



**IMPACT**  
Civil Society Research  
and Development

# ديناميات الجندر في المجتمع المدني السوري



**CTDC**  
Centre for Transnational  
Development and Collaboration



WOMEN'S INTERNATIONAL LEAGUE FOR  
**PEACE & FREEDOM**



# ديناميات الجندر في المجتمع المدني السوري

بحث مبني على تقييم الحساسية الجندرية  
في منظمات المجتمع المدني السورية

المؤلفات و الباحثات الرئيسيات:

د. نور أبو عصب

د. نوف ناصر الدين

البحث الميداني:

فريق إمباكت الميداني في سوريا و لبنان و تركيا و الأردن

مديرة مشروع البحث:

رهام هواش

مديرة البحث الميداني:

جلنار أحمد

ترجمة:

محمد ب.

التصميم الجرافيكي:

تمام العمر

تم إنتاج هذا التقرير بالتعاون مع مركز التنمية و التعاون عبر الأوطان و بتمويل من رابطة النساء الدولية للسلام و الحرية . نتقدم بالشكر الجزيل لجميع المنظمات و الأفراد المشاركين في هذا البحث لدعمهم و تعاونهم مع فريق إمباكت.



**IMPACT**

Civil Society Research  
and Development

نشر من قبل: إمباكت

IMPACT Civil Society Research and Development

Keithstraße 10, 10787 Berlin

ليس للبيع

IMPACT ©

CTDC ©

آذار/ملرس 2019

كل الحقوق محفوظة. لا يجوز نشر او اعادة انتاج او اعادة استعمال اي اجزاء من هذا التقرير بأي شكل من الأشكال دون موافقة خطية صريحة من الناشر. الآراء الواردة في هذا التقرير تعود لأصحابها الأصليين و لا تمثل بالضرورة رأي إمباكت. كما في أغلب الأبحاث الاجتماعية يعكس هذا البحث آراء المشاركين/ات فيه كمنتجين/ات للمعرفة. على الرغم من أن إمباكت بذلت كل الجهد للتحقق من المعلومات، فإن المعلومات الواردة في هذا التقرير مبنية على آراء المشاركين/ات فيه.

امباكت- IMPACT منظمة تُعنى بالبحث والتطوير في مجال المجتمع المدني وهي مؤسسة مسجلة تم تأسيسها في برلين عام 2013، لها مكاتب في كل من العراق، تركيا وسوريا. يعدّ دعم المجتمع المدني في صلب عمل منظمة امباكت IMPACT كما أنها تعمل كوسيط في مجال التعاون وتبادل الخبرات والأفكار بين الفاعلين المحليين في مجال المجتمع المدني وأقرانهم حول العالم. علاوة على ذلك، تقدّم منظمة امباكت الدّعم اللازم للفاعلين والناشطين ضمن مجال المجتمع المدني من خلال مقارنة شمولية تراعي الواقع المحلي بما في ذلك التقييم والبحث والتدريب طويل الأمد والدعم المالي.



**IMPACT**  
Civil Society Research  
and Development

مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان هو مركز استشاري نسوي تقاطعي متعدد التخصصات يهدف إلى بناء المجموعات والحركات من خلال أسلوب أكاديمي ومركز على القواعد الإجتماعية الشعبية. يسعى المركز إلى ردم الهوة ما بين المبادئ النظرية والعملية من خلال برامج الدافعة إلى التغيير بشكل مبتكر، والتي تتضمن التوجيه الشخصي والبرامج التعليمية وبناء القدرات والتدريبات والأبحاث. ينفذ المركز برامج من خلال الاستشارات والكفالة المالية والمتابعة والتقييم ودعم وتطوير برامج مؤسسات أخرى والمحاضرات العامة وورشات العمل وخلق شبكات تعاون هادفة عبر الأوطان والحدود



**CTDC**  
Centre for Transnational  
Development and Collaboration



8.....	الملخص التنفيذي:
11.....	1. مقدمة:
14.....	2. المنهجية:
15.....	2.1. مناهج البحث:
16.....	2.1.1 أداة تقييم الحساسية الجندرية G-SAT
16.....	2.1.2 المقابلات:
16.....	2.1.3 مجموعات التركيز:
16.....	2.1.4 البيانات الإثنوغرافية:
17.....	2.2 عينات أداة التقييم G-SAT ومجموعات التركيز:
19.....	2.3 تحديات وقيود البحث:
20.....	3. تحليل جندري للمجتمع المدني السوري: نظرة عن كثب:
21.....	3.1 الافتقار إلى الوعي الجندري:
23.....	3.2 غياب السياسات والضوابط الداخلية:
26.....	3.3 عدم نضوج منظمات المجتمع المدني:
27.....	3.4 غياب المساواة المالية والاقتصادية:
28.....	3.5 إعادة إنتاج الهرمية الجندرية:
30.....	4. العوائق الخارجية: النساء والمجتمع المدني السوري:
33.....	4.1 قيود التمويل:
34.....	4.2 غياب تدخلات ملائمة للسياق:
36.....	4.3 الوضع الأمني:
36.....	4.4 السياق الاجتماعي:
38.....	5. نتائج وتوصيات:
42.....	المراجع:
44.....	الملاحق:
44.....	الملحق (1): أداة تقييم الحساسية الجندرية في منظمات المجتمع المدني و المنظمات غير الحكومية:
49.....	الملحق (2): مجموعات التركيز:
52.....	الملحق (3): المقابلات:





لا يزال يعتبر المجتمع المدني السوري رغم مرور ثمان سنوات على اندلاع الأزمة، ناشئاً نسبياً مقارنةً بجهات المجتمع المدني الفاعلة في دول الجوار. في حين أنّ صوت المرأة في مجال المجتمع المدني وضمن ميدان السياسة لا يزال "غائباً بشكل كبير" (سليمان 2018)، على الرغم من أن العديد من المنظمات الدولية والدول المانحة تحاول بشكل مستمر التركيز على أهمية إشراك النساء في عملية تنظيم المجتمع المدني. ومع ذلك، فإنّ غياب تلك الأصوات لا يعني بالضرورة أن النساء السوريات لسن منخرطات في نشاطات المجتمع المدني أو السياسة أو حتّى على المستوى الشعبي.

تنبع أهمية هذا البحث، فوق كل شيء، من أهمية ضرورة إشراك الأصوات النسائية ضمن المجتمع المدني، إذ أنّ تغييب أصواتهن يقود إلى تجاهل حاجاتهن، وآرائهنّ ووجهات نظرهنّ. إضافة إلى ذلك، فإنّه، وخاصةً ضمن الأبحاث الثبوتية السائدة، غالباً ما يتم تناسي أهمية إشراك النساء ضمن المجتمع المدني وأهمية وجود مجتمع مدني يلبي حاجاتهن. هذا وقد وكشفت أبحاثنا أن غياب صوت المرأة وتجاربها يرجع إلى عدد من العوامل الخارجية والداخلية.

قامت منظمة إمباكت IMPACT وبالتعاون مع مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان CTDC بإجراء مراجعة شاملة للأدبيات وتحليل وسائل التواصل الاجتماعي من خلال جمع بيانات أولية من كل من سوريا ولبنان والأردن و تركيا و ذلك ضمن مجموعات التركيز التي تم عقدها والمقابلات التي أجريت واعتماد أداة تقييم الحساسية الجندرية والإثنوغرافيا بهدف تحديد العوامل التي تُقيّد دور المرأة ضمن المجتمع المدني السوري(انظر ملحق (1) و (2)).

هدف البحث إضافة إلى ذلك إلى فهم الوضع الحالي للمرأة السورية ضمن المجتمع المدني. كما يهدف هذا البحث إلى تقديم نظرة شاملة حول وضع النساء في المجتمع المدني السوري من خلال تحديد العوامل الأساسية التي تعيق انخراطهن في المجتمع المدني. سلّطت التحليلات الضوء على المشكلات التالية:

### عوامل داخلية:

#### ● افتقار الوعي الجندري:

هناك افتقار عام للوعي ضمن منظمات المجتمع المدني فيما يتعلق بتحديد ما يعنيه الجندر/النوع الاجتماعي وكيفية دفع هذه المنظمات إلى أن تكون أكثر حساسية تجاه هذه المسألة. ويبدو غياب الوعي ناك جلياً من خلال السياسات التنظيمية لتلك المؤسسات والتي عادةً ما تكون قاصرة عن التطرّف إلى العنف والتّمّر والمضايقات ضمن مكان العمل.

● غياب السياسات والضوابط الداخلية: أظهر البحث أنّ عدم وجود سياسات وضوابط داخلية يرتبط بشكل وثيق بالوضع الأمني السائد في مناطق عمل منظمات المجتمع المدني. حيث تبيّن أنّه من المرجّح أكثر أن يكون لدى المنظمات التي تعمل في مناطق مستقرة أمنياً سياسات وضوابط معتمدة. في حين أنّ المنظمات التي تعمل ضمن مناطق تفتقر للأمان تكون منهجيات عملها أكثر استجابة وليونة إذ غالباً ما تتماهى مع الاحتياجات المتغيرة ضمن مناطق عملها.

● عدم نضوج منظمات المجتمع المدني:

إلى جانب الوضع الأمني، غالبًا ما تحول أولويات الجهات المانحة دون إجراء تطويرات تنظيمية داخلية. إنَّ تركيز المانحين على تمويل نشاطات قصيرة الأمد يحدّ من قدرة منظمات المجتمع المدني على التطور بشكل عضوي. ويمكن لهذه السياسات أن تنعكس على عملية إشراك المرأة في العمل حيث تصبح منظمات المجتمع المدني غير قادرة على تطوير ظروفها الداخلية بما يتلاءم مع احتياجات النساء وبشكل قد يزيد من انخراطهن ضمن تلك المنظمات.

● غياب المساواة المالية والاقتصادية:

تُظهر البيانات أن الإدارة المالية تؤثر على قدرة النساء على تحصيل فرص عمل و تساوم على احتياجاتهن. لا يرتبط غياب المساواة المالية والاقتصادية التي تعاني منها النساء بمسائل الفجوة في الأجور بين الجنسين، بل يتجلى في عدم المساواة المتعلقة (1) بقدرة النساء على الدخول على سوق العمل و(2) نوعية المناصب المتاحة للنساء في منظمات المجتمع المدني و(3) عدم وجود أحكام تأخذ حاجات النساء بعين الاعتبار كإجازات الأمومة ومرافق رعاية الأطفال.

● إعادة إنتاج الهرمية الجندرية:

وفق هذا البحث، تبين أن منظمات المجتمع المدني تعيد إنتاج الهرمية واللامساواة الجندرية في مكان العمل. تعمل هذه الهياكل الوظيفية وفق مستويات مختلفة تتضمن: (1) عملية صنع القرار، (2) المناصب والترتب و (3) العدد والتمثيل. غالبًا ما يتم استثناء النساء من مناصب صنع القرار إلا في حال كانت تلك المناصب ضمن منظمات تختص بموضوع الجندر فقط. يضاف إلى ذلك أنه غالبًا ما يتم منح المناصب الإدارية للرجال في معظم المنظمات، أمّا في المنظمات التي يترأس إدارتها الرجال تجد النساء أنفسهن مستثنيات كليًا من النقاشات المتعلقة بصناعة القرار.

## عوامل خارجية

● قيود التمويل:

هناك اعتقاد سائد خاطئ مفاده أن جزء كبير من التمويل يذهب إلى صالح المنظمات التي تُعنى بشؤون المرأة و العنف ضدّها. أظهرت الأبحاث في الحقيقة أن نسبة 0,5% فقط من التمويل الدولي قد تمّ توجيهها نحو مشاريع تستهدف النساء. إضافة إلى ذلك، فإنّ معظم العاملين/ات في مجال الجندر وشؤون المرأة هم من المتطوعين/ات. إنَّ القيود التمويلية تنعكس وبدرجة كبيرة أيضًا على قدرة المنظمات استيعاب حاجات المرأة حيث أنها تعتمد وبشكل أساسي على المشاريع القائمة على النشاطات.

● غياب تدخلات ملائمة للسياق:

تُظهر البيانات أيضًا أن العديد من المانحين يحاولون منذ سنوات توجيه مشاريعهم لكي تشمل الجنسين. فبدلًا من تمويل منظمات تقودها النساء، عمل المانحون بشكل ممنهج على إضافة عامل الجندر إلى

مشاريعهم التي يتم تنفيذها من قبل منظمات يرأسها الرجال. يعكس هذا الأمر وجود لا مساواة كبيرة في توزيع المخصصات المرتبطة بحاجات المرأة في مكان العمل.

#### ● الوضع الأمني:

أمّا الحالة الأمنية فتبيّن أنها متغير مهم في تحديد مستوى الحساسية تجاه الجندر في منظمات المجتمع المدني السورية. إذ بات من الواضح، وفقاً للأبحاث، أن نشاطات منظمات المجتمع المدني تعتمد إلى حد كبير على أماكن تواجدها وسياقاتها. فعلى سبيل المثال فرض وجود قيود قانونية في بعض البلدان، قيوداً على أنشطة منظمات المجتمع المدني. وبالتالي دفع ذلك بعض تلك المنظمات للقيام بتبني سياسات تراعي الحساسية الجندرية أكثر من غيرها، أو قدرتها العمل بمرونة أكبر للتكيف مع السياق المحلي.

#### ● السياق الاجتماعي:

أظهرت البيانات أنّ للسياق الاجتماعي في البلدان المجاورة وفي مناطق مختلفة من سوريا الأثر الكبير على انخراط النساء في منظمات المجتمع المدني. فهناك عدد من القيم الاجتماعية التي تعيق دخول المرأة في تلك المنظمات لكنها تتباين وفقاً للسياسات المختلفة.

سيقوم هذا التقرير بتسليط الضوء على دور المرأة في المجتمع المدني السوري من خلال إلقاء نظرة عامة على الوضع الحالي إضافة إلى تحديد التحديات الرئيسية التي تعيق انخراط النساء في المجتمع المدني. لذا، ينقسم هذا التقرير ضمن فئتين من النتائج. تهدف الفئة الأولى إلى تقديم نظرة عامة على موضوع الحساسية الجندرية ضمن منظمات المجتمع المدني في كل من سوريا، تركيا، لبنان والأردن. سيتم ضمن هذه الفقرة الاستفادة من نتائج تقييم G-SAT وتقنيات جمع البيانات النوعية. كما سيتم تحديد الأنماط المتعلقة بمشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني، ومن ثمّ مقارنة هذه الأنماط بين مختلف المناطق التي تتواجد فيها منظمات المجتمع المدني السورية. أمّا الفئة الثانية فسيتم من خلالها التركيز على التحديات الأساسية التي تعيق انخراط النساء في صفوف منظمات المجتمع المدني والتي تمّ التوصل إليها من خلال مراجعة الوضع الحالي. أخيراً، سيتم من خلال هذا التقرير تقديم جملة من التوصيات المتعلقة بالسياسات موجّهة نحو الفاعلين/ات ضمن مجال المجتمع المدني السوري وأصحاب المصلحة الدوليين.



بلغ عدد منظمات المجتمع المدني السورية منذ اندلاع الأزمة السورية ثلاثة أضعاف ما كانت عليه في السابق. فقد فاق عدد منظمات المجتمع المدني المسجلة التي تم تأسيسها في الفترة ما بين عامي 2011 و 2017 وحدها، العدد الإجمالي للمنظمات المسجلة في البلاد منذ عام 1959، وفق تقرير قامت منظمة "إمباكت" بإصداره حول منظمات المجتمع المدني السورية (الزعبى وإياد 2017). بلغ عدد المنظمات التي أحصتها منظمة "إمباكت" حتى عام 2016 (513) منظمة، الأمر الذي يعكس مدى نشاط حركة المجتمع المدني، كما أنّ عددها في الواقع أيضاً يفوق ذلك. ورغم العدد الكبير للمنظمات السورية فإن ذلك لا يعني أن المجتمع المدني حديث النشأة قد بات ناضجاً مقارنة بمثيلاته في دول الجوار. يعود ذلك بشكل خاص إلى عدم السماح للمنظمات غير المرتبطة بالنظام السوري العمل في سوريا قبل ثورة عام 2011. حيث قام النظام السوري، عبر تاريخه الحافل بالقمع، بالحد من عمل منظمات المجتمع المدني وقد كانت بمعظمها تعمل ضمن إطار مؤسسات شبه-حكومية (الفاريز-أسوريو 2012، خلف، 2014...). وقد كانت تلك المنظمات شبه-الحكومية تخدم بالمقام الأول النخب وتحديدًا النساء النخبويات (أبو عصب 2017). إضافة إلى ذلك، وقبل اندلاع الثورة، كان هناك غياب شبه كامل لأي هيكليات تنظيمية للمجتمع المدني، حيث عمد نظام البعث الاستبدادي المركزي إلى إبقاء المجتمع المدني ضعيفاً. بعد موت حافظ الأسد شهدت سوريا في عام 2001، محاولات متفرقة لجعل البلاد أكثر تحراً وانفتاحاً، حيث سمح بشار بإنشاء عدة منظمات سياسية خلال فترة عُرفت بـ "ربيع دمشق". ثم ما لبثت محاولة نظام البعث إثبات انفتاحه وحدثته أن انهارت كلياً قبل نهاية عام 2011 حين بدأ النظام عقب ذلك بشن موجة من الاعتقالات مقررًا إغلاق تلك المنظمات. خلال تلك الفترة، تم السماح لبعض منظمات المجتمع المدني بالعمل إلا أنها كانت منظمات ناشئة وتعمل تحت وطأة الجهاز الأمني للنظام دون الإفصاح عن أجندات سياسية خاصة بها (خلف، 2015).

تواجدت، إلى جانب تلك المنظمات، عدة منظمات نسائية وساد الاعتقاد بأن المرأة ممثلة في جميع المهن، لكن، وفي الواقع، تم انتقاء تلك النساء من قبل جهات معينة (ربو، 1996:163). تبدل ذلك المشهد كلياً في السنوات التي تلت اندلاع الثورة السورية، فقد مهدت الأزمة إلى سماع أصوات النساء المتنوعة. أصبحت المرأة السورية، منذ عام 2011، والتي تمثل مختلف الطوائف والمذاهب والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية نشطة بشكل ملحوظ، متحدية أصوات النساء الأخريات من النخبة الموالية للنظام. لكن وعلى الرغم من ذلك، واجهت تلك النساء الشجاعات وما زلن يواجهن حتى اليوم العديد من التحديات إذ أنه غالباً ما يتم تفويض مشاركتهن في نشاطات منظمات المجتمع المدني ويتم الحد منه من خلال عدة عوامل، يعود الكثير منها لكون المجتمع المدني السوري بشكل عام حديث العهد نسبياً.

يشكّل العمل على تطوير أداء المجتمع المدني السوري بسبب امتداد عمر الأزمة والوضع الأمني الحالي، تحدياً. فقد كان نشاط منظمات المجتمع المدني السورية إلى درجة كبيرة مبني على رد الفعل تجاه الوضع في الميدان، مما أدى إلى نقص في الرؤيا المستقبلية لدى جميع المنظمات (خلف، 2014). يجادل كل من خلف وآخرون بأنّ النمو الذي تشهده الجهات الفاعلة في مجال المجتمع المدني يتركز على الأرجح ضمن المناطق الخارجة عن سيطرة النظام. فقد أظهر بحثنا السابق أنّ ما يزيد عن 44% من العينة موضوع البحث أتت من مناطق لا تخضع لسيطرة النظام في حين تمركزت 26% من العينة خارج البلاد بينما فقط ما نسبته 14% تعمل ضمن مناطق النظام (الزعبى وإياد 2017). إذ أنّ غالبية منظمات

المجتمع المدني السورية هي في الواقع مستجيبة للتغيير، ومبنية على أساس تلبية الاحتياجات ومتغيرة بتغير الوضع الأمني ضمن مناطق عملها (البيبة وآخرون 2016). لقد أظهرت الدراسات السابقة أنّ منظمات المجتمع المدني كانت غير واضحة فيما يتعلق برؤيتها (خلف وآخرون 2014). يعني هذا أيضاً أنّ تلك المنظمات ليست محدودة أو مقيدة بالنظام، لذا فقد سمح ذلك لأصوات مختلفة بالظهور، مثل أصوات النساء اللواتي تعرضن للقمع تحت وطأة النظام. إلا أن ذلك لم يؤد إلى خلق خطاب نسوي قوي داخل المجتمع المدني، بل أدى إلى توجيه الخطاب السياسي في معظمه ضد النظام، دون أخذ مواضيع الجندرة والمساواة بين الجنسين بعين الاعتبار (خلف وآخرون 2014). إنّه وللمن الضروري أن نؤكد أنه وبعد اندلاع انتفاضة عام 2011، انصب تركيز أعمال منظمات المجتمع المدني على مواجهة النظام، وبالتالي تم تهميش قضايا ومساائل المرأة حيث لم يتم النظر إليها كأولوية فمع الأسف لا يُنظر إلى قضايا المرأة على أنها مسائل سياسية ضمن السياق الأوسع لعمليات منظمات المجتمع المدني والمجتمع ككل. وقد أدى غياب هذا الفهم لشؤون المرأة بوصفها قضايا سياسية إلى دفع الفاعلين/ات في مجال المجتمع المدني نحو عدم إيلاء الأولوية إلى العدالة الجندرية ومساائل المرأة كما باتت لا تعتبر جزءاً لا يتجزأ من النضال السياسي. يظهر هذا التهميش بحق النساء عادةً خلال فترات الاضطرابات السياسية حول العالم.

ولفهم مدى انخراط المرأة السورية في منظمات المجتمع المدني السورية، سعيًا ضمن هذا البحث إلى إيجاد إجابات عن الأسئلة البحثية الأساسية التالية:

1. إلى أي مدى يمكننا اعتبار منظمات المجتمع المدني السورية شاملة وحساسة جندرياً؟
2. ما هي التحديات والعوائق الداخلية والخارجية التي تعيق تحقيق العدالة الجندرية ضمن منظمات المجتمع المدني؟
3. ما هي الفرص المتاحة حالياً والتي تفسح المجال أمام تحقيق العدالة الجندرية ضمن المجتمع المدني السوري؟
4. ما هو الدور الذي يلعبه المجتمع المدني السوري فيما يخصّ الصور النمطية الجندرية ضمن المجتمع؟

للإجابة على هذه الأسئلة، قمنا ببناء دراستنا حول المحاور التالية:

- عوامل داخلية: تشمل السياسات والضوابط التنظيمية، البنية التنظيمية، آليات الحوكمة وصنع القرار، مناصب المرأة ضمن منظمات المجتمع المدني، تصميم الميزانيات والمشاريع وفق الحساسيات الجندرية، ونوع العمل المتوقع من قبل النساء.
- عوامل خارجية: مثل سياسات الجهات المانحة، الأجنات والمصالح، الهجرة القصرية، الأمن، الثقافة والتقاليد، الأنماط الجندرية المبنية وفق أسس اجتماعية.

على الرغم من أنّ المجتمع المدني يُعرّف على أنه "المساحة الوسطية التي تتلاقى وتتفاعل ضمنها المجالات السياسية، والاقتصادية والخاصة" (خلف 2015)، فإنّ هذا البحث يُعنى بشكل أساسي بالمجموعات المسجّلة و/أو غير المسجّلة التي تم تأسيسها بصفاتها منظمات مجتمعية، منظمات غير

ربحية، منظمات دولية غير ربحية، مؤسسات، جمعيات واتحادات. ندرك لدى اعتمادنا هذا التعريف ضمن البحث مدى محدوديته ولكن رغم ذلك فإننا نركّز على تقييم حساسية النوع الاجتماعي/الجندر ومشاركة المرأة في هذه المجموعات. إضافة إلى ذلك، فقد قمنا بصياغة منهج البحث بغرض الإجابة على الأسئلة والمحاور الواردة ضمنه. ومن المثير للاهتمام أن البيانات التي تم جمعها من أجل هذا البحث أظهرت أن هناك فرصاً قليلة جداً للنساء داخل المجتمع المدني السوري، ويعود ذلك إلى العوامل الخارجية والداخلية الرئيسية التي حددناها من خلال البحث. هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات لبحث وتقييم الفرص والظروف التي يمكن استخدامها لزيادة مشاركة المرأة السورية في منظمات المجتمع المدني. لذا، وقبل تقديم النتائج، يوفر القسم التالي نظرة عامة عن المنهجية المستخدمة في هذه الورقة البحثية، وتلقي الضوء على أساليب البحث الأكثر ملاءمة لمعالجة هذا الموضوع.



لقد تم تصميم منهجية هذا البحث خلال ورشة عمل امتدت على مدى يومين في اكتوبر ٢٠١٨ في برلين، ولقد شارك فيها كل من فريق "امباكت" وخبيرات "مركز التنمية والتعاون عبر الاوطان" (CTDC)، حيث تم إجراؤها تحت عنوان "ورشة تصميم منهجيات بحث نسوية".

لقد تم الاتفاق خلال الورشة على أكثر المنهجيات النسوية ملائمة للبحث كما تمّ تصميم أدوات جمع المعطيات للإجابة على تساؤلات البحث. شكّلت محاولة التوفيق ما بين التوتر الناجم عن الإقرار بخصوصية تجارب النساء من جهة ومحاولة تحديد أنماط وأوجه شبه فيما يخص الحساسية الجندرية وأدوار النساء في منظمات المجتمع المدني من جهة أخرى، تحدياً أثناء تصميم هذه المنهجية. لقد تمّ تلافى هذه المشكلة خلال عملية التحليل حيث أنه وعلى الرغم من الفروقات الواضحة فيما بينها، فإن هنالك أيضاً تشابه جلي بين مشاركة النساء في المجتمع المدني السوري وحساسية منظمات المجتمع المدني تجاه الجندرية وإشراك النساء في السياقات الأكبر التي تنتمي إليها تلك المنظمات. بعبارة أخرى، لا يدّعي هذا البحث التعميم، ولا يفترض أن جميع تجارب النساء متجانسة، بل إنّه يركّز بدلاً من ذلك على الهياكل الفاعلة عندما يتعلق الأمر بمشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية.

لقد شمل هذا البحث منظمات المجتمع المدني داخل وخارج سوريا بهدف فهم أثر الوضع الأمني على مواضيع الجندرية ضمن المنظمات، لقد شمل البحث المناطق التالية داخل سوريا:

- مناطق سيطرة المعارضة
- مناطق سيطرة النظام
- مناطق الإدارة الذاتية الديمقراطية في الرقة، دير الزور والحسكة
- عفرين وريف حلب الشمالي

في حين شمل البحث خارج سوريا البلدان التالية<sup>1</sup>:

- الأردن
- لبنان
- تركيا

لقد سمح لنا شمول الدراسة لهذه البلدان أن نخلص إلى أن الاختلافات بين منظمات المجتمع المدني العاملة في المناطق المختلفة مرتبطة بشكل وثيق بالوضع الأمني في كل منها أكثر من كونها متأثرة باختلاف خطاب الحساسية أو العدالة الجندرية ضمن تلك المنظمات.

فعلى سبيل المثال، لقد تبين أن هنالك مساحة أكبر للفاعلين/ات في العمل المدني لجهة تشكيل رؤاهم الاستراتيجية في المناطق الواقعة خارج الأردن أو الأماكن التي تسيطر عليها المعارضة.

كما وقد بدأ جلياً أيضاً أن نشاط منظمات المجتمع المدني السورية في الأردن يواجه عدداً أكبر من القيود عن سواه في البلدان والمناطق الأخرى، ولكن لا يتسع للدراسة التطرق إلى تلك الاختلافات فهي تقتصر فقط على عرض أوجه الشبه والأنماط الموجودة في تلك المناطق من حيث العدالة والشمولية الجندرية.

1 تعتبر المنظمات التي تم تأسيسها وتسجيلها خارج سوريا والتي تعرف عن نفسها بأنها سورية وتعمل في الشأن السوري على أنها منظمات مجتمع مدني سورية.



لقد تم توحيد سبل جمع المعطيات واستعمالها في كافة المناطق التي شملتها الدراسة، والتي اشتملت على أداة التقييم G-SAT، المقابلات الشخصية، مجموعات التركيز بالإضافة إلى المعطيات الاثنوغرافية التي تم جمعها عبر الملاحظة من قبل ٢٦ باحث/ة ميداني. كما وكان فريق البحث الميداني التابع لامباكت مسؤولاً عن جمع معظم المعطيات، في حين قام فريق خبيرات من مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان (CTDC) بإجراء عدد من المقابلات مع أصحاب المصلحة من بينها نسويات سوريات، موظفي/ات منظمات المجتمع المدني، خبراء/خبيرات منظمات المجتمع المدني وكوادر منظمات المجتمع المدني الدولية، وآخرون/يات. لقد تم تنفيذ عملية تحليل المعطيات وكتابة التقرير من قبل CTDC.

لقد تم تصميم منهجية البحث من منظور نسوي تقاطعي أخذ بعين الاعتبار المتغيرات المختلفة التي من شأنها أن تؤثر على إشراك النساء في منظمات المجتمع المدني مثل الثقافة، التقاليد، الوضع الأمني والسياسي، أجندات المانحين وسياساتهم، الخ. تأخذ هذه المقاربة في الحسبان حقيقة أن تجارب النساء ليست متماثلة بل إنها مرتبطة بعوامل عدة تتأثر بها، لذا وللوصول إلى فهم أدق لأسباب القمع والظلم الجندري، من المهم أن نفهم الظروف التي من شأنها أن تؤدي إلى خلق هذا الواقع.

كما ذكرنا سابقاً فقد تم الاعتماد على العديد من أساليب البحث عند إنجاز هذه الدراسة وسنلقي نظرة شاملة في الفصول التالية على أساليب البحث، كذلك العينة ومحدودية الدراسة.

## 2.1. مناهج البحث:

### 2.1.1 أداة تقييم الحساسية الجندرية G-SAT

خلال ورشة عمل الدراسة التي تم عقدها في برلين، قامت خبيرات من مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان بالاشتراك مع أعضاء/عضوات منظمة "إمباكت" بتصميم أداة لتقييم الحساسية الجندرية تُعنى بتقييم مدى وجود أحكام وهياكل تنظيمية تضمن العدالة والاندماج بين الجنسين وتمنع التمييز والمضايقة بينهما في مكان العمل (ملحق (1): G-SAT). ضمت العينة التي تم اختيارها لدى تطبيق أداة G-SAT 33 منظمة مجتمع مدني تعمل من كافة المناطق التي شملها هذا البحث. على الرغم من أن عدد منظمات المجتمع المدني المشمولة في تلك المناطق غير متوازن وقد يمثل بعض التحيز في البيانات، إلا أن الأرقام تعكس في الواقع توزيع منظمات المجتمع المدني الموضحة في قاعدة بيانات IMPACT المحدثة لـ 513 من منظمات المجتمع المدني التي تركّز جهودها على سوريا. ولتجنب وجود عدم توازن وتحيز في البيانات، سيتم التعامل مع البيانات التي تم جمعها من خلال أداة G-SAT بوصفها دراسات حالة محددة، بدلاً من اعتبارها مثال نموذجي لمنظمات المجتمع المدني في مناطق تواجد كل منها. وقد تم التحقق من البيانات الواردة خلال أداة G-SAT ومقارنتها بالبيانات النوعية التي تم الحصول عليها من المقابلات ومجموعات التركيز التي تم إجراؤها مع المنظمات ذاتها.

## 2.1.2. المقابلات:

قام الباحثون/ات بإجراء مقابلات مع 19 عضوًا وعضوة في المنظمات، والحركات و نشطاء وناشطات في الميدان السياسي كذلك تمّ إجراء مقابلات مع أشخاص يعملون في مختلف مجالات الحياة، إضافة إلى أحد العاملين الدوليين المختصين بقضايا الجندرة. كانت المقابلات معمّقة وشبه منظمة وتم تصميمها على شكل محادثة تخلق حالة متساوية بين الباحث ومن يتم إجراء المقابلة معه/ا (فونتانا وفري 2005). تم طرح أسئلة مفتوحة لكونها أكثر مرونة وتتيح للمجيب التعمّق في الموضوع بشكل أكبر (كارغان 2007). تمّت كتابة الملاحظات التي وردت في المقابلات ولم يتمّ تسجيلها صوتيًا وذلك لأنّ التسجيل عادة ما يدفع بالمشاركين إلى القيام باختيار إجاباتهم بحذر (غوبو 2008). تم إجراء جميع المقابلات والمحادثات باللغة العربية ، إلا أن بعض المشاركين غير السوريين العاملين في المنظمات الدولية فضلوا التحدث باللغة الإنجليزية.

## 2.1.3 مجموعات التركيز:

قام الباحثون/ات الميدانيون/ات بعقد 43 مجموعة تركيز في المناطق المختلفة محلّ الدراسة، كان الهدف من تلك المجموعات هو الوصول إلى فهم درجة الحساسية الجندرية لدى المنظمات ومراقبة التفاعل بين المشاركين ضمنها أيضًا. تم تنظيم مجموعات التركيز ضمن مقرّات المنظمات وشارك فيها أعضاء/عضوات من تلك المنظمات من مناصب مختلفة. تم عقد ستة مجموعات تركيز في تركيا ، وثلاثة في لبنان ، واثنان في الأردن ، وثلاثة في الرقة ، وستة في إدلب ، وستة في ريف حلب الشمالي ، وستة في ريف حلب الغربي، وأربعة ضمن مناطق الإدارة الذاتية وسبعة في مناطق سيطرة النظام. كما هو الحال مع أداة التقييم G-SAT فإنّ مجموعات التركيز شملت 33 منظمة، شارك بعضها في أكثر من مجموعة. قدم الباحثون/ات الميدانيون/ات، إلى جانب ملاحظات مجموعة التركيز، قام الباحثون/ات بتقديم تعليقات وملاحظات عن التفاعل والديناميكية الجماعية بين الموظفين/ات (انظر الملحق 2 لأسئلة مجموعات التركيز).

## 2.1.4 البيانات الإثنوغرافية:

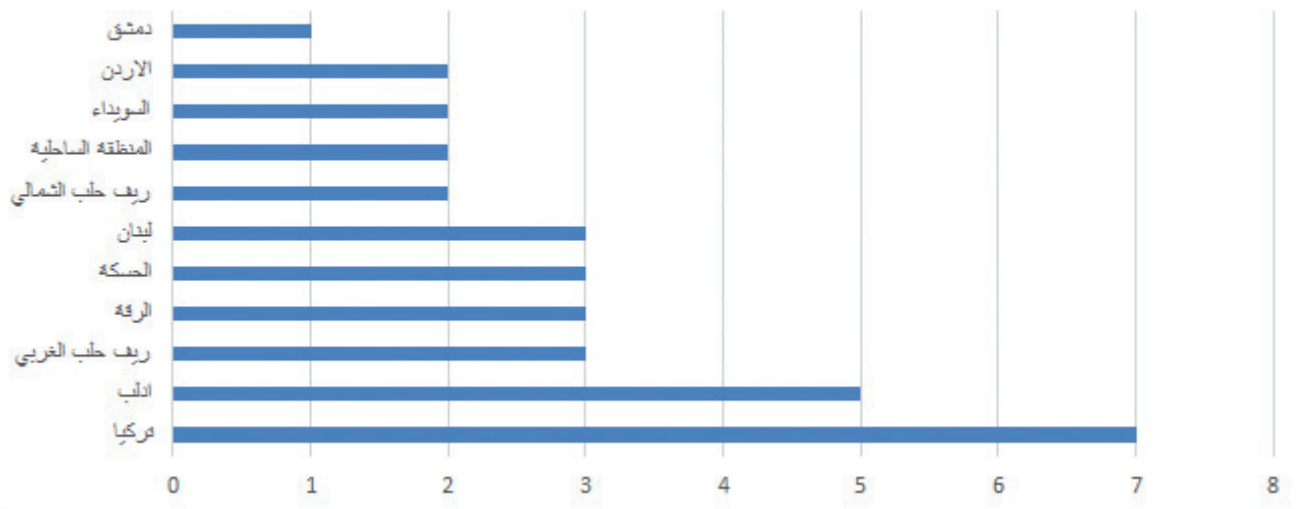
تتضمن البيانات الإثنوغرافية الواردة في هذا البحث (1) ملاحظات ميدانية قدّمها الباحثون/ات الميدانيون ، و (2) بيانات أبحاث مركز التنمية والتعاون عبر الأوطان استنادًا إلى الملاحظات والمقابلات التي تم الحصول عليها خلال العمل المتعمق والعمل مع ما لا يقل عن 12 من منظمات المجتمع المدني السورية على مدى السنوات الخمس الماضية . تم توثيق الملاحظات خلال الزيارات الميدانية وتنفيذ المشاريع وتمّ اتباع هذه الطريقة لتعويض "العناصر غير المخطط لها من ... التجربة الميدانية" (برادبريد، 1998). غالبًا ما يستند هذا النوع من الإثنوغرافيا غير المخططة مسبقًا أو المرنة إن صحّ التعبير، إلى "سلسلة من اللقاءات الإثنوغرافية غير المخطط لها والتي تحدث ببساطة وعفوية في الطريق إلى إجراء اللقاءات الأساسية

المزمع عقدها " أثناء العمل الميداني (توماسيلي، 2005:8). يركز هذا النوع من الإثنوغرافيا على الحوار والمحادثات بين الباحث/ة والمجموعة المستهدفة ، بدلاً من مجرد ملاحظة الظروف والأحداث. هذا الاستخدام للبيانات الإثنوغرافية مفيد بشكل خاص لاتباعه كمنهج نسوري حيث أنه يعطي صوتاً للمشاركين في البحث (سانغر، 2003) إذ يتيح لهم المجال ليعبروا عن واقعهم بكلماتهم الخاصة. وعلاوة على ذلك ، لوحظ بعض التفاعل خاصة في سياق حلقات العمل والدورات التدريبية المختلطة ، واستخدمت بعض البيانات في هذا التقرير البحثي.

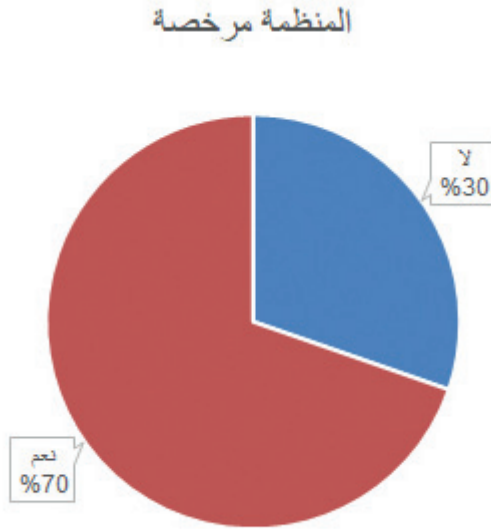
## 2.2 عينات أداة التقييم G-SAT ومجموعات التركيز

تم انتقاء عينات متطابقة في مجموعات التركيز و أداة G-SAT ، تم اختيارها من بين 513 من منظمات المجتمع المدني التي شملتها الدراسة في 2018. تم اختيار 40 من منظمات المجتمع المدني في البداية ، لكن و بسبب الوضع الأمني غير المستقر والقيود الزمنية وعدم استعداد بعض المنظمات للمشاركة في البحث حول هذا الموضوع ، تم تخفيض العينة إلى 33. تم اختيار العينة من خلال أخذ عدد من العوامل والمتغيرات بعين الاعتبار، وتشمل هذه العوامل: (1) مجال عمل منظمات المجتمع المدني ، (2) حجمها ، (3) عمرها ، (4) الجهات التي تسيطر على المنطقة ، (5) التركيبة السكانية و (6) التنوع.

عينة أداة تقييم الحساسية الجندرية

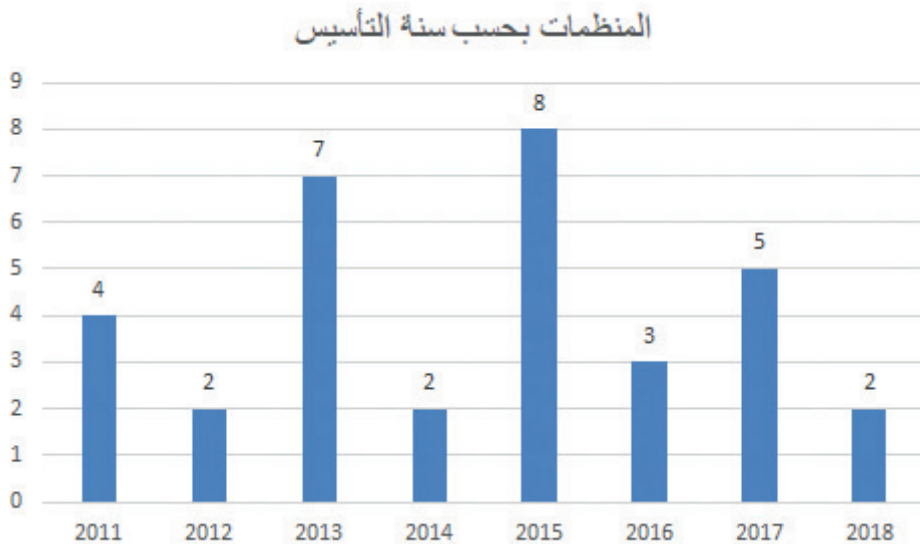


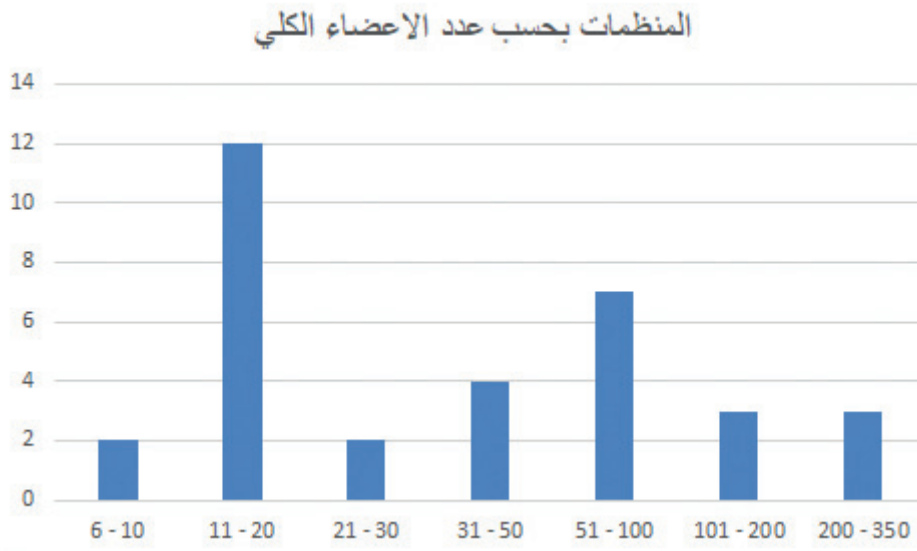
تركز أكبر عدد من منظمات المجتمع المدني التي تم أخذ عينات منها لهذا البحث في تركيا والمناطق التي تسيطر عليها المعارضة ، في حين كان العدد الأقل من نصيب دمشق ، معقل النظام. تبين أن 23 منظمة مسجلة رسمياً من أصل 33 منظمة شملتها العينة، مما يعني أن النسبة الإجمالية للمنظمات المسجلة هو 70% من العينة.



يبلغ عمر غالبية منظمات المجتمع المدني المختارة أربع سنوات على الأقل، حيث تم تأسيس 23 منها من أصل 33 بين عامي 2011 و 2015. كما وقد تفاوت حجم منظمات المجتمع المدني ضمن العينة، حيث تراوح عدد أعضاء/عضوات 12 منها من أصل 33 بين 11 و 25 ، أدناه مزيد من التفاصيل حول حجم فرق عمل المنظمات:

- سبعة منها تمتلك فريق بحجم يتراوح بين 51 و 100 ،
- أربعة منها تمتلك فريق بحجم بين 31 و 50 ،
- ثلاثة منها تمتلك فريق بحجم بين 101 و 200 ،
- ثلاثة منها تمتلك فريق بحجم يتراوح بين 200 و 350 ،
- اثنتان تمتلك فريق بحجم بين 21 و 30 ،
- والاثنتان المتبقيتان يتراوح الفريق ما بين 6 و 10.





استثنينا ضمن هذا البحث منظمات المجتمع المدني التي يُعنى عملها بمجال الإعلام ، حيث أن تقييم حساسيتها تجاه النوع الاجتماعي/الجندر يتطلب مقارنة مختلفة للعمل تكون أكثر عمقاً وتركز على منتجاتها وسياساتها وأنظمتها الداخلية بالإضافة إلى تقييم لخطابها. تضمنت العينة منظمات المجتمع المدني التي تعمل في مجالات مختلفة، كما شملت منظمات تركز على قضايا الجندر والمرأة. لكن ، وبسبب نوع العينة وغيرها من الاعتبارات المنهجية النسوية ، كان لهذا البحث عدة محدوديات وقيود ، ومن المهم معالجتها قبل استعراض النتائج.

## 2.3 تحديات وقيود البحث:

كجزء من منهج البحث النسوي الأخلاقي، لا بد من الإقرار والاعتراف بوجود قيود ومحدوديات وانحيازات لا مفرّ منها في البحث الاجتماعي بشكل عام. إذ تخضع الكلمات والمصطلحات والمفاهيم والخطابات لتفسيرات وتأويلات ناتية ولا تحمل بالضرورة نفس المعاني بالنسبة للجميع. يعدّ مفهوم "الجندر" واحداً من التحديات الأساسية ضمن هذا البحث فقد بدا من الواضح من خلال هذا البحث أن غالبية المشاركين/ات فيه لا يفهمون/ان بالضرورة معنى هذا المصطلح. وكثيراً ما يتم ربط موضوع الجندر بحقوق المرأة وقضاياها كما ويربط آخرون بين الجندرة وحقوق الإنسان. يتمثل التحدي الرئيسي لهذا البحث في أن المشاركين/ات في أداة G-SAT ربما قدموا إجابات غير كافية بسبب عدم فهمهم/ان للمصطلحات والكلمات المستخدمة. على سبيل المثال، أظهرت مجموعات التركيز أن كلمات من قبيل "التنمّر" و"التحرش" قد تمت إساءة فهمها كما أساء بعض المشاركون/ات فهم السؤال المخصص للسياسات والضوابط الداخلية. بغرض تجاوز هذا القيد، تمّت مقارنة البيانات التي تم جمعها عبر أداة التقييم G-SAT مع بيانات مجموعات التركيز وعليه جرى تنظيف البيانات بما يتلاءم و البحث.

إضافة إلى ذلك، كان هناك معيقات أخرى متعلقة بهذا القسم من البحث تَضَمَّت:

- 1- عدم رغبة بعض المنظمات في التعاون والمشاركة في البحث ،
- 2- الوضع الأمني غير المستقر في معظم المناطق داخل سوريا ، إضافة إلى محدودية الوصول إليها.
- 3- قيود زمنية ، حيث كان هذا المشروع محدودًا بمهلة معينة.
- 4- إن الوضع المتغير بسرعة على الأرض يعني أن هذه النتائج مرتبطة بالوقت.
- 5- قد تكون المنظمات المشاركة قد أخفت بعض المعلومات لتبدو عادلة ومحقة وغير تمييزية.

يضيف استخدام المناهج المختلطة ، المعروفة أيضًا باسم التثليث ، "الصرامة ، والاتساع ، والتعقيد ، والغنى ، والعمق إلى التحقيق" (دينزن ولينكولن، 2005: ). وقد قيل أيضًا إنه "من خلال الجمع بين أساليب متعددة ، يمكن استنباط رؤى جديدة حول أسباب وعواقب المعتقدات والسلوكيات" (أكسين وبيرس، 2006: 1). ولهذه الأسباب ، اعتمد تحليل هذه البيانات في المقام الأول على إطار نظري تفسيري نسوي ، مستخدمًا كلمات الناس لتعكس حقائقهم/ن بأفضل ما لدى المؤلفات من معارف وقدرات.

### 3. تحليل جندي للمجتمع المدني السوري: نظرة عن كثب:

على الرغم من أن المجتمع المدني السوري قد اكتسب بعض الاهتمام من قبل الباحثين/ات، إلا أن أيّ منهم لم يرقم باتباع منهجيات بحث نسوية ولم يتم تقديم تحليل جندي للحالة الراهنة فيما يتعلق بمنظمات المجتمع المدني السورية. إضافة إلى ذلك، فإنّ معظم الجهد الذي يتم توجيهه نحو دور النساء في المجتمع المدني إمّا أنه يسلط الضوء على الدور الذي تلعبه النساء ضمنه أو على غياب النساء كليًا من منظمات المجتمع المدني. وبسبب كون كلا التوصيفين غير كافيين، يقدم هذا البحث نظرة بديلة إلى الجندر والمجتمع المدني السوري، تغنيها منهجية تقاطعية للتحليل. سنقوم ضمن هذا الفصل ومن أجل تقييم فيما إذا كانت منظمات المجتمع المدني تتمتع بالحساسية الجندرية بتقديم تحليل موضوعاتي للعوامل الداخلية التي نجمت من خلال عملية البحث وتتمحور تلك حول السياسات التنظيمية والضوابط والهيكلية التنظيمية والحوكمة وآليات صنع القرار ومناصب النساء ضمن منظمات المجتمع المدني وتصميم الميزانيات والمشاريع الحساسة جنديًا ونوع العمل المتوقع من قبل النساء. تم تصنيف الفقرات التالية وفق السمات الأساسية التي برزت ضمن المجموعات المختلفة من البيانات التي جمعها في هذا البحث.

### 3.1 الافتقار إلى الوعي الجندي

يعد مبدأ الجندرة جديداً نسبياً بالنسبة لغالبية من متحدثي/ات اللغة العربية، ومن ضمنهم الغالبية العظمى من السوريين/ات، وبما أنه يتحمل أكثر من تفسير في اللغة العربية فهذا يجعل التعبير عرضة لسوء الفهم والتفسير المغلوط واللغظ. لقد بات واضحاً من خلال هذا التقرير أن غالبية المشاركين/ات عبر G-SAT، مجموعات التركيز والمقابلات لا يمتلكون فهماً للمعنى الحقيقي للتعبير. حيث كشف البحث أنه غالباً ما يتم ربط مفهوم الجندرة بمسائل حقوق المرأة وتمكينها وإشراك النساء. ولكن هذا الربط والفهم الخاطيء هو نتيجة لقيام منظمات المجتمع المدني بمحاولة إرضاء الممولين والمانحين دون فهم دقيق للمفهوم ووسائل الاستفادة منه. فعلى سبيل المثال، عبّر أحد المشاركين ضمن مجموعات التركيز أنه يدعم المساواة والعدالة الجندية، لكنه في الوقت نفسه يؤمن بأن بعض الأدوار غير مناسبة للنساء. تعكس هذه التناقضات عدم قدرة البعض على ربط وتطبيق مثل هذه المفاهيم في حياتهم العملية بشكل حقيقي ومتسق مع قيمهم ومعتقداتهم.

”نعمل على الجندرة لأنها مهمة بالنسبة للمانحين، لا اعتقد ان النساء بحاجة للمطالبة بأية حقوق، فلديهن كل شيء بل أكثر مما لدينا<sup>2</sup>“ بحسب أحد الذين تم إجراء مقابلة معهم والذي يشغل منصب ممثل عن منظمة حقوق إنسان تعنى بقضايا الجندرة.

إن إبداء أشخاص كهؤلاء، يفترض أنهم يركزون على الجندرة، قلة وعي في هذا الخصوص ويعيق هذا اللغظ أي إشراك حقيقي للنساء في منظمات المجتمع المدني ومن شأنه أن يخلق خطاباً سلبياً حول العدالة والمساواة، كونه عادة ما يتم التعامل مع هذا الموضوع على أنه ”منجم للمال<sup>3</sup>“ بحسب أحد العاملين الدوليين، حيث يتم النظر إليه على أنه مجرد موضوع ”جذاب بالنسبة للمانحين<sup>4</sup>“ بحسب رئيس إحدى منظمات حقوق الإنسان السورية.

أكد عدد من الذين تم إجراء مقابلة معهم ممن يعملون في منظمات نساء ولديهم باع في النشاط النسوي على الحاجة الماسة للقيام بدورات تدريبية حول الوعي الجندي حيث أن ”من تقابلهم في عملي بشكل يومي لا يمتلكون دراية حول معنى هذا المفهوم<sup>5</sup>“.

عند الطلب بتعريف الجندرة، فقد أجاب غالبية من تمت مقابلتهم من جميع الخلفيات بأنهم يعتقدون أن الجندرة هي المساواة بين الجنسين. أفاد آخرون أنها عبارة عن جنس المولود، في حين يعتقد آخرون أنه مفهوم ذي علاقة بحيوات النساء. في المقابل، فقد استطاع غالبية من لديهم خلفيات عمل في منظمات المجتمع المدني التعرف على المفهوم عند سماعه دون القدرة على تعريفه، وهو أمر خطير بشكل خاص كون غياب هذا الفهم كان مترافق مع عدم استيعاب لماهية التحرش الجنسي والتمتع عند السؤال عن هذه المفاهيم.

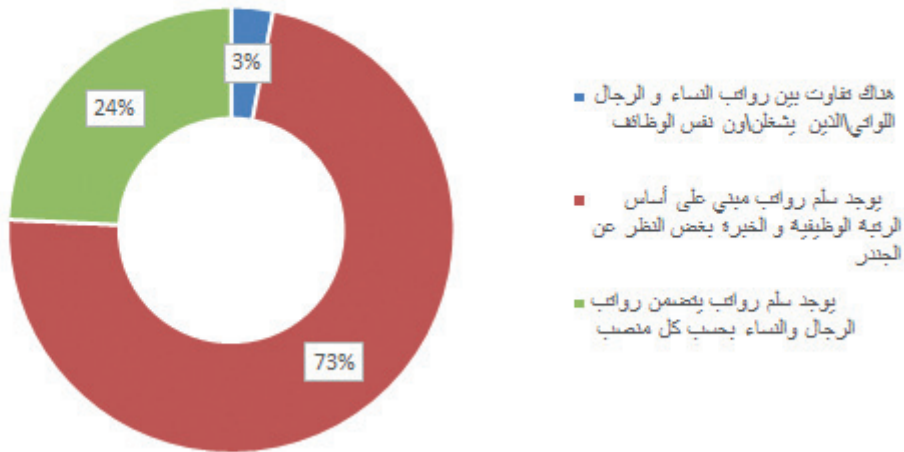
- 2 مقابلة 1.
- 3 مقابلة 2.
- 4 مقابلة 3.
- 5 مقابلة 4.



كما وتظهر بيانات أداة التقييم G-SAT أن 24 بالمائة من المنظمات المشاركة ادّعت أنها تمتلك سياسات مكتوبة متعلقة بحالات التنمر والتحرش الجنسي، معروفة لدى الجميع ويتم تطبيقها. لكن، عندما تمت مقارنة تلك البيانات مع بيانات مجموعات التركيز، تبين جلياً أن المشاركين/ات في الدراسة لا يعرفون أساساً ما تعنيه مصطلحات التنمر<sup>6</sup> والتحرش<sup>7</sup>. لذا، فمن المرجح؛ أن تكون معظم المنظمات، أي ما يقدر بـ 80% من العينة، لا تمتلك سياسات تخص التحرش والتنمر، لا فيما يخص الوقاية والحماية ولا فيما يعنى بالمحاسبة (P3)، أو أي سياسات متعلقة بتجنّب الإتجار بالبشر أو الاستغلال<sup>8</sup>.

ويسهم التصدي للتنمر والتحرش داخل منظمات المجتمع المدني في خلق بيئة عمل آمنة للنساء والفئات المهمشة الأخرى، التي غالباً ما تكون مستهدفة بهذه السلوكيات. كما يذكر أنه إضافة إلى أن المشاركين/ات لم يتمكنوا من إظهار فهم لمصطلحات التنمر والتحرش كمفاهيم، فقد كانوا غير قادرين أيضاً على تحديد سلوكيات معينة تدرج ضمن إطار التنمر أو التحرش، والتي لا تعكس فقط عدم فهم المصطلحات نفسها، ولكنها تعكس أيضاً نقصاً في الاستيعاب لما يمكن اعتباره سلوكاً تحرشي أو متنمر.

### سلم الرواتب



6 نعتبر التنمر شكلاً من أشكال التحرش، ونعرّفه على أنه شكل من أشكال العنف والسلوك المسيء الموجه نحو فرد أو مجموعة، من قبل فرد أو مجموعة يمتلكون السلطة على المجموعة المستهدفة بالتنمر. يتم التنمر من خلال الإغاضة، المزاح، الاعتداء الجسدي، الاعتداء على الإنترنت، الشتم، إلحاق الضرر بالممتلكات أو سرقتها، توجيه التهديدات والتخويف، والإيذاء العاطفي من خلال السلوك العدواني السلبي على سبيل المثال. الفرق بين التحرش والتنمر هو أن التنمر كنوع من أنواع التحرش يعتبر أكثر تكراراً ومنهجية في طبيعته، في حين أن الأنواع الأخرى من التحرش قد لا تكون بالضرورة متكررة.

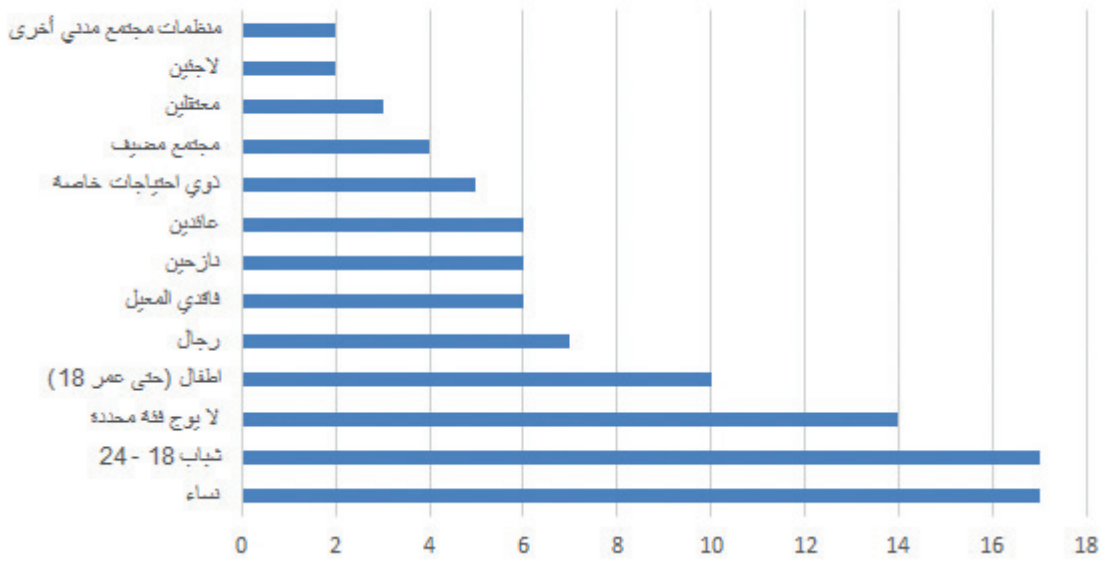
7 نعرّف التحرش على أنه مجموعة من السلوكيات التمييزية التي تعتبر مسيئة وغير مرغوب فيها وتهدد بطبيعتها المتلقي لتلك التصرفات. والمضايقات/التحرش ليست فقط سلوكاً تمييزياً قائم على الجنس أو الجنس، بل تمتد أيضاً إلى العرق، والإثنية، والدين، والعمر، والقدرة الجسدية والعقلية، وغيرها. يمكن أن يتخذ التحرش أشكالاً عديدة، بما في ذلك الإيماءات الضمنية اللفظية والبدنية والجنسية غير المرغوب فيها مثل تقديم الهدايا والأغراض واستخدام اللغة والصور ذات الإيحاءات الجنسية. غالباً ما يتم التحرش من قبل الأفراد أو المؤسسات في مناصب السلطة، على موظفيهم/ن وزملائهم/ن والمستفيدين/ات، وما إلى ذلك. قد يكون للتحرش تأثير خطير على متلقيه، وقد يشمل ذلك التأثير على أداء عمل الفرد وخلق بيئة عمل غير آمنة وعدوانية. يستخدم التحرش أحياناً كشرط للتوظيف و/أو الوصول إلى الخدمات.

8 لمعرفة المزيد عن نموذج 3P فيما يتعلق بالاتجار بالبشر، انظر تقرير (Cho 2016) عن مؤشر سياسة 3P لمكافحة الاتجار بالبشر 2015.



هذا الافتقار للفهم والوعي بالمصطلحات والظواهر التي تعتبر ضرورية لأي عمل حول الجندر كان أحد النتائج والتحديات الرئيسية لهذا البحث ، كما هو موضح في القسم 2.3. على الرغم من حقيقة أن ما يصل إلى 17 من أصل 33 منظمة من منظمات المجتمع المدني عبرت عن أن مجموعة المستفيدين/ات الرئيسيين/ات هن من النساء ، إلا أن أكثر من 30 من مجموعات التركيز التابعة للمنظمات المشاركة أظهرت أنه يوجد نقص عام في الوعي فيما يتعلق بقضية الجندرة. وعلى الرغم من أن بعض هذه المنظمات لا تسعى من خلال أهدافها الرئيسية إلى تغيير القوالب النمطية المتعلقة بالجندر ، لكن تقوم باستهداف المرأة من خلال الأنشطة والخدمات الإنسانية، إلا أن هذا الافتقار إلى الفهم يعكس حقيقة أن هذه المنظمات لا تأخذ في عين الاعتبار التجارب الجندرية للمرأة.

### مجموعات المستفيدين/ات المستهدفة



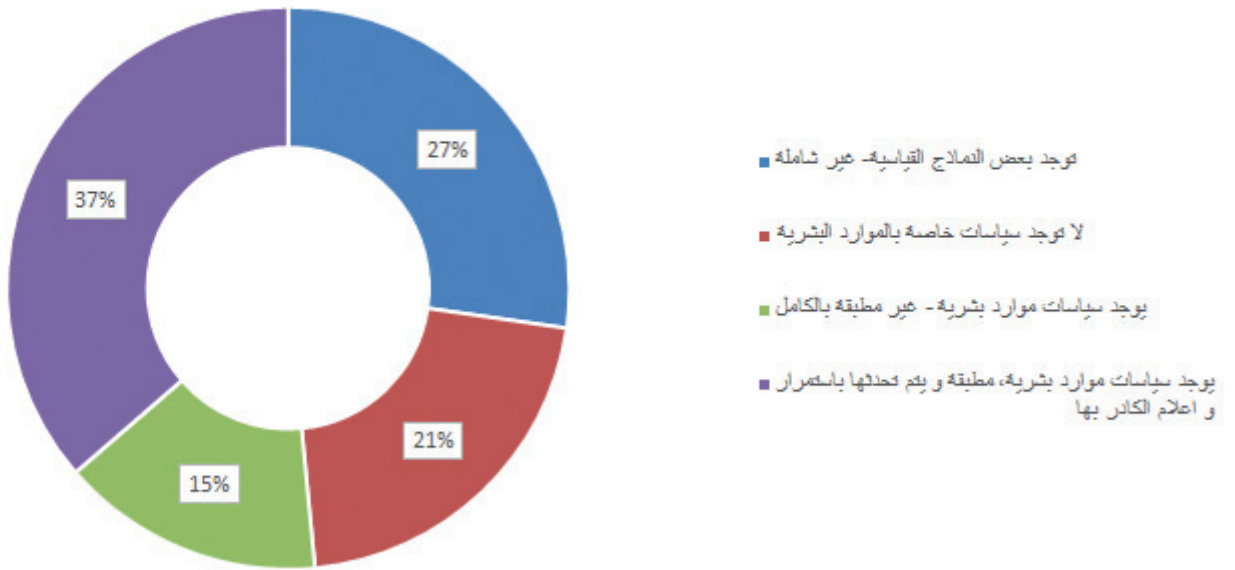
إضافة إلى غياب الوعي حول موضوع الجندر، والافتقار العام للوعي فيما يتعلق بالتمنر والتحرش يعدّ أهم التحديات التي تواجه تحقيق العدالة الجندرية على المستوى المنظماتي هو غياب السياسات الداخلية المناسبة والضوابط التي تتطرق لقضايا الجندر.

### 3.2 غياب السياسات والضوابط الداخلية:

هناك عدد من الأسباب التي تكمن وراء عدم وجود سياسات وضوابط داخلية كافية لدى منظمات المجتمع المدني، حيث تُظهر بياناتنا أن ذلك مرتبط إلى درجة كبيرة بالوضع الأمني في المناطق التي تعمل فيها تلك المنظمات. فقد بدا جلياً أنه من المرجح أن يكون لدى المنظمات التي تعمل ضمن مناطق يتم اعتبارها آمنة ومستقرة نسبياً مجموعة من السياسات والضوابط الداخلية، وتعمل أكثر تلك المنظمات

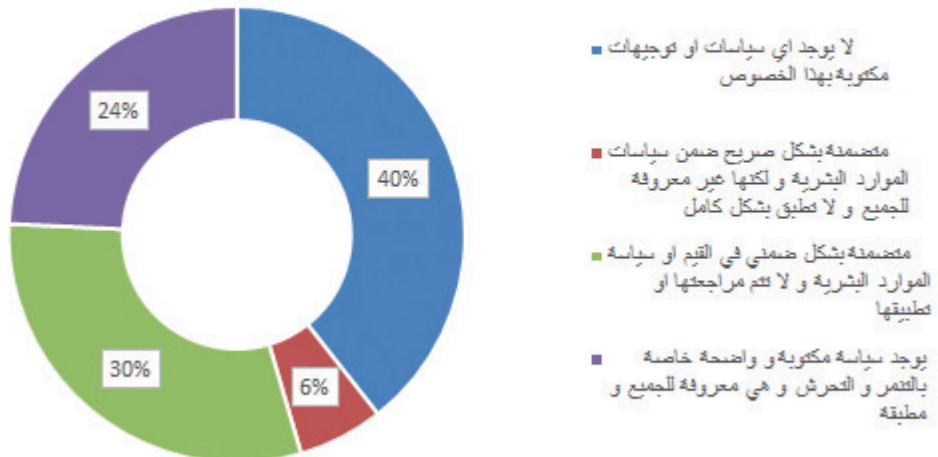
تقدمًا في هذا المجال بالمقام الاول في تركيا ولبنان ومناطق سيطرة النظام. لكن وعلى الرغم من هذا التباين، بات من الواضح أن معظم المنظمات المشاركة في الدراسة لا تمتلك سياسات وضوابط من شأنها أن تضمن العدالة الجندرية على الدرجة التنظيمية. فعلى سبيل المثال، لم يكن لدى الغالبية العظمى من المنظمات، أي 63% منها، أي سياسات واضحة في حين أن 37% من المنظمات المشاركة قد ادّعت أنّ لديها سياسات للموارد البشرية معروفة من قبل جميع أعضائها وشاملة للجنسين.

### سياسات الموارد البشرية



إضافة إلى ذلك، فقد صرّحت 33 منظمة من المنظمات المشاركة، تمثل 37% من العيّنة أنّها تقوم بتطبيق سياسات لمكافحة ظاهرة التنمر والتحرش وأنها معروفة لدى جميع أفرادها.

### سياسات خاصة بالتنمر و التحرش في المنظمة



لكن، أظهرت التحليلات أن أعضاء ثلاثة على الأقل من بين المنظمات الثمان، التي صرّحت أن لديها سياسات واضحة أثناء مجموعات التركيز، قد أفادوا بأنه ليس لديهم/ن أي معرفة بوجود أي سياسات وضوابط لدى منظماتهم. من الضروري الإشارة هنا إلى أن بيانات أداة التقييم G-SAT تعكس بشكل واسع وجهات نظر و آراء مدراء منظمات المجتمع المدني و لذا فإنّ التحيّز الذي ظهر من خلال مقارنة المعلومات يؤكد أنه لا يتمّ التعامل مع تلك السياسات كأولوية وأنه لا يوجد فهم لسبب الحاجة إلى وجود مثل تلك السياسات. قال أحد المشاركين في مجموعات التركيز: "إن السياسات ليست بنفس أهمية نظام المعتقدات لدى الفرد، والتي من شأنه أن يردعه عن ارتكاب أفعال مماثلة." وقد عبّر معظم المشاركين/ات في مجموعات التركيز عن ثقتهم/ن بعضهم/ن بالآخر كلّ ضمن منظمته وأنهم جميعًا متفوقون/ات وأن هذا الأمر وحده كفيل بأن يكون ضمانًا مانعًا وحامياً من التنمر والتحرش، على سبيل المثال. قال أحد الذين أجريت معهم/ن المقابلات: سمعنا أول مرة عن السياسات و الضوابط الداخلية في اجتماع مع مانج<sup>9</sup>، في حين قال شخص آخر ممن أجريت معهم/ن المقابلات "هل تعتقدون أنه من الممكن لاحدهم أن يتقدّم بشكوى أو التبليغ عن حالات التنمر أو التحرش؟ الناس يخشون على أرزاقهم!".<sup>10</sup>

وخلال إحدى المقابلات قال أحد المشاركين: "لقد كنت أتعرّض للتنمر في آخر منظمة عملت فيها (تم إخفاء اسم المنظمة لأسباب أمنية) و كان مديري حينها يستخدم في كلامه ألفاظًا وإيحاءات جنسية وكان دومًا يشعرني بالسوء لرفضه مشاركتي. لم أستطع التبليغ عن تلك التصرفات لأنه كان يتوجب عليّ تقديم الطلب إلى مجلس المنظمة والمدير له صداقات مع أعضائه."<sup>11</sup>

توضّح هذه الحادثة أنه حتى عندما تتواجد السياسات والضوابط حول التبليغ عن التنمر والتحرش، فهي لا تكون كافية في معظم الأحيان. إضافة إلى ذلك، فإنّ وجدت تلك السياسات والضوابط يكون الغرض منها فقط إرضاء الجهات المانحة بدلًا من الفهم الحقيقي لضرورة وجودها كي يستفيد منها الموظفون/ات عرضةً للتحرش والتنمر. لذا، وإلى جانب غياب الفهم حول ما يعنيه التحرش والتنمر بشكل عام ضمن المنظمات المشاركة، يوجد إنكار تام من قبل أعضاء تلك المنظمات لحصول حالات من المضايقات. قد يعود ذلك إلى الضغوط الأمنية المتواصلة التي تعاني منها المنظمات والتي لا تُتيح لها الوقت كي تقوم بتقييم عملها وإجراء تطويرات داخلية، وقد يدفعهم ذلك أيضًا إلى الاستجابة للوضع بشكل آنيّ ويمنعهم من تكوين رؤى مستقبلية. قد يكون غياب وجود تلك السياسات أيضًا عائدًا إلى أنّ أعداد منظمات المجتمع المدني السورية قد أخذت بالتزايد فقط خلال السنوات القليلة الماضية، وكونها أيضًا ما زالت في طور تحديد آليات عملها وسياساتها وإجراءاتها.

9 مقابلة 5.

10 مقابلة 6.

11 مقابلة 7.

### 3.3 عدم نضوج<sup>12</sup> منظمات المجتمع المدني:

كما نُكر سابقًا ضمن مقدّمة الدراسة، أخذت أعداد منظمات المجتمع المدني السورية بالتزايد بشكل كبير بعد عام 2011. وكان ذلك نتيجة لتزايد الحاجات واستجابةً لها. تتغيّر هذه الاحتياجات بشكل مستمر مع تغير الوضع الأمني في بعض المناطق ممّا يحول دون تطور تلك المنظمات بشكل عضوي يضمن استمراريتها. يمتلك العدد الأكبر من منظمات المجتمع المدني السورية رؤى واسعة تسمح لها بالقيام بأنواع مختلفة من النشاطات، دون وجود أي مهارات أو خبرة متخصصة وكافية في أي من المجالات. يخلق هذا الأمر مشكلة في عملية النمو التنظيمي بشكل عضوي لتلك المنظمات تمنعها من وصول مستويات من النضج تتيح لها على الأغلب تطوير سياسات وآليات عمل تُراعي الحساسية الجندرية تكون شاملة للجنسين.

لم تحظ منظمات المجتمع المدني السورية بفرصة للنضوج بشكل كافٍ يسمح لها بتطوير توجهاتها المرتبطة بالإدارة والتطوير. حيث يتم فقط منحها تمويل قائم على أساس النشاطات. إضافة إلى ذلك، يتم منح التمويل من خلال شركاء دوليين منفذين يقومون بالتركيز على تحقيق القيمة مقابل المال واعتماد الميزانيات القائمة على النشاطات بدلًا من التمويل التشغيلي اللازم لضمان نمو لتلك المنظمات. يؤثر ذلك من دون شك سلبًا على قدرة النساء الوصول إلى منظمات المجتمع المدني والحصول على فرص عمل ضمنها. فعلى سبيل المثال، قال أحد الذين تمت مقابلاتهم ضمن البحث: "ليست القضية أننا لا نرغب في توظيف النساء أو أننا نقوم بالتمييز ضدهنّ لكننا لا نستطيع تحمل تكاليف إجازات الأمومة على سبيل المثال. لذا يكون من الأسهل أحيانًا توظيف الرجال." <sup>13</sup> كما ذكرت إحدى النساء ضمن المقابلات: "لقد تم رفضي أثناء تقدّمي للعديد من الأعمال عندما كنت حاملًا." <sup>14</sup>

لا ينبغي النظر إلى القضايا المالية باعتبارها المشكلة الوحيدة التي تعيق إشراك النساء في منظمات المجتمع المدني، حيث أن غياب الخبرة داخل تلك المنظمات تمنعها من التطوير التنظيمي. كما وتلعب عوامل أخرى مثل الثقافة والمفاهيم الخاطئة والتوقعات المجتمعية دوراً رئيسياً في عرقلة مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية. على الرغم من أنه سيتم مناقشة هذا الموضوع في القسم (4.4) من هذا البحث، تجدر الإشارة هنا إلى أنه غالبًا ما تجد بعض المفاهيم الاجتماعية الخاطئة حول الجندر طريقها إلى الثقافات التنظيمية لتلك المنظمات. على الرغم من حقيقة أن هذا الأمر يدلّ على افتقار النضج داخل منظمات المجتمع المدني، فإنه يشير أيضًا إلى أن الحاجة إلى زيادة الوعي والتفهم لقضايا النوع الاجتماعي/الجندر من الداخل هو بنفس أهمية، بل ربما أكثر إلحاحًا من توفير التمويل التشغيلي. إن تحسين القيم التنظيمية وجعلها أكثر شمولًا لجميع شرائح المجتمع ومراعاة الفوارق بين الجنسين هو مكوّن أساسي يساعد منظمات المجتمع المدني السورية على الوصول إلى نقطة نمو تُفسح المجال أمامها لتغيير الثقافات والسلوكيات التنظيمية. حيث أنه لدى تحسين تلك القيم على تلك المستويات، سيصبح موظفون/ات منظمات المجتمع المدني فاعلين/ات لا لكسب عيشهم/ن فحسب، وإنما سيصبحون/ن عوامل تغيير داخل مجتمعاتهم/ن المحلية، حاملين/ات رسالة تدعو إلى تقبل الآخر، التنوع في مكان العمل ومنادين/ات تحقيق العدالة الجندرية.

12 لقد اخترنا استخدام مصطلح "النضج" على وجه الخصوص لأننا ننظر إلى النضج باعتباره عملية وتغيير عضويين، بدلًا من التغيير الذي تحرّضه محركات خارجية.

13 مقابلة 9.

14 مقابلة 11.

### 3.4 غياب المساواة المالية والاقتصادية:

لا يعد النضال من أجل تقليص الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء مشكلة داخل منظمات المجتمع المدني السورية بشكل عام. لكن ورغم ذلك ، تؤثر قضايا الإدارة المالية على مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني وحصولها على فرص العمل ضمنها. ولأن عدد قليل جداً من منظمات المجتمع المدني يمتلك ميزانيات تشغيلية ، فإن قلة قليلة منها قادرة على استيعاب احتياجات المرأة المختلفة ، بما في ذلك حالات الحمل ، وإجازات الأمومة ورعاية الأطفال. بالإضافة إلى عملية التمييز التي تتعرض لها المرأة عند محاولتها دخول سوق العمل في منظمات المجتمع المدني ، فإن عدم وجود دعم للأمهات يجعل من الصعب عليهن أيضاً إدارة وقتهن بين العمل والتزاماتهن العائلية. وبما أن أغلبية منظمات المجتمع المدني تعتمد على التمويل لإعالة نفسها فقط، فإن هيئات التمويل في كثير من الأحيان لا تسمح بوضع ميزانيات تراعي الاعتبارات الجندرية.

أثناء إحدى المقابلات أعربت إحدى النساء اللاتي تمت مقابلاتهن عن غضبها عندما تم تخفيض راتبها بسبب طلب الجهة المانحة تخفيض ميزانية المنظمة.<sup>15</sup> حيث كانت هي المرأة الوحيدة في فريق العمل وتم تخفيض راتبها وحدها دون الموظفين الآخرين. وقد تم تبرير عملية تخفيض الراتب تلك على أنها جزء من إعادة الهيكلة التنظيمية ، إلا أن المتضررة الوحيدة من إعادة الهيكلة كانت تلك السيدة إذ أنه غالباً ما تكون المرأة هي الأكثر تضرراً من المحن الاقتصادية ومن المتوقع منها أن تكون قادرة على الاستمرار رغم حصولها على موارد أقل مقارنة بالرجال. أثناء مقابلة أخرى عبر أحد الرجال الذين تمت مقابلاتهم أنه من المنصف أن تحصل المرأة على مدخول أقل كون النساء لا يتحملن مسؤوليات مالية تجاه عائلاتهن<sup>16</sup>. من الجدير بالملاحظة أنه بغض النظر عن تلك الحادثة، لم تشتك أي من النساء اللواتي تمت مقابلاتهن من وجود فجوة في الأجور بينهن وبين نظرائهن من الذكور. كما أظهرت بيانات G-SAT أنه لا يوجد تمييز واضح بين الجنسين من حيث الرواتب ، ولكن من المرجح أن يحدث التمييز في مرحلة ما قبل الحصول على وظيفة. تكررت منظمة واحدة فقط من المنظمات المشاركة أن هنالك تباين في الرواتب بين الرجال والنساء الذين/اللواتي يتقلدون/ن المناصب ناتفاً. كما أوضحت أكثر من 73% من المنظمات المشاركة أن تحديد الرواتب يكون وفقاً للمناصب والخبرات وأن الجندر لا يلعب دوراً في عملية تعيين الأجور. ومع ذلك ، يجدر بالذكر هنا أنه تتم الموافقة على الرواتب في كثير من الأحيان من قبل الممولين بالنسبة لهذه المنظمات على وجه الخصوص. إنّه و لمن المهم أيضاً أن نلاحظ هنا أن الفجوة في الأجور لم تظهر بعد على السطح كقضية أساسية في الأجندة النسوية في الشرق الأوسط ، حيث أنه يتم توجيه معظم الجهود الآن داخل منظمات المجتمع المدني السورية نحو الحد من التمييز في بداية مرحلة التوظيف في تلك المنظمات وذلك لضمان تمكين المرأة من المشاركة في نشاطات المجتمع المدني<sup>17</sup> في المقام الأول.

15 مقابلة 8.

16 مقابلة 12.

17 في هذا التقرير ، نركز بشكل أساسي على نشاط المجتمع المدني المؤسساتي الذي يتم من خلال منظمات المجتمع المدني ، بدلاً من الأنشطة المحلية الشعبية التي غالباً ما تمر دون أن يلاحظها أو يسمع بها أحد. إننا لا نحد بأي حال من الأحوال دور المرأة في المجتمع المدني فقط في إطار الدور الذي يتم إضفاء الطابع المؤسساتي عليه ، إلا أن هذا التقرير يركز على المنظمات ، وهناك مجال لمزيد من الأبحاث حول الدور الذي تلعبه المرأة خارج منظمات المجتمع المدني ذات الطابع المؤسساتي.



لقد أصبح من الواضح ، من خلال البيانات الإثنوغرافية والبيانات الأولية التي تم جمعها لغرض هذا البحث ، أنه غالباً ما يتم استبعاد النساء من العمل في المجال المالي حيث أنهن لا تعتبرن قدرات على التعامل مع الجانب المالي للعمل. هناك مجموعة واسعة من الأبحاث حول الأسباب التي تكمن وراء الإقصاء المنتظم للمرأة من تقيّد مهن وأدوار معينة. بعضها أشار إلى القوالب النمطية الاجتماعية والمفاهيم الخاطئة عن قدرات النساء ، في حين سلّطت أخريات الضوء على تأثير نظام التعليم في دفع النساء نحو العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وأرجع آخرون ذلك ببساطة إلى سيطرة النظام الأبوي واختلاف الطبقة الاجتماعية (Afshar, 1987; Agarwal, 1997; Cagatay & إرتورك, 2004; تشارلز, 1993; دراوزه, 2002; مقدم, 1995, 1998 و 2003). إنه خارج نطاق هذا البحث معالجة هذه القضايا بشكل مستقل ، ومع ذلك ، فقد كشفت بيانات تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة أن هذا الاستبعاد واضح أيضاً داخل منظمات المجتمع المدني. كما أن غياب المرأة في هذا المجال داخل هذه المنظمات يلعب دوراً رئيسياً في عدم وجود ميزانيات تراعي الحساسية الجندرية.

يسلّط ذلك الضوء أيضاً على كيفية أن الاعتقادات الاجتماعية الخاطئة والصور النمطية تجد طريقها إلى الثقافة التنظيمية للمؤسسات. قال أحد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم: "النساء لسن جيدات في مجال الرياضيات، لا يمكنهنّ التعامل مع الأمور المالية"<sup>18</sup>. كما قالت امرأة تشغل منصب مساعدة إدارية، في مقابلة أخرى: "أنا أحمل شهادة في مجال المحاسبة، كما وأنني محاسبة معتمدة، لكن الفرصة الوحيدة التي حصلت عليها هي العمل كمساعدة إدارية. أعلم أنني مؤهلة علمياً أكثر من المدير المالي".<sup>19</sup> أظهرت الدراسات إضافة إلى عدم المساواة الواضح ضمن منظمات المجتمع المدني فيما يتعلق بقدرة النساء تبوء مناصب معينة، أن معظم الهيكلية التنظيمية الموجودة حالياً لدى المنظمات تعيد إنتاج الهرمية الجندرية وتعزّز من من إخضاع النساء بشكل أكبر من خلال تعزيز القوالب الجندرية النمطية عبر التمييز ضدهن أثناء عملية التوظيف في منظمات المجتمع المدني.

### 3.5 إعادة إنتاج الهرمية الجندرية

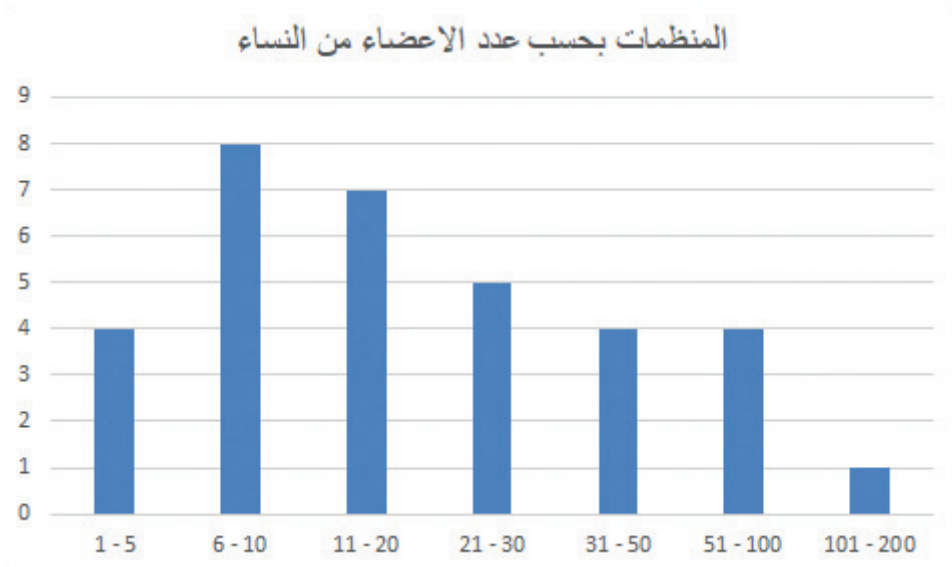
لقد أوضحنا فيما سبق القضايا التي تعتبر ذات صفة داخلية للمنظمات إلا أنّ الثنائية بين العوامل الخارجية والداخلية ليست دقيقة بما يكفي لتوصيف الوضع إذ يتقاطع ما هو خارجي و ما هو داخلي سوية في بعض الأحيان ويعزّزان بعضهما الآخر ، كما أن الفجوة بين الاثنين ليست واضحة المعالم. وكما أوضحنا سابقاً ، ففي غالب الأمر يقوم العاملون/ات في منظمات المجتمع المدني بالتعبير عن وجهات نظر تتناقض مع كيفية تقديمهم/ن لأنفسهم/ن للعالم الخارجي ، تتناقض تلك بدورها مع الطريقة التي يرغبون في رؤية أنفسهم/ن من خلالها. لقد بات واضحاً بالنسبة لنا، من خلال البيانات التي تم جمعها مباشرة لغرض هذا المشروع ، وأيضاً من خلال عمل CTDC على التطوير التنظيمي مع العديد من منظمات المجتمع المدني السورية ، أن موظفي تلك المنظمات ، وخاصة الرجال ، يعيدون خلق تسلسل هرمي وظيفي منحاز جندرياً. لقد لفت انتباهنا أيضاً أن النساء يواجهن في بعض المنظمات أساليب التخويف

18 مقابلة 10.

19 مقابلة 13.

من قبل بعض الرجال ، إضافة إلى التّمَر، والتقويض ، والتصغير ، وفي بعض الأحيان التحرّش - غالباً ما يكون هؤلاء الرجال يشغلون مناصب عليا ، مما يفاقم اختلال القوى الجندرية ضمن تلك المنظمات.

رغم أنه لا يجب أن يتم قياس الحساسية الجندرية كمياً فقط، إلا أن أداة G-SAT قد أظهرت أنه من خلال النظر إلى متوسط حجم المنظمات ضمن العينة المختارة وهو 71 موظفاً، كان عدد النساء ضمن هذه المنظمات 28 عضوة ما يعني أن المرأة تشكّل بالكاد 40% من أعضاء/عضوات منظمات المجتمع المدني المشاركة في الدراسة. من المهم أيضاً أن نضيف هنا أن هذه التقديرات ليست دقيقة تماماً ، حيث ذكرت ثلاث منظمات من بين منظمات المجتمع المدني المشاركة أن كامل طاقم عملها مؤلف من نساء، مما يعني أن متوسط العدد الفعلي أقل من ذلك. في منظمات المجتمع المدني التي لا تركز بشكل واضح على قضايا المرأة والجندر ، لا يوجد تمثيل كاف للمرأة لا من حيث الكم ولا النوع. خلال مقابلة تم إجراؤها مع امرأة تعمل في منظمة لحقوق الإنسان ، قالت: "هناك بالتأكيد المزيد من الرجال في بعض المجالات. غالباً ما يتم التعامل مع قضايا حقوق الإنسان من قبل المحامين ، وغالباً ما يكون هؤلاء المحامون من الرجال"<sup>20</sup>. وفي مقابلة أخرى ، قالت امرأة تمت مقابلتها: "إنهم يجلبوننا إلى الاجتماعات ، ويمنحوننا المناصب ، ولا يسمحون لنا بالتحدث. يبدو أننا هناك من أجلهم وليس لتمثيل أنفسنا"<sup>21</sup>.



20 مقابلة 14.

21 مقابلة 15.

فبالإضافة إلى التحرش والتنمر ومحاولات إقصاء النساء من منظمات المجتمع المدني، فإنه من النادر أن تشغل نساء مناصب قيادية في تلك المنظمات باستثناء حالة وحيدة وهي أن تعرّف المنظمة عن نفسها بأنها نسوية و/أو أن عملها يركز على مشاريع متعلقة بالعدالة الجنسانية وقضايا النساء. "لن تصدق كم التمويل الذي يذهب إلى الرجال الذين يدعون أنهم يعملون في مجال قضايا النساء. فهم يحصلون على الوظائف، في حين نحن نقوم بالعمل وبالنهاية يحصلون على الثناء مرة أخرى لمجرد كونهم رجال،" <sup>22</sup> على حد تعبير إحدى اللواتي تمت مقابلتهن ممن لديهن خلفية في العمل على مشاريع خاصة بالنساء.

هنالك العديد من المشاكل الداخلية البارزة المرتبطة بالحساسية الجنسانية ضمن منظمات المجتمع المدني السورية والمتعلقة بنوع الخدمات أو الدعم الذي تقدمه للنساء. وتبرز المشاريع الموجهة نحو تأمين سبل العيش والتنمية الخاصة بالنساء في بعض الأحيان الصور النمطية حول الأدوار الجنسانية. فعلى سبيل المثال، تساهم المشاريع التي تُعنى بالأعمال التي عادةً ما تصنّف على أنها نسائية مثل الخياطة وتصنيف الشعر والطهي في إعادة إنتاج الصور النمطية المتعلقة بالأدوار المتوقع من النساء لعبها داخل المجتمع. يُظهر هذا المثال كيفية تأثير الثقافات التنظيمية الداخلية على المجتمع وتساهم في تشكيله بالطريقة ذاتها التي تأثرت هي نفسها بها وأخذت شكل المجتمع الذي تعمل داخله. "تتظاهر بعض هذه المنظمات بأنها تدعم النساء ولكن جل ما تفعله هو دفعهن خارج الحيز العام وبعيداً عن مواقع اتخاذ القرار، والمشكلة هي أن هؤلاء الرجال يستمرون بالحصول على المزيد من التمويل كي يختاروا للنساء العمل الذي يرونه هم بأنه مناسب ومقبول بالنسبة لهن،" <sup>23</sup> بحسب مشاركة في المقابلات.

ركزت السمات التي تمت مناقشتها في هذا القسم بشكل أساسي على الديناميات الداخلية والعوامل التي تؤثر على انخراط النساء في منظمات المجتمع المدني السورية على الصعيد التنظيمي. هنالك أيضاً عوامل خارجية أخرى خارج تلك المنظمات تلعب دوراً هي الأخرى في تشكيل تلك الديناميات الداخلية الخارجية، وهو ما يحد بشكل كبير من الخيارات المتوافرة أمام النساء فيما يخص انخراطهن في منظمات المجتمع المدني. سيلقي القسم التالي نظرة أوسع نحو الخارج كي يحاول تقديم صورة أكثر شمولاً عن العوامل التي تلعب دوراً في وصول النساء وانخراطهن في منظمات المجتمع المدني السوري.

#### 4. العوائق الخارجية: النساء والمجتمع المدني السوري

يتطلب البحث الجندي حول المناصب التي تشغلها النساء ضمن منظمات المجتمع المدني السورية تحليلاً للعوامل الخارجية القائمة في بيئة هذه المنظمات. تتضمن هذه العوامل الخارجية سياسات المانحين، أجنداتهم ومصالحهم، الهجرة القسرية، الوضع الأمني، الثقافة والتقاليد، الصورة النمطية الاجتماعية.

لقد تم تحديد تلك العوامل عبر تحليل سياقي للوضع في سوريا، بالإضافة إلى معطيات أولية تم جمعها

22 مقابلة 16.

23 مقابلة 17.



لغرض هذا البحث عن طريق المقابلات الشخصية، مجموعات التركيز، أداة G-SAT، والمعطيات الإثنوغرافية. لقد كشف التحليل عن أربع مناحي ذات تأثير على دور النساء في منظمات المجتمع المدني السورية: (1) قيود التمويل المفروضة على منظمات المجتمع المدني، (2) غياب تدخلات ملائمة للسياق، (3) الوضع الأمني، و (4) السياق الاجتماعي. لعله من الأهمية الإقرار هنا بأن كل هذه العوامل تتقاطع وتتشابك، وحين يتم ذكر أيها منها فعادة ما يجري الحديث عن العوامل الأخرى بشكل تلقائي. يتم ربط تحديات التمويل والممولين أحياناً بالتدخلات غير التقاطعية وغير الملائمة للسياقات المحلية والتي تتعامل مع الوقائع بأنها قوالب يمكن تطبيقها في كل مكان دون أخذ السياق بعين الاعتبار. الأقسام التالية ستعرض لب تلك العوامل التي تُعتبر الأكثر أهمية، على سبيل المثال لا الحصر، التي تؤثر على انخراط النساء في منظمات المجتمع المدني السورية.

## 4.1 قيود التمويل

تتجلى قيود التمويل المتعلقة بانخراط النساء في منظمات المجتمع المدني السورية عبر ثلاث طرق: (1) نقص التمويل للمنظمات التي تقودها نساء، (2) قيود على التمويل التنظيمي العملياتي، و(3) عبر استراتيجيات محددة لما يتم اعتباره على أنه أولوية. في حين أن للتمويل القدرة على فتح الأبواب وإتاحة الفرص أمام النساء، فبإمكانه أيضاً أن يشكل عائقاً أمام انخراط النساء في منظمات المجتمع المدني السوري.

كما تم المناقشة من قبل الرفاعي و (Dore-Week 2018)، "هنالك إجماع عام بين العاملين في مجال الإغاثة أن لدى النساء والمنظمات التي تقمن برأسها إمكانية الدخول بشكل أسهل إلى المجتمعات المتضررة نتيجة الصراعات، وقد أظهرت المعطيات المتوفرة حديثاً أن نسبة 0.3% فقط من التمويل الدولي في ظل الاستجابة للأزمة السورية عام 2014 ذهب إلى منظمات ترأسها نساء." بالإضافة إلى ذلك، فإن 0.5% فقط من التمويل الدولي لسوريا تم تخصيصه لمشاريع تعنى بالعنف ضد النساء (ibid).

يتبين مما سبق أنه وبخلاف ما أُوحي به بعض المنظمات خلال المقابلات ومجموعات التركيز، في الحقيقة فإنه يتم توجيه جزء بسيط من التمويل نحو المشاريع محددة الجنس. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه غالباً ما تعاني المنظمات التي تعنى بقضايا النساء والجنس من نقص التمويل، في حين أن المتطوعات تشكلن غالبية كادر تلك المنظمات. لقد تم تحديد هذه الأنماط عبر مسح للمشاريع المعنية بملف الجنس والمنظمات التي ترأسها نساء العاملة في السياق السوري.

يرسل نقص تمويل منظمات تقودها نساء تعنى بقضايا الجنس رسالة فحواها أن الجنس لا تعتبر أولوية ضمن أجندات الدول المانحة وأن الشمول الجندي ليس سوى قيمة مضافة عوضاً عن كونه جزءاً أساسياً في نضال الشعب السوري نحو الحرية. بالإضافة إلى ما سبق، لا يسمح المانحون بتخصيص ميزانيات للاحتياجات الخاصة بالنساء، كما أن هنالك نقص عام في دعم التمويل العملياتي.

فعلى سبيل المثال، فإن غالبية المانحين لا يسمحون بتخصيص جزء من التمويل لحضانات الأطفال، أو السماح باستراحات إرضاع للأمهات، وللأسف لا يأخذون حاجات النساء حتى بعين الاعتبار، ولهذا السبب

فإن الميزانيات التي "يسمح" بها المانحون عادة ما تتجاهل الحساسية الجندرية وتقوم بإقصاء نساء دون أخريات.

لهذا السبب، فإن بعض المناصب في منظمات المجتمع المدني متاحة لبعض النساء اللواتي تسمح لهن خلفياتهن الاقتصادية بتحمل مصاريف حضانات الأطفال، أو اللاتي تمتلكن أنظمة دعم اجتماعية تسمح لهنّ بالعمل خارج منازلهن، أو النساء العازيات إلى حين أن يتزوجن. لذا، تمهّد قيود التمويل الطريق نحو التمييز ضد النساء قبل الحصول على وظيفة وتحد من الحراك الاجتماعي، حيث أنه يصبح من ينحدر من خلفيات مهمشة وفقيرة غير قادراً على الوصول إلى فرص العمل ضمن منظمات المجتمع المدني. لقيود التمويل هذه آثارٌ مصيرية على مناصب النساء داخل منظمات المجتمع المدني السوري.

يضاف إلى العوامل آنفة الذكر المتعلقة بتأثير قيود التمويل على دور النساء داخل منظمات المجتمع المدني، استراتيجيات التمويل الخاصة التي عادةً ما تفرضها الدول المانحة، والتي لا تعكس بالضرورة أولويات واحتياجات منظمات المجتمع المدني. على حد تعبير إحدى النساء اللواتي تم إجراء مقابلة معهن من منظمة ترأسها نساء "هنالك جزء محدود جداً من التمويل لمنظمات تعنى بشكل منفرد بالجنسرة وقضايا النساء. يهتم المانحون بشكل أكبر بجعل الجنسرة جزءاً من المشاريع عوضاً عن تمويلها كمشاريع منفردة. كما يتم توجيه معظم التمويل الحكومي للجنسرة للمنظمات الدولية الكبيرة والتي بدورها تتعاقد وتخصص منحاً للمنظمات المحلية كي تقوم بنشاطاتها عوضاً عنها، في حين لا يحصل العاملون المحليون على التمويل الكافي ليقودوا مشاريع ونشاطات الجنسرة الخاصة بهم"<sup>24</sup>. وقد أشار آخرون أن قيود التمويل لا تسمح بمخصصات لموضوع الجنسرة ضمن ميزانياتهم/ن.

تلعب شروط المانحين ومسائل التمويل دوراً رئيسياً في قدرة النساء على الانخراط في منظمات المجتمع المدني. لقد بات واضحاً أيضاً أثناء القيام بهذا البحث أن المنظمات التي تعنى بقضايا النساء والجنسرة تعاني من نقص في التمويل، علاوة على أن التدخلات التي يتم تمويلها لا تقوم دوماً بأخذ السياق في عين الاعتبار بل وعادة ما تؤثر بشكل سلبي على عمل النسويات وقضايا النساء ضمن منظمات المجتمع المدني. لقد أظهرت المعطيات تبايناً واضحاً بين المنظمات التي ترأسها نساء وتلك التي تدّعي بأنها تتطرق إلى الجنسرة دون أن تكون النساء في مواقع قيادية ضمن صفوفها من حيث إمكانية الوصول إلى التمويل وخيارات التمويل المتاحة لها. ويعكس هذا أيضاً ما توصل إليه تقييم الرفاعي ودر-ويكس (2018) ألا وهو أن نسبة 0.5 في المائة فقط من التمويل الموجه نحو سوريا ذهب إلى مشاريع تستهدف العنف ضد المرأة، ولم يستثمر إلا ما نسبته 0.3 في المائة في المنظمات السورية التي تقودها نساء.

يعزى سبب تخصيص التمويل للمنظمات التي تتطرق إلى موضوع الجنسرة كجزء من عملها بشكل أساسي إلى الاعتقاد الراسخ بفعالية إشراك الرجل في العمل الجندري، ولكن أثبت البحث أن من شأن هذه السياسة تعزيز عدم المساواة الجندرية ودفع النساء باتجاه أدوار ثانوية ضمن منظمات المجتمع المدني. فقد بات ذلك جلياً من خلال ما لا يقل عن 10 مقابلات، حيث عنى التبدل الذي طرأ على عملية التمويل نحو مبادرات يتم اعتبارها حساسة للجنس، أن المشاريع التي لا تقودها النساء غالباً ما تتجاهل حاجات المرأة وتتبع مؤشرات جندرية واسعة النطاق تعتمد على أدوات قياس كمية خاطئة منهجياً كطريقة لإبراز شمولها وحساسيتها الجندرية وذلك عوضاً عن تنفيذ مشاريع تهدف إلى تحقيق المساواة من خلال التركيز على المرأة.

## 4.2 غياب تدخلات ملائمة للسياق:

برز غياب التدخلات المصممة وفق منهج يلائم السياق والمتعلقة بالجنس كأحد الموضوعات الرئيسية خلال المقابلات. كان من المثير للاهتمام أن الرجال في منظمات المجتمع المدني أعربوا عن عدم رضاهم عن حقيقة أنه يتم فرض العمل في مجال الجنس على منظماتهم<sup>25</sup>. في حين أعربت النساء اللواتي أجريت المقابلات معهن و اللواتي يعملن بمعظمهن في مجال الجنس عن عدم رضاهن عن نقص التمويل للمشاريع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين و التي تركز على المرأة<sup>26</sup>. يوضح هذا التناقض بين الرجال والنساء الذين أجريت معهم المقابلات أن تمويل المانحين فيما يخص الجنس لا يتم توزيعه بشكل ملائم أو توجيهه بفعالية. كما أعربت الشابات عن عدم رضاهن عن إشراك خبراء غير معنيين بقضايا الجنس في البرامج الخاصة بتلك المواضيع ضمن منظمات المجتمع المدني كما و أوضحن أن هذه المشاركة غالباً ما تكون على حساب عملهن داخل منظمات المجتمع المدني. قالت إحدى النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات: "كنا في أحد الأيام مشاركات في ورشات عمل للتوعية الجندرية، كان هنالك نساء ورجال مشاركين في الورشة ، إلا أنّ الرجال أخذوا مساحة أكبر من النساء خلالها". خلال فترة الاستراحة ، أبلغت المدربة ، التي لم تكن تتحدث العربية، أن النساء يشعرن بعدم الارتياح وأن ما يقوله الرجال مسيئاً للمرأة ولا يمكن النظر إليه على أنه ضمن السياق النسوي. نظرت إلي قائلة: لا تقومي بذكر تلك الكلمة أمام الرجال ، فهم لا يحبونها، مشيرة إلى كلمة "النسوية"<sup>27</sup>. "أعربت المرأة نفسها عن عدم رضاها عن مثل هذه الأساليب وأعطت مزيداً من الأمثلة حول كيفية مشاركة الخبراء/الخبيرات غير الناطقين/ات بالعربية في برامج الجندرية في كثير من الأحيان على حساب إسكات النساء وتقويض القضية النسوية.

وبالإضافة إلى هذا الإسكات ، أعربت النساء اللواتي تمت مقابلتهن عن عدم رضاهن عن النهج الذي يتبعه الخبراء/الخبيرات في الشؤون الجندرية الذين يقوم الممولون والمنظمات الدولية بجلبهم. كما وقد وتم إعلامنا بأن خبراء الجندرية من غير الناطقين بالعربية ، يفشلون في كثير من الأحيان في رفع مستوى الوعي حول تلك القضايا، وذلك يعود بشكل خاص لأن عملهم لا يعكس الوضع الحقيقي ضمن سياق منظمات المجتمع المدني السورية.

تبين على سبيل المثال من خلال المقابلات والبيانات الإثنوغرافية أن خبراء الجندرية الدوليين غالباً ما يعتمدون آليات متعارف عليها دولياً أثناء نقاش حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وقرار مجلس الأمن رقم 1325 ولكنهم لا يقومون بالتطرق إلى أشكال عدم المساواة والتمييز بين الجنسين بطريقة تظهر بشكل عملي تلك الممارسات وتسلط الضوء عليها. بالإضافة إلى ذلك ، تشعر النساء في منظمات المجتمع المدني أن هؤلاء الخبراء/الخبيرات يولون اهتماماً أكبر للرجال الذين يعملون في ضمن مجال الجندرية، عوضاً عن النساء حيث قالت إحدى النساء اللاتي أجريت معهن المقابلات: "عندما تجري اجتماعات مع المانحين أو المنظمات الدولية الشريكة ، غالباً ما تولي النساء اهتماماً أكبر للرجال ، كما لو أنهم يحتفلون بإنجازاتهم فيما يتعلق بقضايا الجندرية. إنهم ينسون أن معظم هذا العمل تقوم به المرأة في واقع الأمر ، ويتم استغلال عمالة النساء من قبل هؤلاء الرجال

25 الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات 1 و 3 و 9 و 10 و 12 و 19.

26 الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات 4 و 6 و 8 و 14 و 15 و 16 و 17 و 18 و 20.

27 مقابلة 16.

أنفسهم ، الذين يعتمدون أساليب التنمر والتخويف لإسكات النساء داخل منظماتهن.<sup>28</sup> وعلاوة على ذلك ، فقد تبين من خلال ذلك أيضا أن الكثير من الجهود التي يتم توجيهها نحو موضوع الجندرة لا تعكس بالضرورة مصالح المرأة واحتياجاتها.

كما تم طرح قرار مجلس الأمن رقم 1325 خلال المقابلات التي أجريت حول فشل الآليات الدولية وعدم ملاءمتها عندما يتعلق الأمر بمعالجة الاحتياجات والقضايا الجندرية الخاصة بالمرأة. كما أظهر المشاركون في المقابلات عدم فهمهم للآليات الدولية المتعلقة بالموضوع ، وقال أحد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات: "تستخدم هذه الاتفاقيات والقرارات من قبل أغلبية منظمات المجتمع المدني كمجرد تعابير ملطقة وكليشيهات".<sup>29</sup> كما أضافت سيدة أخرى أثناء المقابلات أن تلك القرارات مثل قرار مجلس الأمن رقم 1325 ، لا تعالج قضايا المرأة بطريقة تراعي سياقات النزاع ، إذ يتم بدلاً من ذلك ، اصطفاء النساء دون غيرهم على اعتبارهن الشريحة الوحيدة في المجتمع المتأثرة بالصراع، مشيرةً بكلماتها الخاصة: " لا يعني قرار مجلس الأمن 1325 الكثير في السياق السوري ، فقد بدأت منظمات المجتمع المدني باستخدام مثل هذه المصطلحات لكي تصنف نفسها على أنها تشمل الجندر ، إلا أن مثل هذه القرارات لا تغير واقع الأزمات على الأرض"<sup>30</sup>. في حين أعربت غالبية النساء النسويات عن عدم رضاهن عن الآليات الدولية ، فقد سلطوا الضوء أيضًا على أن بعض النساء السوريات يعتمدن مثل هذه الآليات في عملهن ، مما يدفع الكثيرات منهن إلى القيام بمشاريع لا تلائم السياق وأن تستنسخ أطرًا لا يمكن تطبيقها على أرض الواقع. هذا وعلى حدّ تعبير الكثيرين ، يؤدي ذلك إلى ظهور خطاب نسوي نخبوي غير تقاطعي بين مختلف شرائح المجتمع ولا يأخذ بعين الاعتبار النساء اللاتي تنتمين إلى خلفيات مختلفة. لكن هذا لا يعني بالضرورة أن جميع أشكال التدخلات يجب أن تتوقف ، وأنها ليست مفيدة على الإطلاق ، لأنها على الرغم من بعض التدايعات السلبية التي تتركها ، فهي تفتح الباب أمام بعض النساء ليصبحن ناشطات وتتيح لهن المجال للمشاركة في النضال النسوي. ما يعنيه ذلك هو أن الوضع الحالي يحث على اتخاذ إجراءات والقيام بإصلاحات فيما يتعلق بكيفية التدخل في مجال الجندرة. تمّ التركيز مرارًا وتكرارًا على الاهتمام بالسياق العام والوضع على الأرض كسمات أساسية من قبل المشاركين في مجموعات التركيز والأشخاص الذين تمت مقابلتهم على حد سواء. كما وأظهرت الدراسة أن الوضع الأمني في مناطق معينة قد منع النساء من المشاركة بشكل أكبر في منظمات المجتمع المدني التي تعمل ضمن مناطق تواجدهن.

### 4.3 الوضع الأمني:

لم يؤثر طول عمر الأزمة والوضع الأمني المتغير بشكل دائم في سوريا على مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني فحسب ، بل أعاق أيضًا عملية التطوير الداخلي ونمو منظمات المجتمع المدني السورية بشكل عام ، كما هو موضح في القسم (3.3). كما ولوحظ ، من خلال البيانات الواردة من أداة G-SAT و مجموعات التركيز ، أنه من المرجح أن تكون منظمات المجتمع المدني التي تعمل في

28 مقابلة 8.

29 مقابلة 20.

30 مقابلة 17.

مناطق أكثر استقراراً في سوريا شاملة للجنسين ، وأن يكون لديها سياسات أكثر ملاءمة للتصدي للتنمر والتحرش، وأن تكون أكثر تقدماً فيما يتعلق بوجود سياسات ولوائح داخلية كافية. أما المناطق الأكثر تضرراً في سوريا من جراء قصف النظام فمن غير المرجح أن تكون قد وضعت سياسات وأنظمة داخلية. لكن هذا لا ينطبق فقط على العمل داخل سوريا، بل يمتد أيضاً ليشمل الدول المجاورة التي تستضيف اللاجئين. فمن الآمن أن نفترض أن السياق التركي هو السياق الرئيسي الذي يتم خلاله السماح لمنظمات المجتمع المدني السورية بالنمو والتطور وتكوين الرؤى المستقبلية لعملها بعد الأزمة. حيث تتيح تركيا لمنظمات المجتمع المدني السورية المجال للتسجيل رسمياً، وأن تمتلك لوائحها وسياساتها الداخلية الخاصة. بالإضافة إلى ذلك ، تتمتع منظمات المجتمع المدني في تركيا بمزيد من الحرية فيما يتعلق بنوع الأنشطة التي بإمكانها القيام بها. إذ لا تقتصر أعمال منظمات المجتمع المدني في تركيا على الأعمال الإنسانية أو أعمال الإغاثة فحسب ، على عكس منظمات المجتمع المدني السورية العاملة في بلدان ومناطق أخرى. وهذا يتيح فرصة للكثيرين من المهتمين بقضايا المساواة بين الجنسين للعمل مع هذه المنظمات الموجودة والمساهمة في تطويرها ، وإن يكن بحذر. بسبب هذه الحرية في اختيار مجالات عمل لا تقتصر على المساعدات الإنسانية والإغاثة<sup>31</sup>، أصبحت منظمات المجتمع المدني في تركيا أيضاً شديدة الاستجابة وتعتمد على استراتيجيات المانحين في بناء نطاق عملها. يركّز العديد من منظمات المجتمع المدني التي تتخذ من تركيا مقراً لها عند تصميم الأنشطة على أولويات تمويل الجهات المانحة بدلاً من الاحتياجات الفعلية على أرض الواقع.

من جهة أخرى، يتأثر العمل في الأردن كثيراً بالقيود المفروضة على السوريين في البلاد. وتشمل هذه القيود (1) عدم السماح لمنظمات المجتمع المدني السورية بالتسجيل أو التنظيم أو العمل ، و (2) قيود عامة متعلقة بحق السوريين/ات في العمل والتحرك في البلاد. بالإضافة إلى ذلك ، فإن الظروف الاقتصادية السيئة للاجئين/ات السوريين/ات تجعل الحاجة إلى المساعدات والإغاثة الإنسانية أكثر إلحاحاً. كذلك الوضع في لبنان ، بسبب الظروف المأساوية التي يعاني منها اللاجئين/ات السوريين/ات في البلاد ، تركز نسبة كبيرة من العمل على توفير سبل العيش والحماية الإنسانية والإغاثة. توجد بعض مبادرات التعليم والتنمية يُشرف عليها سوريون/ات في لبنان ؛ ومع ذلك ، فإن عملهم/ان مقيد من قبل الحكومة والظروف المعيشية الصعبة في البلاد. تفيد التقارير أن عمالة الأطفال شائعة بين اللاجئين/ات في لبنان (Halldorsson, 2017). كما وأنه بالإضافة إلى أنشطة منظمات المجتمع المدني التي تركز على توفير سبل المعيشة والإغاثة في لبنان ، تتواجد مبادرات صغيرة تتعامل مع الاحتياجات المختلفة للمرأة وتعمل على معالجة قضايا العدالة الجندرية ، ومع ذلك ، فإن عملياتها تتأثر أيضاً بالوضع في البلاد والاحتياجات المتغيرة باستمرار للجالية السورية. كما وأنه بالإضافة إلى الوضع الأمني ، فإن مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني تعتمد اعتماداً كبيراً على السياق الاجتماعي في مناطق عملها والقيم الثقافية السائدة فيها.

31 في هذا التقرير ، نعتبر العمل الإنساني يشمل الحصول على الغذاء والماء والمأوى والمساعدة الطبية والرفاهية الجسدية والنفسية والكرامة. هذا هو التعريف الذي اعتمدته المفوضية الأوروبية <https://bit.ly/2Dmjslo>.



#### 4.4 السياق الاجتماعي:

لا يمكن التأكيد بما فيه الكفاية على أهمية أخذ السياق العام لبرامج الجندرة بعين الاعتبار، وذلك بسبب قدرة تلك البرامج على توفير فرص خلق حوار حول الحساسية الجندرية ضمن منظمات المجتمع المدني السورية. لذا فمن المهم دائماً مراعاة الفروق الدقيقة بين المناطق التي تعمل ضمنها منظمات المجتمع المدني السورية.

بالإضافة إلى السياقات الأمنية المتفاوتة، هناك أيضاً سياقات اجتماعية مختلفة تعمل في ظلها منظمات المجتمع المدني السورية، تسمح بعض هذه السياقات بإجراء تغييرات أكثر جذرية فيما يتعلق بالعدالة الجندرية، وزيادة مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني. تختلف الفرص المتاحة باختلاف السياقات الاجتماعية، حيث يوجد لظروف كل من الدول المستضيفة للاجئين/ات، وكذلك للمناطق داخل سوريا خصوصياتها. في تركيا، على سبيل المثال، على الرغم من الفرص المتاحة لمنظمات المجتمع المدني لتطوير إجراءاتها الداخلية، يوجد أيضاً العديد من القيود المتعلقة بمشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية. وكثيراً ما يعبر اللاجئون/ات السوريون/ات في تركيا عن عدم شعورهم/ن بالاستقرار وإحساسهم بالتهديد بسبب العدائية التي يواجهونها من قبل المجتمعات المستضيفة (CTDC، 2015). غالباً ما تترك مثل هذه التهديدات ومشاعر عدم الاستقرار المرافقة أثراً خطيراً على المرأة وقدرتها على الانخراط في منظمات المجتمع المدني السورية. وينعكس هذا الأثر في رغبة الأسرة في تقييد حركة المرأة وتنقلها وحصولها على العمل. غالباً ما يتم تبرير هذه القيود الاجتماعية المفروضة على النساء بحجة "الخوف على سلامتهن"<sup>32</sup>.

أمّا في الأردن، فبالإضافة إلى القيود القانونية المفروضة على اللاجئين/ات السوريين/ات، يؤثر غياب التعليم وانعدام فرص العمل على مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني (Dear, 2018, Dupire, 2017, UNICEF USA, 2018) |

كما يعرقل صراع اللاجئين/ات السوريين/ات اليومي من أجل البقاء عمل منظمات المجتمع المدني بشكل عام، كما يؤثر على المواقف الاجتماعية تجاه المرأة. على سبيل المثال، تجد العديد من العائلات في الأردن نفسها في موقع يكون فيه الزواج هو الخيار الوحيد لنجاة بناتهم/ن وعائلاتهم/ن. يزداد التمسك بالقيم الثقافية المتعلقة "بالشرف" والقيود المفروضة على الحركة النسائية تبعاً للسياقات الاجتماعية والسياسية المحلية التي يعيشها اللاجئون/ات السوريون/ات. من ناحية أخرى في لبنان لوحظ أن إمكانية وصول الفتيات في لبنان إلى المدارس أكبر مقارنة بالذكور، وبالتالي من المرجح أن ينخرطن بشكل أكبر في منظمات المجتمع المدني السورية ويعود ذلك لسببين: (1) يتم تشجيع الأولاد على الانسحاب من المدارس ومتابعة الأنشطة المدرسة للدخول لمساعدة أسرهم، و (2) حرية التنقل بالنسبة للفتيات ليست مفيدة نسبياً في لبنان كما هي في الأردن، وذلك بسبب وجود العديد من منظمات المجتمع المدني اللبنانية التي تركز على قضايا الجندرة. وبما أن النساء يُنظر إليهن على أنهن أقل تهديداً من قبل المجتمعات المستضيفة ضمن سياقات اللجوء (ناصر الدين، 2014)، فمن الأرجح أن يتابعن العمل وينضممن إلى منظمات المجتمع المدني مقارنة بالرجال في نفس الدول.

كما تتباين السياقات الاجتماعية عبر مختلف المناطق في سوريا بتباين الجهات الحاكمة في المنطقة

والخلفية الديموغرافية لسكانها. ومن الأرجح أن تشرك منظمات المجتمع المدني في دمشق والسويداء ومناطق الإدارة الذاتية المرأة في عملها. إذ تعتبر هذه المناطق تاريخياً أكثر انفتاحاً لمشاركة المرأة في المجال العام والعمل. وبالمقابل أظهرت مناطق أخرى مواقف اجتماعية أكثر تحفظاً تجاه مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني. لقد ثبت من خلال مجموعات التركيز أنه من المرجح جداً أن يتأثر نوع العمل الذي يعتبر مناسباً للمرأة بالقيم المجتمعية ذات الصلة في تلك المناطق ، حتى قبل انتفاضة عام 2011. من المهم أن نلاحظ ، على الرغم من ذلك ، أن هذه الآراء والقيم غالباً ما كانت تواجه تحدياً من قبل النساء اللواتي يدفعن باتجاه تحقيق أجنداتهن والعمل على دفعها إلى الأمام ، من أجل أن يصبحن أكثر انخراطاً في منظمات المجتمع المدني.

غالباً ما تعمل النساء فقط على المستوى الشعبي في المناطق المحافظة ، وخارج الإطار المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني، كما أنه غالباً ما تمر جهودهن دون أن يلحظها أحد ، ولكن تأثير عملهن على الأرض فيما يتعلق بالعدالة والمساواة بين الجنسين أمر لا يمكن تجاهله. قالت إحدى السيدات اللواتي تمت مقابلتهم: "لا يوجد تمويل في مجال الصحة الجنسية والإنجابية ، ولكن النساء يقمن بشكل يومي بهذا النوع من العمل كجزء من حياتهن اليومية الاعتيادية، من خلال توفير الدعم والمشورة لبعضهن البعض ومن خلال زيادة الوعي على المستوى المحلي." <sup>33</sup> في حين تمثل السياقات الاجتماعية والقيم المجتمعية أحياناً تحديات لمشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية ، فإنها تفتح أيضاً الباب أمام الحوار لإيجاد بدائل جذرية لتحقيق العدالة الجندرية في البلاد. لعبت المرأة السورية دوراً كبيراً ضمن المجتمع المدني السوري، ليس فقط بالضرورة من خلال منظمات المجتمع المدني، بل أيضاً من خلال المساهمات على المستوى الشعبي في بناء نظم دعم بديلة في مناطق مختلفة من البلاد. لا يجب أن يتم تجاهل هذا الدور والتعامي عنه، فرغم أنه لا يندرج ضمن النطاق الرسمي فإنه لطالما كان له أثر بالغ على حياة السوريين/ات على الأرض.

## 5. نتائج وتوصيات:

لقد سلط هذا التقرير الضوء على التحديات الأساسية التي تقف عائقاً أمام انخراط النساء في المجتمع المدني السوري والعقبات التي تواجهها المنظمات التي ترأسها نساء.

لقد تم بحث هذه التحديات بشكل عوامل خارجية وداخلية، وقد ساهمت في إمالة اللثام عن الإخفاقات المتعلقة بعمل الجندرة ضمن المشاريع السورية.

لقد كشف البحث أيضاً عن التباين الصارخ في إمكانية الوصول إلى منظمات المجتمع المدني بين الرجال والنساء، مستفيدين/ات كانوا أم عاملين/ات. يمكن للمنظمات نفسها وأصحاب المصلحة الدوليين، ومن بينهم المنظمات الدولية الغير حكومية وهيئات التمويل، التعامل مع غياب المساواة هذا عن طريق تدابير بسيطة ومستدامة.

عرض كل قسم تحليلي خلاصات ونتائج أساسية متعلقة بالوضع القائم بشأن النساء في منظمات المجتمع المدني. سيقدم هذا القسم مجموعة من التوصيات العملية مبنية على نتائج هذا البحث لمنظمات المجتمع المدني السوري وأصحاب المصالح الدوليين.

### توصيات خاصة لمنظمات المجتمع المدني السوري:

1. التدريب على الحساسية الجندرية: تُشجّع منظمات المجتمع المدني السورية على إعطاء أولوية للتدريب على الحساسية الجندرية لموظفيها و متطوعيها من أجل جعل بيئة عملهم أكثر شمولاً للنساء والفئات المهمشة الأخرى. وقد تتضمن هذه التدريبات تعميم مراعاة المنظور الجندري من منظور نسوي ، ودورات تدريبية في مجال الحوكمة النسوية ، ودورات تدريبية على التطوير التنظيمي من منظور نسوي ، على سبيل المثال لا الحصر. ويوصى بأن تكون هذه الدورات التدريبية إلزامية وجزءاً من استقرارات الموظفين/ات الفردية ، أو أنه يجب على الأقل توفير الأدوات و الكتيبات لأعضاء المنظمة.
2. السياسات الداخلية والتشريعات: تُشجّع منظمات المجتمع المدني على سن تشريعات وسياسات داخلية، كالموارد البشرية والقوانين الفرعية التي تأخذ احتياجات النساء الخاصة بعين الاعتبار. إضافة إلى ذلك، يجب على السياسات المتعلقة بممارسات التحرش والتنمر وآليات تقديم الشكاوى الرسمية أن تعمل على ضمان كون بيئة العمل مكاناً آمناً وصديقاً للمرأة والمجموعات المهمشة الأخرى. يجب أن تتضمن تلك السياسات أيضاً أحكاماً تشمل الاحتياجات الخاصة بالمرأة.
3. الإجراءات الداخلية: يتم تشجيع منظمات المجتمع المدني على وضع إجراءات وآليات داخلية من أجل ضمان مراعاة الحساسية الجندرية في عملها. وللقيام بذلك ، تتم توصية المنظمات أيضاً بإنشاء لجان



معنية بالمسائل الجندرية تكون مسؤولة عن رصد حساسية كل منظمة تجاه الجندر. يمكن لهذه اللجان إجراء تقييمات داخلية وتقديم توصيات لمثيلاتها في المنظمات الأخرى.

4. صناديق التمويل التشغيلية: يتم تشجيع منظمات المجتمع المدني على إجراء تقييمات دورية للطرف التي يمكن من خلالها الحصول على دعم لصناديق التمويل التشغيلية. غالباً ما يكون الافتقار إلى الأموال التشغيلية عائقاً رئيسياً أمام قدرة منظمات المجتمع المدني على تلبية احتياجات النساء ، بما في ذلك إجازات الأمومة ورعاية الأطفال. ولا تقل أهمية جلب التمويل التشغيلي عن ضمان الحصول على تمويل للأنشطة ، وسيؤدي ضمانها إلى تحسين ظروف عمل المرأة مباشرة.

5. التطوير التنظيمي: يتم تشجيع منظمات المجتمع المدني على الاستثمار في مجال تطويرها التنظيمي ، وذلك لتجنب عدم المساواة الذي يمكن أن يظهر من خلال أنشطتها. إن العمل التنظيمي الذي يراعي الحساسية الجندرية يجعل بيئة العمل أكثر أماناً وأكثر شمولية وحساسية تجاه احتياجات المرأة. ويمكن القيام بذلك من خلال التدريبات والتوجيه في مجال الحوكمة النسوية.

6. مراعاة الحساسية الجندرية عند وضع الميزانيات: يتم تشجيع منظمات المجتمع المدني على أخذ الجندر في عين الاعتبار ، عند وضع ميزانيات للمشاريع الخاصة بها. وتشمل تلك الميزانيات المراعية للاعتبارات الجندرية أحكاماً تتعلق بإجازات الأمومة ، نفقات الطفل، استراحات الرضاعة ، وما إلى ذلك.

7. أدوار قيادية للمرأة: يتم تشجيع منظمات المجتمع المدني على ضمان إشراك النساء في مناصب القيادة واتخاذ القرار داخل منظماتهن. وهو أمر مهم ليس فقط لضمان التمثيل الجندري ، ولكنه ضروري أيضاً لقدرة المرأة على إثراء العمل من منظورات مختلفة بسبب تجاربها. بالإضافة إلى ذلك ، فإنه ينبغي تشجيع النساء على قيادة العمل المتعلق بالجندر. مع أخذ أهمية الخبرة السابقة في مجال التنظيم النسوي بعين الاعتبار.

## توصيات خاصة بأصحاب المصلحة الدوليين

1. نطاق المشاركة: يتم تشجيع أصحاب المصلحة الدوليين ، بما في ذلك الممولين والمنظمات غير الحكومية الدولية ، على الامتناع عن محاولات المشاركة في الخطاب النسوي في البلدان موضع الاهتمام. يجب على الاستشاريين/ات ذوي/نوات الخلفيات العربية أن يقودوا/يقدن العمل في مجال الجندرية داخل منظمات المجتمع المدني السورية وفي جميع أنحاء المنطقة الناطقة باللغة العربية، ويجب أن يقتصر دور الممولين على تقديم الدعم والتمويل ، بدلاً من الانخراط في الحوارات والخطابات المحلية حول الجندر. إذا كانت العدالة بين الجنسين هي الهدف وراء هذا التمويل ، ينبغي أن يقتصر نطاق المشاركة على المجالات التي يلزم فيها الدعم المالي والمادي وبعض الدعم التقني لتحقيق العدالة بين الجنسين ، ويجب ألا تمتد إلى المشاركة في الحوار النسوي.

2. الحوكمة النسوية: يتم تشجيع أصحاب المصلحة الدوليين على تبني أخلاقيات الحوكمة النسوية فيما يتعلق بسلوكهم وعملياتهم في المجالات التي يمولونها. بعبارة أخرى ، يجب أن تبدأ آليات التمويل في تبني أدوات حوكمة جيدة بدءاً من الطريقة التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات فيما يتعلق بأنشطتها ، واختيار المنح ، وصولاً إلى مخصصات الميزانية ، وتدخلاتها بشكل عام. أبرزت الأبحاث وجود العديد من ممارسات الحوكمة السيئة التي تم تطبيقها بالنيابة عن أصحاب المصلحة الدوليين وممثليهم ، والتي تؤثر بشكل مباشر على مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني السورية..

3. مراعاة السياق العام: يُشجع أصحاب المصلحة الدوليون ومن بينهم الممولين والمنظمات الدولية الغير حكومية على الاستعانة بخبراء ومستشارين ذوي دراية بالسياق، عوضاً عن الاعتماد على الخبراء/ الخبيرات الدوليين البعيدين كل البعد عن السياق. يجب دعم العمل على الجندرة باللغة العربية لضمان تحقيق تغيير مجتمعي عضوي.

4. برامج مرنة: يُشجع أصحاب المصلحة الدوليون ومن بينهم الممولين والمنظمات الدولية الغير حكومية على اعتماد مقاربة مرنة عند تخطيط البرامج والمشاريع بهدف مراعاة الاحتياجات المتغيرة بشكل متسارع ضمن بعض المجتمعات. يجب الالتزام بالتخطيط المرن للبرامج هذا في كل ما هو مرتبط بالميزانيات، النشاطات والنتائج كي يكون قابلاً للاستجابة إلى الاحتياجات المتغيرة على أرض الواقع.

5. الاستراتيجيات المحلية: يُشجع أصحاب المصلحة الدوليون ومن بينهم الممولين والمنظمات الدولية الغير حكومية على الاستعاضة عن اعتماد استراتيجيات جندرة لعموم سوريا بأخرى يتم تطويرها محلياً للاسترشاد بها عند تخطيط برامجهم. إن لهذا الأمر أهمية خاصة نظراً للاحتياجات وشروط العمل المختلفة التي تواجه منظمات المجتمع المدني السوري تبعاً للمناطق المختلفة. كما ينبغي تعديل الاستراتيجيات المحلية في هذا المجال بما يتماشى مع القوانين والتشريعات المعمول بها في سياقات معينة. ومع وجود اختلافات هائلة فيما يتعلق بالموقع الجغرافي والقوانين المنظمة لأنشطة منظمات المجتمع المدني ، فإنه ليس من المناسب تناول الإصلاح القانوني من خلال هذا البحث ، لأن كل مجال يتطلب استراتيجيات مختلفة.

6. تمويل النساء: يُشجع أصحاب المصلحة الدوليون على انتهاز العديد من الفرص المتاحة من خلال بعض السياقات الاجتماعية المعينة، داخل سوريا أو بلدان الجوار، والتي تسمح بالقيام بالمزيد من الأعمال المتمحورة حول الجندرة. إن لهذه الفرص، إن تم توظيفها كما يجب، القدرة على تمهيد الطريق نحو تطوير ونهوض خطاب جندي محلي، ولكن يجب أن تقود مثل هذه المبادرات نساء ذوات خبرة في النشاطات النسوية.

7. المزيد من الأبحاث: يُشجع أصحاب المصلحة الدوليون، ومن ضمنهم الممولين والمنظمات الدولية غير الحكومية لدعم وتمويل الأبحاث المحلية والإقليمية حول قضايا الجندرة والعدالة الجنسانية. لهذه الأبحاث، إن تم توفيرها باللغة العربية، القدرة على إثراء الخطاب حول الجندرة والقضايا الجنسية باللغة العربية لتشكيل وعي حول أهمية إشراك النساء في منظمات المجتمع المدني.

## REFERENCES

- Abu Assab, N. (2017) Destabilising Gender Dynamics: Syria Post 2011, in *Gender and the Syrian Refugees*, Editor: Freedman, J. Routledge: London.
- AFSHAR, H. (ed.) 1987b. *Women, State and Ideology: Studies from Africa and Asia*, New York: State University of New York Press.
- AGARWAL, B. 1997. "Bargaining" and Gender Relations: Within and Beyond the Household. *Feminist Economics*, 3, 1-51.
- Alrifai, T. and Dore-Weeks, R. (2018). *Here's Why Syrian Women are Integral to Peace*. [online] UN Women Arab States. Available at: <https://bit.ly/2GgG5cW> [Accessed 1 Feb. 2019].
- Alvarez-Ossorio, I. (2012). The Syrian Uprising Syria's Struggling Civil Society. *The Middle Eastern Quarterly*, Spring, pp.23-32.
- Al-Zoua'bi, Z. and Iyad, K. (2017). *Syrian Civil Society Organizations Reality and Challenges*. [online] Berlin: Citizens for Syria, pp.6-38. Available at: <https://bit.ly/2qSsE8O> [Accessed 1 Feb. 2019].
- Axinn, W. G., Pearce, L. D. (2006). *Mixed Method Data Collection Strategy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bradbud, D. (1998). *Being There: The Necessity Of Fieldwork*, Washington, Smithsonian Institution Press.
- CAGATAY, N. & ERTURK, K. 2004. *Gender and Globalisation: A Macroeconomic Perspective* No. 19. Geneva: International Labour Organisation.
- Cargan, L. (2007). *Doing Social Research*, Plymouth, Rowman And Littlefield.
- CHARLES, N. 1993. *Gender Divisions and Social Change*, Hertfordshire, Harvester Wheatsheaf.
- Cho, Seo-Young. (2016). Report on the 3P Anti-trafficking Policy Index 2015. University of Marburg. Available at: <https://bit.ly/2T3BMW1> [Accessed 1 Feb. 2019].
- CTDC (2015). *Syrian Refugees in Turkey: Gender Analysis*. [online] London: Centre for Transnational Development and Collaboration. Available at: <http://ctdc.org/analysis.pdf> [Accessed 2 Feb. 2019].
- DARWAZEH, N. 2002. Gender and Democracy: Social, Economic, and Political Hindering Factors for Women's Participation in the Democratic Process. *Gender and Democratisation in the Arab World*. Amman, Jordan: Regional Human Security Centre, the Institute of Diplomacy.
- Dear, P. (2018). Syria war: Refugee women heading households in Jordan. BBC. [online] Available at: <https://bbc.in/2D8cbVg> [Accessed 2 Feb. 2019].
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 1-32). Thousand Oaks, CA, : Sage Publications Ltd.
- Dupire, C. (2018). Syrian refugee women still struggle to access employment — report. The Jordan Times. [online] Available at: <https://bit.ly/2OpAnXh> [Accessed 2 Feb. 2019].

Eleiba, A., Milani, A., Fraser, D. and Boillat, J. (2016). *Syrian Civil Society Cooperation, Challenges and Opportunities: In- and Post- Conflict Implications*. [online] Geneva: Geo Expertise, pp.1-38. Available at: <https://bit.ly/2TrjloW> [Accessed 1 Feb. 2019].

Fontana, A. & Frey, J. H. (2005). The Interview: From Neutral Science To Political Involvement. In: Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.) *The Sage Handbook Of Qualitative Research*. 3rd Ed. Thousand Oaks: Sage Publications.

Gobo, G. (2008). *Doing Ethnography*, London, Sage Publications.

Halldorsson, H. (2017). *Syrian refugee children in Lebanon at risk of child labour, missing out on education*. [online] UNICEF. Available at: <https://uni.cf/2t1yg2R> [Accessed 1 Feb. 2019].

Khalaf, R. (2015). Governance without Government in Syria: Civil Society and State Building during Conflict. *Syria Studies*, 7(3), pp.37-72.

Khalaf, R., Ramadan, O. & Stollies, F. (2014). *Activism in Difficult Times: Civil Society Groups in Syria (2011-2014)*, Beirut: Badael and Friedrich-Ebert-Stiftung.

MOGHADAM, V. 2003a. *Modernising Women: Gender and Social Change in the Middle East*, Colorado, Lynne Rienner Publishers.

MOGHADAM, V. M. 1995. The Political Economy of Female Employment in the Arab Region. In: KHOURY, N. F. & MOGHADAM, V. M. (eds.) *Gender and Development in the Arab World: Women's Economic Participation: Patterns and Policies*. New York: Zed Books.

MOGHADAM, V. M. 1998. *Women, Work, and Economic Reform in the Middle East and North Africa*, Boulder, Lynne Rienner Publishers.

Nasser-Eddin N. (2014). Negotiated Masculinities: The Case of Iraqi Refugees in Jordan. *Centre for Policy and Research on Turkey*(ResearchTurkey), Vol. III, Issue 11, pp.11-26. London, Research Turkey.

Rabo, A. (1996) 'Gender, State and Civil Society in Jordan and Syria', in C. Hann and E. Dunn (eds), *Civil Society: Challenging Western Models*, Routledge: London

Sanger, P. M. (2003). Living And Writing Feminist Ethnographies: Threads In A Quilt Stitched From The Heart. In: CLAIR, R. P. (Ed.) *Expressions Of Ethnography: Novel Approaches To Qualitative Methods*, Albany, State University Of New York Press.

Suliman, A. (2018). As Syrian conflict nears eighth year, women's voices still absent: experts. *Reuters*. [online] Available at: <https://reut.rs/2BgslBV> [Accessed 1 Feb. 2019].

Tomaselli, K. G. (2005). *Where Global Contradictions Are Sharpest*, Amsterdam, Rozenberg Publishers.

UNICEF USA (2017). *Empowering Syrian Refugee Women In Jordan: A Proposal Prepared for UNICEF Next Generation*. [online] Los Angeles: UNICEF USA. Available at: <https://bit.ly/2MKYvns> [Accessed 2 Feb. 2019].



## الملحق (1): اداة تقييم الحساسية الجندرية في منظمات المجتمع المدني و المنظمات غير الحكومية:

تم تطبيق أداة الحساسية الجندرية عبر منصة كوبو KoboCollect لجمع البيانات و يمكن الوصول إلى نسخة عرض من الاداة عبر الرابط التالي:  
<https://ee.humanitarianresponse.info/preview/::XwoCKZNx>  
تقدم الاسئلة المدرجة أدناه لمحة عن أهم أقسام الاداة، أما بالنسبة للأداة كاملة مع مختلف الخيارات المتاحة للاجابة فهي متوفرة باللغة العربية عبر الرابط أعلاه.

● تاريخ و مكان المقابلة:

● أسماء المشاركين\ات بالاستبيان مع المنصب الوظيفي:

● معلومات عامة

● اسم المؤسسة (باللغة الاصلية - باللغة الانكليزية - اختصار الاسم)

● مديرية الهيئة الادارية

● المديرية التنفيذية

● معلومات التواصل (الموقع الالكتروني - صفحة الفيس بوك - صفحة تويتر- البريد الالكتروني الخاص

بالؤسسة - رقم الهاتف - اسم المسؤول\ة عن التواصل - البريد الالكتروني الخاص بمسؤول\ة التواصل)

● لوغو المنظمة

● المواقع (عنوان المكتب الرئيسي - مناطق العمل - المكاتب خارج البلاد - الدول التي تملك فيها

المنظمة مشاريعاً)

● الهيكلية

● تاريخ و مكان التأسيس

● هل المؤسسة مسجلة؟ (نعم/لا)

● دول و مناطق التسجيل

● تاريخ بدء العمل في المؤسسة

● عدد الاعضاء (اختيار مجال من مجالات محددة مسبقه ثم إدخال الرقم بدقة)

● عدد النساء من الاعضاء (اختيار مجال من مجالات محددة مسبقه ثم إدخال الرقم بدقة)

- هل يوجد كوتا لعدد النساء في المنظمة؟ (نعم/لا)
- عدد اعضاء مجلس الادارة (اختيار مجال من مجالات محددة مسبقه ثم إدخال الرقم بدقة)
- عدد النساء في مجلس الادارة (اختيار مجال من مجالات محددة مسبقه ثم إدخال الرقم بدقة)
- الأقسام و الدوائر في المنظمة (خيار متعدد)
- مجالات العمل والتخصص: يتم اختيار مجالات العمل الاساسي من قائمة معدة مسبقاً ثم يتم اختيار اختصاص فرعي من قوائم منسدة معدة مسبقه
- ماهي الفئات التي تستهدفها المؤسسة: خيار متعدد من الخيارات التالية (لا تستهدف فئة معينة / نساء / رجال / يافعين\ات 18 - 24 / اطفال 0 - 18 / مجموعات دينية / مجموعة عرقية / معتقلين\ات / فاقدي\ات المعيل / ذوي الاحتياجات الخاصة / لاجئين\ات / نازحين\ات / عائدین\ات / المجتمعات المضيفة / الحكومة / منظمات مجتمع مدني اخرى / غير ذلك / لا اعرف / لا جواب)

#### السياسات و الاجرائيات الداخلية

- ما هي أهم ثلاث مصادر التمويل الاساسي للمؤسسة؟
- هل لديكم سلم رواتب، (نعم/لا) هل يتم تطبيقه؟
- هل هناك إجراءات مالية متبعة (نعم/لا)
- (للسئلة القادمة يتم اختيار الخيار الانسب و الاكثر ملائمة ثم التوضيح بجواب نصي مفتوح)
- هل تمتلك المنظمة سياسات موارد بشرية؟
  1. لا توجد سياسات خاصة بالموارد البشرية و شؤون الموظفين\*ات
  2. توجد بعض النماذج القياسية خاصة بما يتعلق بالرواتب و العقود و لكنها غير شاملة (لا تشمل كافة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية)
  3. يوجد سياسات خاصة بالموارد البشرية و لكنها ليست مطبقة بشكل كامل و لا يعلم بها كل الموظفين\*ات
  4. يوجد مجموعة من السياسات الخاصة بالموارد البشرية و يعرفها و يطبقها الموظفون\*ات و يتم تحديثها دائماً
- هل تمتلك المنظمة سياسات خاصة بالتنمر و التحرش و المحاسبة؟
  1. لا يوجد اي سياسات او توجيهات مكتوبة بهذا الخصوص
  2. متضمنة بشكل ضمني في القيم او سياسة الموارد البشرية و لا تتم مراجعتها او تطبيقها
  3. متضمنة بشكل صريح ضمن سياسات الموارد البشرية و لكنها غير معروفة للجميع و لا تطبق بشكل كامل
  4. يوجد سياسة مكتوبة و واضحة خاصة بالتنمر و التحرش و هي معروفة للجميع و مطبقة

◀ الرجاء توضيح آليات التحقق و إجراءات المحاسبة
- هل تمتلك المنظمة ضمن سياساتها إطاراً لعمليات التوظيف و الاقالة و الترقية؟ الرجاء اختيار الخيار الانسب
  1. لا يوجد اي اطار مكتوب، تتم عمليات الاقالة و التوظيف و الترقية حسب الحاجة
  2. يوجد نموذج قياسي ضمن سياسات الموارد البشرية و لكن يتم تجاوزه في اغلب الاحيان
  3. متضمنة بشكل صريح ضمن سياسات الموارد البشرية و لكنها غير معروفة للجميع و لا تطبق بشكل كامل



4. يوجد اطار و اجرائيات واضحة و يتم تطبيقها وتوثيقها دائماً

● كيف تتم عملية التوظيف في المنظمة؟

1. لا يوجد اي اجرائيات خاصة بالتوظيف بل تتم العملية بحسب الحاجة
2. يتم إجراء مقابلات للتوظيف و لكن دون اجرائية محددة
3. هناك اجرائيات خاصة بالتوظيف تتضمن المقابلة و الفترة التجريبية و لكن يتم تجاوزها في بعض الاحيان
4. جميع عمليات التوظيف تتم بحسب إجراء محدد و معروف للجميع و يتم توثيق العملية باكملها

● هل يوجد تكافؤ جندي في تطبيق سلم الرواتب؟

1. يوجد سلم رواتب يتضمن رواتب الرجال والنساء بحسب كل منصب
2. يوجد سلم رواتب مبني على أساس الرتبة الوظيفية و الخبرة بغض النظر عن النوع الاجتماعي
3. هناك تفاوت بين رواتب النساء و الرجال اللواتي الذين يشغلن نفس الوظائف

● الرجاء توضيح أسباب التفاوت

● نظام الشكاوى الداخلي:

1. لا يوجد نظام معتمد للشكاوى داخل المؤسسة
2. لا يوجد اي سياسات او اجرائيات مكتوبة و لكن هناك آليات غير رسمية معروفة إلى حد ما
3. يوجد اجرائيات عامة لموضوع الشكاوى داخل المؤسسة و لكنها غير معروفة للجميع و غير مطبقة بشكل كامل
4. يوجد اجرائية واضحة لعملية الشكاوى داخل المؤسسة و هي معروفة للجميع و يستخدمها اغلب الكادر

● التغذية الراجعة :

1. لا يوجد نظام معتمد للتغذية الراجعة
2. لا يوجد اي سياسات او اجرائيات مكتوبة و لكن هناك آليات غير رسمية معروفة إلى حد ما
3. يوجد اجرائيات عامة لموضوع التغذية الراجعة و لكنها غير معروفة للجميع و غير مطبقة بشكل كامل
4. يوجد اجرائية واضحة لعملية التغذية الراجعة معروفة للجميع و يستخدمها اغلب الكادر

● ما هي المناصب التي تتولاها نساء في المنظمة؟ (سؤال مفتوح)

● المشاريع و النظرة الخارجية

● تقييم الاحتياجات و تصميم المشاريع:

1. يتم القيام بعمليات تقييم الاحتياجات حسب طلب المانحين و نادرا ما تستخدم التقييمات لتصميم و تطوير المشاريع
2. لا تقوم المنظمة بعمليات تقييم الاحتياجات و تصميم المشاريع إلا بناء على التمويل



3. تقوم المنظمة بعمليات تقييم الاحتياج على نطاق محدود او ضمن نوع محدد من المشاريع وقد تستخدم هذه البيانات لتطوير و تصميم المشاريع
4. تبني المنظمة افكار مشاريعها وطورها بناء على تقييمات دورية مستمرة للاحتياجات

● النهج التشاركي في تصميم و تنفيذ المشاريع:

1. لا تقوم المنظمة باشتراك المستفيدين\ات و اصحاب المصلحة في عمليات تطوير و تنفيذ المشاريع
2. يتم اشراك المستفيدين\ات و اصحاب المصلحة في عمليات تنفيذ بعض المشاريع بحسب طبيعة المشروع
3. يتم اشراك المستفيدين\ات و اصحاب المصلحة في تصميم و تنفيذ المشاريع و لكن على نطاق ضيق
4. تتبع المنظمة النهج التشاركي مع المستفيدين\ات و اصحاب المصلحة في تطوير و تنفيذ مشاريعها

● اختيار المستفيدين\ات:

1. يتم اختيار المستفيدين\ات بشكل عشوائي و بحسب امكانية الوصول
2. يتم اختيار المستفيدين\ات بحسب نوع المشروع و متطلبات المانح
3. يتم اختيار المستفيدين\ات وفق معايير معدة مسبقاً و التي تتضمن في الاغلب كوتا نسائية
4. يتم اختيار المستفيدين\ات بحسب اهداف المشروع مع مراعاة التنوع و ليس بالضرورة اعتمادا على كوتا عددية

● المراقبة و التقييم:

1. تتم عمليات المراقبة و التقييم للمشاريع فقط عند طلب المانح
2. يوجد قسم مراقبة و تقييم في المنظمة و لكنه شكلي و لا يشرف على جميع المشاريع
3. يوجد قسم خاص بالمراقبة و التقييم و له اجرائيات محددة و مكتوبة و لكن يتم تجاوزها في كثير من الاحيان
4. تتم عمليات المراقبة و التقييم لكافة المشاريع وفق منهجيات و خطط موضوعة مسبقا و التي تتسق مع سياسات المنظمة

● نظام الشكاوى الخارجي:

1. لا يوجد نظام معتمد للشكاوى من قبل المستفيدين\ات
2. لا يوجد اي سياسات او اجرائيات مكتوبة و لكن يتم متابعة شكاوى المستفيدين\ات بشكل مباشر او عبر وسائل التواصل الاجتماعي
3. يوجد اجرائيات عامة لموضوع شكاوى المستفيدين ضمن عمليات التقييم و لكنها غير معروفة للجميع و غير مطبقة بشكل كامل
4. يوجد اجرائية واضحة لعمليات الشكاوى و هي معروفة لجميع افراد المنظمة و يتم اعلام المستفيدين\ات بها و متابعتها بشكل دائم

● التغذية الراجعة:

1. لا يوجد نظام معتمد للتغذية الراجعة من قبل المستفيدين\ات
2. لا يوجد اي سياسات او اجرائيات مكتوبة و لكن يتم متابعة اراء و ردود افعال المستفيدين\ات بشكل

مباشر او عبر وسائل التواصل الاجتماعي

3. يوجد اجرائيات عامة لموضوع التغذية الراجعة ضمن عمليات التقييم و لكنها غير معروفة للجميع و غير مطبقة بشكل كامل
4. يوجد اجرائية واضحة لعمليات التغذية الراجعة و هي معروفة لجميع افراد المنظمة و يتم اعلام المستفيدين\ات بها و متابعتها بشكل دائم

● سياسات الاعلام و الترويج:

1. لا يوجد اي سياسات خاصة بالاعلام و الترويج
2. يتم اعلام السمتفيدين\ات فقط بالمشاريع الموجهة لهم
3. يتم الاعلان و الترويج للمشاريع على صفحات المنظمة على مواقع التواصل الاجتماعي بشكل عشوائي
4. يوجد فريق مختص بالتواصل الخارجي يشرف على عمليات الاعلام و الترويج وفق سياسات مكتوبة يتم تطويرها باستمرار

● معلومات إضافية تود نكرها المنظمة

● ملاحظات الراصدة

تاريخ جلسة النقاش:

عدد المشاركين\*ات :

مقدمة:

الهدف من هذه الجلسة هو معرفة وجهة نظركم\*ن بما يخص بعض الجوانب المتعلقة بموضوع موقع انساء و العدالة الجندرية في المؤسسة . المعلومات الشخصية ستتم معاملتها بسرية دائمة و ستتم مشاركتها فقط مع عدد قليل من الاشخاص المسؤولين عن البحث و لن تنشر بشكل عام ابدا. حضور هذه الجلسة اختياري وستكون المدة 60 دقيقة تقريبا.

### ملاحظات للميسر و مدون الملاحظات:

الهدف من الجلسة هو معرف اراء و وجهات نظر افراد مختلفين من المؤسسة بمل يخص سياساتها التي تتعلق بالنساء و الجندر. من المهم الحصول على اراء جميع المشاركين. الاسئلة الواردة في الجدول أدناه متعلقة بعدة جوانب اساسية لهذا الموضوع و من المهم ان يتم الاحاطة بالموضوع بشكل جيد باستخدام اسئلة اضافية او طلب امثلة عند الحاجة لتحفيز النقاش بين المشاركين. في الاسئلة 1,3,5,6 من المهم ان يتم تأسيس فهم مشترك للمصطلحات المذكورة. ينصح في هذه الحالة بسؤال المشاركين\*ات عن فهمهم لمصطلح معين و من ثم توضيح السياق المقصود كما يلي:

- النوع الاجتماعي : اي الجندر (رجال و نساء): النوع الاجتماعي هو الأدوار والخواص والصفات التي يبنها المجتمع ويحددها للرجل والمرأة ويتوقع من الرجل والمرأة القيام بهذه الأدوار وإلا تم اعتبارهم غير متبعين للأدوار الملصقة لهم. النوع الاجتماعي هو دور أو أداء أو ممارسات أو تصرفات.
- العدالة الجندرية: هي العدالة التي لا تركز فقط على التمثيل الكمي ما بين النساء والرجال في المؤسسة وإنما النوعي أيضاً. فعلى سبيل المثال، إذا كان عدد الذكور والإناث متساوياً في مكان العمل لا يعني ذلك بالضرورة عدالة جندرية فقد يعكس تقسيم الأدوار تمييزاً مبنياً على الجنس والنوع الاجتماعي.
- التنمر: يشير إلى سلوك يهدف إلى ترويع أو إيذاء شخص آخر، سواء بدنياً أم عاطفياً. عادة ما يتسم هذا السلوك بتكرار التهديدات اللفظية أو البدنية أو الضمنية ويقوم به أشخاص يستغلون سلطتهم/ن (كالقوة البدنية والشعبية والمعلومات والموقع وما إلى ذلك) للتحكم بمن هم/ن أقل قوة أو لإيذائهم/ن. قد يتضمن التنمر على سبيل المثال لا الحصر، المضايقة أو الاستدعاء أو التهديد أو الابتزاز أو نشر الشائعات أو التشهير العام أو الأذى البدني أو الإضرار بالممتلكات.
- التحرش: مضايقة او فعل غير مرحب به من النوع النفسي أو الجنسي أو اللفظي أو الجسدي. يتضمن مجموعة من الأفعال من الانتهاكات البسيطة إلى المضايقات الجادة التي من الممكن أن تتضمن التلطف بتلميحات مسيئة من منطلقات عدة.

التاريخ ( يوم / شهر / سنة ) :		اسم مدونة الملاحظات	
المنطقة:		اسم الميسر*	
ملاحظات إضافية :	بعض الاقتباسات الهامة	الأفكار الرئيسية :	الموضوع :
			1. إلى أي حد تشعر(و)ن بالعدالة بين الجنسين في مجال عملكم* ن ؟ كيف ذلك؟
			2. هل تعتقد(و)ن ان هناك سياسات و ضوابط داخلية ضامنة لحقوق الجميع؟ ما هو مدى وضوح هذه السياسات ان وجدت؟
			3. هل هناك اجرائيات متبعة للتعامل مع حالات التحرش او التمييز الجندي في مكان العمل ؟
			4. هل يمكنكم* ن تزويد أمثلة عن حوادث متعلقة بهذا الموضوع؟(ايجابية او سلبية)
			5. هل هناك اي جوانب تعتقد(و)ن انها معيقة لتحقيق العدالة الجندرية في وسط العمل؟ سواء داخلية او خارجية
			6. من وجهة نظركم* ن، إلى أي حد تحقق المؤسسة العدالة الجندرية في اختيار المستفيدين؟
			7. ما هي اقتراحاتكم* ن لتطوير وسط العمل بما يتعلق بهذا الموضوع؟
			8. هل تود* ن إضافة شيء آخر؟

التدقيق من قبل :

## لائحة المشاركين

الرقم	الاسم الثلاثي	هل وافق*ت على حضور الجلسة	الجنس	العمر	المنصب الوظيفي	الحالة العائلية
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

### معلومات سرديّة ضرورية لجلسة النقاش المركزة

- الوضع الأمني في المنطقة أثناء جلسة النقاش المركزة
- الأمور اللوجستية
- تفاعل المشاركين\*ات:
- ملاحظات إضافية :
- صور او تسجيلات صوتية إن أمكن (بشرط موافقة المشاركين\*ات):

الرقم	العمر	الجنس	الخلفية	تاريخ المقابلة
1	32	رجل	ناشط في مجال حقوق الإنسان المحلي	20/10/2018
2	46	امرأة	ناشطة في مجال حقوق الإنسان الدولي	24/10/2018
3	45	رجل	ناشط في مجال حقوق الإنسان المحلي	19/12/2018
4	38	امرأة	ناشطة نسوية محلية	12/01/2019
5	25	امرأة	عاملة في مجال الدعم النفسي الاجتماعي	30/10/2018
6	27	امرأة	خبيرة محلية في مجال العنف القائم على الجنس	15/11/2018
7	39	امرأة	مديرة مشروع محلي في مجال المساعدات	25/10/2018
8	42	امرأة	مديرة مشروع محلي	23/11/2018
9	42	رجل	عامل في منظمة إغاثة	30/10/2018
10	48	رجل	مسؤول مالي	20/12/2018
11	28	امرأة	مديرة مشروع محلي في الدعم النفسي والاجتماعي	28/10/2018
12	49	رجل	الرئيس التنفيذي لمنظمة حقوق إنسان	16/11/2018
13	31	امرأة	مساعدة إدارية	5/1/2019
14	44	امرأة	مؤسسة منظمة نسائية	23/12/2018
15	29	امرأة	مديرة مشروع محلي	20/12/2018
16	32	امرأة	ناشطة نسوية	22/12/2018
17	36	امرأة	ناشطة في مجال العمل الخيري النسائي	13/1/2019
18	43	امرأة	منظمة نسائية محلية	12/1/2019
19	50	رجل	مدير مشروع محلي	14/1/2019
20	32	امرأة	مديرة منظمة نسائية	15/1/2019







**IMPACT**

**Civil Society Research  
and Development**

Published by: IMPACT Civil Society Research and Development  
Keithstraße 10, 10787 Berlin

Not for sale

© IMPACT

© CTDC

Feb 2019