

اجعله حقيقة: نشرة عدالة النوع الاجتماعي والتعددية



مارس 2012

الخبرة المكتسبة من تدريب عدالة النوع الاجتماعي والتعددية ، بقلم أبي مافي ديفيدسون وجوان ووندغرين

المجلد 3، العدد 1

مرحباً بكم .. في الطبعة الأخيرة من نشرة عدالة النوع الاجتماعي والتعددية! تتضمن النشرة معلومات عن المبادرات على صعيد المكاتب الإقليمية والقطرية لتشجيع التغيير الإيجابي التنظيمي والبرنامجي في عدالة النوع الاجتماعي والتعددية. وليتم تضمينها في العدد القادم ، رجاء إرسال أفكارك أو تحديثاتك بحلول 31 يناير 2012 إلى دوريس بارتل ، القائم بأعمال قائد فريق النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في شعبة التعلم والدعوة إلى شراكات البرامج على dbartel@care.org أو إلى أليسون بيردن، مستشارة عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في قسم خدمات الدعم العالمي، على aburden@care.org.

في 11 يناير ، شارك فريق الشراكات والتحالفات الاستراتيجية في كير الولايات المتحدة الأمريكية ، جنبا إلى جنب مع جيف هوفر (المنسق الميداني، في منظمة Citizens Advocacy)، وتاشا كينج (مدير مكتب كير نيويورك) في تدريب مرموق على برنامج عدالة النوع الاجتماعي والتعددية والذي يسر له كل من فورد هام والتز ونانسي بريان . ومع الأخذ في الاعتبار أن "وجود المزيد من المنظمات يبعث على المزيد من السعادة" ، فقد دعونا بعض المنظمات الشقيقة للانضمام إلينا بدون اي تكاليف. وقد شعرنا بالسعادة لدعوة موظفين من منظمات "الجنة الإنقاذ الدولية" International Rescue Committee والخطة PLAN والصندوق الأمريكي لليونيسيف (US Fund for UNICEF) وفتيات الكشافة (Girl Scouts)، والذين علقوا جميعا على مدى أهمية هذا التدريب .

على الرغم من أن البعض أبدو شكوكا حول تخصيص يوم كامل للتدريب على برنامج عدالة النوع الاجتماعي والتعددية ، كان جميعهم منغمسين في التدريب (البعض منهم وصل إلى درجة البكاء)، وواقفين تماما من أن هذا الوقت لم يضع سدى! وخلق الثنائي الديناميكي والتز ونانسي مناخا آمنا ومفتوحا للجميع، ولم يستغرق الأمر وقتا طويلا حتى انفجرت أسرار المجموعة . وتحدث البعض منا عن قصصه الشخصية ، وكثير منا تحدث علنا بطريقة لم تكن تحدث من قبل مع زملائنا . وقد غادرنا التدريب بمعرفة أكثر دقة لقضية عدالة النوع الاجتماعي والتعددية في تفاعلاتنا الخاصة وفي برامج كير ، مع وجود مستوى جديد من الانفتاح والتعاطف تجاه زملائنا.

وإذا كنت ترغب في ترتيب تدريب على عدالة النوع الاجتماعي والتعددية لفريقك يرجى الاتصال بوالتر فورد هام (fordham@care.org) أو نانسي بريان (bryan@care.org) أو تيريزا هوانج (thwang@care.org) . وكل ما يحتاجونه هو 10 مشاركين على الأقل ولكم ترتيب الدعوات ومكان التدريب (والتي يمكن أن تكون في مكان العمل)، وتوفر وحدة عدالة النوع الاجتماعي والتعددية المدربين مجانا.

تمكين المرأة، لماذا يجب ان تهتم الأنشطة بها : بقلم ألكا باثاك

داخل العدد

- 1 الخبرة المكتسبة من التدريب على عدالة النوع الاجتماعي والتعددية
- 1 تمكين المرأة ولماذا يجب أن تهتم الأنشطة بها
- 2 تحليل أداة تقييم جودة البرنامج لعام 2011
- 3 التعلم من غرب أفريقيا
- 3 الاحتفال باليوم العالمي للمرأة
- 4 مشاركة الرجال في عدالة النوع الاجتماعي
- 4 تمكين المرأة من خلال من خلال جمعية الادخار و القروض بالقرية

تعتبر عدالة النوع الاجتماعي إحدى الدوافع الهامة لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمعات البشرية . واعتمدت مبادرة الميثاق العالمي للأمم المتحدة مبادئ تمكين المرأة بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في يوم المرأة العالمي في عام 2010 . وفي حين أكدت على الدور الواضح للشركات في العمل على تشجيع تمكين المرأة، تترك المبادئ أن إدراج مواهب ومهارات وخبرات وطاقت المرأة تتطلب إجراءات متعمدة وسياسات مدروسة . وكأول جهد للتواصل مع الشركات في الهند حول هذه القضية، قامت كير الهند بتنظيم تشاور بشأن "تمكين المرأة - لماذا يجب ان تهتم الشركات بها" في نيودلهي . وكان هذا الحدث جهدا مشتركا لكل من شبكة الهند للاتفاق العالمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وكير الهند.

وكانت هذه المشاورات فرصة لاستكشاف معمق حول قضايا المرأة في مجال الأعمال، والنظر في أفضل الممارسات الحالية وتحديد المشاكل والعقبات، فضلا عن الحلول الممكنة، مع التركيز على المرأة والمرأة في سلسلة التوريد والمجتمعات المحلية في نطاق نفوذ الشركات المعنية . هذه هي بداية المشاركة المستمرة لدعم وسائل عملية لإدماج تمكين المرأة في ممارسة واستراتيجية الشركات . وحصلت هذه المشاورات على استجابة جيدة من عالم الشركات الهندية. كما أطلق أيضا كتاب تهيدي عن مبادئ تمكين المرأة يقدم أمثلة ملموسة لفوائد دمج مبادئ تمكين المرأة في أخلاقيات الأعمال التجارية . وتم تصميم هذا الكتاب التمهيدي كأداة لمساعدة قطاع الشركات على تنفيذ مبادئ تمكين المرأة في مكان العمل والسوق، وفي المجتمع.

- شارك 70 شخصا من 33 منظمة وشركة مختلفة
- 15 من كبار قادة الشركات في العالم تم دعوتهم للتحدث

اجعله حقيقة:

دراسة تحليل النوع الاجتماعي في أداة تقييم جودة البرنامج

بقلم: كاترين فريزير أرشيبلا

كيف تعمل برامجنا طويلة الأجل في دعم عدالة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة؟ في سبتمبر وأكتوبر 2011، قامت مجموعة متنوعة من المتطوعين في كير باستعراض أداة تقييم جودة البرنامج لـ 60 برنامجا في 24 بلدا. ولقد سررنا أن نرى المزيد من البرامج الطويلة الأجل تستكمل أداة تقييم جودة البرنامج في عام 2011؛ وفي العام الماضي استعرض الفريق 44 برنامجا في 18 بلدا..

ما الذي وجدناه في استعراضنا لأداة تقييم جودة البرنامج لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية في عام 2011 مقارنة بعام 2010؟ هناك الكثير الذي يمكن الاحتفال به!

نتائج	نتائج 2011	نتائج 2010
النسبة المئوية للبرامج التي تقدم تقارير عن وجود تركيز واضح على النوع الاجتماعي.	73.3% (44/60)	45.5% (20/44)
النسبة المئوية للبرامج التي تستكمل تحليل النوع الاجتماعي.	62.1% (36/58)	45.5% (20/44)
النسبة المئوية للبرامج التي تقدم تقارير عن وجود النظم المعمول بها لتقييم تأثير الجماعات تمكين أو تمكين المرأة المهمشة	47.4% (27/57)	34.1% (15/44)

وبعض المزيد من الفرص للنمو التنظيمي! وفي حين أن معظم البرامج ذكرت النساء والفتيات والأفراد المهمشين بوصفهم مجموعات أثر، لا يزال العديد من البرامج بحاجة إلى دمج قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، والاعتداء والاستغلال الجنسين، وبناء شراكات مع الحركات الاجتماعية المحلية مثل الحركة النسائية.

نتائج	نتائج 2011	نتائج 2010
البرامج العاملة بشأن قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي	26.3% (15/57)	22.7% (10/44)
البرامج العاملة مع الحركات أو المنظمات النسائية	37.9% (22/58)	34.1% (15/44)
البرامج العاملة على الاستغلال والاعتداء الجنسين	12.3% (7/57)	15.9% (7/44)

هل لديكم أي توصيات من أجل ما يجب القيام به لتحسين جهودنا البرنامجية والتنظيمية حول النوع الاجتماعي، والحركات النسائية، والاعتداء والاستغلال الجنسين؟ الرجاء ارسال ردود الفعل والتعليقات إلى تيريزا على: thwang@care.org.

لمزيد من المعلومات حول تحليل أداة تقييم جودة البرنامج لعام 2011 يرجى زيارة موقع كير gender.wiki.

المجلد 3 العدد 1

التعلم من غرب أفريقيا، التنوع في القيادة بقلم أليسون بيردن ومارك دي لاموت

هذه القصة تتعلق بتجربة مارك دو لاموت ، المدير الإقليمي في غرب أفريقيا. لقد قام بتعيين موظفين غير غربيين ونساء في أدوار قيادية في المنطقة. وخلال 3 سنوات كان التحول سريعاً، فقد أصبح لدى غرب أفريقيا أكثر الفرق الرئيسية تنوعاً. فما هو سر نجاحه؟

أولاً، ينبغي أن ننظر إلى دوافع مارك لتغيير تركيبة فريقه؟ الإجابة ليست بسيطة، إنها تتصل بمعتقداته الخاصة التي طورها طوال حياته. "كانت إجابته الأولية على هذا السؤال "أحدهم أعطى لي فرصة عندما كنت لا شيء، كان لديهم الثقة للإيمان بي، وكنت أول مدير قطري فرنسي في كير". وقد أثر هذا على مارك بشدة ، وتعهد بإعطاء الفرصة نفسها للآخرين.

لقد ارتبطت طفولته بقصص من جده الذي كان يعمل في غرب أفريقيا كمدير أحد البنوك الكبيرة. وكانت قصص هذا الرجل العجوز مليئة بالحب والذكريات الإيجابية لأفريقيا. لم يحدث أبداً أن سمع مارك في هذه القصص موقفاً استعماريًا أو شعوراً بالاستعلاء. من خلال هذه الخبرة وهذا التأثير في بداية حياته ، كان رد فعل مارك قويا على المواقف الاستعمارية الجديدة للتفوق العنصري. لقد رفض بقوة الأقاويل التي تتحدث عن "عدم الثقة" بالأفارقة أو "عدم كفاءة" الأفريقي. وقد اتضح بعد ذلك هذا الاعتقاد في الواقع العملي. فخلال حياته المهنية وعمله في العديد من البلدان، صادف "موظفين وطنيين" على درجة عالية من الكفاءة و"موظفين دوليين" غير أكفاء للغاية. إنه كان ينظر ببساطة إلى ما وراء هوية الأفراد وتعلم أن يميز بين الكفاءة وعدم الكفاءة. هذه الخبرة على مر الوقت جعلته ملتزماً باستغلال كل فرصة لكسر الخطاب السلبي. وتعهد لنفسه، أنه لو أصبح في موقف السلطة، سوف يحدث فرقا. وقد حدث ذلك.

عندما وصل إلى موزمبيق كانت الغالبية العظمى من مديري المشاريع من "الغرب العالمي"؛ وفي غضون شهر واحد تعهد مارك بأن يصبح جميع مدراء المشاريع من موزمبيق في غضون عامين، وقد كان له ما أراد. لكن كان يتم توظيف المغتربين كمنسقين إقليميين يضطلعون بمسؤولية ضمان تطوير مدراء المشاريع.

وفي هندوراس، قدم مارك عملية "إدارة الخلافة"، وكان يعمل مع ثلاث طبقات من الموظفين، وكان قادراً على فهم نقاط القوة والضعف لديهم ويدير تنميتهم، وبينهم لشغل وظائف في المستقبل داخل وخارج كير. وسرعان ما رأى ترقى الموظفين إلى المناصب العليا.

والآن في غرب أفريقيا، يتحدث مارك عن تطوير القدرة الفرزية على معرفة المواهب، ويقول "من الصعب توضيح ذلك. إنني أشعر إذا كان شخص ما جيداً في وظيفته وما إذا كان قادراً على التغيير. إنني أعطيه كل فرصة ليثبت إن كنت على خطأ أم صواب. أجعل نفسي ملتزماً بإعطاء وقت لذلك. أحياناً أكون مخطئاً، وأحياناً أكون على صواب، ومع مرور السنوات، تبين أنني كنت على صواب في كثير من الأحيان وفي كل مرة أتعلم شيئاً جديداً".

إن مارك لديه مهارة خاصة نراها في كثير من الأحيان بين أولئك الذين يقومون بتغيير هيئة المجموعات، إنه يعرف الكثير من الأشخاص ويستغرق وقتاً للتعرف عليهم. يوضح مارك، "أنا لا أخاف من المجازفة، إنني أبحث عن الأكفاء، وأحاول وضعهم في المكان المناسب" لتحقيق النجاح. وهذه المجازفة التي يقدم عليها تكون محسوبة ، وهو يستثمر كل ما في وسعه لتمكين الأشخاص من النجاح ، كما أنه يوفر التدريب المستمر والدعم لفريقه ويستثمر (حتى في أوقات وجود قيود في الميزانية) في برنامج القيادة لكبار الموظفين.

إن جوهر 'سحر' مارك هو قدرته على التعرف على الأشخاص من حوله، وقد تعلم هذه المهارة من صديق في الأمم المتحدة في تشاد. وكان هذا الصديق يشغل منصب "الممثل المقيم"، وهو مسؤول كبير جداً، ومع ذلك كان عندما يجيء كل صباح إلى العمل، يقضى بعض الوقت في استقبال الموظفين بما في ذلك الحراس والبستانيون، وكان يبدي اهتماماً حقيقياً بحياتهم وشؤونهم، وكان يتذكرهم ويرتبط بهم بصدق. وعندما أقصي مسؤولون آخرون من العمل في تشاد لا يزال هذا الشخص يتمتع بإعجاب وثقة المسؤولين.

وينهي مارك قصته بتعليق ربما هو الأكثر تعبيراً، بقوله "كيف لا أستطيع أن أؤمن بالمساواة بين الناس؟ لقد تزوجت امرأة أفريقية. واحترامي وحيي لأفريقيا والأفارقة واضح للجميع".

احتفال باليوم العالمي للمرأة 2012 بقلم كاترين فريزر أرشيل

في الاحتفال باليوم العالمي للمرأة الـ 101 يوم الخميس 8 مارس، 2012، تجري مجموعة متنوعة من الأنشطة في مقر كبير الولايات المتحدة الأمريكية وعبر مكاتب كير على مستوى العالم. وكان هذا يوم نشطا يهدف إلى تكريم الانجازات والدعوة إلى التغيير في المستقبل. وشملت الأنشطة يوم 8 مارس المؤتمر الوطني السنوي لكبير الولايات المتحدة الأمريكية والاحتفال باليوم العالمي للمرأة في واشنطن العاصمة، ونشر تقرير جديد عن برنامج "شوهاردو" في بنجلاديش، وموجز بنتائج اثنتين من مبادرات التعليم والقيادة الواردة على موقع عدالة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة التابع للوكالة الأمريكية للتنمية، كما نشرت مجموعة من القصص القصيرة بعنوان "ملاحظات من الميدان"، التي جمعها موظفو كير حول أشخاص ملهمين يعملون لجعل حياة النساء والفتيات أفضل، وكثيرون غيرهم. شكرا لجميع الذين يعملون من أجل التغيير الإيجابي وساعدوا في نجاح احتفال هذا العام باليوم العالمي للمرأة!

هل تفكر في القيام بتحليل النوع الاجتماعي؟ هل أنت مهتم بإطار كير للقيام بتحليل النوع الاجتماعي؟ هل تبحث عن أدوات وأشخاص بارعين يمكنهم المساعدة؟ لا تبحث أكثر! ارجع إلى مجموعة أدوات كير لتحليل النوع الاجتماعي على الانترنت. وللإستفادة من هذا المورد العظيم يرجى زيارة موقع مجموعة الأدوات. هل استخدمت مجموعة أدوات تحليل النوع الاجتماعي؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى الكتابة لنا عن تجاربك. ونحن نرحب بالتقييم!

تمكين المرأة من خلال جمعية الادخار والقروض بالقرية، أدلة من

رواندا

بقلم عبد الكريم كوليبالي

مشاركة الرجال في عدالة النوع الاجتماعي: دراسة حالة في أوغندا

بقلم تراسي كاجومبا

موجابي هو رجل قصير داكن اللون وواثق في نفسه. إنه يمتلك تلك النظرة المعرفية والابتسامة التي تجعلك تشعر بالارتياح. وهو متزوج من جريس ولديهما خمسة أطفال، أربع بنات وصبي واحد. كانت قصة موجابي وجريس مثيرة. يقول موجابي؛

"قبل أن أبدأ العمل كمرقب، كنت أحب الكحول. وكنت أشعر بأهميتي وأنتي الرئيس على زوجتي. وكنت أقوم بوضع ميزانية المنزل، وكان الجزء الأكبر منها يذهب إلى شرب الكحول. وكنت اقترض أموالاً وأضيعها، ولكن زوجتي كانت تعمل جاهدة على المساهمة في تسديد هذه القروض، وعندما تم اختياري كمرقب مجتمعي، تدرت على عدة مواضيع منها حقوق الإنسان والتخطيط ووضع الميزانية وقضايا النوع الاجتماعي على مستوى الأسرة والمجتمع والحكومة المحلية، وكنت أشعر بالتحدي بسبب عدم مراعاتي أصلاً لشؤون عائلتي وكان من الصعب أن أقوم بتعليم الآخرين قبل أن أتغير. وتحدثت إلى زوجتي في ذلك وشجعتها على المساهمة في الأفكار حول كيفية إنفاق المال، والتخطيط لميزانية المنزل وغير ذلك من القضايا عند الضرورة. والآن نقوم معا بالزراعة، وأصبحت هناك زيادة هائلة في دخلنا، ولدينا أشجار فاكهة والموز ومحاصيل الفول السوداني، والفلفل الأحمر الحار والذرة. كانت زوجتي تقوم بالتخطيط والبحث عن أصناف جديدة لزراعتها وكانت تقرر أين يتم زراعتها. كانت أشجار الفاكهة التي أدخلتها زوجتي مفيدة جداً للذخاء ولزيادة الدخل أيضاً. وقد أدركت أنها موهبة وبارعة جداً على الرغم من أنها لم تكن تملك قدراً من التعليم. والآن نحن نريد بناء منزل جديد. وقد ألقينا أبنائنا بأفضل المدارس لأن زوجتي تسيطر على دخلنا أفضل مني. ولقد تعلمت أن زوجتي أفضل مني من حيث التخطيط "

تتدخل جريس في الحديث لتتفق مع ما يقوله زوجها، وتقول "تغير زوجي كثيراً عندما أصبح مراقباً. أصبح يعطيني مساحة لفعل ما أريد والحرية في فعل ما اعتقد أنه جيد لعائلتنا. يمكنني الآن بيع ماعز دون إذنه، ثم إبلاغه بكيفية استخدام هذه الأموال. لم يكن هذا الحال من قبل! لقد انضمت أيضاً إلى مجموعة توفير والأموال التي أحصل عليها تساعدنا كأسرة واحدة. زوجي يساعد أيضاً في تربية الأطفال. وأشعر أنني محظوظة لأن معظم النساء ليس لديهن الحرية والسلام التي لدي. لم نعد نقوم بشراء المواد الغذائية، ولا تكافح من أجل دفع الرسوم المدرسية مثلما كنا نفعل. إنني ممتنة لهذا البرنامج وأتمنى أن يتغير الرجال الآخرون أيضاً. "

عند هذه النقطة أسأل موجابي حول الاستراتيجيات التي تستخدم من أجل المساعدة في تطوير الأسر الأخرى. وقال الزوجان انهما يستخدمان اجتماعات مجموعتهما والكنائس والتجمعات الاجتماعية الأخرى في القرية للحديث عن قضايا النوع الاجتماعي. وأضاف موجابي أن العنف المنزلي قد انخفض في قريتهم نتيجة لعملهما، وأنها الآن يقومان بتثقيف المجتمع لوقف تعاطي الكحول خلال ساعات العمل. وقد صيغ قانون فرعي لمعاقبة بائعي مستهلكي الكحول خلال فترة البستنة. ويقول موجابي أن معظم الأسر الآن تقوم بالزراعة لأغراض تجارية، ويأمل في أن يؤدي عملهم، إذا كان مدعوماً، إلى تحسين دخل الأسر في مجتمعهم.

عززت محاصيل مثل الموز
الأمن الغذائي والدخل بسبب
عمل جريس بالزراعة



نظم برنامج «الوصول إلى إفريقيا» التقييم النهائي لبرنامج «الوصول المستدام للخدمات المالية للاستثمار» في رواندا باستخدام المسح الجماعي. ويتمويل من مؤسسة ماستركارد ووكالة التنمية الدولية الكندية (سيدي)، بدأ هذا البرنامج في عام 2009 بهدف ضمان وصول 108200 شخص إلى الخدمات المالية (الادخار والقروض، والتأمين). وقد تمت ملاحظة نحو 845 عضو في جمعيات الادخار والقروض بالقرى في الفترة من ديسمبر 2009 حتى 2011 لتقييم التغييرات في الظروف المعيشية للأسر والحصول على الخدمات المالية وحدث تغيير في تمكين المرأة.

وأظهرت النتائج تحسناً كبيراً في الظروف المعيشية للأسر، وفي الحصول على الخدمات المالية من قبل أعضاء جمعية الادخار والقروض بالقرية وكذلك في تمكين المرأة. وزادت إيرادات وأصول أعضاء جمعيات الادخار والقروض بالقرى بشكل ملحوظ من 2009 إلى 2011. وساعد هذا عضوات جمعيات الادخار والقروض بالقرى في المساهمة من 25% إلى 33% بين عامي 2009 و2011، ووصلت نفس النسبة التي تساهم في نفقات السكن المنزلي من 15% في عام 2009 إلى 27% في عام 2011، وبالمثل للغذاء (33% إلى 36%)، الصحة (32% إلى 33%)، والمعدات (31% إلى 32%). هذه الزيادات في مساهمات المرأة يبدو أنها تتوافق مع الزيادة في المشاركة في صنع القرار على مستوى الأسرة. وفي الواقع، ارتفعت نسبة الإناث من أعضاء جمعيات الادخار والقروض بالقرى اللواتي أعلن مساهمة "كبيرة جداً" في صنع القرار فيما يتعلق بالتعليم من 30% في عام 2009 إلى 44% في عام 2011، وبالمثل بالنسبة للصحة والغذاء والإسكان. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت جمعية الادخار والقروض بالقرية في زيادة احترام المرأة. فقد أعلن النساء أنهن أصبحن أكثر ثقة في حل المشاكل الخاصة بهن، وفي إيجاد طريقة في حالات المعارضة، وفي قدرتهن على التعامل بثقة مع مشاكلهن، للتأثير على صنع قرار أزواجهن، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين حياتهن.

لكن في حين ساهمت جمعية الادخار والقروض بالقرية في التغيير الاقتصادي القوي في حياة العضو وحسنت علاقته داخل الأسرة، يبدو أنه لم يحدث أي تغيير تقريبا في تأثير المرأة على مستوى المجتمع المحلي. وفي الواقع، لم تتغير ثقة الأعضاء في التأثير على القرارات على مستوى المجتمع المحلي ولا رغبتهم في الترشح للمناصب خلال الانتخابات، ولا مشاركتهم في الجمعيات الأهلية الأخرى.

نتائج رواندا مؤشر مثير للكيفية التي تستطيع بها جمعية الادخار والقروض بالقرية في المساهمة في دعم تمكين المرأة:

ركز برنامج «الوصول المستدام للخدمات المالية للاستثمار» على استهداف أفقر الفقراء، الذين كسبوا ثقة قوية في المشاركة في نشاط جمعية الادخار والقروض بالقرية بسبب زيادة شبكتهم الاجتماعية. فبمقدورهم الآن تقاسم قلقهم مع الأقران، وعرض القضايا الأسرية التي يواجهونها من أجل إيجاد الدعم من الأعضاء الآخرين.

خلال عامين فقط، كان لبرنامج «الوصول المستدام للخدمات المالية للاستثمار» نتائج اقتصادية هائلة. فنسبة الأعضاء الذين يجرنون نشاط توليد الدخل قد زاد من 19% إلى 43%، وزادت الأصول المنزلية بسبب نشاط جمعية الادخار والقروض بالقرية؛ وهناك تحسن في مجال الأمن الغذائي، ونوعية السكن، وما إلى ذلك. وهذا النجاح الاقتصادي جنباً إلى جنب مع الشبكة الاجتماعية التي أتاحتها الاجتماعات العادية لجمعية الادخار والقروض بالقرية، ساهم في زيادة احترام المرأة ومشاركتها في صنع القرار على مستوى الأسرة. في سياق البلد: اعتبرت حكومة رواندا القادة المحليين على كافة المستويات مسؤولين عن الوصول إلى بعض أهداف الأداء الاجتماعي. وشهد القادة المحليين بأن أعضاء جمعية الادخار والقروض بالقرية كانوا نموذجاً في المجتمع لأنهم هم الذين يقودون مثال الالتزام بتحقيق أهداف الأداء الاجتماعي.

وقد ساهمت جمعيات الادخار والقروض بالقرى في رواندا في تحسين وضع المرأة الفقيرة جداً الاجتماعية عن طريق إنشاء شبكة اجتماعية للأعضاء للتعبير عن مخاوفهم والبحث عن الدعم من زملائهم. وقد ساعدت مساهمتهم في نفقات الأسرة في تحسين وضعهم في الأسرة، فضلاً عن اكتسابهم احتراماً أفضل من أزواجهن. وسوف تواصل كير رواندا وبرنامج «الوصول إلى إفريقيا» الاستفادة من هذا التعلم لصياغة استراتيجياتنا بشأن إدراج الفقراء والمهمشين في جمعية الادخار والقروض بالقرية، وكيف يمكن لجمعية الادخار والقروض بالقرية أن تحسن المواقف الاجتماعية للمرأة في الأسرة، والتغييرات في العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومشاركة المرأة في قيادة المجتمع.