديقاً في عام 2013، وساعدت حتى اليوم في تأمين 29 مصادقة وما يتصل بذلك من إصلاحات في قانون العمل في أكثر من 50 بلداً. ويقدر أنّ تكون قد أثرت هذه الحملة في حياة الملايين من العاملات والعمال المنزليين، الذين أصبح بإمكانهم اليوم الوصول إلى الحق في الحد الأدنى للأجور، والحماية الاجتماعية، وعقود مكتوبة، وتنظيم ساعات العمل، ووقت للراحة، وبعض الانتصاف من العنف والتحرّش في مكان العمل.

وكان الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) عاملاً رئيسياً في نجاح الحملة واكتسابه آلاف الأعضاء الجدد من خلالها، فتوسّع إلى شبكة تضم أكثر من نصف مليون شخص، وتولّى القيادة في نهاية المطاف. في الماضي، كان يُعتبر من الصعب للغاية تنظيم العمال والعاملات المنزليات لأنهم يعملون في مساحات خاصة لأصحاب عمل الخاصين، وقد أثبتت الأساليب التقليدية لتنظيم النقابات العمالية عدم فعاليتها. ونتيجة لذلك، اضطر الاتحاد إلى ابتداء أساليب جديدة ومبتكرة للتوعية. وبالمثل، شرع منذ نشأته في ضمان تمثيل المجتمعات المهمشة، وشغل نساءً متنوعات أدواراً قيادية.

في البداية، نظراً لتهميش العاملات والعمال المنزليين وقضاياهم، اعتبر الكثيرون أنّ الاثني عشر تصديقاً هدفاً يصعب تحقيقه، لكن تأمّن النجاح بفعل حملات الضغط والمناصرة للنقابات، والعاملات والعمال المنزليين، والجهات الحليفة في عشرات البلدان في جميع أنحاء العالم. وفي الوقت الحالي، يضع تحالف الاتحاد الدولي لنقابات العمال، والاتحاد الدولي للعمال المنزليين، واتحاد النقابات العالمي للمهارات والخدمات، والاتحاد الدولي للخدمات العامة، وتأمين العمالة والمرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم، أجندة حول اقتصاد الرعاية وبناء التضامن بين قطاعي الرعاية والصحة - مع التركيز على المزيد من الوظائف اللائقة وزيادة الاستثمارات المستدامة في خدمات الرعاية العامة والخدمات الصحية الجيدة النوعية. وعلى حدّ قول ماريكي كونينغ من الاتحاد الدولي لنقابات العمال، "يعدّ الأمل والتصميم محرّكين مهمين للغاية للاعتراف بأن التغيير يمكن أن يحدث. وعندما نواجه التحدي بسبب الإفراط في الطموح، علينا أن نكون جريئات جدّاً ونقول "لا، سنحقق ذلك". وعندما نبدأ في التنظيم بالشراكة مع مجموعة مهمشة، اتخذت بالفعل قراراً شجاعاً بالمواجهة والتنظيم والتوحد لتحقيق التغيير، من المهم أن نتضامن في تحقيق هذا الهدف. وبفعلنا ذلك، يحدث التغيير".

المصدر: مقابلة مع ماريكي كونينغ Marieke Koning، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، <https://www.ituc-csi.org/>

بناء تحالف  
واسعالتركيز على  
الفرح /  
المتعة /  
الشفاءتعزيز المنظمات  
والحركات  
النسائيةتقاطع  
الأوجهقائم على  
الحقوقتعزيز المنظمات  
والحركات  
النسائيةمراعاة  
ديناميكيات  
السلطة وتشارك  
السلطة

## نهوض المليار

دراسة  
حالة

أطلقت منظمتان نسويتان، جاغوري وسانغات Jagori and Sangat، الذراع الهندي للحملة العالمية One Billion Rising أو نهوض المليار، التي تعمل في 206 دولة وتهدف إلى زيادة الوعي من خلال التجمعات، وفعاليات الرقص الواسعة النطاق، والنهج الإبداعية، وهما تقودان هذا الذراع. وتعرّف جاغوري وسانغات على نطاق واسع بكونهما رائدتين في الحركة النسائية في جنوب آسيا، ولجهودهما الرامية إلى تعزيز الملكية الجماعية للحملة، وتشارك المعارف والأفكار بين الأجيال، والقيادة النسوية التحفيزية.

في حين أنّ جوهر حملة جمع المليون يركّز على العنف ضدّ النساء والفتيات، إلّا أنّ مساحةً خُصّصت لتهجّ متقاطع الأوجه يمنح مساحة للمجموعات التي تعمل على مروحة من القضايا - من حقوق الطفل إلى حقوق مجتمع الميم وحقوق العاملات المنزليات - تحت مظلة الحملة. وقد نُظمت فعاليات اجتذبت مئات الآلاف من الأشخاص في جميع أنحاء البلد، ولم تكف بالدعوة إلى وضع حد للعنف ضد النساء والفتيات وحسب، لكن أيضاً إلى نزع فتيل العنف على نطاق أوسع داخل الهند، وفهم أنّ النساء والفتيات يتحملن في كثير من الأحيان وطأة هبوط جميع أشكال العنف والنزعة العسكرية عليهنّ. كما أصبح الرقص والتعبير الفني محورين في هذه الأحداث، بهدف تعزيز الأشكال الثقافية للمقاومة كبديل للعنف، وفي الوقت نفسه تشجيع السلام والفرح والاحتراف بقدرة المرأة على التكيف.

تشتهر جاغوري وسانغات لجهودهما الآيلة لضمان اتخاذ القرارات بشكل تعاوني، وتشارك السلطة بين المنظمات المشاركة في الحملة. وقد شكّل هذا تحدياً للمنظمات غير الحكومية الأكبر حجماً، المرصّب بها في التحالف، لكن المطلوب منها توفير الموارد والدعم للمنظمات الأصغر حجماً من دون الترويج دوماً لعلاماتها التجارية الخاصة. وغالباً ما اعتادت هذه المنظمات أن يؤمّن لها حجمها الكبير، وصوتها العلني، ومواردها وزناً أكبر في صنع القرار. وقد وجد البعض صعوبة في المشاركة في الفعاليات وتوفير التضامن من دون الترويج لعلاماته التجارية أو جمع التبرعات، فيما كان البعض الآخر على استعداد لمشاركة الموارد، والترويج للمنظمات الصغيرة على منصات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة به، ومساعدتها على الوصول إلى جهات صنع القرار القويّة.

يجري نقاش صحي ومستمر حول نقاط القوة والضعف في الحملة، بتشجيع من قيادة مستعدّة للتعلم والاستماع إلى أعضائها.

المصدر: مقابلة مع جولي ثيكدان Julie Thekkudan

قيادة مدروسة  
وذاوية التفكير

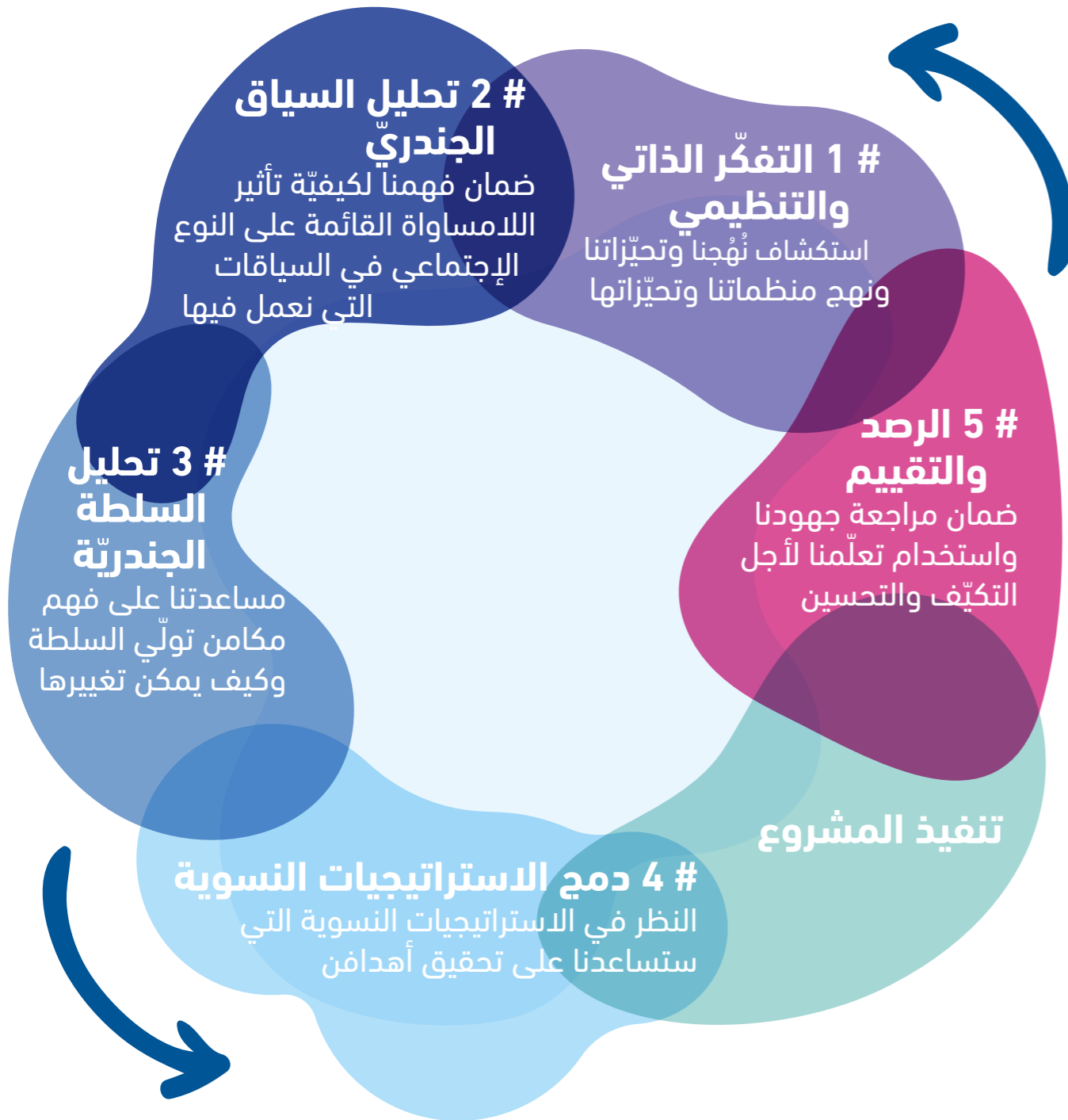
بناء تحالف واسع

مراعاة  
ديناميكيات  
السلطة وتشارك  
السلطة



4

# أدوات التغيير التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين



لقد استعرضنا حتّى الآن كيفية فهم السلطة ومكانها، وإطاراً تحليلياً للمساعدة في فهم أين يجب إجراء التغيير، والطرق التي يستخدم بها الناشطون والناشطات الاستراتيجيات النسوية لمعالجة اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في السلطة. وإننا نقدّم هنا مجموعة من الأدوات التي يمكن أن تكون مفيدة في النظر في كيفية ترجمة هذا الدليل في عملكم اليومي.

لا تسعى هذه الأدوات إلى أن تكون شاملة، ويمكن استكمالها بالزبد من القراءة والأدوات المرتبطة بها في الأقسام الأخرى، لكن يمكنها أن توفر نقطة انطلاق جيّدة لتقييم التزامكم الجماعي، وتحليل سياقكم الداخلي والخارجي، والنظر في أثر اللامساواة في السلطة في عملكم، والمساعدة في رصد جهودكم وتقييمها. يمكن كلّ من هذه الأدوات أن تدعم تخطيط المشاريع والبرامج وتطويرها، بما في ذلك من خلال التعلّم من الجهود السابقة، كجزء من رصد الأعمال القائمة وتقييمها.

توفّر الدعم لتقييم نقدي لما هي التغييرات الفردية والتنظيمية اللازمة لتمكيننا من معالجة اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي، والانضمام إلى الكفاح من أجل التغيير.

← أداة رقم 2 تساعدنا على فهم كيفية تأثير اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في السياق أو الوضع الذي نخطط للعمل فيه، حتى تتمكن من اتخاذ قرارات جيّدة حول المكان الذي يمكننا إضافة قيمة فيه.

← رقم 3 تساعدنا على فهم أثر اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي في من يتولّى السلطة، وأين، وكيف يمكن الوصول إلى هذه السلطة أو إعادة توزيعها للانتصاف من الظلم.

← يمكن استخدام الأداة رقم 4 كجزء من عمليات التخطيط والمراجعة، لتحديد الالتزامات المشتركة لدمج الاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي في المشاريع والبرامج.

← أداة رقم 5 يمكن أن تساعدنا على تقييم أثرنا وتبيان، والانخراط في التعلّم المستمر.

يمكن استخدام هذه الأدوات لتقييم نهجكم على أساس فردي، لكن تزيد فعاليتها عند نشرها في الفرق، كجزء من دورة التخطيط والتنفيذ والتقييم لمشروع أو برنامج.

## الأداة رقم 1: البدء بالتفكير الذاتي والتفكير التنظيمي

حَقَّ نتَمَكَّن من معالجة اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي والانضمام إلى الكفاح من أجل التغيير، علينا أن نبدأ بأنفسنا ومنظمتنا. ويتطلب ذلك منا تفكيراً مدروساً بمن نحن عليه، وبالواقف والتحيزات والمعتقدات المتجذرة التي نحملها معنا في تفاعلاتنا وأعمالنا. في غياب هذا التفكير، إننا نخاطر بتكرار اللامساواة واختلالات القوى وإدامتها.

ولا يتحقق هذا النوع من التفكير في يوم واحد، أو من خلال ورقة عمل واحدة. لذا توفّر هذه الأداة بعض الأسئلة لمساعدتك على البدء في التفكير في المكان الذي بلغته في رحلة التفكير الخاصة بك، لكن تجدر الإشارة إلى أنّ هذه عملية مستمرة تتطلب وعياً ذاتياً عميقاً ورعاية.

يجدر بك أخذ بعض الوقت للتفكير بخلفيتك، وهوياتك، وخبراتك الخاصة. ثم استخدم/ي دفترًا لجمع أفكارك حول الأسئلة التالية:

- إنّ الامتياز هو عندما يملك أشخاص معيّنون أو مجموعات معيّنة السلطة، أو الموارد، أو المزايا بسبب هويّاتهم أو علاقاتهم. وغالباً ما يكون غير منظور بالنسبة إلى الأشخاص الذين يحظون بهذا الامتياز. أمّا التمييز فهو عندما يُحرم أشخاص معيّنون أو مجموعات معيّنة من السلطة أو الموارد أو المزايا بسبب هويّاتهم أو علاقاتهم. وغالباً ما تعزّز الأعراف أو القوانين أو القواعد الاجتماعية التمييز. ماذا تعني لك هذه الكلمات؟
- ما هي تجربتك مع الامتياز؟ ما هي الهويّات التي تمتلكها وتمنحك الامتياز؟ هل يتغيّر هذا الامتياز باختلاف المساحات، مثلاً في عملك أو في مجتمعك؟
- ما هي تجربتك مع التمييز؟ كيف كوّن ذلك عقليتك وطرق فهمك للعالم؟ كيف يكوّن مقاربتك لعملك؟
- في عملك لتعزيز العدالة الجندرية، ما هو نوع السلطة الذي تملك/تملكين لجهة الأفراد، والجماعات، والمنظمات التي تعمل/تعملين معها؟ ما نوع السلطة التي يملكون؟ ما الذي يمنحك هذه السلطة، وما الذي يمنحهم السلطة التي يتولّون؟
- كيف تستجيب/تستجيبين في الحالات التي تنتهك فيها السلطة؟
- كيف يمكنك تولي السلطة وتشاركها داخل منظمتك؟ هل تأتي سلطتك الشخصية على حساب الآخرين، أم هل تتعاون/تتعاونين لتشارك السلطة؟

خذ/ي الآن بعض الوقت للتفكير في فريقك أو النّظمة. ودوّن/ي إجاباتك في دفتر أو سجلّ.

- ما هي نسبة الأشخاص الذين يتولّون سلطة صنع القرار والسلطة الثقافية في منظمتنا ويتمتعون بخبرة مباشرة في القضايا التي نعمل عليها وتأثروا بها بشدّة؟
- عندما يحين الوقت للاجتماع أو اتخاذ القرارات، هل يكون صوت الجميع مسموعاً ومحترماً بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي، وعرقهم، وعمرهم، وقدرتهم، وجنسيّتهم، وخلفيتهم الاجتماعية؟
- كيف يؤثّر الأشخاص الذين ندعي أنّنا نعمل لأجلهم في قرارات منظمتنا وتخصيصنا للموارد؟
- هل نتشارك السلطة والنصائح مع الجهات الشريكة والحليفة معنا؟ هل إننا منفتحون على تحدّي الآخرين لنا والاستماع إلى آراء أولئك الذين يخالفوننا الرّأي

يجب بعد ذلك تلخيص أفكارك في خمس نقاط أساسية تجيب عن الأسئلة التالية: **كيف تؤثّر تحيّزاتي، ومعتقداتي الراسخة، وقناعاتي الشخصية في العمل الذي أقوم به، وكيف سأسعى إلى أن أكون أكثر مساواة، وشمولاً، وإنصافاً؟ ما هو دوري في معالجة أوجه اللامساواة الهيكلية داخل المنظّمة وفي الشراكات والتحالفات؟**

خذ/ي النقاط الثلاث الخاصة بك وتبّيها/تبّيها على الجدار. واستخدمها/استخدمها للتذكير، فالتفكير الذاتي والتفكير التنظيمي للنتظامان بالغا الأهمية لإنشاء تغيير تحويلي طويل الأمد من أجل العدالة الجندرية!

## الأداة رقم 2: تحليل السياق الجندريّ

يمتدّ تحليل السياق الجندريّ الطريق لأي مشروع، أو برنامج، أو حملة، أو دراسة. إنه يمكّننا من فهم السياق أو الوضع الذي نخطط للعمل فيه، حتى نتخذ قرارات جيّدة حول المكان الذي يمكننا فيه إضافة قيمة معيّنة. ويمكن إجراء تحليل للسياق الجندريّ في بداية العمل على برنامج، أو حملة، أو مشروع، و/أو يمكن إجراؤه طوال الوقت لضمان استجابة العمل للظروف والاحتياجات الراهنة.

يتضمّن أي تحليل سياقي قوي تحليلاً جندريّاً يشرح كيفية توزيع السلطة، والوارد، والوصول إليها، والتأثير بعوامل الهوية المختلفة مثل النوع الاجتماعي، والعرق، والطبقة والقدرة وغيرها. وغالباً ما تكون اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي هي أصل اللامساواة النظامية والهيكلية. بالتالي، من خلال عملية تحليل السياق الجندريّ، ستكون/ستكونين أكثر قدرة على الإسهام في الانتصاف الفعال من الظلم.

يتطلّب تحليل السياق الجندريّ إجراء البحوث. ويعني ذلك معرفة ما هي القوانين، والسياسات، والأعراف الاجتماعية غير الرسمية، والمعتقدات الراسخة المطبّقة في السياق الذي تخطط/تخططين للعمل فيه. ويمكنك فعل ذلك من خلال البحث عن القوانين والسياسات عبر الإنترنت، واستشارة مواقع وتقارير عن حقوق المرأة والمنظمات النسوية. وفي بعض الحالات، يمكن أن تحتاج/ي إلى الإعداد لمقابلات إعلامية مع أولئك اللواتي والذين يعرفون القضايا الجندرية بشكل جيّد.

في ما يلي بعض الأسئلة النموذجية التي يجب التفكير فيها أثناء إجراء تحليل للسياق الجندريّ<sup>1</sup>:

- ما هي الأدوار الجندرية القائمة في هذا السياق أو الوضع؟ كيف يختبر الرجال، والنساء، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، هذا السياق بشكل مختلف؟
- ما هي أشكال التمييز الأخرى في هذا السياق؟
- كيف يمكن أن تؤثر أشكال التمييز هذه أو الأدوار المقرّرة في العمل الذي تنوي/تنوين القيام به؟
- كيف يؤثّر النوع الاجتماعي في قدرة الفرد على الوصول إلى الموارد أو التحكم بها؟
- من لديه صوت يُسمَع بالفعل، ومن يمكن أن يحتاج صوته للدعم حتى يُسمَع؟

ستوجّهك هذه الأسئلة نحو البحث اللازم لإكمال تحليل السياق الجندريّ. وبغية إكمال التحليل الجندريّ، عليك ملء ورقة العمل التالية:



1. ما هي المعلومات الهامة التي عرفتتها عن النوع الاجتماعي في السياق الذي تخطط/تخططين للعمل فيه؟ ما هي الثغرات في البيانات أو الأبحاث المتاحة؟

[مثال: في البلد كذا، لا تملك النساء سوى 25% من الأراضي. وتنص القوانين على أن الرجل يملكه أو يرث الأرض، لكنه لا يملك المرأة أو ترثها. ولا تتوفر بيانات حول مدى تواتر إدارة النساء للأراضي بشكل غير رسمي مع دونه امتلاكها.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. كيف يعاني الناس جراء الظلم بشكل مختلف نتيجة لنوعهم الاجتماعي؟ كيف يمكن أن يختبروا الحلول لهذه المشكلة بشكل مختلف؟

[مثال: في البلد كذا، الاقتصاد ضعيف، والفساد الحكومي يعني أن النخبة الحاكمة وأصدقاءها فقط يملكون العنور على عمل. وبسبب المعايير الثقافية، غالباً ما لا تجد النساء عملاً إلا في صناعات الرعاية (كالتمريض، والتنظيف، والطهو). ويواجه الأشخاص المتحولون جنسياً والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي تمييزاً شديداً في محاولاتهم لإيجاد عمل. ويجب على إنشاء فرص العمل، والتدريب، والتنظيم الثقافي مراعاة -وتحويد- هذه المعايير الثقافية لتحقيق المساواة والفرص الدائمة للجميع.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. أي أشخاص هم الأكثر تهميشاً واستضعافاً، بسبب طبقتهم، أو مرتبتهم، أو عرقهم، أو عمرهم، أو قدرتهم؟ ما رأي هذه المجموعات بالمظالم، وما هي الحلول التي تقترحها أو تفكر فيها؟

[مثال: في البلد كذا، يواجه الأشخاص من القبيلة القلاية التمييز بسبب وضعهم كأقلية. وهم يتعرضون للاضطهاد، ولا يملكون العنور على عمل، وأطفالهم غير قادرين على الوصول إلى التعليم في المدارس الحكومية. وهم خلال محادثات مع أفراد من القبيلة القلاية وقادتهم، تفهم أنهم اقترحوا قانوناً لفرص متساوية. وهم يحتاجون للدعم لضمان اعتماد القانون، وللضغط مع قبل الجمهور لضمان إنهاء التمييز الثقافي ضد قبيلتهم.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. كيف تفهم منظمات حقوق المرأة والمنظمات النسوية المشكلة؟ كيف تعمل بالفعل على معالجتها؟

[مثال: في البلد كذا، يمثل التمييز في مكان العمل مشكلة كبيرة. ولقدت المجموعات النسوية الانتباه إلى حقيقة أن الأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي، لا يملكون حمايات غير تمييزية في مكان العمل. بدأ على ذلك، تعمل هذه المنظمات على تعبئة حملة لضمان وجود هذه الحماية، وإنشاء خط ساخن حيث يملك الأشخاص الإبلاغ عن الحوادث من أجل التوثيق والمتابعة. كما أنها تسعى للحصول على دعم تمويلي ولانضمام المنظمات إلى تحالفها.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. كيف تعامل السياسات/الهيكل/المؤسسات ذات الصلة بهذه القضية النساء، والرجال، والأشخاص المتحولين جنسياً، أو الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري بشكل مختلف؟ هل يملك الجميع مكاناً في الهيكل الرسمي التي تحدد هذه السياسات/الهيكل/المؤسسات؟ من يمثل في المساحات الرسمية ومن لا يمثل فيها؟

[مثال: في البلد كذا، تريد منظماتنا العمل على إصلاح التعليم. وبحسب تحليلنا، لا تضمن القوانين والسياسات القائمة المساواة في التعليم بين الشباب من الأنواع الاجتماعية كافة. علاوة على ذلك، تتألف وزارة التربية والتعليم من رجال وامرأة واحدة فقط.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. كيف تعامل المعايير والممارسات الثقافية ذات الصلة بهذه القضية الناس بشكل مختلف على أساس النوع الاجتماعي؟

[مثال: في البلد كذا، وجد تحليلنا قوانينه لحقوق النساء تحمي الناس من التمييز على أساس النوع الاجتماعي. لكنه من الناحية العملية، بسبب المعايير الثقافية، لا يتمتع الأشخاص المتحولون جنسياً، أو الأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي، أو غير المتطابقين جندرياً، بالمساواة في الحصول على السكن، أو التعليم، أو العمل، أو الأرض، أو الموارد والفرص الأخرى.]

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## الظلم الذي نرغب في معالجته:

هل هذه السلطة متولّاة في المساحات العامة أو الخاصة؟	هل هذه السلطة منظورة، محجوبة أو مخفية؟	هل هذه السلطة متولّاة في المساحات العامة أو الخاصة؟	أصحاب السلطة (للحدود) في رسم خرائط السياق (الجندري)
هل هذه السلطة تحويلية (السلطة مع، لأجل، الكامنة، أو نحو) أو قمعية (على أو خارجة عن السيطرة)؟			
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

## الأداة رقم 3: رسم خرائط السلطة الجندرية

يتيح لك رسم خارطة السلطة فهم من يتولّى السلطة، وأين، وكيف يمكن الوصول إلى هذه السلطة، أو إعادة توزيعها لمعالجة الظلم. ومن شأن رسم خرائط السلطة الجندرية تكييف المفاهيم للوضحة في هذا الدليل، وتوفير وسيلة لتطبيق هذه المفاهيم.

غالباً ما يستخدم رسم خرائط السلطة كأداة لتحديد من يتولّى السلطة، وكيف يمكن التأثير في من هم في السلطة أو تغييرهم. وستساعدك الرؤية بواسطة العدسة النسوية على فهم الدور الذي يؤديه النوع الاجتماعي والهويات الأخرى في تحديد كيفية تولّي السلطة وأين. في ما يلي الأسئلة الأساسية التي تساعد في رسم خرائط السلطة الجندرية:

- من الذي يتولّى السلطة في ما يتعلّق بتحقيق العدالة الجندرية، وما هي الحواجز / نقاط الوصول الرئيسية؟
- ما هي السلطة التي تتمتع بها النساء والأشخاص المتحولون جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري بالفعل، وكيف يمكنهم الوصول إليها لإحداث التغيير؟
- في من يجب التأثير، أو من الذي يجب إقناعه، أو جذبه إلى علاقة "التحالف"؟ كيف يمكن إشراك هؤلاء الأشخاص أو المجموعات بشكل أكثر فعالية؟

تجدد ملاحظة أنّ رسم خرائط السلطة الجندرية الخاص بك يعتمد على تحليلك للسياق الجندري، ويجب أن يفيدك في تحديد أساس مشروعك، أو حملتك، أو برنامجك، أو مبادرتك. وسوف يساعدك في معرفة كيفية حدوث التغيير، والخطوات التي تحتاجها/تحتاجينها لتحقيق ذلك. وتذكّر/ي أن تنخرط/ي مع حليفاتك النسويات في هذه العملية، وأن تعمل/ي عن كُتب لتحديد مكان وكيفية تولّي السلطة.

أولاً، يجب العودة إلى القسم حول السلطة (بدءاً من ص. 12). وتذكّر/ي أنّه يمكن أن تبدو السلطة مختلفة في مساحات مختلفة. على سبيل المثال، يمكن أن يتمتع شخص ما بسلطة سياسية في منصب حكومي، لكن سلطته محدودة في مجتمعه. وتعتمد تجربة السلطة بشكل كبير على الهويات المتقاطعة، التي يمكن أن تشكل حاجزاً أو تعظيماً للسلطة، وكذلك السياق.

ينبغي الآن مراجعة أشكال السلطة القمعية ("السلطة على" و"السلطة الخارجة عن السيطرة")، ومقارنة ذلك مع السلطة التحويلية ("السلطة مع"، "السلطة لأجل"، "السلطة الكامنة"، و"السلطة نحو")، كما هو موضح في وقت سابق (بدءاً من ص. 14).

بعد ذلك، استخدم/ي الرسم البياني أدناه لتحديد من يتولّى السلطة وما نوع السلطة التي يتولّاها:

بالنظر إلى ما حدّدته، يمكنك الآن تحديد كيفية التأثير في التغيير. استخدم/ي المعلومات في ورقة العمل لتبادل الأفكار حول الأسئلة التالية:

- عندما يتعلّق الأمر بمعالجة العدالة الجندرية، من الذي يتولّى السلطة؟ أين تتخذ القرارات؟
- أين هي فرص تحويل الاختلالات القائمة في القوى؟
- أين تقع السلطة التحويلية بالفعل، وكيف يمكننا البناء عليها؟
- كيف نضمن أن تكون النساء، والأشخاص المتحولون جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري في محور معالجة اختلالات القوى؟
- كيف ندعم النساء، والأشخاص المتحولين جنسياً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، للمطالبة والاستفادة من السلطة التي يملكون بالفعل من أجل التغيير الإيجابي والتحويلي؟

حدّد/ي الاستراتيجيات المحتملة للتغيير والتحوّل في الرسم البياني أدناه:

استراتيجيات لبناء السلطة التحويلية وتعظيمها:

استراتيجيات التصدي للسلطة على "ومقاومتها:

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

تذكّر/ي أنّ تحليلات السياقات والسلطة الجندرية تتبدّل بمرور الوقت! فهي متغيرة وتعتمد اعتماداً كبيراً على التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وتأكّد/ي من مناقشة وتحديث فهمك للسلطة وكيفية المساعدة في تحويلها بانتظام، من خلال التحالف والتعاون مع الجهات النسوية الحليفة.

كيف سيسهم عملك في تعزيز العمل النسائي الجماعي، و/أو المنظمات و/أو الحركات النسائية؟

.....

.....

.....

.....

.....

ما هي الاستراتيجيات النسوية التي تخططون لدمجها في برنامجكم أو مشروعكم؟ ضع/ي علامة على كل ما ينطبق.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> تقاطع الأوجه                   | <input type="checkbox"/> النهج القائمة على الحقوق                 |
| <input type="checkbox"/> تداخل الأجيال                  | <input type="checkbox"/> النهج التشاركية                          |
| <input type="checkbox"/> الوعي الذاتي والاستجواب الذاتي | <input type="checkbox"/> تسمية وتحدي النظام الذكوري               |
| <input type="checkbox"/> الرعاية الذاتية                | <input type="checkbox"/> التركيز على الفرحة و/أو الحب و/أو الشفاء |
| <input type="checkbox"/> القيادة مدروسة وذاتية التفكير  | <input type="checkbox"/> إنشاء تحالفات واسعة                      |

كيف سيساعد اعتماد هذه الاستراتيجيات مشروعك أو برنامجك على أن يكون تحويلياً، ويؤدي إلى تغيير مستدام طويل الأمد؟ كيف سيساعد في تحويل ديناميكيات السلطة غير المتكافئة؟

.....

.....

.....

.....

.....

من سيكون مسؤولاً في فريقك عن مراجعة هذا الالتزام بانتظام والإبلاغ عن التقدم في صدده؟

.....

.....

.....

.....

.....

متى سيتم مراجعته بعد ذلك؟

.....

.....

.....

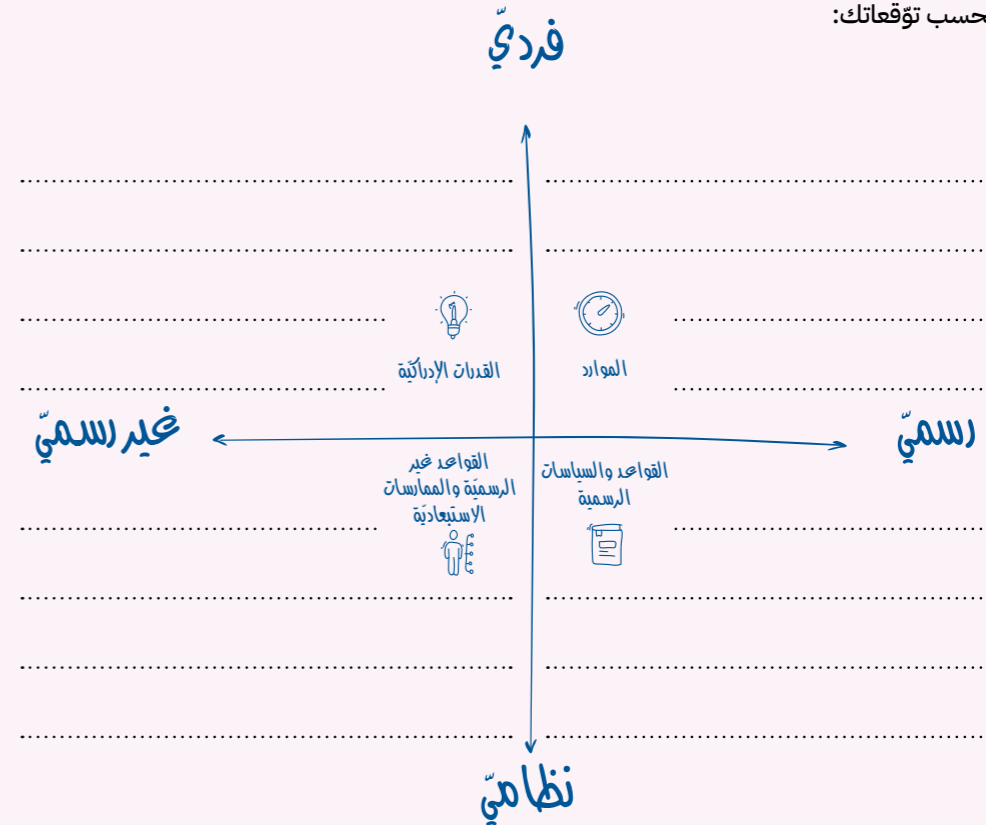
.....

.....

## الأداة رقم 4: دمج الاستراتيجيات النسوية

يمكن استخدام هذه الأداة كجزء من عمليات التخطيط والمراجعة، لتوضيح التزامكم بدمج الاستراتيجيات النسوية للتغيير التحويلي في مشاريعكم وبرامجكم. ونقترح استخدامها مع فرقكم وزملائكم لإنشاء التزام مشترك بدمج الاستراتيجيات النسوية التحويلية في عملكم.

ضع/ي علامة على هذه الورقة من إطار عمل "جيندر أت وورك" Gender at Work حيث يناسب ذلك برنامجك أو تدخلك بحسب توقعاتك:



لماذا اخترت العمل في هذا الربع أو الأرباع؟ كيف سيكمل عملك عمل المنظمات في الأرباع الأخرى؟

.....

.....

.....

.....

.....

## الأداة رقم 5: الرصد والتقييم

من الضروري أن نرصد جهودنا باستمرار لضمان أن يكون لجهودنا الأثر الذي نهدف إليه، وأن نتشارك ونبني السلطة مع الجهات الشريكة والحليفة لنا، وأن نتمكن من تكيف أو تغيير المسار، استجابةً للمعلومات أو التغييرات الجديدة في سياقنا. فالرصد والتقييم لا يساعداننا على تبيان تأثيرنا والتعلم من جهودنا وحسب، إذ نُقدِّم بالشكل الصحيح - بل إنهما يحدّد ذاتهما قدران على تحويل اختلالات القوى؛ ما يجعلهما نسويين وتحويليين في آن معاً.

عادةً ما يتم إجراء تقييمات لمشروع أو برنامج من قبل "السؤولين/ات"، أو أولئك الذين يتمتعون بأكثر قدر من السلطة والوارد. وتجدر الإشارة إلى أنّ التقييم هو نشاط سياسي، والسياقات التي يتم فيها مسيئة، وكذلك هي التجارب، ووجهات النظر، والخصائص الشخصية التي يحملها المقيمون والمقيّمات معهم إلى عملهم. ونتيجةً لذلك، من المهم أن نفكر ملياً في كيفية إجراء تقييماتنا، والعمل بشكل نشط على التخفيف من آثار اختلالات القوى وكيف يمكن أن تؤثر في نتائجنا.

لقد اقترحنا موارد إضافية للمساعدة في استكشاف التقييم النسوي؛ أدناه، لكن يمكننا أن نبدأ بطرح الأسئلة التالية على أنفسنا:

- لماذا نجري هذا التقييم؟ من ينتفع منه؟
- من ينفذ التقييم؟ ما هي وجهات النظر الخاصة التي يحملها/تحملها معه/ويمكن أن تؤثر في تصوّره/للعمل؟
- هل يقيّم رصدنا وتقييمنا الأثر الذي نتركه في ضمان التقدّم نحو تحقيق العدالة الجندرية؟ كيف نقيّم قدرتنا على تحويل السلطة إلى يدي الأشخاص المهمشين؟
- كيف نطلّ الهويات المتقاطعة التي تؤثر في من استفاد من عملنا ومن لم يستفد؟
- كيف سيتم رفع أصوات النساء، والأشخاص المتحوّلين جنسيّاً، والأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجندري، من خلال تقييمنا؟
- كيف يمكن أن تؤثر ديناميكيات السلطة في احتمال تقديم الجهات الشريكة والحليفة لنا تعليقات صادقة -إيجابية أو سلبية- في جهودنا؟ كيف يمكننا التخفيف من حدّة ذلك؟
- كيف سنرصد التغيير غير المتوقع أو التغيير السلبي، بما في ذلك الانعكاسات أو ردّ الفعل العكسي؟
- كيف سنضمن أن يتمّ تشارك التعلم من تقييماتنا مع أولئك الذين ساهموا فيه وامتلاكهم له؟
- كيف سنستخدم المعلومات التي تمّ جمعها بواسطة تقييمنا لتوجيه الجهود المستقبلية؟

في ما يلي عدد من الأدوات والأدلة المفيدة التي يمكنك استخدامها للمساعدة في الإجابة عن هذه الأسئلة، واستكشاف كيفية جعل التقييمات الخاصة بك أكثر نسوية:

← [ورقة مناقشة أوكسفام](#) حول تطبيق المبادئ النسوية على رصد البرامج وتقييمها والمساءلة والتعلم Oxfam's discussion paper on Applying Feminist Principles To Program Monitoring, Evaluation, Accountability And Learning تحتوي على نصائح مفيدة ودراسات لحالات.

← [تقييم أفضل Better Evaluation](#) جمع هذه الموارد عن التقييم النسوي.

← [دليل الوكالة الدولية لتنمية المرأة حول رصد التغيير في واقع المرأة](#) Capturing Change in Women's Realities، يحتوي على تحليل شامل للمنهجيات والنهج المختلفة.



## المرفق

### مسرد المصطلحات

يمكن إيجاد مسرد مفيد للمصطلحات على هذا الرابط:

<https://justassociates.org/wp-content/feminist-movement-builders-/08/uploads/2020-dictionary-jass.pdf>

### الأشخاص الذين تمّت مقابلتهم

**فرح دعيبس**، مديرة مشروع النسوية السياسية الإقليمي، مؤسسة فريدريش إيبيرت لبنان

**غوبیکا باشي** **Gopika Bashi**، من حملة Asia Campaigner Enough Campaign في آسيا، أوكسفام

ميشال ريدي Michelle Reddy، مديرة صندوق نساء فيجي

**سارة هيرولد** **Sarah Herold**، منسقة مشروع، مؤسسة فريدريش إيبيرت في تشيلي

**تينا هينيكين أندراي** **Tina Hennecken Andrade**، الممثلة المقيمة لمؤسسة فريدريش إيبيرت في موزمبيق، وبريندا كامبوس وإيفا فندر **Fender and Feminist**، منسقة مشاريع، وإيفا نيلز **Eva Nelles**، خبيرة مبتدئة في مجال النوع الاجتماعي، مؤسسة فريدريش إيبيرت في موزمبيق

**أكشات سينغال** **Akshat Singhal**، مؤسس شريك، وأيوشي بانيرجي **Ayushi Banerji**، الرئيسة التنفيذية للمختبر الجندري **Gender Lab**، حركة الشريط الأزرق **Blue Ribbon Movement**

**ميسون وو** **Misun Woo**، منسقة إقليمية، منتدى آسيا والمحيط الهادئ المعني بالمرأة والقانون والتنمية (APWLD)

**جولي ثيكودان** **Julie Thekkudan**، مستشارة في مجال المساواة بين الجنسين، الحملات العالمية، منظمة أوكسفام الدولية

**ماريكي كونينغ** **Marieke Koning**، مستشارة سياسية، الاتحاد الدولي لثقافات العقال

**ناتاليا فيجي** **Natalia Figge**، خبيرة في التكافؤ بين الجنسين، مؤسسة فريدريش إيبيرت

معلومات إضافية أُرسِلت عبر البريد الإلكتروني من قبل:

**ليزا فيتوري** **Lisa Vettori**، كبيرة مدبري البرامج، الوكالة الدولية لتنمية المرأة

### قراءات إضافية

تطرق هذا الدليل إلى عدد من الاستراتيجيات النسوية المهمة، تستحق كلها الاستكشاف بمزيد من التفصيل. لقد جمعنا في هذا المرفق المقالات، والأوراق، والأدوات، ومقاطع الفيديو، ووسائط الإعلام الأخرى التي نأمل أن توفر المزيد من المعلومات والإلهام.

#### دعم العمل النسائي الجماعي

- يقدم هذا المورد من زهرة موسى **Zohra Moosa** وشبكة النوع الاجتماعي والتنمية **Gender and Development Network**، حول دعم التغيير حيث يحدث، المزيد من المعلومات حول أهمية الحركات النسائية القوية والجهات الفاعلة. [https://drive.google.com/file/d/1aoA7UMT2rNCMePFsZR\\_ge0wgHwTEIghU/view](https://drive.google.com/file/d/1aoA7UMT2rNCMePFsZR_ge0wgHwTEIghU/view)
- تساعد هذه الورقة من سريلانثا باتليوالا ومبادرة بناء الحركات والمنظمات النسوية في **AWID** على تحديد مبادئها الأساسية. [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing\\_their\\_world\\_2ed\\_full\\_eng.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf)
- يحدّد هذا الدليل من منظمة "أكشن إيد" **ActionAid** طرقاً لإدماج الجهات الفاعلة في مجال حقوق المرأة بشكل أفضل في الحركات الاجتماعية. [https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance\\_note\\_good\\_practice\\_approaches\\_2016\\_0.pdf](https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance_note_good_practice_approaches_2016_0.pdf)
- يستكشف هذا البحث لمؤسسة فريدريش إيبيرت القضايا التي تواجهها النساء في الحركة النقابية في البرازيل، وكيف يمكن دعمهن لتحقيق التغيير. <https://www.fes-connect.org/reading-picks/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle/>

#### الركيزة 1: التعاطف والتفكير الذاتي

- يُعدّ دليل رفع الأصوات لإنشاء ثقافة تنظيمية من أجل نشاطية العدالة الاجتماعية **Raising Voices' guide to Creating an Organizational Culture for Social Justice Activism** نقطة انطلاق رائعة للتفكير الشخصي. <http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2015/09/LP1.OrgCulture.FINALredesign.dec2015.pdf>
- تستحق أداة التنمية التنظيمية النسوية **Feminist Organizational Development Tool** للمنتدى النسوي الأفريقي هي أيضاً العمل عليها، من خلال النظر في نهج منطقتك ودورك فيه. <https://awdf.org/wp-content/uploads/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>
- تتضمن الوحدة الخامسة من مجموعة أدوات صحة المرأة الغربية للعمل في منظمة نسوية **Module five of Women's Health West's Toolkit for Working in a Feminist Organization** أيضاً بعض القوائم المرجعية المفيدة لبدء التفكير في المسؤولية الشخصية والتنظيمية. [https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit\\_FULL.pdf](https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf)
- وضعت سريلانثا باتليوالا **Srilatha Batliwala**، من خلال عملها مع **CREA**، الأسس لفهم ماهية القيادة النسوية ومساعدة الآخرين على تحقيقها. <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>
- [https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines\\_Achieving\\_Transformative\\_Feminist\\_Leadership\\_CREA.pdf](https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf)

#### الركيزة 2: بناء التضامن

- تقدم هذه الورقة بقلم **Kimberlé Crenshaw** كريشيو **Kimberlé Crenshaw** نظرة تقاطع الأوجه، كما تمهد لتفكراتها اللاحقة، ويمكنك أيضاً مشاهدة حديثها **Ted Talk** حول إلحاح تقاطع الأوجه. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>
- <https://www.ted.com/speakers/kimberle-crenshaw>

- بالمثل، يحظى دليل هوب شيجودو **Hope Chigudu** و **Rudo Chigudu** "منظمة ذات روح" **Organization with Soul** باحترام واسع النطاق كنقطة دخول مهمة. <http://airforafrica.org/2015/09/01/building-organisations-with-souls-a-new-guide/>
- ينظر دليل أوكسفام للقيادة التحويلية من أجل حقوق المرأة **to Transformative Leadership for Women's Rights** في سبب أهمية هذه القيادة النسوية وكيفية الترويج لها. <https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
- تشرح هذه المقالة للوكالة الدولية لتنمية المرأة موضوع الرعاية الذاتية بمزيد من التفصيل. <https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
- تقدم الاستراتيجية الناشئة لأدريان ماري براون **Adrienne Maree Brown** وجهات نظر قيّمة حول الرعاية الذاتية، من منظور منظمة على الخطوط الأمامية للكفاح من أجل العدالة الاجتماعية والمناخية. <https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>
- يمكن استخدام دليل **CREA** للرعاية الذاتية والدفاع عن النفس للنشطات النسويات **Self-Care and Self-Defence Manual for Feminist Activists**، إما لتنفيذ الرعاية الذاتية الخاصة بك، أو لبناء فهم حول سبب أهمية ذلك لأولئك الذين ترغب/ين في التضامن معهم. <https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>
- يمكنك أيضاً الاشتراك في تحدي الرعاية الذاتية لمدة 21 يوماً من أجل التحرك لإنهاء العنف هنا. <https://movetoendviolence.org/lp/21day-evergreen-challenge/>
- يحتوي استكشاف ديفا وودلي للشفاء، في سياق حركة حياة السود **Movement for Black Lives** على تفكرات مهمة عن حركات العدالة الاجتماعية. [https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium\\_presentation\\_deva\\_woodly.pdf](https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woodly.pdf)
- انضم/ي إلى مجموعة التضامن للشفاء **Healing Solidarity Collective** واستكشف/ي مواردها الخاصة بالمؤتمرات. <https://healingsolidarity.org>
- اقرأ/ي النشاطية الممتعة: سياسة الشعور بالرضا **Pleasure Activism: The Politics of Feeling Good** بقلم أدريان ماري براون **Adrienne Maree Brown** <https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>
- أو تسجّل/ي لتنزيل نسخة من دليل الوكالة الدولية لتنمية المرأة، لإعادة تحيّل المستقبل النسوي من دون خوف **Reimagining Fearless Feminist Futures**. واستكشف نهجك الخاص لهذه القضايا. <https://www.awid.org/download-fearless-futures-toolkit>

## الموارد التي تمّت استشارتها

- Crenshaw, K (2016).** "The urgency of intersectionality" [Video File]. TED. Available at [https://www.ted.com/speakers/kimberle\\_crenshaw](https://www.ted.com/speakers/kimberle_crenshaw)
- Crenshaw, K (1989).** "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>
- Delgado, D. G. (2018).** "CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle". Available at <https://www.fes-connect.org/reading-picks/cut-brazil-a-trade-union-centre-at-the-forefront-of-the-feminist-struggle/>
- Edson, M. (2015).** "Changing Laws, Changing Lives: Supporting survivors of gender-based violence in Mozambique". Available at <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/changing-laws-changing-lives-supporting-survivors-of-gender-based-violence-in-m-345994>
- Esplen, E. (2016).** "Donor support to southern women's rights organisations: OECD Findings". OECD. Available at <https://www.oecd.org/dac/gender-development/OECD-report-on-womens-rights-organisations.pdf>
- Gagoshashvili, M.** "Learning From Intergenerational Work". Available at <https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- Goonsekere, S. (1998).** "A rights-based approach to realizing gender equality". Available at <https://www.un.org/womenwatch/daw/news/rights.htm>
- Gregory, R. & Taylor, E. (2013).** "Tool kit for working in a feminist organisation". Women's Health West. Available at [https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit\\_FULL.pdf](https://whwest.org.au/wp-content/uploads/2013/05/Feminist-Audit-Toolkit_FULL.pdf)
- Healing Solidarity Conference (2020).** "Healing Solidarity". Available at <https://healingsolidarity.org/>
- Institute for Development Studies (2011).** "Powercube: Understanding Power for Social Change". Available at <https://www.powercube.net/>
- International Union of Socialist Youth, (2020).** "The Struggle for Equality: A Toolkit for the Feminist Fight". Available at <http://iusy.org/wp-content/uploads/2020/01/Final-Last-Version-LQ-Toolkit-A-struggle-for-equality-illus-work-in-progress-1-4.pdf>
- JASS (2019).** "What Collective Power Looks Like". Available at [https://justassociates.org/wp-content/uploads/2019/10/db8110\\_jass\\_collective\\_report\\_feb2019\\_eversion.pdf](https://justassociates.org/wp-content/uploads/2019/10/db8110_jass_collective_report_feb2019_eversion.pdf)
- JASS (2017).** "Patriarchy: Cases & Analysis From Everyday Life". Available at <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force=>
- Jayasinge, D. & Noble, R. (2016).** "Guidance Note: Good practice approaches for engaging with social movements for women's rights". ActionAid. Available at [https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance\\_note\\_good\\_practice\\_approaches\\_2016\\_0.pdf](https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/guidance_note_good_practice_approaches_2016_0.pdf)

**African Women Development Fund (2010).** "The feminist organisational development tool: A tool to operationalise the charter of feminist principles for African feminists". Available at <https://awdf.org/wp-content/uploads/The-Feminist-Organisational-Development-Tool-English.pdf>

**APWLD (2018).** "Feminist Participatory Action Research (FPAR)". Available at <https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar>

**Association for Women's Rights in Development & Fearless Collective (2017).** "Fearless Futures Toolkit". Available at <https://www.awid.org/download-fearless-futures-toolkit>

**Batliwala, S. (2014).** "Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements". CREA. Available at [https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines\\_Achieving\\_Transformative\\_Feminist\\_Leadership\\_CREA.pdf](https://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Guidelines_Achieving_Transformative_Feminist_Leadership_CREA.pdf)

**Batliwala, S. (2012).** "Changing their world: Concepts and Practices of Women's Movements". AWID. Available at [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing\\_their\\_world\\_2ed\\_full\\_eng.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/changing_their_world_2ed_full_eng.pdf)

**Batliwala, S. (2011).** "Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud". CREA. Available at <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>

**Batliwala, S. & Pittman, A. (2010).** "Capturing Change in Women's Realities A Critical Overview of Current Monitoring & Evaluation Frameworks and Approaches". AWID. Available at [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing\\_change\\_in\\_womens\\_realities.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/capturing_change_in_womens_realities.pdf)

**Bernal, M. (2008).** "Self-Care and Self-Defence Manual for Feminist Activists". CREA. Available at <https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>

**brown, a. m. (2017)** "Emergent Strategy: Shaping Change, Changing Worlds". Available at <https://www.akpress.org/emergentstrategy.html>

**brown, a. m. (2019)** "Pleasure Activism: The Politics of Feeling Good". Available at <https://www.akpress.org/pleasure-activism.html>

**Chigudu, H. & Chigudu, R. (2015).** "Strategies For Building An Organisation With A Soul". Available at <http://airforafrica.org/wp-content/uploads/2015/09/Strategies-for-Building-an-Organisation-with-Soul-for-web1.pdf>

**Columbia Law School (2017).** "Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later". Available at <https://www.law.columbia.edu/pt-br/news/2017/06/kimberle-crenshaw-intersectionality>

**Cornwall, A (2000).** "Making a Difference?: Gender and Participatory Development". Available at <https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Dp378.pdf>

- تغوص ورقة المناقشة هذه لأندريا كورنوال Andrea Cornwall من معهد دراسات التنمية (IDS) في عمق ما تعنيه المشاركة فعلياً وما يمكن أن تبدو عليه. <https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Dp378.pdf>
- تجمع دراسة الحالة هذه دروساً مستفادة من الأساليب التشاركية التي استخدمتها 6 Collectiu Punt، منظمة نسوية في برشلونة، لزيادة مشاركة المرأة في التخطيط الحضري.
- يعرّف دليل التيسير هذا لـ"دجاست أسوشيتيس" المشاركات والمشاركين إلى النظام الذكوري الهيكلي. <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Case-Studies-on-Patriarchy.pdf?file=1&force>

- يمكن أن تساعد مجموعة أدوات المناقشة النسوية التابعة لـ"أكشن إيد" ActionAid في توجيه المحادثات مع الزميلات والزملاء حول كيفية اتباع نهج متقاطع الأوجه <https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- تبين دراسة الحالة هذه من صندوق فريدا -قصة مريم- أهمية النهج المتداخل بين الأجيال. <https://youngfeministfund.org/mariams-story/>
- تبين هذه المجموعة من دراسات الحالات - الفتيات إلى الأمام Girls to the Front - من ماما كاش Mama Cash وفريدا، قوة نشاطية الشابات. <https://www.mamacash.org/en/girls-to-the-front-case-studies>
- تم تطوير مجموعة الأدوات النسوية هذه للمنظمات الشبانية خصيصاً، لدعم نشاطية الشباب نحو المساواة بين الجنسين. <http://iusy.org/wp-content/uploads/2020/01/Final-Last-Version-LQ-Toolkit-A-struggle-for-equality-illus-work-in-progress-1-4.pdf>
- من أجل الغوص في عمق التضامن النسوي والعمل الجماعي، اطلع/ي على إصدار مجلة النوع الاجتماعي والتنمية Gender and Development Journal حول هذا الموضوع. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- يتمثل أحد جوانب النظم الإيكولوجية النسوية القوية في تشارك الموارد. وتملك الوكالة الدولية لتنمية المرأة قدراً كبيراً من الموارد حول بناء الحركة النسوية، بما في ذلك هذا الدليل العملي حول نظام تمويل نسوي. <https://www.awid.org/publications/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- تقدّم "دجاست أسوشيتيس" عدداً من الموارد حول بناء التحالف، بما في ذلك هذا الدليل حول ما تبدو عليه السلطة الجماعية What Collective Power Looks Like، الذي يسلط الضوء على أربع شبكات من الناشطين والناشطات ساعدت المنظمة في بنائها وإرشادها وإدامتها. <https://justassociates.org/>
- [https://justassociates.org/wp-content/db8110\\_jass\\_collective\\_report\\_10/uploads/2019\\_feb2019\\_eversion.pdf](https://justassociates.org/wp-content/db8110_jass_collective_report_10/uploads/2019_feb2019_eversion.pdf)

### الركيزة 3: تحويل السلطة

- يقدم هذا الملخص من مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان موجزاً للصكوك والالتزامات الأساسية المتعلقة بحقوق المرأة، وهيئات الرصد التابعة للأمم المتحدة. <https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>
- تقدّم هذه الورقة مناقشة حول أهميتها للبروفيسور سافيتري غونيسيكيري Savitri Goonesekere. <https://www.un.org/womenwatch/daw/news/savitri.htm>
- يحتوي دليل أوكسفام حول التأثير النسوي Oxfam Guide to Feminist Influencing على قسم عن الرصد والتقييم والتعلم النسوي، ينظر في كيفية استخدامه لزيادة المشاركة. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/oxfams-guide-to-feminist-influencing-620723/>
- يطرح هذا الموقع من منتدى آسيا والمحيط الهادئ المعني بالمرأة والقانون والتنمية مبادئ البحوث حول العمل التشاركي النسوي. <https://apwld.org/feminist-participatory-action-research-fpar>

- Ronderos, K (2012).** "Wellness, Self-Care and Security – Why this is Important to Feminism". Available at <https://www.awid.org/news-and-analysis/wellness-self-care-and-security-why-important-feminism>
- Roots Lab Lebanon.** "Roots Lab: Social Inclusion Incubator for Young Women's Rights". Available at <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620851/er-rootslab-lebanon-pilot-completion-070819-en.pdf;jsessionid=A259057A3662AC9B550479D-987433C43?sequence=2>
- Safier, C., Wakefield, S., Harvey, R. & Rewald, R. (2019).** "Oxfam's Guide to Feminist Influencing". Oxfam International. Available at <https://www.oxfam.org/en/research/oxfams-guide-feminist-influencing>
- Sisterhood is Global Institute-Jordan.** "Jordanian Civic Activists Toolkit II: Case Studies of Jordanian Advocacy Campaigns". Available at [https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/SIGI\\_CaseStudy.pdf](https://www.newtactics.org/sites/default/files/resources/SIGI_CaseStudy.pdf)
- Smee, S. (2015).** "What Works to Achieve Gender Equality and Women's and Girls' Empowerment?". DFID. Available at <https://drive.google.com/file/d/0B12r2oKJS0sWmRB SklUUEzMUk/view>
- Sweetman, C. (2013).** Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action, Gender & Development, 21:2, 217–229, Available at <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2013.819176>
- Wakefield, S. & Koerppen, D. (2017).** "Applying Feminist Principles To Program Monitoring, Evaluation, Accountability And Learning". Oxfam International. Available at <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620318/dp-feminist-principles-meal-260717-en.pdf?sequence=4>
- Woodly, D. (2019).** "Black Feminist Visions and the Politics of Healing in the Movement for Black Lives". Available at [https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium\\_presentation\\_deva\\_woodly.pdf](https://www.uvic.ca/victoria-colloquium/assets/docs/colloquium_presentation_deva_woodly.pdf)
- Zwingel, S. (2013).** International Feminist Strategies: Strengths and Challenges of the Rights-Based Approach. Politics & Gender, 9(3), 344-351. Available at <https://doi.org/10.1017/S1743923X13000226>
- Kloosterman, J. & Safier, C. (2014).** "Transformative Leadership for Women's Rights: An Oxfam Guide". Oxfam International. Available at <https://www.oxfam.org/en/research/transformative-leadership-womens-rights-oxfam-guide>
- Lisle, A. (2018).** "Intersectional Feminist Discussion Toolkit". ActionAid. Available at <https://actionaid.org.au/wp-content/uploads/2018/10/FeministDiscussionTOOLKIT-FINAL2018-2.pdf>
- Lorde, A (1988).** "A Burst of Light: Essays". Available at [https://books.google.com.au/books/about/A\\_Burst\\_of\\_Light.html?id=B3QtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.au/books/about/A_Burst_of_Light.html?id=B3QtDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Mama Cash & FRIDA, (2018).** "Girls to the Front: Case Studies". Available at <https://www.mamacash.org/en/girls-to-the-front-case-studies>
- Miller, K. & Jones, R (2019).** "Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide". AWID. Available at <https://www.awid.org/publications/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- Miller, V., VeneKlasen, L., Reilly, M. & Clark, C. (2006).** "Making Change Happen: Power. Concepts for Revisioning Power for Justice, Equality and Peace". JASS. [https://justassociates.org/wp-content/uploads/2020/08/mch3\\_2011\\_final\\_0.pdf](https://justassociates.org/wp-content/uploads/2020/08/mch3_2011_final_0.pdf)
- Moosa, Z. (2016).** "Supporting change where it happens: The critical role of feminist movements in achieving feminist alternatives". Gender and Development Network. Available at <https://gadnetwork.org/gadn-resources/2016/6/21/feminist-development-alternatives-pack?rq=moosa>
- OHCHR (2014).** "Women's Rights Are Human Rights". Available at <https://www.ohchr.org/documents/events/whrd/womenrightsarehr.pdf>
- Ortiz Escalante, S. & Gutiérrez Valdivia, B. (2015).** "Planning from below: using feminist participatory methods to increase women's participation in urban planning". Oxfam GB. Available at <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/planning-from-below-using-feminist-participatory-methods-to-increase-womens-par-347217>
- Pettit, J. (2018).** "Solidarity, Safety and Power Young Women Organizing in Indonesia". JASS. Available at [https://justassociates.org/wp-content/uploads/2020/08/jass\\_famm\\_2018\\_solidarity\\_safety\\_and\\_power\\_e-version\\_19oct.pdf](https://justassociates.org/wp-content/uploads/2020/08/jass_famm_2018_solidarity_safety_and_power_e-version_19oct.pdf)
- Podems, D. & Negroustoueva, S. (2016).** "Feminist evaluation". BetterEvaluation. Retrieved from [http://www.betterevaluation.org/approaches/feminist\\_evaluation](http://www.betterevaluation.org/approaches/feminist_evaluation)
- Raising Voices (2015).** "Creating an organizational culture for social justice activism." Learning from Practice Series, No. 1: Organizational Perspectives. Available at <http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2015/09/LP1.OrgCulture.FINALredesign.dec2015.pdf>

## حول المؤلفتين

**روان هارفي Rowan Harvey** مستشارة وناشطة متخصصة في النوع الاجتماعي والتنمية، عملت مع مجموعة من المنظمات غير الحكومية والحركات المحلية والوطنية والدولية في الحملات وبناء الحركات والتطوير التنظيمي.

**كلوي سافير Chloe Safier** ناشطة نسوية، ومستشارة، وشريكة في "جيندر أت وورك" Gender at Work. وهي تعمل مع منظمات غير حكومية، ووكالات الأمم المتحدة، ومنظمات نسوية، وصناديق وأعمال خيرية نسائية في جميع أنحاء العالم، نحو العدالة الجندرية وحقوق المرأة.

إنّ الآراء المعبّر عنها في هذا المنشور ليست بالضرورة آراء مؤسسة فريدريش إيبيرت.

## دمغة الناشر

© 2022 Friedrich-Ebert-Stiftung  
Beirut Office | Political Feminism  
Postal code 11-6107, Riyad El Solh  
Beirut 1107-2210, Lebanon

المسؤول عن النسخة باللغة الإنجليزية:  
**Jonathan Menge** | مدير مركز العدالة الجندرية في آسيا

المسؤول عن النسخة باللغة العربية:  
**Katia Schnellecke** | مديرة المكتب الإقليمي للجندر والنسوية

تصميم: دومينيك زيلر DZGN | Dominik Ziller  
تنقيح: جيمس تورنر James Turner  
ترجمة: دوريس مطر Doris Mattar

لا يسمح بالاستخدام التجاري لأي من المواد الإعلامية التي تنشرها مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) من دون موافقة خطية من المؤسسة نفسها.

إنّ **مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES)** هي أقدم مؤسسة سياسية في ألمانيا. سُمّيت المؤسسة تيمناً بفريدريش إيبيرت، أول رئيس منتخب ديمقراطياً في ألمانيا.

يشق **مركز العدالة الجندرية في آسيا (GEHA)** عمل مؤسسة فريدريش إيبيرت على العدالة الجندرية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. ونعمل في هذا المركز جنباً إلى جنب مع الزملاء والزميلات، والناشطين والناشطات النسويين والشركاء، لإنشاء مساحات للمشاركة، والتعلم المتبادل، ووضع استراتيجيات تحويلية لمستقبل أكثر عدالة على الصعيد الجندري.

asia.fes.de

