

حقب

حقيبة أدوات تعليمية أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

أدوات
تعليمية
أكاديمية
الشباب
من أجل

موجز حول الاكاديمية

تتفد اكااديمية الشباب من اجل الديمقراطية (يد) بالشراكة مع الشريك السويدي للتنمية- IM منذ عام 2019، وتهدف ال اكااديمية الى تعزيز مشاركة الشباب والشباب النقيبين في العمل النقابي و تعزيز انخراطهم في أنشطة النقابة لضمان مشاركتهم الفاعلة وذلك من خلال التعاون لتنفيذ مجموعة من الأنشطة تهدف إلى بناء قدرات أعضاء النقابات من الشباب والشباب على مهارات العمل النقابي وتعزيز ثقافة الحوار مع القادة النقيبين وإدماج الاحتياجات الشبابية والمساواة في النوع الاجتماعي ضمن أولويات العمل النقابي، كما تعمل الاكاديمية على تطوير مهارات ومعارف الشباب/ات النقيبين في الحوار وكسب التأييد وحقوق الانسان والنوع الاجتماعي وتحفيزهم للانخراط في كافة مستويات العمل النقابي، كما تعمل على تشجيع تنفيذ ال مبادرات المبنية على الحوار التي يقودها الشباب النقيبين من الجنسين.

لن هذه الحقيقة؟

تستهدف حقيقة الأدوات القيادات النقيبية وأعضاء اللجان النوعية من الشباب بالنقابات من كلا الجنسين، حيث تسعى إلى تعزيز قدرتهم على صياغة رؤية مشتركة وأدوات عمل من أجل دمج قضايا النوع الاجتماعي والشباب في العمل النقابي وتعزيز وجود المرأة والشباب داخل مختلف جميع هياكل التنظيم النقابي، ودعم وصولهم/هن لمواقع صنع القرار. ومن أهم ما يميز هذه الحقيقة هو المزج بين البعد المعرفي/النظري وآليات توظيفه في العمل النقابي، ومن ثم سهولة استخدامه في تدريب أعضاء النقابات من الشباب من الجنسين لزيادة وعيهم/هن بأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه نقاباتهم/هن في تعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز مشاركة الشباب، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بشأن استخدام آليات دمج قضايا المرأة والشباب داخل الهياكل التنظيمية وأنشطة اللجان النقيبية.

أهداف الحقيقة التعليمية:

- تعزيز معارف النقيبين والنقابات الشباب في مفاهيم المساواة في النوع الاجتماعي والديمقراطية وحقوق الانسان
- بناء فهم أعمق لمبادئ العمل النقابي وأسس الحوار الاجتماعي
- تعزيز قدرة النقيبين والنقابات الشباب على وضع خطط لدمج ومناصرة قضايا المساواة بين الجنسين والشباب ضمن أجندات عمل النقابات

ما هي المقاربة التعليمية/ النهج التعليمي؟

تسعى الحقيقة إلى تطوير "تربوية السؤال" ¹ ضمن المجتمعات الشعبية لأن تحدي المواطنة الديمقراطية يفترض تربوية "ديمقراطية بامتياز". ولما نتكلم عن أهمية المدخل النظري يعني ذلك أننا نود أن نؤكد أن نواكب في مشروعنا العديد من مكتشفات حقوق الانسان والخبرات التي نتجت عنها. ومن أبرزها، أن هناك حواراً عالمياً قائماً حول معاني هدف "التغيير" وذلك يشمل الخطاب السائد أن التغيير هو نحو مستقبل أفضل أو مجتمع أفضل. فنحن نسعى إلى إعادة تصويب هذا التغيير المنشود ونقننا الاساسي عليه هو كونه يحوي نبرة اقتصادية تخفي الهدف ويختفي ورائها الهدف. إننا نسعى إلى التركيز على النبرة الانسانية لتغليف المسار والهدف أو على النبرة الحقوقية إذا جاز التعبير مؤكداً صحة أن التغيير المنشود هو تحقيق الذات، وهو يتقاطع مع التحسن الاقتصادي ولا يقتصر عليه فقط.

1 شكر خاص للمفكر زاهي عازر من المشروع المسكوني للتربية الشعبية على إعادة بلورة المقاربة

وتربوياً فإن استخدامنا لمصطلح "ميسر" كبديل لمصطلح "مدرّب" يندرج كذلك ضمن نهجنا في إحياء تربوية السؤال بحثاً عن حال تربوية أكثر تشاركية وأكثر إلماماً بالحقوق وبناء للمواطنة الديمقراطية. وبمعنى ما فإن المواطنة الديمقراطية تقتض اختصار تربوية ديمقراطية تشبهها وتصوب أداءها، تتفاعل معها، تبني بها وتبنيها.

إن الحقيقة التعليمية المنوي اعتمادها تعتمد على "التربية التحولية" حيث تهدف الأنشطة أن تتخطى ما درج سابقاً من مجرد نقل المعرفة والمهارات لخلق وعي حول حقوق الإنسان وترجمته عبر الأنشطة في المجموعات المستهدفة. وغني عن القول أن هكذا مسار تربوي تعليمي يبني تدريجياً "التفكير النقدي" عبر التجارب التي تعيشها المجموعات المعنية ومنها تتطوّل الرؤى حول التغيرات التي يريد الناس أن يشاهدوها ضمن مجتمعاتهم. إن استناد أفراد المجموعة على خبرتهم يجعلهم أكثر اندماجاً في العملية التربوية وأكثر إدراكاً أنهم يملكون الحق في المشاركة في حياة مجتمعهم وتنتمي عبر ذلك روح المسؤولية عندهم لريادة التعبير في محيطهم. هكذا تعزز التربية التحولية بناء القدرات وتشجع المشاركين والمشاركات ومحيطهم المباشر وغير المباشر على إدماج قيم حقوق الإنسان في حياتهم واستنباط الأنشطة الملائمة التي تعزز هذه القيم في مجتمعاتهم.

إن النهج التربوي التعليمي هو مستوى من التربية التحولية، وقد صممت الأنشطة والمشاريع ضمن هكذا نهج تحولي تربوي بحيث تتخطى النقل البسيط للمعارف والمهارات وصولاً إلى بلورة وعي عميق بحقوق الإنسان وتشجيع التفكير النقدي حول التجارب المعاشة التي خاضتها المجموعات المشاركة لتعكسها على التجارب الحياتية مما يساعد الناس على تحديد التغيير الذي يرغبون به ضمن مجتمعاتهم. وانطلاقاً من تجاربهم المختلفة يدرك المشاركون كذلك قدراتهم في تحمل مسؤولية ريادة التغيير. وأيضاً فإن هذه المقاربة التربوية تشجع المشاركين والمشاركات على دمج قيم حقوق الإنسان في الحياة اليومية بالإضافة إلى تطوير ممارسات تعزيز هذه القيم في المجتمعات المحلية.

ما هي التربية التحولية؟

التربية التحولية هي عملية تقضي إلى مراجعة افتراضاتنا الأساسية ومنظورنا ونظرتنا للعالم. وقد طوّر أستاذ تعليم الكبار والمنظر جاك ميزيرو (1978) نظرية التربية التحولية. يعتقد ميزيرو بأنه يمكن "تحويل" الأفراد من خلال عملية التفكير النقدي. وتتطوي عملية التحول هذه على ثلاث عناصر رئيسية:

- التجربة كنقطة بداية: يبدأ المشاركون والمشاركات من تجاربهم/هن الذاتية.
- التفكير النقدي: يجب أن يفكر المشاركون والمشاركات في الافتراضات التي تصيغ كيفية فهمهم/هن وتفسيرهم/هن لتجاربهم/هن.
- استخدام الحوار لإقرار الافتراضات: يجب أن يتمكن المشاركون والمشاركات من مقارنة وجهات نظرهم/هن بوجهات نظر الآخرين ليحددوا مدى صلاحياتها.

إن التربية التحولية بالحوار لها معاني أساسية بالتربية على السؤال، فالحوار ليس ملحقاً بالعملية التربوية، إن الحوار هو الأساس التربوي الذي تبدأ منه التربية التحولية لأنه يسمح لكل شخص للتعبير باتجاه صنع القرار. ليس من الضروري أن نكون نحن البادئين، بل أن نوجه البداية! حيث ننطلق من لحظة انخراط المشاركون والمشاركات في الحوار حول موضوع معين، وهذا توجه ديمقراطي لأن مسؤولية التشارك بالتربية الديمقراطية هي فعل وليست شعار وهو الأمر الذي يمكن أن يكون بالحوار. إلى جانب مجموعة من القيم التي نوظفها لكي يشارك هذا الإنسان بالعملية التربوية ونساهم في تأهيل الإنسان كي يكون محاور مشارك حتى تتطوّل السيرة التربوية. إذن بالتربية التحولية يجب أن يكون الحوار شيء أساسي يجب اعتماده بشكل جدي وعكسه بكل جلسات العمل.

ما هي الشروط الأساسية لتعزيز التربية التحولية؟

حدّد ميزيرو وبعض الباحثين اللاحقين بعض الشروط المثالية لتعزيز التفكير النقدي والتربية التحولية:

- ظروف تعلّم مثالية: أي ظروف تعلّم تعزز الحس بالأمان والانفتاح والثقة. على سبيل المثال، وجود بيئة يشعر فيها المشاركون والمشاركات بالأمان والإطمئنان.
- أوضاع منفتحة ومحفزة للتفكير النقدي: يؤمن وضع تعلّمي ديمقراطي ومنفتح يتّبع مساراً منطقيّاً والوصول إلى كافة المعلومات المتوفرة ويعزز التفكير النقدي.
- التعلّم التحولي المبني على التجربة: يتطلب التعلّم تبادل التجارب الشخصية.
- منهاج يركز على المشارك: تضع هذه الطريقة المشارك في قلب عملية التعلّم وتعزز الاستقلالية والمشاركة والتعاون.
- التغذية الراجعة والتقييم الذاتي: تتشكّل الظروف التعليمية التي تساند وتشجع التغذية الراجعة عنصراً أساسياً من عناصر الطريقة التشاركية.
- العمل الجماعي: الفرصة في التعرّف على خلفيات ثقافية مختلفة، أهمية اعتناق وليس اجتناب الأصوات المخالفة والأفكار المتصارعة، الحاجة إلى التحرك بخصوص أفكار جديدة.
- مميزات الميسر: يجب أن يتحلّى الميسر أو الميسرة بالثقة بالآخرين وبالتعاطف والأصالة والصدق والنزاهة.

الشبكة العربية للتربية المدنية- أنهر

شبكة عربية تعمل في مجال التربية على حقوق الإنسان والمواطنة، ومسجلة كشركة غير ربحية في الأردن منذ العام 2005. تأسست الشبكة العربية للتربية المدنية أنهر بمبادرة من مجموعة من المؤسسات والأفراد العاملين على مستوى شمال إفريقيا والشرق الأوسط والذين لاحظوا انطلاقاً من تجربتهم الأهمية الملحة لتأسيس منبر يضم مؤسسات، وهيئات وأفراد عاملين في مجال التربية على حقوق الإنسان والمواطنة بهدف تبادل الخبرات وتنسيق الجهود، وتعزيزها وتوحيدها في مجال التربية على حقوق الإنسان والمواطنة وفق منهجيات علمية تربوية للمساهمة في التأثير في السياسات عن طريق العمل المشترك وبناء أواصر الشراكة والتضامن بين الأعضاء والمساهمة في بناء مجتمعات ديمقراطية تسودها قيم العدالة والكرامة والحرية والمساواة وتضم الشبكة 65 منظمة من أكثر من 10 دول في العالم العربي، منها: مصر، لبنان، الجزائر، السودان، العراق، فلسطين، الأردن، المغرب، اليمن، وتونس.

منذ تأسيسها سنة 2005 قامت الشبكة العربية للتربية المدنية بالتركيز على ثلاثة برامج أساسية وهم برنامج التربية على المواطنة الديمقراطية، وبرنامج التربية على حقوق الإنسان، وبرنامج الدفاع عن الحق في التعليم جميعهم ينتهجون النهج القائم على حقوق الإنسان وتعتمد أداة المناصرة كأداة رئيسية. وقد استفاد من مشاريع الشبكة ما يقارب 350 عضو وشريك من مؤسسات المجتمع المدني بشكل متواصل على مدار سنوات وذلك بتزويدهم بالأدوات والمواد الفنية والتقنية اللازمة لعملهم في مجال التربية على حقوق الإنسان والمواطنة وتقديم الدعم اللازم لهم، كما استفاد ما يقارب 7500 شاب ما زالوا يتواصلون مع الشبكة ويشاركون في برامجها المختلفة والفرص المتوفرة، كما وقد تم الوصول إلى ما يقارب مليون و200 ألف شاب وإمراة من خلال رفع وعيهم وحضورهم لفعاليات الشبكة المختلفة بالإضافة إلى الآلاف الذين انخرطوا في مبادرات وأعمال الشبكة افتراضياً عبر المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة وإصدارات الشبكة من أفلام ومواد تدريبية عبر اليوتيوب ومكتبة أنهر وموقعها الإلكتروني.

ضمن الخطه الاستراتيجية الجديد لانهر والتي تزامنت مع مع أهداف التنمية المستدامة 2030-2016 تم التركيز على تضمين مفاهيم النوع الاجتماعي والدمج الاجتماعي (حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص الأكثر عرضة للتمييز والإقصاء والتهميش .. الخ) في خطط وبرامج الشبكة.

الرؤية: مجتمع مدني يقوم على مبادئ حقوق الإنسان واحترامها وتعزيز قيم المواطنة المتساوية وتقبل التنوع والاختلاف.

الرسالة: شبكة إقليمية تعمل في المنطقة العربية على نشر وتعزيز قيم المواطنة وثقافة حقوق الإنسان وتضمن مبدأ مساواة النوع الاجتماعي وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الفئات الأكثر عرضة للتمييز والإقصاء؛ من خلال تنسيق الجهود وبناء القدرات.

أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية تنفذ بالشراكة مع (أي أم - الشريك السويدي للتنمية)

أي أم الشريك السويدي للتنمية هي منظمة حقوقية نسوية مناهضة للعنصرية تعمل في 12 دولة في العالم. أنشأت أي أم عام 1938 في السويد، وبدأت العمل في منطقة الشرق الأوسط من خلال مكاتب في فلسطين والأردن منذ الستينيات. تركز أي أم على الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للشباب بما في ذلك النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى تطوير المساحات المدنية وقدرات المجتمع المدني. تتبع المنظمة نهجاً قائماً على الحقوق وتعمل مع المجتمع المدني المحلي لتحفيز التغيير على المستويات الفردية والتنظيمية والمؤسسية. تعتبر الموضوعات المتعلقة بتغير المناخ والبيئة والنوع الاجتماعي والتوجه نحو إنهاء الاتكالية الكلية على المساعدات الخارجية في صميم عمل وجهود أي أم.

شكر وتقدير للذين ساهموا في مراجعة هذه الحقيبة:

تم اعداد هذا الدليل من قبل الشبكة العربية للتربية المدنية (انهر) اعتمادا على ادلة وخبرات سابقة وتجارب اقليمية تم الاستفادة منها في هذا الدليل

كما ونقدم الشكر لكل من ساهم في اعداد و/أو تدقيق بعض الأقسام:

- الاستاذ فتوح محمود يونس – الشبكة العربية للتربية المدنية (أنهر)
- الأستاذ صدام ابو عزام – مؤسسة محامون بلا حدود للمساهمة في اعداد قسم الحوكمة
- الأستاذ محمد الزواهره – شبكة نايا المجتمعية للمساهمة للمساهمة في اعداد قسم اوراق السياسات
- الاستاذة تسنيم الحموز – الشبكة العربية للتربية المدنية (أنهر)
- الاستاذة بيان الشوابكة – الشبكة العربية للتربية المدنية (أنهر)
- الدكتور سليم النابلسي – باحث ومدرب في الحوار الاجتماعي وعضو نقابة سابق لعدة دورات لمراجعة قسم الحوار الاجتماعي
- الدكتورة عبير البريم – رئيس مؤسسة حبق للتدريب على حقوق الانسان والتنمية لمراجعة قسم الحوكمة
- الدكتور رياض الصبح – مستشار في التدريب والدراسات وإعداد تقارير حقوق الانسان لمراجعة قسم اوراق السياسات

كما نشكر ايضا مجموعة المدربين الشباب التاليه أسماؤهم



احمد مضمود دلال



مروان محمد الصامي



زهام احمد الغوري



هاني ضاه عواد



مهر سالم الجادولة



سميرة صايل الزهري



زهايد محمد الكريم



صدام محمد الكريم ابو هزيم



احامد مضمود الشيوخ



المنصور عبدالمجيد الفارحة



بتول ابراهيم موسى



ليث عثمان الطوفيق



نور نايف الغزالي

This toolkit reflects the views of the authors and IM Swedish Development Partner cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

تعكس حقيبة الأدوات رأي الكاتب، حيث أن جمعية آي إم السويد للتربية غير مسؤولة عن محتوياته.

القسم الثاني : مدخل إلى حقوق الإنسان

2. مفاهيم حقوق الإنسان
3. "ما هي حقوق الإنسان؟"
4. الشرعة الدولية لحقوق الإنسان
 - الاعلان العالمي لحقوق الانسان
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
5. فئات الحقوق
 - الحقوق المدنية والسياسية "الجيل الأول من الحقوق"
 - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "الجيل الثاني من الحقوق"
 - حقوق الانسان في التنمية والبيئة والسلم "الجيل الثالث من الحقوق"

القسم الثالث : مدخل إلى المواطنة الديمقراطية

6. مفاهيم اساسية
7. المشاركة المدنية والالتزام
8. العقد الاجتماعي
9. الكرامة والمواطنة
10. المواطنة-حقوق وواجبات
11. ضمانات المواطنة
12. اهمية الدستور
13. فضاءات المواطنة

القسم الرابع : المساواة في النوع الاجتماعي

14. مفهوم النوع الاجتماعي والجنس
15. المساواة في النوع الاجتماعي
16. التمييز ضد المرأة
17. تضمين النوع الاجتماعي في البرامج

القسم الخامس : العمل النقابي

18. تعريف النقابات
 - مفهوم النقابات وأهدافها
 - آليات النقابات لتحقيق أهدافها
19. المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب اليها
 - حرية تأسيس النقابات
 - المصادر الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب اليها
20. تحليل السياق التاريخي للعمل النقابي
21. قواعد العمل النقابي

القسم السادس : دور النقابات في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمثيل الشباب

- 22. أهمية النقابات للمرأة وللشباب
- 23. مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي
- 24. المرأة والشباب داخل هياكل تسيير العمل النقابي
- محددات ضعف تمثيل المرأة والشباب داخل الهياكل النقابية
- آليات تعزيز دور المرأة والشباب داخل مراكز صنع القرار النقابي

القسم السابع : آلية الحوار الاجتماعي في العمل النقابي

- 25. مفهوم الحوار الاجتماعي
- 26. أسس الحوار الاجتماعي
- 27. أهداف الحوار الاجتماعي
- 28. نماذج الحوار الاجتماعي

القسم الثامن : الحكومة الرشيدة في العمل النقابي

- 29. مفهوم الحكومة الرشيدة
- 30. أهمية الحكومة الرشيدة في النقابات
- 31. مبادئ الحكومة الرشيدة
- 32. خطوات تطبيق الحكومة الرشيدة
- 33. معوقات الحكومة الرشيدة

القسم التاسع : اعداد أوراق السياسات

- 34. مفهوم أوراق السياسات
- 35. لماذا نقوم بإعداد أوراق السياسات
- 36. أهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات
- 37. أنواع أوراق السياسات
- 38. عناصر ومحتويات أوراق السياسات
- 39. كيفية اعداد أوراق السياسات
- 40. تحليل أوراق السياسات

القسم الأول: التعارف ومدخل إلى حقيبة الأدوات			
النشاط	الوصف	الوقت المقترح	رقم الصفحة
نشاط 1: الترحيب والتعارف	يقدم المشاركون والمشاركات أنفسهم في هذا النشاط من خلال التدريب على تمرين كسر الجمود- نشاط بنجو	60 دقيقة	12
نشاط 2: تعارف (شبكة العلاقات)	بناء شبكة العلاقات الشخصية الخاصة بنا	60 دقيقة	14

القسم الثاني: مدخل إلى حقوق الإنسان			
نشاط 3: رسم حقوق الإنسان	رسم حقوق الإنسان: أرسم لي حقا، أخبرني عن مسؤولياتك	60 دقيقة	18
نشاط 4: جلسة نقاشية	الشرعة الدولية لحقوق الإنسان	60 دقيقة	20
نشاط 5: مجموعات عمل	فئات الحقوق	90 دقيقة	22
نشاط 6: بطاقات متطابقة	بعض مصطلحات القانون الدولي والتي تمثل مصدر لمعايير حقوق الإنسان	30 دقيقة	25
أوراق مرجعية			
الورقة المرجعية: 1	تعريفات حقوق الإنسان		26
الورقة المرجعية: 2	ملخص مواد الاعلان العالمي لحقوق الإنسان		30

القسم الثالث: مدخل إلى المواطنة الديمقراطية			
نشاط 7: شبكة المواطنة	التعرف على المفاهيم الأساسية: المواطنة الديمقراطية واستكشاف طرق مؤثرة لتعلم المواطنة	60 دقيقة	32
تمرين كسر جمود	سباق الحواجز	20 دقيقة	34
نشاط 8: ورقة عمل	مفهوم العقد الاجتماعي	60 دقيقة	35
نشاط 9: ورقة عمل	محتوى (معطيات) العقد الاجتماعي	30 دقيقة	42
نشاط 10: خطوة إلى الأمام	مفاهيم مرتبطة بالمواطنة	25 دقيقة	43
نشاط 11: قصة	الكرامة والمواطنة	45 دقيقة	44
نشاط 12: مجموعات عمل	المواطنة (حقوق وواجبات)	45 دقيقة	45
نشاط 13: مجموعات عمل	ضمانات حقوق المواطنة	25 دقيقة	46
نشاط 14: عصف ذهني	أهمية الدستور	30 دقيقة	47
نشاط 15: مجموعات عمل	فضاءات المواطنة	30 دقيقة	48
نشاط 16: رسم	كوكب المساواة	45 دقيقة	49
أوراق مرجعية			
الورقة المرجعية: 3	نطاق و أدوار أطراف العقد الاجتماعي		50

52	المواطنة الديمقراطية	الورقة المرجعية: 4
62	المشاركة المدنية والالتزام	الورقة المرجعية: 5

القسم الرابع: المساواة في النوع الاجتماعي		
65	90 دقيقة	نشاط 17: التمييز بين مفهومي النوع الاجتماعي والجنس والتفكير نقدياً بالمساواة في النوع الاجتماعي
68	90 دقيقة	نشاط 18: مفهوم النوع الاجتماعي
73	60 دقيقة	نشاط 19: المساواة في النوع الاجتماعي
75	60 دقيقة	نشاط 20: نشاط إضافي حول المساواة في النوع الاجتماعي
76	45 دقيقة	نشاط 21: الموروث الثقافي في التمييز ضد المرأة – صحح مثلك
77	60 دقيقة	نشاط 22: مناقشة أعمق للنوع الاجتماعي
79	45 دقيقة	نشاط 23: تشاطر وجهات النظر المختلفة والتفكير في الحقوق والمساواة
81	90 دقيقة	نشاط 24: التفكير فيما يمكن فعله من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة
84	60 دقيقة	نشاط 25: المساواة في النوع الاجتماعي
أوراق مرجعية		
87		الورقة المرجعية: 6 المساواة في النوع الاجتماعي
92		الورقة المرجعية: 7 تضمين النوع الاجتماعي

القسم الخامس: العمل النقابي		
96	90 دقيقة	نشاط 26: نظرة عامة حول النقابات
98	60 دقيقة	نشاط 27: عصف ذهني
99	60 دقيقة	نشاط 28: المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب إليها
101	60 دقيقة	نشاط 29: قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي
أوراق مرجعية		
102		الورقة المرجعية: 8 توصيات
الورقة المرجعية: 8		
المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب إليها		
انتاجات الأكاديمية		
104		الورقة المرجعية: 9 قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي

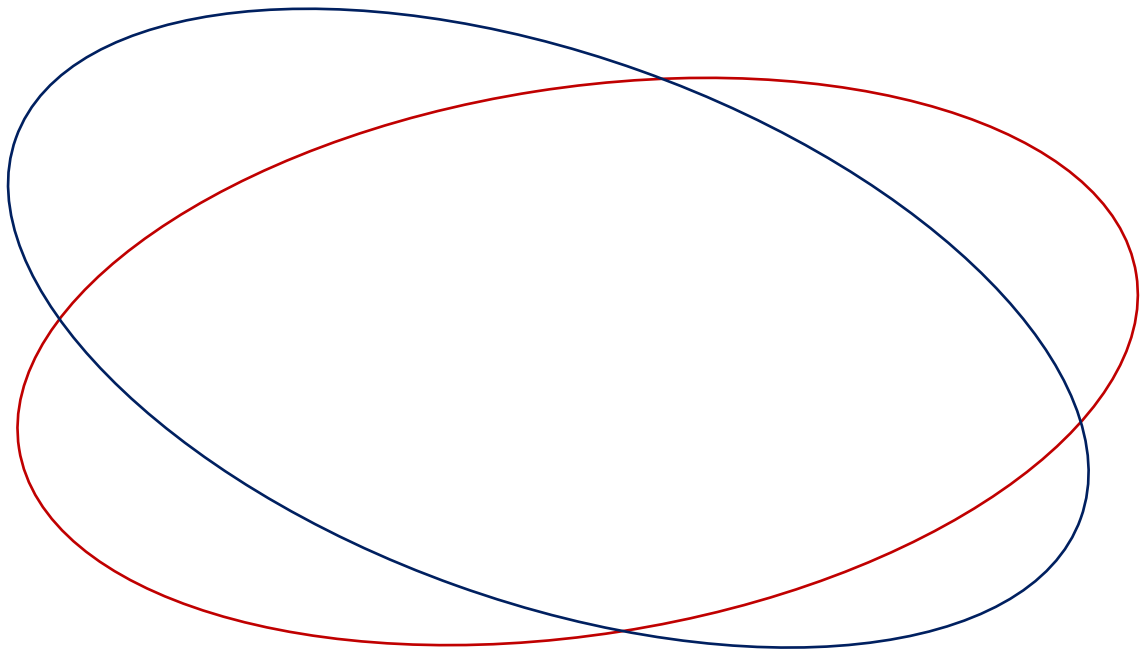
القسم السادس: دور النقابات في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمثيل الشباب			
109	45 دقيقة	أهمية النقابات للمرأة وللشباب	نشاط 30: نقاش مفتوح
110	45 دقيقة	مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي	نشاط 31: بطاقات اللوح القلاب
111	60 دقيقة	المرأة والشباب داخل هياكل تسيير العمل النقابي	نشاط 32: فردى ومجموعات عمل
أوراق مرجعية			
112		مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي	الورقة المرجعية: 10

القسم السابع: آلية الحوار الاجتماعي في العمل النقابي			
114	45 دقيقة	مفهوم الحوار الاجتماعي	نشاط 33: عصف ذهني
115	45 دقيقة	أسس الحوار الاجتماعي	نشاط 34: مجموعات عمل
116	45 دقيقة	اهداف الحوار الاجتماعي	نشاط 35: عداد الأهداف
117	ساعة ونصف	دراسة حالة وفقاً لنماذج الحوار الاجتماعي النقابي	نشاط 36: مجموعات عمل
120	15 دقيقة	ردة فعلك	تمرين كسر جمود
121	30 دقيقة	مزيد من المعلومات حول الحوار الاجتماعي	نشاط 37: عرض بطاقات
124	15 دقيقة	سؤال ووجوب	نشاط 38: X-O
أوراق مرجعية			
125		الحوار الاجتماعي	الورقة المرجعية 11
انتاجات الأكاديمية			
128		ورقة نقاشيه "مأسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي"	الورقة المرجعية 12

القسم الثامن : الحوكمة/ الحاكمية الرشيدة في العمل النقابي			
137	30 دقيقة	مفهوم الحوكمة / الحاكمية الرشيدة في العمل النقابي	نشاط 39: عصف ذهني
138	45 دقيقة	اهمية الحوكمة الرشيدة/ لماذا نحتاج الحوكمة الرشيدة	نشاط 40: مجموعات عمل
139	45 دقيقة	نشاط بديل - أهمية الحوكمة الرشيدة / لماذا نحتاج الحوكمة الرشيدة	نشاط 41: ورقة عمل
142	45 دقيقة	مبادئ الحوكمة / الحاكمية الرشيدة	نشاط 42: مجموعة بطاقات
143	30 دقيقة	خطوات الحوكمة / الحاكمية الرشيدة	نشاط 43: مجموعات عمل

144	30 دقيقة	معيقات الحوكمة/الحاكمية الرشيدة	نشاط 44: حوار مفتوح
145	10 دقائق	طابة الخروج	تمرين الخروج
أوراق مرجعية			
146		الحوكمة الرشيدة	الورقة المرجعية 13

القسم التاسع: اعداد اوراق سياسات			
161	30 دقيقة	مفهوم أوراق السياسات والغاية منها	نشاط 45: أحجية
162	45 دقيقة	لماذا نقوم بإعداد أوراق السياسات	نشاط 46: Workd Cafe
163	30 دقيقة	اهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات	نشاط 47: بطاقات عشوائية
164	30 دقيقة	نشاط بديل - اهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات	نشاط 48: الكرة
165	10 دقائق	أنواع أوراق السياسات	نشاط 49: جلسة تفاعلية
166	15 دقيقة	عناصر ومحتويات أوراق السياسات	نشاط 50: جلسة تفاعلية
167	45 دقيقة	مراحل اعداد أوراق السياسات	نشاط 51: مجموعات عمل
168	45 دقيقة	كيفية اعداد أوراق السياسات	نشاط 52: مجموعات عمل
169	45 دقيقة	نشاط بديل كيفية اعداد أوراق السياسات	نشاط 53: بطاقات
170	45 دقيقة	تحليل أوراق السياسات	نشاط 54: شجرة اوراق السياسات
أوراق مرجعية			
171		أوراق السياسات	الورقة المرجعية 14
انتاجات الأكاديمية			
181		ورقة سياسات حول مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات المهنية في الاردن – 2019	الورقة المرجعية 15



الأهداف

- الترحيب بالمشاركين والمشاركات في ورشة العمل
- تعارف المشاركين والمشاركات.

الوقت

60 دقيقة

الوصف

- أرحب بالمشاركين والمشاركات
- أقوم بقيادة المشاركين والمشاركات في نشاط كسر الجمود للتعارف
- أقوم بعمل نسخة من ورقة العمل 1 "جد شخصاً..." لكل مشارك ومشاركة
- أقوم بتشكيل دائرة، وأوضح أن الهدف من النشاط هو تعارف المشاركين والمشاركات
- أقوم بتوزيع الجداول
- أشرح أنه على المشاركين والمشاركات المشي في أنحاء الغرفة وطرح الأسئلة على زملائهم/ن في محاولة للعثور على أشخاص تنطبق عليهم/ن المواصفات الواردة في الجدول. على المشاركين والمشاركات كتابة كل اسم في المربع المناسب. الهدف هو ملء اثنين من الخطوط بأسرع وقت ممكن. وكما هو الحال في لعبة البينغو، يمكن أن تكون الخطوط عامودية أو أفقية أو قطرية. الشخص الفائز أو الفائزة هو أو هي أول من يقوم بملئ خطين بشرط أن لا يتكرر اسم من أسماء المشاركين والمشاركات في الجدول لأكثر من مرة.
- عند إعلان الفائز/ة، أطلب من المشاركين والمشاركات تكوين دائرة مرة أخرى
- أطلب من كل مشارك/ة أن التعريف بنفسه/ها من خلال تقديم:
 - الاسم
 - المؤسسة التي يمثلها/ تمثلها، إن وجد
 - شيء واحد تعلمه/ تعلمته من مشارك/ة آخر/ى خلال هذا النشاط

نهاية النشاط

ورقة عمل 1 - "جد شخصاً..."

يستطيع/ تستطيع أن يسمي/ تسمي خمساً من حقوق الإنسان	يستطيع/ تستطيع أن يعرف/ تعرف الديمقراطية	عمل/ت على ترويج حقوق المرأة	يعرف/ تعرف عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	يحب/ تحب أن يرقص/ ترقص
له/أ صديق/ة من ديانة أخرى	عاش/ت تجربة عنصرية	منخرط/ة في مجتمعه/ا	يكتب/ تكتب الشعر	يعرف/تعرف عن المساواة في النوع الاجتماعي
ينتمي/ تنتمي إلى مجموعة	هو/ هي أقلية في بلده/ا ويحارب/ تحارب من أجل حقوقه/ا	شارك/ت في مظاهرة	قد عانى / عانت من التمييز	يحب/ تحب الذهاب إلى السينما
يعرف/ تعرف كيف يطبخ/ تطبخ	فاز/ت بجائزة	يتكلم/ تتكلم ثلاث لغات	ذو/ذات مستوى جيد جداً في الرياضة	لديه/ا حساب على التويتر
فنان/ة	ينافس/ تنافس من أجل قضية	عاش/ت في بلد غير بلده/ا	يستطيع/ تستطيع العزف على آلة موسيقية	يقوم/ تقوم بأعمال تطوعية

- الحديث عن الهوية والتنوع بين بعضنا البعض وضمن مجموعة

الوقت

- 60 دقيقة

الوصف

- أطلب من المشاركين والمشاركات نسخ جدول "شبكة العلاقات الشخصية". نسخة لكل مشارك/ه.
- أبين أنه يوجد في كل مجموعة ذات القدر من التنوع الغير مرئي والتنوع المرئي. يجب النظر إلى الاختلافات سواء صغرت أم كبرت على أنها مصدر إثراء بدلاً من النظر إليها على أنها عقبة. يوفر لنا النشاط الذي سنقوم به فرصة للتعرف على التنوع بيننا وبين الآخرين.
- أطلب من كل مشارك/ه بناء "شبكة العلاقات الشخصية" الخاصة به. يبدأ المشاركون/بات بكتابة أسمائهم/هن في الدائرة الوسطى. ومن ثم الكتابة في دوائر أصغر أسماء 5 مجموعات ينتمون إليها. يمكنهم/هن الرجوع إلى اللائحة المتوفرة أدناه أسفل الرسم البياني لاستلهم أفكار منها. يمكن إضافة دوائر أخرى إذا ما رغبوا/رغبين بذلك.
- أشكل حلقة كبيرة وأطلب من المشاركين والمشاركات وصف الرسومات البيانية لأعضاء المجموعة. إذا ما تشارك أفراد من المجموعة في ذات الدائرة، سيتوجب عليهم /هن تدوين أسمائهم/هن في الدائرة المطابقة لذلك والتي تخص غيرهم /هن.
- أشرح أنهم/هن سيبينون الآن شبكة لكامل المجموعة.
- أرسم دائرة أولى في وسط اللوح القلاب ومن ثم أكتب اسم المجموعة في الوسط.
- أطلب من المشاركين/ات تحديد مجموعات مشتركة ينتمي إليها الجميع. أضع هذه المجموعات في دائرة بالقرب من مركز الرسم البياني بحيث ترتبط بخط مع الدائرة الوسطى.
- أطلب من المشاركين والمشاركات تحديد مجموعات مشتركة ينتمي لها شخصان أو أكثر، أضع هذه المجموعات في مكان أبعد عن المركز. ثم أصل بين هذه الدوائر من خلال خط يتصل بالدائرة الوسطى.
- أطلب من المشاركين والمشاركات الإشارة إلى إذا ما كان هناك مجموعات ينتمون إليها دون غيرهم (أي أن هناك مشارك/ه ينتمي لمجموعة ولا يشاركه في هذا أحد من المشاركين/ات). ضع هذه الدوائر في مكان ما على الصفحة من دون ربطها بخطوط.

الهوية هو مصطلح يستخدم لوصف مفهوم الشخص وتعبيره عن فرديته وعلاقته مع الجماعات كالهوية الوطنية أو الهوية الثقافية

الهوية هي السمات التي تميز شيئاً عن غيره أو شخصاً عن غيره أو مجموعة عن غيرها. كل منا يحمل عدة عناصر في هويته. عناصر الهوية هي شيء متحرك ديناميكي يمكن أن يبرز أحدها أو بعضها في مرحلة معينة وبعضها الآخر في مرحلة أخرى.

بعد انتهاء النشاط أجي نقاشاً بعد النشاط بناءً على الأسئلة التالية:

الشعور

- هل فوجئت/تِ بنتيجة هذا النشاط؟

التفكير

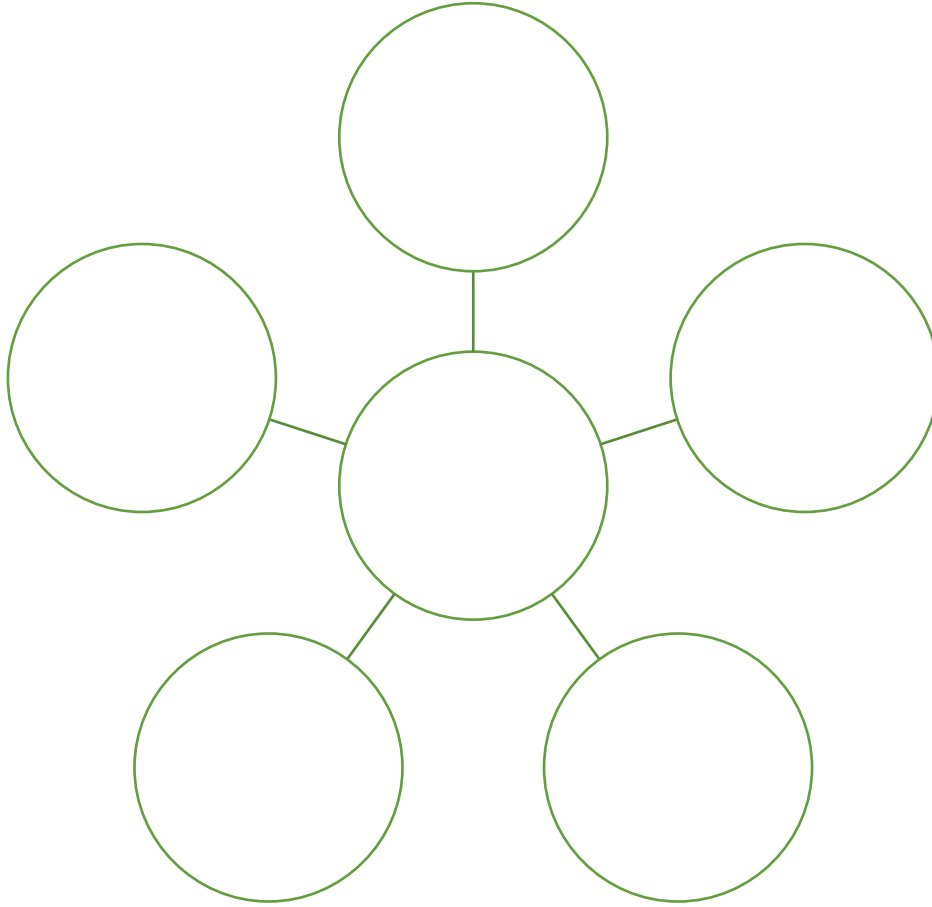
- ما هي الخصائص التي تشترك فيها مجموعتك/ك؟
- ما الاستنتاجات التي يمكنك التوصل إليها بخصوص مجموعتك/ك بناءً على هذا النشاط؟
- هل تجد/ نفسك في مجموعات تحلّ موقعاً مسيطراً في المجتمع؟ لماذا أو لم لا؟
- ما هو شعورك/ك تجاه أخذ هويتك في عين الاعتبار واحترامها في عائلتك/ك أو مدرستك/ك أو في حياتك/ك بشكل عام؟
- هل شعرت/تِ قط بالإعزاز أو بالتمييز بسبب انتمائك/ك إلى إحدى المجموعات؟

الفعل

- كيف يمكننا استخدام اختلافاتنا الفردية بشكل إيجابي؟
- ما الذي يتوجب فعله من أجل تغيير المجتمع و/أو تغيير نفسك لتغيير السلوكيات التي تتطوي على تمييز؟

📖 نهاية النشاط

شبكة العلاقات الشخصية



بعض أنواع المجموعات قد تكون مبنية على

المعتقد / الأيديولوجيا	الهوايات	الدين
المهنة / العمل	خدمة المجتمع المحلي	الإثنية
العرق	الدور العائلي	مكان العمل
المظهر الجسدي	الوضع المادي	النوع الاجتماعي
تجربة معينة	الموقع الجغرافي	الوضع الاجتماعي
الوضع الصحي	التعليم	الصدقة
اللغة	الانتماء السياسي	العمر

..

الأهداف

- وصف رؤيتنا لحقوق الإنسان والتعلم ما هي حقوق ومسؤوليات كل شخص

الوقت

- 60 دقيقة

الوصف

- للتحضير للنشاط، أقوم بإعداد قائمة من 10 حقوق، من خلال الاختيار من القائمة المرفقة. في طرف الغرفة، الصق قطعتين كبيرتين من الورق على الجدار تاركاً مسافة بينهما.
- ابدأ بسؤال المشاركين إذا كان باستطاعتهم ذكر بعض حقوقهم. أسألهم عن معنى هذه الحقوق في حياتهم اليومية.
- أشكل مجموعتين وأطلب من كل مجموعة أن تجلس إلى جانب إحدى قطعتي الورق الملصقة على الجدار. أقف في الطرف الآخر للغرفة.
- أشرح للمجموعة بأن هذا سباق حيث يجب على أحد الفريقين التعرف على الحق الذي سيرسمه الفريق الآخر. الفريق الأول الذي يتعرف قبل غيره على جميع الحقوق المرسومة يفوز.
- أطلب من شخصين من المجموعتين أن يركضا إليك حتى تهمس في آذانهم أحد الحقوق المأخوذة من القائمة.
- ومن ثم يمكنهما العودة إلى فريقهما لرسم هذا الحق. يجب أن يحاول الآخرون أن يعرفوا ما هو هذا الحق. إذا ما عرفوا هذا الحق، يركض عضو آخر من المجموعة إليك لتهمس بأذنه الحق التالي.
- ينتهي النشاط عندما تتمكن إحدى المجموعتين من معرفة جميع الحقوق.
- أشكل حلقة وأطلب من المشاركين والمشاركات أن يذكروا المسؤولية التي ترتبط بكل حق. على سبيل المثال، كي تتمتع بالحق في التعبير عن رأيك، يجب أن تحترم آراء الآخرين والاستماع إلى ما يقولونه.
- بعد النشاط، أجر نقاشاً حول الأسئلة التالية مع كامل المجموعة:
 - ما رأيك/ك بهذا النشاط؟
 - هل كنا مطلعين/ مطلعات على الحقوق التي استخدمت في هذا النشاط؟
 - هل من المهم أن تعرف حقوقك/ك؟ لماذا؟
 - هل لدينا جميعاً ذات الحقوق؟
 - ما هي الحقوق التي تحترم فعلاً في مجتمعك/ك؟
 - ما هي الحقوق التي لا تحترم دائماً؟
 - ما الذي يمكنك/ك فعله لضمان احترام الحقوق؟
 - كيف يمكنك/ك أن تعلم الآخرين حول الحقوق؟
 - ما هي الفعاليات التي قد تنظم في مجتمعك/ك لتعزيز حقوق الإنسان؟

نهاية النشاط



الأهداف

أهداف الجلسة: سيكون بمقدور المشاركين والمشاركات التعرف على الشرعة الدولية لحقوق الإنسان

الوقت:

60 دقيقة

الوصف

ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام:

القسم

أ: أولاً:

- أقوم بتقديم نبذة عن الشرعة الدولية لحقوق الإنسان بكافة عناصرها
- أقوم بعقد جلسة نقاش مشتركة مع المشاركين والمشاركات حول مفهوم حقوق الإنسان ومفهوم كلمة حق بالنسبة لهم. يبدأ النقاش بالسؤال:
- ماذا تعني حقوق الإنسان بالنسبة لك/ك؟

ثانياً:

خلال النقاش أقوم بتقديم شرح حول مفاهيم حقوق الإنسان بناءً على مداخلات وأسئلة المشاركين والمشاركات.

ثالثاً:

أوضح ان الشرعة الدولية لحقوق الإنسان هي:

مجموعه من المواثيق الدولية التي تعتبر المرجعية الأساسية لحقوق الإنسان والمعترف بها دولياً وتتكون من:

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:
- 2- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والمتعلق بالحقوق المدنية والسياسية
- البروتوكول الاختياري الملحق الخاص بالشكاوى الفردية
- البروتوكول الاختياري الملحق الذي يهدف الى الغاء عقوبة الإعدام
- 3- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

القسم

ب:

- أقوم بتوزيع مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المشاركين ومن ثم الطلب منهم كتابة شعار أو جملة أو رسمة معبرة عن الحقوق المذكورة في الأوراق التي تم توزيعها
- أطلب من المشاركين والمشاركات تعليق اللافتات والتجول في الغرفة للتعليق عليها.

نهاية النشاط

بنود الاعلان العالمي لحقوق الانسان

- | | |
|--|---|
| 17- الحق في التملك | 1- الحق في المساواة |
| 18- الحق في حرية المعتقد والدين | 2- الحق في عدم التمييز |
| 19- الحق في حرية الرأي والحصول على المعلومات | 3- الحق في الحياة والحرية والأمان الشخصي |
| 20- الحق في التجمع السلمي والإشتراك في الجمعيات السلمية | 4- التحرر من الإسترقاق |
| 21- الحق في المشاركة في إدارة البلاد وفي الانتخابات | 5- الحق في عدم التعرض للتعذيب والمعاملة المهينة |
| 22- الحق في الضمان الإجتماعي | 6- الحق في الإعتراف بالشخصية القانونية |
| 23- الحق في العمل الذي يرغب به الشخص وفي الإنضمام إلى النقابات العمالية | 7- الحق في المساواة أمام القانون |
| 24- الحق في الراحة وأوقات الفراغ | 8- الحق في الإنصاف من قبل محكمة مختصة |
| 25- الحق في مستويات معيشة لائقة | 9- الحق في عدم التعرض للإعتقال التعسفي والنفي |
| 26- الحق في التعليم | 10- الحق في محكمة علنية عادلة |
| 27- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية والمجتمع | 11- الحق في إفتراض البراءة إلى أن تثبت الإدانة |
| 28- الحق في التمتع بنظام إجتماعي ودولي تتحقق بمقتضاه حقوق الإنسان وحياته المنصوص عليها في هذا الاعلان تحققا تاما | 12- الحق في عدم التدخل في خصوصية الشخص وعائلته ومنزله ومراسلانه |
| 29- واجبات الفرد إزاء الجماعة، التي تكون أساسية للنمو الحر والكامل الشخصية | 13- الحق في التنقل بحرية داخل البلاد وخارجها |
| 30- عدم التدخل من جانب الدول أو الأفراد للإنتقاص من هذه الحقوق | 14- الحق في اللجوء إلى بلد آخر هرباً من الاضطهاد |
| | 15- الحق في الحصول على جنسية وفي حرية تغييرها |
| | 16- الحق في الزواج وتكوين أسرة |

الأهداف

- أهداف الجلسة: سيكون بمقدور المشاركين والمشاركات التعرف على فئات الحقوق

الوقت

90 دقيقة

الوصف

- أقوم بتوزيع المشاركين الى ثلاث مجموعات وأعطي لكل مجموعة ورقة عمل تتضمن فئة من فئات الحقوق الموجودة في ورقة العمل 2 (لوحة الحقوق) ويطلب من كل مجموعة عمل لوحة حقوق الإنسان الخاصة بفئة الحقوق المذكورة في أوراق العمل (1، 2 و 3)

1. الحقوق المدنية والسياسية "الجيل الأول من الحقوق"
2. الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "الجيل الثاني من الحقوق"
3. حقوق الانسان في التنمية والبيئة والسلم "الجيل الثالث من الحقوق وتسمى ايضاً الحقوق الجماعية أو حقوق التضامن"

أطلب من المشاركين والمشاركات ابتكار لوحاتهم الخاصة بالطريقة التي يرتأونها ممكن ان تكون لوحه يعملوها بنفسهم باستخدام اجسادهم او ادوات اخرى مساعده مثل الألوان الألواح القلابه أي مواد مساعده يرونها تؤدي الغرض أعطي المشاركين والمشاركات 15 دقيقة لتحضير عرضهم ومن ثم أعطي كل مجموعة 3 دقائق لعرض لوحاتهم أعقب على كل عرض وأطلب منهم تقديم بعض التوضيحات بعد تقديم العروض أوضح ان الحقوق يمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات الجيل الأول والثاني والثالث بسبب التسلسل التاريخي للاعتراف بها كحقوق عالمية، وأطلب من ممثل من كل مجموعة قراءة ما يندرج ضمن كل فئة من الفئات والموجوده في ورقة العمل لديهم من المهم ان أوضح ما يلي لمساعدة المشاركين والمشاركات على التفريق بين اجيال حقوق الانسان:

الحقوق المدنية والسياسية

مجموعة الحقوق هذه تشكل تلك الحقوق الفردية التي يجب أن يتمتع بها الفرد بصفته فرداً،

وتتميز الحقوق المدنية والسياسية بميزتين أساسيتين هما:

أولاً: أنها حقوق للتطبيق الفوري، والمقصود بذلك أنه يجب أن تطبق وتحترم فوراً ولا تحتل أي تأجيل أو تدريج في تطبيقها، بالنظر إلى الخطورة الكبيرة التي ينطوي عليها عدم إعمالها الكامل على الأفراد وكرامتهم. فهي بعكس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي سيأتي على ذكرها لاحقاً، لا تحتل أي تدريج في إعمالها.

وثانياً: أنها حقوق سلبية، أي أنها لا تتطلب من الدولة موارد كبيرة أو تخصيص مبالغ طائلة، أي أنها لا تتطلب تدخل الدولة الفعال والمكلف، ولإعمالها لا يتطلب ذلك من الدولة سوى عدم انتهاكها، فمثلاً للوفاء بالحق في عدم تعرض المواطنين للتعذيب، لا يتطلب ذلك سوى امتناع الدولة عن القيام بالتعذيب.

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

كثيراً ما ينظر إلى هذه الحقوق على أنها حقوق جماعية وليست فردية بالمعنى الحرفي والقانوني للكلمة وهي تختلف من حيث طبيعتها وطبيعة الالتزام والمطالبة بها عن الحقوق المدنية والسياسية، فهي:

أولاً: حقوق يتم الوفاء بها تدريجياً، أي أنها ليست قابلة للتطبيق الفوري، حيث أن تحقيقها الكامل يستوجب تسخير الموارد المتوفرة سواء كانت محلية أو دولية، وهي تعتمد على اتباع خطوات تدريجية تؤدي في النهاية إلى الوفاء بها.

ثانياً: إن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تتطلب تدخلاً إيجابياً وفاعلاً من قبل الدولة، فإذا كانت الحقوق المدنية والسياسية غالباً لتحقيقها لا تحتاج سوى امتناع الدولة عن القيام بفعل ما، كحظر التعذيب مثلاً، الذي لا يحتاج سوى امتناع الدولة عن القيام به للوفاء به مباشرة. بينما الحق في التعليم مثلاً، يحتاج إلى جهود حثيثة وتضافر للموارد وتدخل "مكلفاً" من قبل الدولة.

حقوق الإنسان في التنمية والبيئة والسلم:

هي الحقوق الجماعية أو حقوق التضامن، وسميت بحقوق التضامن لأن تحقيقها يتجاوز قدرة الأفراد والدول بمفردها ويستدعي تضافر الجهود والتضامن بين جميع الدول والشعوب

📌 نهاية النشاط



الحقوق المدنية والسياسية

الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

حقوق الإنسان في التنمية والبيئة والسلم

على كل مجموعة ابتكار لوحة خاصة بأحد أجيال حقوق الانسان

المجموعة الأولى: الجيل الأول لحقوق الانسان: الحقوق المدنية والسياسية
(15 دقيقة)

وتشمل الحقوق المدنية في:

حرية الفكر والصحافة والنشر – حرية المعتقد-الحرمة الجسدية-عدم إخضاع أي شخص للعبودية – حرمة الأسرة
والبيت – ضمان سرية المراسلة – حق المرأة والرجل في الزواج وتكوين أسرهم متى بلغا سن الزواج – الحق في
الجنسية – حق الطفل في الحماية اللازمة من جانب العائلة والمجتمع والدولة

وتشمل الحقوق السياسية في:

الحق في الحياة – الحق في الانتخاب والترشيح – حق المشاركة في ادارة شؤون البلاد وتقلد الوظائف العامة – حق
المشاركة في ادارة شؤون البلاد وتقلد الوظائف العامة – حق التجمع السلمي وحرية تكوين الجمعيات – المساواة امام
القانون والحق في التمتع بحمايته- حق الاقليات الاثنية او الدينية او اللغوية في الحماية والحرية – عدم ايقاف أي شخص
او اعتقاله تعسفاً – الحق في الحصول على تعويض في حالة ايقاف او اعتقال غير قانوني – الحق في الحصول على
تعويض في حالة ايقاف او اعتقال غير قانوني – معاملة جميع المحرومين من حريتهم معاملة انسانية – حرية الاستقرار
او اختيار مقر اقامته

المجموعة الثانية: الجيل الثاني لحقوق الانسان : الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
(15 دقيقة)

وتشمل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية :

حق العمل وحرية اختياره – التمتع بشروط عمل عادله ومرضية – تقاضي اجر متساو عن العمل المتساوي – الحق في
الراحة و اوقات الفراغ – الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها – حق الاضراب – الحق في الضمان الاجتماعي –
حماية العائلة والأمومة والطفولة – الحق في مستوى معيشي لائق (الغذاء ، الكساء، السكن) – الحق في التحرر من
الجوع – حق التمتع بأعلى مستوى من الحصاة الجسدية والعقلية – حق الجميع في تعليم ابتدائي إلزامي ومجاني – الحق
في تعليم عال متاح للجميع – احترام حرية الآباء والأولياء في اختيار مدارس ابنائهم وفي تأمين تربيتهم دينياً وخلقياً –
حق التملك وعدم حرمان أي شخص من ملكه تعسفاً

وتشمل الحقوق الثقافية في :

حق المشاركة في الحياة الثقافية – حق التمتع بثمار التقدم العلمي – الحق في اشاعة العلم والثقافة وصيانتها – احترام
حرية البحث العلمي والنشاط الإبداعي – الاعتراف بحق كل فرد في التمتع بالثمار الناجمة عن بحوثه او نشاطه الإبداعي

المجموعة الثالثة: الجيل الثالث لحقوق الانسان "الحقوق الجماعية او حقوق التضامن": حقوق الانسان في التنمية والبيئة
والسلم

وتشمل:

حق العيش في بيئة نظيفة ومصونة من التدمير؛ والحق في التنمية الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، وحق الجميع
في السلم

الأهداف

سيكون بمقدور المشاركين والمشاركات فهم بعض مصطلحات حقوق الإنسان

الوقت

30 دقيقة

الوصف

- أقوم بوضع المفاهيم التالية على لوح كبير لتحفيز المشاركين والمشاركات على التفكير بها: (اعلان، عهد/اتفاقية/ميثاق/معاهدة، بروتوكول، توصية) فما هو الفرق بينهم
- أقوم بالاستماع الى آراء المشاركين والمشاركات ومن ثم توزيع التعاريف بشكل عشوائي وعليهم ان يضعوا كل تعريف اسفل المصطلح الموضوع على اللوح ، ممكن عمل مجموعتي عمل وتحضير مجموعتين من التعاريف واعتماد لون مختلف من البطاقات لكل مجموعه لمزيد من التحفيز
- أقوم بتحفيز المجموعات على السرعة في العمل والنقاش للتوصل الى التعريف الصحيح لكل مفهوم
- أستعرض عمل المجموعات ومن ثم نقوم ما بتوضيح المفاهيم جميعها كما يلي:

بطاقات العمل للقصص

الإعلان	نص دولي يتضمن مجموعة من المبادئ الأساسية المتعلقة بموضوع معين وليس له قوة إلزامية بل قوة معنوية وأدبية ويمثل في بعض الحالات الخطوة الأولى للوصول الى اتفاقية ثم الى بروتوكول. مثال: الاعلان العالمي لحقوق الإنسان
الاتفاقية / المعاهدة / الميثاق / العهد	نصوص دولية ثنائية أو متعددة الأطراف (إقليمية أو دولية) تتضمن مجموعة من الحقوق والالتزامات التي يجب على الدول أن تحترمها وتعمل على تنفيذها بعد المصادقة عليها، حيث انها ملزمة قانونياً للدول الأطراف فيها
البروتوكول	نوع خاص من الاتفاقيات يخضع الى نفس قواعد المصادقة ويهدف الى تفعيل أحكام الاتفاقية التي سبقته والتي تتعلق بنفس الموضوع ويهدف البروتوكول الى تفعيل آليات حماية الحقوق التي أقرتها الاتفاقية.
التوصية	نص دولي ليس له مبدئياً قوه ملزمة للدول الأطراف، ولا يؤدي الى أي التزام وانما يقدم توجيهات ويقترح اولويات عمل

نهاية النشاط

حقوق الإنسان هي الحقوق والحريات ... التي يكتسبها الجميع من لحظة كونه جنين ، لمجرد أنهم بشر . إنها ليست امتيازات تحتاج إلى الفوز بها، وهي تنطبق على الجميع بشكل متساو بغض النظر عن العمر أو الجنس أو العرق أو الثروة أو المكانة الاجتماعية. ولأنها حقوق، فلا يمكن للحكومة حرمان أي شخص منها (على الرغم من أنها يمكن أن تكون محدودة أو معلقة في حالات الطوارئ).

وهناك العديد من التعريفات لحقوق الإنسان ومنها (مجموعة من الحقوق الطبيعية ، والتي تشمل كافة جوانب الحياة السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، ويتمتع بها كل كائن بشري ويحميها في كافة مراحلها العمرية بشكل فردي أو جماعي) و تم تعريفها أيضا على أنها (هي الضمانات القانونية العالمية التي تهدف الى حماية الأفراد والمجموعات من تدخل السلطات في الحريات الأساسية وتلزمها بالقيام بأفعال معينة أو الامتناع عن أفعال أخرى حفاظا على الكرامة الإنسانية) ولكن الاتفاق على توضيح اهم العناصر الأساسية للتعريفات لضمان تأصيلها عند المشاركين والمشاركات والتعريف بمرتكزات حقوق الانسان كالمنتفع بالحقوق ونوعية الحقوق وحمايتها.

من المهم جدا أن نتذكر أن هذه الحقوق ملك للجميع، وهذا يعني أن الناس لديهم مسؤولية احترام حقوق الأشخاص الآخرين. لاتحل هذه الحقوق مكان القوانين الموجودة بالفعل، وبالتالي يجب على الناس احترام القوانين أيضا. على سبيل المثال، حقيقة أن لدي الحق في اتباع عاداتي الخاصة لا يعني أنني أستطيع فعل كل ما أريد. علي التأكد أنني لا أنتهك حقوق أي شخص آخر إذا قمت بفعل ذلك.

ما هي حقوق الإنسان؟

حقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل شخص لأنه إنسان. وتستند حقوق الإنسان إلى المبدأ الذي يقول إن جميع البشر يولدون متساوين في الكرامة والحقوق. وتكتسي جميع حقوق الإنسان أهمية متساوية ولا يجوز الحرمان منها تحت أي ظرف.

• فئات الحقوق

- الحقوق المدنية والسياسية "الجيل الأول من الحقوق"
- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "الجيل الثاني من الحقوق"
- حقوق الانسان في التنمية والبيئة والسلم "الجيل الثالث من الحقوق"

1 الحقوق المدنية والسياسية

وتشمل الحقوق المدنية في:

حرية الفكر والصحافة والنشر – حرية المعتقد-الحرمة الجسدية-عدم إخضاع أي شخص للعبودية – حرمة الأسرة والبيت – ضمان سرية المراسلة – حق المرأة والرجل في الزواج وتكوين أسرهم متى بلغا سن الزواج – حق الطفل في الحماية اللازمة من جانب العائلة والمجتمع والدولة

وتشمل الحقوق السياسية في:

الحق في الحياة – الحق في الجنسية - الحق في الانتخاب والترشيح – حق المشاركة في ادارة شؤون البلاد وتقلد الوظائف العامة – حق المشاركة في ادارة شؤون البلاد وتقلد الوظائف العامة – حق التجمع السلمي وحرية تكوين الجمعيات بما في ذلك حق انشاء النقابات والانضمام اليها من أجل حماية مصالحه – المساواة امام القانون والحق في التمتع بحمايته- حق الاقليات الاثنية او الدينية او اللغوية في الحماية والحرية – عدم ايقاف أي شخص او اعتقاله تعسفاً – الحق في الحصول على تعويض في حالة ايقاف او اعتقال غير قانوني – معاملة جميع المحرومين من حريتهم معاملة انسانية – حرية الاستقرار او اختيار مقر الاقامه

ومجموعة الحقوق هذه تشكل تلك الحقوق الفردية التي يجب أن يتمتع بها الفرد بصفته فردا.

وتتميز الحقوق المدنية والسياسية بميزتين أساسيتين هما:

أولاً: أنها حقوق للتطبيق الفوري، والمقصود بذلك أنه يجب أن تطبق وتحترم فوراً ولا تحتل أي تأجيل أو تدريج في تطبيقها، بالنظر إلى الخطورة الكبيرة التي ينطوي عليها عدم إعمالها الكامل على الأفراد وكرامتهم. فهي بعكس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي سيأتي على ذكرها لاحقاً، لا تحتل أي تدريج في إعمالها.

وثانياً: أنها حقوق سلبية، أي أنها لا تتطلب من الدولة موارد كبيرة أو تخصيص مبالغ طائلة، أي أنها لا تتطلب تدخل الدولة الفعال والمكلف، ولإعمالها لا يتطلب ذلك من الدولة سوى عدم انتهاكها، فمثلاً للوفاء بالحق في عدم تعرض المواطنين للتعذيب، لا يتطلب ذلك سوى امتناع الدولة عن القيام بالتعذيب.

2 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

وتشمل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في:

حق العمل وحرية اختياره – التمتع بشروط عمل عادله ومرضية – تقاضي اجر متساو عن العمل المتساوي – الحق في الراحة وأوقات الفراغ – الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها – حق الاضراب – الحق في الضمان الاجتماعي – حماية العائلة والأمومة والطفولة – الحق في مستوى معيشي لائق (الغذاء، الكساء، السكن) – الحق في التحرر من الجوع – حق التمتع بأعلى مستوى من الحصة الجسدية والعقلية – حق الجميع في تعليم ابتدائي إلزامي ومجاني – الحق في تعليم عال متاح للجميع – احترام حرية الآباء والأولياء في اختيار مدارس ابنائهم وفي تأمين تربيتهم دينياً وخلقياً – حق التملك وعدم حرمان أي شخص من ملكه تعسفاً

وتشمل الحقوق الثقافية في:

حق المشاركة في الحياة الثقافية – حق التمتع بثمار التقدم العلمي – الحق في اشاعة العلم والثقافة وصيانتها – احترام حرية البحث العلمي والنشاط الإبداعي – الاقرار بحق كل فرد في التمتع بالثمار الناجمة عن بحوثه او نشاطه الإبداعي كثيراً ما ينظر إلى هذه الحقوق على أنها حقوق جماعية وليست فردية بالمعنى الحرفي والقانوني للكلمة وهي تختلف من حيث طبيعتها وطبيعة الالتزام والمطالبة بها عن الحقوق المدنية والسياسية، فهي:

أولاً: حقوق يتم الوفاء بها تدريجياً، أي أنها ليست قابلة للتطبيق الفوري، حيث أن تحقيقها الكامل يستوجب تسخير الموارد المتوفرة سواء كانت محلية أو دولية، وهي تعتمد على اتباع خطوات تدريجية تؤدي في النهاية إلى الوفاء بها.

ثانياً: إن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تتطلب تدخلاً إيجابياً وفاعلاً من قبل الدولة، فإذا كانت الحقوق المدنية والسياسية غالباً لتحقيقها لا تحتاج سوى امتناع الدولة عن القيام بفعل ما، كحظر التعذيب مثلاً، الذي لا يحتاج سوى امتناع الدولة عن القيام به للوفاء به مباشرة. بينما الحق في التعليم مثلاً، يحتاج إلى جهود حثيثة وتضافر للموارد وتدخل "مكلفاً" من قبل الدولة.

3 حقوق الإنسان في التنمية والبيئة والسلم:

إذا كانت الحقوق المدنية والسياسية تمثل الجيل الأول من حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تمثل الجيل الثاني منها فإن الجيل الثالث من الحقوق هو ما يطلق عليه الحقوق الجماعية كالحق في التنمية والحق في بيئة نظيفة والحق في السلم العالمي.

وسميت أيضاً بحقوق التضامن لأن تحقيقها يتجاوز قدرة الأفراد والدول بمفردها ويستدعي تضافر الجهود والتضامن بين جميع الدول والشعوب، وتشمل: حق العيش في بيئة نظيفة ومصونة من التدمير؛ والحق في التنمية الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، وحق الجميع في السلم

ما هو الغرض من حقوق الإنسان؟

تكمن أهمية حقوق الإنسان في أنها تحمي حقنا في العيش بكرامة، الذي يشمل الحق في الحياة والحرية والأمن. ويعني العيش بكرامة أنه ينبغي أن تتوفر لنا متطلبات من قبيل السكن اللائق والغذاء الكافي. كما يعني أنه ينبغي أن يكون بإمكاننا المشاركة في المجتمع وتلقي التعليم والعمل وممارسة شعائرننا الدينية والتكلم بلغتنا الخاصة والعيش بسلام. حقوق الإنسان أداة لحماية الناس من العنف وإساءة المعاملة.

وحقوق الإنسان تُنمّي الاحترام المتبادل بين الناس. وهي تحض على العمل الواعي والمسؤول لضمان عدم انتهاك حقوق الآخرين. فعلى سبيل المثال، من حقنا أن نعيش من دون التعرض لأي شكل من أشكال التمييز، ولكن من واجبنا، في الوقت نفسه، ألا نمارس التمييز ضد الآخرين.

ما هو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؟

يشكّل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الوثيقة المؤسسة لحقوق الإنسان. تم اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 كانون الأول 1948 من قبل الأمم المتحدة وهو يشكل نقطة مرجعية مشتركة للعالم ويحدد معايير حقوق الإنسان الواجب تحقيقها. بالرغم من أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليس ملزماً كما هو حال القوانين، فقد أصبحت مبادئه الأساسية بمثابة معايير دولية في شتى أنحاء العالم وتعتبره معظم الدول بمثابة قانون دولي. إذ تمّ تقنين حقوق الإنسان في وثائق قانونية مختلفة على المستوى الدولي والوطني وعلى مستوى المحافظات والبلديات.

ما هي الشريعة الدولية لحقوق الإنسان؟

هو الاسم غير الرسمي الذي أطلق على عدد من الصكوك التي تعرّف حقوق الإنسان. تشتمل الشريعة الدولية لحقوق الإنسان على الصكوك التالية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (تم اعتماده في العام 1966 ودخل حيز التنفيذ عام 1967)
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (تم اعتماده في العام 1966 ودخل حيز التنفيذ عام 1967)
- البروتوكول الاختياري الأول للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (تم اعتماده في العام 1966 ودخل حيز التنفيذ عام 1967)
- البروتوكول الاختياري الثاني للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لإلغاء عقوبة الإعدام (تم اعتماده في العام 1989 ودخل حيز التنفيذ عام 1991)

عادةً ما تفهم حقوق الإنسان على أنها تلك الحقوق المتأصلة في البشر. يقرّ مفهوم حقوق الإنسان بأن لكل شخص الحق بالتمتع بحقوقه دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر

يكفل قانون حقوق الإنسان حقوق الإنسان قانونياً، ويقوم بحماية الأفراد والجماعات ضد الإجراءات التي تتعارض مع الحريات الأساسية والكرامة الإنسانية.

ينبع مفهوم حقوق الإنسان من الفكر الإنساني الحديث حول طبيعة العدل: فهو لا ينبع من توافق على أسس أنثروبولوجية حول القيم أو حاجات أو رغبات البشر. كما قال جاك دونلي، يفسر مفهوم حقوق الإنسان أفضل ما يفسر من خلال النظرية البنائية:

تهدف حقوق الإنسان إلى توفير وضمان الشروط الضرورية من أجل تطوير الشخص البشري وهي مجسّدة في نظرية أخلاقية وحيدة حول الطبيعة البشرية، مما يؤدي إلى صقل مثل هذا النوع من الأشخاص ... ينظر إلى تطور مفاهيم خاصة أو قوائم خاصة بحقوق الإنسان وفقاً للنظرية البنائية كنتيجة للتفاعلات المتبادلة للمفاهيم الأخلاقية والشروط المادية للحياة، والتي تمر من خلال المؤسسات الاجتماعية على شكل حقوق. تميل حقوق الإنسان إلى أن تكون من بين الصفات المميزة للمجتمعات الليبرالية و / أو الديمقراطية. تلتصق حقوق الإنسان بالكانن البشري لمجرد كونه إنساناً وليس لأي سبب آخر. إذاً تعتبر حقوق الإنسان تعبيراً خاصاً عن الكرامة البشرية. في معظم المجتمعات، لا ينطوي مفهوم الكرامة على احترام حقوق الإنسان. وهناك قلة من الأسس الثقافية العالمية لهذا المفهوم، تتنافى مع محتوى حقوق الإنسان. تشكل المجتمعات التي تحمي الحقوق بفعالية في القانون وفي التطبيق أساساً راديكالياً لمعظم المجتمعات البشرية المعروفة.

وهناك التزامات مرتبطة من الدولة عليها العمل تجاه حقوق الإنسان ومنها : احترام حقوق الإنسان و حماية الحقوق والحريات الأساسية التي يجب ان يتم بها الانسان بغض النظر عن لونه او جنسه او عرقه او دينة او رايه السياسي وغير السياسي او الطبقة او أي صفة أخرى. وتعزيز حقوق الانسان من خلال اتخاذ الإجراءات لممارسة حقوق الانسان وكفالة تنفيذها على ارض الواقع. ومن اهم التزامات على الدولة ان تعمل على توفير سبل الانصاف المحلية وإقامة الدعاوى نتيجة لوجود أي انتهاك والفصل فيها بتوفير ضمانات أساسية.

- حقوق الإنسان Human Rights هي المعايير الأساسية التي لا يمكن للناس، من دونها، أن يعيشوا بكرامة كبشر. إن حقوق الإنسان هي أساس الحرية والعدالة والسلام، وإن من شأن احترام حقوق الإنسان أن يتيح إمكان تنمية الفرد والمجتمع تنمية كاملة. وتمتد جذور تنمية حقوق الإنسان في الصراع من أجل الحرية والمساواة في كل مكان من العالم.
- الإعلان Declaration هو نص دولي يتضمن مجموعة من المبادئ الأساسية المتعلقة بموضوع معين ويصدر الإعلان بالإجماع إما في اختتام مؤتمر دولي خاص بموضوع معين أو عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وليس للإعلان قوة إلزامية بل قوة معنوية وأدبية ويمثل في بعض الحالات الخطوة الأولى للوصول إلى اتفاقية ثم إلى بروتوكول. ويكتسب الإعلان نفس قيمة التوصية ولو أنهما يختلفان من حيث المحتوى حيث أن التوصية تقتصر على تقديم توجيهات وأولويات وملاحظات.
- الاتفاقية /المعاهدة /الميثاق/ العهد. covenant, convention, charter, treaty. هي نصوص دولية ثنائية أو متعددة الأطراف (إقليمية أو دولية) تتضمن مجموعة من الحقوق والالتزامات التي يجب على الدول أن تحترمها وتعمل على تنفيذها بعد المصادقة عليها، حيث أنها ملزمة قانونياً للدول الأطراف فيها
- البروتوكول Protocol نوع خاص من الاتفاقيات يخضع إلى نفس قواعد المصادقة ويهدف إلى تفعيل أحكام الاتفاقية التي سبقته والتي تتعلق بنفس الموضوع ويهدف البروتوكول إلى تفعيل آليات حماية الحقوق التي أقرتها الاتفاقية.
- التوصية recommendation: هي نص دولي ليس له مبدئياً قوة ملزمة للدول الأطراف ، ولا يؤدي إلى أي التزام وإنما يقدم توجيهات ويقترح أولويات عمل

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو بيان حقوق الإنسان المقبول على أوسع نطاق في العالم. والرسالة الأساسية لذلك الإعلان هي أن لكل إنسان قيمة متأصلة. وقد اعتمدته الأمم المتحدة بالإجماع، في 10 ديسمبر/ كانون الأول 1948 (على الرغم من امتناع ثمانين دول عن التصويت). ويحدد الإعلان الحقوق الأساسية لكل شخص في العالم بغض النظر عن عنصره أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي، أو أي رأي آخر، أو أصله الوطني أو الاجتماعي، أو ثروته أو مولده، أو أي وضع آخر. وينص الإعلان على أن تتعهد الحكومات بتأييد حقوق معينة، ليس فقط بالنسبة لمواطنيها، بل أيضاً بالنسبة لأشخاص في بلدان أخرى. وبعبارة أخرى، فإن الحدود الوطنية لا تمثل عائقاً أمام مساعدة الآخرين على التمتع بحقوقهم. ومنذ العام 1948، أصبح الإعلان العالمي هو المعيار الدولي لحقوق الإنسان. وفي العام 1993، عُقد مؤتمر عالمي ضم 171 دولة تمثل 99% من سكان العالم، وأكد المؤتمر التزامه من جديد بإحقيق حقوق الإنسان.

الوضع القانوني

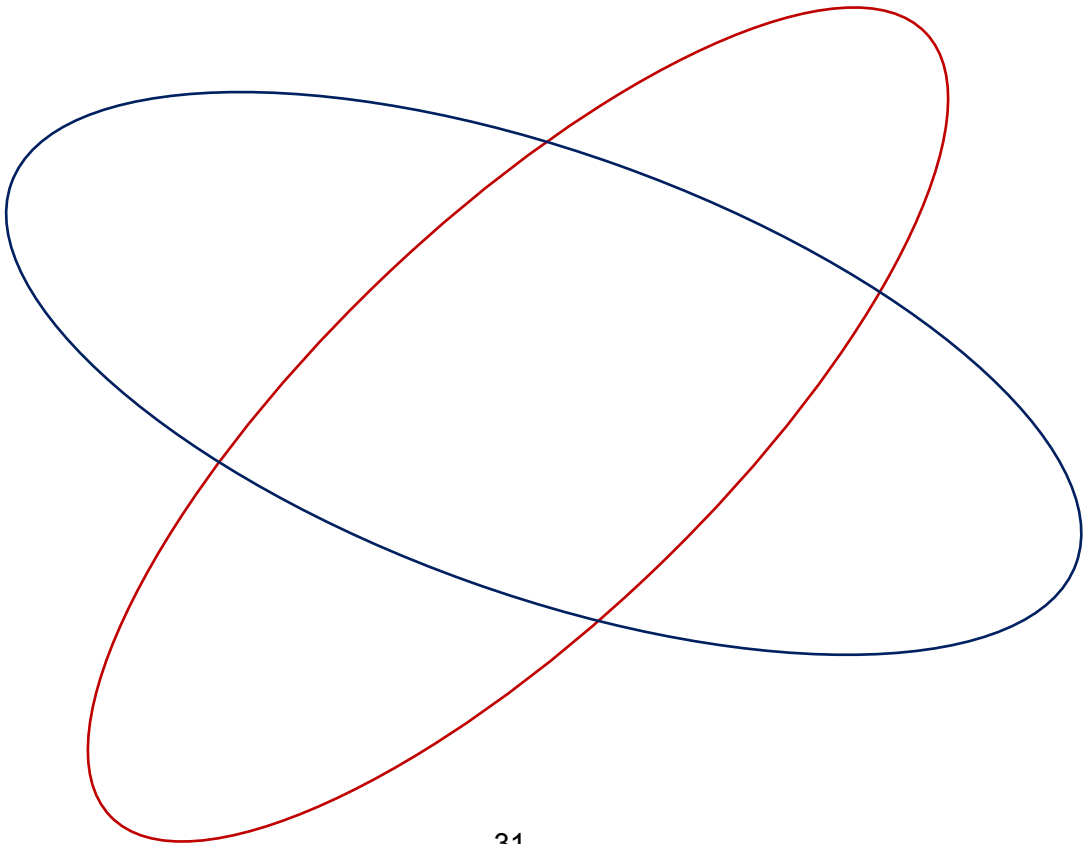
على الرغم من أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو الذي أوحى بالجزء الأكبر من القانون الدولي لحقوق الإنسان، فإنه لا يمثل في حد ذاته وثيقة لها قوة القانون. غير أن لهذا الإعلان، بصفته إعلان مبادئ عامة، قوة كبيرة في أوساط الرأي العام العالمي. وقد تُرجمت مبادئ الإعلان إلى مبادئ لها قوة قانونية في صيغة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد التزمت الحكومات التي صادقت على هذين العهدين بأن تسنّ في بلدانها قوانين لحماية تلك الحقوق. غير أن ما يزيد على نصف بلدان العالم لم تصادق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية أو على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- | | |
|---|---|
| الحق في المساواة | 1- الحق في حرية الرأي والحصول على المعلومات-19 |
| 2- الحق في عدم التمييز | الحق في التجمع السلمي والإشتراك في الجمعيات -20 |
| 3- الحق في الحياة والحرية و الأمان الشخصي | السلمية |
| 4- التحرر من الإسترقاق | الحق في المشاركة في إدارة البلاد وفي الانتخابات -21 |
| 5- الحق في عدم التعرض للتعذيب والمعاملة المهينة | الحق في الضمان الإجتماعي -22 |
| 6- الحق في الاعتراف بالشخصية القانونية | الحق في العمل الذي يرغب به الشخص وفي -23 |
| 7- الحق في المساواة أمام القانون | الإلتزام إلى النقابات العمالية |
| 8- الحق في الإنصاف من قبل محكمة مختصة | الحق في الراحة وأوقات الفراغ -24 |
| 9- الحق في عدم التعرض للإعتقال التعسفي والنفي | الحق في مستويات معيشة لائقة -25 |
| 10- الحق في محكمة علنية عادلة | الحق في التعليم -26 |
| 11- الحق في إفتراض البراءة إلى أن تثبت الإدانة | الحق في المشاركة في الحياة الثقافية والمجتمع -27 |
| 12- الحق في عدم التدخل في خصوصية الشخص وعائلته ومنزله ومراسلاته | الحق في التمتع بنظام إجتماعي ودولي تتحقق -28 |
| 13- الحق في التنقل بحرية داخل البلاد وخارجها | بمقتضاه حقوق الإنسان وحياته المنصوص عليها في هذا الاعلان تحققتا تماما |
| 14- الحق في اللجوء إلى بلد آخر هرباً من الاضطهاد | واجبات الفرد إزاء الجماعة، التي تكون أساسية -29 |
| 15- الحق في الحصول على جنسية وفي حرية تغييرها | لتنمو الحر والكامل الشخصية |
| 16- الحق في الزواج وتكوين أسرة | عدم التدخل من جانب الدول أو الأفراد للإنتقاص -30 |
| 17- الحق في التملك | من هذه الحقوق |
| 18- الحق في حرية المعتقد والدين | |

المصادر

- كتيب ورشة بناء ثقافة حقوق الإنسان. المفوضية الأفريقية لحقوق الإنسان ومجلس هيومانيتاس التعليمي البريطاني

- حقوق الإنسان: كتيب أساسي لموظفي الأمم المتحدة. مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان. مشروع كلية موظفي الأمم المتحدة.
- إكويتاس (2011). البرنامج الدولي للتدريب على حقوق الإنسان. مونتريال: إكويتاس - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان.
- AFCNDH والمنظمة الدولية للفرانكوفونية (2009). تعليم حقوق الإنسان: الفهم كي نتحرك سوياً. باريس: AFCNDH والمنظمة الدولية للفرانكوفونية.



الأهداف

- مقدمه حول مفهوم المواطنة
- التعرف على المفاهيم الأساسية: المواطنة الديمقراطية واستكشاف طرق مؤثرة لتعلم المواطنة

الوقت:

- 60 دقيقة

الوصف

أولاً:

1. أبدأ الجلسة بسؤال: "بالنسبة لكم ما هي اللامواطنة؟"، ستأتي الأجوبة متفاوتة، منهم من سيرى أن اللامواطن هو الفرد الذي لا ينتمي إلى الدولة أو إلى المجتمع. منهم من سيرى أن اللامواطن هو شخص لا يحمل الجنسية، ومنهم من سيرى أن ليس لديه أي حقوق أو واجبات، وهو غير مُندمج وغير مقبول من قبل المحيط. ومنهم من سيذكر أن الإنتماءات الفرعية تلعب دوراً سلبياً تجاه المواطنة، فتتغلب بعض الإنتماءات كالإنتماء إلى جماعة أو طائفة أو منطقة على الإنتماء إلى الوطن.
2. أدون الكلمات المفتاحية التي يثيرها المشاركون والمشاركات على ورقة قلاب أو بطاقات ملونة، وبعد انتهاء النقاش أعمل على تصنيف الكلمات المفتاحية حسب الرابط بينها (مثلاً: مساواة- عدالة، مشاركة- عمل مشترك- تحديات- عقبات)
3. أطلب من المشاركين والمشاركات النظر إلى الكلمات المفتاحية (ويمكن أيضاً قراءتها للمشاركين)، وأشجعهم على التفكير بمفهوم المواطنة، والتحديات التي تواجه المواطنة وكيفية التصدي لهذه التحديات.

ثانياً:

- أقوم بعمل نشاط تفاعلي أشرح في بدايته أن الهدف منه هو أن ينسج المشاركون والمشاركات شبكة عنكبوتية باستخدام كرة من خيوط الصوف. تمثل هذه الشبكة الرمزية الأواصر التي نشكلها فيما بيننا وبين أعضاء من مجتمعنا.
- أطلب من المجموعة أن تشكل دائرة.
 - أمسك بنهاية كرة الصوف بيدك. ابدأ النشاط بإكمال العبارة التالية: "أن تكون مواطناً فاعلاً يعني ..."، يمكنك أن تقول على سبيل المثال: "أن تكون مواطناً فاعلاً يعني أن تصوت في الانتخابات".
 - أرم الكرة إلى شخص آخر وأنا ما أزال ممسكاً بالخيوط. عندها ستبدأ الشبكة بالتشكل.
 - المشارك الذي يُرمي له كرة الصوف يكمل الجملة بدوره: "أن تكون مواطناً فاعلاً يعني"، ومن ثم يرمي الكرة إلى مشارك آخر.

ثالثاً:

- بعد أن تكون الكرة قد مرت على الجميع وتشكلت الشبكة، أطلب من المشاركين والمشاركات أن يفكروا في الأمثلة التي تم تقديمها من خلال طرح بعض الأسئلة، مثل:
- ما الفكرة من وراء الشبكة التي تشكلت باستخدام كرة الصوف؟
 - هل هناك صلات بين الأمثلة التي أعطيت؟
 - ما الشبكة الجيدة؟
 - ماذا يعني لنا على مستوى الأفراد أن نكون مرتبطين بشبكة؟ هل هذا يقيد حريتنا؟ هل هناك أضرار أم فوائد من ذلك؟

■ ماذا سيحدث إذا تفككت الشبكة؟

- أطلب من المشاركين والمشاركات أن يشرحوا إلى أحد معيقات المواطنة الفاعلة. مثلاً يمكنك أن تذكر الفساد، العنف، الفقر، نقص الحيز للتعبير عن الذات---- إلخ. بعد أن يعطي المشاركون والمشاركات أمثلتهم، يقوم كل مشارك أو مشاركة بقص طرف الخيط الذي يمسك به بالمقص بحيث يتم تدمير الشبكة نهائياً.

رابعاً: أجر نقاشاً حول الأسئلة التالية:

- ما شعورك/ك تجاه هذا النقاش؟
- هل من السهل الحديث عن المواطنة الفاعلة؟
- لماذا نحتاج إلى أن نكون مواطنين فاعلين؟
- ما معنى الحرية والمساواة في مجتمع ما؟
- هل تحصل النساء على حقوقهن جميعها في المجتمع؟
- هل من الطبيعي أن نواجه عقبات وتحديات عندما نريد أن نصبح فاعلين أكثر في مجتمعنا؟
- من هو عرضه لمواجهة التحديات أكثر من غيره؟
- ما الذي يمكنك/ك فعله من أجل التغلب على بعض التحديات والعوائق التي نواجهها؟
- هل هناك علاقة بين منح الشخص كامل حقوقه وبين المواطنة الفاعلة ؟

أذكر أنه علينا دفع المشاركين والمشاركات إلى المبادرة إتجاه ما يُسهّل "التنشئة على المواطنة" واستيعابها عبر الحياة، وعبر المبادرات، لنُخرج المواطنة من الحالة النظرية التأقينية التي أثبتت حتى الآن ضعفها التعليمي. إن تنشئة جديدة على المواطنة تقتض من المجموعة المُتدربة اكتشافها في كل تفاصيل ما تقوم به كي تتفاعل معه وتلتزم به ضمن المحيط الذي تعيش فيه، المواطنة لا تُعطى ولا يُدرب عليها، بقدر ما تُبنى وتُكتشف في حياة المتدربين، أذكر أيضاً أن التفاعل الديمقراطي هو الأساس في توضيح مفهوم الديمقراطية كونها فكر وممارسة.

ثم يمكن الإشارة إلى أن الشبكة التي تم تكوينها هي عبارة عن الرابط الذي يجمعنا، وبالتالي قد يكون مقيداً لنا، لكن هذا القيد الذي يقيد حريتنا هو الذي يمكن أن يضمن لنا حياة آمنة مستقرة إذا التزم الجميع بمعايير عادلة لهذا القيد. بعبارة أخرى، ارتباطي بالشبكة قد يقيد حريتي بالحركة لكنه في ذات الوقت يجعلني أنتمي لمجموعة متماسكة تساعدني على الشعور بالأمان والقوة والحماية. كما أن انحلال هذه الشبكة قد يمنحني حرية مطلقة لكنه قد يؤدي إلى تشتيت الأفراد وبالتالي حصول فوضى قد تكون نتيجتها البقاء للأقوى فقط. وهذا يهيننا إلى التعمق بمفهوم العقد الاجتماعي

ملاحظة: يمكن الإشارة إلى الشبكة وارتباطها بتقييد الحريات الفردية مقابل مكاسب الحياة المدنية في الأنشطة التالية حول مفهوم العقد الاجتماعي

من معيقات المواطنة الفاعلة

- غياب المساواة بين المواطنين أمام القانون
- غياب المشاركة في الفعاليات المجتمعية والسياسية
- الفساد الذي يؤدي إلى انتشار حالات التمييز بين الأفراد
- تغيب مبدأ الخبرة والكفاءة؛
- ضعف محفزات الانتماء للبلاد

المصدر: بحث بعنوان **مفاهيم المواطنة الصالحة في الأساليب ودور وسائط التربية في تعزيزها**

■ نهاية النشاط

الأهداف:

- التفكير في التحديات التي تواجه ممارسة المواطنة

الوقت:

20 دقيقة

الوصف:

نشاط إضافي مقترح: يمكن استخدام هذا النشاط كنشاط كسر الجمود، يقوم الميسر بإجراء تمرين حول التحديات التي تواجه ممارسة المواطنة.

أقسم المشاركين والمشاركات إلى (3) مجموعات وأقوم بإجراء التمرين التالي:

✓ أقدم النشاط من خلال الحديث بشكل مقتضب عن معوقات الديمقراطية والمشاركة المدنية والالتزام:

هل تشعر/ين بأن هناك معوقات لمشاركتك/كِ في الأنشطة المدنية في بلدك؟

■ ما هذه المعوقات؟

✓ أذكر بعض المعوقات التي عادة ما يشار إليها: البيروقراطية، الفساد، العنف، إلخ.

✓ أطلب من المشاركين والمشاركات أن يفكروا بطرق للتغلب على هذه المعوقات. مثلاً: يمكنهم أن يبلغوا عن الفساد أو عقد ورشة عمل حول السلام واقتراح حلول بديلة لحل النزاعات أو مساعدة المحتاجين من خلال تنظيم عمليات جمع تبرعات----- إلخ. أطلب منهم ألا يفصحوا عن أفكارهم على الفور بصوت عالٍ لأنهم سيحتاجون إليها في النشاط.

✓ أجهز مساري سباق حواجز متمثلين باستخدام الأغراض المتوافرة. بعد كل مهمة، ضع ورقة كبيرة من الورق ليكتب عليها المشاركون حلاً ممكناً لمعوقات الديمقراطية. حضر الأوراق التالية لكل فريق:

■ العقبة الأولى: الفساد

■ العقبة الثانية: العنف

■ العقبة الثالثة: الفقر

✓ يجب أن يتجنب المشاركون والمشاركات كتابة الأفكار ذاتها التي يكتبها أعضاء المجموعة ذاتها.

✓ كما هو الحال في سباق التتابع، تبدأ مشاركة أو مشارك من كل فريق في السباق. وعندما يتم الانتهاء من قطع السباق، يجب أن تلامس يد المشارك التالي ليفهمه بأن دوره قد حان.

✓ أطلب من المشاركين والمشاركات أن يشجعوا أعضاء مجموعتهم

الفريق الذي يجتاز أعضاؤه مسافة السباق يكون هو الفائز.

✓ أشكل حلقة كبيرة. أحضر البطاقات التي أكملتها المجموعات إلى وسط الدائرة وقرأ بعض الحلول بصوت عالٍ.

✓ أدر نقاشاً بعد النشاط بناءً على الأسئلة التالية:

- هل أعجبك/كِ هذا النشاط؟

- ما الجزء الأصعب فيه؟ ما الجزء الأسهل؟

- هل من الطبيعي أن تواجه/تواجهين عقبات عندما تريد/ين أن الانخرط بشكل ملتزم في المجتمع؟ لماذا أو لم لا؟

- من بين الحلول التي اقترحتها مجموعتك/كِ، ما الحلول القابلة للتنفيذ من أجل التغلب على معوقات الديمقراطية والمشاركة المدنية والالتزام؟

- هل يخطر ببالك/كِ معوقات أخرى يمكن أن تواجهك/كِ في مجموعتك/كِ أو في مجتمعك/كِ؟

- ما الذي يمكننا فعله كمجموعة من أجل التعامل مع هذه العقبات؟

- كيف يمكننا أن نتعاون بحيث نطبق عملياً بعض الحلول التي توصلنا إليها؟

- من في مجتمعك يمكنه أن يتعاون معك/كِ عندما تريد/ين تخطي التحديات؟

الأهداف:

- التعرف على مفهوم العقد الاجتماعي

الوقت:

60 دقيقة

الوصف:

ينقسم هذا النشاط إلى قسمين:

القسم 1:

1. خلال التحضير قبل الورشة أعمل على تدوين الإجابات على ورق ملون أو ورق أبيض
2. خلال الجلسة أبدأ بسؤال المشاركين والمشاركات في حال كان أحدهم سمع بمفهوم العقد الاجتماعي، وهل لديهم/هن فكرة عن معنى هذا المفهوم؟
3. ثم أترج بالأسئلة حول العقد الاجتماعي والأفكار المتعلقة بالعقد الاجتماعي استناداً على ورقة العمل 3 "أسئلة حول العقد الاجتماعي" والتي تتضمن أسئلة للنقاش مع إجابات.
4. أقوم بإثارة النقاش حول كل سؤال
5. عند نخطي كل سؤال أقوم بالإصاق الورق على الحائط بالترتيب بحيث تكون البطاقات الفقرة التعريفية التالية حول العقد الاجتماعي:

العقد الاجتماعي ليس عقد أساساً لأنه ليس مكتوب ولا أحد يوقع عليه، العقد الاجتماعي هو مفهوم نظري يعبر عن اتفاق افتراضي بين أعضاء المجتمع حول كيفية تنظيمهم وحكمهم. نظرية العقد الاجتماعي توضح كيف يستمد الحاكم سلطته من المحكومين، وهي نظرية قديمة جداً تقريباً منذ عمر الفلسفة، وأفلاطون كان من بين أول المفكرين بها الذي كان يرى ببساطة أنه بمجرد وجود أشخاص مجتمع معين فهم يعطون موافقتهم الضمنية على سلطة المجتمع عليهم. نظرية العقد الاجتماعي هي أساس وجود الحكومة والقانون لكنها تختلف عن مفهوم الحكومة لأن الحكومة ممكن أن تتغير لكن العقد الاجتماعي ثابت.

نحن كبشر نعيش ضمن مجتمعات ولدينا عقد غير مكتوب مع المجتمع الذي نعيش فيه، من خلال هذا العقد الافتراضي نوافق على العيش معاً ويكون بيننا منفعة متبادلة. مع أن هذا العقد يحافظ على حقوقنا الطبيعية مثل الصحة والتعليم والأمن، ويحدد واجباتنا تجاه المجتمع إلا أنه يفرض بعض القيود على حرياتنا، لهذا فإن عدد من الفلاسفة مثل جان جاك روسو يرون أن العقد الاجتماعي هو تخلي الأفراد عن جزء من حريتهم مقابل الحصول على فوائد العيش بالمجتمع المدني. رغم أن فكرة العقد الاجتماعي ممكن أن تكون سخيفة للبعض لكن فلنتخيل العالم الذي نعيش به كيف سيكون إذا لم يكن هناك أحد مستعد للتخلي عن حريته، لن يكون هناك أي قانون وسيقدر الأشخاص الأقوياء أو الأنكباء أن يفعلوا ما يريدون (يسرقون، يقتلون، أو يزعجون الآخرين)، لكن إذا اتفق كل أفراد المجتمع على أن السرقة أو القتل شيء خاطئ فهذا بداية العقد الاجتماعي، وهكذا يكون لدى الحكومة السلطة لسن القوانين وتعيين رجال الشرطة والقضاة لحماية الأفراد.

6. أسأل المشاركين والمشاركات حول رأيهم بالفقرة التعريفية، وهل هناك عناصر يرغبون بإضافتها/تعديلها؟

7. أسأل المشاركون والمشاركات ان يرسمو نطاق العقد الاجتماعي اي ما شكل العلاقات (العاموديه والافقيه) بين أطراف العقد الاجتماعي بناء على فهمهم لنظرية العقد الاجتماعي

القسم 2:

1. أقوم بتقسيم المشاركين والمشاركات إلى 3 مجموعات.
2. أقوم بتوزيع نسخة من ورقة العمل 4 "نحو استكشاف العقد الاجتماعي لجان جاك روسو (مدونة لحبيب آيت صالح)"
3. أشرح أن المقال مقسم إلى ثلاثة أجزاء وعلى كل مجموعة قراءة الجزء الخاص بها ومن ثم إجابة الأسئلة التالية الخاصة بكل جزء

ولد الإنسان حراً وهو في الأغلال حيثما كان، ذاك يظن نفسه سيد الآخرين، وهو مانفك أكثرهم عبودية بهذه الفكرة انطلق روسو في كتابه "العقد الاجتماعي أو مبادئ الحق السياسي" ليؤكد على أن الحرية فطرية في الإنسان، لكن في حالة المجتمع لم يعد للحرية نفس المعنى الذي كان لها في حالة الطبيعة، إذ تحولت هذه الحرية من طبيعية إلى مدنية، ذلك أن الإنسان يصير مقيداً بمجموعة من القوانين تمنعه من ممارسة حريته الطبيعية.



ماذا نعني
بالعقد الاجتماعي

1. ما هو العقد الاجتماعي من وجهة نظركم؟ هل هو عقد مكتوب؟
 - العقد الاجتماعي ليس عقد أساساً لأنه ليس مكتوب ولا أحد يوقع عليه، العقد الاجتماعي هو مفهوم نظري يعبر عن اتفاق افتراضي بين أعضاء المجتمع حول كيفية تنظيمهم وحكمهم.
 - نظرية العقد الاجتماعي توضح كيف يستمد الحاكم سلطته من المحكومين.
2. حسب توقعاتكم متى بدأت نظرية العقد الاجتماعي، وكيف يمكن أن يتم إعطاء سلطة لحاكم أو مجتمع على الأفراد (ما هي الآلية)

نظرية العقد الاجتماعي قديمة جداً تقريباً منذ عمر الفلسفة، وأفلاطون كان من بين أول المفكرين بها الذي كان يرى ببساطة أنه بمجرد وجود أشخاص بمجتمع معين فهم يعطون موافقتهم الضمنية على سلطة المجتمع عليهم.
3. حسب رأيكم ما هو الثابت الحكومة أم العقد الاجتماعي؟

نظرية العقد الاجتماعي هي أساس وجود الحكومة والقانون لكنها تختلف عن مفهوم الحكومة لأن الحكومة ممكن أن تتغير لكن العقد الاجتماعي ثابت.
4. كيف يؤثر العقد الاجتماعي علينا كمجتمعات وكأفراد تعيش في هذه المجتمعات؟

نحن كبشر نعيش ضمن مجتمعات ولدينا عقد غير مكتوب مع المجتمع الذي نعيش فيه، من خلال هذا العقد الافتراضي نوافق على العيش معاً ويكون بيننا منفعة متبادلة. مع أن هذا العقد يحافظ على حقوقنا الطبيعية مثل الصحة والتعليم والأمن، ويحدد واجباتنا تجاه المجتمع إلا أنه يفرض بعض القيود على حرياتنا.
5. لماذا نقبل فرض قيود على حرياتنا؟
 - عدد من الفلاسفة مثل جان جاك روسو يرون أن العقد الاجتماعي هو تخلي الأفراد عن جزء من حريتهم مقابل الحصول على فوائد العيش بالمجتمع المدني.
 - رغم أن فكرة العقد الاجتماعي ممكن أن تكون سخيفة للبعض لكن فلننتقل العالم الذي نعيش به كيف سيكون إذا لم يكن هناك أحد مستعد للتخلي عن حريته، لن يكون هناك أي قانون وسيقدر الأشخاص الأقوياء أو الأذكياء أن يفعلوا ما يريدون (يسرقون، يقتلون، أو يزجون الآخرين)

لكن إذا اتفق كل أفراد المجتمع على أن السرقة أو القتل شيء خاطئ فهذا بداية العقد الاجتماعي، وهكذا يكون لدى الحكومة السلطة لسن القوانين وتعيين رجال الشرطة والقضاة لحماية الأفراد.

عندما نتحدث عن فلاسفة التعاقد الاجتماعي، فإننا نقصد مفكرين ساهموا بالكثير معرفيا من أجل فهم ودراسة الحالة التي وصلت إليها الشعوب والدول، وكل ذلك بهدف استنتاج هذه المحددات التي باتت تحدد الإطار الذي تتأسس عليه الدول، والتساؤل حول مدى عقلانياتها وملائمتها للظروف التي من شأنها أن تعطي من قيمة وحرية الإنسان. فبعد أن وجد الإنسان نفسه في إطار علائقي مع الآخرين، اضطر لوضع معايير تحكم وتنظم علاقاته معهم، هذه المعايير هي التي تحدد ما يتأسس عليه التعاقد الاجتماعي، وفي هذا الإطار حاول العديد من الفلاسفة البحث ودراسة هذا الموضوع بأسلوب يتأسس على العقل لمعرفة مدى الصواب الذي يمكن أن يجنيه الإنسان بعد أن قرر الاتفاق مع الآخرين، خصوصا بعد أن استبدل حريته الطبيعية بحرية مدنية تحمل معاني أخرى.

وأبرز الفلاسفة الذين بحثوا في هذه المسألة نجد طوماس هوبز وجون لوك وجان جاك روسو، هذا الأخير رغم أصوله السويسرية إلا أنه ساهم في نجاح الثورة الفرنسية، والتي غيرت من مجرى الأمور في فرنسا ومن ثم في أوروبا إبان عصر الأنوار، ولقد ساهم فكر هذا الفيلسوف في النضج الإنساني الذي هدفت إليه تلك الثورة، فكان حريا بنا أن ننظر فيما نظر فيه هذا الفيلسوف لاستكشاف فلسفته العميقة، وسنقف عند كتابه "في العقد الاجتماعي أو مبادئ الحق السياسي" لنُغذي الفضول المعرفي الذي يثيره هذا الكتاب الذي اشتهر به جان جاك روسو.

"ولد الإنسان حرا وهو في الأغلال حيثما كان، ذاك يظن نفسه سيد الآخرين، وهو ما انفك أكثرهم عبودية" بهذه الفكرة انطلق روسو في كتابه "العقد الاجتماعي أو مبادئ الحق السياسي"، ليؤكد على أن الحرية فطرية في الإنسان، لكن في حالة المجتمع لم يعد للحرية نفس المعنى الذي كان لها في حالة الطبيعة، إذ تحولت هذه الحرية من طبيعية إلى مدنية، ذلك أن الإنسان يصير مقيدا بمجموعة من القوانين تمنعه من ممارسة حريته الطبيعية.

اعتبر روسو بأن انتقال الإنسان من حالة الطبيعة إلى حالة المجتمع ينتج عنه تغيير واضح، حيث تحل العدالة محل الغريزة في تصرف الإنسان، وتصبح أفعاله أخلاقية

لعل خروج الإنسان من الحالة الطبيعية إلى حالة المجتمع لم يكن اعتباطيا، بل نجم عن ذلك سلب لحريته الطبيعية مقابل حرية مدنية، وتم ذلك بواسطة عقد يمكن اعتباره بمثابة التزام جماعي تم الاتفاق عليه بواسطة الاتفاق وليس القوة، ذلك أنه لا يوجد قانون الأقوياء في المجتمع، وما يوجد في نظر روسو هو قانون يجعل جميع الناس متساوين، وبموجب هذا القانون يتنازل الناس عن حرياتهم مقابل أن يقوم القانون بحمايتهم. وإذا لم توجد سلطة عليا تضمن وفاء المتعاقدين، فإن الإنسان المتعاقد يبقى صاحب الحل والعقد.

إن ما يجعل الإنسان يرتبط بأسرته أو ما يسمى بالمجتمع الصغير هو الحاجة لحفظ بقائه، وبمجرد انقطاع هذه الحاجة تذوب الرابطة الطبيعية، ليصبح جميع الأفراد مستقلين على التوالي، واتحادهم بعد ذلك ليس بالفطرة وإنما بالإرادة، واستمرار هذا المجتمع رهين بالاتفاق.

بما أن القانون الأول للإنسان هو الحرص على حفظ بقائه، فإنه يتميز بنزوعه نحو الحرية المشتركة. ومن الواضح أن الإنسان لا يمكن أن يتنازل عن حريته إلا من أجل منفعته، وذلك بسبب كونه ولد حراً ومتساوياً مع الآخرين، وهذا التنازل ليس إلا من أجل الحصول على مصلحة، هذا التنازل هو الذي يسميه روسو "العقد contract": وهو عبارة عن اتفاق واع بين الأفراد بعضهم البعض من ناحية، ومن ناحية أخرى بينهم وبين الحاكم، وبالتالي يتم تفويض سلطة للتعبير عن إرادتهم، والتي بمنحونها حق تمثيلهم، إذ يستحيل أن يهب الإنسان نفسه مجاناً، إذ يعتبر هذا الفعل غير شرعي في نظر روسو، ويقول في هذا الصدد: "إن تخلي المرء عن حريته، إنما هو تخل عن صفته كإنسان، وعن حقوقه الإنسانية، وحتى عن واجباته". وهنا تتضح أهمية الحرية بالنسبة للإنسانية الإنسان، كما أن التخلي عن الحرية يتناقض مع طبيعة الإنسان، ذلك أن تجريد إرادته من كل حرية، بمثابة تجريد لأفعاله من كل صفة أخلاقية، ومن ثم يمكن القول إن ماهية الإنسان هي الحرية.

اعتبر روسو بأن انتقال الإنسان من حالة الطبيعة إلى حالة المجتمع ينتج عنه تغيير واضح، حيث تحل العدالة محل الغريزة في تصرف الإنسان، وتصبح أفعاله أخلاقية، وحينئذ يجد الإنسان نفسه مجبراً على التصرف حسب مبادئ أخرى، بعدما كانت الغريزة هي التي تقوده، أصبح يستشير عقله قبل الانقياد إلى ميوله. إن ما يخسره الإنسان في العقد الاجتماعي هو حريته الطبيعية، ويربح مقابلها حرية مدنية، وبالتالي سيفقد حريته الذاتية الأنانية، لكي يحصل على الحرية المعنوية العاقلة، وهنا يميز روسو بين الحرية الطبيعية والحرية المدنية التي تحددها الإرادة العامة. ويميز كذلك بين الملكية التي ليست إلا نتيجة القوة، وبين الملكية التي لا يمكن أن تكون إلا على وثيقة وضعية. ويكتسب الإنسان في الحالة المدنية أيضاً الحرية الأخلاقية التي تجعل الإنسان سيد نفسه حقاً، ذلك أن الاندفاع بحافز الشهوة وحدها عبودية، بينما الانصياع للقانون الذي سنه المرء لنفسه هو الحرية.

لعل الطريقة التي تتيح لكل إنسان أن يشعر بأنه حر في مجتمعه وبأن حقوقه محترمة هي بناء هذا المجتمع على عقد أو ميثاق اجتماعي، أي على التزام شرعي يتضمن تنازل المرء عن شخصيته وعن جميع حقوقه لمجتمعه. وكل من يريد أن يكون مواطناً في مجتمع ما يجب عليه أن يرضى بوضع شخصه وكل سلطته تحت تصرف وإدارة الإرادة العامة. ورغم أنه في هذه الحالة سيصير مطيعاً وخاضعاً، إلا أنه سيضل حراً، لأن الإرادة العامة هي التي تسن هذه الشرائع، ولأن المواطنين جميعاً قرروا بملء إرادتهم أن ينظروا إلى الشرائع على أنها صادرة عن إرادتهم، فإنهم خضعوا لها، فإنهم يخضعون إذن لأنفسهم، كما أن هؤلاء المواطنين لا يستطيعون أن يعتبروا أية شريعة ظالمة بحقهم، لأن القاعدة تقول: "لا ظالم بحق من يرضى". والحال أن المواطن رضى بأن يخضع للإرادة العامة، وبما أن هذه الإرادة هي التي تسن الشرائع، فحينما يخضع لها، فإنه لا يخضع إلا لإرادته ذاتها، فكيف يستطيع عندئذ أن يعتبر نفسه مظلوماً.

في الحياة المدنية تصير حياة الإنسان هبة مشروطة من الدولة، ولم تعد عطاء من الطبيعة، لأن الدولة هي التي وفرت له الأمن، لأن غاية الإنسان المتعاقد هي العيش في مأمّن والحفاظ على حياته. ويشير روسو بأن هناك عدالة مكونة في سجية الإنسان، ومنبثقة من العقل وحده، ومن الضروري أن يعمل بها الجميع لكي يُسلم بها الجميع، فلو تم النظر إلى الأمور من وجهة نظر إنسانية، لظلت قوانين العدالة عديمة الجدوى، ما دامت تعزوها محاسبة الطبيعة، فهي تصير بالنسبة للشرير خيراً، وللخير شراً، وإذا كان الإنسان الخير يستعملها في علاقته مع الجميع، بينما هم لا يبادلونه إياها، فمن الضروري إبرام اتفاقيات وسن قوانين لضم الحقوق والواجبات وتحقيق العدالة على الأرض كما في حالة الطبيعة حيث كل شيء مشترك، حيث لم يكن الإنسان مديناً بشيء لمن لم يَده بشيء، ولا يعترف لغيره بما ليس له فيه نفع، ويرى روسو بأن الإنسان المدني يختلف عن ذلك، لأن القانون هو الذي يضبط حقوقه، إذ يهب الإنسان نفسه للمجتمع على الحالة التي يكون عليها، ويهبه كذلك كل قواه بما في ذلك الأشياء التي في حوزته.

لكل إنسان الحق في كل ما هو ضروري له، لكن التعاقد يخول له ملكية بعض الأمتعة والحرمان من البقية، حيث لزمه الاكتفاء بنصيبه، لأنه لن يكون لديه نصيب في بقية الأشياء التابعة للمجموعة، وهكذا لا يحترم المرء في هذا الحق ما لغيره بقدر ما يحترم ما ليس له.

عندما يصير الإنسان متعاقداً، يهدف إلى تكوين نوع من المشاركة مع المتعاقدين، وبسبب كون كل متعاقد تتحدد قواه في شخصه وثروته، فإن هذا سيقوي قوامهم إذا اجتمعت، وهكذا يشكل جزء لا يتجزأ من المجموع. وعندما يصادق الإنسان على قانون ما، فالمصادقة تعني الحماية، ولهذا يتمتع على القانون اضطهاد المواطن بأي وجه من الأوجه، كما أن هذا القانون هو الذي يعبر عما إذا كان الإنسان يتميز بالمساواة الطبيعية، وتصبح هذه المساواة داخل المجتمع مساواة أخلاقية وشرعية، لأن الإنسان المدني يتساوى مع الجميع بحكم الاتفاق والحق، رغم أن البشر ليسوا متساوين في القوة والذكاء.

المصدر:

الجنة يومه نت، 20/6/2022:

<https://www.aljazeera.net>

[9%8et/blogs/2018/6/21/%D9%86%D8%AD%D](#)

%3D8%A7%D8%B%-8

[%-9%81D8%AA%D9%83%D8%B4%D8%A7%D](#)

[%-D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%AF](#)

%7D8%A

%7D9%84%D8%A

7D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A

%9D8%B9%D%

%8A-%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%86-%D8

9%83AC%D8%A7%D

اسئلة الجزء 1:

- 1- ماذا كان الهدف من تطوير نظرية العقد الاجتماعي؟
- 2- ماذا تعني العبارة التالية " ولد الإنسان حرا وهو في الأغلال حيثما كان، ذاك يظن نفسه سيد الآخرين، وهو ما انفك أكثرهم عبودية"؟
- 3- ماذا يعني انتقال الانسان من الحالة الطبيعية إلى حالة المجتمع حسب جان جاك روسو؟

اسئلة الجزء 2:

- 1- ما هي الأمور التي يمكن أن يتنازل الإنسان عن حريته مقابلها؟ ماذا أطلق جان جاك روسو على هذا التنازل؟
- 2- ما هو تعريف العقد (Contract)؟
- 3- ما هي أهمية الحرية بالنسبة للإنسان؟
- 4- ما الفرق بين الحرية الطبيعية والحرية المدنية؟

اسئلة الجزء 3:

- 1- يرجى التوضيح كيف تصبح حياة الانسان هبة مشروطة من الدولة في المدينة؟
- 2- يرجى توضيح هذه العبارة "إن الإنسان المدني يتساوى مع الجميع بحكم الاتفاق والحق، رغم أن البشر ليسوا متساوين في القوة والذكاء"

الأهداف

- التفكير بعمق بمفهوم العقد الاجتماعي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الدولة والمجتمع.
- التعرف على أدوار أطراف العقد الاجتماعي.



الوقت

30 دقيقة

الوصف

- أقسم المشاركون/ات الى مجموعتين او مجموعات حسب عدد المشاركين/ات بحيث المجموعة الأولى تمثل الدولة والمجموعة الثانية تمثل المجتمع.
 - أوزع ورقة العمل رقم 4 "نحو استكشاف العقد الاجتماعي" وأطلب من المجموعة الأولى (الدولة) أن يحددوا دورهم تجاه المجتمع أو/ ماذا يمكن أن يقدموا للطرف الآخر.
 - أوزع ورقة العمل رقم 4 "نحو استكشاف العقد الاجتماعي" وأطلب من المجموعة الثانية (المجتمع) أن يحددوا دورهم تجاه الدولة أو/ ماذا يمكن أن يقدموا للطرف الآخر.
 - (اي ما هي المواد التي تتفق عليها صراحة او ضمنا الاطراف المتعاقده (الدولة والمجتمع) على تبادلها؟ أو ما هي الحقوق / الالتزامات النابعة من العقد؟)
 - على سبيل المثال : تقدم الدولة الخدمات الرئيسية للمجتمعات ومن ناحيه اخرى تحافظ هذه المجتمعات على الممتلكات العامه
 - تعرض المجموعات مخرجات عملها أمام الجميع.
- يرجع الميسر الى الورقة المرجعيه رقم 3 "نطاق وأدوار أطراف العقد الاجتماعي"



■ نهاية النشاط

الأهداف

- التوعية حول الأخطاء التي يمكن أن تصاحب مفهوم المواطنة.
- ترسيخ مفهوم المواطنة للمشاركين والمشاركات

الوقت:

25 دقيقة

الوصف

- أكتب على ورقة قلاب ومن دون علم المشاركين/ات الجملة التالية: "مغالطة في مفهوم المواطنة" ويغطي هذه الجملة بورقة أو بطاقة يكتب عليها "المواطنة" ليكون ظاهر لهم/هن فقط كلمة المواطنة.
- أطلب منهم/هن الوقوف في صف مقابل ورقة القلاب المكتوب عليها كلمة المواطنة.
- أوضح النشاط: بأنه سأقوم بطرح عدد من المفاهيم المرتبطة بالمواطنة على المشاركين (تجدون المفاهيم بالأسفل) وأوضح لهم/هن من يوافق على المفهوم عليه أن يتقدم خطوة واحدة للأمام في كل مرة يتم طرح مفهوم ومن لا يتفق يبقى مكانه، بحيث الخطوات تعتبر مقياس لمواطنتهم نسبياً.

ملاحظة: جميع المفاهيم خاطئة، تم وضعها لغايات الهدف من التمرين.

- بعد طرح العديد من المبادئ المزعومة و تقدم المشاركين / ات من أماكنهم ظناً منهم أنهم على الطريق الصحيح لمفهوم المواطنة، أقوم بالكشف عن اللوحة المخفية « المغالطة في مفهوم المواطنة ».
- أدير نقاشاً حول التمرين:
 - ما رأيكم/بن بالتمرين أو ماذا حدث في التمرين؟
 - برأيكم/بن ما الفكرة من هذا التمرين؟
 - ما مفهوم المواطنة؟
 - برأيكم/بن ما أثر فهمنا الخاطئ لمفهوم المواطنة؟

أوضح للمشاركين/ات بالتمرين أنه تم مغالطتهم في مفهوم المواطنة، بتزييفها بإيجابيات مزعومة و أفسر أن في الكثير من الحالات يتسبب المفهوم الخاطئ للمواطنة في التمييز أو سلب بعض الأشخاص حقوقهم و/أو التخلي عن واجباتهم .

مفاهيم لطرحها في التمرين

يجب على الدولة أن تفرض سيادتها وأن تكون الممارس الوحيد و المباشر للسلطة، لكي يكون البلد آمناً و لا تترك مجالاً للتهميش و الفوضى .

يجب على السلطة أن تعترف بالمساواة بين المواطنين إلا ذوي السوابق العدلية الخطيرة كالقتل و الاغتصاب و سرقة أموال الآخرين و منعهم من حقوقهم كمواطنين .

المواطنة هي إنتماء إنسان إلى دولة يكون حامل لجنسيته، و لا يحق لأي شخص مستقر حتى ولو كان ثابتاً بأن تشملته المواطنة، لكي نحد من الهجرة العشوائية و التكتف السكاني.

المواطنة هي اساس ممارسات متراكمه تمكنك من حب المكان الذي تعيش فيه وان ترضح للقانون الموجود بدون تحفظات

يجب على الدولة تصنيف المواطنين الاصليين عن المقيمين حتى يستوى لها اخذ تدابير لازمه لحمايتهم اكثر

■ نهاية النشاط

الأهداف

- التعرف على مفهوم الكرامة وعلاقة الكرامة بالتمتع بالحقوق.

الوقت:

45 دقيقة

الوصف:

- أكتب القصة / العبارة التالية على ورقة قلاب وعلقها أمام المشاركين/ات:

"كان الأوروبيون يأخذون سكان إفريقيا بالقوة كبضاعة في سفنهم التي كانت تنقلهم الى قارة أمريكا للعمل بمزارع قصب السكر تحت الإكراه البدني وكل أشكال التعذيب".

- أطلب من المشاركين/ات أن:

- تحديد القيمة الإنسانية التي تم الاعتداء عليها من خلال النص؟ وماهي العبارات الواردة في النص التي توضح لك ذلك؟ مع تدوين الكلمات المفتاحية
- أقسم المشاركين/ات إلى 3 مجموعات ثم يطلب من كل مجموعة أن تحدد مفهوم الكرامة.
- أطلب من كل مجموعة تعليق وقراءة مفهوم الكرامة من وجهة نظرهم ثم يطلب من المجموعة الكاملة (جميع المشاركين/ات) الاتفاق على مفهوم واحد (اما من اخلال التصويت على عمل المجموعات أو دمج المفاهيم
- ثم أعرض على المشاركين/ات وصف الكرامة التالي، مع التركيز على أهمية التمتع بالحقوق للعيش بكرامة.
- القيمة الإنسانية التي تم الاعتداء عليها من خلال النص هي الكرامة.
- الانتهاكات للإنسانية التي توضح ذلك في النص:
 - سكان إفريقيا كبضاعة تشحن بها السفن
 - أخذهم بالقوة وتحت الإكراه البدني وأشكال التعذيب
 - تحويلهم الى عبيد

الكرامة هي جوهر إنسانية الانسان (هي حق الفرد في أن تكون له قيمة وأن يُحترم لذاته، وأن يُعامل بطريقة أخلاقية)

- ثم أجري الميسر نقاش مع المشاركين/ات حول المحاور التالية:
 - بالعودة إلى قصة (الأوروبيون يأخذون سكان إفريقيا) هل يمكن اعتبار المهجرين الأفارقة لهم حقوق المواطنة في أوروبا كونهم يعيشون هناك؟ لماذا؟
 - كيف ممكن للإنسان العيش بكرامة؟ ولماذا يعد ذلك أمراً مهماً (يمكن للميسر كتابة العبارات التالية على ورق قلاب وعرضها للمشاركين)

الباب 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء.

تكمّن أهمية حقوق الإنسان في أنها تحمي حقنا في العيش بكرامة، الذي يشمل الحق في الحياة والحرية والأمن. ويعني العيش بكرامة أنه ينبغي أن تتوفر لنا متطلبات من قبيل السكن اللائق والغذاء الكافي. كما يعني أنه ينبغي أن يكون بإمكاننا المشاركة في المجتمع وتلقي التعليم وممارسة شعائرننا الدينية والتكلم بلغتنا الخاصة والعيش بسلام. حقوق الإنسان أداة لحماية الناس من العنف وإساءة المعاملة.

نهاية النشاط

الأهداف

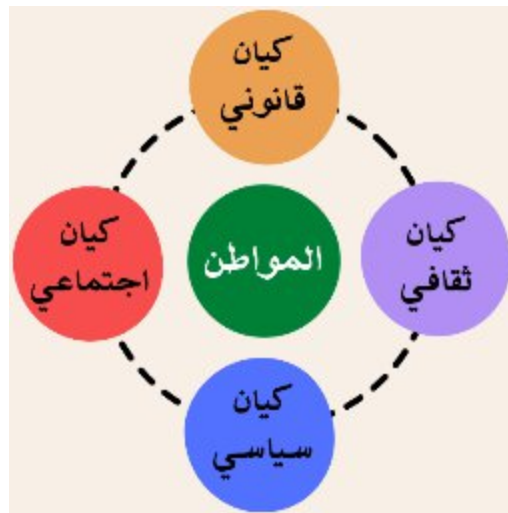
- التعرف على حقوق وواجبات المواطنة.

الوقت:

45 دقيقة

الوصف:

- أقسم المشاركون/ات إلى ثلاثة مجموعات.
- أعط المجموعة الأولى بطاقة مكتوب عليها "حقوق مدنية وحريات أساسية" والمجموعة الثانية بطاقة مكتوب عليها "حقوق سياسية" والمجموعة الثالثة بطاقة مكتوب عليها "حقوق اجتماعية وإقتصادية وثقافية".
- أطلب من كل مجموعة أن تكتب مجموعة من الحقوق التي تدرج تحت كل عنوان في البطاقة التي معهم.
- تقوم كل مجموعة بعرض البطاقة التي لديها والحقوق التي تدرج تحتها.
- بعد الانتهاء أقم بتوجيه الأسئلة التالية:
 - برأيكم/ن هل تمتع المواطنون بحقوقهم يساهم في تعزيز مواطنتهم؟
 - كيف يعبر المواطنون عن مواطنتهم؟
- أوضح ما يلي:
 - المواطن هو كيان قانوني داخل المجتمع و هو أيضا كيان ثقافي و أحيانا يتعارض الكيانين حيث ترفض الثقافات المحلية بعض الاحيان القوانين الموضوعة.
 - بالإضافة الى ذلك أنه كيان إجتماعي و يتم تصنيفه حسب المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و هناك تمييز واضح بين الفئات المختلفة حسب قدراتها الاقتصادية
 - المواطن ايضا كيان سياسى يؤثر على الهيئات التشريعية عبر الانتخابات البرلمانية أو الانتماءات الحزبية أو السياسية .
 - تتعارض المواطنة مع مبدأ تصنيف بعض الفئات على أنها أقليات
 - هناك علاقة طردية بين المواطنة و حقوق الإنسان إذ بافتقاد المواطن لمفهوم المواطنة يقل إحساسه بحقوقه الإنسانية.



نهاية النشاط

الأهداف

- التعرف على الضمانات التي تكفل حقوق المواطنة.
- ابداء الرأي الشخصي و معرفة مدى إختلافه مع المواطنة و حقوقها.

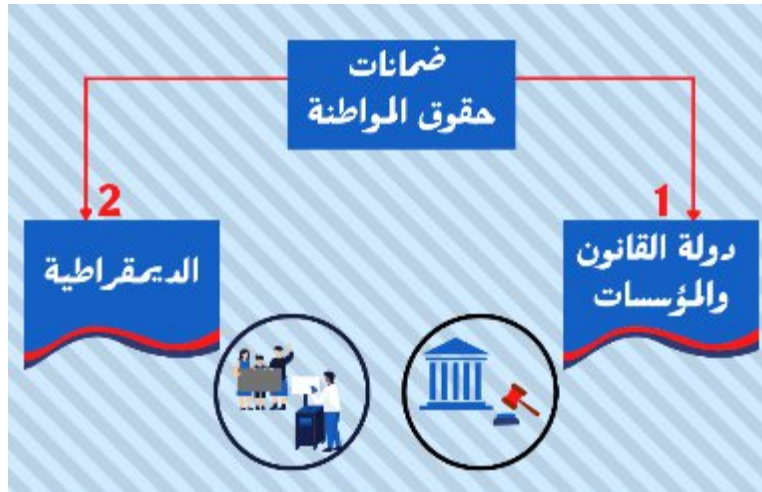
الوقت:

25 دقيقة

الوصف

- يتم تقسيم المشاركين/ات الى مجموعتين.
- يُطلب من المجموعة الأولى النقاش فيما بينهم حول أهمية وجود دولة قانون ومؤسسات لضمان حقوق المواطنة.
- يُطلب من المجموعة الثانية النقاش فيما بينهم حول أهمية وجود الديمقراطية لضمان حقوق المواطنة.
- بعد الانتهاء تقوم كل مجموعة بعرض نتائج النقاش على الجميع
- ثم أقوم بإدارة جلسة حوارية للتوضيح أكثر حول أهمية دولة القانون والمؤسسات والديمقراطية في ضمان حقوق المواطنة. انظر الى الورقة المرجعية رقم 4 "المواطنة الديمقراطية".

📌 نهاية النشاط



الأهداف

- التعرف على مكانة الدستور في الدولة والقواعد القانونية.
- التعرف على أهمية الدستور و علاقته بالمواطنة.
- إثراء الثقافة الدستورية و اهتمام الشباب بالدستور.

الوقت:

30 دقيقة

الوصف

- أقوم بتمرين عصف ذهني، حيث يسأل المشاركون/ات (لماذا الدستور و لماذا نهتم به ؟)
- أدون الإجابات التي يحصل عليها من المشاركون/ات على ورقة قلاب.
- بعد انتهاء جميع المشاركون/ات من الإجابة أقوم الميسر بتأطير الإجابات ويعيد صياغتها.
- أعرض الميسر أهمية الدستور (انظر الورقة المرجعية رقم 4 "المواطنة الديمقراطية/أهمية الدستور").
- ثم أطلب من المشاركون/ات ذكر العناصر المرتبطة بالمواطنة للوصول الى أن الدستور يكون مؤسس للمواطنة، فهو ضمانه للديمقراطية و المساواة و حقوق الانسان.

أهمية الدستور:

1. يمثل الدستور أعلى القواعد القانونية فكل بقية النصوص التشريعية يجب أن تخضع له وتحترمه من حيث الشكل والمضمون لكي تكتسب الشرعية القانونية.
2. الدستور يحدد شكل الدولة، العلاقة بين السلطه،علاقة السلطة بالمواطنين من خلال ما يقرّه للمواطنين من حقوق على السلطة احترامها وعدم انتهاكها وحمايتها كما يكفل الدستور ضمانات تلك الحقوق وآليات حمايتها مثل المحكمة الدستورية.
3. كلما كان الدستور ضامنا لحقوق وحرريات المواطنين بشكل صريح وواضح، تقلص هامش المساس بهذه الحقوق وانتهاكها ولذلك تتجه الدساتير إلى إقرار حقوق الإنسان في كونيتها وشموليتها وعدم تجزئتها وتنص على المساواة بين جميع المواطنين وبين الجنسين ومنع التمييز مهما كان سببه.

نهاية النشاط

- التمييز بين الأحزاب السياسية و المجتمع المدني.
- التعرف على دور الاحزاب السياسية في المواطنة.
- التعرف على دور المجتمع المدني و أهميته في المواطنة.

الوقت:

30 دقيقة

الوصف

- يتم تقسيم المشاركين/ات الى مجموعتين: المجموعة الأولى الأحزاب السياسية والأخرى المجتمع المدني.
- مهمة كل فريق تحديد دور الفريق الآخر وليس تحديد دورهم في فضاءات المواطنة.
- فعلى فريق الاحزاب السياسية تحديد دور المجتمع المدني و تفسيره و على فريق المجتمع المدني تحديد دور الاحزاب السياسية و تفسيره، يأخذ الفريقين مهلة للتفكير و الكتابة ثم يقوم كل فريق بعرض الادوار التي نسبوها للفريق الثاني؛ فتكون مهمتهم بالتالي مناقشة، تصحيح و الموافقة على الادوار التي نسبت إليهم
- بعد الانتهاء من التمرين أقوم بتصحيح الأدوار.

فضاءات المواطنة

المجتمع المدني

أدوات المجتمع المدني

- الاقتراح
- الضغط
- المدافعة
- التمكين المعرفي

دور المجتمع المدني

- تجميع المصالح
- التربية على القيم تحسين
- الأوضاع الاقتصادية
- بناء القيادات
- إشاعة ثقافة مدنية
- ديمقراطية

الأحزاب السياسية

دور الأحزاب السياسية

- تأطير المواطنين والمواطنات
- تكوينهم السياسي
- تعزيز انخراطهم في الحياة الوطنية،
- وفي تدبير الشأن العام.
- التعبير عن إرادة الناخبين.
- المشاركة في ممارسة السلطة، على
- أساس التعددية والتناوب بالوسائل الديمقراطية

نهاية النشاط

الأهداف

- تعزيز المساواة وعدم التمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو اللغة.
- تطوير مهارات التفكير الابداعي والتخيل للمستقبل.

الوقت:

45 دقيقة

الوصف

- أقوم بتقسيم المشاركين/ات إلى 3 مجموعات، وأطلب من كل مجموعة أن ترسم كوكب في المستقبل حيث تسود المساواة بين البشر.
- أطلب من المشاركين/ات أن يفكروا بعمق عند الرسم حول 3 أمور: ما هو الشكل المتخيل لكوكب المساواة؟ ماهي العقبات التي سيواجهونها لتحقيق كوكب المساواة؟ كيف سيواجهون هذه العقبات؟
- بعد انتهاء المجموعات، تعرض كل مجموعة رسمتها وتقدم شرح حولها.
- أقوم بتيسير نقاش بين المشاركين/ات باستخدام الأسئلة التالية:
 - هل يمكن تحقيق المواطنة بدون مناخ ديمقراطي أو تحقيق الديمقراطية بدون حقوق المواطنة؟
 - هل يمكن أن تحرم شخص ما من حقه في المساواة لأنه ولد ذو إعاقة؟ أو لأنه مختلف؟
 - هل يمكن أن تحرم المرأة من المساواة بسبب جنسها؟

نهاية النشاط

أهمية العقود الاجتماعية

تتضمن العقود الاجتماعية القواعد الصريحة والضمنية للعلاقات بين الدولة والمجتمع حول حقوق والتزامات كل من الطرفين، مما يجعل المناخ السياسي أكثر قابلية للتوقع. تعزز هذه القواعد شرعية الحكم، بما في ذلك الشرعية المادية، من خلال منح المجتمع صوتاً في عملية توزيع موارد الدولة وقوتها التنظيمية. وكنتيجة لذلك، تحتاج الأنظمة السياسية قمعاً أقل للبقاء في السلطة.

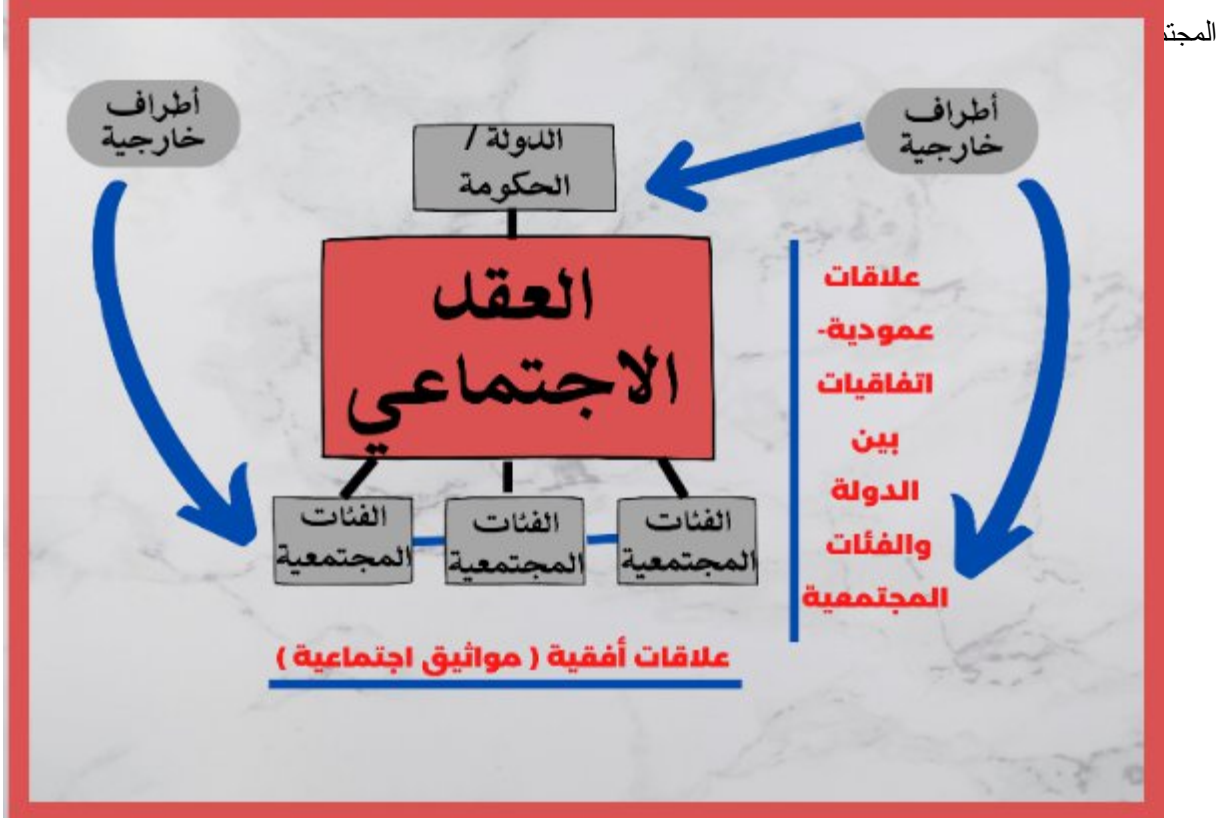
يساعد تحليل العقود الاجتماعية على فهم

- كيفية تطور العلاقات بين الدولة والمجتمع في الماضي وكيف يمكن أن تتطور في المستقبل
- لماذا تنقسم بعض العلاقات بين الدولة والمجتمع بطابع سلمي أو العكس.
- كيفية تحسين العلاقات بين الدولة والمجتمع

نطاق العقود الاجتماعية

تختلف نطاقات العقود الاجتماعية عن بعضهما البعض: من أين. من هي الأطراف المتعاقدة والتي قبلت شروط عقد اجتماعي ما؟ وما هو نطاق نفوذهم، بتحديد المناطق التي يسري فيها هذا العقد؟

تشمل العقود الاجتماعية (أ) الدولة و(ب) فئات المجتمع. يمكن للعقود الاجتماعية البناء على المواثيق الاجتماعية أي الاتفاقيات الأفقية بين الفئات المجتمعية حول تشكيل الدولة. وفور وجودها، تقوم الدولة بعقد اتفاقيات عمودية صريحة أو ضمنية مع الفئات



محتوى العقود الاجتماعية (المحتويات المتبادلة بين الأطراف المتعاقدة)

ما هي المواد التي اتفقت الأطراف المتعاقدة صراحة أو ضمناً على تبادلها؟ أو ما هي الحقوق والالتزامات النابعة للعقد؟ انظر الشكل) عناصر ادناه يمكن للدولة توفير عنصر أو أكثر من الثلاث):

- الحماية (والتي قد تشمل الأمن الجمعي من الت هديدات الخارجية والأمن الفردي من الت هديدات الجسدية كالت هديدات الإرهابية المزعومة أو الحقيقية من جهات فاعلة غير حكومية أو الأعمال الإجرامية أو اعمال حكومية تعسفية. حتى أن هرا قد تشمل احيانا الأمن القانوني كإنفاذ حقوق الإنسان والحقوق المدنية
- توفير الخدمات الأساسية كالوصول إلى الموارد -والبنية التحتية والخدمات الاجتماعية (مثل الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية والفرص الاقتصادية
- مشاركة المجتمع في عملية صنع القرار السياسي علي المستويات المختلفة.

ل



في المقابل

او يكمل

يقود الفشل

"ب مرشاش

الورقة المرجعية 4

المواطنة الديمقراطية

المواطنة هي علاقة بين فرد ودولة كما يحددها قانون تلك الدولة. بما تتضمنه تلك العلاقة من واجبات وحقوق في تلك الدولة " دائرة المعارف البريطانية"

ما هي المواطنة؟

يشير مفهوم المواطنة إلى وضع المواطن في دولة ما أو منطقة جغرافية ما بوجود حكومة تمثلها، والتمتع بحقوق الإنسان واحترام المسؤوليات والمساهمة في المجتمع. وتعني حالة الانتماء إلى مجتمع ما أو إلى مجموعة من الناس الذين يدركون بأن لديهم شيء مشترك قد يكون مجرد قبول شرعية الدولة التي يعيشون فيها، وقد يكون أيضاً رابط قوي وفاعل يستند إلى التاريخ المشترك، أو العرق أو الدين أو الهدف المشترك".
تنطوي المواطنة على مجموعة من الممارسات القانونية والاجتماعية والثقافية والسياسية بالإضافة للحقوق والواجبات.

تطور مفهوم المواطنة

بدأت فكرة المواطنة في عصر دولة اليونان القديمة، عندما كان المواطنون هم من يملكون حقاً قانونياً في المشاركة في شؤون الدولة وإدارتها، قد كانت فكرة المواطنة الصالحة جزءاً من هذا المفهوم، أما العبيد والنساء قد حُرموا من هذا الحق، فقد كانوا مجرد مطيعين ومنفذين للأوامر وأدى ذلك إلى التركيز على الواجبات التي تترتب على حقوق المواطن.
نشأ الترابط بين المواطنة والهوية الوطنية بشكل طبيعي، نظراً لارتباط الوضع القانوني للمواطن بالدولة بشكل عام، أي الربط بين المواطن والوطنية. ساعدت الأفكار التحررية في القرن التاسع عشر على تطور الحقوق والمطالبة بها، وأدى ذلك إلى المطالبة بالعدالة والمساواة والحقوق السياسية. وأصبح ذلك واقعاً بالنسبة للعديد من السكان.
في القرن العشرين، بدأ ظهور أفكار تدعو إلى أن الحقوق السياسية والمدنية لتكون جزءاً من التزامات الدولة تجاه مواطنيها. ويعود الفضل إلى نشوء «دولة الرفاه» في القرن الأخير إلى المفكرين الذين نادوا بضرورة أن تشمل حقوق المواطن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما برز مفهوم المواطنة المتعددة في الوقت الحالي، أي أن الأفراد يمكن أن يكونوا مواطنين في أكثر من دولة، ومثال ذلك الإتحاد الأوروبي حيث تزداد حقوق وواجبات مواطني الدول الأعضاء، ليس تجاه دولهم فقط بل تجاه الإتحاد ككل.
أصبح العالم في عصر المعلومات والعولمة والاتصالات الذي أصبح يتيح للأفراد سهولة وإمكانية الاتصال بالعالم كله والحصول على المعلومات قرية إلكترونية صغيرة، كما يسمونه. أسفر هذا عن ظهور مفهوم «المواطن العالمي» الذي يشارك العالم بأرائه وأفكاره. يشمل مفهوم المواطنة مؤخراً التربية، والتي تكتسب أهمية متزايدة. فإذا كانت المواطنة تعني الحقوق والواجبات، فتعلم المسؤولية والانتماء والإخلاص في العمل هي صفات يجب تعلمها لتكون مواطنين فاعلين، فالتربية هي عملية إعداد المواطن الصالح.

الحقوق والواجبات:

إن أصحاب الحقوق هم الناس والحكومة هي الكافل لجميع هذه الحقوق، والمواطن له مجموعة من الحقوق التي يجب ان يتمتع بها ليستطيع ممارسة مفهوم المواطنة وبالتالي يقوم بمسؤولياته وواجباته التي ترضها عليه مواطنته
أن الناس يدركون عادة حقوقهم ومسؤولياتهم لكنهم لا يستطيعون المطالبة بحقوقهم أو المساهمة في الدفاع عن حقوق الآخرين.

إن العلاقة بين الحقوق والواجبات علاقة تبادلية، وتعكس العلاقة بين الفرد والدولة، فحقوق المواطن هي واجبات الدولة تجاهه، كما أن واجبات المواطن هي حقوق الدولة. وحقوق المواطن هي مصالح وامتيازات وحريات تكفلها وتوفرها الدولة بما يتفق مع تشريعاتها ودستورها والمواثيق والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان. أما الواجبات فهي أفعال مطلوبة من المواطن ليساهم في تنمية مجتمعه وتطوره، وهي واجبات قوم على أساس القيم الأخلاقية والاجتماعية، واستناداً إلى ما يحدده

الوضع الحقوقي للمواطن:

تكمن أهمية حقوق الإنسان في أنها تحمي حقنا في العيش بكرامة، الذي يشمل الحق في الحياة والحرية والأمن. ويعني العيش بكرامة أنه ينبغي أن تتوفر لنا متطلبات من قبيل السكن اللائق والغذاء الكافي. كما يعني أنه ينبغي أن يكون بإمكاننا المشاركة في المجتمع وتلقي التعليم والعمل وممارسة شعائنا الدينية والتكلم بلغتنا الخاصة والعيش بسلام. حقوق الإنسان أداة لحماية الناس من العنف وإساءة المعاملة.

وحقوق الإنسان تُنمّي الاحترام المتبادل بين الناس. وهي تحض على العمل الواعي والمسؤول لضمان عدم إنتهاك حقوق الآخرين. فعلى سبيل المثال، من حقنا أن نعيش من دون التعرض لأي شكل من أشكال التمييز، ولكن من واجبنا، في الوقت نفسه، ألا نمارس التمييز ضد الآخرين. المواطن في القانون شخص من جنسية وطنية يتمتع بحقوق مدنية وسياسية ويتوجب عليه الاضطلاع ببعض الواجبات تجاه المجتمع. فالوضع الحقوقي الخاص للمواطن يمنح:

- **المواطن ككيان مدني له حقوقاً مدنية وحريات أساسية:** الزواج، التملك، الأمان أمام القانون (وخاصة قانون الضرائب) المساواة أمام العدالة وفي تبوؤ الوظائف العامة. حرية التفكير وحرية التعبير، وحرية المعتقد، وحرية التنقل وحرية الإجتماع والمشاركة والانضمام إلى جمعيات وحرية التظاهر.
- **المواطن ككيان سياسي له حقوقاً سياسية:** الحق في الانتخاب والترشح للانتخاب وتولي الوظائف العامة مثل حق الانتخاب وحق الترشيح وحق تولى الوظائف العامة.
- **المواطن ككيان اجتماعي واقتصادي وثقافي له حقوقاً اجتماعية واقتصادية وثقافية:** مثل الحق في العمل، الحق في تشكيل نقابات والانضمام إليها، والحق في الإضراب. الحق في التعليم. الحق في الضمان الاجتماعي والحق في الرعاية الصحية، والحق في التملك والحق في مستوى معيشي ملائم من حيث المأكل والملبس، والسكن، والخدمات الاجتماعية الضرورية، والحقوق الثقافية للأقليات والسكان الأصليين بالمقابل يتوجب على المواطن تأدية واجبات منها احترام القوانين والمساهمة في المصاريف العامة عن طريق دفع الضرائب، الإستعلام والمساهمة في الدفاع عن البلاد.

معنى الواجب:

الواجب إلزام قضائي أو معنوي وواجبات المواطن (مسؤولياته) ملازمة لحقوقه فلا حقوق دون واجبات، اذ يكتسب مفهوم الواجب أهمية كبيرة في الحياة المعاصرة في ظل العنف المتفقم في المدن وانتشار التصرفات غير المسؤولة. ويجب تذكير المواطنين بضرورة الإلتزام بالواجبات التي تفرضها عليهم مواطنتهم كشرط للإستمتاع بالحقوق.

واجبات المواطن تجاه المواطنين الآخرين : أول هذه الواجبات أن على المواطن احترام حقوق الآخرين التي لا تختلف عن حقوقه وقد نصت المادة الرابعة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لعام 1989 على أن " الحدود الوحيدة لتمتع كل انسان بحقوقه الطبيعية هي تلك التي تتيح للأعضاء الآخرين في المجتمع ان يتمتعوا بنفس الحقوق".

المواطنة والجنسية:

على الرغم من إرتباط المواطنة في كثير من الأحيان إرتباطاً وثيقاً بالجنسية (أي حالة الإنتماء إلى الأمة)، إلا أنها مفهوم منفصل ومستقل. فالأمة أو الدولة هي المجتمع المحتمل الوحيد الذي تتم ممارسة المواطنة بداخله (أندرسون، 1991). من الناحية النظرية فإن المواطنين وغير المواطنين الذين يعيشون في دولة ما يمكنهم ممارسة المواطنة، وهذا يعني بأنهم يستطيعون المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمجتمعهم. وفي المجتمع الديمقراطي مثلاً، فإن كون المرء مواطناً قد يعني المشاركة النشطة في المجتمع والشعور بأنه قادر على التأثير في صنع القرار.

المواطنة الديمقراطية:

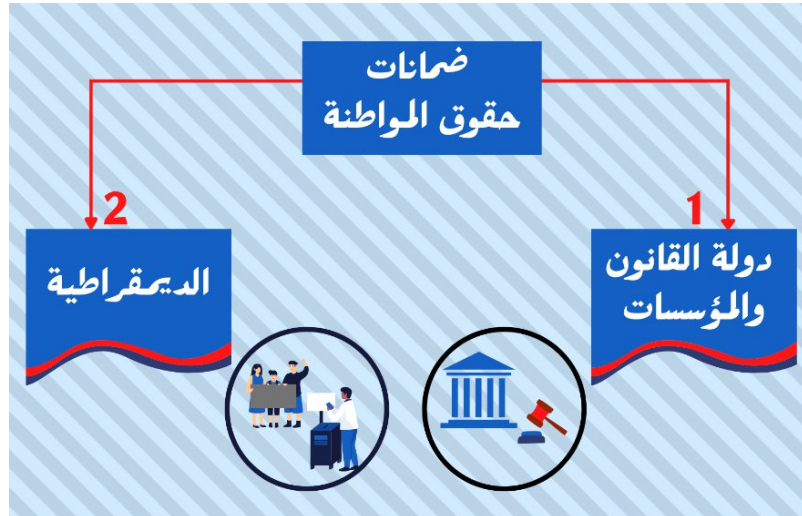
بما أن المواطنة تنطوي على مجموعة من الممارسات القانونية والاجتماعية والثقافية والسياسية بالإضافة للحقوق والواجبات، فإن المواطنة الديمقراطية هي المهارة التي يحتاج الجميع إلى تطويرها لممارسة المواطنة.

وهي تشمل ما هو أكثر بكثير من مجرد التصويت في الانتخابات. إن ممارسة التربية المدنية الفعالة يتطلب المعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات التالية:

- معرفة كيف تعمل الدولة والمجتمع – لماذا تعمل الحكومة بالطريقة التي تعمل بها، أين يمكن الحصول على المعلومات وكيفية التصويت؟
 - المهارات اللازمة للعيش بشكل جيد في الأسرة والمجتمع.
 - كيفية حل النزاعات بطريقة ودية وعادلة.
 - كيفية التفاوض وإيجاد أرضية مشتركة.
 - كيفية ضمان احترام الحقوق.
 - القواعد الأساسية للمجتمع الذي نعيش فيه.
 - المسؤوليات الشخصية التي تحتاج للإحترام.
- إدراك المفاهيم الأساسية لحقوق الإنسان مثل: عدم التمييز والمساواة في النوع الاجتماعي واحترام التنوع والعدالة في الهوية.
 - ما تشمله المشاركة المدنية والالتزام في أنشطة المجتمع والحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية.
 - تتطور مهارات التربية المدنية من خلال التعليم والتنشئة الاجتماعية والتعامل مع الحياة السياسية والعامة بالإضافة إلى الخبرات اليومية.

ضمانات حقوق المواطنة:

إن المواطنة بما هي حقوق تقرّها الدولة، فإنها تتطلب أساساً تتبني عليها تلك الدولة ومناخاً يسمح بممارسة المواطنة وتجسيدها على أرض الواقع نتحدث هنا عن ضمانات المواطنة والتي تتمثل خاصة في وجود دولة القانون والمؤسسات أولاً وفي الديمقراطية ثانياً.



أولاً: دولة القانون والمؤسسات

يعني مصطلح «دولة القانون والمؤسسات» أن جميع العلاقات داخل الدولة تخضع للقانون وحده. وجميع العلاقات هي تلك الروابط بين الأفراد أو التي تجمع بين الأفراد والمؤسسات أو التي تقوم بين المؤسسات. مفهوم دولة القانون يقابله إذا مفهوم دولة الأشخاص، بمعنى أن الدولة بقوانينها وسلطاتها ومؤسساتها لا ترتبط بالشخص كما في دولة لويس الرابع عشر في فرنسا من خلال عبارته الشهيرة "الدولة هي أنا" وإنما بمنظومة قانونية ومؤسسية تنطبق على الجميع. وهي الدولة التي تضمن قوانينها حريات وحقوق مواطنيها.

منشأ دولة القانون والمؤسسات:

تعود جذور مفهوم دولة القانون والمؤسسات لعصر الأنوار عندما طالب فلاسفة الأنوار بوضع ضوابط وقواعد تحدّد السلطات عبر القوانين التي تعترف بحقوق الأفراد في إطار العقد الاجتماعي لجون جاك روسو.

تمثل نظرية **العقد الاجتماعي** التبرير الكلاسيكي لنشأة الدولة. حسب فلاسفة الأنوار مثل (هوبز ولوك) ، تم طرح فرضية شكل الحياة في مجتمع بدون دولة أي في حالة الطبيعة. وحسب رأيهم، تتسم هذه الحالة بحروب أهلية وصراعات مستمرة يخوضها كل فرد في مواجهة الكافة أي حرب الكل ضدّ الكل؛ وهو ما يجعل الناس يلتجئون للاتفاق على "عقد اجتماعي".

يقتضي العقد الاجتماعي أن يتنازل الأفراد بموجبه عن جزء من حريتهم من أجل المصلحة العامة التي يوفّرها كيان ذو سيادة يقوم على القانون. فدون كيان الدولة يستحيل حفظ النظام والاستقرار.

ترى هذه النظرية ان أفراد الشعب اتفقوا على قيام الدولة من خلال عقد اتفاقات بين مجموعة الافراد مع الحاكمين. بمقتضى هذا الاتفاق أو العقد، يتقبل الشعب حكم الدولة مقابل تلبية حاجات الناس الأمنية وتنسيق علاقاتهم مع بعض عبر القوانين. وبهذا المعنى تختلف دولة القانون التي يضع فيها البشر قوانينهم وفق إرادتهم ومنهم تكتسب مشروعيتها ويتفقون على حقوقهم والتزاماتهم وحقوق الحاكم والتزاماته عن الدولة الدينية.

في الدولة الدينية، يحكم الأفراد وفق ما يعتبرونه تفويضاً أو تكليفاً إلهياً وبالتالي يحكمون الناس وفق قواعد لاهوتية وليست قواعد نابعة من البشر أنفسهم. بينما في دولة القانون تسود القواعد التي يضعها الشعب في قوانينه.

تطوّر دولة القانون والمؤسسات :

في بداية القرن العشرين، أعيد النظر والتفكير في مفهوم دولة القانون والمؤسسات، فقد عمّق القانوني النمساوي هانس كلسن **Hans Kelsen** تعريفها . دولة القانون والمؤسسات ليست فقط الدولة التي تخضع العلاقات فيها للقانون وإنما هي الدولة التي تخضع فيها القوانين إلى ترتيب هرمي يجعل سلطاتها مضبوطة ومحددة بشكل دقيق وصارم حسب اختصاصها في مجال إصدار النصوص القانونية .

في هذه المنظومة تكون كل قاعدة قانونية مقبولة وصالحة عندما تخضع على مستوى الشكل والمضمون للقاعدة التي تعلوها وهو ما يصطلح عليه بشرعية القاعدة القانونية.

لكي تكون القاعدة القانونية صالحة وشرعية لا بدّ:

- **من حيث الشكل**: أن تصدرها السلطة المختصة ووفق إجراءات محددة بالقانون.
- **من حيث المضمون**: أن لا تخالف القاعدة الأدنى من حيث الترتيب الهرمي القاعدة التي تعلوها في الترتيب، لا بد أن يكون المضمون متطابقاً ومتوائماً مع القاعدة القانونية الأعلى في الترتيب. باعتبار أن كل قاعدة قانونية يكون مصدرها سلطة معينة فإن هذه السلطة تلتزم باحترام الترتيب الهرمي لقواعد القانون وبذلك يحدّد القانون صلاحياتها. في صورة تجاوز أو خرق هذا الترتيب الهرمي يتدخّل القضاء للفصل وهو ما يستوجب وجود قضاء مستقل عن بقية السلطات أي التشريعية والتنفيذية.

لحماية هرمية القوانين لا بد أن يلعب القضاء دوره في إلغاء القوانين التي لم تحترم من حيث الشكل أو المضمون مبدأً شرعية القوانين.

مبدأ شرعية القوانين ينطبق على مواطني الدولة وكذلك على مؤسسات الدولة طبقاً لقاعدة المساواة.

عندما تلتزم السلطات بصلاحياتها وبالتالي بالقانون يعرف المواطن أن حقوقه مكفولة وفي صورة التعدي عليها فإن القضاء يحسم النزاع بكل استقلالية ولذلك فإن دولة القانون والمؤسسات تعتبر ضماناً للمواطنة.



ثانياً: الديمقراطية ضمانات المواطنة :

المواطنة تعني الحق في المشاركة في الشأن العام، لا تتوفر هذه المشاركة في دولة غير ديمقراطية، ولا يمكن أن نعتبر نظاماً ما ديمقراطياً إذا لم يشارك المواطنون في إدارة الشأن العام واتخاذ القرارات التي تهمهم. الربط بين الديمقراطية والمواطنة لصيق وجدلي ولفهم دور الديمقراطية في حماية وضمان المواطنة من الضروري التعرف إلى المفهوم والأسس في أنواع الديمقراطية المختلفة.

الديمقراطية، المفهوم والأسس :

المفهوم :

لغويًا الديمقراطية هي كلمة مركبة من كلمتين: الأولى مشتقة من الكلمة اليونانية أو Demos وتعني عامة الناس، والثانية kratia وتعني حكم. وبالتالي تعني الديمقراطية لغة حكم الناس أو حكم الشعب. والشعب هو مجموعة من الأفراد أو الأقوام (جمع قوم) يعيشون في إطار واحد من الثقافة والعادات تجمعهم مصلحة مشتركة ضمن مجتمع واحد وعلى أرض واحدة. يعبر عن الديمقراطية بحكم الشعب بنفسه ولفهمه. عندما يحكم الشعب نفسه بنفسه، أي عندما يتخذ الشعب القرارات التي تهمه بنفسه وفق إجراءات وطرق يحددها لنفسه، فهو يتمتع بالسيادة وله سلطة التعبير عن إرادته الحرة ويكون نظامه ديمقراطياً. سيادة الشعب حق مكفول حسب النصوص الدولية حيث ورد بالمادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن: « ارادة الشعب هي مصدر سلطة الحكومة ويُعبر عن هذه الارادة بانتخابات نزيهة دورية تجري على أساس الاقتراع السري وعلى قدم المساواة بين الجميع أو حسب أي إجراء مماثل يضمن حرية التصويت. وسيادة الشعب هي سيادة المواطنين الذين يمكنهم ممارسة تلك السيادة بطريقة مباشرة كما كان الأمر لدى الإغريق عندما يجتمع الشعب في الساحة العامة بأثينا لاتخاذ قرار معين وكذلك اليوم عندما يستفتي الشعب (استفتاء شعبي) referendum في مسألة ما أو ممارسة السيادة بطريقة غير مباشرة عبر ممثلينهم في المجالس والهيئات التمثيلية. institutions. representatives

"الديمقراطية إذا ديمقراطية مباشرة وأخرى غير مباشرة وفي الحالتين ثمة أدوات لتعبير المواطن عن تلك السيادة."

تسعى الديمقراطيات إلى تطوير أدوات مشاركة المواطنين في إدارة الشأن العام ومن ثمة نشأ مفهوم الديمقراطية التشاركية.

- تعمل الديمقراطية التشاركية على التقليل من مركزية القرارات وذلك بمشاركة المواطنين كأفراد في رسم السياسات المختلفة للدولة على المستوى المحلي والجهوي والمركزي.

- تمثل المركزية، أي اتخاذ القرارات على مستوى العاصمة مانعا أمام مشاركة المواطنين ولذلك تعمل الديمقراطية على تمكين الجهات من وسائل اتخاذ القرارات من ذلك تمتنع البلديات بالاستقلالية المالية والإدارية للتمكن من البرمجة والتخطيط حسب احتياجات الجهة. يقع تشريك المواطنين بالتالي من خلال جملة من الإجراءات والهيكل التي تُتخذ فيها القرارات المختلفة ويساعد المواطنون من خلالها على تسيير شؤون الدولة. وتسمى لذلك أيضا بديمقراطية القرب. **Démocratie de proximité.**
- من ضمن وسائل الديمقراطية التشاركية أيضا الاستشارات الجهوية والعروض، ومشاركة المواطنين سواء كأفراد أو ضمن مؤسسات المجتمع المدني في المجالس الجهوية والمحلية غير أن كافة هذه الوسائل تتطلب إعمالها الجدي وأخذ قراراتها بعين الاعتبار من قبل الهيكل المركزية كي لا تتحول إلى إجراءات شكلية.
- تضمن الديمقراطية المواطن الفعّلة من خلال اتخاذ إجراءات وقوانين وآليات لتفعيل المشاركة في إدارة الشأن العام.
- في الديمقراطية للمواطنين رأي يقع العمل به على المستوى المركزي والجهوي والمحلي.
- تقطع الديمقراطية مع المواطن السلبي وتعمل على إشراكه في اتخاذ القرارات في كافة المجالات.
- تحدّ الآليات الديمقراطية من عزوف المواطنين عن إبداء الرأي والمشاركة في صنع القرار.
- آليات تشريك المواطنين تستوجب احترام حقوق المواطنة والإنسان كافة حتى يتمكن المواطنون على قدم المساواة وبكل حرية من التعبير عن آرائهم والمشاركة في اتخاذ القرار.

كيف أضمن المواطنة؟

- عندما تقوم الدولة على القانون والمؤسسات في علاقتها مع المواطن وليس على العلاقات الشخصية أو المستوى الاجتماعي أو الولاء السياسي...
- عندما تقوم العلاقة بين المؤسسات على علوية القانون النابع من إرادة الشعب،
- عندما يختار المواطنون ممثلهم ويراقبون أداءهم في تحقيق مصالحهم خال مدة انتخابهم.
- عندما يكون بإمكان الاختيار بين أحزاب وتيارات سياسية متعددة ومختلفة وتعمل بحرية.
- عندما تتوزع السلطة بشكل متوازن وبإمكانها مراقبة بعضها البعض وبإمكانها مراقبة أدائها.
- عندما لا يقتصر اتخاذ القرار على العاصمة والمركز وإنما بإمكانها في الجهات أن أشارك وأبدي رأيي ويقع العمل بأراء المواطنين في كل المجالات التشريعية والسياسية والتنموية والثقافية وغيرها.
- عندما يقع التداول بشكل سلمي على السلطة.
- عندما يكون بإمكان أن ألجأ للقضاء عند الاعتداء على حريتي وحقي وينصفني القضاء بتطبيق القانون وباستقلال تام.
- عندما تحترم حقوق الإنسان وحرياته.

أسس الديمقراطية :

لليدقراطية ثلاثة أسس تقوم عليها. عند توفر أسس الديمقراطية يمكن وصف نظام ما بكونه ديمقراطيا.

أولا: مبدأ التداول السلمي على السلطة :

- عندما يختار المواطنون من بينهم ويمثلهم في ممارسة السيادة فذلك يكون لمدة زمنية تحددها القوانين وهي مدة مراقبة المواطنين لممثلهم ثم اختيار غيرهم عبر الانتخاب.
- الانتخاب يكسب السلطة القائمة مشروعيتها باعتبار أن اختيارها كان عن طريق الشعب ووفق إرادته الحرة من خلال الانتخاب يسعى المواطنون إلى اختيار من يمثلهم أي من يعمل على تحقيق مصالحهم.
- تجديد الانتخاب بشكل دوري يمكن من التداول السلمي على السلطة.
- التداول السلمي على السلطة يفترض وجود تيارات سياسية أو/ وأحزابا مختلفة وهو ما يسمى التعددية الحزبية.
- تعني التعددية الحزبية وجود أحزاب تطرح تصورات سياسية واقتصادية واجتماعية وبيئية وثقافية مختلفة وفق البرامج التي تقدمها وممارستها
- السياسية ليتمكن المواطنون من الاختيار فيما بينها عند الانتخاب.
- تقضي الانتخابات إلى فوز أغلبية ما بأصوات المواطنين، وتتسلم هذه الأغلبية الحكم.
- في الديمقراطية لا يلغي فوز الأغلبية دور الأقلية ممن خسر الانتخابات. بل هي التوازن بين حكم الأغلبية ومعارضة الأقلية.
- خلال المدة النيابية، تعمل المعارضة على مراقبة السلطة القائمة وعلى طرح تصوراتها وبدائلها والضغوط على الحزب الحاكم من أجل اعتمادها كما تقوم أحزاب المعارضة بتأطير المواطنين من أجل الفوز بأصواتهم في الانتخابات الموالية وهو ما يسمى بالتنافس السياسي.
- يختار المواطنون بين الأحزاب وفق مصالحهم ومبادئهم فدور المواطنين أساسي خلال الانتخاب وبعده.

ثانياً: مبدأ الفصل بين السلطات :

تتنافى الديمقراطية مع احتكار السلطة لدى نفس الشخص أو نفس الهيئة. لذلك عندما ينتخب المواطنون ممثليهم في السلطة تتوزع هذه الأخيرة حسب الأدوار إلى سلطة تشريعية وسلطة تنفيذية وسلطة قضائية. إن هذا التوزيع لأدوار الدولة قد بدأ مع روما ولكنه تطور مع فكر الأنوار وفلسفة لوك ومونتسكيو ليصير ركيزة للديمقراطية وللدولة الحديثة وضمانة لحرية المواطنين. حسب هذا التوزيع، للدولة سلطات ثلاث :

السلطة التشريعية : وهي المسؤولة عن تشريع القوانين.

السلطة التنفيذية : وهي المسؤولة عن تنفيذ القوانين المشرعه من قبل البرلمان.

السلطة القضائية : ومهمتها فصل النزاعات بين الناس أو/ و المؤسسات.

هذه السلطات الثلاثة لا يمكن أن تجتمع لدى نفس الشخص أو الجهاز من الناحية الهيكلية ومن الناحية الوظيفية حيث كل سلطة مستقلة من حيث الهيكله والمهام وتراقب بقاء السلطات. وينص دستور الدولة على مبدأ وطريقة توزيع السلطات بما يضمن التوازن بينها ويكفل عدم الاستحواذ على السلطة أو التدخل بينها وأيضا التعسف في استعمالها. ويحدد النظام السياسي للدولة طريقة توزيع السلطات ولدى كل سلطة أدوات رقابة على بقية السلطات ويحتاج الحفاظ على التوازن بين السلطات قضاء مستقلا ليحسم في النزاعات التي يمكن أن تنشأ.

ثالثاً: مبدأ استقلال القضاء :

العدل أساس العمران حسب ابن خلدون.

يتحقق العدل عندما يتمتع القضاء بالاستقلالية التامة عن السلطتين التنفيذية والتشريعية ليضمن تطبيق القانون عليهما في حال تنازعا في السلطات والصلاحيات وليكفل حقوق المواطن عند تظلمه من إحدى السلطات. مهمة القضاء هي تطبيق القانون، وتستوجب حياد القاضي وعدم قابليته للعزل أو الضغط أو الإرشاء.

دولياً، يعتبر إعلان ميلانو لسنة 1985 من أكثر الأعمال جدية في مجال مبادئ استقلال القضاء ومما جاء في هذا الإعلان هو ما يلي : "تكفل الدولة استقلال السلطة القضائية وينص عليه دستور البلد وقوانينه ومن واجب جميع المؤسسات الحكومية وغيرها من المؤسسات احترام ومراعاة استقلال السلطة القضائية. تفصل السلطة القضائية في المسائل المعروضة عليها دون تحيز، على أساس الوقائع ووفقاً للقانون، ودون أية قيود أو تأثيرات غير سليمة أو أية إغراءات أو ضغوط أو تهديدات أو تدخلات مباشرة كانت أو غير مباشرة، من أي جهة أو لأي سبب"

أهمية الدستور:

1. يمثل الدستور أعلى القواعد القانونية فكل بقية النصوص التشريعية يجب أن تخضع له وتحترمه من حيث الشكل والمضمون لكي تكتسب الشرعية القانونية.
2. الدستور يحدد شكل الدولة، العلاقة بين السلطات، علاقة السلطة بالمواطنين من خال ما يقره للمواطنين من حقوق على السلطة احترامها وعدم انتهاكها وحمايتها كما يكفل الدستور ضمانات تلك الحقوق وآليات حمايتها مثل المحكمة الدستورية.
3. كلما كان الدستور ضامناً لحقوق وحرريات المواطنين بشكل صريح وواضح، تقلص هامش المساس بهذه الحقوق وانتهاكها ولذلك تتجه الدساتير إلى إقرار حقوق الإنسان في كونيتها وشموليتها وعدم تجزئتها وتنص على المساواة بين جميع المواطنين وبين الجنسين ومنع التمييز مهما كان سببه.
4. في تونس تمثل الثقافة الدستورية ثقافة عريقة ولذلك بعد الاستقلال سارعت تونس إلى إصدار دستورها الأول عن طريق مجلس منتخب من قبل الشعب وكذلك بعد التغيير السياسي الذي شهدته تونس في 2011 طالب الشعب التونسي بدستور جديد يناسب المرحلة ويضمن الديمقراطية وحقوق الإنسان.

كيف يمكنك أن تساعد في نشر المواطنة؟

ليس من السهل نشر المواطنة الفاعلة، وبخاصة بين هؤلاء الذين تم تهميشهم تقليدياً في المجالات الاجتماعية والسياسية. ويجب أن يهدف عملك إلى إشراك المجتمعات المحلية في عملية التفكير النقدي وتجهيزهم وتحفيزهم على إتخاذ إجراءات ملموسة، وتعزيز قدرتهم على المشاركة بفعالية أكثر في عمليات صنع القرار في القضايا التي تمسهم وبأن يخضعوا حكوماتهم للمساءلة.

إن مناقشة معنى المواطنة في السياق المحلي هو خطوة هامة في تمكين الناس ليحددوا أدوارهم كمواطنين نشطين في مجتمعهم.

ماذا يعني ان تكون مواطناً صالحاً :

إنّ المواطنة هي كما ذكر سابقاً- علاقة تربط الفرد بوطنه ومجتمعه وله حقوق وعليه واجبات، كل مواطن إيجابي ومبادر، يسهم بشكل فاعل في تقدم وطنه وتنمية مجتمعه، ومن أبرز صفات المواطن الصالح ما يلي:

- دفع الضرائب
- خدمة العلم والدفاع عن بلده
- إطاعة القوانين التي تسنّها الحكومات الديمقراطية
- الالتزام بالولاء والانتماء للنظام السياسي الديمقراطي
- المشاركة في الحياة السياسية
- احترام حقوق الآخرين
- الدفاع عن حقوقه وحقوق الآخرين
- المشاركة في العمل التطوعي
- المحافظة على البيئة والعمل على تحقيق التنمية المستدامة
- المشاركة في الإصلاح

جوهر المواطنة:

يكن جوهر المواطنة في قضيتين أساسيتين هما: المشاركة والمساواة. وهاتان القضيتان كفيلتان بتحقيق الإنتماء للوطن، وخلق حالة من الدافعية للتفاعل الإيجابي، وتقديم الواجبات برضى كامل قائم على القناعة الذاتية بتقدير الواجبات كقيمة، وعدم التهرب منها في أول فرصة سانحة.

المحاور الأساسية للحديث عن مفهوم المواطنة

1 الهوية

عادة ما تكون الهويات الفرعية مهمة للناس لأنها تؤمن الحماية لحياتهم الاجتماعية، وأحياناً تكون أكثر أهمية من هويتهم الوطنية. وبعض الأشخاص يشعرون بالتميز على خلفية هويتهم. والإشكال الأساسي يتمثل في أن الدولة هي التي توفر الحماية والوجود لأنظمة تقليدية عفى عليها الزمن وتوظفها لأغراض سياسية. وقد أدت هذه الوضعية إلى تداعيات خطيرة سواء على مستوى الإنتقاص من حقوق المواطنة، ولكن أيضاً فقدانها للشرعية بفعل سطوة الانتماءات والهويات التقليدية على الوعي الفردي والعام. وقد وصل الأمر في عدد من البلدان العربية إلى نزاعات وحروب أدت إلى تفتيت المجتمعات وإنهيار الدولة.

تعتبر المواطنة هوية عامة دينامية، أي أنها تتأثر بعمليات التنشئة والتشكيل الاجتماعي للأفراد، وهي تتنحش في ظل وجود روافد لهويات إيجابية من خلال التعليم الرسمي، أو من خلال التعلم في فضاءات إجتماعية وسياسية حديثة كذلك المعنية بالمشاركة السياسية والاجتماعية، والدفاع عن الحقوق والحريات، وحتى التنظيمات والروابط المهنية. فهذه أنساق فرعية إيجابية لأنها تتوافق مع قواعد العملية الديمقراطية في المجتمعات الحديثة. ولكن مع غياب هذه الفضاءات، تبرز الهويات السلبية والتي تنتقص من المواطنة وتؤدي إلى تآكلها. ومن ذلك بروز أنساق ثقافية تقليدية تحتمي بالدين أو أية هويات ثقافية أخرى تدخل أحياناً في حالة عداء مع فكرة المواطنة.

وهذا ما نلاحظه على سبيل المثال فيما يتعلق في حالة الإستقطاب الديني، والميل المتزايد نحو التوقع داخل هوية دينية منغلقة على ذاتها. هذا فضلاً عن الإحتماء بالطائفة أو العائلة أو القبلية. وحتى في المجتمعات التي تشهد تفككا متواتراً لهذه التنظيمات إلا أنها تتواصل في الذهنيات، فنجد أن التنظيمات الحديثة كالأحزاب والتنظيمات المدنية تدار بذهنية طائفية أو قبلية أو عائلية.

وتتمو الهويات السلبية في كل المساحات وتدفع بالمواطنة نحو التهميش، ولا يقف الأمر عند حدود الهويات التقليدية. فيمكن ملاحظة بروز أنساق ثقافية حديثة فوق الدولة، تزداد حدتها مع العولمة، وبعضها أيضاً منظم وبعضها الآخر عشوائي. فمن ناحية أولى ثمة أنساق فوق-قومية منظمة ونلاحظها في انتماء أفراد إلى هيئات أو مؤسسات عابرة للقومية بحكم الوظيفة أو التعليم الخ. ومن ناحية ثانية ثمة أنساق عشوائية، في الأحياء الفقيرة والعشوائيات والمناطق النائية.

2 المشاركة المدنية والالتزام

المشاركة المدنية والإلتزام يصبحان حقيقة واقعة عندما يتم تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وفي بعض الحالات يتم إشراك

الشباب والنساء للتعبير عن آرائهم، ولكن نادراً ما تؤخذ آراؤهم بعين الاعتبار من قبل صناع القرار. علاوة على ذلك، غالباً ما يكون هناك نقص في الفرص بالنسبة للعديد من القطاعات المهمشة تقليدياً من السكان للمشاركة في عمليات صنع القرار، على الرغم من رغبتهم في خدمة مجتمعاتهم وبلدهم. إن أغلب الشباب والنساء الذين لا يشاركون في الانتخابات يعتقدون أن مشاركتهم لن تغير من الوضع الراهن، وأن المشاركة في الانتخابات لا يكون لها تأثير في حياة النساء والشباب والفئات المهمشة الأخرى.

يعمل توسيع قاعدة المشاركة على تعزيز كل من مبدأ المواطنة بشقيها: الحقوق والواجبات، ومبدأ الانتماء والانحياز لمصلحة الوطن، كما يعمل على تعزيز مكانة المواطن في المجتمع، ويساعد في توظيف طاقات المجتمع ككل. ومن جهة أخرى، فإن مشاركة المواطنين، هي تعبير حقيقي عن مصالحهم، وتترجم هذه المشاركة من خلال العملية الديمقراطية، التي تؤكد على حق المواطنين في التعبير عن إرادتهم الحرة في التفكير، والإختيار، والمشاركة، تحقيقاً لرغباتهم، وطموحاتهم؛ وعليه من حق المواطنين وفق الأهلوية القانونية التي يحددها الدستور المشاركة عبر الآليات والقنوات المختلفة، وهي ضرورية للديمقراطية لأنها تضمن التوزيع العادل للثروة، والمساواة والإنصاف.

3 المساواة بين جميع المواطنين (عدم التمييز): تعد هذه المساواة إحدى القضايا الجوهرية في المواطنة، فلا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الدين، أو العرق، أو الجنس، أو اللون..... الخ. ويجب أن ينال المواطنون حقوقاً وواجبات متساوية دون أية اعتبارات. إن البديل لحالة المساواة هذه هو دولة تصنف مواطنيها على سلم الدرجات مواطنين من الدرجة الأولى، والثانية، والثالثة، وهذا يعني التمييز بين المواطنين، والتمييز لبعض المناطق دون سواها.

ويجب العمل على ما يلي لتحقيق المساواة بين المواطنين:

- العمل على تحقيق مبدأ سيادة القانون.
- العمل على وقف جميع أشكال التمييز بين المواطنين.
- العمل على ضمان الحقوق والحريات الأساسية للمواطنين.

وعند الحديث عن المساواة يجب الانتباه إلى الأشخاص الأكثر عرضة للتمييز والاقصاء والتمييز كالأجانب والنازحين والفقراء والأقليات، وتركز حقبة الأدوات هنا على منظومة الأمم المتحدة وآليات حماية حقوق الإنسان لإعمال جميع الحقوق المنتقصة

ولا يتم إحترام حقوق النساء بالدرجة نفسها التي تحترم فيها حقوق الرجال. ويعتبر التمييز ضد النساء حقيقة تمارس يومياً، كما تلعب العادات والتقاليد دوراً هاماً في الحد من مشاركة النساء وحصولهن على حقوقهن الأساسية. وما تزال الضغوطات الاجتماعية على كل من النساء والرجال للإلتزام بالأدوار التقليدية قوية، وبخاصة على مستوى العائلة. ويستخدم الدين أحياناً كأداة ضد مصالح النساء. ويجب أخذ موضوع المساواة في النوع الاجتماعي والتقدم في حقوق المرأة بعين الاعتبار في برامج التنشئة على المواطنة.

ما هي المساواة في النوع الاجتماعي؟

تشير المساواة في النوع الاجتماعي إلى الحقوق والمسؤوليات والفرص المتساوية بين النساء والرجال والبنات والأولاد. ولا تعني المساواة بأن النساء والرجال سيصبحان مثل بعضهما البعض ولكنه يعني بأن حقوق ومسؤوليات النساء والرجال لن تكون رهنأ بمولدهم كذكور أو إناث. تعني المساواة في النوع الاجتماعي بأن مصالح وإحتياجات وأولويات كل من النساء والرجال ستأخذ بعين الاعتبار، من خلال الإعراف بتنوع مجموعات مختلفة من النساء والرجال. وموضوع المساواة في النوع الاجتماعي ليس "مسألة تخص المرأة" بل يجب أن تخص كل من الرجال والنساء وتراعي إشراكهن بالكامل. ينظر إلى المساواة بين النساء والرجال كمسألة مرتبطة بحقوق الإنسان وكشرط أساسي ومؤشر للتنمية مستدامة تستند إلى الناس.

المساواة هي حق إنساني أساسي وتشير إلى المعاملة المتساوية بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بحقوقهم وكذلك في إطار التشريعات والسياسات ومنحهم فرص متساوية للوصول إلى الموارد والخدمات والسيطرة عليها في سياق العائلة والمجتمع. تعني المساواة بين الجنسين إمتلاك المرأة الفرص ذاتها التي يمتلكها الرجل بما في ذلك القدرة على المشاركة في الحياة العامة.

قد تواجه النساء ليس فقط التمييز على أساس الجنس ولكنها قد تواجه أيضاً الآثار المركبة الناشئة عن العرق والعمل والإعاقة والهوية الدينية والاثنية والطبقة.. الخ

لهذا نجد أنه لا يتم إحترام حقوق المرأة بنفس الدرجة التي تحترم فيها حقوق الرجال ويعتبر التمييز ضد المرأة حقيقة تمارس يوميا، كما تلعب العادات والتقاليد دورا هاما في الحد من مشاركة المرأة وحصولها على حقوقها الأساسية.

كما أن العناصر التي لا تساعد على تحقيق مواطنة كاملة للنساء في مجتمعاتهن تشمل: نقص البرامج المستدامة والثقافة السياسية التي تغذي وتدفع روح المساواة والديمقراطية المتضمن في المطالب النسوية بالمساواة؛ ضعف الوعي العام للمواطنين بحقوقهم وعدم تشجيع المطالبة بها؛ ديمقراطية مؤسسات الدولة والأحزاب السياسية لجعلها أكثر قربا لمطالب النساء، وأن تتسم بالشفافية والمحاسبة والمصادقية لقواعدها الجماهيرية؛ نقص أو ضعف قواعد نسائية منظمة تكون في موضع قوة لأحداث

التغييرات المطلوبة؛ وجود مقاومة سواء على المستوى المؤسسي أو الأفراد لدمج النساء في الحياة السياسية العامة ليكون موضع وهدف للسياسات العامة (Goetz 1997). بدون تغييرات ديمقراطية عميقة سيكون من الصعب على الحملات المطالبة بحقوق المرأة وتحقيق مواظنتها الكاملة أن تحقق مرادها

4 التنوع:

يجب النظر في مسألة التنوع عند تطبيق موضوع المواطنة. بعض المجموعات التي يجب أخذها بعين الإعتبار تضم: الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمجتمعات القبلية والأقليات اللغوية والدينية بالإضافة إلى اللاجئين من دول أخرى. "إن مفهوم التنوع يشمل القبول والاحترام، ويعني إدراك أن كل فرد فريد من نوعه، وعلينا الاعتراف باختلافاتنا الفردية، وقد يكون ذلك على مستوى العرق أو الجنس أو النوع الاجتماعي، والوضع الاجتماعي والاقتصادي والعمر والقدرات البدنية، والمعتقدات الدينية والمعتقدات السياسية، والإيديولوجيات الأخرى. وهذا يعني إستكشاف هذه الاختلافات في بيئة آمنة وإيجابية وراعية. ويدور حول ضرورة تفهم بعضنا البعض والانتقال إلى ما هو أبعد من التسامح البسيط إلى إحتضان الأبعاد الغنية من التنوع الموجودة داخل كل فرد والإحتفاء بها."

<http://gladstone.uoregon.edu/~asuomca/diversityinit/definition.html>

وقد خصصت أوراق مرجعية لتناول مواضع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق اللاجئين والنساء كفئات أساسية يتم التركيز عليها في هذه الحقبة.

التحديات:

يشكل غياب التنشئة على المواطنة عقبة تؤدي إلى ضعف المشاركة في الحياة العامة، كما تعيق البيروقراطية على المستويين المحلي والوطني المشاريع والمبادرات المجتمعية ورغبة المواطنين في المشاركة. ويعد الفساد وغياب المساءلة والشفافية من المعوقات الهامة التي تؤثر في شرعية الحكومة، مما يؤدي إلى الإحباط واليأس بين المواطنين. كما إن غياب حرية التعبير والوصول إلى المعلومات وحرية التجمع والرأي والمعتقد تستمر بالتأثير في الحياة، بما في ذلك إختراط المواطنين في مبادرات لإلتزام المواطنين. وهناك نقص في الوعي لدى الناس حول مسؤوليات الحكومة وكيفية عمل المؤسسات الحكومية أو كيف يفترض بها أن تعمل. من ناحيتهم، يتمتع المسؤولون الحكوميون بقدرة محدودة للتشاور مع السكان وإشراك أولئك المعنيين بعملية صنع القرار. ويعتبر الحوار بين الحكومة والناس محورياً في تطوير مبادرات حول المواطنة. وهناك معوقات أخرى للديمقراطية والمشاركة تشمل العنف على مستويات مختلفة (المجتمع، والبلد، والعائلة)، مما يؤثر في رغبة المجتمع والناس وقدرتهم على المشاركة في مبادرات مجتمعية.

وتشتمل المعوقات الإضافية أمام الديمقراطية والمشاركة على أعمال العنف على مستويات مختلفة (الأسرة، والمجتمع، والدولة) مما يؤثر في استعداد الناس وفرص المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمجتمعية.

المصادر:

- مقال مفهوم المواطنة : إعداد الأستاذ ابراهيم ابو الخير
- مقال بعنوان : المواطنة الحقوق والواجبات واقع وطموحات، دراسة لحالة الأردن: إعداد الدكتور محمد زين العابدين
- ورقة مرجعية حول المواطنة الديمقراطية – حقبة أدوات للعمل معا من أجل التغيير " دليل عملي للمواطنة الديمقراطية للنسب والنساء ، اكويئاس وتنبكة أنهر 2012
- ورقة عمل مقدمه من الدكتور يسري مصطفى - مصر.
- الدليل التريبي: النسب والمواطنة الفعالية.

ما المشاركة؟

المشاركة هي حق أساسي معترف به في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وموصوف ضماً في المادة (3) – الحق في الحياة، وفي الحرية، وفي الأمن الشخصي وفي المادة (18) – الحق في المعتقد والديانة والمادة (20) – الحق في التجمع السلمي وإنشاء الجمعيات والمادة (21) – الحق في المشاركة في الشؤون العامة والانتخابات والمادة (27) – الحق في المشاركة في الحياة الثقافية للمجتمع. تم التأكيد على الحق في المشاركة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المادة 39). كما أنه مبدأ أساسي في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ما المشاركة المدنية والالتزام؟

- تتضمن المشاركة المدنية والالتزام أن بإمكان الأفراد والمجموعات ومنظمات المجتمع المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بشكل كامل. ويمتلك كل مواطن الحق في المشاركة وفي الإنخراط. ويمكن للمشاركة أن تتم من خلال جلسات الاستماع المجتمعية والمشاورات والاستفتاءات والمشاركة في اللجان، إلخ.
- كما تتضمن المشاركة المدنية والالتزام قيام كل شخص بإدماج قيم حقوق الإنسان مثل التعاون والإحترام والإدماج (الإشراك) والإنصاف والقبول وإحترام التنوع والمسؤولية في تصرفاتهم اليومية وفي تفاعلهم مع الآخرين.
- يمكن دافع المشاركة المدنية والالتزام بحس في الإلتزام للمجتمع والرغبة في المساهمة فيه. وتشمل المشاركة المدنية والالتزام إدماج قيم حقوق الإنسان في تصرفاتك اليومية، والقيام بأنشطة مثل التطوع والمشاركة في حياة منظمة ما والتصويت والتعبير عن وجهات نظرك وآرائك في المنتديات والمشاورات العامة والإحتفال بالمناسبات الثقافية والدينية مع أعضاء المجتمع ومناصرة المساواة في النوع الاجتماعي، إلخ.

هل هناك مستويات مختلفة من المشاركة المدنية والالتزام؟

هناك مستويات من المشاركة المدنية والالتزام عادة ما تتأثر بالوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي للبلد والمجتمع. يجب أن يشكل إدماج حقوق الإنسان أساساً للأنشطة التي تشجع على المشاركة المدنية والالتزام. ويشتمل الوضع المثالي على التشارك في اتخاذ القرار على مستويات مختلفة من المجتمع وبين الناس والقواعد الشعبية ومنظمات المجتمع المدني والمسؤولين الحكوميين والشركات الخاصة والجمعيات المهنية، إلخ. ويمكن إطلاق المشاركة الشعبية من خلال المجتمع أو من قبل أفراد من المجتمع أو من قبل سلطات محلية أو وطنية.

كيف يمكننا تعزيز مشاركة الشباب؟

لدى الشباب الكثير من الأفكار لكن عادة ما ينقصهم الحيز والموارد لتقديمها وتطبيقها. من المهم إشراك الشباب في مختلف مستويات صنع القرار. فيما يلي بضع خطوات للتفكير بها من شأنها تسهيل مشاركة الشباب وضمان استمرارهم في الإنخراط:

- اختيار مواضيع ليتم التطرق إليها مع الشباب الذين نعمل معهم. من المهم إثارة المواضيع التي تهم الشباب ويتأثروا بها. قد تشتمل المواضيع التي تهم الشباب على: الديمقراطية والمساواة والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة وتنمية المجتمع ووسائل التواصل الاجتماعي، إلخ.
- تشجيع مجموعات الشباب على إطلاق مبادراتهم الخاصة.
- توفير حيزاً آمناً للنقاشات والحوارات والانتقادات حيث يشعر الشباب بالراحة بالتعبير عن آرائهم بحرية.
- توفير الفرصة للشباب لإكتساب المعرفة من خلال التدريب والممارسة.
- توجيه الشباب ودعمهم في جهودهم.
- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي خلال العملية.
- التأكد من توفر فرصة لإجراء أنشطة عملية وليس فقط للنقاش.
- الثقة بالشباب والنظر إليهم على أنهم القوة المحركة للنشاط.
- إحترام خصوصيتهم والتكتم والحفاظ على المعلومات السرية.
- الاشارة بإنجازات الشباب.

كيف يمكننا تعزيز مشاركة النساء؟

لدى النساء رغبة قوية في المشاركة في الحياة العامة وفي الإنخراط أكثر في مجتمعاتهن وفي التطرق إلى القضايا التي تؤثر فيهن. عادة ما تواجه المرأة تحديات وعقبات عند الإنخراط في مجتمعاتها، وفي الآتي بعض النصائح، التي من شأنها تسهيل مشاركة المرأة وإستمرارها في الإنخراط:

- التأكد من إيجاد بيئة مواتية وأمنة للمرأة للمشاركة في أنشطة أو مشاريع عملية. على سبيل المثال، إختيار تواريخ وأوقات مناسبة.
- إختيار مواضيع مع مجموعتك من النساء تكون مثيرة لأهتمامهن.
- تمكين النساء من تطوير مهاراتهم ومداركهن من خلال أنشطة برامجية.
- إحترام خصوصية مجموعتك وذلك بالكتمان والمحافظة على المعلومات السريّة.
- الإستعداد لتوجيه مجموعتك للإستعانة بموارد إضافية لمساعدتهن على التعامل مع القضايا المرتبطة بالصحة الجسدية والنفسية وتلك المتصلة بإدارة أموالهن.
- الإدراك بأن معظم النساء لديهن الكثير من المسؤوليات الشخصية، لذا فإن الوقت يشكل عاملاً هاماً. والمرونة في الجدول المقترح ضرورية مع مراعاة النساء اللواتي لا يستطعن المشاركة في جميع الجلسات.
- المحافظة على جو من الإنفتاح والإحترام مما يعزز من الإدماج وإحترام الاختلافات.
- التعبير عن التقدير لإنجازات المجموعة.

كيف يمكننا أن نعزز مشاركة المجموعات المهمشة؟

- قد يشارك عدد من الأشخاص المهمشين في مبادرات تقم بها أو قد ترغب بإشراكهم بها. بعض هذه المجموعات قد تشمل: الأشخاص ذوي الإعاقة، الأقليات الدينية والإثنية واللغوية، اللاجئين، العمال المهاجرين---- إلخ. قم بالتواصل مع مجموعات مختلفة من الأشخاص المهمشين وحاول أن تسهل من إنخراطهم في نشاطك. في الآتي بعض النصائح التي من شأنها مساعدتك في محاولتك للتواصل مع المجموعات المهمشة أو عندما تطبق مبادرة تشمل أناساً من مجموعات مختلفة:
- دعوة أشخاص من خلفيات مختلفة للمشاركة في الأنشطة من خلال نقاشات غير رسمية والتواصل مع أناس من مجتمعات مختلفة.
 - الاستفادة من الأيام التي تقع فيها إحتفالات دينية وثقافية.
 - عقد الاجتماعات في أماكن مختلفة بحيث تكون أقرب إلى المجتمع الذي تحاول التواصل معه.
 - الحرص على إيجاد بيئة مواتية وأمنة لمجموعتك للمشاركة في أنشطة أو في مشاريع عملية.
 - إحترام خصوصية مجموعتك/ك والتكتم والحفاظ على المعلومات السريّة.
 - الاعتراف بالتمييز الذي تواجهه المجموعة والقيام بتمكين العاملين والعاملات من القيام بأنشطة من خلال تعزيز مهاراتهم ومداركهم.
 - الحفاظ على جو من الإنفتاح والإحترام مما يعزز من الإدماج وإحترام الاختلافات.

كيف يمكن للمشاركة المدنية والإلتزام أن يؤديا إلى التغيير الاجتماعي؟

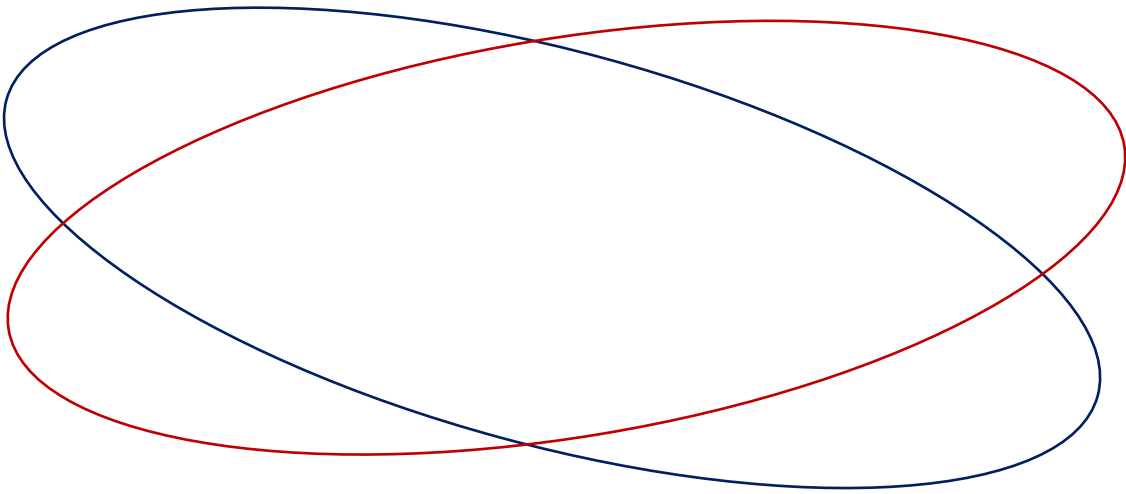
التغييرات التي نريد إحداثها تبدأ مع كل فرد. فطريقة تفاعلنا وردة فعلنا وعملنا سوياً تؤثر في فهمنا للأمور وأنواع الأنشطة التي نقوم بها. ويعتبر تعزيز قيم حقوق الإنسان الإيجابية خطوة مهمة في التفكير في التفاعلات والتغييرات الاجتماعية.

يمكن أن تؤدي المشاركة المدنية والإلتزام إلى التغيير الاجتماعي. ستؤدي الأنشطة التي يتم القيام بها مع المجموعة المستهدفة إلى بناء مهارات (بما في ذلك التفكير النقدي وتحليل القضايا والأنشطة الاجتماعية ووضع أفكار لأنشطة تستجيب لمشاكل في المجتمع). كما ستؤدي إلى الإلتزام والتشبيك وأنشطة أخرى. ويصبح كل فرد منخرط في العملية مواطناً ملتزماً وعامل تغيير. علينا التذكر دائماً أننا جزء من صورة أكبر وأن أنشطتنا ترتبط بأنشطة يقوم بها أشخاص ومجموعات ومنظمات أخرى--- إلخ. يمكن أن تؤدي العديد من الأنشطة إلى التغيير: زيادة الوعي، أنشطة المناصرة الموجهة إلى الحكومات المحلية والوطنية والمشرعين، البحث والرصد، كتابة التقارير ونشر المعلومات، بما يشمل الإنترنت ووسائل الإتصال الاجتماعي. كل نشاط مهم من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان. علينا التذكّر بأن التغيير الاجتماعي يتطلب وقتاً. وستساهم المشاركة النشطة في بناء مجتمع أفضل يتم فيه تعزيز حقوق الإنسان وإحترامها من قبل السلطات والمواطنين.

المصادر:

- إكوييتاس وأنهري "الدليل العملي للمواطنة الديمقراطية للنساء والنساء في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - لنعمل معاً من أجل التغيير"
- إكوييتاس (2011). البرنامج الدولي للتدريب على حقوق الإنسان. مونتريال: إكوييتاس - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان.
- التعليم المدني وحشد المجتمع (بدون تاريخ). كتيب تدريب الميسرين. الهناركة. هولندا.

□ بناء السلام (2011) بين الثورة والقمع: عمليات التحول الديمقراطي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
القاهرة وأوتاوا. 2 حزيران 2011، طاولة مستديرة - تقرير وتوصيات حول السياسات.



الأهداف:

أن يميز المشاركون والمشاركات بين مفهومي النوع الاجتماعي والجنس.

الوقت:

90 دقيقة

الوصف

- ينقسم هذا النشاط إلى قسمين
- في القسم أ، مجموعات نقاش حول الأدوار والسلوكيات والصفات (نقاش)
 - في القسم ب، يجري الميسر/ة نقاشاً حول النشاط (مفهوم النوع الاجتماعي والعوامل المؤثرة في تحديد أدوار النوع الاجتماعي)

ما هو النوع الاجتماعي؟

النوع الاجتماعي بحسب تعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة فهو "الأدوار المحددة اجتماعياً لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار تتغير بمرور الزمن وتتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى"

وتعرف منظمة الصحة العالمية النوع الاجتماعي (الجنس) بأنه مصطلح يفيد استعماله لوصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية لا علاقة لها بالاختلافات العضوية كما توضح «الجنس هو بناء اجتماعي يحدد ويصف ما هو منظور من أدوار ومسؤوليات، وحقوق وفرص، وتفاعلات بين الرجال والنساء من أجل رقي المجتمع واستمراره. وهو يتأثر بالمحددات الأسرية والثقافية والسياسية والاقتصادية والدينية.» (WHO، 2010)

القسم أ : الأدوار والصفات والسلوكيات

1. أقوم بتقسيم المشاركين/ات إلى أربع أو خمس مجموعات وأقوم بتوزيع بطاقات تتضمن دور أو صفة أو سلوك (4 أو 5 بطاقات لكل مجموعة)

أمثلة على البطاقات (طب، بكاء، قيادة السيارة، تمرير، تربية الأشخاص، الانجاب، العمل في المناجم، التدخين.... إلخ

الميراث	السفر	الزواج	الحب	الانجاب والحمل	الرضاعه الطبيعيه	رئيس /ة وزراء
البكاء	التدخين	العمل في المناجم	العمل المنزلي	تمرير	مرافقة الأطفال	وزير /ة
إدارة البنوك	الولادة	التحكم بالموارد	العمل كسائق/ة	حياكة الملابس	التملك	عضو/ة في مجلس النواب
تربية الأطفال	التحكم بالمال	العمل	طلب الزواج	طلب الطلاق	حارس/ة عماره	سفير /ة
البيع والشراء	القيام بالواجبات المنزلية	القيام بالزيارات العائليه	تنظيف المنزل	قيادة الدراجات الناريه	الحراسه	شراء وبيع العقارات
لبس تنوره	الاعتناء بالجمال	حلق شعر الوجه	اتباع آخر صيحات الموضه	لبس الكعب العالي	العمل السياسي	وضع المكياج

2. أعط لكل مجموعة من المشاركين والمشاركات 5 دقائق لاتخاذ قرار فيما إذا كان الدور أو الصفة أو السلوك في كل بطاقة شي خاص بالمرأة أو خاص بالرجل.
3. أضع على حائط أو لوح كبير بطاقتين متباعتين إحداهما معنونة (إمرأة) والأخرى معنونة (رجل) وثالثة معنونة (مساحة مشتركة)، بعد انتهاء الوقت أقوم بالطلب من المشاركين والمشاركات بوضع البطاقات بناءً على القرار الذي تم اتخاذه إما ضمن قائمة المرأة أو ضمن قائمة الرجل أو قائمة مساحة مشتركة.
4. أعط لكل مجموعة من المشاركين والمشاركات 5 دقائق لاتخاذ قرار فيما إذا كان الدور أو الصفة أو السلوك في كل بطاقة شي خاص بالمرأة أو خاص بالرجل.
5. بعد انتهاء الوقت أقوم بالطلب من المشاركين والمشاركات بوضع البطاقات بناءً على القرار الذي تم اتخاذه إما ضمن قائمة المرأة أو ضمن قائمة الرجل أو قائمة مساحة مشتركة.

القسم ب : نقاش للمجموعة حول أدوار النوع الاجتماعي والعوامل المؤثرة في تحديد أدوار النوع الاجتماعي

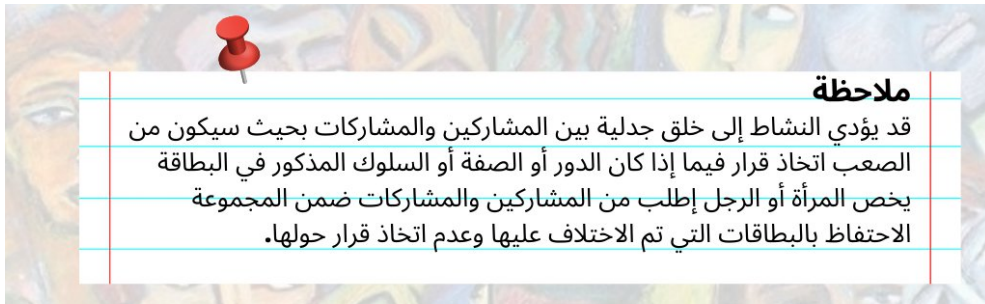
1. أجر نقاشاً عاماً حول الأدوار والصفات والسلوكيات التي تم تحديدها، والأدوار التي تم الاختلاف عليها لدى كل مجموعة.
2. استكمل النقاش حول العوامل المؤثرة في أدوار النوع الاجتماعي لكل من الرجال والنساء وكيف أن هذه العوامل قد تتغير بتغير السياق نتيجة تداخلها مع عوامل أخرى (مثلاً: عوامل اقتصادية، اجتماعية، دينية، ثقافية، جغرافية... إلخ).
3. وبعد الحوار والنقاش، أخص بمساعدة المشاركين والمشاركات.

ما هي المساواة في النوع الاجتماعي؟

يشير مصطلح المساواة في النوع الاجتماعي إلى الحقوق والمسؤوليات المتساوية للمرأة والرجل مع تكافؤ الفرص، للفتيات والأولاد الذكور أو أي شخص لا ينطبق مظهره أو سلوكه مع المعايير التقليدية للنوع الاجتماعي للذكر والأنثى. المساواة لا تعني بأن الرجال والنساء سيصبحون مثل بعضهم البعض ولكنها تعني بأن حقوق النساء والرجال ومسؤولياتهم وفرصهم لا تعتمد على مولدهم ذكراً أو إناثاً. تتضمن المساواة أن يتم أخذ اهتمامات الرجل والمرأة واحتياجاتهما وأولوياتهما في عين الاعتبار – مع الاعتراف بتنوع مجموعات مختلفة من الرجال والنساء. ولا تخص المساواة في النوع الاجتماعي النساء وحدهن بل يجب أن تخص وأن تدمج الرجال أيضاً بشكل كامل، كما يعني النساء. ينظر إلى المساواة بين الرجل والمرأة على أنها قضية من قضايا حقوق الإنسان وشرط أساسي ومؤشر على التنمية المستدامة المرتكزة على الناس. فأي امرأة أو رجل، فتاة أو صبي أو أي شخص لا ينطبق مظهره أو سلوكه مع المعايير التقليدية للنوع الاجتماعي للذكر والأنثى قد يتعرض للتمييز على أساس الجنس وما يرافقه أيضاً من تمييز مركّب قد يكون على أساس العرق أو الهوية الإثنية أو الدينية أو الإعاقة أو السن أو الطبقة الاجتماعية.

إقتراح آخر للنشاط

أن يتم توزيع صور لمهن وسلوكيات يقوم بها الرجل أو المرأة أو كلاهما معا ويطلب الميسر من المشاركين والمشاركات توزيع الصور حسب ما يترأى لهم/هن ويتم إجراء نقاش حول نظرة المجتمع للنوع الاجتماعي والتحديات التي تواجه المساواة في النوع الاجتماعي



1. أُلخص من خلال النقاش مع المجموعة كيفية أن الاختلاف على الأدوار والسلوكيات والصفات يقرره مجتمع معين حسب الأعراف والتقاليد السائدة في هذا المجتمع، كما أذكر الأدوار الموجودة في المجتمع وأن الرجل والمرأة موجودين في جميع الأدوار (الدور الإنجابي، والدور المجتمعي، والدور الإنتاجي، والدور السياسي)

الدور الإنجابي يشمل على:

- مسؤوليات حمل الطفل وولادته
- رعاية الاطفال وتربيتهم
- العمل المنزلي

بالرغم من أهمية هذا الدور إلا إنه عادة ما ينظر إليه على أنه عمل غير حقيقي وإنما جزء من الطبيعة والفطرة البشرية الخاصة بالنساء.

الدور المجتمعي:

- يمتد الاهتمام في هذا الدور الى إهتمام مجتمعي.
- يؤدي هذا الدور بشكل طوعي
- يُعنى هذا الدور بتوفير الموارد النادرة، وتنظيم استخدامها من قبل المجتمع، بالإضافة الى تقديم الخدمات التي تساعد المجتمع البشري على البقاء والتطور
- يقوم بهذا الدور الرجال والنساء ويعتمد توزيعه ما بين الجنسين على المفاهيم المجتمعية والثقافة المجتمعية السائدة في مجتمع ما.
- من الأمثلة على ذلك الدور الذي تلعبه الجمعيات الخيرية أو الإسعاف في الحرب أو لجان النظافة في الحي

الدور الإنتاجي:

- هو الدور الخاص بإنتاج سلع وخدمات قابلة للاستهلاك والتجارة.
- بمعنى ان هناك قيمة تبادلية لذلك الدور مما يكسبه أهمية مجتمعية خاصة.
- يقوم بهذا الدور عادة كل من الرجال والنساء، ولكن يعرف عادة مجتمعياً على أنه دور للرجال وما زال هناك تقسيم واضح لهذا الدور ما بين النساء والرجال حيث تعرف بعض الأدوار على إنها أدوار أنثوية في حين تعرف أخرى على إنها أدوار ذكورية، علما بأن هذه التقسيمات متغيرة وتتأثر بعوامل عديدة.

الدور السياسي:

- يتلخص هذا الدور بسلطة اتخاذ القرار وتبدأ عملية اتخاذ القرار داخل الأسرة، وتمتد لتصل النقابة والمجلس البلدي وحتى المجالس التشريعية.
- عادة ما ينظر لهذا الدور على أنه دور خاص بالرجال بالرغم من اقتحام النساء لهذا الفضاء وعادة ما يكون هذا الدور مدفوع الأجر، إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (معنوية) لارتباطه إرتباطاً وثيقاً بالمركز والسلطة.

نهاية النشاط

الأهداف:

- فكر المشاركون والمشاركات تفكيراً نقدياً بالمساواة في النوع الاجتماعي، ويعملون على إيجاد روابط لانخراطهم في تفعيل وتنمية مجتمعاتهم

الوقت:

90 دقيقة

الوصف

- ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام
- في القسم أ، يشارك المشاركون والمشاركات في النشاط (خذ خطوة إلى الأمام)
 - في القسم ب، يجري الميسر/ة نقاشاً حول النشاط
 - في القسم ج، يعمل المشاركون والمشاركات في مجموعات صغيرة يتم فيها نقاش المساواة في النوع الاجتماعي بحيث يتضمن النقاش المعوقات

القسم أ : خطوة إلى الأمام

- أعط بطاقة دور لكل مشارك ومشاركة من ورقة العمل المرفقة (لعبة الأدوار) وأبين أنه من الممكن أن يحصل شخصان على ذات البطاقة. أطلب من المشاركين والمشاركات قراءة البطاقات قراءة صامتة من دون أن يراها أحد. أطلب من المشاركين والمشاركات أن يتخللوا أنهم يجسدون الدور الموجود في البطاقة.

للمساعدة أطلب من الجميع تخيل ما يلي:

- طفولتك/ك، البيت الذي نشأت/ت فيه، الألعاب التي كنت/ت تلعبها/تلعبينها؟ والديك/ك.
- حياتك/ك الآن. أين تعيش/تعيشين؟ ما هي أنشطتك/ك خلال وقت الفراغ أو العطلات؟
- ما هو مصدر دافعتك/ك وما الذي يخيفك/ك؟
- ما الذي تريده لنفسك/ك بعد خمس سنين من الآن؟

أطلب من المشاركين والمشاركات فتح العيون والوقوف في صف مواجهاً لي

- أقرأ عبارة من القائمة المرفقة (العبارات). إذا اعتبر المشاركون/ات بأن العبارة تنطبق على الشخص الموجود على البطاقة، يتقدمون/يتقدمن خطوة إلى الأمام. وإلا فإنه يجب عليهم / عليهن البقاء في أماكنهم / أماكنهن، سأواصل استخدام العبارات الأخرى. في نهاية المطاف، سيكون هناك مشاركون/ات قد خطوا خطوات كثيرة إلى الأمام في حين بقي آخرون/أخريات في نفس المكان بدون تقدم.

أطلب من المشاركين والمشاركات وصف الدور الذي قاموا/قمن به

القسم ب : نقاش المجموعة الموسعة

أجر نقاشاً بناءً على الأسئلة التالية:

الشعور

- كيف شعرت/ت عندما لم تتمكن/ن من الحركة؟ أو عندما خطوت/ت خطوة إلى الأمام؟

التفكير

- ما هو التمييز؟
- هل تعرضت/ت لمواقف تم فيها استثناءك بسبب هويتك/ك؟
- ما هي المعوقات أمام المساواة في النوع الاجتماعي؟

الفعل

- كيف يمكن مراعاة المساواة في النوع الاجتماعي عند إدماج فئات مختلفة من المجتمع؟

القسم ج : عمل المجموعات والنقاش

1. أَسِّم المشاركين / ات إلى خمس مجموعات
2. أعط جزءاً من الورقة المرجعية: **المساواة في النوع الاجتماعي** إلى كل مجموعة وأطلب منهم أن يقرأوها وأن يفكروا/يفكرون في طريقة عرض الجزء الخاص بهم/بهن خلال دقيقتين أو ثلاث دقائق أمام باقي المجموعة
3. أطلب من المجموعات أن يقدموا معلوماتهم/هن
4. أجر نقاشاً حول المساواة في النوع الاجتماعي، بناءً على الأسئلة التالية:

الشعور

- كيف شعرت/ت إزاء محتوى العروض؟

التفكير

- هل تعتقد/ين بأن تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي يساهم في إدماج فئات المجتمع؟ كيف؟
- كيف يمكنك/ك أن تعرض مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي أمام المشاركين والمشاركات؟

الفعل

- ما الذي يمكننا فعله مع أعضاء المجتمع من أجل العمل نحو المساواة في النوع الاجتماعي؟
- كيف يمكننا تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي في مجتمعاتنا؟

نقاش المجموعة الموسعة

- أحضر صندوقاً وضعه في وسط القاعة.
- أطلب من المشاركين والمشاركات أن يكتبوا/يكتبن، من دون ذكر الأسماء، على قطع من الورق معوقات أخرى تحد من مشاركتهم/هن (مثلاً عدم الوصول إلى المرافق المخصصة لذوي الإعاقة، التمييز، العنصرية، إلخ) ومن ثم وضعها في الصندوق
- أقرأ بعض من المعوقات التي تم تحديدها من قبل المشاركين والمشاركات وأطلب منهم/منهن أن يقدموا/يقدمن حلولاً ممكنة.
- أجر نقاشاً للمجموعة الموسعة بناءً على الأسئلة التالية:
 - ما هو التمييز؟
 - هل تعرضت/ت لمواقف تم فيها استثناءك/ك بسبب شخصك/ك؟
 - هل تشعر/ين بأنه يتم احترامك/ك والإصغاء إليك/ك دائماً؟ لماذا؟
 - ما الذي يمكن فعله لإدماج الآخرين وإشعارهم بالاحترام؟
 - ما هي الموارد المتوفرة لدى الأشخاص الذين لا يتم احترام حقوقهم؟
- أُلخص مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي كما يلي:
 - لا تعني أعداداً متساوية من النساء والرجال في جميع الأنشطة.
 - لا تعني معاملة الرجال والنساء بنفس الطريقة.
 - تمثل تطلعات مختلفة للعمل من أجل مجتمع لا يعاني فيه أفراد (رجال/نساء) من الفقر.

- إدراك النساء والرجال لاحتياجاتهم الأولية في ظل مواجهة عراقيل مختلفة
 - الإسهام في العملية التنموية بطرق مختلفة.
- مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتمكين المرأة (أي تحقيق المساواة عندما تتصرف النساء بحرية واستقلالية لوحدهن).

تناولت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مسألة الأدوار الجنسانية في المجتمع فأكدت ديباجتها بأن التنمية النامية والكاملة لأي بلد ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الهياكل.

واعتبرت أن دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وفي تنشئة الأطفال، وأن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن تكون أساساً للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل.

وتضمنت الاتفاقية أن على الدول اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

■ نهاية النشاط

ورقة عمل 5: لعبة الأدوار

أنت لم تحصل على تعليمك الكافي وتعمل كبائع صحف ووضعك الاقتصادي متدني	عمرك 25 عاماً وتدرس الأدب في الجامعة.
عمرك 28 عاماً. تترأسين منظمة سياسية.	أنت تعملين في وزارة التربية في بلدك.
عمرك 25 عاماً وتعيشين في مدينة كبيرة مع أبويك وهما شديداً التدين ولديك إعاقة سمعية.	أنت من إثنية تمثل أقلية وتعيشين في بلدة متوسطة الحجم.
أنت تعيش في بلدة ريفية ولقد نزحت إليها منذ فترة أنت وأهلك بعد الطوفان.	أنت من أقلية دينية في بلدك وتعيش في قريه صغيره
أنت معلمة تبلغين من العمر 50 ولم تتزوجي	أنت تعاني من إعاقة وتستخدم كرسي مدولب في مدينة كبيرة لم تهيأ فيها الطرقات للأشخاص ذوي الاعاقة.
والدك مدير بنك (مصرف). أنت امرأة ولديك إعاقة بصرية.	أنت محام من بلدة صغيرة. عمرك 27 عاماً.
أنت لاجئة. تعيشين في مدينة كبيرة وقد لجنّت إليها بعد اندلاع الحرب في بلدك.	أنت امرأة مطلقة تعيشين مع أولادك.
أنت عامل بناء تعمل من دون أوراق قانونية	أنت يتيم وعمرك 16 عاماً. تركت المدرسة من أجل العمل

- لم يسبق لك أن واجهت ضائقة مالية شديدة
- أنت تعيش في شقة ولديك هاتف وتلفاز
- تعتقد بأن لغتك تحظى بالاحترام
- تعتقد بأن ديانتك تحظى بالاحترام
- تعتقد بأن ثقافتك تحظى بالاحترام
- تشعر بأنه يتم الإصغاء إلى وجهات نظرك
- أنت لا تخشى من أن يتم توقيفك من قبل الشرطة
- لم تتعرض ابداً للتمييز
- يمكنك الذهاب في إجازة مرة في العام
- يمكنك دعوة أصدقائك إلى بيتك
- تستطيع المشاركة بأي نشاط على مستوى المجتمع
- لديك الحرية والوقت الكافي للقيام بما تريده
- تشعر ان القوانين تتصفك
- تستطيع اتخاذ القرارات التي تخصك
- تستطيع المشاركة في القرارات العامة
- لديك حياة مثيرة للاهتمام ويراودك شعور ايجابي اتجاه المستقبل
- يمكنك أن تحتفل بالعطل الدينية الهامة مع عائلتك وأصدقائك المقربين
- تشعر بأن كفاءتك موضع تقدير واحترام في المجتمع الذي تعيش فيه
- يمكنك أن تصوت في الانتخابات الوطنية
- يستشيرك الناس حول قضايا مختلفة
- يمكنك أن تغرم بمن تريد
- يمكنك الوصول إلى الإنترنت
- تستطيع العمل وان تحصل على موارد ماليه محترمه
- تستطيع التحكم والوصول إلى جميع الفرص المتاحة
- لديك حماية اجتماعية وطبية لائقة

المصادر

- التغيير لتحقيق التنمية المستدامة: دليل تدريبي لدمج مفهوم النوع الاجتماعي في البرامج التدريبية، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ، 2006
- *اكويتاس وأنها "الدليل العملي للمواطنة الديمقراطية للنساء والنساء في الشرق الأوسط ونيبال افريقيا - لنعمل معا من أجل التغيير"، 2012*

الأهداف

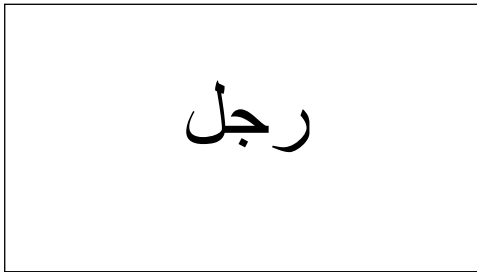
- التعرف على الصورة النمطية المتوقعة للرجل والمرأة

الوقت

60 دقيقة

الوصف

- على ورقتين دفتر قلاب ارسم مربعين واكتب في المربع الأول "امرأة" وفي المربع الثاني "رجل"



- أطلب من المشاركين والمشاركات ذكر الكلمات (الصفات) المرتبطة بالمرأة بشكل عام في المجتمع الذي يقومون/يقمن به (مثلاً: جميلة، ناعمة، ست بيت... إلخ). ومن ثم سرد الكلمات (الصفات) المرتبطة بالرجل مثلاً: (رجل، شجاع، شهم... إلخ)
- سأنتقل إلى مسألة الصور النمطية المرتبطة بالرجال والنساء من خلال سؤال المشاركين والمشاركات لماذا تم اختيار هذه الكلمات.
- أطلب من المشاركين والمشاركات بعد سرد كل ما يمكن تذكره من كلمات مرتبطة بالمرأة والرجل سرد الأحكام التي يطلقها المجتمع إذا لم تتوفر الصفات التي تم ذكرها في كل من الرجل والمرأة (مثلاً إذا لم تكن المرأة جميلة أو ناعمة فهي مسترجلة، دفشة... إلخ)، كذلك (إذا لم يكن الرجل رجلاً أو شجاع فهو طنط، خيخة... إلخ)
- أدير نقاش حول الصورة النمطية التي يشكلها مجتمع معين تجاه الرجل والمرأة وما هو داخل الصندوق هو الصورة النمطية التي تشكلت لدينا وفي ذهننا ومن يحاول الخروج من إطار الصندوق هناك ما يعيده الى داخل العلبة (الصندوق) من تأثيرات المجتمع والصورة النمطية الموجودة

التغذية الراجعة

أجر نقاشاً بعد النشاط بناءً على الأسئلة التالية:

الشعور

- قم/قومي بوصف النشاط الذي قمت/ت به بكلمة واحدة؟
هل تتفق/تتفقين مع الصفات التي أعطيت للرجل؟ وتلك التي أعطيت للمرأة؟

التفكير

- لماذا نربط بين بعض المميزات بالرجل وأخرى بالمرأة؟
- هل يمكن أن يكون لدى الرجل بعض الصفات الأنثوية؟ لماذا؟ هل يمكن أن يكون لدى المرأة بعض الصفات الذكورية؟ لماذا؟
- ما هي عواقب استخدام الصور النمطية؟
- ما هو شعورك/كِ تجاه أخذ هويتك/كِ في عين الاعتبار واحترامها في عائلتك/كِ أو مدرستك/كِ أو في حياتك/كِ بشكل عام؟
- هل شعرت/ت قط بالإعتزاز أو بالتميز بسبب انتمائك/كِ إلى إحدى المجموعات؟

الفعل

- كيف يمكننا تعزيز صورة أكثر إيجابية للرجال والنساء؟
- ما الذي يمكننا فعله من أجل تغيير الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتميز في مجموعتنا عندما نكون مع أصدقائنا أو عائلاتنا؟

الصور النمطية (ال قالب النمطي):

إلباس صفة عمومية لفئة معينة من الناس
بسبب أحكام مسبقة تربط بين هذه الفئة
بمجموعة من الصفات والأدوار والسلوكيات.

■ نهاية النشاط

المصدر

- مادة للمدرسة سهيل أبو السعيد (عمان، الأردن 8-10 آب 2017)

الأهداف

- التعرف إلى مفهوم النوع الاجتماعي من خلال ملامح الحياة العامة

الوقت

60 دقيقة

الوصف

توضيح:

هذا النشاط يستخدمه الميسر للدلالة على أن الموروث الثقافي والعادات والمزاج المجتمعي هو الذي يشكل ويُنمط الأدوار للمرأة والرجل. تقوم المجموعة بنقاش وتحليل الأمثلة الخاصة وتقوم بعدها باستخلاص النظرة السائدة المتعلقة بالتمييز ضد النساء والأدوار والأطر المحددة لهن.

1. أطلب من المشاركين والمشاركات ذكر أمثال شعبية دارجة تتعلق بالمرأة ليس بالضرورة أن تكون تحمل أفكار نمطية
2. أختار 6 أمثال من التي طرحها المشاركون والمشاركات لمناقشتها وبيان أثرها في تشكيل الذهنية المجتمعية تحت تمرين "صحح مثلك".
3. أقسم المشاركين والمشاركات إلى 3 مجموعات
4. أوزع على كل مجموعة مثلين لمناقشتها داخل المجموعة من حيث:
 - الذالة التي يدل عليها كل مثل
 - مدى ملائمة المثل للواقع المعاش
 - كيف يترجم المثل في المجتمع، وهل يعكس واقع النساء؟
 - أي الأمثال نتفق معه وأيها نرفض؟ ولماذا؟
 - صحح المثل الذي نرفضه
5. تقوم كل مجموعة بعرض عملها أمام الآخرين
6. في نهاية التمرين نقوم باستنتاج تأثير الثقافة والمفاهيم الشائعة من أقوال وأمثال على نظرتنا لأنفسنا وخاصة المرأة، وتحديد الأدوار الاجتماعية لكل جنس.

نهاية النشاط

الأهداف

- التعرف على تفكير الآخر من خلال لبس نظارته
- مناقشة أعمق للنوع الاجتماعي

الوقت:

45 دقيقة

الوصف

- أحضر نظارتان واحدة زرقاء والآخرى خضراء، الزرقاء للمرأة والخضراء للرجل، نطلب من الرجل لبس نظارة المرأة ونسأله أن يفكر كأنه إمراة، ونطلب من المرأة لبس نظارة الرجل ونسأله أن تفكر مثل الرجل لو كنت إمراة

لو كنت رجلا ...

أمثلة

يمكن للمرأة أن تقول لو كنت رجلا لاستطعت أن أعمل خارجا واعدو للمنزل لأجد طعامي ساخنا

يمكن للرجل أن يقول لو كنت إمراة لاستطعت أن أجلس في المنزل أنظف وأرتب وانتظر أن يحضر لي زوجي جميع طلباتي

- أشرح أن عملية تبادل الأدوار تجعل الرجل والمرأة يقدرون ما لديهم/لديهن ويناقشون بطريقة أعمق حقوق ومطالب الطرف الآخر

تنويع:

يمكن عمل النشاط كالتالي:

- يقوم الرجل بالإجابة على
لأنني رجل لا أستطيع أن
- لو أنني إمراة لاستطعت أن
- تقوم المرأة بالإجابة على
لأنني إمراة لا أستطيع أن
- لو أنني رجل لاستطعت أن

نهاية النشاط

الأهداف

- تتشاطر وجهات النظر المختلفة والتفكير في الحقوق والمساواة

الوقت:

60 دقيقة

الوصف

- أختار أربع عبارات من القائمة المرفقة تشعر بأن مجموعتك قد ترغب بمناقشتها.
- أكتب "أتفق"، "محايد" و "أختلف" على قطع كبيرة من الورق. أضع الكلمات في ثلاث أماكن مختلفة من القاعة على شكل مثلث.
- اقرأ العبارة الأولى من القائمة وأطلب من المشاركين والمشاركات التعبير عن آرائهم/ آرائهن حول العبارة من خلال وضع السير والوقوف بجانب "أتفق" أو "محايد" أو "أختلف".
- بعد التصويت، سيتم تشكيل مجموعات فرعية حسب تصويت المشاركين (مجموعة أتفق، مجموعة محايد، مجموعة أختلف)، بعد ذلك أطلب من المجموعات أن يأخذوا 5 دقائق في للتوصل إلى حجج تساند وجهة نظرهم/هن.
- اسمح لكل مجموعة أن تعبر عن آرائها لمدة دقيقتين أو ثلاثة. أذكر الجميع بضرورة احترام وجهات نظر الآخرين. خلال هذا الوقت، لا يحق للمجموعات الأخرى مقاطعة المتحدثين/ات. أعط لكل مجموعة دقيقتين للرد على عرض كل مجموعة
- في نهاية النقاش، أطلب من المشاركين والمشاركات الذين قد تكون آرائهم/آرائهن تغيرت أن يغيروا/يغيرن أماكنهم/أماكنهن إذا رغبوا/رغبين بذلك.
- بعد انتهاء النقاش على العبارة الأولى كرر العملية للثلاث عبارات المتبقية وافت نظر المشاركين / ات كيف أحيانا تتنوع تقسيمات المجموعات حسب تغير آراء المشاركين/ات

التغذية الراجعة

الشعور

- هل أعجبك/ك هذا النشاط؟
- هل من السهل مناقشة هذه المواضيع؟

التفكير

- ما الذي تم تعلمه من هذا النشاط؟
- هل هناك مواضيع تحب أن نتعلم أكثر عنها؟ إذا كان الحال كذلك، ما الذي يمكنك فعله كي نتعلم أكثر؟
- ما الذي يمكنك فعله لضمان احترام أكبر ومزيد من الإصغاء لآرائك؟ ما الذي يمكنك فعله كي يتم الاستماع إلى وجهة نظرك/ك؟

الفعل

- كيف يتم مناقشة هذه المواضيع في عائلتك/ك ومجتمعك/ك؟
- هل لأي من هذه المواضيع أثر على حياتك/ك؟ هل هناك أمور أردت/ت القيام بها ولم تتمكن من ذلك؟
- هل بوسعنا فعل شيء في مجتمعاتنا إزاء بعض الأمور التي نرغب بتغييرها؟

■ نهاية النشاط

يتم التمييز فقط ضد النساء بسبب جنسهن
لا تحظى السياسيات من النساء بذات القدر من اهتمام الإعلام مقارنة بنظرائهن من الرجال
في الدول التي تقل فيها حصة المرأة من الإرث عن حصة الرجل يجب تغيير القوانين بحيث يتساووا في الإرث
الأطفال الذين تتفرغ أمهاتهم تماماً للعمل المنزلي يكونون في وضع أفضل من أولئك الذين يعمل أهلهم بدوام كامل خارج المنزل
يمكن للنساء دخول سوق العمل بسهولة
تواجه النساء اللواتي يعانين إعاقة ذات التحديات التي يواجهها الرجال ذوي الإعاقة في الحصول على عمل
يجب على الحكومات المسؤولة أن تربي المراهقين على كيفية منع العنف ضد المرأة وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء
في معظم الحالات، يكون الرجال هم المعيلين الأساسيين لعائلاتهم، لذا يجب منحهم الأولوية في العمل أثناء الأزمات الاقتصادية
العادات والتقاليد المحافظة تحد من مشاركة المرأة ومن إحقاق حقوقها الأساسية
النساء منخرطات في اتخاذ القرارات على مستوى المجتمع المحلي

الأهداف

التفكير فيما يمكن فعله من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة

الوقت:

45 دقيقة

الوصف

- أقوم بنسخ وقص البطاقات المرفقة
- أطلب من المشاركين والمشاركات أن يقولوا لي ما معنى "التمييز ضد المرأة"
- أرجع إلى المادة 1 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو): "لأغراض هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الإعراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر". (المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة).
- أقوم بإطلاع المشاركين والمشاركات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تم اعتماد الاتفاقية عام 1979 من قبل الأمم المتحدة ودخلت حيز التنفيذ عام 1981. وهي تمثل صكاً شاملاً وملزماً قانونياً يحظر التمييز ضد المرأة ويلزم الحكومات باتخاذ إجراءات لتعزيز مساواة المرأة (بالرجل). توفر اتفاقية سيداو الحماية لحق المرأة في المساواة وعدم التمييز في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتغطي اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مجالات مختلفة.
- أقسم المشاركين إلى مجموعات من ثلاث أشخاص.
- أعط كل مجموعة بطاقة تصف بعض الإلزامات التي يجب على الدول تنفيذها للقضاء على التمييز ضد المرأة.
- أطلب من كل مجموعة أن تأتي بحلول عملية يمكن للحكومة أن تتبناها.
- أطلب من المجموعات أن تعرض حلولها على كافة المشاركين والمشاركات

التغذية الراجعة

أجر نقاشاً بعد النشاط بناءً على الأسئلة التالية:

الشعور

ما هو انطباعك/ك عن هذا النشاط؟

التفكير

- هل تعتقد/ين أن بإمكان الحكومة بسهولة أن تتخذ إجراءات للقضاء على التمييز ضد المرأة؟ لماذا أو لم لا؟
- هل هناك عقبات تواجه اتخاذ مثل هذه الإجراءات؟ ما هي؟

الفعل

- هل يمكن ذكر أمراً يمكنك/ك القيام به في المجتمع للمساهمة في القضاء على التمييز ضد المرأة؟
- ما الذي يمكننا فعله لمناصرة إقرار إجراءات تكافح التمييز ضد المرأة في بلدنا أو مجتمعنا؟

■ نهاية النشاط

على الدول الأطراف أن تقرر إجراءات تتعلق بالسياسات من أجل القضاء على التمييز (المادة 2 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات من أجل القضاء على الأفكار المسبقة والصور النمطية حول الأدوار المخصصة لكل جنس (المادة 5 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف اتخاذ إجراءات لضمان مشاركة المرأة في الحياة العامة والحياة السياسية (المادة 7 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف اتخاذ إجراءات لضمان وصول المرأة إلى كافة مستويات التعليم (المادة 10 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات للإعتراف بحق المرأة في العمل على أساس المساواة بين الرجال والنساء (المادة 11 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية (المادة 14 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف اتخاذ إجراءات من أجل ضمان تمتع المرأة بمعاملة متساوية أمام القانون فيما يتعلق بتوقيع العقود وشراء وبيع الممتلكات (المادة 15 - سيداو)

يجب على الدول الأطراف أن تتخذ إجراءات لضمان تمتع المرأة بحقوق متساوية في الزواج والعلاقات العائلية (المادة 16 - سيداو)

المصدر : اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان - الأمم المتحدة

الأهداف

مناقشة أعمق للمساواة في النوع الاجتماعي

الوقت:

90 دقيقة

الوصف

- أشرح بأنه سيقوم بتقسيم المشاركين والمشاركات إلى مجموعات بعدد دراسات الحالة وكل حالة تصف إحدى السيدات الناجحات في عملهن سواء السياسي أو الاقتصادي أو المجتمعي
- أطرح الأسئلة التالية على المشاركين والمشاركات:
 - كيف شعرت/ت إزاء محتوى الحالة
 - ماهي مواطن القوة التي اعتمدت عليها البطلة لتعزيز مفهوم المساواة في النوع الاجتماعي في مجتمعها
 - ماهي قيم حقوق الإنسان التي عززت من نجاح الشخصيات في كل حالة ؟
 - ما الذي يمكننا فعله مع الشباب من أجل العمل نحو المساواة في النوع الاجتماعي؟
 - يجب المشاركون والمشاركات على الأسئلة من خلال مجموعات العمل
 - يعرض الجميع نتائج اجاباتهم

نهاية النشاط

• دراسة الحالة 1: فاطمة مظهر: الرجل يحارب المرأة إذا تفوقت عليه

من حسن حظي أن مجتمعي العائلي كان راقياً وديمقراطياً، ولم يدفعني لابتكار حيل وأساليب أدافع بها عن نفسي، بالطبع تمثل أحيانا بعض اشتراطات المجتمع تحديات شخصية بالنسبة لي، فأود أن أثبت نجاحي فيها لنفسي أولاً ثم للمحيطين، كأن أسعى لأكون امرأة ناجحة وقادرة على المنافسة الحقيقية بعمل، وربة أسرة جيدة، ولكن أحقق هذا وفق معايير عادلة وواقعية أحدها لنفسي، وأتحرر تماماً من المبالغيات الخيالية الشائعة، التي تطالب المرأة بأن تكون «سوبر وومن»، وتمتلك الأفضل من كل شيء على الإطلاق، وتطالبها أيضاً بأن تكون بلا عيوب، وتقمع نفسها وأحلامها لصالح الذكر.

أما بالنسبة للعمل، فالاجتهاد والعناد هما حيلتي لمقاومة إرادة المجتمع الذكوري في تهميشي، فهو لا يتقبل أن تكون المرأة متفوقة على الرجل ويحاربها إذا حققت ذلك، مثلاً عانيت كثيراً داخل مجلس إدارة نقابة الممثلين، كان الرجال الزملاء يعتمدون التعطيم على جهودى ومع ذلك لم أتلخ عن خوض الانتخابات كل عام وعادة أشغل موقع أمين الصندوق. أسست جمعية سيدات الجيزة وأرى من خلالها مآسى السيدات المصريات اللاتي يعانين الجهل والفقر ويتكفلن بأسرهن وبزوج عاطل عن العمل وهؤلاء وسيلتهن للتكيف مع المجتمع هي الصبر والأمل والاستمرار في العمل والعطاء.

• دراسة الحالة 2: رولا خرسا: ضل حيلة ولا ضل راجل (خائب)

الإعلامية رولا مصطفى خرسا ترى أن عدو المرأة الأول هي المرأة نفسها وأن أكثر ما يسىء للمرأة هو نفسها بسبب تنازلها الشديد عن حقها بشكل فظيع وطوعية بما يسمح لها بأن تتخلى عن إنسانيتها بسهولة!.

وتقول رولا: حتى وصولي لسن الـ ٢٠ كنت أؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة في كل شيء ولكن بعد الزواج تأكدت أن الرجل رجل والمرأة امرأة ولكن فيما يختص بالأعباء الملقاة على عاتق المرأة لكونها أم، فلا أستطيع مثلاً أن أترك طفلي وأخرج من المنزل ولكن أستطيع التوفيق بين مهامى كأم ومهام عملى، خاصة مع وجود التفاهم الكبير بينى وبين زوجى.

لم أشعر يوماً بالندم لكونى امرأة ولكنى أشعر بالحزن لحال المرأة الآن التي يجب أن تتعلم حقوقها وتدافع عنها حتى تحصل عليها، فاليوم تعيش المرأة وضعا مغايراً تماماً لما كان عليه وضعها منذ ١٠٠ عام عندما كانت لديها رغبة في التحرر والتغيير للأفضل ونيل حقوقها المسلوقة.. الآن السيدات ينتجن رجالاً يتحكمون فيهن وينتجن نساء يتنازلن عن حقوقهن.

وبالرغم من الجهود المبذولة في مجالات حقوق المرأة فإنها تنظر للعمل كمصدر دخل وليس طموحاً أو تحقيق نجاح لذاتها وبالتالي تتخلى عنه إذا توفر لها دخل مادي من جهة أخرى.

المرأة في الأحياء الشعبية ترضى بأن تعيش مع مدمن مخدرات يفرض عليها العمل ويستولى على أموالها ويضربها وتقول: «ضل راجل ولا ضل حيلة» رغم أن هذا المثل خاطئ لكنه شائع بسبب تهاونها في حقها وخوفها من الطلاق والعيش بمفردها، وسمعت بنفسى دكتور إجتماع ينصح الزوجة بأن تخفى على زوجها علمها بخبر زواجه لأنها إذا واجهته ستقبل وترضى رغماً عنها. الانفتاح والتقدم الحالى في الإعلام وجميع المجالات ساهما في زيادة تعليم ومعرفة المرأة ولكنها في المقابل أسفرا عن حالة انغلاق كبيرة تواجه فرضى الانحلال التي تحدث حالياً في المجتمع الذى فقد هويته فلا يدري هل هو إسلامى أم علمانى، متدين أم منفتح وبالتالي لا يخطر الأهل بالوقوع في هذه الخيارات المعقدة ويغلقون الأبواب على الفتيات.

• دراسة الحالة 3: د. إيمان بيبرس:

أم وزوجة وناشطة اجتماعية، حياتها مزدحمة بالعمل المهني والتطوعي والخدمي هي الدكتورة إيمان بيبرس، رئيس جمعية نهوض وتنمية المرأة، تقول عن حياتها: أنا أم لولد وحيد اسمه تيمور يبلغ من العمر ١٣ عاماً، لكنه يشعر بأنه أكبر من ذلك بكثير لأننا نعامله باعتباره مسؤولاً، زوجى أستاذ بكلية الطب، لم تكن له علاقة بالعمل الاجتماعى إلا منذ ٥ سنوات فقط، عندما قرر إنشاء جمعية طبية لخدمة أبناء المناطق النائية فى سيناء، نشأت بين أسرة تحترم رأى الآخر، وتتعاون فى كل قراراتها، وكنا نشترك فى جلسات والدى الصحفى ضياء الدين بيبرس الأسبوعية مع زملائه ونسمع نقاشات فى السياسة والاجتماعيات، وهو ما شكل وعيا سياسيا وثقافيا مبكراً، حتى إن أول رواية قرأتها كنت فى التاسعة من عمري، وقد خلقت بداخلى ضرورة الانطلاق والتواصل مع العالم الخارجى. عند التحاقى بالجامعة الأمريكية كنت أمارس أنشطة خدمية وقمت مع مجموعة من أصدقائى، بتأسيس جمعية أهلية عام ١٩٨٥ تهتم بقضايا العشوائيات عندما لم تكن الحكومة تعترف بوجود العشوائيات أصلاً، إضافة إلى قضية المرأة المعيلة، وقد عانينا بسبب هذا التوجه كثيراً حتى إننا خلال عام واحد لم نكن نستطيع استخراج ١٠ بطاقات للسيدات من ساقطى القيد. النظام والنقطة هما سر الحياة السعيدة، والنجاح من وجهة نظرى هو تحقيق السعادة، وأرى نفسى أعيش فى ظل أسرة صحية يعرف أفرادها واجباتهم وأهدافهم، وفى رحلات العمل فإن أسرتى تتفهم الوضع جيداً، ونفس الأمر بالنسبة لى، فعلى الرغم من أننى أرى أن الصيد بالمركب أمر كئيب جداً فإننى أضحي بقضاء ٧ ليال على المركب من أجل عشق زوجى للصيد، وهذا يرجع إلى أننى عندما اخترت زوجاً كان لابد أن يوافقنى الفكر ويحترم النظام، ويحب الحياة الزوجية وأن لكل مهمة وقتها المحدد، لذا فأنا لا أسهر خارج المنزل إلا فى الحالات القصوى، وبداية من الساعة السادسة مساء أفرغ للمنزل وابنى وزوجى، كما أن يوم الجمعة «إجازة مقدسة» لا يمكن الاستغناء عنها.

• دراسة الحالة 3: جيهان رشتى:

العميد الأسبق لكلية الإعلام الدكتورة جيهان رشتى: صادفت بلا شك بعض ضيقى الأفق، من الذين استكثروا على نجاحي، وطموحي، واستكثروا أفكارى وأرائى، ورغم ذلك أصررت على طريقتى فى الحياة وواصلت سعىي للنجاح، كان التواضع والهدوء هما حيلتى لتفادى الاصطدام بالمجتمع، كما أننى كنت أختار طريقة متوازنة وغير جارحة لمعارضة من أمامى والتمسك برأىي، فالصدام المباشر، والمواجهة الهائجة، ليس شجاعة وإنما هى فى رأى قلة حيلة، ومؤشر غباء. أفادنى كثيراً فى تحقيق هذه الموازنة بينى وبين المجتمع أننى حددت أهدافي وعرفتُها جيداً ولم أسمح لأى شخص أو شيء أن يجعلنى أتخلى عنها، كنت أغير من استراتيجيات تحقيقها إذا تعذر تطبيقها وأبحث عن أخرى جديدة، ولكنى أبداً لم أتخل عن أهدافي وأحلامي.

أما داخل الأسرة، فكنت متواضعة، رغم أنها كانت حيلة غير موفقة، حيث كان زوجي متفهماً لنجاحي وفخوراً به، وأشعر الآن بأننى كنت مخطئة فى تواضعي كثيراً، كان بمثابة اعتذار عن نجاحي، رغم أن النجاح ليس داعياً للاعتذار.

◀ دراسة الحالة 4: المرأة الصعيدية اعتصام منازع:

بدأت عملي الخاص عام ١٩٧٧، حيث قررت تأسيس مكتب محاماة، وكان بمثابة تحدٍ كبير للمجتمع وللزمن، خاصة فى ظل ارتباط المرأة المحامية بصورة المرأة الضعيفة التى تيكى بمجرد مواجهتها لقاض، لكنى استطعت أن أكسر هذه القاعدة بعد نجاحي فى عدة قضايا متتالية. ولكنى لا أنسى أولى مرافعاتي وكانت قضية نفقة لسيده مطلقه، وربطتني هذه القضية بمشاكل المرأة الريفية الصعيدية، ومنذ ١٧ عاماً عرض على مجموعة من المهتمين بقضايا المرأة تأسيس جمعية تهتم بالمرأة الريفية ورأيت تقارب وجهات النظر فيما بيننا، ومع مرور الوقت تم اختيارى كرئيس للجمعية، كما حظيت برئاسة مجموعة أخرى من الجمعيات.

وتضيف: المرأة الريفية الصعيدية تعاني من كثير من المشكلات منذ القدم، فثقافة المجتمع تمنعها من أن تكون صاحبة عمل وتحبسها داخل إطار تقليدى جعل الإبداع عندها أمراً صعب تحقيقه، خاصة مع افتتاعها بأن دورها أقل من الرجل، كما انها لا يتم تشجيعها على الحصول على فرصة عمل، لأن لها مهامها الكثيرة التى بالتأكد تقلل من كفاءتها فى العمل، فى ظل إلقاء الرجل عليها جميع المسؤوليات، فهى تعمل خارج وداخل المنزل بكل قوتها، دون وجود توزيع عادل للأدوار، وقد أكدت الدولة هذه الرؤية فلا توجد نساء بالمحافظات تتقلد مناصب قيادية.

◀ دراسة الحالة 5: الفنانة التشكيلية فاطمة بسيم:

وقعت تحت ضغط كبير حينما كان أبنائى صغاراً بسبب تشنئتي بين العمل وأعباء المنزل وإرضاء الزوج والأطفال، وكان على إيجاد حل يضمن استقرارى النفسى وسلامى الداخلى، وفى نفس الوقت يرضى الآخرين، ومن أجل ذلك لجأت لإشراك أولادى، وكذلك زوجي فى الأعمال المنزلية وحملتهم كل واحد مسؤولية نفسه وقضاء حاجاته وشؤونه، وكانوا متفهمين ومتعاونين جداً وبذلك وجدت وقتاً مناسباً لنفسى وإنجاز عملى الوظيفي، ومساحات من الراحة والإلهام الفنى.

وعبى كفنانة تشكيلية جعلنى أصطدم بالعامه ووضعنى فى مأزق كبير، خاصة عندما يتلذذ محدثي بتقصص دور المحقق، مررت بحوادث كثيرة من هذا القبيل، وخرجت بشيء واحد هو أننى يجب أن أعبر عن نفسى بصراحة وحرية، وأفترض حسن الظن بمن أمامى، لأعبر عن نفسى وأنا واثقة من تفهم الآخرين، وإذا حدث العكس، ساعتهأ أشرح وجهه نظرى لأن التصنع والادعاء ليس حلاً فى نظرى ويزيد أمور المرأة تعقيداً.

مصدر دراسات الحالة: مؤسسة مصريين بلا حدود - أسوان.

الأهداف

- تكوين فهم أعمق لمفهوم تضمين النوع الاجتماعي في البرامج وربطها بسياق واقعي

الوقت:

60 دقيقة 

الوصف

- أقوم بتقسيم المشاركين والمشاركات إلى أربعة مجموعات وأقوم بتزويد كل مجموعة بدراسة حالة من دراسات الحالة المرفقة
- أطلب من كل مجموعة قراءة دراسة الحالة الخاصة بها ومناقشة الأسئلة الموجودة في آخر دراسات الحالة
- أقوم بعمل نقاش جماعي لكافة المجموعات بحيث يتم قراءة كل حالة ومناقشة الأسئلة
- خلال النقاش أقوم بالتركيز على مفهوم تضمين النوع الاجتماعي

نهاية النشاط 

دراسة الحالة رقم 1

يُدمج المانح (س) برامج تعزيز المواطنة المجتمعية التي تشمل تمكين النساء سياسياً على المستوى الوطني. وقد مول برامج لمنظمات المجتمع المدني لدعم وصول النساء إلى البرلمان من خلال التدريب والتأهيل وكذلك الدعم الفني للحملات الانتخابية الخاصة بالمرشحات. كما دعم دعم زيادة عدد النساء المقترعات في الانتخابات البرلمانية. اقترحت منظمات المجتمع المدني على مستوى المحافظات تنفيذ برامج تمكين مشابهة على المستوى المحلي لدعم النساء في الترشح للمجالس المحلية ومجالس البلديات. و لذلك قام المانح بدعم منظمات محلية في تصميم تدريبات مكثفة حول كيفية عمل الحملات الدعائية عبر وسائل الاعلام المختلفة لدعم المرشحات المحتملات و دعمهن بموازنات اعلامية لدعم حملاتهن. لكنه بعد انتهاء البرنامج لم تتقدم إلا امرأة واحدة من المجتمعات المستهدفة للترشح في الانتخابات المحلية و كانت هذه المرأة من العائلات الغنية ذات النفوذ ولم تكن من النساء المستهدفات في البرنامج.

دراسة الحالة رقم 2

طورت منظمة المجتمع المدني (ص) برنامجاً للتوعية بأهمية تعليم الطفولة المبكرة (بعد سن الخمس سنوات) و تستهدف فيه المجتمعات المحلية التي تعاني من نسب التحاق بسيطة للأطفال قبل سن المدرسة في برامج الطفولة المبكرة. قامت المنظمة بتصميم برنامج يشمل أنشطة لرفع الوعي المجتمعي حول أهمية برامج التعليم للطفولة المبكرة من الناحية التعليمية والصحية والتغذوية. كما أبدت استعدادها لتكوين مبادرات مجتمعية لزيادة الأطفال المستفيدين من خدمات التعليم والطفولة المبكرة، لكن أنشطة التوعية واجهت مقاومة شديدة من المجتمع كون المجتمع ريفي/زراعي وفقير وطلب المجتمع المحلي تغيير البرنامج إلى برنامج آخر له علاقة بالأمن الغذائي.

دراسة الحالة رقم 3

قامت إحدى المنظمات الدولية المعنية بالتنمية المحلية بدعم تكوين لجان مجتمعية لمراقبة وتنفيذ مشاريع البنية التحتية والخدمات في القرية (ع). اشترطت المنظمة أن تكون اللجنة مكونة من الرجال و النساء بدعم من منظمات محلية. تم تدريب اللجان المحلية لتطوير مشاريع يمكن تمويلها من قبل المانح. تم تطوير و قبول مشروع اللجنة المجتمعية الخاص بشق طريق يوصل بين المدرسة الوحيدة المخصصة للفتيات في المجتمع المحلي والمناطق السكنية، ولكن بعد البدء في التنفيذ اعترضت العائلات على موقع الطريق حيث أنه ليس آمناً وتمت عرقلة المشروع إلى يومنا هذا.

دراسة الحالة رقم 4

بسبب احتدام المواجهات المسلحة في الدولة (ص) لجأ عدد كبير من السكان فيها إلى القرية (ف) في الدولة المجاورة. لم يجد اللاجئون واللاجئات خيار آخر غير السكن في المدرسة والمركز الصحي التابعين للقرية (ف) المفتوحين حينها. مر أكثر من اسبوعين على استمرار المواجهات في الدولة (ص)، واستمر وجود اللاجئين واللاجئات في المركز الصحي والمدرسة، لكنه مع مرور الوقت بدأ أهالي القرية (ف) في تقديم الشكاوى ومن ثم عمل مظاهرات احتجاجية أمام مكتب مدير البلدية بسبب عرقلة سير التعليم وتقديم الخدمات الصحية في ظل وجود اللاجئين. لحل المشكلة، قامت البلدية بتسوير قطعة من الارض تابعة للمحافظة ونصب عدد كافي من الخيم المصنوعة من مادة عازلة للمطر وتوزيع عدد كافي أيضاً من فرشاة النوم و البطانيات. طلبت الحكومة من اللاجئين الانتقال إلى هناك و قامت البلدية بالتعاون مع منظمة المجتمع المدني المحلية بتطوير برنامج يهدف إلى توفير معلم وممرضة للمخيم يقدمان خدمة مجانية للاجئين. كما تم توزيع حقائب نظافة تحوي صابون وشامبو ومواد صحية أخرى بالإضافة إلى مواد توعوية مقروءة حول النظافة الشخصية والوقاية من الأمراض. بعد عدة أشهر من تنفيذ البرنامج، تفاجأت البلدية بزيادة عدد اللاجئين مرة أخرى إلى المدرسة والمركز الصحي. وبرغم المحاولات المتكررة رفض اللاجئون رفضاً قاطعاً الانتقال خارجهما.

- هل تعتقد/د أن دراسة الحالة التي قمت بالعمل عليها لها علاقة بمفهوم المواطنة؟ أشرح/أشرح للمجموعة اجابتك/ك.
- ما الذي يهدف إليه البرنامج المذكور في الحالة والذي تم تنفيذه من قبل منظمات المجتمع المدني من خلال أنشطته (قد تكون الأهداف من ضمن القائمة المدرجة أدناه ومن الممكن ان تقوم /تقومى باقتراح أهداف أخرى، قم /قومى بشرح إجابتك/ك)
- 1. تغيير وعي الرجال او النساء المستهدفين/المستهدفات حول حقوقهم/هن وأدوارهم/هن المجتمعية؟
- 2. تغيير قدرة وتحكم الرجال والنساء في الموارد (اتخاذ القرار، المعلومات، المال، السلطة، العلاقات، الخ)؟
- 3. تغيير السياسات الخاصة بالنوع الاجتماعي بالمؤسسات المجتمعية ومؤسسات الدولة؟
- 4. تغيير القيم المجتمعية حول دور وحقوق المرأة والرجل في المجتمع؟
- من منظور تضمين النوع الاجتماعي، وحسب المجتمع الذي تعمل/ين فيه، ما هي التحديات التي يمكن أن تواجه المنفذ للبرنامج المذكور في تلبية احتياجات النساء والرجال بشكل متكافئ، وكيف يمكننا اقتراح تدخلات فعالة في مراحل :
- مرحلة جمع البيانات وتحديد الأولويات
- اشراك المجتمع المحلي
- مرحلة التخطيط
- مرحلة التنفيذ
- مرحلة المتابعة والتقييم
- هل تعتقد/ين أن هذه التدخلات سوف تكون ناجحة في تحقيق أهدافها؟ ولماذا؟
- ما الذي يمكن عمله لجعل البرنامج أكثر فاعلية في تحقيق نفع متكافئ للرجال والنساء والأولاد والفتيات وكذلك الاستفادة من وجهة نظرك/ك؟ الرجاء التفكير في كل مراحل المشروع .

بدأ مصطلح النوع الاجتماعي بالظهور منذ نهايات القرن العشرين، وشاع استخدامه في مختلف القطاعات سواء الجامعية أو المختصة بمسائل التنمية والسكان وتنظيم الأسرة.

وجاء هذا المصطلح نتيجة لتهميش دور المرأة في المجتمع ، وعدم الأخذ بعين الاعتبار تقسيم الأدوار بحسب الحاجة والمقدرة والجهد لكل أفراد المجتمع ، وإذا ما نظرنا حولنا سنجد أن المرأة في بلادنا تعمل داخل وخارج البيت سواء وتتوزع مهامها بين بيتها وبين العمل ، وعلى الرغم من ذلك لا يحتسب قيمة هذا الجهد على نحو عادل - سواء كانت تعيش في المدينة أو الحضر. ويختلط مفهوم النوع الاجتماعي عند الكثير من الناس ويصنف على أنه مرتبط بنوع الجنس (ذكر أو أنثى) وكثيرا ما يستعمل للإشارة إلى المرأة، وهذا غير صحيح لأنه في هذه الحالة يهمل عنصرين أساسيين هما الرجل والمجتمع.

إن مفهوم النوع الاجتماعي يحدده المجتمع بمختلف مؤسساته (الأسرة - المدرسة - الإعلام) وتكون هذه الأدوار متغيرة من زمان إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر حتى في داخل المجتمع الواحد من بيئة اجتماعية إلى بيئة أخرى. والمقصود بالأدوار التي يحددها المجتمع هي المميزات الخاصة بالمرأة والمميزات الخاصة بالرجل وعدد من الأنشطة التي ينظر لها على أنها ملائمة للمرأة أو ملائمة للرجل وكذلك عدد من القواعد التي ترسم إطار العلاقات بين الرجال والنساء مكونة الظروف الحياتية اليومية لكل منهما وموقف كل منهما داخل مجتمعه ، مع الأخذ بالاعتبار عدد من العوامل الثقافية والسياسية والاقتصادية وغير ذلك. لذلك من الضروري أن نتفق على تعريف لمصطلح النوع الاجتماعي ومصطلح المساواة في النوع الاجتماعي ونتعرف على السياقات المرتبطة بكل منهما

مفهوم النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي بحسب تعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة فهو "الأدوار المحددة اجتماعيا لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار تكتسب بالتعلم وتتغير بمرور الزمن وتباين تباينا شاسعا داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى" وتعرفه منظمة الصحة العالمية على أنه "المصطلح الذي يفيد استعماله في وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعيا لا علاقة لها بالاختلافات العضوية."

وبهذا فإن مفهوم النوع الاجتماعي يشير إلى مجموعة الخصائص المتصلة بثقافة معينة والتي تحدد السلوك الاجتماعي للمرأة والرجل وأدوارهما ومسؤولياتهما ووضعهما الاجتماعي والعلاقة بينهما وطريقة بنائها اجتماعياً. وبالتالي فإن الأدوار تختلف من مجتمع إلى آخر ومن طبقة اجتماعية واقتصادية إلى أخرى وتتغير من زمن إلى آخر داخل نفس المجتمع.

يختلف النوع الاجتماعي عن الجنس، لأن الجنس يشير إلى اختلافات بيولوجية بين الذكر والأنثى وهو ثابت ولا يتغير.

ما هي المساواة في النوع الاجتماعي؟

تشير المساواة في النوع الاجتماعي إلى الحقوق والمسؤوليات والفرص المتساوية بين النساء والرجال والبنات والأولاد. ولا تعني المساواة بأن النساء والرجال سيصبحان مثل بعضهما بعضا ولكنه يعني بأن حقوق ومسؤوليات النساء والرجال لن تكون رهنا بمولدهم كذكور أو إناث.

فتعني المساواة في النوع الاجتماعي بأن مصالح واحتياجات وأولويات كل من النساء والرجال ستأخذ بعين الاعتبار - من خلال الإعراف بتنوع مجموعات مختلفة من النساء والرجال. وموضوع المساواة في النوع الاجتماعي ليس "مسألة تخص المرأة" بل هي تخص كل من الرجال والنساء، وينظر إلى المساواة بين النساء والرجال كمسألة مرتبطة بحقوق الإنسان وكشرط أساسي ومؤشر لتنمية مستدامة تستند إلى الناس. وبالتالي فإن مساواة النوع الاجتماعي ركيزة أساسية من ركائز دعم المواطنة الفاعلة للنساء والفتيات حيث تتيح لهن التمتع بكافة الحقوق على قدم المساواة مع الرجال وتنتظر منهن كافة الواجبات بصفتهن مواطنات من الدرجة الأولى كذلك

وبالرغم من ذلك قد تواجه النساء ليس فقط التمييز على أساس الجنس ولكنها قد تواجه أيضا التمييز المركب الناشئ عن العرق والعمل والإعاقة والهوية الدينية والاثنية والطبقة.. الخ

عناصر تحدد مفهوم النوع الاجتماعي

- بحسب استعراض مفهوم مصطلح النوع الاجتماعي نستخلص عدداً من القواعد أو العناصر التي تحدده وهي:
- الأدوار المحددة بشكل عام بالرجل والمرأة في الأساس محددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية أكثر منها عوامل جنسية (بيولوجية)
 - إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع من منطلق مفهوم المشاركة يؤدي إلى فائدة أكبر للمجتمع
- إتاحة الفرصة المتكافئة للرجل والمرأة لاكتشاف قدرات كامنة فيهم/فيهن وتمكينهم/هن من مهارات تفيد في القيام بأدوار جديدة تعود بالنفع على المجتمع

احتياجات النوع الاجتماعي

هي الاحتياجات المنبثقة من الاختلافات النسبية لأدوار الرجل والمرأة في المجتمع وطبقاً لتقسيم العمل السائد وتنقسم هذه الاحتياجات إلى احتياجات عملية واحتياجات إستراتيجية

أ- الاحتياجات العملية

هي احتياجات تخص فئة محددة من النساء وهي استجابة لاحتياجات النوع المتصلة بالحياة اليومية من غذاء ومسكن ودخل.. الخ، والتي يمكن أن تلبي في الأمد القصير وتتبع من التقسيم النوعي للعمل السائد في المجتمع ولا تؤدي إلى تغيير الأدوار التقليدية للنوع السائد وبالتالي قد لا يتطلب تغييراً في السياسات والإستراتيجيات المطبقة

ب. الاحتياجات الإستراتيجية

هي احتياجات عامة لمعظم النساء تلبي في الأمد الطويل حيث أنها تدل على تغيير في العلاقات التقليدية السائدة في المجتمع وتؤدي إلى زيادة الوعي والثقة والعدالة والمساواة في العمل والحقوق والقوة والسلطة بين المرأة والرجل.

وبناءً على ذلك فإن الاحتياجات العملية تلبي احتياجات المرأة في الحياة اليومية فيما يتصل بالغذاء، المسكن، الدخل، الصحة، .. الخ. فهي احتياجات قصيرة الأجل تخص فئة محددة من النساء يكون وضع المرأة من خلالها منفعلة أكثر منها مشاركة، أما الاحتياجات الإستراتيجية للنوع الاجتماعي فإنها تؤدي إلى زيادة الوعي والثقة بالنفس وتدعيم المكانة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنوع الاجتماعي عن طريق التعليم والتدريب المهني مما يؤدي إلى تحقيق تمكين واستقلال المرأة وتلبية الاحتياجات طويلة الأجل، ويستدعي ذلك تعديل في السياسات والقوانين والإجراءات.

أدوار النوع الاجتماعي

هناك أربعة أدوار رئيسية للنوع الاجتماعي وبناءً على ذلك فإن هناك أدوار محددة للمرأة والرجل ويمكن عرض هذه الأدوار فيما يلي:

أ. الدور الإنجابي / الأسري

فطبقاً لهذا الدور يختص دور المرأة في إنجاب الأطفال وتربيتهم والقيام بالمهام المنزلية وما يرتبط به من عناية بالزوج والأبناء وإدارة شؤون الأسرة. أما دور الرجل فيتعلق بعملية الإخصاب والمشاركة في رعاية الأطفال وتربيتهم إلى جانب المشاركة في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالزوجة والأبناء وإدارة شؤون الأسرة

ب. الدور الإنتاجي

تساهم المرأة في أداء العمل المنوط بها مقابل حصولها على أجر نقدي أو عيني وبناءً على هذا الدور فهي تتماثل مع دور الرجل الإنتاجي

ج. الدور المجتمعي / التنظيمي (خدمة المجتمع المحلي)

وبناءً على هذا الدور فإن دور المرأة يشتمل على أنشطة مجتمعية مرتبطة بدورها الإنجابي الأسري- مثال ذلك- التوعية الصحية والبيئية أو أي عمل آخر مثل خلق أو تقوية العلاقات الاجتماعية أو الاشتراك في عمل اجتماعي يمارس في وقت الفراغ. أما دور الرجل في هذا المجال فإنه يشمل عدد من الجوانب، مثال ذلك خلق وتقوية العلاقات الاجتماعية وتدريب السلع ذات الاستهلاك الجماعي والخدمات الأساسية المرتبطة بالمجتمع المحلي.

د. الدور السياسي

ويرتبط دور المرأة في هذا المجال بعملها بالتنظيمات النسائية والمدنية التي تهتم بشؤون تنمية المرأة والمجتمع عموماً كما يمكن للمرأة أن تشغل دور التمثيل السياسي على مستوى المجالس المحلية والشعبية واللجان في الأحياء والقرى هذا إلى جانب كافة أشكال التمثيل والعمل السياسي والحزبي

أما فيما يخص بدور الرجل في هذا المجال فهو يشتمل في الغالب المشاركة في اتخاذ القرارات وصناعة السياسات أو الدور التنظيمي على المستوى السياسي وذلك في إطار الأعراف أو الأحزاب السياسية أو جماعات الضغط

لماذا ندمج دراسات النوع الاجتماعي في سياق التنمية؟

1. تقليص الفجوة النوعية بين النساء والرجال فيما يخص احتياجات النوع الاجتماعي العملية والاستراتيجية
2. تحقيق المساواة بين النساء والرجال في مجال المشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وما يرتبط بها من قدرات لازمة لتحقيق نجاح تلك المشاركة وبصورة رئيسية في مجالات التعليم والصحة والتدريب.
3. إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة والتي تعوقها بوجه عام في مجال تطوير قدراتها أو حصولها على الفرص
4. وضع نظام كفؤ للمتابعة والتقييم وتقويم الأداء لتحقيق الأهداف والغايات الأساسية

أين تكمن أهمية العمل على التوعية بمفهوم الجندر والتركيز على خصوصية هذا المفهوم؟

أن مفهوم الجندر يعمل على إقصاء البعد الذي يفصل بين المواطنين على أساس ثنائية جنسية من ذكر وأنثى، والنظر من منظور ثنائية أخرى هي المرأة والرجل، وما يربط بينهما من علاقات اجتماعية وحضارية ومهنية متغيرة بتغير الأدوار وتنوعها

التحليل المبني على النوع الاجتماعي يقوم على مرتكزات أساسية هي :

- 1- معرفة اختلافات العلاقات بين النساء والرجال وتحليلها.
- 2- تحديد أشكال عدم التوازن في العلاقة بين النساء والرجال وأسبابها، ومحاولة إيجاد طرق لمعالجة الاختلال.
- 3- تعديل العلاقة بين النساء والرجال وتطويرها، ليس فقط بين الرجل والمرأة، ولكن بين أفراد المجتمع كافة، بمن فيهم أفراد الأسرة وخاصة الأطفال.

ما هي صكوك حقوق الإنسان الدولية التي تتطرق للنوع الاجتماعي؟ ما هي الوثائق المرجعية

تتناقش المساواة في النوع الاجتماعي في العديد من المعاهدات والموثائق والوثائق الدولية التي تتطرق إلى حقوق الإنسان. فيما يلي بعض المعلومات حول الصكوك ذات الصلة:

تمّ اعتماده في 10 كانون الأول 1948 من قبل الأمم المتحدة، وبشكل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نقطة مرجعية مشتركة للعالم ويحدد معايير عالمية لحقوق الإنسان. تنص المواد 1 و2 على ما يلي:

"يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء"

(المادة 1). "لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز،

كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. فضلاً عما تقدم فلن يكون هناك أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي لبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلاً أو تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أو كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود" (المادة 2)

تطبق المادتين 1 و 2 انسجماً مع مبادئ المساواة وعدم التمييز إزاء الحقوق الأخرى التي اشتمل عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مثل:

المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالزواج وخلال الزواج وعند فسخه (المادة 16)

(16)

• الحق في التملك (المادة 17)

• الحق في الضمان الاجتماعي (المادة 22)

• الحق في العمل وفي المساواة في الأجر والعمل (المادة 23)

• الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها (المادة 23)

• الحق في التعليم (المادة 26)

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)	تمّ اعتمادها عام 1979 ودخلت حيز التنفيذ عام 1981. وهو صك شامل وملزم يحظر التمييز ضد المرأة ويلزم الحكومات باتخاذ خطوات من أجل تعزيز مساواة المرأة (مع الرجل). تحمي اتفاقية سيداو حقوق المرأة في المساواة وفي عدم التمييز في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. تغطي اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مجالات مختلفة، بما في ذلك: وضع سياسات لإزالة التمييز (المادة 2) • اتخاذ إجراءات لإزالة الصور النمطية والأفكار المسبقة المتعلقة بالجنس (المادة 5) • القضاء على الاتجار بالنساء والدعارة (المادة 6) • المشاركة في الحياة العامة والحياة السياسية (المادة 7) • الوصول إلى التعليم على كافة المستويات (المادة 10) • الاعتراف بحق النساء في العمل على أساس المساواة بين الرجال والنساء (المادة 11) • القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية (المادة 14) • المعاملة المتساوية أمام القانون فيما يتعلّق بتوقيع العقود وشراء الممتلكات وبيعها (المادة 15) • الحقوق المتساوية للنساء في الزواج والعلاقات العائلية (المادة 16)
اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري	تمّ اعتماد الاتفاقية عام 1965 ودخلت حيز التنفيذ عام 1969. تمنع هذه الاتفاقية أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف والتمتع بها أو ممارستها ، على قدم المساواة ، حقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من الحياة العامة. بالنسبة للعديد من النساء اللواتي يشكلن جزءاً من أقلية عرقية واللواتي يقمن بدعوى تمييز بناء على العرق والجنس، فإن الاتفاقية توفر حيزاً لضمان معالجة موضوع العرق من خلال المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (المادة 5 من هذه الاتفاقية قنّنت عدداً من الحقوق من بينها الحق في: العمل وحرية اختيار الوظيفة • ظروف عمل منصفة وملائمة • المساواة في الراتب للأعمال المتساوية القيمة • السكن • الصحة العامة، الرعاية الصحية، الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية • التعليم والتدريب • المشاركة المتساوية في النشاطات الثقافية • الوصول إلى أي مكان أو أي خدمة مخصصة للعامة
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية	تم اعتمادها عام 1966 ودخل حيز التنفيذ عام 1967. يركز هذا العهد على الحقوق المدنية والسياسية. تتعامل المادة 3 بشكل محدد مع مساواة النساء والرجال. "يجب على الدول الأطراف في هذا العهد أن تضمن المساواة في حقوق النساء والرجال من أجل التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المحددة في هذا العهد". (المادة 3)
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	تم اعتمادها عام 1966 ودخل حيز التنفيذ عام 1967. توجد بعض الحقوق المتعلقة بالمساواة في النوع الاجتماعي في هذا العهد بما في ذلك الحق في: المساواة بين النساء والرجال (المادة 3) • العمل وظروف عمل ملائمة (المواد 6 و 7) • تشكيل النقابات والانضمام إليها (المادة 8) • الضمان الاجتماعي (المادة 9) • حماية العائلة والأمهات والأطفال (المادة 10) • مستوى معيشة مناسب بما في ذلك: المأكل والسكن والملبس (المادة 11.1) • أعلى مستوى ممكن تحقيقه من الصحة والرعاية الصحية (المادة 12)

	- التعليم (الهدف 13) - تعليم ابتدائي مجاني وإلزامي (الهدف 14)
إعلان ومنهاج عمل بيجين	اعتمد إعلان ومنهاج عمل بيجين من قبل الحكومات في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة لعام 1995

قرار مجلس الأمن 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن	أكد القرار على الدور الهام للمرأة في منع الصراعات وحلها وفي بناء السلام، ويشدد على أهمية مساهمتها المتكافئة ومشاركتها ومشاركتها الكاملة في جميع الجهود الرامية إلى حفظ السلام وتعزيزهما، وعلى ضرورة زيادة دورها في صنع القرار المتعلق بمنع الصراعات وحلها
أهداف التنمية المستدامة	اعتمدت 193 دولة عضوا في الجمعية العامة للأمم المتحدة في 25 سبتمبر 2015 رسميا أجندة التنمية المستدامة 2030، ومجموعة من الأهداف العالمية الجريئة الجديدة، كروية شاملة ومتكاملة وتحولية من أجل عالم أفضل. الأجندة الجديدة هي تعهد من القادة لجميع الشعوب في كل مكان. وهي برنامج من أجل البشرية، للقضاء على الفقر في جميع أشكاله. وتتضمن 17 هدفا و 169 غاية للقضاء على الفقر ومكافحة عدم المساواة ومعالجة المناخ على مدى الخمسة عشر سنة المقبلة. وترمي الأهداف للبناء على إنجازات الأهداف الإنمائية للألفية. وقد خصص الهدف الخامس للمساواة بين الجنسين مع تقاطع هذا الهدف مع الأهداف جميعها أيضا.

ما هي بعض التحديات والعقبات التي تواجه تقدّم المساواة في النوع الاجتماعي؟

التقاليد المحافظة	هناك ضغوطات فعلية لعدم التصدي للأدوار التقليدية للرجال والنساء في المجتمع. وتلعب العادات والتقاليد المحافظة دوراً مهماً في استدامة الصور النمطية للرجال والنساء، خصوصاً من حيث الحد من مشاركة النساء وتمتعهن بالحقوق الأساسية. فالضغوطات المجتمعية والعائلية للإلتزام بالأدوار التقليدية قوية جداً. وبالكاد تستطيع النساء التصدي للقوانين والعادات والتقاليد التي تعتبرها تمييزية. وهذه العادات الموروثة تباعد بين النساء والرجال. في بعض الحالات، لا يقبل بعض الرجال بهذه التقاليد التمييزية ولا يتسامحون معها، ولكنها لا تزال مسيطرة على مستوى المجتمع. كما يستخدم الدين أيضاً كحجة ضد مصالح النساء.
نقص الفرص الحقيقية لمشاركة النساء	عادة ما تهتم النساء في المشاركة في الحياة العامة وفي الأنشطة التي تؤدي إلى التغيير في المجتمع، لكن لا يوجد حيز لهن للمشاركة فيما عدا المشاركة في الانتخابات. من المهم عند تطبيق مبادرات أن نختار مواعيد وأماكن وأوقات مناسبة لتتيح للنساء المشاركة.
الفقر	يؤثر الفقر على النساء بشكل غير متساو. كنتيجة للعلاقات غير المتساوية بين الرجال والنساء، فإن بعض مجموعات النساء مثل الأرامل أو المطلقات يعشن ظروفًا صعبة وتمييزية.
القوانين التمييزية	عادة ما تحتوي القوانين أحكاماً تميز ضد النساء، خصوصاً فيما يتعلق بالجنسية والطلاق. على سبيل المثال، تحول مثل هذه القوانين دون بحث النساء عن عمل والعمل على قدم المساواة مع الرجل وتشكيل النقابات والعودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة ومنح الجنسية لأولادهن (إذا كانت جنسية المرأة تختلف عن جنسية زوجها).
العنف	العنف المبني على النوع الاجتماعي هو أحد أشكال التمييز التي تنتهك حقوق المرأة في الحياة والأمان. ويشكل العنف ضد المرأة مشكلة كبرى في شتى أنحاء العالم. تتعرض النساء لإنتهاكات من شتى الأصناف: العنف الجسدي والعنف الجنسي والعنف النفسي والعنف الاقتصادي. وعادة ما يكون مرتكبي هذه الإنتهاكات من المقرّبين للنساء كالزواج والأشقاء والآباء وأعضاء آخرين من العائلة.

المصادر:

- الكانسف في الجندر والتنمية ، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة 1999
- مسرد ومفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2000
- إكويناس (2008). المساواة للنساء: كتيب للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

- البرنامج الأكاديمي للأبحاث الدولية والهيكلية III. كتيبات مساق تعميم وتحليل مراعاة النوع الاجتماعي: SICTP كتيبات التدريب على النوع الاجتماعي 2005 - 2008، تحليل النوع الاجتماعي 9043، دليل الدراسة 2007 شهادة تخريج في تعميم مراعاة النوع الاجتماعي - السياسات والتحليل، إنطلاق النوع الاجتماعي، جامعة فلنر.
- صندوق الأمم المتحدة للسكان. استراتيجية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي. مأخوذ من OSAGI (2001). تعميم مراعاة النوع الاجتماعي. مأخوذ من: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

الورقة المرجعية 7

تضمين النوع الاجتماعي

ما هو تضمين النوع الاجتماعي

إستراتيجية لجعل احتياجات وتجارب الرجال والنساء المختلفة ذات بعداً متأسلاً في تصميم وتنفيذ ومراقبة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بحيث ينتفع الرجال والنساء بصفة متساوية وبحيث يتم ردم الفجوة بين الجنسين.

وهو تدخل مخطط يهدف الى الأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي المختلفة بشكل يضمن المساواة ما بين الجنسين. يتمكن النساء على أخذ موقع مساو للرجال و المشاركة بشكل متساو في العملية التنموية من أجل الوصول إلى التحكم على عوامل الإنتاج بشكل متساو مع الرجال.

سياسة التضمنين هي أكثر السياسات حداثة، يقر هذا التوجه بالأدوار المتعددة والحاجات المختلفة للنساء والرجال والمرتبطة بالنوع الاجتماعي اضافته إلى إمكانياتهم في الحصول على الموارد والتحكم بها.

كيف يمكنكم تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي في برامجكم؟

تتمثل الخطوة الأولى في تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي في تطبيق تصور قائم على المساواة في النوع الاجتماعي في عملكم. وهذا يتطلب النظر في سبل تغيير علاقات النوع الاجتماعي من خلال التساؤل حول القيم والعوامل التي تدعم الوضع والمعاملة غير المتساوية والاستجابة لها. ويعني شمول تصور مبني على المساواة في النوع الاجتماعي النظر إلى أثر النوع الاجتماعي على فرص الناس والأدوار الاجتماعية والتفاعلات. مثلاً، يمكن أن يعتبر تحديد قواعد العمل خلال نشاط تدريبي طريقة لاختبار فيما إذا كانت هذه القواعد التي حددتها المجموعة تأخذ بعين الاعتبار السبل المختلفة التي يشارك ويتواصل من خلالها النساء والرجال وكيفية ذلك.

الخطوة التالية تبدأ في تحليل النوع الاجتماعي. إذ أن تحليل النوع الاجتماعي يركز على فهم أسباب وآثار التمييز في النوع الاجتماعي وعلاقة القوة غير المتساوية بين الرجال والنساء في سياق محدد، سواء كانت متجذرة في الاتجاهات الاجتماعية والممارسات التقليدية السائدة أو في القوانين والسياسات التمييزية، من بين عوامل أخرى. كما يشير تحليل النوع الاجتماعي إلى مجموعة متنوعة من الوسائل التي تستخدم لفهم العلاقة بين الرجال والنساء ووصولهم إلى الموارد وأنشطتهم والمحددات التي يواجهونها إزاء بعضهم البعض. ويوفر تحليل النوع الاجتماعي معلومات تعترف بأن النوع الاجتماعي وعلاقته بالعرق والإثنية والثقافة والطبقة والعمر والإعاقة والتوجه الجنسي و/أو أمور أخرى، أساساً مهماً لفهم الأنماط المختلفة لدرجة انخراط وسلوك ونشاطات النساء والرجال في البنى الاقتصادية والاجتماعية والقانونية. ويعتبر تحليل النوع الاجتماعي عنصراً أساسياً للتحليل الاجتماعي الاقتصادي. فمن شأن تحليل اجتماعي اقتصادي شامل أن يأخذ بعين الاعتبار علاقات النوع الاجتماعي، بما أن النوع الاجتماعي يشكل عاملاً في جميع العلاقات الاجتماعية والاقتصادية. إن تحليل علاقات النوع الاجتماعي يوفر معلومات حول الظروف المختلفة التي تواجهها النساء والرجال وحول الآثار المختلفة التي يمكن أن تتركها السياسات والبرامج عليهم بسبب أوضاعهم. من شأن هذه المعلومات أن تنثري وأن تحسن السياسات والبرامج وهي ضرورية من أجل ضمان الاستجابة لاحتياجات النساء والرجال. على المستوى المحلي، يظهر تحليل النوع الاجتماعي الأدوار المتنوعة التي تضطلع بها النساء والرجال والفتيات والصبيان في العائلة وفي المجتمع وفي البنى الاقتصادية والقانونية والسياسية. هناك أربع أسئلة أساسية يجب طرحها في معرض إعداد تحليل للنوع الاجتماعي:

من يقوم بماذا؟

• من لديه ماذا؟

- من يقرر؟ كيف؟
- من يفوز؟ من يخسر؟

هيكل مساواة وتمكين النساء لتحليل النوع الاجتماعي (لونغوي) (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008)



يتم تعريف مصطلح تمكين النساء حسب هذا الهيكل التحليلي بتمكين النساء على أخذ موقع مساو للرجال والمشاركة بشكل متساو في العملية التنموية من أجل الوصول إلى التحكم على عوامل الإنتاج بشكل متساو مع الرجال. أما المساواة بين الجنسين فهي لا تعني أن يكون الرجال والنساء متشابهين أو أن يتساوى عدد الرجال مع عدد النساء في كل النشاطات، لكن تعني أنه من حق الجميع تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتحديد خياراتهم ضمن الحدود التي تضعها الأدوار الدقيقة للجنس، أي أن يتم مراعاة وتقييم وتشجيع التصرفات والطموحات والاحتياجات المختلفة للنساء والرجال على سواء. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008).

متطلبات تضمين النوع الاجتماعي

- وجود سياسات مكتوبة واضحة للمساواة بين الجنسين.
- وجود استراتيجيات محددة ومربوطة بزمان لتضمين النوع الاجتماعي
- وجود كوادرات واعية ومدرّبة على النوع الاجتماعي

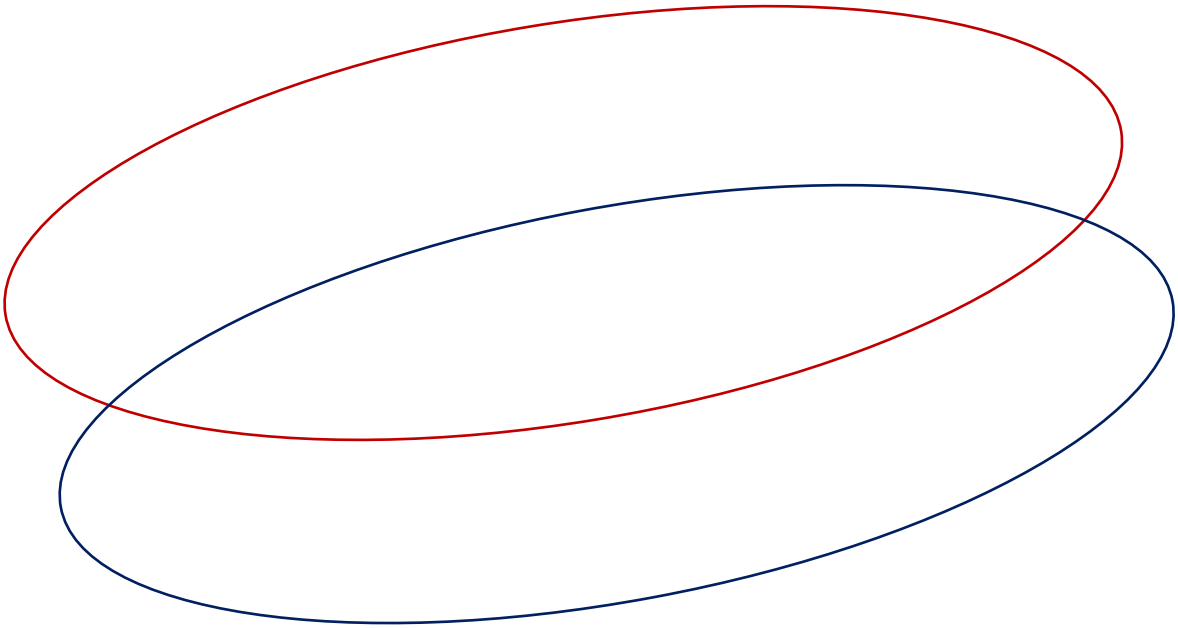
- وجود بيانات تحليلية محدثة حول احتياجات النوع الاجتماعي
- المشاركة **الفاعلة** و**العالية** للنساء
- وجود نظام للمراقبة والتقييم حساس ومراعي للنوع الاجتماعي
- توفير موارد بشرية ومالية
- توفير الإجراءات التنفيذية اللازمة

متطلبات تضمين النوع الاجتماعي حسب المرحلة

المرحلة	متطلبات تضمين ودمج النوع الاجتماعي
جمع البيانات وتحديد الأولويات	تلمس الاحتياجات لكل من الإناث والذكور بكل الفئات العمرية وبحسب النوع الاجتماعي، وفقاً لمبدأ المساواة النوعية والعدالة الاجتماعية، أثناء جمع البيانات وتحديد الأولويات وضمان المشاركة المتساوية من الجنسين في تحديد هذه الأولويات
التخطيط	- إشراك كلا من المرأة والرجل في عملية التخطيط، ودون تحييد أو تمييز طرف عن الآخر، شريطة أن تكون تلك المشاركة فعلية وليست صورية - أن تركز الأنشطة التي يتم التخطيط لها على بيانات مراعية للنوع الاجتماعي - القضاء على الفجوة النوعية لعدد العاملين ومراكزهم في فرق العمل الخاصة بتصميم البرامج - مراعاة أدوار النساء المجتمعية أثناء التخطيط بحيث تكون الأنشطة المخطط لها قادرة على تقديم فرص متساوية للجنسين والاستجابة لاحتياجاتهم المختلفة وتراعي العراقل التي تواجه الجنسين. - تحديد موارد تضمن تنفيذ مراحل التضمين المذكورة في هذا الجدول
المرحلة	متطلبات تضمين ودمج النوع الاجتماعي
التنفيذ	- ضرورة إشراك كلا من المرأة والرجل في عملية التنفيذ، ودون تحييد أو تمييز طرف عن الآخر، شريطة أن تكون تلك المشاركة فعلية وليست صورية - ضرورة تضمين النوع الاجتماعي ووضعه كمحور ومركز مهم أثناء عملية التنفيذ، بما في ذلك القضاء على الفجوة النوعية لعدد العاملين ومراكزهم في التنفيذ - مراعاة جوانب النوع الاجتماعي والمساواة في النوع الاجتماعي أثناء التنفيذ، بما في تسهيل ومراعاة المرأة أثناء الحمل والولادة وفقاً لمبدأ العدالة الاجتماعية
المرحلة	متطلبات تضمين ودمج النوع الاجتماعي
المتابعة والتقييم	- ضرورة إشراك كلا من المرأة والرجل في عملية التقييم، ودون تحييد أو تمييز طرف عن الآخر، شريطة أن تكون تلك المشاركة فعلية وليست صورية - جمع بيانات حول التقييم حساسة للنوع الاجتماعي وحسب الفئة العمرية - القضاء على الفجوة النوعية لعدد العاملين ومراكزهم في التقييم - قياس مدى الانتفاع من البرامج من قبل النساء والرجال وتلمس العقبات التي تواجه أحد الجنسين من الاستفادة الكاملة من البرامج - استخدام تقنيات للتقييم تضمن مشاركة النساء الفاعلة كمقيّمات وكمستفعات - ضرورة تضمين النوع الاجتماعي ووضعه كمحور ومركز مهم أثناء عملية التقييم، بما في ذلك القضاء على الفجوة النوعية لعدد العاملين ومراكزهم في التقييم - مراعاة جوانب النوع الاجتماعي أثناء التقييم - تحليل التقييم لا بد أن يكون من منظور النوع الاجتماعي (تضمين النوع الاجتماعي في مرحلة التقييم)

المصادر

- صندوق الأمم المتحدة للمرأة ، 2014 - *Gender Mainstreaming in Development Programming*،
التغيير لتحقيق التنمية المستدامة - صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ، 2006 -
- هيكل مساواة وتمكين النساء، لتحليل النوع الاجتماعي: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2008



الأهداف

- أن يتعرف المشاركون والمشاركات إلى مفهوم النقابات والدور الذي تقوم به النقابات

الوقت:

- 90 دقيقة

الوصف

ينقسم هذا النشاط إلى ثلاثة أقسام:

القسم أ:

: جلسة عصف ذهني حول تعريف النقابات

- أجر عصف ذهني مع المشاركين والمشاركات حول الأسئلة التالية التي تتعلق بمفهوم النقابة، يمكن للميسر أن يدون على اللوح القلاب الكلمات المفتاحية من النقاش:
 - ماذا تعني كلمة نقابة بالنسبة لكم؟
 - ما هو أول شيء يخطر ببالكم عندما تسمعون كلمة نقابة؟
 - من هم الأشخاص المعنيون في النقابة (أعضاؤها)؟
- ثم أستمع مع المشاركين/ات التعريف التالي للنقابات:

النقابات هي هيئات قانونية مكونة من مجموعة من المواطنين لهم مهنة واحدة أو مهن متقاربة، تشكل لتنظيم مزاوله المهنة والدفاع عن مصالح منتسبيها وكرامتهم وذلك للارتقاء بمستواهم العلمي والمهني الذي سينعكس بدوره على تحسين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. وعلى الصعيد المحلي، تعود نشأة النقابات المهنية في الأردن إلى خمسينات القرن العشرين وذلك بعد صدور الدستور الأردني لعام 1952م حيث نصت المادة السادسة عشر من الدستور الأردني على " للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور".

القسم ب : أهداف النقابات

- أطلب من المشاركين/المشاركات الاطلاع على التعريف والتفكير في الأهداف التي تسعى النقابات لتحقيقها، وكتابة هدف واحد من قبل كل مشارك/ة على بطاقة ملونة، ويطلب منهم تعليق بطاقتهم على لوح قلاب
 - ثم أقوم وبشكل جماعي مع المشاركين والمشاركات بتصنيف الأهداف وفقاً للمحتوى أو الكلمات المفتاحية التي تتضمنها
 - ثم أقوم باستعراض أهداف النقابات التالية ويقارنها بالأهداف التي وضعها المشاركون والمشاركات:
- تعتبر النقابات مؤسسات اجتماعية تلعب دور مهم وأساسي على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية النقابة تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
- الدفاع عن حقوق منتسبيها ورعاية مصالحهم النقابية والمهنية وتحسين ظروف حياتهم

- تحسين شؤون المهنة والسعي الى رفعها.
- تحسين المستوى الاقتصادي والتأمينات الاجتماعية والاقتصادية لمنتسبي النقابة بما فيها الجوانب الثقافية وتعزيز الروابط الاجتماعية وتعزيز الحياه الديمقراطية

- الرقابة والتوجيه والاشراف الدائم والمستمر بما يضمن تطوير المهنة ووقف أي تجاوز عليها أو على منتسبيها بسبب ممارسة المهنة.
- مأسسة عمليات التدريب والتطوير والتعليم المستمر بما يضمن مواكبة كافة المستجدات العلمية والفكرية على صعيد المهنة وتأهيل الهيئة العامة.
- المشاركة في مناقشة كافة التشريعات التي تمس المهنة مع كافة الجهات ذات العلاقة.

ثم يجب التأكيد على طبيعة الدور الذي تؤديه النقابات، حيث يمكن كتابة العبارة التالية على ورقة دفتر قلاب:

الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط اشد الارتباط بالنظام السياسي السائد وبحجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتوفرة

القسم ج : آليات تحقيق النقابات لأهدافها:

- أقوم بتقسيم المشاركين/ات إلى 3 أو 4 مجموعات
- أطلب من كل مجموعة تخيل أنهم ممثلين للنقابات وعليهم بالرجوع إلى أهداف النقابات في القسم السابق والتفكير في الآليات التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم.
- تقوم كل مجموعة بعرض مخرجاتها على ورق قلاب، ثم مقارنة عمل المجموعات مع بعضها
- بعد انتهاء عمل المجموعات أقوم باستعراض الآليات المقترحة التالية والطلب من المشاركين/ات بإعطاء أمثلة على ذلك

آليات تحقيق الأهداف

- ❖ التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.
- ❖ الحملات لتحقيق الأهداف والتحرك من اجل خلق نموذج نقابي جديد (النموذج التنظيمي) .
- ❖ ممارسة العمل النقابي الديمقراطي مع توسعة الحاجة إلى التضامن والتنسيق مع هيئات أخرى من المجتمع المدني.
- ❖ الحاجة إلى الانخراط في المنظمات النقابية الدولية .

نهاية النشاط

الأهداف

- توعية المشاركين والمشاركات حول المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب اليها

الوقت

60 دقيقة

الوصف

ينقسم هذا النشاط إلى قسمين:

القسم أ

: مقدمة حول حرية تأسيس النقابات

- أقدم مقدمة مختصرة من الفقرة التالية من الورقة المرجعية رقم 8: المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب اليها:

حرية تأسيس النقابات والانتساب اليها من الحقوق الأساسية التي نصت عليها المعاهدات الدولية وأكدتها الدساتير والقوانين والتشريعات الوطنية، والحق في تأسيس النقابات والانتضمام اليها هو حق مدني وسياسي في التكوين والنشأة ذو ابعاد اقتصادية واجتماعيه في الغاية.

وقد جاء هذا الحق بعد تدافع قوى وصراع مرير خاضته الفئات العمالية بكل أنحاء العالم، وكان أول ظهور للنقابات في أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر إبان حمأة الصراع بين التيارات الرأسمالية والاشتراكية والتحويلات التي شهدتها الدول حول دورها في حماية تضارب المصالح ومستويات التدخل التي يمكن أن تقوم بها، ومن ثم تولت الجهود على كافة المستويات لضمان حماية كافة الأطراف ولا سيما الفئات الضعيفة والأكثر تضرراً من خلال الدفع باتجاه تعزيز العمل المؤسسي – النقابي- للقدرة على الصمود بمواجهة كافة التحويلات والتغيرات العالمية والإقليمية والوطنية.

القسم ب

: مصادر المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب اليها

- أقوم بتدوين العناوين التالية والتي تمثل المصادر الحقوقية لتأسيس النقابات على بطاقات ملونة (ثم أطلب من المشاركين/ات توزيعها حسب نطاقها (مصادر دولية، مصادر إقليمية، مصادر محلية)

○ المصادر:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان
- الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم 8
- الدستور الاردني
- القوانين الوطنية الصادرة عن السلطة التشريعية
- وقانون العمل

- من خلال عرض مرئي أقوم باستعراض المواد الخاصة بكل مصدر والتي تكفل حق تأسيس النقابات والانتساب إليها وفقاً للورقة المرجعية رقم 8: المرجعية الحقوقية لتأسيس النقابات والانتساب إليها.

■ نهاية النشاط

نشاط 28

قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي

الأهداف

- تزويد المشاركين والمشاركين بقواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي.

الوقت:

- 60 دقيقة

الوصف

- أقوم بتحضير الصور التالية مسبقاً مع العبارات التي تتضمن صور حول المبادئ العامة للسلوك النقابي.
- أقوم بتوزيع الصور مع العبارات في أنحاء القاعة التدريبية، والطلب من كل مشارك ومشاركة الوقوف على أهم مبدأ بالنسبة له/ها
- ثم أجري نقاش حول هذه المبادئ، ويمكن الاستعانة بالأسئلة التالية:
 - لماذا اخترت؟ هذا المبدأ دون غيره، ماذا يعني لك هذا المبدأ؟
 - ماذا لو كان هذا المبدأ غير موجود أو غير مفعّل؟ ماذا يمكن أن يحدث؟
 - هل كان من السهل اختيار مبدأ واحد دون غيره وما هي المبادئ الأخرى التي تعتبر ذات أولوية بالنسبة لك؟
 - هل يمكن فصل هذه المبادئ عن بعضها البعض
 - بشكل عام ما هي أهمية هذه المبادئ



• أشير الى الورقة المرجعية رقم 9: قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي، التي تتضمن تفاصيل أكثر حول بعض المبادئ العامة للسلوك النقابي كما وردت في الأنظمة الداخلية للعديد من النقابات، إضافة إلى بعض العناصر الأخرى التي تتضمنها الورقة والتي من شأنها مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي، والتي تشمل ما يلي:

- أهداف القواعد المرجعية
- قواعد العمل النقابي
- أسس الديمقراطية الداخلية في العمل النقابي
- بعض المبادئ العامة للسلوك النقابي كما وردت في الأنظمة الداخلية للعديد من النقابات
- توصيات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي

نهاية النشاط

الأهداف

- تحفيز المشاركين/ات للتفكير في آليات لتعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي.

الوقت:

- 60 دقيقة

الوصف

- أطلب من كل مشارك ومشاركة على حدٍ تدوين 6 توصيات لتعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي (3 دقائق)
- أشكل مجموعات ثلاثية من المشاركين/ات وأطلب من أعضاء كل مجموعة الاتفاق على 6 توصيات ذات أولوية لكل أفراد المجموعة، وتدوين كل توصية على بطاقة ملونة (10 دقائق للمجموعة)
- أطلب من المجموعة الأولى وضع توصياتهم على اللوح أو الحائط
- أصنف مع كافة المشاركين التوصيات حسب تشابه محتواها، ثم يطلب من المجموعة الثانية وضع توصياتها على الحائط
- أناقش مع كافة المشاركين/ات إمكانية ضافة تصنيف بطاقات المجموعة الثانية مع ما تم تصنيفه مسبقاً للمجموعة الأولى ويمكن أضافة تصنيف جديد في حال لم تتطابق إحدى بطاقات المجموعة الثانية مع بطاقات المجموعة الأولى
- أعيد الميسر الكرة مع باقي المجموعات
- بعد ذلك أضع تعريف عام لكل تصنيف، بحيث يكون المخرج النهائي عدد من العناوين الرئيسية وكل عنوان يتضمن عدد من التوصيات
- بعد انتهاء النشاط أطلب من المشاركين والمشاركات الاطلاع على التوصيات المذكورة في الورقة المرجعية رقم 9: قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ات في العمل النقابي، ومقارنتها بالتوصيات التي تم التوصل إليها في نهاية الجلسة.

نهاية النشاط

حرية تأسيس النقابات والانتساب اليها من الحقوق الأساسية التي نصت عليها المعاهدات الدولية وأكدتها الدساتير والقوانين والتشريعات الوطنية، والحق في تأسيس النقابات والانضمام اليها هو حق مدني وسياسي في التكوين والنشأة ذو ابعاد اقتصادية واجتماعية في الغاية.

وقد جاء هذا الحق بعد تدافع قوى وصراع مرير خاضته الفئات العمالية بكل أنحاء العالم، وكان أول ظهور للنقابات في أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر إبان حمأة الصراع بين التيارات الرأسمالية والاشتراكية والتحولت التي شهدتها الدول حول دورها في حماية تضارب المصالح ومستويات التدخل التي يمكن أن تقوم بها، ومن ثم تولت الجهود على كافة المستويات لضمان حماية كافة الأطراف ولا سيما الفئات الضعيفة والأكثر تضرراً من خلال الدفع باتجاه تعزيز العمل المؤسسي – النقابي- للقدرة على الصمود بمواجهة كافة التحولات والتغيرات العالمية والاقليمية والوطنية. وعليه، فقد تم الى هذه الحقوق ضمن مصادر مختلفة وهي:

1. مصادر دولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

المادة 20- الفقرة 4: لكل شخص الحق في حرية الإشتراك في إدارة الشؤون الخاصة للبلاد.
المادة 23- فقرة 2: لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

المادة 22- والتي تنص على:

لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

● العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة 8 والتي تشير إلى حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي من خلال المادة 8 منه والتي تنص على:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم

حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى

- الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري

كما تم الإشارة إلى عدم التمييز في ممارسة هذا الحق بأي شكل من أشكال التمييز العنصري من خلال اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري لعام 1965 سواء في تكوين النقابات أو الانتماء إليها.

بالإضافة إلى ما ذكر أعلاه من مصادر دولية فهناك أيضاً مصادر دولية خاصة بالنقابات العمالية

حيث تضمن إعلان التقدم والتنمية الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1969 في المادة العشرين منه على : الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال". ونصت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم في المادة الثانية: " للعمال ... بدون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب". وكذلك البند الثاني من المادة الثالثة بالنص على: "تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة". وكذلك المادة الثامنة حيث نصت على "يجب ألا يمس قانون البلاد أو يطبق بحيث يمس الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية".

وذلك نصت على هذا الحق الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية في المادة الأولى على: " يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة"، وفي البند الثاني تنص على " تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأفعال التي يقصد بها: أ- إخضاع تشغيل العامل لشرط عدم الانضمام لنقابة أو التحدي عن عضوية نقابة. ب- فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة، أو مشاركته في النشاط النقابي.

ولم يصادق الأردن حتى الآن على الاتفاقية 87 حول حق الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية 154 حول المفاوضة الجماعية. ولكن في المقابل صادق الأردن على الاتفاقية 98 حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية و إتفاقية 135 حول ممثلي العمال، والاتفاقية 144 حول المشاورات الثلاثية.

2. مصادر إقليمية:

- كما ورد في الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي تم النص عليه من خلال:

المادة 35: لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه.

المادة 43: لا يجوز تفسير هذا الميثاق أو تأويله على نحو يتناقض من الحقوق والحريات التي تحميها القوانين الداخلية للدول الأطراف أو القوانين المنصوص في المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان التي صدقت عليها أو أقرتها بم فيها حقوق المرأة والطفل والأشخاص المنتمين إلى الأقليات.

المادة 44: تتعهد الدول الأطراف بأن تتخذ طبقاً لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا الميثاق ما يكون ضرورياً لأعمال الحقوق المنصوص عليها من تدابير تشريعية وغير تشريعية.

وبالإضافة إلى ما ذكر أعلاه، فإن هناك مصادر إقليمية أخرى فيما يتعلق بالنقابات العمالية وهي:

- الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم 8 الصادرة في شهر مارس 1977:

حيث نصت المادة الأولى على: لكل من العمال وأصحاب الأعمال، وأياً كان القطاع الذي يعملون فيه أن يكونوا، دون إذن سابق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم. والمادة 13 على " يكفل تشريع كل دولة لكل فرد الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها".

والمادة 15 على : يكفل تشريع كل دولة ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة.

3. مصادر محلية:

- الدستور الاردني والذي تم النص عليه في المادة 16 منه على كفالة الحق في الاجتماع العام، وحق تأليف الجمعيات والاحزاب السياسية والنقابات على ان تكون غايتها ووسائلها لسمية وذات نظم لا تخالف الدستور، وتم الاحالة الى القوانين الوطنية لتنظيم هذه الحقوق.
- القوانين الوطنية الصادرة عن السلطة التشريعية
- وقانون العمل فيما يخص النقابات العمالية

الورقة المرجعية 9

قواعد مرجعية لتعزيز مشاركة الشباب/ ات في العمل النقابي

انتاجات الأكاديمية

أهداف القواعد المرجعية:

- تقديم تصور عام حول الحق في تشكيل النقابات والانتساب اليها لكافة الفاعلين وذوي العلاقة في العمل النقابي ولا سيما الشباب والمرأة.
- تعزيز ثقة الجمهور بأداء النقابات المهنية ودورها الاصيل في عملية الحوار الاجتماعي.
- تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في النقابات وتحفيزهم للانخراط في كافة مستويات العمل النقابي.
- السعي الى ترسيخ قيم الديمقراطية والحوكمة الرشيدة في العمل النقابي.
- تعزيز ثقافة الحوار والمناقشة العامة في كافة الشؤون المهنية والنقابية بين كافة النقابيين.
- تقديم خيارات وبدائل للعمل النقابي التي من شأنها تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي.

قواعد العمل النقابي:

- مأسسة العمل النقابي: السعي الى مأسسة كافة الاعمال والنشاطات النقابية وتوضيح الهيئات واللجان ومسؤولياتها وحدود صلاحيتها بشكل واضح ودقيق والانطلاق من أن كافة الأعمال النقابية هي أعمال منظمة مؤسسياً تراعي هيكل تنظيمي واضح وبالتالي هي نقيض أي شكل من العلاقات غير المنظمة.
- الاعتماد على الديمقراطية كأسلوب ونهج في إدارة النقابة والإحتكام الى مخرجات العملية الديمقراطية في كافة الأمور والنقاشات التي تديرها النقابة بما يضمن حرية إبداء الآراء دون قيود والسماح لكافة النقابيين التعبير عن آرائهم، وضمان مأسسة العمليات الديمقراطية في كل مستويات المشاركة النقابية
- السعي الى الحفاظ وتعزيز الاستقلال المؤسسي للنقابة حيث أنها جهة مستقلة وان ما يحدد تصرفاتها ونشاطاتها كل ما يخدم ويحقق أهدافها النقابية، وهذا الإستقلال يجب على كافة الاعضاء في النقابة السعي الى صونه والحفاظ عليه أمام كافة الجهات الخارجية، وان يتم تعزيزه كسلوك نقابي داخل النقابة من ترسيخ الاستقلال لدى كافة الاعضاء.
- الانطلاق من إعتبار العمل النقابي عمل مؤسسي ومستمر وقائم على التراكم في الانجاز والديمومية في المتابعة، وان يسعى النقابي الى الحافظ على ديمومته وعدم اعتباره عمل موسمي أو ظرفي مؤقت واخذ ذلك بعين الاعتبار عند تنظيم وتنفيذ الانشطة والفعاليات النقابية.

أسس الديمقراطية الداخلية في العمل النقابي:

- تتطابق قواعد الديمقراطية الداخلية في العمل النقابي من:

■ **الحرية:** من خلال ضمان إحترام كافة الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكافة الاعضاء على كتفة المستويات.

- **المساواة:** بأن يتم ضمان مشاركة كافة الأعضاء في النقابة بالنشاطات والأعمال النقابية وفق مبادئ المساواة دون أي تمييز على أي أساس أو مركز إجتماعي أو اقتصادي أو سياسي وضمان تكافؤ الفرص وفق معايير موضوعية معتمدة ومعلومة لدى الجميع.
- **المشاركة:** أن تتم عملية صناعة القرارات النقابية بشكل قائم على المشاركة ويكون حصيلة الافكار والاراء التي تم مناقشتها وحسمها وفق الخيارات الديمقراطية.

بعض المبادئ العامة للسلوك النقابي كما وردت في الأنظمة الداخلية للعديد من النقابات

أولاً: احترام القوانين:

وتعني الخضوع للقواعد القانونية السارية ولا سيما التي تنظم العمل النقابي على الصعيد الوطني والداخلي في النقابة، إذ يشمل ذلك الالتزام بالدستور والقانون والأنظمة والتعليمات والاتفاقيات الدولية والأنظمة الداخلية للنقابة والقرارات التي تصدر من الجهات المختصة فيها.

ثانياً: الحيادية:

وتعني التصرف بما تمليه مبادئ وقواعد الموضوعية في ممارسة كافة النشاطات والأعمال النقابية بما ينسجم ويحقق المصلحة العامة وينسجم مع الأدوار والاهداف التي تسعى النقابة الى تحقيقها.

ثالثاً: النزاهة:

وتأتي هذه القاعدة ترسيخاً للغاية المراد تحقيقها من ممارسة المهام والأعمال النقابية وهي الانعكاس على المصلحة العامة ومصلحة النقابة وتحقيق الحفاظ على المال العام والصالح العام وتعزيز وترسيخ قيم النزاهة والشفافية في الممارسات القابية وممارسة الدور الرقابي والإشرافي في حدود القانون على تلك الأعمال بكل نزاهة وتجرد بعيداً عن أي مصالح فردية أو فئوية أو بهدف المناكفة أو إضاعة الوقت أو غير ذلك.

رابعاً: عدم تضارب المصالح:

وهنا تكمن القدرة الشخصية لدى عضو النقابة من خلال ممارسته العمل النقابي بأن لا تخلق تلك التصرفات تضارباً للمصالح وفي حال وجود ذلك القدرة على تغليب المصلحة العامة ومصلحة النقابة على المصالح الشخصية أو المصالح الأخرى التي تتعارض معها، وإن لا يستخدم النقابة أو تنفيذ نشاطاتها بما يخرجها عن الغاية التي تسعى الى تحقيقها أو يسمح باستخدامها بطريقة غير سليمة أو لتحقيق اهداف شخصية.

خامساً: الالتزام:

الالتزام هو إطار أخلاقي ويشير إلى أن الفرد ملزم بالعمل داخل النقابة وخارجها وبالتعاون مع الأفراد والمنظمات الأخرى لصالح المجتمع ككل.

سادساً: الالتزام بقيم الحكم الرشيد وممارستها:

يُقصد بالحكم كل عمليات الحكم والمؤسسات والعمليات والممارسات التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك وتنظيمها. ويضيف الحكم الرشيد صفة معيارية وتقييمية لعملية الحكم. ومن منظور حقوق الإنسان، إنّ الحكم الرشيد هو أساساً عملية تقوم بموجبها المؤسسات العامة بتسيير الشؤون العامة وإدارة الموارد العامة وضمان إعمال حقوق الإنسان.

Top of Form
Top of Form

الخصائص الأساسية للحكم الرشيد

■ الشفافية

Top of Form

الرصد:

<https://www.ohchr.org/ar/good-governance/about-good-governance>

سابعاً: الاقتصاد والفعالية:

أن يسعى ويبدل الشخص أعلى درجات الالتزام في افعاله وتصرفاته التي يمثل النقاية فيها وعدم إساءة استعمال ما يسلم اليه أو استعماله بطريقة غير سليمة أو لغير الأهداف المخصص لها، وأن يدبر كل أشكال الموارد العامة البشرية والمادية والمعنوية بطريقة تؤدي الغاية المخصصة لها والحفاظ عليها بكل فعالية واقتصاد.

ثامناً: الموضوعية والصدق:

ان يستند في ممارسة كافة الأعمال والتصرفات التي يمثل النقاية فيها والمنبثقة عن عمله كعضو في النقاية الى المعلومات الحقيفة والموثقة والقائمة على البراهين والادالة العلمية.

تاسعاً: القيادة والريادة:

ينبغي على عضو السلطة النقاية أن يدرك بأنه قائد في عمله ويتصرف على هذا الاساس ويسعى الى الابتعاد عن مواطن الشبهات، وأن يؤدي عمله بما يعزز ويكرس اعراف

وتقاليد تشكل ممارسات فضلى يمكن السير على هديها والاقتداء بها باعتباره ريادي في تلك الممارسات النقاية.

توصيات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقاية

1- توصيات عامة:

- اعتماد اسس الديمقراطية الداخلية في العمل النقاية التي تزيد من فعالية النقاية وتضمن تحقيق أهدافها وتضمن المبادئ والقواعد الخاصة بعمل الشباب والمرأة.
- رسم الحدود المهنية القطاعية والجغرافية للنقاية بالاستناد الى اتجاهات الحوار الاجتماعي بما يضمن مشاركة المرأة والشباب.
- وضع خطة استراتيجية سنوية من خلال العملية الديمقراطية لتحقيق العدالة الاجتماعية بما يضمن مشاركة المرأة والشباب. اعتماد اشكال التحرك النقاية الكفيلة بتحقيق المطالب العمالية مع مراعاة تضمين قضايا المرأة والشباب.
- المشاركة بفعالية في مختلف شبكات المجتمع المدني، المحلية والاقليمية والعالمية، ولا سيما تلك العاملة من أجل احترام حقوق الانسان وحقوق المرأة والشباب

2- توصيات خاصة بقوانين الترشيح والانتخاب:

- اعتماد الحسم الانتخابي كخيار ديمقراطي يعزز البناء المؤسسي في النقابات بناء على معايير انتخابية تعزز تحقيق اهداف النقاية.
- اعتماد نظام إنتخابي يضمن مشاركة المرأة والشباب في كافة مستويات العمل النقاية.
- زيادة عدد المقاعد المخصصة للمرأة والشباب في كافة مراحل العملية الانتخابية ومستوياتها.

- أن يتم النص صراحة على أن تتضمن القوائم الانتخابية مرشحين شباب وإمرأة.
- تطوير نهج رقابي على الدعاية الانتخابية والبرامج الانتخابية ومدى حساسيتها للمرأة والشباب.

- أن يتم مراجعة القوانين النقابية والانظمة الداخلية لضمان مشاركة المرأة والشباب من حيث عمر وجنس المرشح والناخب بحيث يتم السماح لكل من إكتسب العضوية في النقابة الانتخاب والترشح بغض النظر عن العمر او سنوات الخدمة.
- تشجيع العمليات الانتخابية في كافة المستويات عامودياً وافقياً واعتماد التمثيل النسبي القائم على مشاركة المرأة والشباب.
- ضمان الشفافية والنزاهة والسرية في العملية الانتخابية وفق أفضل الممارسات.
- توضيح آليات فض المنازعات والخلافات والاعتراضات الانتخابية بالطرق القانونية.

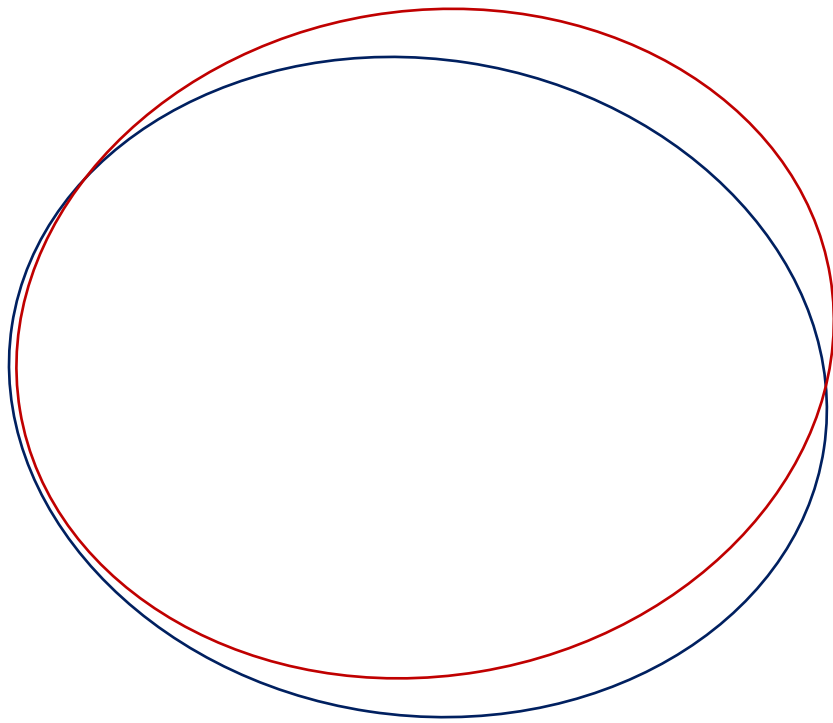
3- توصيات خاصة:

- أن يتم تشكيل لجنة خاصة للشباب ولجنة خاصة بالمرأة في حال عدم تواجد هذه اللجان
- شمول عملية إتخاذ القرار كافة اللجان والفروع النقابية عامودياً وافقياً ولا سيما لجنة الشباب والمرأة.
- شمول عمليات التخطيط الاستراتيجي إحتياجات اللجان الشبابية ولجنة المرأة.
- تبني عملية التخطيط الاستراتيجي كنهج مؤسسي دامج للشباب والمرأة في العمل النقابي.

Bottom of Form

Bottom of Form

Bottom of Form



- أن يتعرف المشاركون والمشاركات على أهمية النقابات بالنسبة للشباب والمرأة

الوقت

- 45 دقيقة

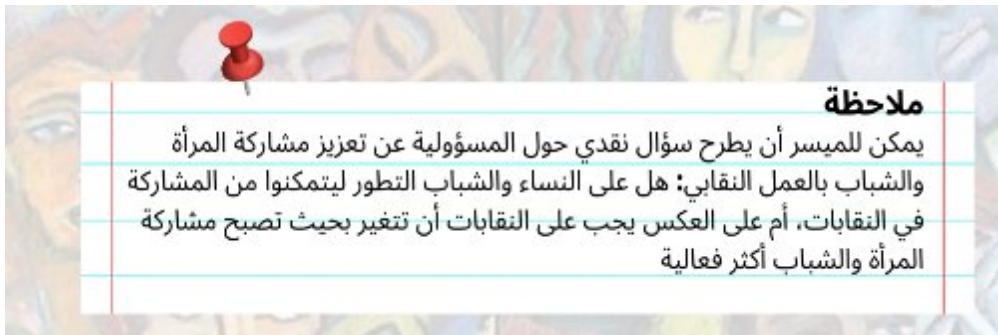
الوصف

- أبدأ بالنقاش حول طبيعة عمل كل مشارك ثم أ طرح سؤال حول التحديات/الصعوبات التي يواجهها كل مشارك/ة :
 - ما هي أسباب هذه التحديات /الصعوبات؟ هل تم حلها؟ كيف؟
 - هل تعتقد/تعتقد أن العاملين في مؤسسات أخرى في نفس مجالك قد مروا بهذه التحديات/الصعوبات؟
 - هل هذه التحديات/الصعوبات مرتبطة بكونك امرأة/شاب؟
 - فكروا بتحديات تواجه المرأة بشكل خاص
 - فكروا بالتحديات التي تواجه الشباب بشكل خاص
- أ طرح سؤال حول كيفية التغلب على هذه التحديات (التحديات التي تواجه المرأة والشباب)، هل التحديات التي تم ذكرها فريدة أم أنها جماعية
- هل يتطلب على المرأة أو الشباب تكثيف وجودهم ومشاركتهم في التنظيمات النقابية؟ لماذا؟ وكيف سيخدم ذلك المرأة العاملة و/أو الشباب؟
- بعد استكمال النشاط أخصص النقاش بما يلي:
- أهمية دور النقابات في صيانة حقوق العاملين/ات والموظفين/ات من جهة، ومن جهة أخرى العمل على تطوير التشريعات الخاصة بالشباب والمرأة العاملة.
- تكتسب مسألة انضمام الشباب والمرأة العاملة إلى النقابات أهمية كبرى ولذلك لا اعتبار أنهم الأكثر قدرة على حماية حقوق نظرائهم/هن من الشباب والنساء العاملين والعاملات.

نهاية النشاط

نشاط 31

مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي



الأهداف

- أن يتعرف المشاركون والمشاركات على مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي

الوصف

- على اللوح القلاب أقوم بكتابة ثلاث بطاقات تمثل مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي
 - الاهتمام بالعمل النقابي
 - المعرفة النقابية
 - المشاركة النقابية
- أطلب من المشاركين/ات شرح أو تفصيل كيفية تعزيز مشاركة المرأة والشباب على كل مستوى، ثم أشير إلى الورقة المرجعية رقم 10: مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي
- أشجع المشاركين/المشاركات على التفكير في كيفية اكتساب النقابات لثقة المرأة وتشجيعهم على الانتساب لعضوياتهم من خلال إجراءات متنوعة من بينها:
 - الإقرار باحتياجات الشباب والمرأة العاملة ضمن أولويات النقابة والتعبير عنها.
 - الاعتراف بخصوصية قضايا الشباب والمرأة العاملة، الاستجابة لهذه القضايا.
 - نشر الوعي بمميزات النقابة وأهميتها لأعضائها.

ماذا أيضاً.....

■ نهاية النشاط



الأهداف

- التعرف على محددات تمثيل المرأة والشباب داخل الهياكل النقابية
- التفكير في آليات تعزيز دور المرأة والشباب داخل مراكز صنع القرار النقابي

الوقت

- 60 دقيقة

الوصف

- أطلب من كل مشارك/ة كتابة واحدة من محددات تمثيل المرأة والشباب داخل الهياكل النقابية على بطاقة ملونة، ووضع هذه البطاقات على لوح قلاب
- أقوم بتصنيف البطاقات حسب تشابه المحددات
- بعد ذلك أقوم بتقسيم المشاركين والمشاركات إلى مجموعات حسب عدد التصنيفات التي انبثقت من المحددات ويطلب من كل مجموعة التفكير في آليات تعزيز دور المرأة والشباب داخل مراكز صنع القرار النقابي
- تقوم كل مجموعة بعرض نتائج عملها
- بعد ذلك أجري نقاش مع المشاركين والمشاركات في حال كان لديهم أفكار أخرى لتعزيز دور المرأة والشباب داخل مراكز صنع القرار النقابي

نهاية النشاط

مستويات وخطوات تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي

لا بد من ان يقوم النهج المؤسسي النقابي على تعزيز مشاركة الشباب والمرأة في العمل النقابي وفق عملية منهجية وعلمية مؤسسية تأخذ بعين الاعتبار المستويات التالية:

اولا: الاهتمام بالعمل النقابي

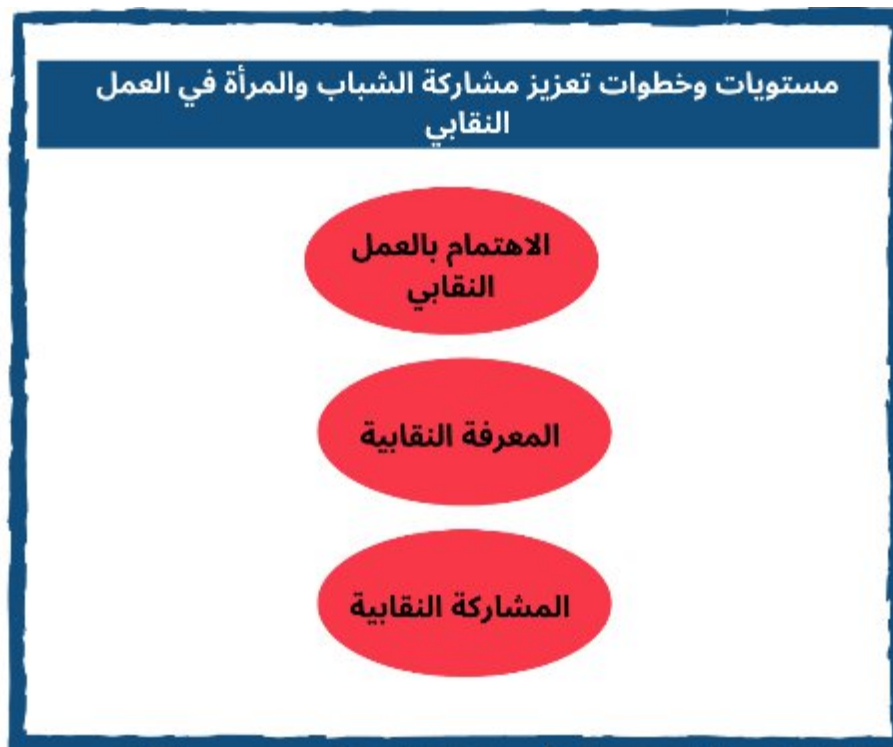
من خلال الاهتمام بالعمل النقابي ومتابعة كافة الشؤون النقابية باعتبارها شؤون تتعلق بحياتهم المهنية وتتبعكس على مستوياتهم الثقافية والاقتصادية وجزء من عملية تقرير المصير المهني.

ثانيا: المعرفة النقابية

من خلال تعزيز المعرفة بالشخصيات النقابية ولا سيما الشبابية والمرأة وضمان تدفق شامل للمعلومات ليشكل حافز حقيقي لانخراط الشباب والمرأة في العمل النقابي والاطلاع عليه.

ثالثا: المشاركة النقابية

وذلك من خلال ضمان اتصال ومشاركة الشباب والمرأة في كافة الاجهزة واللجان النقابية وتطوير اليات التواصل النقابي لتحاكي آخر المستجدات.



الأهداف

- بناء وعي المشاركين/ات حول مفهوم الحوار الاجتماعي والأطراف المعنية بالحوار الاجتماعي

الوقت

- 45 دقيقة

الوصف

- أبداً بجلسة عصف ذهني مع المشاركين والمشاركات حول المشاكل التي يواجهها الشباب والشباب النقابي اليوم.
- أدون الكلمات المفتاحية على لوح قلاب
- ثم أبداً بعملية عصف ذهني موجهة نحو تحديد العناصر الأساسية في الحوار الاجتماعي، مثال:
 - البطالة: الحلول المقترحة: مشاريع، يحكمها: قوانين وأنظمة، تتطلب: موارد بشرية، وتتطلب: موارد مالية.
 - القوانين والأنظمة: الجهة المعنية هي مجلس الأمة (الأعيان والنواب)
 - المواد البشرية: الجهات المعنية هي المدارس والجامعات (قطاع عام / خاص)
 - الموارد المالية: البنوك ومؤسسات التمويل الأصغر (جمعية البنوك، العاملين في المؤسسات الإقراضية)
- أستمّر في طرح الأمثلة على كل عنصر حتى يتأكد أن كافة عناصر الحوار الاجتماعي تمت الإشارة إليها، ومن ثم أحدد مع المشاركين والمشاركات ما هي الجهات المعنية الأساسية في قضيتنا (البطالة):
 - الحكومة: بيدها التشريعات وسلطة انفاذ القوانين
 - نقابات أرباب العمل: بيدهم مصادر المال
 - النقابات المهنية: تحليل المشكلة وطرح أفكار للحلول
 - منظمات المجتمع المدني (الأخرى): وهنا يمكن الإشارة إلى أن بعض الدول لا تعتبر أن هذه المنظمات جزء من الحوار الاجتماعي وبعض الدول (مثل تونس) تعتبرها جزء من الحوار الاجتماعي كون لها دور أساسي في تقديم الدعم والموازة وبناء القدرات للنقابات المهنية.
- بعد انتهاء النقاش أطلب أمثلة من المشاركين والمشاركات هل انخرطوا أو يعرفون شخص انخرط في حوار اجتماعي مع تحدد أطراف الحوار والقضية والحلول المقترحة؟
- أقوم بتوزيع المشاركين والمشاركات إلى مجموعات (2 - 3 مجموعات حسب العدد) ثم أطلب منهم/هن التفكير بمفهوم الحوار الاجتماعي وتدوينه ورق قلاب
- أستعرض التعريفات التي تم طرحها ثم أعمل على تحديد أهم العناصر في التعريفات ليتم التوصل إلى تعريف موحد للحوار الاجتماعي
- يمكن الاستمرار بتوجيه الاسئلة التالية للتهيئة للجلسة اللاحقة:
 - ما هي أهمية الحوار الاجتماعي؟
 - أين يكمن دور النقابات (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال)؟
 - هل بإمكانكم/كن تطبيق الحوار الاجتماعي في مجال العمل؟ من هي الجهة التي تمثل كشخص عامل/ موظف؟ من هي الجهة التي تمثل أصحاب الأعمال؟

نهاية النشاط

التعريف بأسس الحوار الاجتماعي التي يجب توافرها في العمل النقابي لتوفير بيئة حوار اجتماعي نقابي فعالة.

- التجهيز مسبقاً: أقوم بكتابة كل اساس من أسس الحوار الاجتماعي (مذكورة في الجدول في الأسفل) على بطاقات صغيرة منفصلة ويتم طي كل البطاقات، حيث يتم كتابة أوراق بعدد مساوي لعدد المشاركين/ات: مثلاً اذا كانوا 20 مشارك ومشاركه والاسس 5 يتم كتابة 20 ورقة ويتم تكرار كل اساس 4 مرات على اوراق منفصلة.
- اخلط جميع البطاقات جيداً، ثم أطلب من كل مشارك أن يختار بطاقة واحدة.
- أطلب من كل المشاركين/ات الذين معهم نفس عنوان البطاقة أن يجلسوا في مجموعة واحدة، ويتحاورا حول الموضوع الموجود على البطاقة. ممكن للميسر أن يساعد المشاركين/ات بالنقاش من خلال الأسئلة التالية:
 - ماذا تعني العبارة (الأساس) بالنسبة لهم
 - ما هي أهمية الأساس المذكور
 - ممكن أيضاً أن يتم مناقشة سؤال تفصيلي عن كل أساس. يتم ذلك بمساعدة الميسر، مثلاً: للأساس 1: ما هي المعايير التي يمكن على أساسها اعتبار المنظمة النقابية قوية ومستقلة لممثلي أرباب العمل.
- بعد انتهاء المشاركين/ات من الحوار داخل المجموعات، أطلب من كل مجموعة أن تختار شخص يلخص أبرز النقاط التي تحدثوا حولها.
- أقوم بذكر أهم النقاط التي ذكرتها المجموعات واطافة النقاط المهمة حول ما يتعلق بأسس الحوار الاجتماعي.

بطاقات يجب نسخها - أسس الحوار الاجتماعي

1. وجود منظمات نقابية قوية ومستقلة لممثلي العمال الاجراء.

2. وجود منظمات نقابية قوية ومستقلة لممثلي أرباب العمل.

3. وجود ارادة سياسية متبادلة لكل أطراف الحوار.

4. ضرورة احترام الحقوق الاساسية لممارسة الحق النقابي والتفاوض الجماعي

5. وجود تشريع وطني ينظم ويدعم الحوار الاجتماعي

نهاية النشاط

الأهداف

- التعريف بأهداف الحوار الاجتماعي وخصوصاً في النقابات.
- التفكير بمدى أهمية وجود وتطبيق الحوار الاجتماعي.

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- أقوم بالاصاق شريط لاصق طويل على الأرض.
 - أقوم بتقييم الشريط من 0 إلى 10 أو من 0 إلى 100 ليمت استخدامه على أنه مقياس.
 - أقوم بطرح سؤال من مجموعة الاسئلة المذكورة في الأسفل وأطلب من المشاركين/ات الوقوف عند الرقم على الشريط اللاصق الموجود على الارض الذي يمثل رأيهم ثم أطلب من كل مشارك أن يعبر عن سبب اختياره لهذا الرقم أو المقياس.
 - بعد الانتهاء من السؤال الأول انتقل الى السؤال الثاني بنفس الآلية إلى الانتهاء من جميع الأسئلة.
 - بعد الانتهاء من جميع الأسئلة
 - ما رأيكم بالتمرين؟ وماذا حدث خلال التمرين؟
 - لماذا برأيكم تفاوتت الاجابات بينكم؟
 - إذا وقف مشارك عند الرقم صفر، أسأله لماذا اخترت هذا الرقم؟
 - هل من أمور أخرى ممكن يساهم بها الحوار الاجتماعي غير ما تم ذكره؟
 - إذا لم يقف أي مشارك عند الرقم صفر، أسأل المشاركين/ات لماذا لم يختار منكم الرقم صفر؟ وماذا يعني عدم اختيار صفر؟
- ملاحظة:** قد يخلط المشاركون والمشاركات بين أهداف الحوار الاجتماعي وبين آليات التطبيق في السياقات التي يعملون بها، بالتالي قد يحدث جدل أن ما يعيشونه على ارض الواقع مختلف عما يسمعون من اهداف، لذلك علينا البناء على أسس الحوار الاجتماعي في النشاط السابق، والتأكيد أن الأهداف مبنية على هذه الأسس
- أقوم بتلخيص أهم النقاط التي ذكرها المشاركون/ات في التمرين وإعادة ذكر أهداف الحوار الاجتماعي الموجودة أسفل في الجدول.

الاسئلة التي يتم طرحها في نشاط اهداف الحوار الاجتماعي:

السؤال الأول: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يعمل على إنشاء مناخ اجتماعي صحي ويقلل من مواضيع الصراع والتوتر وبالتالي تبسيط المفاوضات؟
السؤال الثاني: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يساهم في حماية الحقوق الأساسية للأعضاء في العمل كظروف العمل اللائق-المساواة في العمل-الحماية الاجتماعية...؟
السؤال الثالث: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يساهم في ايجاد الحلول للمسائل الاقتصادية والاجتماعية الهامة؟
السؤال الرابع: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يهدف الى تفضيل الأساليب السلمية في القضايا المستعصية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي؟
السؤال الخامس: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يساعد في مساهمة جميع الأطراف والشركاء المعنيين في تطوير التشريعات الوطنية والدولية الخاصة بالعمل وعلاقات العمل؟
السؤال السادس: إلى أي مدى ترى أن الحوار الاجتماعي يساهم في تعميق المشاركة الديمقراطية للأطراف المعنية في الحوار؟

نهاية النشاط

أوضح للمشاركين/ات أن هناك نموذجين للحوار الاجتماعي:

نماذج الحوار الاجتماعي

- النموذج الأول: النموذج الثلاثي والذي يتكون من ممثلي الحكومة وأرباب العمل والنقابات.
- النموذج الثاني: النموذج الثنائي والذي يتكون من الحالة الأولى: الحكومة والنقابات أو الحالة الثانية: النقابات وأرباب العمل.
- أقوم بتقسيم المشاركين/ات إلى مجموعات حسب عدد المشاركين (يمكن أن تعمل أكثر من مجموعة على الحالة الواحدة)
- أقوم بإعطاء كل مجموعة نموذج دراسة حالة واحدة.
- أطلب من كل مجموعة قراءة الحالة بتمعن والاجابة عن الاسئلة الموجودة في كل نموذج.
- أطلب من كل مجموعة القيام بدور تمثيلي لحوار اجتماعي يمثل نموذج الحالة التي بين ايديهم ويتم اعطائهم وقت التحضير للمشهد. يجب التنويه على المجموعة ضرورة الاخذ بعين الاعتبار الأسئلة المدرجة في الحالة عند التحضير للمشهد.
- بعد الانتهاء من التحضير تقوم كل مجموعة بعرض المشهد امام جميع المشاركين/ات.
- بعد الانتهاء من عرض المشاهد التمثيلية قم بعمل نقاش جماعي مع المشاركين/ات. يمكنك طرح الأسئلة التالية:
 - ما رأيكم في المشهد الذي قدمته المجموعة 1, 2, 3, 4... الخ حسب عدد المجموعات؟
 - ما رأيكم في التمرين؟
 - ماذا حدث اثناء التحضير للمشهد؟
 - هل كان من السهل تحديد المطالبات المراد نقاشها في جلسة الحوار الاجتماعي؟
 - ما هو الدور الذي ممكن أن تقوموا به لتعزيز الحوار الاجتماعي في النقابات التي تنتمون إليها؟
 - كيف يمكن الربط بين ما حدث في المشاهد التمثيلية التي قدمتموها وبين مواقف وقصص واقعية أخرى ذات علاقة؟

تمرين بديل:

يمكنكم استخدام التمرين التالي لدراسات الحالة بعد توضيح نماذج الحوار الاجتماعي ، استخدم نماذج دراسات الحالة المرفقة أسفل التمرين.

أقوم بتقسيم المشاركين والمشاركات إلى ثلاثة مجموعات وقم بإعطاء كل مجموعة نموذج دراسة حالة وأطلب منهم تحديد نوع النموذج، وأدوار كل طرف من اطراف الحوار الاجتماعي يتم رسم النموذج وكتابة الأدوار على ورق (القلب شارت) ويتم اختيار متحدث لكل مجموعة لشرح ما توصلت له المجموعة، ويقوم الميسر بتحسين مخرج كل مجموعة

نهاية النشاط

دراسة الحالة رقم 1

متقاعدو شركة ميناء حاويات العقبة يدعون للاعتصام

أكد السيد سي أحد متقاعدي شركة ميناء حاويات العقبة بأن الشركة لم تشركهم كمتقاعدين في التأمين الصحي، الا لفترة زمنية محددة، مدتها خمس سنوات. وأكد السيد سي وهو أحد المتقاعدين من الشركة، بأن عدد كبير من المتقاعدين سيقومون بالاعتصام يوم الثلاثاء القادم 26/10 الساعة العاشرة صباحا أمام مبنى الحاويات في ميناء العقبة. وذلك للمطالبة بحقوقهم في التأمين الصحي، أسوة بأقرانهم من العمال المتقاعدين من البوتاس والمصفاة والفوسفات....

وأكد السيد سي بأن العمال المتقاعدين الذين سيشاركون في هذا الاعتصام سيكون كبيرا. وان على إدارة الشركة تنفيذ طلباتهم لأنها حقوق مكتسبة وان هناك اتفاقية عمالية تمت ما بين العمال والشركة، لكن الشركة تراجعت عما تعهدت به سابقا.

وتسائل سي أين الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن؟ ولماذا لا يتحمل مسؤولياته اتجاه العمال والمتقاعدين على حد سواء ام ان المتقاعدين أسقطوا من حساب الاتحاد كما أسقط العمال الذين مازالوا على رأس عملهم.

أن هؤلاء المتقاعدين أفنوا زهرة شبابهم في خدمة هذه المؤسسة ومن حقهم أن يكون لهم حياة كريمة واقلها أن يحظوا بتأمين صحي بعد التقاعد لهم ولعائلاتهم. وعلى إدارة الشركة الجلوس مع المتقاعدين ومحاورتهم والوصول معهم لاتفاق يتم بينهما بهذا الشأن.

ما هي النقابة التي تنتمي اليها الحالة وما نوعها (عمالية ام مهنية)؟
ما هو نموذج الحوار الاجتماعي لكي حالة؟
ما هي أطراف الحوار الاجتماعي في كل حالة؟

دراسة الحالة رقم 2

موظفو نقابة الأطباء

بدأ موظفو نقابة الأطباء أمس إضرابا مفتوحا عن العمل للمطالبة بتحسين رواتبهم، ونفذوا اعتصاما مفتوحا أمام مجمع النقابات. واتهم المضربون مجلس النقابة بالمماطلة في الاستجابة لمطالبهم وعدم تجاوبها مع لجنة التوفيق التي شكلتها وزارة العمل وتضم في عضويتها نقابة العاملين في الخدمات الصحية.

ولخص عضو لجنة العاملين في النقابة يوسف المبيضين مطالب الموظفين برفع علاوة غلاء المعيشة من 155 دينار الى 200، ورفع علاوة المواصلات من 20 دينار الى 70 ورفع علاوة الأبناء من 3 دنائير الى 10 .

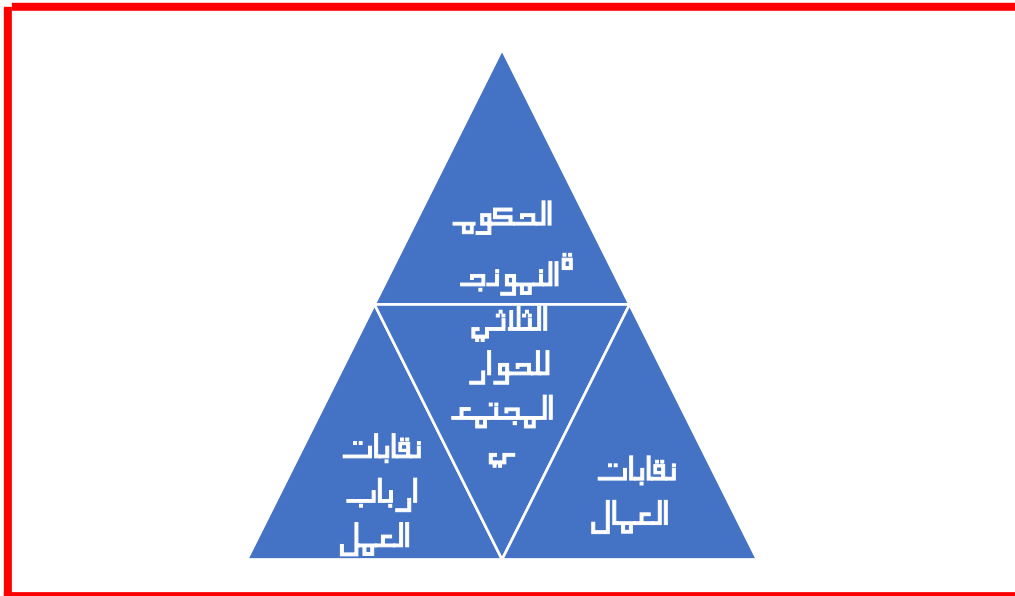
كما تشمل المطالب ربط معدل الزيادة السنوية بالتضخم وقرار التأمين الصحي لجميع الموظفين وعائلاتهم متهما مجلس النقابة بالمماطلة وعدم التجاوب مع دعوات نقابة العاملين في الخدمات الصحية ووزارة العمل للحوار والجلوس إلى طاولة المفاوضات.

واضاف مبيضين ان العاملين وعددهم 60 عاملا ويتوزعون على فروع النقابة في عمان والمحافظات سلموا مطالبهم الى مجلس النقابة مطلع العام الحالي.

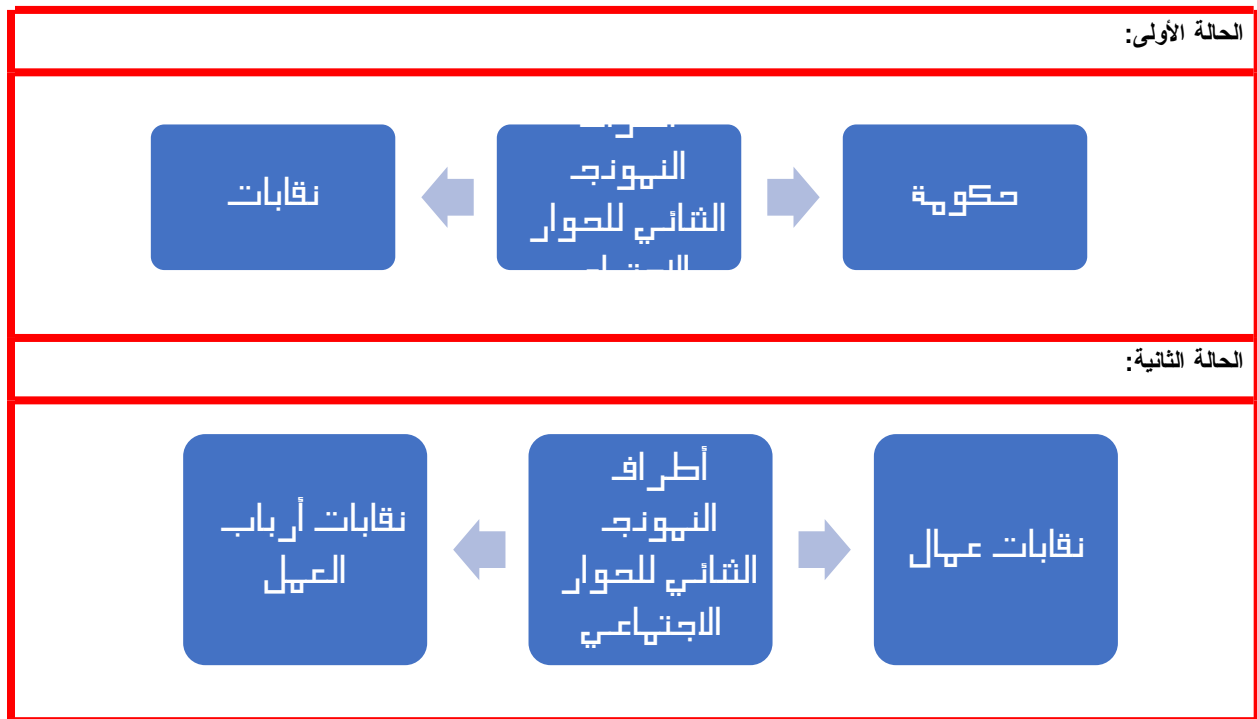
ما هي النقابة التي تنتمي اليها الحالة وما نوعها (عمالية ام مهنية) ؟
ما هو نموذج الحوار الاجتماعي لكي حالة؟
ما هي أطراف الحوار الاجتماعي في كل حالة؟

نماذج الحوار الاجتماعي

النموذج الأول: النموذج الثلاثي والذي يتكون من ممثلي الحكومة وارباب العمل والنقابات، ويمكننا التعبير عنه بالشكل التالي:



النموذج الثاني: النموذج الثنائي والذي يتكون من حالتين إما الحكومة والنقابات أو الحالة الثانية النقابات وأرباب العمل، ويمكن التعبير عن هذا النموذج وحالاته بالأشكال التالية:



- إزالة حواجز الجمود بين المشاركين/ات.
- التأكيد على أهمية العمل النقابي والحوار الاجتماعي

الوقت

15 دقيقة

الوصف

- أقوم بتجهيز مجموعة من البطاقة المسبقة على عدد المشاركين.
- أكتب على كل بطاقة موقف قد يحدث مع الأشخاص في النقابات أو في مواقع عملهم (استخدم الاسئلة في الأسفل) ويمكنك اضافة اسئلة أو مواقف بما ترويه مناسباً.
- أطلب من المشاركين/ات أن يقفوا في دائرة مغلقة، أو يمكن أن يبقوا في اماكنهم على الكراسي أو في المجموعات.
- أطلب من كل شخص أن يسحب بطاقة من الصندوق ويخبر الجميع ما ردة فعله لو حدث الموقف معه.
- بعد انتهاء جميع المشاركين، يمكنك سؤالهم:
 - ما رأيكم/كن في التمرين؟
 - هل هذه المواقف واقعية أو ممكن أن تحدث على أرض الواقع؟
 - برأيكم/كن هل كان هناك مبالغة في أي ردة فعل حدثت في التمرين؟
 - برأيكم/كن هل كان هناك ردة فعل شعرتم أنه يجب أن تكون أقوى؟
 - اسئلة يمكنك استخدامها في البطاقات: ماذا لو؟
 - تعرضت للظلم في مكان عملك أو نقابتك.
 - الفتيات في مكان عملك يتقاضين أجوراً أقل من التي يتقاضاها الذكور
 - تنحصر فعالية نقابتك في استيفاء الرسوم وتوفير مزاولة المهن
 - عدم تحرك نقابتك للمطالبة لمساندة حقك انت وزملائك في أجور عادلة
 - وجدت/ي مصباح علاء الدين ولديك ٣ امنيات لتحقيقها في مكان عملك / نقابتك.
 - تحولت/ي إلى فراشة.
 - وجدت عباءة الاخفاء.
 - بقي من عمرك ٢٤ ساعة، ماذا تفعل؟

ملاحظة: يمكنك اضافة اسئلة بما تراه مناسباً للتمرين

نهاية النشاط

- تعريف المشاركين/ات بالمصادر القانونية للحوار الاجتماعي.
- إعطاء المشاركين/ات لمحة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- إعطاء المشاركين/ات لمحة عن مؤتمر السلام.

الوقت

■ 30 دقيقة

الوصف

- للتحضير للجلسة أقوم بطباعة أو نسخ البطاقات التالية على ورق كبير أو متوسط، وقبل البدء بالجلسة أقوم بوضعها على الحائط بأماكن متباعدة
- أطلب من المشاركين التجوال في القاعدة التدريبية وقراءة البطاقات الملصقة على الحائط مع التأكيد على ضرورة قراءة كل البطاقات
- بعد ذلك أدير الحوار التالي مع المشاركين:
 - ما هو أكثر معلومة لفتت نظرك أو كانت مهمة بالنسبة لك؟ لماذا؟
 - برأيكم كيف يمكن أن يصبح الحوار الاجتماعي فاعلاً؟
 - ما هو تصوركم للعمل اللائق
 - لماذا تأسس المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني؟ وما هي الأطراف التي يعنى المجلس بالعمل معها؟

■ نهاية النشاط

بطاقات المعلومات

الحوار الاجتماعي ضرورة حتمية لترقية المجتمعات، وبالتالي أصبح من الضروري

أولا : وجود نقابة قوية، تفرض نفسها في المؤسسات، وفي أوساط العمال.
ثانيا : رفع مستوى قدرات هذه النقابة من خلال التدريب، بهدف لعب دورهم داخل المؤسسة بكفاءة وفي المحيط .
ثالثا : تغليب التشاور والحوار من أجل الحفاظ على استقرار المؤسسة واستمرارية إنتاجيتها، والحفاظ على حقوق العمال، وأيضا تحقيق التنمية المستدامة.



المصادر القانونية للحوار الاجتماعي

المصادر الدولية:

الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي (سنة 1948)
الاتفاقية رقم 98 حول حق التنظيم و التفاوض الجماعي (سنة 1949)
الاتفاقية رقم 154 حول التفاوض الجماعي (سنة 1981)



لماذا تأسس المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تم تشكيل المجلس الاقتصادي والاجتماعي ليكون أول منتدى رسمي يعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي وإثراء النقاشات ثلاثية الأطراف حول السياسات في الأردن، وهو يعمل كمؤسسة تجمع معاً كل من الحكومة، والقطاع الخاص، ومنظمات العمال والمجتمع المدني، بهدف التوصل إلى توافق حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الأردن.



يعتبر العمل اللائق بأبعاده مدمكاً للسلام في المجتمعات كما أنه يعكس اهتمامات الحكومات والعمال وأصحاب العمل الذين يشكلون التركيبة الثلاثية التي يتميز بها الحوار الاجتماعي



جاء مؤتمر السلام الذي عُقد بباريس عام 1919 غداة انتهاء الحرب العالمية الأولى ليجسد الاهتمام الدولي بعلاقات العمل وشؤونه على نحو أوسع وأشمل فكان أن ضمت اللجان الرئيسية للمؤتمر " لجنة التشريع الدولي للعمل " وهي اللجنة التي اتيح للحركة النقابية من خلالها أن تشارك بقياداتها البارزة وطنياً ودولياً جنباً الى جنب مع رجال السياسة في أعمال مؤتمر السلام ومناقشاته وكان من جراء تلك المشاركة الايجابية للعمل، أن حدثت نقلة نوعية عن طريق الاهتمام الدولي على المستويين القاعدي والتنظيمي لعلاقات العمل في جميع صورها وأشكالها.



الأهداف

- تذكير المشاركين/ات بالمعلومات التي تلقوها خلال التدريب حول الحوار الاجتماعي.
- التأكيد على أهم النقاط التي تم طرحها في التدريب حول الحوار الاجتماعي.

الوقت

15 دقيقة

الوصف

- أقسم المشاركين/ات إلى مجموعتين. مجموعة X والمجموعة الثانية O.
- أرسم على ورقة القلاب مربع كبير وبداخلة 9 مربعات، ويرقمها بالترتيب من 1 إلى 9. حيث كل رقم يمثل سؤال (الاسئلة اسفل النشاط)
- أطلب من المجموعة الاولى (X) اختيار رقم من 1 إلى 9 من المربعات على ورقة القلاب، مثلاً اذا اختارت المجموعة رقم 5 يتم توجيه السؤال الخامس لهم واعطائهم نصف دقيقة للنقاش واختيار اجابته، اذا كانت اجابته صحيحة يتم ملئ مربع رقم 5 ب X واذا كانت الاجابة خاطئة يتم ترك المربع فارغ.
- يتم الانتقال الى المجموعة الثانية (O) واستخدام نفس الطريقة اذا كانت اجابته صحيحة يتم ملئ المربع لذي تم اختياره بحرف O واذا كانت الاجابة خاطئة يتم ترك المربع فارغ.
- الفائز من يشكل خط افقي أو عمودي أو قطري من الأحرف المتشابهة.

3	2	1
6	5	4
9	8	7

اسئلة صح أم خطأ لاستخدامها في النشاط:

- 1- لا يوجد ديمقراطية لا يوجد حوار اجتماعي؟
- 2- من الاسس الهامه لتطبيق الحوار الاجتماعي وجود منظمات لارباب العمل قوية تابعة لجهات عليا؟
- 3- المفاوضات الاجتماعية أشمل من الحوار الاجتماعي بينما الحوار الاجتماعي أكثر خصوصية بالموضوعات؟
- 4- لقيام الحوار الاجتماعي لابد من وجود إرادة سياسية للجهة التي تملك القوة السياسية / ممثلي الحكومة؟
- 5- وجود البيئة القانونية والتشريعية التي تقبل تطبيق الحوار الاجتماعي اساس مهم لتطبيقه وإلا يعتبر غير نافذ المفعول؟
- 6- من مهام النقابات المهنية توصيل مشكلة افرادها لجهات ممثلي الحكومة فقط؟
- 7- الحوار الاجتماعي في كثير من ال أوقات يغني المجتمعات عن الصراعات التي تقوم بين أطراف المشكلة ؟
- 8- الانتخابات المهنية الأداة التي تعطي الشباب الحق بتوصيل الرسالة التي يسعون الى تحقيقها؟
- 9- ثلاث نماذج للحوار الاجتماعي لكل منها وجه مختلف شامل لطبقات المجتمع؟

نهاية النشاط

أولاً: مفهوم الحوار الاجتماعي

تعددت مفاهيم الحوار الاجتماعي ولكن في النهاية جميع التعريفات ترمي الى نفس الهدف ونذكر منها في هذه الورقة ثلاث تعريفات.

التعريف الأول: وفق تعريف منظمة العمل الدولية، يتضمن كافة أنواع التفاوض أو المشاورات أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

التعريف الثاني: هو الأداة الفعالة التي تساعد على حل المشاكل الصعبة وتعزز التماسك الاجتماعي، وتشمل جميع أنواع التفاوض والمشاورات وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال حول المسائل ذات المصلحة المشتركة.

التعريف الثالث: هو أي شكل من أشكال التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات والعمال وأصحاب العمل وهو يلعب دور رئيسي في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وهو أساسي في أي محاولة تهدف إلى بناء مؤسسات وقطاعات أكثر إنتاجية وفعالية واقتصاد أكثر عدالة وكفاءة.

ويعد الحوار الاجتماعي أشمل من المفاوضات الاجتماعية، لأنه يشمل كافة أنواع تبادل الرأي والمعارف على أي مستوى في حين تختص المفاوضات الجماعية بالمفاوضات الثلاثية الأطراف المنظمة قانونياً (الحكومة، أصحاب العمل، العمال).

لماذا نحتاج إلى الحوار الاجتماعي؟

1. لأن مصالح الأطراف الثلاثة مختلفة وقد تكون متضاربة فلا بد من الوصول إلى نقاط مشتركة من خلال الحوار.
2. الحوار يعمل على إيجاد توازن بين كافة الأطراف من خلال الاستماع لصوت كافة الأطراف.
3. لأن الحوار يتيح للنقابات إبداء الرأي، والمشاركة في صنع القرار، وتطوير التشريعات.
4. من خلال الحوار الاجتماعي يمكن للنقابات أن تحسن بيئة العمل، والوصول إلى العمل اللائق.
5. الحوار الاجتماعي يرفع الخصومة ويمنع النزاع، ويعالج الأزمات قبل وقوعها.

ثانياً: أسس الحوار الاجتماعي النقابي

- ❖ وجود منظمات نقابية قوية ومستقلة لممثلي العمال الاجراء.
- ❖ وجود منظمات نقابية قوية ومستقلة لممثلي أرباب العمل.
- ❖ وجود ارادة سياسية متبادلة لكل أطراف الحوار.
- ❖ ضرورة احترام الحقوق الاساسية لممارسة الحق النقابي والتفاوض الجماعي.
- ❖ وجود تشريع وطني ينظم ويدعم الحوار الاجتماعي.

النقابة القوية والمستقلة تتميز على الأقل بالتالي:

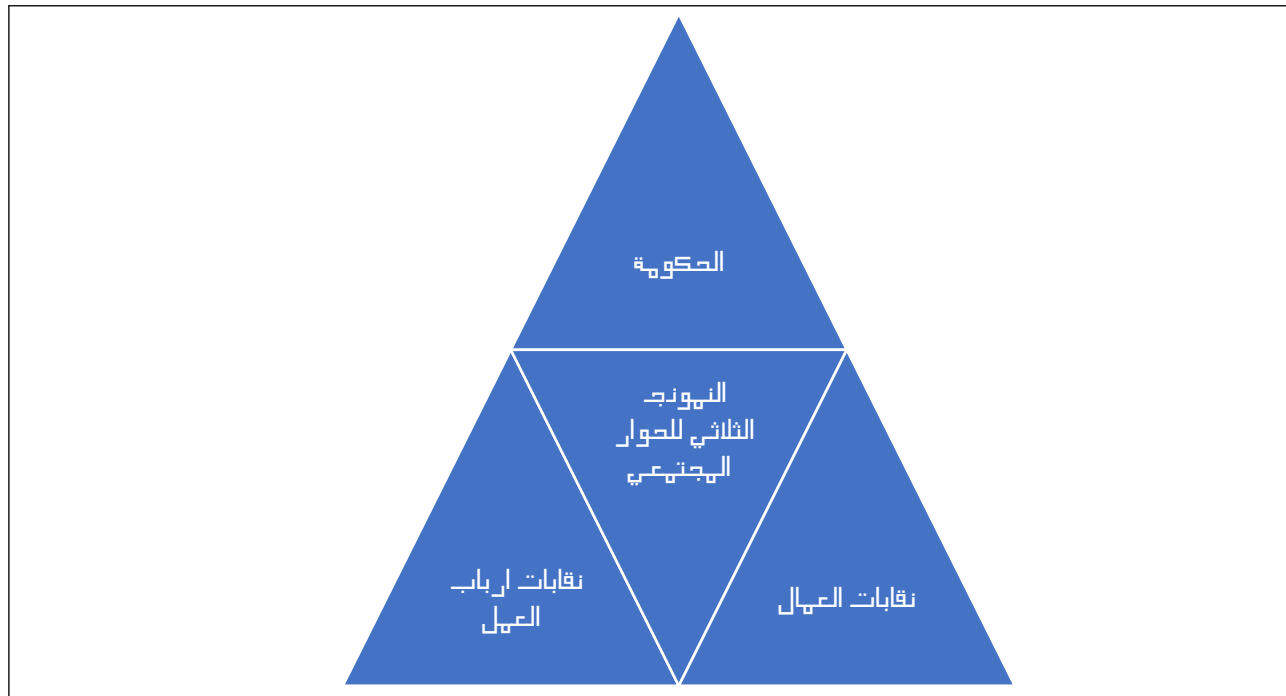
1. تعزيز ممارساتها الديمقراطية الداخلية.
2. توسع دائرة مشاركة المنتسبين.
3. تطور أساليبها، وتبادر بدراسة مشاكل المنتسبين وتوسع لحل مشاكلهم.
4. موافقها مبدئية، وثابتة في الدفاع عن الحقوق والحريات النقابية.
5. تنهض بمسؤولياتها وتحرص على استقلال قراراتها.
6. تستوعب قاعدة (المطالبة بزيادة المزايا تقتضي زيادة الانتاج).

ثالثاً: اهداف الحوار الاجتماعي

- ☐ يعمل على انشاء مناخ اجتماعي صحي ويقلل من مواضيع الصراع والتوتر وبالتالي تبسيط المفاوضات.
- ☐ يساهم في حماية الحقوق الاساسية للاعضاء في العمل كظروف العمل اللائق-المساواة في العمل-الحماية الاجتماعية وغيرها.
- ☐ يساهم في ايجاد الحلول للمسائل الاقتصادية والاجتماعية الهامة.
- ☐ تقضيل الأساليب السلمية في القضايا المستعصية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي.
- ☐ يساعد في مساهمة جميع الاطراف والشركاء المعنيين في تطوير التشريعات الوطنية والدولية الخاصة بالعمل وعلاقات العمل.
- ☐ يساهم في تعميق المشاركة الديمقراطية للأطراف المعنية في الحوار.

رابعاً: نماذج الحوار الاجتماعي

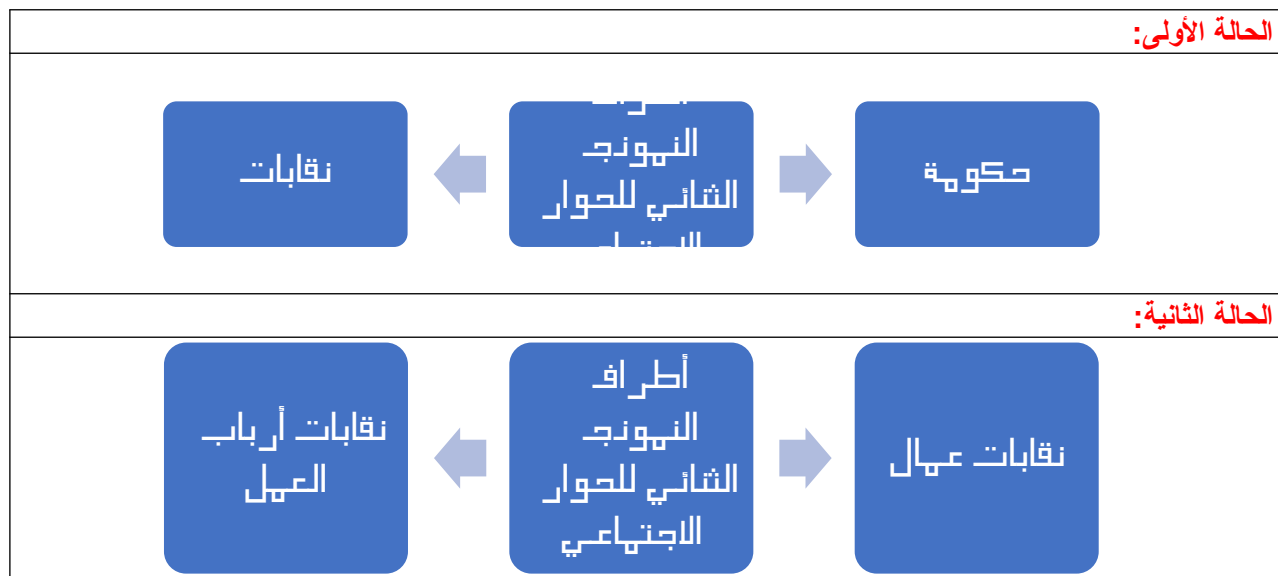
النموذج الأول: النموذج الثلاثي والذي يتكون من ممثلي الحكومة وارباب العمل والنقابات، ويمكننا التعبير عنه بالشكل التالي:



أدوار الحكومات:

1. تشريعات تنظم وتدعم الحوار الاجتماعي، والتفاوض الجماعي، والحقوق النقابية، والحريات.
2. انفاذ القوانين والتشريعات النازمة للعمل، والحقوق والمفاوضات العمالية.
3. تنظيم الحوار الاجتماعي.
4. دعم البرامج التثقيفية النقابية ومن ضمنها ثقافة الحوار الاجتماعي.
5. خلق مناخ مدني، وسياسي مستقر يتيح العمل بحرية ودون خوف لكافة الأطراف.

النموذج الثاني: النموذج الثنائي والذي يتكون من حالتين إما الحكومة والنقابات أو الحالة الثانية النقابات وأرباب العمل، ويمكن التعبير عن هذا النموذج وحالاته بالأشكال التالية:



انتاجات الأكاديمية 2021

مأسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي

شبكة نايا المجتمعية أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

[1] التمهيد

يعرف الحوار الاجتماعي بأنه أي شكل من أشكال التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يعرف بالعملية الثلاثية/ المشاورات الثلاثية أو (Tripartite Process)، و الذي يعتبر عنصر أساسي في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي وضمان العمل اللائق للجميع، وبناء مؤسسات أكثر إنتاجية وفعالية، وتحقيق أجور أفضل وظروف عمل أفضل، فضلاً عن إرساء السلام والعدالة الاجتماعية¹

يهدف الحوار الاجتماعي في حد ذاته إلى التشجيع على تحقيق التوافق بين أهم الأطراف في المجال الاجتماعي والاقتصادي بالمفهوم الواسع ومشاركتهم فيه بشكل ديمقراطي، في حين يعتبر العمل المدني و خصوصاً العمل النقابي من الأدوار المهمة في التنمية الشاملة من خلال توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، وتكتسب النقابات المهنية أهميتها من خلال تمثيلها لشريحة واسعة من شرائح المجتمع التي تتميز بالمستوى التعليمي المتقدم، ففي ظل تدافع الأجيال و زيادة الوعي بين فئات الشباب حول أدوارهم في العمل النقابي، فمن عدم الحكمة أن نترك هذه الطاقات الشبابية مغيبة عن العمل النقابي في الأردن.

وبذلك من الضروري مأسسة العمل على الحوار الاجتماعي و تطوير مهارات المنتسبين الجدد للنقابات من الشباب والشابات في العمل النقابي وتعزيز مبادرات الحوار التي يقودها الشباب النقابيين و الوصول إلى خيارات وبدائل للعمل النقابي التي من شأنها تعزيز مشاركة الشباب في العمل النقابي، و اعتماد برامج ومناهج تدريب وتطوير مستمر تأخذ بعين الاعتبار كافة الفئات النقابية وتخصيص دورات وفعاليات ومناهج تدعم تعزيز مشاركة الشباب النقابي.

¹ <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> تعريف منظمة العمل الدولية

ومع جائحة كورونا، تفاقمت آثار البطالة و العمل غير اللائق بشكل عام، فظهرت الحاجة بشكل أكبر لتنظيمات تحمي العاملين والمهنيين في ظل الكوارث والظروف الاقتصادية الصعبة و بالذات للشباب والشابات المستجدين في سوق العمل والمهنة². فبالرغم من ارتفاع نسبة المتعلمين بين الشباب والشابات في الأردن، إلا أن ترجمة ذلك على المؤشرات الاقتصادية ما زال ضعيفاً و دون المستوى المنشود. فعلى صعيد السياسات؛ فإن دعم فئة الشباب وتمكينهم في العمل النقابي مهم جداً لما فيه من

انعكاسات ايجابية على ملامسة احتياجات الشباب بشكل مباشر، و استثمار مبكر للفرصة السكانية في إطار عمل منظم في النقابات.

ونظراً لأهمية مفهوم الحوار الاجتماعي وضعف التطبيق ضمن العمل النقابي في الأردن، فقد تم إعداد ورقة السياسات هذه ومحاولة تبين أهم التشريعات و القوانين النازمة للحوار الاجتماعي دولياً، و أهم المكونات الاجتماعية التي تتعلق في مؤسسة الحوار الاجتماعي في الأردن، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهم الممارسات المتعلقة في الحوار الاجتماعي في دول عربية. من الجدير بالذكر، أن المعلومات الواردة في ورقة السياسات هذه لا تعبر بالضرورة عن آرائهم وإنما تمثل مواقف واستنتاجات فريق الورقة في تحليل ما قدموه لنا من خبرات ومعلومات تخص واقع الحوار الاجتماعي في العمل النقابي.

[2] الملخص التنفيذي

ارتبطت النقابات بشكل عام في العديد من التحولات في المجتمعات، مثل الحركات العمالية و الثورات و نشوء النقابات المستقلة، ومع ازدياد نسب الشباب و الشباب الخريجين وانتسابهم إلى النقابات المهنية، اتسمت النقابات المهنية في الأردن بسمعة جديدة في ازدياد عدد المنتسبين الشباب وتشكيل اللجان الشبابية ولجان المرأة في النقابات بصورة تحتم المزيد من الجهود نحو دعم مشاركة الشباب والشابات وانخراطهم الفعلي في اتخاذ القرار و إدارة مجالس النقابات بهدف تحسين أداء النقابات المهنية في تحقيق وحماية ظروف العمل اللائق و تلبية احتياجات سوق العمل الجديد للشباب.

تبحث ورقة السياسات هذه في مؤسسة الحوار الاجتماعي ضمن العمل النقابي بهدف تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي و ضمان العمل اللائق للجميع، وبناء مؤسسات أكثر إنتاجية وفعالية، وتحقيق أجور أفضل وظروف عمل أفضل، فضلاً عن إرساء السلام والعدالة الاجتماعية على المدى البعيد.

تتلخص أبرز توصيات هذه الورقة ضمن المحاور الرئيسية الثلاث، وهي: المحور التشريعي، و محور بناء القدرات و التمكين، و المحور الإعلامي والتوعية المجتمعية، بحيث تظهر الورقة أهمية ما يلي:

- القيام بتعديلات قانونية تدعم مؤسسة الحوار الوطني و ادراج التشريعات المتعلقة به في التشريعات الوطنية.
- زيادة تمثيل أصحاب العمل والعمال في المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، وبالذات العاملين في القطاع غير المنظم.
- تفعيل وسائل الإعلام الحديث في مشاركة تغطية التقارير التشاورية و لقاءات الحوار الاجتماعي.

² ورقة نقاشية لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، "فيروس كورونا المستجد يُعقّق تحديات سوق العمل على الشباب"، 2020

النقابات هي هيئات قانونية مكونة من مجموعة من المواطنين لهم مهنة واحدة أو مهن متقاربة، تشكل لتنظيم مزاوله المهنة والدفاع عن مصالح منتسبيها وكرامتهم وذلك للارتقاء بمستواهم العلمي والمهني الذي سينعكس بدوره على تحسين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. وعلى الصعيد المحلي، تعود نشأة النقابات المهنية في الأردن إلى خمسينات القرن العشرين وذلك بعد صدور الدستور الأردني لعام 1952م حيث نصت المادة السادسة عشر من الدستور الأردني على " للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية على أن تكون غايتها مشروعة ووسائلها سلمية وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور".

و في الفترة من 1957 الى 1989 ونتيجة الظروف السياسية التي طرأت على المشهد السياسي الأردني تم الإعلان عن فترة تجميد الحياة الحزبية في الأردن³ وهذا التجميد أعطى الفرصة للنقابات المهنية لتمثيل دور كبير في الواقع الاجتماعي والسياسي الأردني، وذلك بالرغم من أن الأردن لم يصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي(37) ، إلا أنه ملزم بتطبيقها وأخذ مضامينها بعين الاعتبار عند وضع التشريعات الوطنية. وعلى نطاق تنظيمي، تعمل منظمة العمل الدولية على مأسسة الحوار الاجتماعي و الثلاثية بين أصحاب العمل والعمال والحكومة، عن طريق إنشاء المجالس الاجتماعية و الاقتصادية. و في الأردن تم انشاء المجلس الاقتصادي الاجتماعي في عام 2009⁴، كهيئة استشارية تقدم للحكومة المشورة حول القضايا والسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال مجموعة من اللجان الرئيسية وبالذات "لجنة سياسات العمل" التي تقدم توصيات حول السياسات المتصلة بالعمل وتعزيز الحوار الثلاثي بين أصحاب العمل، والعمال، والحكومة، بحيث يجتمع المجلس مرة كل شهرين ليناقد التقارير الاستشارية و يقرها. وعند استعراض التقارير الاستشارية للمجلس لغاية تاريخ كتابة الورقة، لم يكن هنالك تقارير أو استشارات واضحة بخصوص مأسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي بشكل واضح بل ركزت على ملاحظات حول تعديلات قانون العمل أو سياسات التشغيل و الضمان و الحماية دون التركيز على أية ملاحظات أو تقارير تعنى بتنظيم العلاقات بين الجهات النازمة ومأسسة الحوار بينهم، بالرغم من أن المجلس يتكون من ممثلين من قطاع العمال والنقابات والمجتمع المدني.

[4] التحديات التي تواجه مأسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي

في السنوات الأخيرة، حقق الأردن بعض الانجازات الملموسة في مجال الارتقاء بالحوار الاجتماعي. وتمثلت معالم هذه الإنجازات في إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي في العام 2009 لتسهيل الحوار حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية، فالمصادقة الرسمية على لجنة العمل الوطنية الثلاثية في قانون العمل الأردني عام 2010 . ولكن منابر الحوار الاجتماعي الثلاثية تبقى ضعيفة و ساكنة إلى حد كبير، بالرغم من محاولات في إنشاء حوارات سياسية مثل لجنة الحوار الوطني سابقاً و اللجنة الأخيرة بخصوص تشريعات وسياسات الانتخاب والأحزاب 2021. وكان الأردن في مقدمة الدول العربية التي وقعت على البرنامج الوطني للعمل اللائق في العام 2006. وقد تم إنجاز البرنامج الوطني السابق للعمل اللائق في الأردن للفترة (2006-2009) في نهاية العام 2009. ويتمحور البرنامج حول ثلاث أولويات رئيسية هي:

³ وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، تاريخ الأحزاب السياسية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2tnShEg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

⁴ ورقة صادرة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي

1) تعزيز فرص التشغيل و التكامل الاقتصادي لصالح الشبان والشابات.

2) تحسين الحوكمة و الحوار الاجتماعي.

3) تعزيز الحماية الاجتماعية.

في المقابل تعتبر القيود المفروضة على الحرية النقابية في الأردن مكرسة في القانون، وعلى صعيد اتفاقيات العمل الدولية حول حرية العمل النقابي و الحوار الاجتماعي، فلم يصادق الأردن حتى الآن على الإتفاقية 87 حول حق الحرية النقابية وحماية حق التنظيم و الاتفاقية 154 حول المفاوضة الجماعية. ولكن في المقابل صادق الأردن على الاتفاقية 98 حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وإتفاقية 135 حول ممثلي العمال، والاتفاقية 144 حول المشاورات الثلاثية. واعترفت التعديلات الأخيرة صراحة على ما يلي: «يجوز اجراء التي طالبت قانون العمل الأردني في العام 2010 بحق المفاوضات الجماعية. و الآن، بات القانون ينص صراحة على " يجوز إجراء مفاوضة جماعية بين أصحاب العمل و العمال ونقاباتهم بشأن أي قضايا ذات الصلة بتحسين شروط وظروف العمل وتعزيز إنتاجية العمال".⁵

(كما لا نجد أي مادة في أي من التشريعات الأردنية تعالج المفاوضات الجماعية لمنتسبي النقابات المهنية وبالذات العاملين في القطاع العام خاصة في المفاوضات مع الأطراف الحكومية).

"إن مفهوم مشاركة القطاع الخاص والنقابات وأصحاب العمل ومؤسسات المجتمع المدني مع الحكومة قد أثبت نجاعة ملموسة في النقيض من الاختلافات والنزاعات، وإيجاد الحلول لها وفي بناء توافق وطني حول الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية، كما وسّع دائرة صنع القرار بين الحكومة والأطراف الاجتماعية، وساعد، من خلال اعتماد الحوار ، على زيادة مصداقية السياسات والقرارات التي تمس مصالح وحياة الفئات الاجتماعية المختلفة"⁶، فقد ساعد اليابان مثلاً في إعادة بناء اقتصادياتها بعد الحرب العالمية الثانية⁷.

ولكن على الصعيد العملي ما زالت هنالك العديد من التحديات أمام تحقيق الأهداف المرجوة من الحوار الاجتماعي و المشاورات الثلاثية بشكل عام، و تقسم الورقة تلك التحديات على النحو التالي:

1) تشريعات غير فاعلة في مؤسسة الحوار الاجتماعي و المشاورات الثلاثية

تعتبر القيود المفروضة على الحرية النقابية في الأردن مكرسة في القانون، بما فيه منع عمال القطاع العام من الإنتظام في نقابات عمالية، وعدم قدرة غير الأردنيين على إنشاء نقابات مماثلة. وخلافاً لذلك، يمكن تأسيس نقابة عمالية واحدة لا غير في أي قطاع كان، ويكون الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن مسؤول عن وضع القانون الداخلي لها. ونتيجة لذلك، عانى الحوار المجتمعي في الأردن تاريخياً من ضعف القدرات المؤسسية للشركاء الاجتماعيين، ومن ضعف منابر الحوار الاجتماعي.

5

⁶ موقع المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني

⁷ المؤتمر الإقليمي حول مؤسسة الحوار الاجتماعي في الدول العربية، الرباط، 2010

(2) النظام القديم للهيئات العامة

تتألف الهيئة العامة من الأعضاء المسجلين المسددين للرسوم والالتزامات المادية، ومن مهام هذه الهيئة هو انتخاب رئيس النقابة ولوائبه وأعضاء المجلس والتصديق على الحسابات والإقرارات المالية والنظر في عدة أمور مرتبطة بالمهنة وتمتد مهامها الى عدة امور اخرى حسب النظام الداخلي للنقابة. تجتمع هذه الهيئة العامة كل فترة محددة في مكان محددة لمناقشة

الأمر السابقة، لكن ونظراً للزيادة الكبير لأعداد المنتسبين الجدد للنقابات الذي وصل لعشرات الآلاف فإن مفهوم الهيئة العامة لم يعد منطقياً، وهذا يعني إذا تعذر حضور أغلبية الهيئة العامة فإن قلة من الأعضاء "يصادرون" صلاحيات الهيئات العامة، أي بمعنى يمارسونها بالنيابة عنهم، دون تفويض بذلك، مما يؤدي إلى ضعف في مشروعية القرارات الصادرة عن هذا النصاب بالرغم من قانونية الاجتماع وكنتيجة لهذا سوف يحدث حالة من ابتعاد الاعضاء عن نقابته.

إن الأعضاء النشطين هم من حيث النسبة لا يشكلون أغلبية لكنهم بسبب نشاطهم يصنعون رأي الأغلبية، وهم وفي الغالب مؤطرين سياسياً.
إن ظاهرة (العزوف عن المشاركة النقابية) أصبح واضح وجلي وبالدليل ليس فقط في عدم الانخراط في العمل النقابي وأطره وتشكيلاته، ولكن أيضاً في نسب المشاركة المتواضعة في انتخابات مجالس النقابات.

(3) مركزية القرار في النقابات

مركزية اتخاذ القرارات من قبل مجلس إدارة النقابة بموجب ولايته التي يمنحها له القانون وتفرده باتخاذ القرارات المتعلقة باللجان ومجالس الفروع يعتبر من المعوقات لعمل هذه اللجان والفروع حتى لو كانت هذه اللجان مختصة بالمرأة أو الشباب مثل لجنة الأطباء الجدد، وهذا قد يؤدي أحياناً إلى قتل روح المبادرة والإبداع لدى أعضاء اللجان المنتخبين، و الخروج في استراتيجيات للحوار الاجتماعي تتناسب مع القضايا الواردة.

(لا بد من أن تكون المشاركة باللجان والشعب ومجالس الفروع مؤطرة قانونياً وبأدوات ديمقراطية تخفف من مركزية القرار، كم أنه من الضرورة بمكان تفويض المزيد من صلاحيات مجالس النقابات إلى اللجان والشعب ومجالس الفروع)

(4) انعدام الثقة في النقابات

فقد العديد من الشباب والشابات الخريجون الجدد ثقتهم في النقابات ودورها في التغيير، نتج هذا من عدة عوامل وأهمها هو إلزامية دفع الرسوم لمزاولة المهنة، حيث تشترط قوانين النقابات المهنية على منتسبيها أن يكونوا مسجلين في النقابة ومسددين رسومهم والتزاماتهم المالية حتى يتمكنوا من مزاولة المهنة، وحينما يخل المهني في تسديد رسومه في النقابة فإنه يفقد قانونياً حقه في مزاولة المهنة. فالعديد من طلاب الجامعات الاردنية دفع الكثير من المال لإكمال دراسته والتي سببت عبء كبير عليه وعلى أهله من ضغوط مالية ونفسية وعندما يتخرج الطالب من جامعته ومعها القليل من الأمل يتفاجئ بسوق العمل والبطالة و أيضاً حجم المطالبات المالية للتسجيل في النقابة! إذاً معادلة بسيطة كالتالي؛ جمع الرسوم العالية والبطالة والفقر وفقدته لحق ممارسة مهنته ينتج عنها فقد ثقته بالنقابة بشكل خاص والحكومة بشكل عام.

أما العامل الآخر هو أن غياب المرأة والشباب أفقد العمل النقابي زخماً مهماً جداً، حيث يعانون من التمييز الحقوقي والمالي وخصوصاً المتعاقدين منهم بعقود تحت الباطن غير قانونية، بالتالي يتولد شعور الظلم عند المهني من قبل أرباب العمل وغياب الرقابة الفاعلة لضمان وصول الحق إلى صاحب المهنة، حيث يقبل الكثير من المهنيين بأجر أقل من الحد الأدنى للأجور حتى يستطيع الحصول على الخبرة وتأمين أبسط احتياجاته للحياة، ولا يستطيع التبليغ أو تقديم شكوى عن هذا التجاوز خشية من خسارة عمله لأنه لا يوجد ما يحمي وظيفته.

أضف إلى ذلك إلزامية المنتسبين فبموجب قوانين بعض النقابات هناك إلزامية أيضاً على الانتساب لصندوق التقاعد مما يزيد من الالتزامات المالية لهؤلاء المنتسبين، وزيادة تعثرهم المالي مما يعني عدم قدرتهم على المشاركة في صناعة القرار في نقاباتهم

5) تأمين المعيشة مقابل المشاركة المدنية للشباب

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي في الأردن وزيادة البطالة التي وصلت في الربع الثالث من عام 2019 إلى (19.1%)⁽⁸⁾ حسب دائرة الإحصاءات العامة، أصبح إهتمام الشاب هو البحث عن فرصة عمل تؤمن احتياجاته الأساسية للحياة ونتيجة مثل هذه الظروف القاسية ضعف إقبالهم على الحياة العامة وأصبحت مشاركتهم في العمل النقابي بالنسبة لهم نوع من الترف.

6) ضعف المهارات الحوارية و بناء الإجماع عن الشباب المستجد في العمل النقابي

وهذا مرتبط في منظومة التعليم و المهارات الحياتية الأساسية التي يفقدها النظام التعليم الأساسي في المدارس في الأردن، مما يؤثر على تدني الوعي العام من قبل الأعضاء المنتسبين وخصوصاً الشباب بحقوقهم والواجبات التي عليهم تجاه نقاباتهم، وأيضاً بالعمل النقابي من حيث مفهومه وأهميته. وهذا ما نتج عنه من انخفاض الدافعية للعمل ضمن لجان التفاوض أو تشكيلها مع الأطراف الثلاث.

7) شح في المعلومات

تعاني المؤسسات في الأردن بشكل واضح في شح المعلومات التي تساهم في التخطيط و اتخاذ القرار الصائب، و ينسحب ذلك على النقابات بالرغم من الحاجة الماسة للقرارات المستندة إلى البحث و الدراسة، بحيث يعتبر قطاع العمل و المهن قطاع متجدد و مرتبط بكثير من المتغيرات المحلية والدولية، ومن الأمثلة على شح المعلومات، هو عدم توفر نسب الشباب المنتسبين و تغيره على مدار السنوات و ارتباطه بأية متغيرات، بالإضافة إلى عدم توفر دراسات تعدها النقابات بهدف دراسة واقع المهن في الأردن.

ومن المهم التمييز بين التفاوض والتشاور في توفير المعلومات ضمن الحوار الاجتماعي، إذا يعني التفاوض إجراء مناقشات بين أطراف ذات مصالح مختلفة أو متعارضة بهدف الوصول إلى اتفاق، أما المشاورات التي تنص عليها الاتفاقية رقم 144⁹، فهي لا ترمي بالضرورة إلى بلوغ اتفاق، بل مساعدة الحكومة على اتخاذ قرار مستنير. ولا شك أن المشاورات تتطلب حسن النية و لا تقتصر على مجرد تبادل المعلومات بين الأطراف المعنية.

⁽⁸⁾ دائرة الإحصاءات العامة، رابط الموقع: <https://bit.ly/36BG4u6>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

⁹ اتفاقية المشاورات الثلاثية 144

اتفق فريق العمل على بديل عام رئيسي ينطوي على المحاور الرئيسية الثلاث: المحور التشريعي، و محور بناء القدرات و التمكين، و المحور الإعلامي والتوعية المجتمعية، على النحو التالي:

سياسات عامة لمأسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي:

أولاً: محور بناء القدرات والتمكين: برنامج لبناء قدرات الحوار المجتمعي في العمل النقابي.

- زيادة تمثيل أصحاب المهن و النقابيين في لجان المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
- التعاون مع منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية بالعمل على إنشاء شبكات عربية للخبراء والمتخصصين لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ودعم مجالات التعاون التقني في مجال الحوار الاجتماعي.
- الاطلاع على تجارب دول عربية و أجنبية، بحيث مثلاً تعمل المقاربة التونسية على إيجاد حلول لإشكالية هامة تشغل بال أصحاب العمل وممثلي العمال على حد سواء، ومحاولة التوفيق بينهم عبر الحوار الاجتماعي لتعزيز فرص العمل اللائق والنهوض بالعدالة الاجتماعية. بحيث تعمل الحكومة التونسية بالاتفاق مع الشركاء الاجتماعيين و هم أصحاب العمل و العمال، على تكريس مفهوم فرص العمل اللائق و تجسير الفجوة بين رأي أصحاب العمل الذي ينادي بالمزيد من المرونة في التشريعات للاستجابة إلى معايير التنافس الشديد و توفير مقومات المناعة للمؤسسات، في حسن ينادي ممثلو العمال في تقنين تلك المرونة التي تزيد في هشاشة التشغيل وتفتح الباب الى ضرب الحق العمالي ، والتشجيع على الاستغلال والتأثير على حقوق العمال وتهديد الاستقرار المجتمعي. و في تلك الحالة على الحكومة مسؤولية تجاه ارساء اسس الحوار المبني على الحماية الاجتماعية الشاملة والحماية ضد كل هشاشة اقتصادية كانت أم اجتماعية، بحيث انتظم الحوار الاجتماعي بشكل دوري، و وتقنيها من خلال استحداث اللجنة الوطنية للحوار، بالإضافة إلى عقده على مدى جولات متعددة، و لجان قطاعية و مركزية ولجان عليا.

ثانياً: محور التشريعات: تعديل القوانين المعيقة للحرية النقابية و التفاوض الجماعي .

- المصادقة على جميع الاتفاقيات ذات الصلة في الحوار المجتمعي وهي ستة اتفاقات، و ادراج مضمونها في التشريعات الوطنية.

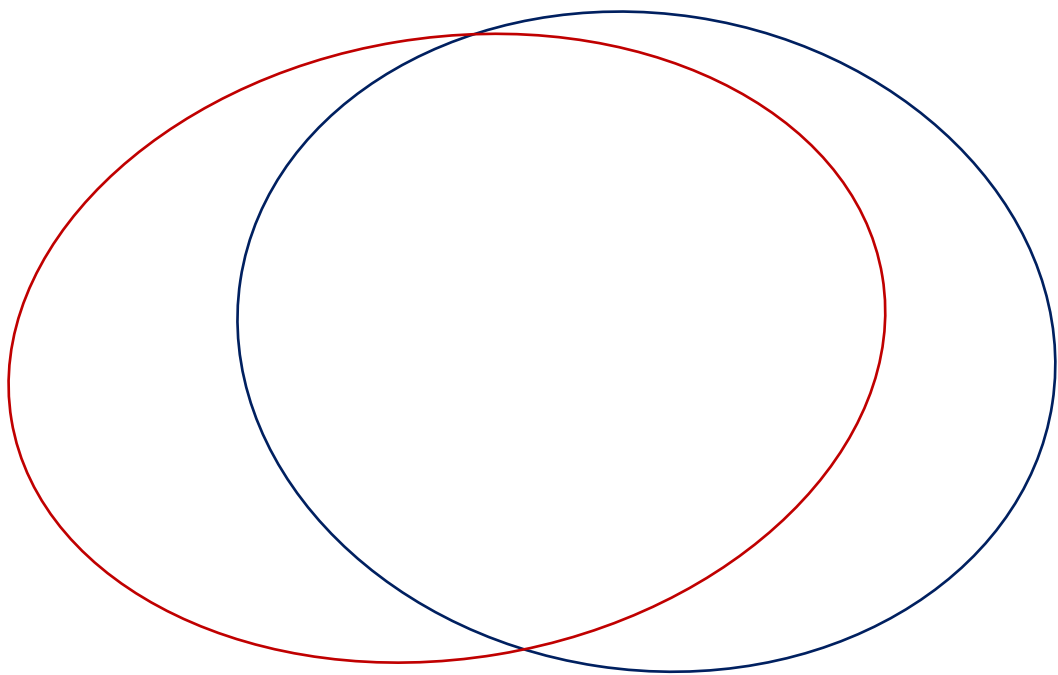
ثالثاً: المحور الإعلامي والتوعية المجتمعية: برنامج لكسب التأييد حول دور لجان الحوار الاجتماعي في التنمية المستدامة

تفعيل الشراكة والتعاون بين النقابات الأردنية والعربية والأجنبية، مثل لجنة الشباب النقابي العربي، شبكة الشباب النقابي العربي، و المنظومة الالكترونية "يلا" والتي تم تأسيسها على هامش اجتماع شبكة الشباب النقابي العربي بتونس سنة 2017 وذلك في إطار برنامج التعاون بين الاتحاد العربي للنقابات واتحاد النقابات النرويجية.

- الانضمام إلى الحملات الإعلامية الرامية إلى اطلاق الحوارات و تنفيذها بين الأطراف الثلاثة
- عقد جلسات حوارية مع الشباب لفهم قضاياهم ودراسة واقع المهن والشباب في الأردن.

تهدف هذه الورقة إلى إبراز أهمية مؤسسة الحوار الاجتماعي في العمل النقابي بوصفه وسيلةً للتفاوض، وبناء إجماع بين الأطراف الثلاثة في عالم العمل: الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل. وفي الواقع، تظهر الأدلة بأن الحوار الاجتماعي، مدعوماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، قادر على تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي، ليصبح أداة تنظيمية لتحقيق التنمية المستدامة، ووسيلةً ضرورية لتنفيذ أهدافها. وأثبت الحوار الاجتماعي أثره الإيجابي على الأجور، وظروف العمل، وإنتاجية العمل.¹⁰

¹⁰ [الحوار الاجتماعي: مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030](#)



الأهداف

- تكوين فهم أعمق لمفهوم الحوكمة الرشيدة أو الحاكمية الرشيدة.

الوقت

30 دقيقة

الوصف

-  يجلس المشاركون/ات على شكل دائرة مغلقة
- أقوم بطرح السؤال التالي على المشاركين/ات: ما هي الكلمة المرادفة التي تخطر ببالكم/كن عندما تسمعون كلمة الحوكمة أو الحاكمية الرشيدة؟
- أقوم بتدوين اجابات المشاركين/ات على ورقة قلب تشارت أولاً بأول، وبعد الانتهاء.
- يمكن تقسيم الكلمات الى فئات مرتبطة بمفهوم الحوكمة الرشيدة وإدارة نقاش قصير مع المشاركين حول كل فئة، وهذا يعتمد على ما تراه مناسباً وفقاً للإجابات وامكانية ربطها بالمفاهيم المذكورة في الورقة المرجعية.
- ويمكنك القفز عن الخطوة السابقة والانتقال مباشرة إلى سؤال المشاركين من يستطيع اعطاء او استنتاج تعريف كامل لمفهوم الحوكمة الرشيدة.
- بعد الانتهاء أقوم بعرض مفهوم الحوكمة الرشيدة امام جميع المشاركين/ات يكون مكتوب مسبقاً على ورق قلاب (قلب تشارت) ثم يتم تعليقه على الحائط امام المشاركين.
- يمكن إنهاء هذا التمرين عند النقطة السابقة، وتوجيه الاسئلة التالية على المشاركين/ات لتهيئتهم للجلسة اللاحقة: الاجابات تكون فقط نعم ولا من غير شروحات.
 - ماذا يفيدنا معرفة مفهوم الحوكمة الرشيدة؟
 - هل تعتقد أنه من الضروري تطبيق الحوكمة الرشيدة خصوصاً في النقابات؟
 - هل تعتقد أنه بإمكانك تطبيق الحوكمة الرشيدة في مجال عملك؟
- أو يمكن الاستمرار في التمرين لترسيخ مفهوم الحوكمة الرشيدة باستخدام لمدة 30 أو 15 دقيقة حسب عدد المشاركين وحسب ما ترونه مناسباً.
- أقوم بتوزيع بطاقة على كل مشارك/ة وأطلب من الجميع أن يكتب على البطاقة اكثر كلمة علفت في اذهانهم حول مفهوم الحوكمة الرشيدة (يمكن أن يكتب المشاركون من كلمة الى ثلاثة كلمات).
- أقوم بلمصق جميع البطاقات على الحائط أمام الجميع.
-  أقوم بقراءة كل كلمة واعادة التأكيد على اهميتها وربطها مرة اخرى بمفهوم الحوكمة الرشيدة مع الأخذ بعين الاعتبار وجود حوار ونقاش تفاعلي بين المشاركين والمشاركات.

نهاية النشاط 

الأهداف

- تكوين فهم أعمق حول أهمية الحوكمة الرشيدة أو الحاكمية الرشيدة.
- التعريف بأهمية تطبيق الحوكمة الرشيدة في المؤسسات العامة والخاصة.

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- اعط كل مشارك/كة ورقة ملاحظات صغيرة
- أطلب من كل مشارك أن يكتب على ورقة الملاحظات أول ما يخطر في ذهنه عن أهمية الحوكمة الرشيدة (نقطة واحدة لكل مشارك)
- أشغل موسيقى هادئة في القاعة يستطيع جميع المشاركون سماعها.
- أطلب من المشاركين أن يتحركوا في القاعة طالما يسمعون صوت الموسيقى.
- أطلب من المشاركين أنه عندما تقوم بإطفاء الموسيقى فإن أقرب شخصين على بعضهم البعض عليهم تبادل أوراق الملاحظات وكل شخص يقرأ محتوى الورقة الجديدة.
- استمر في تكرار الخطوتين السابقتين وتوقف عندما ترى أن الوقت مناسب.
- أطلب من المشاركين الجلوس في مقاعدهم.
- أوجه لهم عدد من الاسئلة حول التمرين، يمكنك استخدام الاسئلة التالية:
 - ماذا حدث في التمرين؟
 - هل شعرت أن بطاقات الآخرين التي كنتم تحصلون عليها تعبر أيضاً عن رأيكم؟ وضح ذلك؟
 - هل هناك بعض الآراء التي لم تخطر ببالكم حول أهمية الحوكمة الرشيدة؟
 - هل كان هناك بعض الآراء التي لم تعبر عن رأيكم؟ لماذا؟
 - ماذا نستنتج من التمرين؟
- بعد ذلك، أقوم بعرض النقاط حول أهمية الحوكمة الرشيدة تكون مجهزة مسبقاً على ورقة قلاب. يمكنك نسخ الاجابات من الورقة التالية (اهمية الحوكمة/الحاكمية الرشيدة في النقابات).

نهاية النشاط

نشاط 41

تمرين بديل أهمية الحوكمة الرشيدة

الأهداف

- تكوين فهم أعمق حول أهمية الحوكمة الرشيدة أو الحاكمية الرشيدة.
- التعريف بأهمية تطبيق الحوكمة الرشيدة في المؤسسات العامة والخاصة.
- لماذا نهتم كمنظمات في الحوكمة الرشيدة؟

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- أقوم بتوزيع ورقة العمل (مقال حول أهمية الحاكمية الرشيدة) المرفقة الى كل مشارك ومشاركة.
- أعط المشاركين/ات 15 دقيقة وأطلب منهم قراءة الورقة بتمعن ويحاولوا فهم محاورها وأهم النقاط المذكورة فيها.
- بعد الانتهاء من قراءة الورقة وفهمها، ابدأ بالمشارك الأول وأطلب منه الوقوف أمام الجميع وشرح جزء من الورقة (بداية الورقة) وتوضيح أهم النقاط التي تم التركيز عليها وكتابتها على ورقة قلاب وبعد الانتهاء.
- انتقل الى المشارك الثاني، يبدأ من النقطة التي توقف عندها المشارك الذي قبله الثاني ليقف أمام الجميع ويكمل الشرح وذكر أهم النقاط وكتابتها على ورقة القلاب، يستمر التمرين على هذا النحو الى أن يشرح جميع المشاركين أو عند المرور على جميع محاور ومحتويات ورقة العمل.
- ارسم على ورقة قلاب جديدة أمام جميع المشاركين شجرة، وضح للمشاركين أن الثمار هي الانجازات وأهمية الحوكمة الرشيدة التي قاموا بتوضيحها من خلال ورقة العمل السابقة (مقال حول أهمية الحاكمية الرشيدة) والتي كتبوا على ورقة القلاب.
- أوضح للمشاركين والمشاركات أن الديدان في الثمار هي كل ما يؤثر على الحكم الرشيد سلباً والتي سيتوصل المشاركون اليها من خلال ورقة العمل. (دون الخوض في التفاصيل لأنك ستمر لاحقاً على تمرين خاص بمعوقات الحوكمة الرشيدة)
- أقوم بعرض النقاط حول أهمية الحوكمة الرشيدة تكون مجهزة مسبقاً على ورقة قلاب. يمكنك نسخ الاجابات من الورقة التالية (أهمية الحوكمة/الحاكمية الرشيدة في النقابات).
- أقوم بالمرور مرة أخرى على النقاط التي ذكرها المشاركون حول أهمية الحوكمة الرشيدة من خلال ورقة العمل وعرض ما تبقى من النقاط.

نهاية النشاط

ورقة عمل 6: أهمية الحاكمية الرشيدة

- الحاكمية بالعموم إن كانت رشيدة تعنى بتشجيع وتطوير الكفاءات والمهارات في الميادين كافة وتقوم على تعظيم المنجزات مؤسسياً، كما تعنى بالتخصصية والمشاركة ووجود هياكل تنظيمية مُفعّلة وليست ديكوراً أو على الورق أو حبيسة الأدرج للمؤسسات، بالمقابل التفرّد بالقرار ينم عن درجة من اللاوعي لدى بعض المسؤولين وغياب للمؤسسية والحاكمية الرشيدة:
1. الحاكمية الرشيدة تكون بالمشاركة والتوافق والتعاون والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة والكرامة الإنسانية واللامركزية والديمقراطية وحرية التعبير المسؤول وفق القانون، ولا يمكن أن تتم من خلال إستعراض عضلات المسؤول وتفرّده بالقرار.
 2. الحاكمية الرشيدة أدواتها النزاهة والمساءلة والشفافية ومحاربة الفساد، وبذلك تقتضي تقييم للأداء في فترات زمنية متعاقبة ومدرسة بناء على مؤشرات أداء منبثقة عن إستراتيجية وخطة عمل واضحة لا فرعية.
 3. الحاكمية الرشيدة تقتضي أن يقدم المسؤول ما عنده خلال فترة توليه المسؤولية وبهمة المنتمي للمؤسسة والوطن، وفي حال قدّم كل ما عنده يترك مسؤولية المؤسسة ليقودها غيره لتكاملية الإنجاز والإبداع وإعطاء الفرص لمن يمتلكون برامج عمل مكتملة لمؤسسية الأداء.
 4. بعض المسؤولين يستخدمون مروضيهم كالديكور فقط دون السماع لآرائهم وتوصياتهم لا بل يتفردون بالقرار وكأنهم في شركاتهم الخاصة أو مزارعهم!
 5. بعض المسؤولين مع طول مدة ترأسهم للمؤسسات التي يرأسونها يتملّكون المؤسسة وينظرون إليها كأنها ملكيتهم الخاصة وأحياناً مزرعتهم، إلا من رحم ربي! وذلك بالطبع يقتضي تحديد مدة زمنية للمسؤولية لا تركها مفتوحة على الغارب.
 6. كنتيجة لبعض الممارسات السلبية عند بعض المسؤولين -وليس كلهم- كان من الأجدى تحديد فترة تولي مسؤولية إدارة أي مؤسسة بما لا يزيد عن ثلاث إلى أربع سنوات.
 7. أمثلة تُحترم للحاكمية الرشيدة قوانين الجامعات والتعليم العالي حيث سقف مدد الإدارات العليا والمتوسطة محددة بالقانون وبعدها يعودون لممارسة التدريس والعمل كأعضاء هيئة تدريس، وكذلك قانون الصحة وممارسة المهنة لدى الأطباء حديثاً في وزارة الصحة حيث يكونوا مدراء مستشفيات ويعودون لإختصاصاتهم بعد إنتهاء مدة الإدارة، وغيرها من القوانين.
 8. لكن مطلوب تحديد سقف أعلى لمدة إدارة أي مؤسسة وطنية ليشعر المسؤولون بطعم ورائحة الحاكمية الرشيدة، وأظن أن هذا السقف يجب أن لا يزيد عن ثلاث إلى أربع سنوات بأي حال.
 9. هنالك ضرورة لإتخاذ القرارات الهامة من خلال المجالس واللجان وليس الأفراد، وضرورة أن تتبلور الرؤى من أعلى الهرم القيادي لأسفله، بيد أن بلورة القرارات يتم من أسفل الهرم لأعلاه.
 10. توجيهات جلالة سيدنا المتكررة للحكومات المتعاقبة لضبط شأن الحاكمية الرشيدة كجزء من الإصلاح الإداري الشامل من الضرورة أن يتبلور على الأرض لضبط التفرّد بالقرارات عند بعض المسؤولين.
- بصراحة: بعض المسؤولين بحاجة لتذكيرهم بين الفينة والأخرى بالحاكمية الرشيدة وإلا تملّكوا المؤسسة التي يديرونها، والمطلوب تأطير مُدد المسؤولية بشفافية لجانب المساءلة.

1. تساعد في تحديد الأهداف وسبل تحقيقها، والرقابة على الأداء.
2. تعزز مشاركة المجتمع في تحديد احتياجاته واتخاذ القرارات المتعلقة بتوفيرها.
3. تساعد على بناء وتطوير قدرات الكادر الوظيفي في النقابات.
4. تعزز فاعلية وتقويم عمل النقابات.
5. تضمن استمرارية وبقاء النقابة وتقليل حدة المخاطر للأزمات المالية والإدارية.
6. تحقق الفاعلية والكفاءة في النقابة.
7. توفر الشفافية والإفصاح والمساءلة التي تمنع ظهور أي شكل من أشكال الفساد.

نقاط إضافية حول أهمية الحوكمة/الحاكمة الرشيدة بشكل عام (في الحياة العامة):

1. زيادة نسبة رضا المواطن عن الخدمات التي يقدمها القطاع العام.
2. تحقيق مبدأ المحاسبة والمساءلة للدوائر الحكومية وموظفيها والالتزام بالقوانين والأنظمة.
3. تحقيق مبدأ النزاهة والعدل والشفافية في استخدام السلطة وإدارة المال العام وموارد الدولة، والحد من استغلال السلطة العامة لأغراض خاصة.
4. تحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين.
5. العمل على تحقيق الأهداف الوطنية الاستراتيجية وتحقيق الاستقرار المالي للدوائر الحكومية.
6. رفع مستوى قدرات الدوائر الحكومية من خلال تعزيز وتطوير الأداء المؤسسي عن طريق المتابعة والتقييم بشكل مستمر.
7. إنشاء أنظمة فعالة لإدارة مخاطر العمل المؤسسي وتخفيف آثار المخاطر والأزمات المالية.
8. فعالية البرامج العامة عن طريق مشاركة المواطنين في إقرار السياسات والبرامج العامة واتخاذ القرارات.
9. حماية حقوق الإنسان ودعم مشاركة الأقليات في إدارة شؤون الدولة.

الأهداف

- تعريف المشاركين/ات بالمبادئ الأساسية لتطبيق الحوكمة الرشيدة.
- تعريف المشاركين/ات بأهمية توافر وتطبيق جميع مبادئ الحوكمة الرشيدة.

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- أقوم بتجهيز بطاقات واكتب كل مبدأ من مبادئ الحوكمة الرشيدة على بطاقة منفصلة (سيادة القانون، الشفافية، المشاركة، المساءلة والمحاسبة، المساواة، الرؤية الاستراتيجية، الاستجابة، الفعالية، النزاهة)
- أقوم بإصاق جميع البطاقات على الحائط ثم أطلب من كل مشارك/كة على حدى ان يختار أكثر 3 مبادئ يعتقد انها الأهم لتطبيق الحوكمة الرشيدة في المؤسسات العامة ويدونها على ورقة صغيرة تبقى معه.
- وبعد انتهاء المشاركين/ات من الاختيار الفردي قم بتقسيمهم إلى مجموعات وأطلب من كل مجموعة ان تقوم بإختيار 5 مبادئ تعتقد انها الأهم لتطبيق الحوكمة الرشيدة. وأطلب منهم أن يقوموا بترتيب المبادئ حسب الأكثر أهمية.
- أطلب من المشاركين/ات عرض نتائجهم. في كثير من الأحيان لا تتفق المجموعات على اجابة موحدة مرضية للكل، في حال حدث عدم اتفاق بين المشاركين يمكن أن يطلب الميسر من المجموعة إضافة المبادئ التي تم الاختلاف حولها.
- بعد انتهاء المجموعات أطلب من كل مجموعة أن تختار شخص يعرض ماهي المبادئ التي اتفقوا عليها.
- أقوم بعمل حوار مع جميع المشاركين حول التمرين، استخدام الاسئلة التالية:
 - ماذا حدث خلال التمرين؟
 - كيف توصلتم إلى الاتفاق على نفس المبادئ أو نفس الترتيب؟
 - كيف كان الأمر عند القيام بتحديد المبادئ بشكل فردي؟
 - هل كان هناك صعوبة في اتفاق جميع المشاركين على نفس المبادئ؟ وما السبب؟
 - هل كان هناك صعوبة في تحديد أهم المبادئ وترتيبها حسب الأهمية؟
 - برأيكم ماذا نستنتج من هذا التمرين فيما يخص مبادئ الحوكمة الرشيدة؟
- أقوم بتلخيص ما حدث في التمرين والتوضيح ان عدم الاتفاق الذي حدث داخل المجموعات هو شيء جدا ايجابي وهذا يدل على التنوع الفكري في المجموعات ويدل ايضا على ان مبادئ الحوكمة الرشيدة لا تتجزأ وجميعها مهمة، واذكر او شرح النقاط الغير واضحة والتي غفل عنها المشاركون/ات.

■ نهاية النشاط

الأهداف

- التعرف على خطوات تطبيق الحوكمة الرشيدة.
- أن يصبح المشاركون/ات أكثر إدراكاً لكيفية تطبيق الحوكمة الرشيدة والربط بين كل خطوة من خطوات تطبيق الحوكمة الرشيدة بالمبادئ التي تعتمد عليها.

الوقت

■ 30 دقيقة

الوصف

- يكون النشاط عبارة عن مجموعات عمل، حيث يتم تقسيم المشاركين الى مجموعات عمل.
- يتم توزيع ستة بطاقات على كل مجموعة حيث كل بطاقة تحتوي على خطوة من خطوات تطبيق الحوكمة الرشيدة.
- أطلب من كل مجموعة أن تقوم بترتيب البطاقات/ الخطوات حيث البطاقة الأولى هي الخطوة الأولى وهكذا.
- بعد انتهاء المجموعات، تقوم كل مجموعة بعرض اجاباتها على جميع المشاركين.
- أقوم بطرح الاسئلة التالية على كل مجموعة واعطائهم وقت للحوار بينهم وبعد الانتهاء تعرض كل مجموعة اجاباتها
- هل واجهتم أي صعوبة في ترتيب البطاقات (الخطوات)؟
- برأيكم/كن ماهي المبادئ التي يمكن اعتمادها لتطبيق كل خطوة من خطوات الحوكمة الرشيدة؟
- برأيكم/كن ماهي الأنشطة التي يتم تنفيذها في كل خطوة من خطوات الحوكمة الرشيدة والتي تساعد في إنجاح سير تطبيق كل خطوة.

خطوات تطبيق الحوكمة الرشيدة لنسخها على البطاقات:

الخطوة الأولى: التهيئة والإعداد للحوكمة

الخطوة الثانية: تكوين المجالس ومسؤولياتها وعلاقاتها وآليات عملها

الخطوة الثالثة: تحقيق الشفافية والإفصاح والمساءلة

الخطوة الرابعة: تحقيق مبادئ الإدارة الجيدة

الخطوة الخامسة: تحقيق بيئة الرقابة.

الخطوة السادسة: وضع مدونة السلوك

انظر الورقة المرجعية 13 الحوكمة الرشيدة

■ نهاية النشاط

التعريف بالتحديات الرئيسية التي ينبغي توقعها ويجب تجنبها من أجل زيادة جودة الحوكمة الرشيدة والحد من الفساد.

- يكون النشاط عبارة عن جلسة حوارية مفتوحة، حيث يجلس المشاركون جميعهم والميسر/ة معهم على شكل دائرة.
- أسأل المشاركين/ات:
 - ما هي المعوقات التي تواجهها المؤسسات او الحوكميين او الأفراد والتي تحد من الحاكمية الرشيدة؟
 - ما هو دوركم كأفراد في المساعدة في التقليل من التحديات والمعوقات التي تحد من الحاكمية الرشيدة؟
 - ما هو دور النقابات في المساعدة في التقليل من التحديات والمعوقات التي تحد من الحاكمية الرشيدة؟
- أقوم بتيسير الحوار والاستماع لأراء المشاركين/ات.
- وبعد الانتهاء أقوم بتلخيص ما حدث في الجلسة والتركيز على أهم النقاط التي تم ذكرها وأيضاً أقوم بعرض طرق للحد من معوقات الحوكمة الرشيدة.

للحد من معوقات الحوكمة الرشيدة:

- تجنب التشريعات واللوائح المفرطة.
- تذكر أن السياسات جزء من الحوكمة الرشيدة.
- بناء دعم واسع النطاق للإصلاح.
- إيلاء اهتمام وثيق للمشاكل والخلافات.
- إيلاء اهتمام وثيق للحوافز.
- إيلاء اهتمام بقضايا الرأي العام.
- تعزيز الضوابط والتوازنات.
- عدم التقليل من شأن معارضة الإصلاح.
- مواصلة التركيز على المدى الطويل.

نهاية النشاط

الأهداف

- الاستماع من المشاركين/ات حول ما تم تعلمه أو الاستفادة منه في التدريب.
- مشاركة المعلومات وتذكير المشاركين/ات بعضهم البعض بمعلومات عديدة تعلموها خلال التدريب.

الوقت

10 دقائق

الوصف

- أطلب من جميع المشاركين/ات الوقوف على شكل حلقة دائرية.
- امسك بيدك طابة صغيرة وأشرح التمرين للمشاركين، بحيث أطلب من كل شخص أن يعبر بكلمة واحدة أو جملة قصيرة عن شيء استفاده أو تعلمه في التدريب أو ماذا ستأخذ معك معلومة من هذا التدريب، حيث من يتحدث أولاً وينتهي يرمي الكرة عشوائياً إلى شخص آخر ويستمر التمرين على هذا النحو إلى ينتهي جميع المشاركين/ات من الحديث.

نهاية النشاط

مقدمة:

جاء مفهوم الحوكمة كمفهوم معاصر صاغته المؤسسات الدولية في العقد الأخير من القرن العشرين، كفكرة مبتكرة لتسيير أمور البشر بشكل يضمن لهم حياة كريمة على المستويات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية. وخاصة بعد فشل نموذج قيادة الدولة للتنمية إلى إثارة التساؤلات بشأن الأسس التقليدية لشرعية النظم النامية، وكانت مبادئ الحوكمة هي دليل حكومات الدول النامية لتجاوز أزمات الشرعية، فمن ناحية تسمح إصلاحات الحوكمة بإقناع العامة بأن إصلاح النظام السياسي القائم ممكن، ولا داعي لطرح بديل له. ومن ناحية أخرى، سمح مفهوم الحوكمة بمزيد من حرية التعبير عن الرأي، وتهدئة أشكال المعارضة الداخلية الهادفة من وراء ذلك للتغيير.

تعاطف الاهتمام بمفهوم وآليات الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة، أصبحت الحوكمة من الموضوعات الهامة على كافة المؤسسات والمنظمات الإقليمية والدولية خلال العقود القليلة الماضية، خاصة في أعقاب الانهيارات المالية والأزمات الاقتصادية، والتي جاءت كنتيجة مباشرة للقصور في آليات الشفافية والحوكمة ببعض من المؤسسات المالية العالمية، وافتقار إدارتها إلى الممارسة السليمة في الرقابة والإشراف ونقص الخبرة والمهارة ، التي أثرت بالسلب في كل من ارتبط بالتعامل معها، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

نتيجة لكل ذلك زاد الاهتمام بمفهوم الحوكمة وأصبحت من الركائز الأساسية التي يجب أن تقوم عليها الوحدات الاقتصادية، ولم يقتصر الأمر على ذلك بل قامت الكثير من المنظمات والهيئات بتأكيد مزايا هذا المفهوم والحث علي تطبيقه في الوحدات الإقتصادية المختلفة، مثل: لجنة كاديبوري والتي تم تشكيلها لوضع إطار لحوكمة المؤسسات عام 1992 في المملكة المتحدة ، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD والتي قامت بوضع مبادئ حوكمة الشركات عام 1999.

تعريف الحاكمية الرشيدة :

ارتبط ظهور مفهوم الحاكمية الرشيدة عندما بدأت الازمات المالية بالتزايد نتيجة السلوكيات الخاطئة كضعف التشريعات والقوانين النازمة لعمل الشركات فضلا عن ادارة المخاطر غير الفعالة ، اضافة الى تأثير رواج الاستثمارات الضخمة التي تتطلب الفصل بين المستثمرين اصحاب المصالح وبين من يدير هذه الشركات، كل هذه العوامل زادت من اهتمام العالم بموضوع حوكمة الشركات ، ومن هنا عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حوكمة الشركات "بالنظام الذي يوجه ويضبط اعمال الشركة، حيث يقوم بوصف وتوزيع الحقوق والواجبات بين مختلف الاطراف في الشركات مثل مجلس الادارة والمساهمين ذوي العلاقة ويضع القواعد والاجراءات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بشؤون الشركة كما يضع الاهداف والاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها"

وعليه يمكن تعريف الحاكمية الرشيدة في العمل النقابي " بأنها مجموعة التشريعات والسياسات والهيكل التنظيمية والاجراءات والضوابط التي تؤثر وتشكل الطريقة التي يُوجه و يُدار فيها العمل النقابي لتحقيق اهدافها بأسلوب مهني واخلاقي بكل نزاهة وشفافية وفق آليات للمتابعة والتقييم ونظام صارم للمساءلة لضمان كفاءة وفاعلية الأداء من جانب، وتوفير الخدمات بعدالة من جانب آخر"

مجموعة من تعريفات الحوكمة الرشيدة:

1	الحوكمة الرشيدة	منظومة أو شكل الحكم الذي يعزز ويدافع عن حقوق الإنسان ويقوم على توسيع قدرات الشعوب والتتوع في خياراتهم وحررياتهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ويجب أن تؤدي إلى تحقيق مصلحة الشعوب.
2	تعريف الحاكمية الرشيدة في العمل النقابي	مجموعة التشريعات والسياسات والهياكل التنظيمية والاجراءات والضوابط التي تؤثر وتشكل الطريقة التي يوجه ويدار بها العمل النقابي، لتحقيق اهدافها بأسلوب مهني واخلاقي بكل نزاهة وشفافية وفق آليات للمتابعة والتقييم ونظام صارم للمساءلة لضمان كفاءة وفعالية الأداء من جانب ، وتوفير الخدمات بعدالة من جانب آخر.
3	تعريف الحوكمة بما تشمل	• الحوكمة هي مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف الشركة أو المؤسسة أو القطاع المعني. • الحوكمة تعنى تطبيق النظام أي وجود نظم تعمل على التحكم في العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد وتحديد المسؤول والمسؤوليات. • والحوكمة هي النشاط الذي تقوم به الإدارة. وهي تتعلق بالقرارات التي تحدد التوقعات، أو منح السلطة، أو التحقق من الأداء. وهي تتألف إما من عملية منفصلة أو من جزء محدد من عمليات الإدارة أو القيادة. وفي بعض الأحيان مجموعة من الناس تشكل حكومة لإدارة هذه العمليات والنظم. • الحوكمة هي تقنين الأداء لتحقيق الأهداف وضمان مصالح المجتمع.
4	تعريف البنك الدولي	الحكم الرشيد هو التقاليد والمؤسسات التي من خلالها تتم ممارسة السلطة في الدول من أجل الصالح العام ، وهذا التعريف يشمل : 1. اختيار القائمين على السلطة ورصدهم واستبدالهم. 2. قدرة الحكومات على ادارة الموارد. 3. احترام المواطنين والدولة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.
5	تعريف تقرير التنمية الانسانية العربية 2002	الحكم الذي يعزز ويدعم ويصون رفاه الانسان ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحررياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، ويسعى إلى تمثيل كافة فئات الشعب تمثيلا كاملا وتكون مسؤولة امامه لضمان مصالح جميع أفراد الشعب.

6	تعريف UNDP	الحكم الرشيد هو ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة شؤون الدولة على كافة المستويات ، ويشمل الآليات والعمليات والمؤسسات التي من خلالها يعبر المواطنون والمجموعات عن مصالحهم ويمارسون حقوقهم القانونية ويوفون بالتزاماتهم ويقبلون الوساطة لحل خلافاتهم.
7	وحتى تعلم / ي	• الحكامة أو حوكمة أو الحاكمية مصطلح جديد في العربية وُضع في مقابل اللفظ الإنجليزي (governance) أو الفرنسي (gouvernance) ، ويستعمل أيضا لفظ حاكمية. • ولّد مصطلح «الحوكمة» على وزن فועلة (في سياق كل من العولمة و الحوسبة).

اهمية ومزايا الحاكمية الرشيدة :

تتمثل أهمية حوكمة النقابات في أن ها:

- 1 - تساعد في تحديد الأهداف وسبل تحقيق ها، والرقابة على الأداء.
- 2 - تعزز مشاركة المجتمع في تحديد احتياجاته وإتخاذ القرارات المتعلقة بتوفير ها.
- 3 - تساعد على بناء وتطوير قدرات الكادر الوظيفي في النقابات.
- 4 - تعزز فاعلية وتقويم عمل النقابات.
- 5 - تضمن إستمرارية وبقاء النقابة وتقليل حدة المخاطر للأزمات المالية والادارية.
- 6 - تحقق الفاعلية والكفاءة في النقابة.
- 7 - توفر الشفافية والإفصاح والمساءلة التي تمنع ظهور أي شكل من أشكال الفساد.

اهداف الحاكمية الرشيدة:

تهدف الحوكمة وفقا لطبيعة النقابات إلى:

- تفعيل ودعم دور النقابة في العمل المجتمعي.
- إستدامة عمل النقابة ونشاطات ها وفق خطط قصيرة أو طويلة الأمد تتبنا ها.
- إيجاد توازن بين الأدوار المختلفة للأعضاء في النقابة، (الهيئة الادارية / مجلس الإدارة/ مجلس الأمناء وفريق الإدارة) والفصل في المهام بين كل من ها.
- تحقيق العمل المؤسسي داخل النقابة بتحديد التكوينات التنظيمية المختلفة واختصاصات كل من ها والعلاقات فيما بين ها.
- تحقيق المشاركة في إتخاذ القرار داخل النقابة والاستجابة لاحتياجات الفئات المستهدفة من نشاطها، ومشاركت ها في التحديد والتقييم للمشاريع المقدمة.
- تحقيق الشفافية والإفصاح، ومنع تضارب المصالح في النقابة.
- إيجاد علاقة مبنية على الثقة والتمكين وفاعلة فيما بين النقابة وأعضائها من جهة، وبين ها وأصحاب المصلحة والمجتمع من جهة أخرى.
- بناء القدرات المؤسسية وتنمية قدرات كوادر النقابة وبما يمكن ها من ممارسة وظائف ها بكفاءة وفاعلية.
- المساعدة في تحسين القدرة على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية.

مبادئ الحوكمة الرشيدة:

حرصت العديد من المنظمات الدولية على دراسة مفهومي الحوكمة وتحليله ووضع مبادئ محددة لتطبيقه، من أهمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي وضع تسع مبادئ عامة لحوكمة المنظمات، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي والتي وضعت مجموعة من المبادئ للبنوك والمؤسسات المالية المختلفة.



وقد حددت معظم أدلة الحوكمة في النقابات المبادئ التي حددها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كما يوضحها الشكل رقم 1: وفيما يأتي عرض للمبادئ التي تناولتها النقابات، والمبادئ التي ستطبق في حوكمة النقابات في الدليل .

1- سيادة القانون

أ- مفهوم سيادة القانون:

ويقصد به أن تكون كافة التشريعات والأنظمة التي تمارس النقابة بموجبها مراعياً لها وأنشطتها لها سند تشريعي واضح وسليم. وهي المرجعية الأساسية لعملها.

ب- أهداف سيادة القانون:

يضمن تبني سيادة القانون في النقابات الالتزام بـ:

- التشريعات المعمول بها عند القيام باتخاذ أي من الإجراءات أو القرارات الإدارية والمالية.

- التأكد من انفاذها والامثال لها.
- العمل على تطبيقها بشكل ثابت وموحد على الجميع وبشكل عادل.
- أن تكون هذه التشريعات والقواعد ذات استقرار ويمكن التنبؤ بها والإعتماد علىها، وشاملة ومكتملة ومنسجمة وغير متعارضة أو متداخلة مع تشريعات أخرى.
- خلوها من الثغرات القانونية.

ج- معايير تحقق سيادة القانون:

- النقابة مسجلة وفق أحكام القانون.
- لوائح وانظمة النقابة مكتملة.
- تجنب تضارب المصالح.
- تكافؤ الفرص.
- الفصل بين السلطات.

2- الشفافية والإفصاح

جوهر الحوكمة هو توفير الشفافية والإفصاح والمساءلة، بحيث يمكن للجهات المشرفة والممولين والمستفيدين وأي مواطن أن يتأكد بأن النقابة تترجم الموارد إلى برامج تحقق التنمية، وذلك عن طريق معرفة آلية صنع القرار وجودة الخدمة المقدمة، وتكلفة تقديم الخدمة. كما أن لها تساعد على بناء كوادر النقابة، وبما يحقق لها الولاء والانتماء المؤسسي، ويضمن الاستدامة والتطوير.

أ- مفاهيم الشفافية والإفصاح:

إطلاع المستفيدين والممولين والمهتمين على تفاصيل السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع، والكشف الواضح في الوقت المناسب بشأن تأسيس النقابة وخططها وأنشطتها وموقفها المالي وأداء العاملين.

إن إطلاع الأعضاء والمواطنين والمعنيين والمهتمين والممولين على تفاصيل تنفيذ السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع، والكشف عن أوجه القصور في الأداء أو الإدارة. وكلما كان النظام يحقق مساحة أكبر من الشفافية في التعامل، وتتيح وسائل المعرفة تدفق المعلومات الخاصة بالنقابة لجميع الأعضاء والمعنيين، كان اقرب إلى تطبيق مبادئ الحوكمة.

ب- أهداف الشفافية والإفصاح:

تتمثل أهداف الشفافية والإفصاح في:

- المشاركة الفعلية لجميع الأطراف في عملية إتخاذ القرارات والرقابة علىها.

- تفعيل الاتصالات المتبادلة داخل النقابة ومع الأطراف الخارجية من خلال تبادل المعلومات وذلك لتحقيق س هولة التغذية الراجعة والإشراف والإستجابة.
- تعزيز ثقة المواطن بالنقابة، وتحقيق رضا الفئات المست هدفة.
- المساعدة في إختيار الوسائل المناسبة والملائمة لتحقيق أهداف النقابة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للفئات المست هدفة.
- تعمل على إن هراء الت هرب من المسؤولية وتساعد كل عضو في تحمل تبعات تجاوزاته.
- ت هيئة النقابة لأن تعمل بروح الفريق الواحد الفعال.
- ت هيئة النقابة لأن تعمل بروح الفريق الواحد الفعال.
- تنمي الشعور بالولاء والانتماء المؤسسي للنقابة.
- تجنب الوقوع في الخطأ.

ج- معايير تحقق الشفافية والإفصاح:

- قواعد للعمل تعزز قيم الشفافية والإفصاح.
- قواعد وتعليمات الشفافية والإفصاح معمول ب ها.
- لدى النقابة وحدة مختصة بالحوكمة لمتابعة كافة متطلبات الشفافية والإفصاح.
- إلزام النقابة بتوفير المعلومات الموثوقة في الوقت المناسب والدقة المطلوبة.
- لدى النقابة قائمة بالمعلومات المطلوب الإفصاح عن ها والجهات المستفيدة من ها.
- إجراءات تضمن لأصحاب العلاقة الحق في الحصول على المعلومات.
- الإفصاح الضريبي والتقارير المالية.

3- المشاركة

أ- مف هوم المشاركة:

تعرف بأن ها إنخراط كل أصحاب المصلحة في اتخاذ القرارات المتعلقة ب هم وتقديم الاقتراحات والتوصيات.

ب- أهداف المشاركة:

تتمثل أهداف المشاركة في :

- تشجيع كوادر النقابة في جميع المستويات الادارية على تبادل الأفكار وصولا لصياغة الاهداف التنظيمية وحل المشكلات وإتخاذ القرارات.
- إشراك موظفي النقابة المتأثرين بالقرارات المتخذة من خلال تقديم الملاحظات والمقترحات .
- إشراك الفئات المست هدفة من نشاط النقابة في المجتمع عند تحديد الإحتياجات وتقييم المشاريع.

ج- معايير تحقق المشاركة:

- ضمان التشاور والمشاركة بين النقابة والمستفيدين وبما يحقق تلبية الاحتياجات.
- التزام النقابة وكوادرها بالتنسيق والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد.
- توافر نظام معلومات، يقدم تغذية راجعة فورية عن الأداء التنظيمي.
- قيادة إيجابية قادرة على توجيه النقابة نحو رؤية مشتركة.
- تمثيل جميع المستويات في عملية صنع القرار وبحسب مستوى القرار.
- لدى النقابة ثقافة الإدارة بالمشاركة وإظهار قيادات جديدة.
- تحفيز كوادر النقابة لتقديم مقترحات، وتوجيه النصيح والإرشاد إلى هم أثناء تأديت هم لم هرام هم.

4- المساءلة:

أ- مفهوم المساءلة:

المساءلة تعني وجود آليات للمساءلة وتقديم التقارير حول استخدام موارد النقابة وتحمل المسؤولية في تحقيق الأهداف وتنفيذ الم هرام والأعمال من قبل العاملين في هرا. المساءلة ملازمة لكل من الشفافية وسيادة القانون. إذ أن الحوكمة تجعل متخذي القرار مساعلين ومسؤولين عن القرارات التي اختاروها. فمجلس الإدارة مسائل أمام كل من سيتأثرون بتلك القرارات أو الأفعال من فئات وأفراد ومجتمعات محلية، كما هو مسائل أمام الجهات الرسمية الأعلى، وكذلك من قبل الجهات المانحة. وتعني المسؤولية إلتزام موظف بإنجاز واجبات محددة، وينبغي أن ترتبط مسؤولية تنفيذ الأعمال بمعايير، ثم تحدد له تبعاً لذلك مساءلة المرووس امام السلطة الاعلى، اي ان الموظف مسؤول عن نتائج عمله وعن تقديم إجابات وتفسيرات عن هرا. والجهة الإشرافية هي من تقوم بالمساءلة.

ب- أهداف المساءلة :

- تحقيق رقابة فاعلة.
- حسن إدارة المديرين لموظفي هم.
- التحسين المستمر في الأداء.

ج- معايير تحقق المساءلة :

- توفر آليات يستخدمها أصحاب العلاقة لمساءلة النقابة.
- إدراك قواعد وإجراءات النظام وعواقب مخالفت هرا.
- توفر نظام للشكوى، يحقق لأي متضرر من النقابة وبرا مج هرا استخدام هرا والاستجابة للشكوى.
- صلاحيات الصرف تتم وفق المستويات الإدارية وبحسب النظم المحاسبية.
- قياس مستوى الرضا عن اداء المجلس والإدارة التنفيذية من قبل الأعضاء والمستفيدين.

5- الرؤية الاستراتيجية:

أ- المفهوم:

هي خارطة طريق لتوجيه النقابة إلى تحقيق طموحها المستقبلي بما يحقق الانسجام بين مكونات النقابة مع الأنشطة والبرامج وبيئتها الخارجية وتحديد الأدوار ورفع كفاءة العاملين في ها.

ب- أهداف وضع الرؤية الاستراتيجية:

- التفكير في المستقبل بشكل واضح وبرؤية مستقبلية.
- البحث عن الجوانب التطويرية وإستدامة النقابة.
- تحويل الرؤية ورسالة النقابة إلى خطة توصل ها إلى تلك الرؤية.
- تبني الخطة والدفاع عن ها بإشراك أصحاب المصالح عند وضع الرؤية الاستراتيجية.
- توحيد منظور النقابة والمجتمع وأصحاب المصلحة حول الأهداف التي ترغب النقابة في الوصول إلى ها.

ج- معايير تحقيق الرؤية الاستراتيجية:

- لدى النقابة رؤية وخطة استراتيجية موثقة، توضح إطار العمل الاستراتيجي ومجالاته.
- لدى النقابة مصفوفة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتستخدم ها عند وضع وتحديث برامج ها وأنشطتها ومشاريع ها.
- لدى النقابة تصور للاحتتمالات المتاحة من أجل مواجهة التحديات والتقليل من الت هديدات التي تؤثر على العمل.
- وجود آلية لمراجعة الاستراتيجية وتقييم ها وفق أدوات قياس معن عن ها ومقرة، وذلك لضمان تحقيق غايات ها واقتراح أي تطوير ل ها.
- لدى النقابة خطة للإستخدام الأمثل للموارد والطاقات المتاحة لتحقيق كفاءة وفاعلية الاداء.

6- الإستجابة:

أ- المفهوم:

يقصد بالاستجابة قدرة النقابة على توجيه المشاريع والبرامج لخدمة أصحاب المصلحة وتلبية الإحتياجات الناشئة ضمن إطار زمني مقبول.

ب- هدف الإستجابة:

- سرعة تلبية الإحتياجات للمواطنين والمجتمع ضمن فترة زمنية معقولة .
- تلبية الإحتياجات الناشئة وخاصة الطارئة من ها- لدى الفئات المست هدفة.
- التأقلم الفعال مع المتغيرات الناجمة عن البيئة الخارجية على جميع المستويات.

ج- معايير تحقق الاستجابة:

- لدى النقابة آلية لسرعة الاستجابة
- لدى النقابة نماذج لتحديد الاحتياجات والاستجابة لهما.
- لدى النقابة قياس لمدى تحقق الاستجابة في الوقت المناسب.

7- المساواة:

أ- المفهوم:

ادماج قضايا النوع الاجتماعي على المشاريع والبرامج التي تقدم من قبل النقابات والمساواة بين الموظفين عند التعيين أو الترفيع وغيرها، وبحيث تتم كافة العمليات وفق معايير واجراءات موضوعية مثل (الجدارة، والقدرة، والخبرة، وغيرها) .

ب- اهداف المساواة:

- 1- تمكين وادماج كافة منتسبي النقابات في جميع البرامج والنشاطات المقدمة من قبل النقابة
- 2- تحقيق المساواة بالاجر والمعاملة بين الجنسين داخل اماكن العمل
- 3- تحقيق المساواة في الضمان الاجتماعي وخطط التقاعد المهني وحماية الامومة واجازاتها.

ج- معايير تحقق المساواة:

- لدى النقابة رؤية وخطة استراتيجية موثقة، توضح إطار العمل الاستراتيجي لادماج كافة منتسبي النقابات .
- لدى النقابة مصفوفة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتستخدمها عند وضع وتحديث برامجها وانشطتها ومشاريعها
- بناءا على المساواة.
- لدى النقابة تصور لمواجهة التحديات والتقليل من الت هديدات التي تؤثر على العمل .
- وجود آلية لتقييم استراتيجية تأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي وفق أدوات قياس معن عنها ومقرة، وذلك لضمان تحقيق غاياتها واقتراح أي تطوير لها.
- لدى النقابة خطة للإستخدام الأمثل للموارد والطاقات المتاحة لتحقيق كفاءة وفاعلية الاداء

8- الفاعلية :

أ- المفهوم:

قيام النقابة بتحقيق أهدافها وغاياتها وانجاز مهامها بشكل متكامل وشامل وبما يحقق المصلحة العامة والخاصة.

ب- اهداف الفاعلية :

- 1- التأكد من ان جميع البرامج والنشاطات التي تنفذها النقابة تتم بشكل متكامل وفعال .
- 2- التأكد من ان تنفيذ جميع البرامج والانشطة كانت ضمن اطار زمني محدد .
- 3- التأكد من ان جميع البرامج والانشطة حقق الاهداف المرجوة منها.

ج- معايير تحقق الفاعلية :

- 1- القيام بتحديد المعوقات والعقبات ومسبباتها القانونية والواقعية، بالإضافة الى دراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة بالموضوع والتي ستتطلبها النقابة من خلال التشريع.
- 2- القيام بوضع الأهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالتشريع المنوي إصداره بهدف ضمان تقييم

مدى نجاحه في مرحلة التطبيق اللاحقة ضمن اطار زمني محدد.

3- اجراء تحليل فيما بين الأهداف والنتائج المرجو تحقيقها، وبين الصلاحيات والمهام والأنشطة التي تقوم بها النقابة.

4- تحليل احتياجات منتسبي النقابات والظروف الاجتماعية الخاصة بهم.

9- النزاهة :

أ- المفهوم:

تلزم النقابة وقادتها ومديرها وموظفيها بالتعامل مع كافة منتسبي النقابات بعدالة، وبدون أي شكل من أشكال التمييز أو التحيز، والتصرف بمهنية وموضوعية، والاعتراف بحقوق ومصالح منتسبي النقابات وعدم إساءة استخدام المعلومات أو الموارد بأي شكل من الأشكال، وأن يتم تحديد الاجراءات اللازم اتخاذها في حال وقوع حالات فساد أو خروقات للمبادئ والتشريعات الصادرة.

ب- اهداف النزاهة:

1- وضع أنشطة وبرامج لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد

2- الالتزام بمدونة قواعد السلوك المهني

ج- معايير تحقق النزاهة:

- 1- وضع أسس واجراءات داخلية لمنع تضارب المصالح، وكيفية الإعلان والإفصاح عن أي تضارب فعلي أو محتمل أو ظاهري أو مصالح شخصية محتملة في الوقت المناسب والاجراءات المناسبة المتخذة لإدارتها وتوثيقها، وبشكل ينسجم مع أي مدونات للإفصاح عن تضارب المصالح تصدر لاحقاً.
- 2- إصدار مدونة قواعد سلوك وظيفي خاصة بعمل النقابات.
- 3- وضع اسس والإجراءات اللازمة لمنع المحسوبية أو المحاباة أو الواسطة في العمليات ذات البعد أو الأثر المالي.
- 4- تدريب كافة منتسبي النقابات على الحقوق والسلوكيات والمبادئ والآليات الموضوعية لضمان التزامهم بمبادئ مدونة قواعد السلوك المهني.

مبادئ اضافية:

10- الحوكمة وحقوق الانسان:

الحوكمة الرشيدة وحقوق الإنسان يعزز كل منهما الآخر. وتوفر مبادئ حقوق الإنسان مجموعة من القيم لتوجيه عمل الحكومات والجهات الفاعلة السياسية والاجتماعية الأخرى. وهي توفر أيضا مجموعة من معايير الأداء التي يمكن أن تخضع هذه الجهات الفاعلة للمساءلة بشأنها. وعلاوة على ذلك، فإن مبادئ حقوق الإنسان تسترشد بمضمون جهود الإدارة الرشيدة: فهي قد تسترشد في وضع الأطر التشريعية والسياسات والبرامج ومخصصات الميزانية وغيرها من التدابير. ومن ناحية أخرى، فإنه بدون الحكم السليم، لا يمكن احترام حقوق الإنسان وحمايتها بطريقة مستدامة. ويعتمد إعمال حقوق الإنسان على بيئة مواتية. ويشمل ذلك الأطر والمؤسسات القانونية المناسبة فضلا عن العمليات السياسية والإدارية المسؤولة عن الاستجابة لحقوق السكان واحتياجاتهم.

11- التوافق:

تتفاوت وجهات النظر بين الافراد والاقسام ويؤثر بذلك في عوامل متعددة مختلفة ومتشابكة لذلك لابد من التوافق بينها.

12- العدل والشمولية:

وجود نظام عادل يعتمد على ضمان ان جميع المعفيين لديهم حصة في هذا النظام (شركاء) وانهم ليسوا بعيدين او محيدين عن المسيرة ويتطلب ذلك من جميع فئات المجتمع وخصوصا الفئات الاضعف

انتشر مصطلح الحوكمة العالمية بشكل واسع في الآونة الأخيرة حيث يشير إلى جميع الأحكام الهادفة إلى تنظيم الجماعات البشرية وفقاً لمقياس عالمي. يعرف منتدى الحوكمة العالمية الجديدة المصطلح كالتالي: «إدارة كوكب الأرض بصورة جماعية»، أي الانتقال نحو التعاون السياسي بين ممثلي المؤسسات عبر الأوطان، وتسعى الحوكمة العالمية إلى نقاش حلول القضايا التي تؤثر على أكثر من دولة أو منطقة.

وتتميل مؤسسات الحوكمة العالمية ومن أهمها الأمم المتحدة حيث تشجع الحوكمة الرشيدة بطرق كثيرة، وأعاد إعلان الاجتماع الرفيع المستوى المعني بسيادة القانون تأكيد أن حقوق الإنسان، وسيادة القانون والديمقراطية أمور مترابطة يعزز كل منها الآخر وأنها جزء من قيم الأمم المتحدة ومبادئها الأساسية العالمية غير القابلة للتجزئة [الفقرة 5].

ويجري تنفيذ أنشطة الأمم المتحدة الداعمة للحوكمة من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للديمقراطية، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية والمفوضية السامية لحقوق الإنسان، وغيرها.

وفي التقرير المعنون "حياة كريمة للجميع: التعجيل بالتقدم نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والنهوض بخطة الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام 2015" (68/202/A)، جرى التأكيد على أهمية بناء السلام والحوكمة الفعالة القائمة على حقوق الإنسان وسيادة القانون من خلال مؤسسات سليمة. وتدعم المؤسسات الخاضعة للمساءلة، والتي يمكن الوصول إليها، تنفيذ وتطبيق سيادة القانون وحقوق الإنسان وبالتالي تعزز القدرة على الحفاظ على السلام الدائم وبناء التنمية المستدامة للجميع. ويجري أيضاً تعزيز الانفتاح والمساءلة في المؤسسات، بما في ذلك البرلمانات، عن طريق ضمان حق الناس في حرية الحصول على المعلومات. وعلاوة على ذلك، تمثل الانتخابات جزءاً حيوياً في التحولات الديمقراطية، وإنهاء الاستعمار، وتنفيذ اتفاقات السلام في جميع أنحاء العالم.

و يمكن للأمم المتحدة أن تسهم في دعم الحوكمة أو الحكم الصالح في الدول النامية ومنها الدول العربية من خلال ما يلي:

- تعزيز البرلمانات والهيئات الانتخابية والقضائية، وتقديم منظمة الأمم المتحدة للطفولة "اليونسيف" العمل من أجل تنقيح القوانين الوطنية وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل، وتدريب البرلمانيين ومسؤولي إنفاذ القوانين، إدماج حقوق الأطفال بوجه عام في النسيج السياسي والقانوني للدول.
- الحكم الصالح جزء لا يتجزأ من أعمال مكتب الأمم المتحدة لمراقبة المخدرات ومنع الجريمة . فلا يمكن إيجاد عالم خال من المخدرات ومن كبار تجار المخدرات دون تعزيز النظم الوطنية للقضاء وإنفاذ القوانين . وعلى الصعيد الميداني يساعد المكتب في الجهود المبذولة لخفض الطلب على المخدرات غير المشروعة وإنتاجها ، ويقدم المساعدة الفنية لوكالات إنفاذ القوانين في حربها ضد الاتجار غير المشروع بالمخدرات .
- يعد دعم الحكم الصالح ، وخصوصاً من خلال تعزيز النظم القضائية الوطنية واطر السياسة العامة أمراً لا مفر منه أيضاً لتعزيز الصحة الإنجابية والمساواة بين الجنسين .
- يركز برنامج الغذاء العالمي، في المساهمة التي يقدمها لتحقيق الحكم الصالح على بناء القدرات في المجتمعات المحلية، بهدف تعزيز إمكانية حصول الأسر الفقيرة والمتضررة من الأزمات على الغذاء ، وتتمثل الوسيلة الرئيسية لبلوغ هذا الهدف في الدعوة إلى اعتبار الحق في الغذاء من حقوق الإنسان الأساسية وهو أمر يرتبط تحقيقه ارتباطاً وثيقاً بتمكين المرأة.
- أولت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الأولوية لجمع ونشر البيانات الأساسية المتعلقة بالحكم والإدارة العامة، وذلك لكي تساعد في صياغة السياسات ووضع الاستراتيجيات الطويلة الأجل في الدول الأعضاء، ودعمت هذه الإدارة أيضاً عملية تبادل المعلومات بشأن الممارسات والسياسات في مجال إصلاح القطاع العام .
- تمثل الانتخابات الجديرة بالثقة أحد العناصر الرئيسية للحكم الصالح ولعملية التحول إلى الديمقراطية، وعلى مدار العام تواصل الأمم المتحدة توفير المساعدة الانتخابية والمساعدة في تعزيز المؤسسات الوطنية من أجل تحسين إدارة العملية الانتخابية.

مبادئ الحوكمة الرشيدة في مبادئ الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

وفي القرار 19/20، يحدد مجلس حقوق الإنسان المبادئ التالية للحكم الرشيد: المساءلة والشفافية والنزاهة وعدم التمييز والمشاركة والمساواة والكفاءة والمقدرة. وتتداخل أكثرية هذه المبادئ بوصفها مبادئ لحقوق الإنسان على الرغم من أنه من الأساسي لدى الربط بين هذين المفهومين أن يُعرّف الحكم الرشيد بشكل مثالي وأن يسترشد بالتفسيرات المعيارية القائمة لمبادئ حقوق الإنسان هذه ولمعايير وحقوق الإنسان على نحو أعم.

وهذا النهج العام المتمثل في استخدام حقوق الإنسان كدليل يمكن أن ينطبق أيضاً على مبادئ الحكم الرشيد كمبدأ النزاهة، وهو ليس مبدأ من مبادئ حقوق الإنسان في حد ذاته، غير أن النزاهة في سياق الحكم الرشيد تمثل عنصراً رئيسياً يكمل مفهوم المساءلة والشفافية.



ركائز حوكمة الانتخابات:

- البعد الاجتماعي: ويشير إلى استجابة النقابة لاحتياجات المجتمع والاعضاء.
- البعد الاقتصادي: ويشير إلى استثمار اموال النقابة للصالح العام.
- البعد السياسي: ويقتضي طرح فرص ديمقراطية متكافئة أمام جميع أصحاب المصلحة للتأثير ومراقبة العمليات والنتائج السياسية، وتحقيق عدالة توزيع الفرص على مستوى الفئات الضعيفة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.
- البعد المهني: ويهدف إلى استدامة وجود خطط عمل ترقى بالمهنة وتعمل على تطويرها.

خطوات تطبيق الحوكمة الرشيدة في الانتخابات:

تبين خطوات الحوكمة في هذا الإطار آلية عمل الانتخابات لتحقيق الحوكمة في ست خطوات واضحة ومحددة بحيث تتضمن كل خطوة الإجراءات العملية التي تساعد في إنجاز كل خطوة من الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: التهيئة والإعداد للحوكمة.

الخطوة الثانية: تكوين المجالس ومسؤولياتها وعلاقاتها وآليات عملها.

الخطوة الثالثة: تحقيق الشفافية والإفصاح والمساءلة.

الخطوة الرابعة: تحقيق مبادئ الإدارة الجيدة.

الخطوة الخامسة: تحقيق بيئة الرقابة.
الخطوة السادسة: وضع مدونة السلوك.



الخطوة الأولى : التهيئة والإعداد للحوكمة

مبادئ الحوكمة التي ستعتمد على ها الخطوة : الشفافية، سيادة القانون، المشاركة، المساءلة وتتضمن المرحلة تنفيذ الأنشطة الآتية:

- تشكيل فريق عمل لتقييم المنظمة، ويكون هذا الفريق هو المكلف بالترتيب لحوكمة المنظمة، والاتفاق على نموذج التقييم ويمكن الاستعانة بنموذج معايير التحقق وتقييم المنظمات المتضمن في هذا الدليل .
- قيام فريق العمل بتقييم النقابة من حيث الواقع التنظيمي والبرامج والمشاريع والخروج بتقرير، يحدد جوانب القوة والضعف في ها.
- حضور فريق العمل برنامج تدريب مدربين حوكمة منظمات مجتمع مدني، ويقدم في ن هاية البرنامج إطار مشروع حوكمة المنظمة، ليتم مناقشت ه من القيادة العليا والتوصل إلى الشكل الن هائي لإطار مشروع الحوكمة، بحيث يشمل الإطار كل المحددات القانونية والعلمية والمعايير المطلوب إستكمال ها لحوكمت ها.
- إعداد أدبيات وملصقات، تساعد على تأسيس ثقافة الحوكمة في المنظمة، ووضع ها في لوحات الإعلانات والمكاتب في المنظمة، ويكون ال هدف من ها وضوح الرؤية والغاية التي تست هدف ها النقابة من الحوكمة لدى كل الأفراد والأطراف المرتبط بالمنظمة.

- قيام فريق العمل بإعداد وثيقة الالتزام الطوعي للمشاركة في مشروع الحوكمة، ومناقشتها مع قيادة النقابة والتوصل إلى الوثيقة بصورتها النهائية على أن تتضمن الوثيقة التعريف بمضامين ومفاهيم الحوكمة والحاجة إلىها وأهميتها في تحسين الأداء ورفع مستوى الكفاءة والفاعلية لدى الأفراد والمنظمة، والحفاظ على مصداقية عالية لدى الجميع
- قيام فريق عمل الحوكمة بعقد لقاءات مع التكوينات التنظيمية المختلفة في النقابة لبيان وشرح ثقافة الحوكمة (مفاهيمها، أهدافها، مبادئها، خطواتها، النتائج المرجوة منها) سواء على النقابة أو أعضاءها أو المجتمع. وأخذ الموافقة على الالتزام الطوعي.
- الحصول على التزام مجلس الإدارة باعتماد الأنظمة والإجراءات التي تنتج عن الحوكمة.

الخطوة الثانية: تكوين المجلس وعلاقاته ومسؤولياته وآليات عمله (لوائح، أنظمة، سياسات)

مبادئ الحوكمة التي ستعتمد علىها الخطوة : سيادة القانون، الشفافية والافصاح، المساواة، المشاركة، الاستجابة، الرؤية الاستراتيجية. وتتضمن الخطوة تنفيذ الأنشطة الآتية:

1. مراجعة واقع تشكيل وأختصاصات ومهام المجلس وتحديد جوانب النقص والقصور، والبدء باستكمالها في إطار متطلبات الحوكمة
2. موازنة البناء والهيكل التنظيمي للمنظمة مع أهدافها وبما يتناسب مع حجم الأنشطة والنطاق الجغرافي لها، ويلبي الاحتياج الحالي والمستقبلي
3. تقييم للأنظمة الإدارية المساعدة في تنفيذ الأنشطة والبرامج ومدى استخدامها في الواقع وتحديد الأنظمة المطلوب استكمالها، والعمل علىها.
4. دراسة تكوين مام وصلاحيات ومسؤوليات لجمعية لعممية وتحديد الجوانب المطلوب استكمالها ولعمل على استكمالها.
5. دراسة تشكيل واختيار لجنة إدارية / مجلس الإدارة / مجلس الأمناء، مام مسؤوليات سلطات اجتماعات، وتحديد الجوانب المطلوب استكمالها ولعمل على استكمالها.
6. مناقشة المجلس في الدور المطلوب أن يقوم به في مجال ضمان تطبيق لحوكمة إضافتها إلى قائمة اختصاصات مام.
7. تحديد الشروط الواجب توافرها في المدير التنفيذي للمنظمة، وشروط لعلاقة لتكاملية بين المجلس والمدير التنفيذي، وفصل بين مام توثيقا ضمن الاختصاصات.
8. تحديد وتنظيم اجتماعات المجلس واعتماد النماذج لذلك.
9. إعداد مصفوفة تحليل لبيئة لداخلية الخارجية للمنظمة توثيقا والاستفادة منها عند وضع برامج أنشطة مشايخ النقابة.
10. إعداد لرؤية الخطة لاستراتيجية للمنظمة، وإذا كان لدى النقابة خطة استراتيجية يتم العمل على تطويرها بما يتماشى مع حكمة النقابة.
11. إعداد لائحة لسنية للمنظمة على أن تكون مشتقة من لائحة لاستراتيجية.

12. ماجة مام اللجان لمشكلة من قبل المجلس ولتصل لى تحديد اللجان المطلوب تفعيلها أو تشكيلها وتحديد ماما

اختصاصاتنا .

13. تقييم اقع الاحتياج من العاملين في النقابة، وتحديد الحجم الأمثل من لعمالة لملبة للمنظمة.

14. استكمال إعداد بطاقات الوصف لوظيفي لجميع وائف النقابة أنظمة المارد لبشية الأخرى .

15. عقد لقات مع الإدارة لتنفيذ في النقابة لمناقشة وتحديد ضمانات ومسؤوليات الإدارة لتنفيذ تجاه المجلس في تسيخ وتحقيق مبدأ لشفافية ولإفصاح.

الخطوة لثالثة : تحقيق لشفافية ولإفصاح المساءلة

مبادئ لحوكمة لتي ستعتمد عليا الخطوة : سيادة القانون، لشفافية ولإفصاح المساءلة، المشاركة، لاستجابة. وتتضمن الخطوة تنفيذ لأنشطة لآتية:

1. إستمكال إعمدا واثاق النقابة لقانونية التنظيمية من لجات السمية، وعمدا دلة العمل لداخلية ومحاضر الاجتماعات

ولتقارير المالية، من لجة لمخلة بالاعتماد في النقابة.

2. إعداد قائمة بالمعلومات ولتقارير المطلوب الإفصاح عنا، موضحاً فيا لجات لمستفة بالإفصاح، ونوع المعلومات ولبيانات المسموح بالإفصاح.

3. توفير الثائق لقانونية التنظيمية ولتقارير ولإفصاح عنا، جعلاً في متناول الفئات لطالبة لاء، من خلال الطرق الاكثر ملاعمة فاعلية للإفصاح، ضماناً للشفافية، مع الأخذ بعين الاعتبار حساسية الوقت السرية ولأمن) شبكة الانترنت، نسخ وقية، وسائل الإعلام، لمقع لالكرني للمنظمة، نشات ، لبح

4. ضع إجراءات تضمن مشاركة الفئات لمستفة من مشاريع النقابة سواء عند تحديد الاحتياج ولتخطيط للبرامج أو عند عملية التقييم المتابعة.

5. ضع إجراءات تضمن لأصحاب لعلاقة الحق في الحصول على المعلومات.

6. إنشاء وحدة أو تحديد مختص بالشفافية ولإفصاح لمتابعة كافة المتطلبات ولتحقق من الالتزام با.

7. التأكد من التزام النقابة بتوفير المعلومات لمثقة في الوقت المناسب الدقة لملمبة.

8. التأكد من توفر قواعد وتعليمات للشفافية ولإفصاح.

9. تحديد لية وطرق الإفصاح بحسب لسية ولقت ولجانبا لامي.

10. التأكد من التزام النقابة بالإفصاح لضريبي ولتقارير لمالية.

11. استكمال لمقع لالكرني ولتأكد من عرض البيانات المطلوب الإفصاح عنا.

12. ضع إجراءات تقديم التقارير حول استخدام المارد وخضوع المسؤولين للمساءلة عن فعالهم قراراتهم، بما يضمن اتخاذ الإجراءات للاماة عن الافعال لمخالفة للقانون ومونات السلوك.

13. ضع نظام للشكاوى ليحقق لأي متضرر من النقابة برامجا ستخدم، بما يضمن راسة الملاحظات معالجة الاختلالات.

14. ضع أسس متكاملة لتحقق لمسالة لتصبح قيادة النقابة مسؤولة مسؤولة مباشرة دورية أمام اصحاب لمصالح.

15. تضمنين لانمة ما يمكن الفئات لمستفة من الخدمات من القيام بمتابعة المجلس بحسب لاجة.

16. تحديد صلاحيات الصرف وفق المستويات لإدارية وبحسب النظم لمحاسبية.

17. تحديد توضيح علاقة النقابة قياتا بجات لرعاية المساءلة لداخلية الخارجية. وضع إجراءات تضمن قياما بالاستجابة

والإلتزام .

18. التأكد من توفر مستوى جيد من لرضا عن أداء المجلس والإدارة لتنفيذ من قبل أعضاء النقابة ولمستفيين.

19. تحديد مام ومسؤوليات كوادرنقابة بشكل اوضح بما يوضح همية لعلاقة لداخلية لضمان الفصل بين مام وصلاحيات المجلس والإدارة لتنفيذية.
20. وضع سياسات وإجراءات اذحة للتعامل مع تضارب لمصالح مناقشتا مع المجلس والخروج بالسياسة لملمبة.
21. التأكد من توافق أهداف النقابة مع لأنشطة البامج لتي تقوم بتنفيذها.
22. تأكيد التوافق بين أعضاء النقابة أثناء تنفيذ لمام الأنشطة بما يحقق الانسجام وعدم وتضارب لمصالح.
23. ضمان ان تكون لبرمج الأنشطة متافقة مع احتياجات لفئة لمستفة.
24. تضمين تشريعات النقابة حظر لجمع بين عضوية مجلس الإدارة وبين العمل التنفيذي، أو العمل بأجر في النقابة. ومتناع عضو مجلس الإدارة من الدخول في علاقات تجارية أو مالية مع النقابة.

الخطوة الرابعة : تحقيق مبادئ الإدارة الجيدة وليات اتخاذ القرارات

مبادئ لحوكمة لتي ستعتمد عليا الخطوة : سيادة القانون، لرؤية الاستراتيجية، المساواة، لمشاركة. وتتضمن الخطوة تنفيذ لأنشطة لآتية:

1. تحديد أنواع ومستويات لمشاركة في نشة النقابة، وعقد لقات مع المجلس لمناقشتا ولتصل لى ثقة تحدد أنواع ومستويات لمشاركة آلية تبيقا.
2. تضمين لائح النقابة لمشاركة المستفيدين في عملية تصميم مراقبة وتقييم لأنشطة البامج.
3. وضع إجراءات تضمن التنسيق والتعاون ولعمل بروح الفريق الواحد بين كوادرنقابة.
4. وضع الإجراءات لتي تضمن إساء ثقافة لإداربالمشاركة وإطار قيادات جديدة .
5. منح كافة أصحاب لعلاقة دخليا وخارجيا حق القيام بدور فاعل في إتخاذ القرار في مراحل لعملية لإدارية لمختلفة.
6. ضمان أخذ لتغية لراجعة عن لمشايع الأنشطة المنفذة جمعا لتحليلا والاستفادة منا.
7. مناقشة قائمة إلزامات الإدارة الجيدة الديمقراطية مع قيادة النقابة وتحديد البنود لمطبقة في النقابة ومستوى تبيقا، وضع خطة عمل لتطبيق مالم يكن مطبقاً ونفاذ الإجراءات لموصلة للتطبيق.
8. ضمان ستقلالية النقابة في اتخاذ قراراتها عن أي إنتماء أو تحيز في مجال تقديم لخدمة وكذا التوظيف فيا.
9. التأكد من أن لدى النقابة مدققاً قانونياً خارجياً للحسابات.
10. تحديد دلة الممارسات لسليمة لتي على النقابة ستيفانا وتشمل الإجراءات لإدارية المالية الرقابة ولتقييم وضع لية لتوفيرها إستكمالا
11. وضع إجراءات تضمن سئمة لاستراتيجية والخطط لتنفيذية استامة عمليات الإدارة لمالية.
12. توفر تصور للتنسيق ولتشبيك والتعاون الشاكة لمبني على الرؤى لمشركة مع أصحاب لعلاقة ويتم تبيقا.
13. ضمان إمتلاك النقابة خطة تربيبية لكودرها في مختلف المستويات، مبنية على تحديد الاحتياجات بصرة علمية.
14. وضع إجراءات تضمن شفافية إختيار وإعادة تدوير المراكز لمام لإدارية التنفيذية وفق نتائج ومقاييس علمية.
15. توفير سجل مارات لموظفي النقابة لاستخدام عند إختيار كوادرنقابة .

الخطوة الخامسة: تحقيق بيئة الرقابة

مبادئ لحوكمة لتي ستعتمد عليا الخطوة : سيادة القانون، لشفافية والافصاح، لمسالة. وتتضمن الخطوة تنفيذ لأنشطة لآتية:

1. ماجة نظام لرقابة دخل النقابة، وتحديد المتطلبات الواجب الإلتزام با لتحقيق بيئة قابية تدعم لحوكمة.
2. تحديد المجموعات لمستتية الدفترية ولتقاير لمالية أدلة الحسابات لمكنة للنظام لمحاسبي في النقابة.
3. ضع إجراءات إلتزام النقابة بتزويد لجات لمشفة ولمانحين بالوثائق لمعلقة بالنقابة من خطط وتقارير وميانيات.
4. مراجعة التقاير لمالية لسنية من قبل مدقق خارجي ومعمد.
5. توفر مختص بالمتابعة ولتقييم دخل النقابة إن لم تكن كوحدة خاصة ضمن ليكل لوظيفي

الخطوة لساساة: ضع مدونة القيم والمبادئ والسلوك

مبادئ الحوكمة التي ستعتمد على ها الخطوة : سيادة القانون، الشفافية والافصاح، المساواة، المشاركة، الاستجابة. وتتضمن الخطوة تنفيذ الأنشطة الآتية:

1. إعداد مدونة القيم والمبادئ والسلوك ومناقشت ها مع المجلس وكوادر النقابة والتوصل إلى التصور الن هائي للمدونة وإعتماد ها من المجلس وتحديد موعد البدء بالعمل ب ها.
2. وضع إجراءات توفر آلية واضحة لإرساء معايير المدونة وإجراءات الإلتزام ب ها من كافة موظفي المنظمة.
3. تحديد كادر مع إختصاصاته تكون من مسؤوليته الإشراف على إلتزام النقابة بمبادئ المدونة.

المراجع :

- 1- ليل إرنستاديه لحوكمة منظمات لمجتمع لمدي في لجمهورية الليبية. مؤسسة رنين ، الليبي. 2018
- 2- سليمة بن حسين ، الحوكمة - دراسة في المفهوم. مجلة العلوم القانونية والسياسية ، الجزائر ، 2015.
- 3- الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة. الحوكمة الرئسية - <https://www.un.org/ruleoflaw/ar/thematic-areas/governance/good-governance>
- 4- دليل تقييم وتحسين ممارسات الحوكمة في القطاع العلم. وزارة تطوير القطاع العلم. 2017.
- 5- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. www.oecd.org

الأهداف

- تكوين فهم أعمق لمفهوم أوراق السياسات.
- معرفة الغاية من كتابة أوراق السياسات.
- خلق بيئة حوار تفاعلية بين المشاركين/ات.

الوقت

30 دقيقة

الوصف

أقوم بطباعة تعريف ورقة السياسات بشكل مجزأ على عدد من البطاقات يتم تكرار طباعة كل ورقة حسب عدد المجموعات كالتالي:

✓ البطاقة الأولى: ورقة بحث تعد بطريقة ممنهجة.

- ✓ البطاقة الثانية: قائمة على الأدلة والبراهين.
- ✓ البطاقة الثالثة: سواء كانت نوعية أو كمية.
- ✓ البطاقة الرابعة: وذات صلة بالقضية موضوع الدراسة.
- ✓ البطاقة الخامسة: تركز على مراجعة سياسات قديمة أو حديثة وتحليلها.
- أقوم بتقسيم المشاركين؟ ات إلى مجموعات وأعط كل مجموعة جميع البطاقات.
- أطلب من كل مجموعة أن تشكل التعريف لورقة السياسات.
- وبعد انتهاء المجموعات من تشكيل التعريف يعرض شخص من كل مجموعة التعريف الذي توصلوا له.
- وبعد انتهاء جميع المجموعات من التعريف قم بإعادة تذكيرهم بالتعريف والغاية من كتابة أوراق السياسات ثم يتم كتابة مفهوم ورقة السياسة على ورقة فلب شاريت ويتم تعليقها على الحائط.
- يمكنك أن تسأل المشاركين/ات الأسئلة التالية، لتهيئتهم للجلسة اللاحقة على أن تكون الاجابات فقط نعم أو لا من غير شروحات:
- هل تعتقدون أن أوراق السياسات لها فاعلية في النقابات؟
- هل ممكن أن تكونوا جزء من الأطراف الذين يشاركون في اعداد أوراق السياسات؟ وتقدموا المساعدة؟

ورقة السياسات هي ورقة بحث تُعدّ بطريقة مُمنهجة قائمة على الأدلة والبراهين سواءً كانت كمية أو نوعية وذات صلة بالقضية موضوع الدراسة. تركز ورقة السياسات على مراجعة سياسات قديمة أو حديثة وتحليلها

نهاية النشاط

قبل الانتقال الى التمارين التالية قم بطباعة ورقة السياسات/الورقة المرجعية 15 " مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات المهنية في الاردن" وتوزيعها على المشاركين/ المشاركات قبل التدريب ليستخدموها في باقي التمارين.

لماذا نقوم بإعداد أوراق السياسات

نشاط 46

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على أهمية اعداد أوراق السياسات.
- أن يتعرف المشاركون/ات على اسباب اعداد أوراق السياسات

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- تمرين "world cafe" يتم تقسيم المشاركين الى مجموعات ويتم تعيين مدون افكار او الرئيس في كل مجموعة.
- على كل مجموعة أن تتحاور فيما بينهم لمدة دقيقتين أو ثلاثة حول لماذا نقوم بإعداد أوراق السياسات وما أهميتها.
- على مدون الأفكار/ الرئيس أن يكتب على ورقة فلاب جميع الأفكار أو النقاط التي يطرحها اعضاء المجموعة.
- وبعد الانتهاء من الحوار ينتقل جميع اعضاء المجموعة ويتوزعون على مجموعات اخرى مختلفة بطريقة عشوائية بحيث يبقى كل مدون افكار في نفس المجموعة ولا ينتقل مع الآخرين.

- على كل مدون أفكار ان يستقبل المشاركين من المجموعات الأخرى ويوضح لهم الأفكار التي تم كتابتها من قبل المجموعات السابقة.
- يبدأ الحوار من جديد مع المشاركين/ات الجدد ويستمر مدون الأفكار بتدوين الأفكار أو النقاط الجديدة.
- وبعد دقيقتين أو ثلاثة دقائق ينتقل المشاركون/ات مرة أخرى باستثناء مدون الأفكار ويتوزعوا على مجموعات أخرى جديدة.
- يستمر التمرين على النحو السابق الى أن ينتقل كل مشارك الى جميع المجموعات.
- بعد انتهاء التمرين، يقوم كل مدون أفكار بعرض جميع اجابات المشاركين المدونة على ورقة القلب امام جميع المشاركين.
- يمكن سؤال المشاركين/ات الأسئلة التالية:
- ما رأيكم/كن بالتمرين؟
- برأيكم/كن بعد التمرين هل وجدتم أن اعداد اوراق السياسات اكثر اهمية مما كنتم تظنون؟ وضح ذلك
- برأيكم/كن بعد التمرين هل ترون انه من الضروري اعداد ورقة أو أوراق سياسات في نقاباتكم/مؤسساتكم؟
- اذا كانت اجابتم "نعم" على السؤال السابق، الى أي مدى تعتقدون أن اعداد ورقة سياسات في نقاباتكم/مؤسساتكم مهم؟
- اذكر موضوع واحد، من الممكن ان تعد ورقة سياسات حوله في نقابتك.
- أطلب من المشاركين/ات الرجوع الى ورقة السياسات/الورقة المرجعية التي تم توزيعها مسبقاً وأطلب منهم توضيح ما اهمية هذه الورقة.

الرجاء الاطلاع على أهمية أوراق السياسات في الورقة المرجعية رقم 14: اعداد اوراق السياسات

نهاية النشاط

نشاط 47

اهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات

الأهداف

- معرفة الأثر الايجابي لمشاركة أصحاب العلاقة بصياغة السياسات.

الوقت

30 دقيقة

الوصف

- أقوم بإدارة جلسة عصف ذهني حول أهمية اشراك أصحاب العلاقة بصياغة السياسات، ممكن البدء بالأسئلة التالية:
- ماذا نقصد بأصحاب العلاقة عند صياغة السياسات؟
- هل من الضروري إشراك كافة أصحاب العلاقة بصياغة السياسات؟ لماذا؟
- ما هي أهمية دور كل جهة من أصحاب العلاقة (مثلا ما هي أهمية صناع القرار؟ مؤسسات المجتمع المدني)؟

- ماذا لو لم يتم إشراكهم؟ ما الذي يمكن أن يحدث؟

- أقوم بطباعة كل نقطة من النقاط التالية على بطاقة منفصلة وقم بترقيم كل بطاقة.
- أقوم بتوزيع كل بطاقة على مجموعة أو قم بتوزيع البطاقات على المشاركين/ات عشوائياً.
- أطلب من المجموعة أو المشارك/كة الذي يحمل البطاقة رقم واحد أن يقرأ أمام الجميع محتوى البطاقة.
- أقوم بشرح أعمق حول النقطة المذكورة.
- أكرر الخطوتين السابقتين إلى الانتهاء من جميع البطاقات.

استخدم النقاط التالية في البطاقات حول أهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات:

- ❖ تعزيز الديمقراطية.
 - 📌 الردّ على مخاوف المواطنين أو مُتلقي الخدمة.
 - 📌 معرفة آراء المعارضين وتحليل كيفية التخفيف منها.
 - 📌 صياغة أفضل الخيارات للسياسة المطروحة.
- ثم أسأل المشاركين/ات هل هناك أفكار أخرى حول أهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات

نهاية النشاط

نشاط 48

نشاط بديل - أهمية مشاركة اصحاب العلاقة بصياغة السياسات

الأهداف

- معرفة الأثر الايجابي لمشاركة أصحاب العلاقة بصياغة السياسات.

الوقت

30 دقيقة

الوصف

- أقوم بدعوة عدد من المشاركين/ات (عدد 8) الى وسط قاعة التدريب.
- أمسك ببدي كرة صغيرة ويشرح للمشاركين/ات ان على كل مشارك/كة أن يلمس الكرة لمرة واحدة أي أن على جميع المشاركين/ات لمس الكرة بأقصر وقت ممكن.
- أقوم أو مساعده بتسجيل المدة الزمنية التي استغرقتها عملية لمس الكرة من الجميع على لوح قلاب.
- يتم تكرار اللعبة عدة مرات، ويتم حساب المدد الزمنية المقطوعة مع تشجيع من الميسر بالعمل على ان ينجزوها بأقصر وقت ممكن.

- بعد نجاح المشاركين/ات بتمرير الكرة بينهم بأقصر وقت ممكن بعد اجراء التعديلات على الية لمس الكرة من خلال تبادل الآراء فيما بينهم، أقوم بتقييم التعبير الذي حدث في تقليل مدة الوقت وسبب النجاح ومناقشة ذلك مع جميع المشاركين.

■ أسأل المشاركين/ات الأسئلة التالية:

- ما رأيكم/كن بالتمرير؟ وما أهميته؟
- ما علاقة التمرير بالأثر الايجابي لمشاركة أصحاب العلاقة بصياغة السياسات؟

ثم أوضح للجميع أن الهدف من النقاش ابراز ما يلي:

1. أن المشاركة والتفاعل بين الكل مهم لتحقيق التعاون. ونجاح العمل في النقابة يتطلب تعاون الجميع.
2. ينبغي أخذ جميع الآراء بعين الاعتبار عن تقديم اي شخص مهما كانت مكانته لآرائه لأنه من المفيد الاهتمام بآراء الجميع حتى ينجح الجميع.
3. الاخطاء التي ارتكبها المشاركون/ات في بداية اللعبة هي نتيجة الخبرات المختلفة لكل منهم/هن والتي قد تجعل كل واحد يلعبها بطريقة الخاصة بحيث لا يكونوا منسجمين مع بعضهم في البداية ثم بعد ذلك يكون الإنسجام. فعلينا أن نتعلم في العمل النقابي التفكير بطريقة ابداعية خارج الصندوق.
4. التغيير والتقدم الذي حصل يمكن أن يفهم منه بأن التغيير في المجتمعات والتي منها العمل النقابي هو تغيير ديناميكي وليس تغييرا ميكانيكيا، أي تغيير بطيئ ويتقدم أحيانا ويرجع أحيانا ولكن ما يهم هو الإتجاه العام الايجابي في التقدم والقدرة على تحقيق الهدف.
5. أن عامل الوقت مهم، وينبغي دوما العمل على تقليصه من أجل تسريع الوصول إلى الهدف، ويمكن توضيح ذلك بطرح سؤال هل نحتاج إلى نفس المدة الزمنية كي نعيد اللعبة مرة جديدة ونجاح، وستكون الإجابة لا، لأن المشاركين قد أدركوا أقصر طريقة للوصول إلى الهدف وما عليهم سوى تكرارها، إذن علينا أن نتعلم من جهود الآخرين في النقابات الأخرى أو في دول أخرى من قصص نجاحهم في وصول المرأة والشباب إلى العمل النقابي الفعال، وهو ما سوف يساعدنا في تقليص المدة الزمنية لبلوغ الهدف.

نشاط 49

أنواع أوراق السياسات

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على أنواع أوراق السياسات.
- أن يميز المشاركون/ات الفرق بين كل نوع من أنواع أوراق السياسات.

الوقت

■ 10 دقائق

الوصف

- أوضح على ورقة قلاب امام المشاركين/ات حول أنواع أوراق السياسات وهدف كل نوع وتوضيح ماذا يتضمن كل نوع.
- أطلب من المشاركين/ات الرجوع الى الورقة المرجعية 15 التي تم توزيعها مسبقاً وأطلب منهم توضيح ما نوع هذه الورقة؟ ولماذا؟

❖ أوراق سياسات موضوعية
تعطي معلومات متوازنة لصانع السياسة بدون تأثير مباشر عليه.
تعمل على توفير بدائل لسياسات حالية.

❖ أوراق سياسات بغرض الدعوة وكسب التأييد
تدعو لمسار عمل معين.
تعمل على تقديم أدلة لدعم بدل واحد.

📖 نهاية النشاط

نشاط 50		عناصر ومحتويات أوراق السياسات
سرفي الورقة المرجعية رقم 14: اعداد اوراق السياسات). مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الحفاظ على آلية نقاش تفاعلية مع المشاركين، وايضا تذكير المشاركين بأهمية مراعاة كتابة العناصر بالترتيب عند كتابة ورقة سياسات.	أقدم شرح مفصل لكل عن	الأهداف • أن يتعرف المشاركون/ • تكوين فهم أعمق حول كل الوقت 15 دقيقة الوصف •

- أطلب من المشاركين/ات الرجوع الى ورقة السياسات/الورقة المرجعية التي تم توزيعها مسبقاً وأطلب منهم تحديد محتويات هذه الورقة. وماذا يستنتجون؟

نهاية النشاط

نشاط 51

مراحل اعداد أوراق السياسات

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على عناصر ومحتويات أوراق السياسات.
- أن يتعرف المشاركون/ات على ما تتطلب كل مرحلة من مراحل اعداد أوراق السياسات سواء شروط، متطلبات عملية، نظرية، تحضيرية، معلومات، دراسات... الخ.
-

الوقت

45 دقيقة

الوصف

الجزء الأول

- أحضر العناوين الرئيسية لمراحل إعداد أوراق السياسات على بطاقات، بحيث يقوم بعمل مجموعتين من البطاقات
- أقسم المشاركين/ات إلى فريقين ثم يقوم بتوزيع مجموعة البطاقات على كل فريق.
- أطلب من كل مجموعة أن تقدم شرح مبسط حول كل مرحلة مثل (المقصود، ماذا تتضمن كل مرحلة(محتويات)، الشروط المفترض اخذها بعين الاعتبار في كل مرحلة إن وجدت.

الجزء الثاني

- بعد الانتهاء من الجزء الأول من هذا النشاط أطلب من كل فريق ترتيب مراحل اعداد اوراق السياسات حسب ما يشعرون أنه منطقي بالنسبة لهم) ثم تقوم كل مجموعة بعرض ما توصلوا له في الجزء الأول والثاني من التمرين .

- أشرح مراحل أوراق السياسات (الورقة المرجعية رقم 14: اعداد اوراق السياسات). مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الحفاظ على آلية نقاش تفاعلية مع المشاركين/ات.
- أطلب من المشاركين/ات الرجوع الى ورقة السياسات/الورقة المرجعية التي تم توزيعها مسبقاً وأطلب منهم تحديد:
 - ما هي المشكلة التي تم تحديدها؟
 - من هو الجمهور المستهدف؟

نهاية النشاط

نشاط 52

كيفية اعداد أوراق السياسات

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على كيفية اعداد أوراق السياسات.
- فهم أعمق وتطبيق عملي لإعداد ورقة سياسة.

الوقت

45 دقيقة

الوصف

- أطلب من المشاركين الذين ينتموا الى نفس النقابة يشكلوا مجموعة (إذا كان عدد الأشخاص كبير ممكن عمل مجموعتين).
- أطلب من كل مجموعة أن تقوم بإعداد خطوط عريضة لورقة السياسات (أهم العناوين) مع الإشارة إلى بعض البيانات التفصيلية التي يمكن أن يتضمنها كل عنوان
- بعد انتهاء جميع المجموعات، أطلب من كل مجموعة أن يقوم شخص بعرض ورقة السياسة التي أعدها امام جميع المشاركين/ات واعط ملاحظاتك بعد الانتهاء من عرض كل ورقة.
- أسأل المشاركين/ات ما يلي:
 - ماذا حدث خلال التمرين داخل كل مجموعة؟
 - هل كان من السهل اعداد ورقة سياسة؟
 - ما هي أكثر الأمور التي واجهتم فيها صعوبة أثناء اعداد ورقة السياسة؟
 - برأيكم/كن هل ستشاركون في إعداد أوراق سياسات في النقابات التي تنتمون إليها؟ ولماذا؟

نشاط 53

نشاط بديل - كيفية اعداد أوراق السياسات

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على كيفية اعداد أوراق السياسات.
- فهم أعمق وتطبيق عملي لإعداد ورقة سياسة.

الوقت

45 دقيقة 🕒

الوصف

نشاط بديل مقترح:

القسم أ:

- أقوم بتوزيع بطاقات واقلام على المشاركين ويطلب منهم أن يكتبوا شيئا ايجابيا واحدا ولكنه واقعي فيما يتعلق بإنجاح مشاركة الشباب والمرأة في نقابتهن، وبالطبع سوف يحاول بعض المشاركين مقاومة الفكرة لأنهم يعتقدوا أن لا يوجد شيء ايجابي، وعلى الميسر حثهم أن يفكروا بطريقة ايجابية، وبعد أن يكتبوا الاجابات على البطاقات، يطلب منهم ان يلصقوها على الحائط الى جانب بعض.
- أقوم بتوزيع بطاقات وأطلب من كل مشارك/كة ان يكتب شيئا ايجابيا واحد حدث بالفعل فيما يتعلق بقدرات الشباب والمرأة النقابيين والنقابيات، والصاقها على الحائط الى جانب بعض.
- أقوم بتوزيع بطاقة ثالثة ويطلب من كل مشارك ان يكتب عليها شيء ايجابي وفعلي على صعيد تشريعات النقابات تفيد بتعزيز مشاركة الشباب والمرأة فيها.
- أناقش النتائج مع المشاركين/ات المعلقة على الحائط.

القسم ب:

- أقوم بتوزيع بطاقات على المشاركين/ات طارحا نفس الأسئلة السابقة عليهم ويطلب منهم ان يكتبوا اجابتهم عليها ويلصقوها على الحائط، ولكن هذه المرة شريطة ان يكتبوا وهم يتخيلون إمكان حدوث ذلك بعد عشرون عاما.
- أناقش النتائج جميعها أخذا بعين الاعتبار النقاط التالية:

1. انه رغم وجود الكثير من العقبات لوصول الإنسان الى غاياته الا انه دوما هنالك يوجد اشياء نفتخر بها ونقدرها، وهنا يتم الإشارة الى ما كتبه المشاركون من إيجابيات هم من ذكروها، فلا ينبغي التركيز فقط على السلبيات والتي قد تجعلنا سلبيين ومكبلين بها، فهناك ايضا اشياء ايجابية من المهم ان نعرفها وان نعمل على تعظيمها ويمكن ان تكون أداة فعالة لإحداث التغيير المنشود.
2. أن علينا ان نفكر بالمستقبل المأمول الذي نريده، وأن نضع تصورا أفضل، وان ذكرنا للإيجابيات في الواقع الحالي لم يمنعنا من التفكير بالمستقبل، وهو ما ينبغي العمل من أجله والتخطيط له، والعمل على تقصير المدة الزمنية، فبدلاً من أن تستغرق عشرين عاماً يمكن أن تكون 10 سنوات أو أقل.
3. يمكن أن ينظر الى التصورات المستقبلية على أنها مثالية أو طموح بعيد المنال ولكن إن مجرد تفكيرنا بها ستجعلنا نفكر بالتحرك باقرب وقت لتحقيقها ونصبح قادرين على تقديم البدائل.
4. إن هذه الطريقة ستجعل من أي صانع قرار ينظر الى تلك الطروحات بطريقة ايجابية وامكان تحقيقها بشكل جماعي.

نهاية النشاط

نشاط 54

تحليل أوراق السياسات

الأهداف

- أن يتعرف المشاركون/ات على عناصر ومحتويات أوراق السياسات.
- أن يتعرف المشاركون/ات على مراحل اعداد أوراق السياسات.
- أن يتعرف المشاركون/ات على النتائج أو فوائد أوراق السياسات.
- أن يتعرف المشاركون/ات على معيقات عمل أوراق السياسات.

الوقت

45 دقيقة

الوصف

ملاحظة: هذا النشاط إضافي للتأكيد على المشاركين على عناصر ومراحل ومحتويات إعداد أوراق السياسات

- أقوم بتقسيم المشاركين/ات إلى مجموعات.
- ارسـم على ورقة فليب تشارت أمام جميع المشاركين شجرة (جذور، ساق، أوراق).
- وضح للمشاركين/ات أن الشجرة المرسومة عبارة عن شجرة أوراق السياسات.
- اعط كل مجموعة ورقة قلاب وأطلب منهم تحليل حول أوراق السياسات باستخدام أسلوب تحليل الشجرة بحيث تعبر الجذور عن عناصر أوراق السياسات، ويعبر الساق عن مراحل اعداد أوراق السياسات، وتعبر الثمار عن فوائد أوراق السياسات، أما الديدان في الثمار فتعبر عن معيقات أو تحديات إعداد وإصدار أوراق السياسات.
- بعد انتهاء المجموعات، أطلب من كل مجموعة أن يقوم شخص بعرض نتائج تحليل الشجرة أمام جميع المشاركين/ات، ابدأ بالمجموعة الأولى وعند انتهاء الشخص من العرض اجر أو أدر نقاشاً مع جميع المشاركين حول الورقة الـأولى، وقم بإعطاء الملاحظات.
- ثم أكرر نفس الآلية مع باقي المجموعات إلى حين انتهاء جميع المجموعات.

نهاية النشاط

الورقة المرجعية 14

اعداد اوراق السياسات

أولاً: ما المقصود بورقة السياسة وما هي الغاية منها

ورقة السياسات هي ورقة بحث تُعدّ بطريقة مُمنهجة قائمة على الأدلة والبراهين سواء كانت كمية أو نوعية وذات صلة بالقضية موضوع الدراسة. تركز ورقة السياسات على مراجعة سياسات قديمة أو حديثة وتحليلها بُغية الوصول إلى خيارات وبدائل أفضل لتطوير هذه السياسات. أو قد تُعدّ ردّاً على ضغوطات مالية أو قانونية أو استجابة لحاجة المستهلكين أو المواطنين متلقّي الخدمة أو المتأثرين بالسياسة، أو قد تكون استجابة لمبادرات وطنية أو دولية وغيرها من الدوافع التي قد تكون المحرّك وراء إعداد ورقة السياسات. إذا ورقة السياسات هي :

- ملخص لقضية معينة ومحددة،
- ومقترحات لسياسات للتعامل مع المشكلة،
- توصيات بشأن الخيار الأفضل.
- موجه إلى صانعي السياسات الحكومية وغيرهم ممن يهتمون بصياغة أو التأثير على السياسة. وغيرها من الأشكال ممكنة أيضاً.

الغاية من أوراق السياسات:

تكتب أوراق السياسات بغرض إرشاد صناع القرار برأي الخبراء والتوصيات والبحث التحليلي لقضية أو سياسة ما، لذا فهي تعدّ شكل من أشكال المشاركة السياسية و المدنية الموضوعية و الواعية في المجتمع، ويمكن أن تأخذ ورقة السياسات الشكل التعريفي في سياسة أو مشكلة و توجه أيضاً لصانع القرار.

ثانياً: فوائد أو أهمية أوراق السياسات:

- 1 - وصف وتحليل القضايا والمشاكل المترتبة عن السياسات العمومية.
- 2 - توفير ما يكفي من المعلومات للقارئ لفهم المشكلة.
- 3 - تقديم المعلومات الأساسية، والخيارات والبدائل المتاحة، من أجل التعاطي مع المشاكل.

4- تقدم توصيات وبدائل لصانعي القرار والمتدخلين المباشرين وغير المباشرين في صياغة القرارات العامة

(مؤسسة الحكومة، البرلمان، الأحزاب السياسية والرأي العام).

5- تساعد التحليلات المقدمة في أوراق السياسات على تنوير الجمهور الواسع (المختص وغير المختص)

وأيضا صناع القرار بطبيعة المشكلة واستيعاب أبعادها، وفهم أهم الخيارات المتاحة للتعاطي معها.

6- إقناع القارئ بأنه لا بد من معالجة المشكلة وعلى وجه السرعة.

7- تحفيز القارئ على اتخاذ القرار.

ثالثاً: أنواع أوراق السياسات:

- أوراق سياسات موضوعية: (يعطي معلومات متوازنة لصانع السياسة بدون تأثير مباشر عليه).
- أوراق سياسات بغرض الدعوة وكسب التأييد: (يدعو لمسار عمل معين)

ورقة السياسات تعمل على :

❖ توفير بدائل لسياسات حالية (في حال الورقة الموضوعية).

❖ تقديم أدلة لدعم بديل واحد (في حال ورقة الدعوة).

رابعاً: أهمية مشاركة أصحاب العلاقة بصياغة السياسات:

- تعزيز الديمقراطية
- الردّ على مخاوف المواطنين أو مُتلقي الخدمة
- معرفة آراء المعارضين وتحليل كيفية التخفيف منها
- صياغة أفضل الخيارات للسياسة المطروحة

خامساً: عناصر ومحتويات ورقة السياسات:

1 الملخص التنفيذي

وهو جزء الورقة الذي يعرض أبرز النتائج والتلخيصات التوصيات حول موضوع الورقة، وذلك بغرض تقديم تعريف مختصر حول محتوى الورقة بما لا يتجاوز 1000 كلمة، وما لا يتجاوز 5% من حجم الورقة.

2 المقدمة

في هذا الجزء يتم تحديد المشكلة وتحديد نطاق المشكلة وهو المكان الذي قد تبرز فيه نظريتك في التغيير، والموقف الذي تنتبأه الورقة.

3 المنهجية

سرد منهجية البحث الخاصة بك بإيجاز، وتوضيح آلية المقابلات إن وجدت و البحث عن المعلومات والاستنتاجات.

4 مراجعة الأدبيات

تصف هذه الجزئية أي أعمال مشابهة وتلخيص لدراسات أو أوراق ذات علاقة، و تشرح كيف يتناسب عملك أو مشروعك مع السياق العام للوضع الحالي، و ما الذي تساهم به الورقة في هذا السياق. اي لا بد من ذكر السياسات السابقة ونحدد ما نجحت به في موضوع المشكلة وما لم تتجح به وماهي البدائل المطروحة.

5 خيارات السياسة أو سياق السياسة

توضح هذه الجزئية، إجابيات وسلبيات السياسة الحالية، عليك وصف الوضع الراهن للسياسة الحالية

6 تحليل النتائج أو الأدلة

هنا تستخدم الورقة التسلسل في وضع الأدلة وتحليل النتائج بحيث نقود القارئ بشكل سلس.

7 دراسات الحالة وأفضل الممارسات

إذا كانت الورقة تستند إلى دراسات الحالة الأصلية، أشر إلى أسماء دراسات الحالة هذه بشكل فردي مع "الدروس المستفادة" في نهاية كل دراسة حالة فردية.

8 التوصيات

تعتبر التوصيات أهم جزء في ورقة السياسة فهي أداة لصنع القرار ودعوة للعمل فهاذا نذكر مجموعة من التوصيات التي تنطلق من نتائج محددة، ويجب مراعاة أن تكون التوصيات قابلة للتنفيذ وعملية وواقعية، دقيقة ومنظمة وسهلة، الوضوح والموضوعية، محاولة دحض الانتقادات المتوقعة للتوصيات.

9 التنفيذ والخطوات التالية

تختلف هذه الجزئية عن التوصيات في كونها تعتني في أية معوقات أو مخاطر أو محددات لتنفيذ التوصيات بشكل عام.

10 الخلاصة

هنا يمكن العودة إلى ذكر الهدف أو الدافع من التحليل، بحيث تجيب عن الأسئلة التالية: ما هو الهدف من التحليل أو التوصية؟ ماذا سيحدث إذا لم يأخذ صانع القرار في تبني تلك السياسة أو المضي قدماً في التوصيات؟ يمكن أن تكون على شكل سؤال أو استشراف للمستقبل أو تتضمن توصيات يرى الباحث أنها تشكل المخرج من المشاكل التي تعاني منها السياسة العامة المراد تحليلها. ويجب الانتباه إلى عدم تقديم أفكار جديدة في هذا الجزء.

11 الملاحق

تتضمن أية بيانات أو أسئلة ومخططات الرسوم البيانية وتفاصيل دراسات الحالة التي تدعم الورقة.

سادساً: مميزات أفضل أنواع السياسات.

- وضوح الأهداف، وترتيب الأولويات حسب أهميتها النسبية، وموازنة الاعتبارات والتبديل فيما بينها.
- تلبية السياسة المقترحة لتلبية احتياجات المراجعين أو المستهلكين وليس ما يلائم مُعدّي السياسات.
- مدعومة بفهم عميق للأسباب والاتجاهات والفرص والتحديات.
- مستندة إلى فهم واقعي لمدى فاعلية و قدرات المؤسسات والدوائر المعنية لبلوغ النتائج المرجوة.
- تمّ تطويرها بالتعاون بين كافة الشركاء والمعنيين وأصحاب العلاقة.
- تمّ وضعها ضمن إطار عمل استراتيجي طويل المدى، مع الأخذ بالاعتبار الإمكانيات العملية للتنفيذ.
- السياسة المقترحة لا تتناقض مع السياسات الأخرى ، بل تعمل معاً لبلوغ الغايات الاستراتيجية.

سابعاً: مراحل إعداد أوراق السياسات

يلاحظ الباحث/ة المتعمق/ة في قضايا إعداد السياسات أن المراحل لإعداد أوراق السياسات قد تختلف من خبير لآخر أو من مؤسسة لأخرى. فعلى سبيل المثال:

نموذج مشروع برايم - تورينو الذي طُبّق في الأردن في 2015 - 2016 لإعداد ورقة سياسات خاصة بتشغيل النساء في الأردن اعتمد على ثلاث مراحل: البحث والتحليل، وضع معايير التقييم وتقييم الخيارات، صياغة خطة تنفيذ السياسات. النموذج البريطاني والذي اعتمدته حكومة دبي في صياغة سياساتها اعتمد على خمس مراحل: مرحلة التحضير، البحث والتحليل، صياغة الخيارات، تخطيط التطبيق، إدارة المعنيين.

يعتبر الإعداد الفعّال لأوراق السياسات العامة من المهارات الأساسية التي ينبغي أن يكتسبها الأفراد والمنظمات التي ترغب في التأثير على صنّاع القرار وإثراء النقاش المتعلق بالسياسات. وبشكل عام، فإن إعداد أوراق السياسات العامة هو عملية انتاج وثائق (المنتجات السياسية) من قبل موظفي الحكومة والمنظمات غير الحكومية لكي يقرأها المشرعون وصنّاع القرار. ينطوي العنصر الأساسي لإعداد أوراق السياسات العامة على التعامل مع العلاقة بين المشكلة والحل، وتشتمل خطواته على تحديد المشكلة، وإعداد حجة مقنعة ووافية لصالح حلول محددة، وإقناع الجمهور المستهدف باتخاذ القرارات وفقاً لتلك الحجج. فالمثال النموذجي لإعداد أوراق السياسات العامة أو المنتجات السياسية عادةً ما يعرض مشكلة ملحة ويقدم الحلول المحتملة لها، ثم يقيم هذه الحلول ويوصي بواحدة منها، ثم ينتهي بتقديم حجة مقنعة لسبب تركيز تلك التوصية.

***1* تعريف المشاكل المتعلقة بالسياسات:**

يجب أن تكون المشكلة التي تود حلها محددة وذات صلة. يساعد تحديد المشكلة على تحديد جمهورك المستهدف والحلول المحتملة. كما يجب أن يكون للمشكلة حل واحد على الأقل قابل للتعريف، وإذا تعذر إيجاد حل سياسي واضح لمشكلة ما، فلا ينبغي أن تكون موضوعاً لورقة سياسات.

عند تعريف المشاكل المتعلقة بالسياسات العامة اجب عن الاسئلة التالية:

- هل هذا الوقت مناسب للتعامل مع هذه المشكلة بالذات؟ هل هي موضع اهتمام صنّاع القرار؟
- هل يمكن حل المشكلة من خلال سياسات عامة؟
- هل هناك تعريف واضح ومحدد للمشكلة؟
- ما الذي تأمل أن تقنع صنّاع القرار بالقيام به حيال هذه المشكلة؟
- هل يمكن الحصول على معلومات موثوقة وذات صلة بخصوص هذه المسألة؟
- هل يمكنك التفكير في الحلول المحتملة لهذه المشكلة؟

***2* معرفة الجمهور المستهدف:**

تستهدف أوراق السياسات عادة صنّاع القرار، بحيث ترشد الورقة صنّاع القرار ضمن سياسة ما على مجموعة من الحقائق و التحليلات و آراء المختصين نحو توصيات محددة.

معرفتك للجمهور المستهدف تسمح لك أن تصيغ ورقتك بناء على ما يعرفه ذلك الجمهور ومدى إلمامه بالمسألة. ولتحديد جمهورك، ابدأ بتحديد أصحاب المصلحة المحتملين، ثم فكر بعناية في مستوى ادراكهم واهتمامهم بهذا الموضوع. احرص على تجنب الاستخدام المفرط للتفسيرات والمصطلحات التقنية التي قد لا يفهمها جمهورك.

أسئلة يمكنك أن تطرحها بخصوص جمهورك:

- هل جمهورك فرد، مثل زعيم سياسي معين، أم يتضمن أعضاء في منظمة أو وكالة ما؟ هل هو مزيج من عدة جهات فاعلة؟
- ماذا يعرف جمهورك بخصوص المسألة المحددة التي تتعامل معها؟
- هل هناك طريقة لوضع إطار للمسألة (تأطير) بحيث يصبح جمهورك أكثر تقبلاً للحجج التي ستسوقها؟ ما هي الأسئلة التي من المحتمل أن تدور في ذهن جمهورك المستهدف حول هذه المسألة؟ كيف بإمكانك أن تستبق هذه الأسئلة وتدرج أجوبتها بورقتك؟
- ما هي مصالح جمهورك، وكيف يمكن أن تتعارض مع أو تستفيد من التوصيات التي تقدمها؟

***3* تصميم البحوث:**

يعد تصميم البحوث عنصراً حاسماً في عملية إعداد أوراق السياسات. ينطوي تصميم البحوث على تكوين الافتراضات بشأن كيفية صنع السياسات العامة، بالإضافة إلى اختيار الأدوات والأساليب ذات الصلة بالمشكلة التي تتعامل معها. هناك عدة نماذج للعمليات المتعلقة بصنع السياسات العامة، إلا أن النماذج الثلاثة الأكثر شيوعاً هي: نموذج النظم، والنموذج المؤسسي، والنموذج العقلاني الشامل. كما تنطوي الأساليب والأدوات بصفة عامة على الاختيار بين المنهج الكمي والمنهج النوعي.

***4* تجميع الأدلة والبيانات:**

- قم بوضع تصور واعمل على إعداد قاعدة حقائق صلبة تساعدك على الإجابة عن سؤالك المتعلق بالسياسة العامة عند تحديد ما ينبغي أن تتضمنه ورقتك.
- إدراج المعلومات ذات الصلة والتي تعزز حجتك فقط ولا تغرق الجمهور بالبيانات.
- التقيد بالمصادر الموثوقة وذات المصداقية غير المتحيزة وتأكد من أن الكاتب أو المؤسسة التي وفرت تلك المصادر هي ضليعة بالموضوع وتعتبر غير متحيزة وتتمتع باحترام واسع النطاق.
- أن تكون البيانات محدثة حيث سيؤدي إدراج معلومات غير موثوق بها أو أدلة من مصادر منحازة إلى تقويض مصداقية حجتك.
- تأكد من أن جميع المصادر التي تستخدمها موضوعية وقابلة للتحقق ويمكن الاعتماد عليها.
- ينبغي ألا تتضمن المصادر الموثوقة للبيانات آراء الآخرين، كما ينبغي لا تكون لهجتها عاطفية.
- ركز على نتائج البحث وليس على تفاصيل منهجية البحث.
- تحقيق التوازن بين المعلومات الكافية لدعم التوصيات وإغراق الجمهور بالبيانات.

تشمل المصادر المحتملة مايلي:

- التقارير الحكومية والتشريعات وبيانات السياسة العامة.
- تقارير المنظمات غير الحكومية (المنظمات المحلية والوطنية والدولية، والمؤسسات البحثية).
- تقارير المؤسسات متعددة الأطراف (مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي، إلخ).
- استطلاعات الرأي العام.
- المقالات الأكاديمية والأطروحات والكتب.
- الصحف والدوريات.
- تقارير وبيانات المجموعات التجارية والشركات.

عند تجميع الأدلة والبيانات اجب عن الاسئلة التالية:

- هل استخدمت مجموعة متنوعة من المصادر؟
- هل لديك ما يكفي من الأدلة لتحديد الحلول ودعم حججك؟
- هل مصادرك موضوعية ويعتمد عليها ويمكن التحقق منها؟
- هل الأدلة أساسية لتطوير الحجة المحددة؟
- هل تعتبر الجهات المعنية مصادرك منحازة؟

***5* تقييم وتطوير البدائل:**

تحديد الخيارات أو البدائل وأهدافها وتدخلاتها:

في هذه المرحلة يتم تحديد الخيارات بالاستناد إلى المبررات والحجج التي تم ادراجها مسبقاً ويتم تحديد خيارات السياسات من خلال تقييم الخيارات أو البدائل، وتطوير الأهداف والتدخلات لكل خيار أو بديل سياسي.

يجب الأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية عند تحديد وتقييم الخيارات (البدائل):

- عند مقارنة الخيارات المتاحة لابد من اعتماد معايير واضحة وأساسية في حل المشكلة.
- يجب أن تشتمل الورقة على النقاط الإيجابية لبدل واحد على الأقل غير الذي سأوصي به وهذا يساهم بالإقناع والدفع باتجاه توصيتي.
- عندما يكون الحفاظ على الوضع الحالي خيار فيجب أن تدرس النتائج المحتملة في حالة بقاء السياسات بدون تغيير.
- أن تكون البدائل المطروحة محددة وواقعية.
- لا تحدد خيار مثالي فلكل خيار مزايا وعيوب.

- المعايير التقييمية قد تكون الكفاءة أي (نسبة المخرجات إلى المدخلات) والفعالية أي (تحقيق السياسة المطروحة للأهداف ذات الصلة) ومن الجدير بالذكر أن المعيار الأكثر أهمية هو معيار القابلية للتطبيق، فإذا لم تكن السياسة العامة المقترحة قادرة على تحمل التعديلات أثناء التنفيذ أو فيها العديد من القيود غير المرنة، أو كانت تنقصها الشعبية الكافية للحصول على الدعم فهي بالتالي خيار غير قابل للتطبيق بغض النظر عن كفاءته وفعاليته.
- عند تطوير الخيارات السياساتية البديلة، سيكون من المفيد دراسة ما يقوله الآخرون (الأفراد أو المنظمات الأخرى) أو يقترحونه لمعالجة هذه المشكلة، كي تتفادى التوصية بحلول تم تنفيذها بالفعل.

ستساعدكم الأسئلة التالية للفهم أكثر عند العمل على اختيار وتقييم البدائل:

- هل اقترحت خيارات سياسية بديلة عن السياسة المختارة؟
- هل يعد الحفاظ على الوضع الراهن إحدى الخيارات؟
- هل هناك طرق مختلفة لتنفيذ أو تمويل الخيارات التي قد تكون ذات صلة؟
- هل لديك منظومة واضحة للمعايير التقييمية؟
- إلى أي مدى يحقق كل من الخيارات أهدافك؟
- من سيتضرر من تنفيذ هذا الخيار، ومن سيستفيد؟
- هل خيارك قابلة للتطبيق؟
- هل يمكن لخيارك أن تتحمل التغيير أثناء عملية التنفيذ؟

لتقييم الخيارات البديلة يمكننا استخدام أدوات تحليل مختلفة منها:

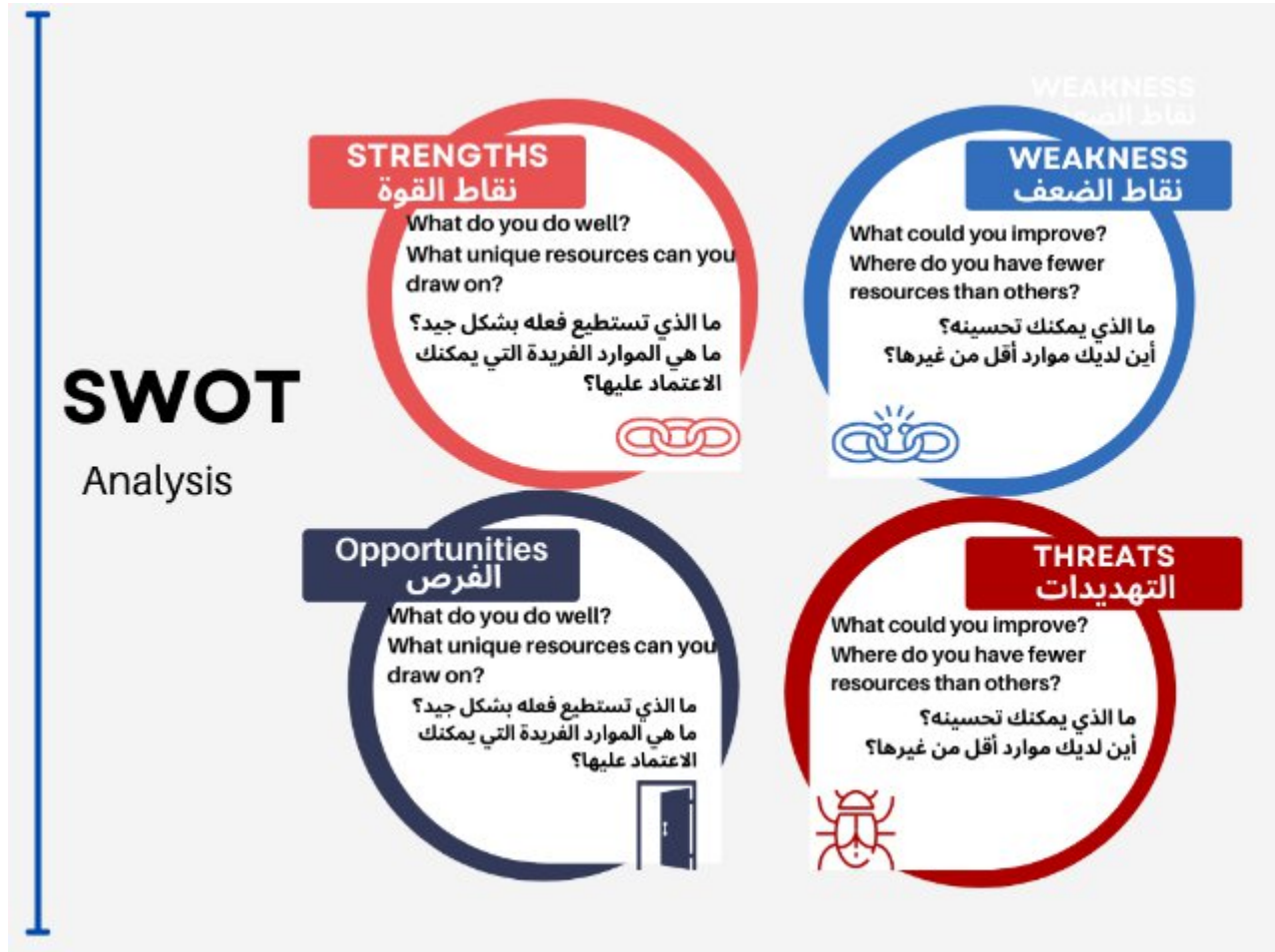
SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats -1

PEST: Political, Economic, Social, Technological Factors -2

أداة التحليل الرباعية أو ما يسمى اختصاراً بـ

(SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats):

وقد أخذت هذه الأداة من سياق الأعمال والإدارة، وفي كتابة الأوراق النقاشية تستخدم في دراسة و تحليل ما يحيط في القضية أو السياسة من ناحية الخصائص الداخلية والخارجية للقضية، بدراسة الفرص المتاحة و نقاط الضعف في التطبيق، و المخاطر المترتبة على تبني السياسة و نقاط القوة.



أداة التحليل حسب القطاعات أو ما يسمى اختصاراً بـ

(PEST: Political, Economic, Social, Technological Factors):

وهي دراسة أبعاد العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر على جدوى خيار السياسة المطروح، بحيث يمكن إضافة العامل القانوني ضمن العوامل السياسية عادةً. بحيث يتم اختيار أولويات العوامل المؤثرة والتركيز على أحدها أو جميعها بحسب احتياجات السياسة. فمثلاً العوامل السياسية مثل التعليمات والأنظمة والاستراتيجيات القائمة إضافة إلى البعد القانوني، أما العامل الاجتماعي ويحتوي على التوزيع الديموغرافي واتجاهات المجتمع نحو سياسة ما، أما عن العامل الاقتصادي فهو قد يحتوي أثر الضرائب أو توزيع الدخل وغيرها، والعامل التكنولوجي فهو يحتوي على التطبيقات التي يمكن أن تدعم تطبيق السياسة المقترحة والتوصيات.



***6* صياغة الحجج والتوصيات الخاصة بالسياسات العامة:**

تعد صياغة الحجج الشاملة والمقنعة أمراً أساسياً بالنسبة لإعداد وتطوير توصيات بشأن السياسات العامة. هناك أنواع عديدة من الحجج الخاصة بالسياسات إلا أن نوع الحجة التي ستستخدمها يعتمد على البحوث التي تجريها وكيفية اختيار الإطار الخاص بحجتك. تشمل الأنواع الرئيسية للحجج: الحجة الجازمة، الحجة التقنية، والعملية والقيمية- النقدية.

الحجج الجازمة التي تستند على توصيات من مؤسسة أو شخص مشهود له بخبرته وعلمه الضليع في المسألة. ويمكن للخبير، مثله في ذلك مثل المسؤول المنتخب أو العامل أو غيرهم من الخبراء بالمجال المحدد، أن يساعدوا على تعزيز الحجة بناءً على سعة معرفتهم أو خبراتهم. ويمكنك أن تختار أن تستشهد بمشورة أحد الخبراء كمبرر لإتباع سياسة معينة.

الحجج التقنية: الحجج التي تستخدم القواعد أو النماذج العلمية أو الرياضية لتوفير الأساس المنطقي لعملية صنع القرار. فعلى سبيل المثال، عندما يتمثل الهدف الأساسي في تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة أو فعالية التكاليف، يمكنك أن تتنظر في استخدام تحليل التكاليف والفوائد لمقارنة الخيارات المتعلقة بالسياسات، وتقييم مدى صواب اختيار بديل معين.

الحجج الواقعية (أو المقارنة) وهي التي تلجأ لأسباب جيدة من حيث الحقائق والقيم. وهي استقرائية، توظف الحالات السابقة الموازية أو المنطق المشابه لتعزيز التوصية بسياسة محددة. تستند التوصية إلى افتراضات تتعلق بأوجه التشابه بين اثنين أو أكثر من قضايا السياسة العامة. وبعبارة أخرى، يمكنك أن توصي بتكرار تطبيق سياسة معينة إذا أثبتت هذه السياسة فعاليتها في حالات سابقة أو مجموعة مشابهة من الظروف.

أما الحجج القيمية- النقدية فهي معيارية تستند على عمليات التقييم المبدئية للأبعاد الأخلاقية للسياسة. كما قد تكون لسياسة معينة ما يبررها بسبب آثارها الأخلاقية، أو ما إذا كانت تحافظ على قيم معينة. وتشمل هذه القيم - ولكن لا تقتصر - على: المساواة والإنصاف والعدالة الاجتماعية وتحقيق كرامة الإنسان والكفاءة والحرية والاستقلال الذاتي فيما يتعلق بالحقوق السياسية والاقتصادية، تكافل المجتمع والمشاركة للمصلحة العامة، والتسامح والنظام. عند إعداد حجة من النوع القيمي-النقدي من المهم ملاحظة أنه بينما يمكن أن تساعد سياسة ما على التمسك ببعض القيم فهي تهمش قيماً أخرى. ومن المهم ترتيب أولويات القيم.

عند العمل على صياغة الحجج والتوصيات الخاصة بالسياسات العامة اجب عن الاسئلة التالية:

- ❖ هل حجتك مقنعة ومتابعتها سهلة؟
- ❖ هل منطقك متماسك، وهل قمت بتطوير كل جانب من جوانب حجتك؟
- ❖ هل قمت بإدماج الأدلة في حجتك؟

***7* كتابة أوراق السياسات العامة:**

أوراق السياسات العامة هي الأكثر شيوعاً من أشكال الأوراق السياسية، وهي التي تقوم بتعريف مشكلة تتعلق بسياسة ما، وتوفير المعلومات الأساسية وتوجز الخيارات المتاحة من أجل معالجة هذه المشكلة، ثم تقوم بتقييم نتائجها المحتملة وتوفير أدلة لدعم التوصيات، فهنا تحتوي الورقة على العناصر الاحدى عشر التي تم ذكرها في القسم الخامس **(الملخص التنفيذي، المقدمة، المنهجية، مراجعة الأدبيات، خيارات السياسة أو سياق السياسة، تحليل النتائج والأدلة، دراسات الحالة، التوصيات، التنفيذ، الخلاصة، الملاحق).**

عند كتابة أوراق السياسات العامة:

- 1- يجب التمسك بصيغة متماسكة وسهلة القراءة.
- 2- مراعاة أن تكون قصيرة ودالة. قم بالتركيز على قضية واحدة، مع مراعاة توفير ما يكفي من المعلومات بحيث يفهم القارئ أهم التفاصيل وليس بالضرورة كل التفاصيل.
- 3- في الغالب يتكون الجمهور من أناس مشغولين غير متخصصين يبحثون عن شيء جذاب وشيق وسهل القراءة. لا ترغم القراء على البحث عن النقاط أو المعلومات الأساسية - الوضوح ضروري فاجعل نقاطك سهلة المنال.
- 4- أسس حجتك على أدلة ثابتة وليس مجرد تجربة أو وجهة نظر واحدة، واستلهم مصادر متعددة ومتنوعة.

تأكدوا من قيامكم بكتابة أوراق السياسات بأفضل طريقة من خلال الإجابة على الاسئلة التالية:

- هل العنوان قصير ووصفي؟ هل يجذب انتباه القارئ؟
- هل تحدد المقدمة طبيعة المشكلة السياسية وتعرفها وتوضح طبيعتها؟ هل تحفز جمهورك على التصرف؟
- هل هناك صلة واضحة بين المشكلة التي تصفها والخيارات التي تناقشها؟
- هل قمت بعرض البدائل الممكنة بإيجاز وقدمت تقييماً لها وقارنت بينها؟
- هل قمت بتقديم حجة مقنعة تساند توصياتك؟
- هل تقدم خاتمة الورقة موجزاً للاستنتاجات الرئيسية؟

ملاحظة

- 1- ان ورقة السياسات قد لا تتضمن كامل المحتويات والتقسيمات المتعارف عليها ولكنها بالضرورة تحتوي على جميع المعلومات التي تؤدي نفس الغرض.
- 2- قد تكون المحتويات التي تم استعراضها سابقا ، هي المحتويات المثالية لورقة السياسات.

8 عملية التحرير:

بمجرد الانتهاء من مسودة ورقة السياسة، يجب أن يشرع المؤلفون والمحررون في عملية مراجعة تعاونية قبل النشر. وينبغي أن يضمن المراجعون والمؤلفون أن المعلومات دقيقة وذات صلة، وأن لهجة الكتابة ولغتها مناسبة ومنسقتان، وأن الهيكل واضح ومقنع، وأنه قد تم تصحيح جميع الأخطاء النحوية والاملائية وعلامات الترقيم.

- فور تسليم المؤلفين لمسودة منتج السياسة العامة الذي قاموا بإعداده، يجب أن يتولى المحررون تصحيح محتوى المسودة وهيكلها وأسلوب الكتابة فيها قبل النشر. وينطوي هذا على عدة خطوات منها: (إدخال الملاحظات التحريرية الموضوعية، التحقق من الصيغة واللهجة والأسلوب واللغة، تدقيق الحقائق، قيام المؤلف بإعادة القراءة وإدخال التنقيحات، النشر).
- ينبغي أن يخضع منتج السياسة العامة لسلسلة من المراجعات من قبل عدد من المراجعين إذا كان ذلك ممكناً.
- ويجدر بالمحررين أن يعلموا الكتاب قبل أن يبدأوا في الكتابة بأن المسودة الأولى تخضع لعدد من المراجعات قبل النشر حتى تكون التوقعات واضحة من البداية.
- ينبغي للمحرر أن يركز على مضمون ورقة السياسات في المرحلة الأولى من التحرير ويقوم بتوفير تغذية راجعة وتعليقات بشأن قوة الحجة المطروحة ووضوحها.
- كما ينبغي على المحررين أيضاً التأكد، إلى أقصى حد ممكن، من أن المسودة تتبع بنية ونمط المطبوعات الخاصة بالسياسات العامة.
- ينبغي إدراج العناوين الرئيسية والفرعية في مكانها المناسب لتقسيم الورقة وتسهيل قراءتها.
- ينبغي أن يأخذ المحررون في اعتبارهم أيضاً لهجة الورقة ولغتها، والتأكد من أنها توفر منظوراً متوازناً للقضية المطروحة. لكي تلقى الحجج اهتماماً جاداً وتؤثر في السياسة العامة، يجب أن تكون لهجتها تحليلية ومحيدة وخالية من الانفعال.

- المحررون مسؤولون عن التحقق من أن كافة المعلومات المقدمة دقيقة. وهذا ينطوي على التحقق من المصادر الأصلية المذكورة في كل قسم من الورقة ينبغي أن يخضع منتج السياسة العامة لسلسلة من المراجعات من قبل عدد من المراجعين إذا كان ذلك ممكناً.
- من المهم على وجه الخصوص عند تقديم المحررين للتعليقات والتغذية الراجعة أن يقوموا بذلك بطريقة بناءة لا تتعارض مع رؤية المؤلف أو تتجاوزها.

في المراحل النهائية للمراجعة، ينبغي أن يركز المحررون على العناصر التالية:

- ضمان وضوح الرسالة
- ضمان وجود هيكل واضح ومنطقي، وسهل المتابعة
- إضافة المعلومات الناقصة
- إزالة المعلومات غير الضرورية أو المتكررة
- التأكد من أن جميع الفقرات مترابطة والجمل متسلسلة منطقياً

- إزالة الجمل المعقدة أو إعادة صياغتها
- تصحيح أخطاء الإملاء وعلامات الترقيم والأخطاء النحوية
- إجراء التعديلات التنسيقية النهائية

تأكدوا من قيامكم بتحرير أوراق السياسات بالشكل الصحيح من خلال الإجابة على الاسئلة التالية:

- هل هيكل الورقة واضح وسهل المتابعة؟
- هل تتبع الفقرات والأقسام بعضها البعض بصورة منطقية؟
- هل من السهل تحديد موقع الأقسام في الورقة؟ هل يسمح أسلوب كتابتك بالقراءة السريعة؟
- هل سيفهم جمهورك المصطلحات التي استخدمتها في ورقتك؟
- هل توجد أي كلمات زائدة عن الحاجة؟

***9* نشر أوراق السياسات العامة:**

- يجب تحديد الجمهور المستهدف في المراحل الأولية، كما يعد إدراك قدرة الجمهور المستهدف على العمل والتأثير على المسألة ذو أهمية قصوى حيث أنه يؤثر في تأطير ورقة السياسات.
- اتباع أسلوب استراتيجي في توصيل أوراق السياسات العامة للجمهور المستهدف، ويمكن أن تتضمن أساليب التوزيع: التوزيع الرقمي، والنسخ المطبوعة، الجمع بين أوراق السياسات العامة وأنواع أخرى من المواد، والتوزيع على وسائل الاعلام، ارسال نسخ للجهات الفاعلة الرئيسية، فعاليات مناقشة للورقة.
- وصولها لأصحاب المصالح.
- الوقت المناسب.
- تنظيم فعالية لمناقشة الورقة.
- الإعلام.

عند العمل على نشر أوراق السياسات العامة اجب عن الاسئلة التالية:

- هل اتبعت استراتيجية محددة في جهود النشر لضمان وصولك إلى جمهورك المستهدف؟
- هل استنفذت جميع خيارات النشر الممكنة؟

المراجع:

- دليل اعداد أوراق تحليل السياسات: المعهد المغربي لتحليل السياسات.
- دليل أوراق السياسات العامة: منشورع الديفراطية في الشرق الأوسط.
- Herman, Luciana. Tips for writing policy papers, 2013

الورقة المرجعية 15

ورقة سياسات حول مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات المهنية في الاردن

انتاجات الأكاديمية 2019

مشكلة تدني مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات المهنية في الاردن.
(نقابة المهندسين والصيادلة والمعلمين)

شبكة نايا المجتمعية أكاديمية الشباب من أجل الديمقراطية

[1] التمهيد

تتميز المرأة والشباب (شاب او شابة من عمر 20 الى 30 سنة) في الاردن بإرتفاع نسب المتعلمين منهم وانخفاض نسبة الأمية (11) ومشاركتهم في العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها. فعلى الصعيد السياسي، فإن دعم هاتين الفئتين وتمكينهم في العمل النقابي مهم جداً لما له من انعكاسات ايجابية على زيادة ثقتهم بالقرارات الصادرة عن النقابات بسبب وجود من يمثلهم تمثيل صحيح وواقعي، بالتالي سيزيد من تأثير العمل النقابي الإيجابي على الفئة الأكبر من المنتسبين مما سيزيد من تنظيم المهنة والدفاع عن منتسبيها بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

تبحث ورقة السياسات هذه في سبل تعزيز دور المرأة والشباب في مجلس إدارة نقابة المهندسين والصيدلة والمعلمين، حيث ان زيادة عدد ممثلي المرأة والشباب في مجلس إدارة هذه النقابات من القضايا المهمة جداً لتحسين الأداء النقابي والتقليل من الترهل الإداري، حيث تبين الاحصاءات على وجود فجوة بين نسبة ممثلي المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات إلى أعداد المنتسبين لهذه النقابات حيث أن نسبة وجود المرأة والشباب في مجلس إدارة نقابة المهندسين والمعلمين عام 2019 تمثل (صفر %) وفي نقابة الصيدلة (18.18 %) الى نسبة المنتسبين في كل نقابة. وبالرغم من اهمية المشاركة الفعالة للشباب والمرأة في العمل النقابي وتقدمهم في العديد من المجالات إلا أن الصورة النمطية المهمشة لدورهم وعدم الايمان بإمكانياتهم على التغيير تحول دون الوصول الى عمل نقابي يعبر عن طموح المرأة والشباب والوصول الى قرار يمس احتياجاتهم الفعلية.

ونظراً لندرة الدراسات التي تتناول واقع المرأة والشباب في العمل النقابي، تم عمل ورقة السياسات هذه والتوصل لنتائج مهمة من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق عقد مجموعة مركزة تمثلت بعدد من المنتسبين للنقابات ونقاء واعضاء نقابات. بالإضافة إلى مقابلات معمقة مع عينة من جهات رسمية وذوي الاختصاص، وقد تم اختيارهم بناءً على علاقتهم الحالية بالنقابات المهنية في الاردن، وقد بلغ عددهم (6) أشخاص وهم؛ (حسب الترتيب الأبجدي مع حفظ الألقاب):

- احمد سمارة الزعبي - نقيب المهندسين.
- زيد روجي - نقيب الصيدلة.
- عبدالحميد عليمات - عضو مجلس نقابة الصيدلة.
- رامي الخوالدة - رئيس وحدة التعليم الخاص نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- كامل أبو صعيليك - عضو نقابة المعلمين فرع الزرقاء.
- تامر البوايز - عضو نقابة المعلمين ورئيس فرع الزرقاء سابقاً .

كما يجب التأكيد على أن المعلومات الواردة في ورقة السياسات هذه لا تعبر بالضرورة عن آرائهم وإنما تمثل مواقف واستنتاجات فريق الورقة في تحليل ما قدموه لنا من خبرات ومعلومات تخص واقع نقابة المهندسين والصيدلة والمعلمين، وتحليل مخرجات ونتائج الجلسات المركزة بالإضافة إلى البحث المكتبي الذي أعده الفريق.

[2] الملخص التنفيذي

تُعنى مشاركة المرأة والشباب بالاعتراف بحقوقهم وأهليتهم في إدارة شؤونهم والتحكم بمصيرهم، وتأتي أهمية مشاركتهم في التأثير على صنع القرار كونهم الأدرى بإحتياجاتهم والقضايا التي تمسهم بشكل مباشر. ويعتبر دور النقابات من الأدوار المهمة في التنمية الشاملة من خلال توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات

(11) دائرة الاحصاء العامة، اليوم العالمي لمحو الأمية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2ECVPVP>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

المحلية، وتكتسب النقابات المهنية أهميتها من خلال تمثيلها لشريحة واسعة من شرائح المجتمع التي تتميز بالمستوى التعليمي المتقدم، حيث تدار شؤون النقابات من قبل قيادات منتخبة من قبل أعضائها تقوم على أساس الدفاع عن مصالح الفئة التي تمثلها.

ما يؤكد أهمية النقابات وحصانيتها هو نشأتها بموجب قانون وليس نظام وهذا ما يبين استقلاليتها في القرارات الصادرة عنها. وفي وقتنا الحالي، فإن الدور الذي تخصصت به النقابات لم يقتصر على الدفاع عن مصالح منتسبيها وحسب، بل اتسعت لتشمل المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. حيث ان عدد منتسبين نقابة المهندسين والمعلمين والصيدلة معاً يزيد عن (300) الف منتسب والتي تمثل نسبة (3% - 4%) من عدد سكان الاردن¹² وهذه نسبة ليست قليلة ومن المهم جداً اخذها بعين الاعتبار وتسليط الضوء عليها. وبالرغم من ذلك كله إلا أن المرأة والشباب أصبحوا يشعرون بوجود ضعف نقابي مقصر في الدفاع عن حقوقهم وغياب من يمثلهم في مجلس إدارة النقابة، مما يؤدي إلى خلق رابط من عدم الثقة بين النقابات ومنتسبيها.

وبناءً على ما سبق، قدمنا في هذه الورقة بدائل لزيادة مشاركة المرأة والشباب (شباب وشابة من عمر 20 الى 30 سنة) في العمل النقابي وخصوصاً في توليهم مناصب صنع القرار في مجلس إدارة النقابة؛ وستساهم هذه البدائل في تعزيز دور ما يقارب (100) الف شاب وشابة وما يقارب الـ (90) الف امرأة من منتسبين النقابات الثلاث لتضمن وصول مشاكلهم من خلال اشخاص يمثلونهم تمثيل حقيقي في صناعة القرار.⁽¹³⁾

وتؤمن المشاركة الفعالة بأن المتأثرين بالقرار لهم الحق في المشاركة في عملية صنع القرار، ومنذ سنوات من ممارسة الديمقراطية من خلال النقابات لم يتم تمثيل المرأة والشباب بشكل مقبول في إدارة مجالس النقابات السابقة، وواحدة من الاسباب هي ان قوانين النقابات لم تعزز دورهم او حتى تضع بنداً في قوانينها يضمن وصولهم وتمثيلهم على مستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية في إدارة مجالس النقابات وعدة تحديات اخرى تم التطرق لها في هذه الورقة.

تعد مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة من الأمور الهامة والضرورية لزيادة نجاح عملها، وهذه الخطوة لا بد وأن تسبقها خطوات، واولها تبني سياسات عامة لزيادة مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة وذلك عن طريق تبني عدة برامج لبناء قدرات المرأة والشباب في العمل النقابي وتعديل وتحديث قوانين الترشح والانتخاب في النقابات لتضمن زيادة مشاركة المرأة والشباب ومن المهم ايضا تعزيز الادوات والأساليب الحديثة لجذب المرأة والشباب وتوطيد الثقة بينهم وبين نقاباتهم.

[3] نبذة تاريخية

النقابة هي هيئة قانونية مكونة من مجموعة من المواطنين لهم مهنة واحدة أو مهن متقاربة، تشكل لتنظيم مزاوله المهنة والدفاع عن مصالح منتسبيها وكرامتهم وذلك للارتقاء بمستواهم العلمي والمهني الذي سينعكس بدوره على تحسين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ككل. وعلى الصعيد المحلي، تعود نشأة النقابات المهنية في الأردن إلى خمسينات القرن العشرين وذلك بعد صدور الدستور الأردني لعام 1952م حيث نصت المادة السادسة عشر من الدستور الاردني على **"للا اردنيين الحق**

في تأليف الجمعيات والنقابات والاحزاب السياسية على ان تكون غايتها مسروعة ووسائلها سلمية ويات نظم لا تخالف احكام الدستور". لكن، في الفترة من 1957 الى 1989 ونتيجة الظروف السياسية التي طرأت

(12) دائرة الاحصاءات العامة، الساعة السكانية، بتصرف، تم النقل من هذا الساعة السكانية بتاريخ 17/12/2019.

(13) التقرير السنوي للنقابات الثلاث من سنة الـ 2012 للـ 2019.

على المشهد السياسي الأردني تم الإعلان عن فترة تجديد الحياة الحزبية في الأردن (14) وهذا التجديد اعطى الفرصة للنقابات المهنية لتمثيل دور كبير في الواقع الاجتماعي والسياسي الأردني. يبلغ عدد النقابات المرخصة في الاردن قرابة (13) نقابة (15) وتضم النقابات المهنية الثلاث ما يزيد عن 300 ألف منتسب وتأمين لهم مجموعة من الامتيازات مثل راتب التقاعد والتأمين الصحي والحماية القانونية وتوفر بعض النقابات عدد من المقاعد الدراسية والدعم الاجتماعي والترفيهي لمنتسبيها كما تساعدهم على عقد اتفاقيات تسهيلية مع البنوك والمستشفيات وشركات الطيران ومؤسسات المجتمع المدني من أجل بناء القدرات، وانطلاقاً من تسليط الضوء على نقابة المهندسين والصيدلة والمعلمين، فما يلي ابرز المعلومات عن هذه النقابات؛

نقابة المهندسين الأردنيين

تأسست نقابة المهندسين الاردنيين كجمعية للمهندسين في عام 1948، وكانت الهيئة العامة الأولى لنقابة أصحاب المهن الهندسية في عام 1958 وقد صدر أول قانون للنقابة عام 1972. وصل عدد منتسبين نقابة المهندسين الاردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد الـ (155) ألف مهندس ومهندسة حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 26.3% و 42.7% من مجموع منتسبي نقابة المهندسين الاردنيين.

نقابة صيدلة الأردن

تأسست نقابة الصيدلة الاردنيين في عام 1957 و هي إحدى النقابات المهنية الأردنية، وصل عدد منتسبين نقابة الصيدلة الاردنيين في نهاية عام 2019 عن ما يزيد عن الـ (23) ألف مشترك حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 65.3% و 41.3% من مجموع منتسبي نقابة صيدلة الاردن. (16)

نقابة المعلمين الأردنيين

تأسست نقابة المعلمين الاردنيين عام 2011 كهيئة اعتبارية منتخبة ذات استقلال مالي وإداري، وصل عدد منتسبين نقابة المعلمين الاردنيين في نهاية عام 2019 الى (125) ألف مشترك حيث تمثل المرأة والشباب على التوالي ما نسبته 41.5% و 22.4% من مجموع منتسبي نقابة المعلمين الاردنيين. (17)

واعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال برنامج "العمل العالمي للشباب حتى سنة 2000 وما بعدها" بان مشاركة الشباب الكاملة والفاعلة في حياة المجتمع وصنع القرارات من المجالات المهمة وذات الاولوية، اما الاستراتيجية الوطنية للمرأة الاردنية (2013-2017) ركزت في محاورها على التمكين السياسي للمرأة والمشاركة في الحياة العامة. وتؤمن المشاركة السياسية بأن المتأثرين بالقرار لهم الحق في المشاركة في عملية صنع القرار، ومنذ سنوات من ممارسة الديمقراطية من خلال النقابات لم يتم تمثيل المرأة والشباب بشكل مقبول في إدارة مجالس النقابات السابقة.

[4] التحديات التي تواجه المرأة والشباب والتي تحد من مشاركتهم في مجلس ادارة النقابة

ان القضايا التي تواجه المرأة والشباب تكمن في تمثيلهم بشكل غير كاف في مجلس إدارة النقابة، وهذا الامر يساهم في تهميش قضاياهم ورغباتهم من خلال غياب من يمثلهم ويعبر عن طموحاتهم وبالتالي فالقرار عادةً يأتي بمعزل عن المرأة والشباب. ويترتب على هذا جُملة من الآثار العامة على صعيد علاقة الاعضاء بنقابتهم وعلاقة النقابة بالمجتمع، وبعد تحليل المعلومات من مصادرنا توصل فريق هذه الورقة الى وجود مشكلة حقيقة في تمثيل المرأة والشباب في مواقع صنع القرار في النقابات فاندماج مشاركتهم النقابية انعكس على عدم مشاركتهم في القوانين التي تمسهم وذات صلة مع شؤونهم وجعل القوانين الى حد بعيد متعلقة بكبار العمر من المهنيين عند وضعها واقرارها. ومن هذه التحديات التي تواجه المرأة والشباب في النقابات الثلاث؛

(14) وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية، تاريخ الاحزاب السياسية، رابط الموقع: <https://bit.ly/2tnShEg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

(15) دليل منظمات المجتمع المدني في الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/36Nb2zg>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

(16) نقابة صيدلة الاردن، رابط الموقع: <https://bit.ly/2YY693P>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

(17) نقابة المعلمين الاردنيين، رابط الموقع: <https://bit.ly/35rOjZv>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

نقابة المهندسين والصيادلة والمعلمين كالاتي؛ (ملاحظة: إن التحديات التالية ليست معممة على النقابات الثلاث، فقد تكون موجودة عند النقابات الثلاث معا او قد تكون موجودة في احدها).

اولاً: قانون الانتخاب وسن الترشح لمجلس النقابة

قد يكون طول مدة مزاولة المهنة مؤشراً على الخبرة المكتسبة في المهنة لكنها لا تعبر عن قدرة صاحب الخبرة على قيادة العمل النقابي، فما يلي ابرز اهم التحديات التي تواجه الشباب والمتعلقة بعمر المترشح في النقابات الثلاث؛

***1* نقابة المهندسين الاردنيين**

في عام 2001 تم تعديل قانون نقابة المهندسين فيما يتعلق بشروط الترشح لمنصب النقيب ونائب النقيب ولعضوية المجلس، فحسب قانون النقابة رقم (15) لعام 1972 تم زيادة الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب او نائبه من (10) سنين الى (15) سنة، وزيادة الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لعضوية المجلس من (5) سنوات الى (7) سنوات، وهذا التعديل يعكس انحيازاً لفئة الاعضاء الاكبر سناً في النقابة في زمن يحقق فيه الشباب الهائل تفوقاً في قدراتهم المعرفية وذلك لعدة اسباب منها مواكبة الشباب للتقدم التكنولوجي الكبير.

***2* نقابة صيادلة الاردن**

حسب قانون النقابة وتعديلاته رقم 51 لسنة 1972 فإن الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح لمركز النقيب هو (10) سنين بعد تخرجه من الجامعة اما بالنسبة لمنصب نائب الرئيس فيتم عمل انتخابات في مجلس النقابة لاختيار عضواً منهم نائباً لرئيس النقابة، اما الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح لعضوية المجلس هو (5) سنوات بعد تخرجه من الجامعة.

***3* نقابة المعلمين الاردنيين**

الحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لمركز النقيب او نائبه هو (15) سنة والحد الأدنى لسنوات مزاولة المهنة اللازمة للترشح لعضوية المجلس (10) سنوات.⁽¹⁸⁾

ثانياً: النظام القديم للهيئات العامة

تتألف الهيئة العامة من الاعضاء المسجلين والمسדיين للرسوم والالتزامات المادية، ومن مهام هذه الهيئة هو انتخاب رئيس النقابة و/او نائبه واعضاء المجلس والتصديق على الحسابات والقرارات المالية والنظر في عدة امور مرتبطة بالمهنة وتمتد مهامها الى عدة امور اخرى حسب النظام الداخلي للنقابة. تجتمع هذه الهيئة العامة كل فترة محددة في مكان محددة لمناقشة الامور السابقة، لكن ونظراً لازدياد الكبير لاعداد المنتسبين الجدد للنقابات الذي وصل لعشرات الالاف فإن مفهوم الهيئة العامة لم يعد منطقياً، وهذا يعني اذا تعذر حضور اغلبية الهيئة العامة فان قلة من الاعضاء "يصادرون" صلاحيات الهيئات العامة، اي بمعنى يمارسونها بالنيابة عنهم، دون تفويض بذلك، مما يؤدي الى ضعف في مشروعية القرارات الصادرة عن هذا النصاب بالرغم من قانونية الاجتماع وكنتيجة لهذا سوف يحدث حالة من ابتعاد الاعضاء عن نقاباتهم.

ثالثاً: مركزية القرار في النقابات

مركزية اتخاذ القرارات من قبل مجلس إدارة النقابة بموجب ولايته التي يمنحها له القانون وتقرده باتخاذ القرارات المتعلقة باللجان ومجالس الفروع يعتبر من المعوقات لعمل هذه اللجان والفروع حتى لو كانت هذه اللجان مختصة بالمرأة والشباب مثل لجنة شؤون الصيادلة والمرأة في نقابة الصيادلة او لجنة المهندسين الشباب ولجنة المهندسات في نقابة المهندسين، وهذا قد يؤدي احيانا الى قتل روح المبادرة والابداع لدى اعضاء اللجان المنتخبون.

رابعاً: انعدام الثقة في النقابات

(18) نقابة المعلمين، رابط الموقع: <https://bit.ly/2M69n06>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

فقدت العديد من النساء والشباب ثقتهم بالنقابات ودورها في التغيير، نتج هذا من عدة عوامل وأهمها هو الزامية دفع الرسوم لمزاولة المهنة، حيث تشترط قوانين النقابات المهنية على منتسبيها ان يكونو مسجلين في النقابة ومسددين لرسومهم والتزاماتهم المالية حتى يتمكنوا من مزاولة المهنة، وحينما يخل المهني في تسديد رسومه في النقابة فانه يفقد قانونياً حقه في مزاولة المهنة. فالعديد من طلاب الجامعات الاردنية دفع الكثير من المال لإكمال دراسته والتي سببت عبء كبير عليه وعلى اهله من ضغوط مالية ونفسية خطيرة وعندما يتخرج الطالب من جامعته ومعها القليل من الامل يتقاضيء بسوق العمل والبطالة وايضا حجم المطالبات المالية للتسجيل في النقابة ليفقد ثقته بكل ما حوله. إذاً معادلة بسيطة كالتالي؛ جمع الرسوم العالية والبطالة والفقر وفقده لحق ممارسة مهنته ينتج عنها فقد ثقته بالنقابة بشكل خاص والحكومة بشكل عام.

اما العامل الآخر هو ان غياب المرأة والشباب افقد العمل النقابي زخماً مهم جداً، حيث يعانون من التمييز الحقوقي والمالي وخصوصا المتعاقدين منهم بعقود تحت الباطن غير قانونية، بالتالي يتولد شعور الظلم عند المهني من قبل ارباب العمل وغياب المراقبة الفعالة لضمان وصول الحق الى صاحب المهنة، حيث يقبل الكثير من المهنيين بأجر اقل من الحد الأدنى للاجور حتى يستطيع الحصول على الخبرة وتأمين ابسط احتياجاته للحياة، ولا يستطيع التبليغ او تقديم شكوى عن هذا التجاوز خشياً من خسارة عمله لانه لا يوجد ما يحمي وظيفته.

خامساً: البطالة والفقر

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي في الاردن وزيادة البطالة التي وصلت في الربع الثالث من عام 2019 الى (19.1%)⁽¹⁹⁾ حسب دائرة الاحصاءات العامة وتدني نسبة نشاط المرأة الاردنية الاقتصادية التي بلغت 15.2% خلال الجولة الرابعة لبيانات مسح العمالة والبطالة لعام 2018، أصبح إهتمام المرأة والشباب هو البحث عن فرصة عمل تُؤمن احتياجاتهم الأساسية للحياة ونتيجة مثل هذه الظروف القاسية ضعف إقبالهم على الحياة العامة واصبحت مشاركتهم في النقابة بالنسبة لهم نوع من الترف. بالإضافة الى ان المرأة العاملة المنتسبة للنقابات المهنية، فإن ظروف الحياة الاجتماعية و الأعباء الأسرية تفرض عليها توجيه الجزء الأكبر من طاقتها ووقتها للأسرة.

سادساً: تمويل الحملات الانتخابية

تمثل الحملات الانتخابية عائقاً كبيراً امام ترشح المرأة والشباب، حيث يتوجب على المرشحين أن يمولوا قسماً كبيراً من الحملات الانتخابية، وهذا قد يعطي الاثرياء ميزة اضافية تزيد من فرصة فوزهم.

سابعاً: تدني مشاركة المرأة والشباب في التصويت والمشاركة

لقد بات تراجع اعداد المشاركين من اعضاء النقابات المهنية في انتخاب مجالس نقاباتهم ظاهرة بارزة للعيان، فتحول النقابات الى مؤسسات تعمل بالشأن السياسي فقط جعل المرأة والشباب ينسحب عن الانتساب والمشاركة الفعالة في نقاباتهم لان همومهم ومصالحهم لا تتماشى مع الهموم السياسية. بالإضافة الى ان الانشغالات والخلافات الداخلية في النقابة الواحدة ساهمت في ابتعاد النساء والشباب عن العضوية والانتساب لها.

ثامناً: ضعف الوعي النقابي عند المرأة والشباب

تدني الوعي العام من قبل الاعضاء المنتسبين وخصوصا المرأة والشباب بحقوقهم والواجبات التي عليهم اتجاه نقاباتهم، وايضا بالعمل النقابي من حيث مفهوم واهمية العمل النقابي. وهذا ما نتج عنه من عدم توفر الاهتمام الحقيقي من قبل المرأة والشباب بالانضمام الى النقابات، إدراك اهميتها في الدفاع عن حقوقهم.

تاسعاً: شح في المعلومات

(19) دائرة الاحصاءات العامة، رابط الموقع: <https://bit.ly/36BG4u>، بتصرف، تم النقل من هذا الموقع بتاريخ 17/12/2019.

ومن الأمثلة على شح المعلومات، هو قلة توفر معلومات دقيقة عن نسبة المقترعين من العدد التراكمي لأعضاء النقابة، حيث إن العدد التراكمي لأعضاء النقابة (مجموع الأعضاء المنتسبين للنقابة منذ تأسيسها) يعد مؤشراً على حجم النقابة لكنه لا يمكن استخدامه في احتساب نسب الاقتراع لأنه يشتمل على الأعضاء المتقاعدين والمتوفين والذين تركوا المهنة أو شطبوا من سجلات النقابة لعدم الالتزام بشروط العضوية.

[5] البدائل

اتفق فريق العمل على بديل واحد متمثل بسياسات عامة واحدة، وإذا تبنتها كل من النقابات الثلاث فإن هذا سوف يزيد من مشاركة المرأة والشباب بكل كفاءة وفعالية في مجلس إدارة النقابة وهي:

سياسات عامة لزيادة مشاركة المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابة.

البرامج:

أولاً: برنامج لبناء قدرات المرأة والشباب في العمل النقابي.

ثانياً: برنامج لتعديل وتحديث قوانين الترشح والانتخاب في النقابات لتضمن زيادة مشاركة المرأة والشباب عن طريق الاقتراحات والتعديلات التالية:

- التعديل على قانون الانتخابات لتعزيز تمثيل المرأة والشباب في مجلس إدارة النقابات وذلك عن طريق تخفيض سن الترشح على أن يكون الحد الأدنى للسنوات اللازمة للترشح كما هو مبين في الجدول التالي؛ (ملاحظة: اقترحت جميع هذه السنين الموجودة بالجدول على أساس أن تحتسب من بعد تخرج المرشح من الجامعة وليس عدد سنوات المزاولة).

أعضاء المجلس	منصب نائب النقيب	منصب النقيب	النقابة
(5) سنين	(7) سنين	(10) سنين	نقابة المهندسين الاردنيين
(4) سنين	(6) سنين	(8) سنين	نقابة صيادلة الاردن
	ملاحظة: نقترح بتغيير آلية اختيار نائب الرئيس وان تعتمد على تصويت الهيئة العامة وليس على تصويت أعضاء المجلس.		
(5) سنين	(7) سنين	(10) سنين	نقابة المعلمين الاردنيين

- تبني مشروع "الهيئة العامة التمثيلية" لضمان تمثيل العدد الكبير من أعضاء الهيئة العامة ونقل قضاياهم وذلك عن طريق انتخاب أفراد يمثلون الهيئات العامة كمجلس النواب.
- نص قانون لاعتماد نظام "التمثيل النسبي" حيث يكفل أعلى درجات المشاركة في العمليات الانتخابية الذي بدوره قد يشجع المرأة والشباب للانلقاء ببرنامج مهني ويضع أمامهم فرصة في التمثيل والمشاركة في القرار.

- اعتماد عدد أعضاء الهيئة العامة كـأساس لعدد مقاعد أعضاء مجلس النقابة، وعلى سبيل الفرض يمكن عمل مقعد لشباب لكل 1000 عضو شاب من هيئة عامة، وهذا سيؤدي إلى تمثيل عادل للهيئة العامة في مجلس إدارة النقابات.
- نص قانون يحدد حصص مخصصة للشباب والمرأة في الترشح لانتخابات مجلس الإدارة وهذا يمنحهم صوتاً يتيح الفرصة لمشاركتهم في المناصب القيادية.
- وضع سقف لتمويل الحملات الانتخابية للمرأة والشباب ووضع إرشادات لكيفية الحصول على تمويل لحملاتهم من الدولة أو من النقابة نفسها.
- تبني قانون يضمن إشراك المرأة والشباب في كافة جوانب العملية الانتخابية كمتطوعين وعاملين في مراكز الاقتراع وكمراقبين على العملية الانتخابية.

- زيادة عدد مراكز الاقتراع بما يضمن وصول جميع النساء والشباب لهذه المراكز وأن يتم مراقبة هذه الانتخابات عن طريق هيئة منتخبة تتكون من خليط متجانس تمثل جميع الفئات العمرية.
- اعتماد المعايير الدولية في تنظيم الانتخابات بما يحقق النزاهة والعدالة والشفافي والسماح لمنظمات المجتمع المدني بمراقبة انتخابات مجالس الطلبة في كافة مراحلها، والسماح بتشكيل فرق مراقبة مستقلة من الطالب انفسهم.
- التعديل على بند عضوية الهيئة العامة بان يكون شرط العضوية للهيئة العامة هو دفع الرسوم السنوية وعدم ربط عضوية الهيئة العامة بالتزامات إضافية لصناديق التقاعد وغيره من الصناديق.

ثالثاً: برنامج لتعزيز الادوات والأساليب الحديثة لجذب المرأة والشباب.

استخدام وسائل لجذب الشباب فعلى سبيل المثال في انتخابات تونس عام 2011 انتشرت اغنية "أنت الصوت" والتي انتشرت على نطاق واسع حتى أصبحت نشيد الانتخابات لديهم. ومن المهم جداً العمل على تحديث المعلومات الموجودة على مواقع النقابات الالكترونية ووضع احصائيات ودراسات عن النقابة تعطي الفرصة للجميع في التعرف على نقاباتهم بشكل أكثر عمقاً.

رابعاً: برنامج لتوطيد الثقة بين المرأة والشباب مع نقاباتهم

- ومن اهم الامور الواجب اخذها في عين الاعتبار لزيادة روابط الثقة بين الاطراف كالتالي؛
- إعادة النظر في سياسات الأجور في القطاع العام والخاص.
- زيادة فاعلية عمليات التفتيش التي تقوم بها وزارة العمل على سوق العمل لضمان تطبيق نصوص قانون العمل.
- ايجاد بديل قانوني يتيح للنقابات اجراء تعديلات على قوانينها بشكل أكثر فعالية وأكثر سرعة خصوصاً في قضايا مهنية مثل إلزامية تسديد الرسوم لمزاولة المهنة.
- جلسات حوارية مع المرأة والشباب لفهم قضاياهم ودراساتها وإيجاد حل لها.

[6] الخاتمة

تهدف هذه الورقة إلى زيادة مشاركة المرأة والشباب ودعمهم في العمل النقابي على مستوى إدارة مجلس النقابات الثلاث، فإذا وضعت هذه النقابات كل جهودها لتمكين المرأة والشباب وبناء قدراتهم ووضع سياسات واضحة فإن ذلك سوف ينعكس على أداء النقابات والارتقاء بالعمل النقابي إلى المستوى المطلوب.