



اجعله حقيقة

النشرة الإخبارية لعدالة النوع الاجتماعي والتعددية

سبتمبر شهر 2013

داخل العد

1 أنزو مايا قدوة في مجتمعه

2 رواندا

2 أسلوب عمل مرن

3 مالي

3 كوت ديفوار

4 الولايات المتحدة الأمريكية

ترحيب...

مرحباً بآخر إصدارات هيئة كير الولايات المتحدة الأمريكية النشرة الخاصة بمساواة النوع الاجتماعي والتنوع! تركز هذه النشرة على مساواة النوع الاجتماعي وعبء العمل.

وسنركز في موضوع إصدارنا التالي على سر التغيير- العمل من خلال إطار تمكين المرأة بالعمل على بناء قدرات المرأة وتمكينها، تهيئة المجتمع وبناء المؤسسات المعنية لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي، برجاء إرسال أفكارك لدوريس بارتيل، مدير فريق النوع الاجتماعي والتمكين في برنامج قسم شراكة التعليم والدعوة على عنوان البريد الإلكتروني التالي dbartel@care.org أو اليسون بردين، القائم بأعمال مدير قسم تنمية المواهب ومساواة النوع الاجتماعي والتنوع في قسم خدمات الدعم العالمي على عنوان البريد الإلكتروني التالي aburden@care.org في موعد أقصاه 30 نوفمبر 2013.

أنزو مايا قدوة في مجتمعه

أبو سفيان، وريتشارد سولمان
FSUP، كير بنجلاديش

ذكرت سالمة أنها شهدت "تغير جذري" في زوجها أنزو مايا العام الماضي، فقد أصبح أكثر التزاماً في دعم العائلات الأفقر في مجتمعه، في عام 2009 أصيب أنزو بمرض السل وذهب إلى المستشفى، يقول أنزو: "مات كثيرون في المستشفى بمرض السل واعتقدت أنني سأموت أيضاً". لم يمت أنزو، وبعد هذه التجربة التي مر بها أنزو، غير من سلوكياته نحو زوجته ومجتمعه، فأصبح يقدر زوجته ويقدم لها مزيداً من الدعم. توضح سالمة: "كنا نتشاجر كثيراً من قبل، ولكن الآن تحسنت علاقتنا، فقد كان زوجي عنيفاً معي معظم الوقت، ولكنه الآن لا يضربني أبداً". أصبح أنزو أكثر مشاركة في المجتمع، وبدأ يتحدث مع الناس في مجتمعه عن الأساليب السلبية التي يعامل بها بعض الرجال نساءهم.

لاحظ الشباب في المجتمع الأسلوب الإيجابي الذي يعامل به أنزو زوجته والنساء الأخريات، وناقشوه في هذا الأمر، وتدرجياً أصبح أنزو قدوة للشباب في المجتمع. في العام الماضي، أعلن مشروع الأمن الغذائي لشديدي الفقر رسمياً أن أنزو يقدم نموذجاً إيجابياً للآخرين في مجتمعه، وحالياً يتحدث أنزو مع الرجال البالغين عن الأساليب التي يجب أن يعامل بها الرجال النساء، وقد ساعد أيضاً أنزو في تأسيس منتدى "لوضع حداً للعنف من خلال إدماج الرجال" وهي مساحة يوفرها المشروع حيث يمكن للشباب والمراهقين أن يلتقوا معاً مرتين شهرياً لمناقشة قضايا مثل التنشئة الاجتماعية للنوع الاجتماعي، والذكورة وديناميكيات القوة والنشاط الجنسي، والصحة الإنجابية والعنف القائم على النوع الاجتماعي. حتى الآن نجح المشروع في وضع حد للعنف مع 645 حالة تم من خلال منتديات إدماج الرجال في 600 قرية، وقد تم تحديد 200 ذكراً ليقدموا القدوة في المجتمع أخذاً في الاعتبار أن أنزو هو الأفضل.

يحضر أنزو أيضاً ورش عمل الأزواج التي يعقدها المشروع مع زوجته، وهنا يناقشون قضايا المشاركة في الأعمال المنزلية وحقوق المرأة والصحة الإنجابية والجنسية. تقول سالمة أنه منذ حضور أنزو لهذه الجلسات وهو يشارك أكثر في الأنشطة المنزلية مثل إعداد الطعام، ويوضح أنزو: "لا أشعر بالخزي عند القيام بمثل هذه الأدوار" والتي عادة ما تقوم بها النساء، وعندما يراه الجيران يقوم بهذه الأعمال يوضح لهم أنه يساعد زوجته، وقد قام المشروع بعقد ورش عمل للأزواج في 116 مجتمع، مع العلم أن هناك 10 أزواج يحضرونها شهرياً، يقوم المشروع بعمل مجموعات للنساء ومجموعات للشباب، وتجمع ورش عمل الأزواج الرجال والنساء معاً لتحقيق مزيداً من التعاون ولتحقيق نتائج أفضل. يقدم كل من أنزو وسالمة مثلاً جيداً على هذا الأمر، فقد تحسنت حياتهما لأن العنف قل في منزلهما، وتستطيع سالمة الآن أن تحضر المناسبات الاجتماعية وتزور أصدقائها، فقد زادت قدرتها على الحركة وزاد وقت فراغها، وارتفع دخل الأسرة لأن سالمة بدأت مشروعاً صغيراً وهي الآن تدخر الأموال لزواج ابنتها، أما أنزو فقد أصبح لديه مزيد من الوقت ليخصصه لعائلته وقد وجد أنه لديه وقت ليتكلم ويتناقش مع زوجته، وهما زوجان سعيدان بشهادة مجتمعهما.



رواندا

النوع الاجتماعي والتنمية، مارس 2013

"يمكنني القيام بما تقوم به المرأة: التمتع في إدماج الرجال كنصير في تمكين المرأة في رواندا"، المقالة التالية مأخوذة من تقرير بحث أعدته هني سليج، وجراي باركر، وأوغسطين كيمونيو، وبرودينس ندوليمان، ومات بانرمان.

تعمل هيئة كير رواندا على تعزيز حصول النساء المهمشات على الخدمات والمنتجات المالية اللازمة لهن، لبناء قدراتهن في مجال المشروعات الصغيرة، ولربط أصحاب المشروعات الصغيرة من النساء مع الأسواق العاملة وسلاسل القيمة، على الرغم من الوعي بالمزايا التي يجلبها تمكين المرأة اقتصادياً على العائلات وعلى المجتمع الأكبر مما جعل واضعي السياسات والممارسين يستهدفون النساء بصورة أكبر، إلا أنهم لم يبذلوا الجهد اللازم لإدماج الرجل كنصير في تمكين المرأة، وفي استكشاف وتعزيز التعاون فيما بين الزوجين.

تشاركت هيئة كير رواندا مع مركز مصادر الخاص بالروانديين وبرواندو لاستكشاف وسائل لإدماج الرجال أولاً في الارتقاء بالمزايا الخاصة ببرنامج الإقراض والإدخار في القرية لتمكين النساء والحد من الفرق وتحقيق مساواة النوع الاجتماعي على مستوى المنزل. ويظهر هذا المقال النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التدخل الرائد مع الأزواج والرجال في رواندا، بما في ذلك البحث الأولي والتقييم في إطار برنامج هيئة كير للقروض والإدخار في القرية، وتتضمن النتائج الأساسية التي توصل لها البحث:

- يجب أن تحصل النساء المشاركات في برامج الإقراض الأصغر على دعم من البرنامج وذلك بإدماج الرجال بأساليب بناءة ومتعمدة بما في ذلك تعزيز إشراك الذكور في أعمال الرعاية.
- في بعض الأماكن قد يؤدي التركيز على المرأة فقط إلى آثار سلبية على النساء على المدى الطويل والقصير.

يظهر البحث أنه على الرغم من أن تغيير التقاليد المتعلقة بالنوع الاجتماعي يمكن أن يمثل تحدياً إلا أنها ممكنة، كما أوضح أحد الرجال المشاركين في البرنامج بقوله: "يبدو الأمر وكأنه حرب، عندما بدأت في القيام بالأنشطة الخاصة بالنساء في المنطقة التي أسكن فيها ضحك الجيران وتندروا علي، إلا أنني استمررت فيما أقوم به، ولم يعد الجيران يضحكون علي، فقد بدؤوا في تغيير منازلهم لأنهم الآن يرون أن ما أفعله هو أمر جيد"

يمكنك الحصول على المقال كاملاً من خلال الرابط التالي:

<http://dx.doi.org/10.1080/13552074.2013.767495>



أسلوب عمل مرن

مونون أس شودهاري

شريك إقليمي في مجال الموارد البشرية، آسيا

"... ليس أمامي خيار آخر سوى التخلي عن وظيفتي. أتفق مع ما تقوله، فلو استمررت في هذه الوظيفة لعامين آخرين سيكون أمامي فرصة للتقدم، ولكن وضعي الحالي يجبرني على السفر مع زوجي إلى مقاطعة أخرى، فأنا مسؤولة عن رعاية طفلين صغيرين علماً بأن هناك مربية تساعدني مع الطفلين، وفي معظم الأوقات أعود إلى المنزل بعد الساعة السادسة مساءً، وأشعر بأنني مجهدة للغاية لدرجة أنني لا أستطيع اللعب مع الطفلين أو مساعدتهما في عمل واجباتهما المنزلية، وكثيراً ما لا أستطيع حضور الفعاليات الخاصة بمدرسة ابنتي واجتماعات الآباء مما يجعلني أشعر بالذنب. وعندما أقوم بزيارات ميدانية خاصة بعملتي، يضطر زوجي للحصول على إجازة حتى يكون مع الأطفال. الحياة أصبحت مجهدة للغاية. لا يمكنني الاستمرار هكذا. نعم، أحب عملي، وقد تعلمت الكثير هنا، وقرار الاستقالة هذا صعب جداً علي، لكن الأفضل لي أن انتقل مع زوجي حتى يمكننا أن نظل معاً كعائلة..."

كان هذا جزء من المقابلة التي أجريت مع سامية قبل توقعها عن العمل، وسامية عضو في فريق العمل في أحد المكاتب الإقليمية في آسيا، ولكن حالة سامية ليست حالة نادرة للنساء العاملات في آسيا. من المألوف أن ترى النساء يتوقفن عن العمل بعد الزواج، أو إنجاب الأطفال، أو مرض أحد أفراد الأسرة أو لالتحاق بأزواجهن في مكان جديد.

في المكاتب الإقليمية الآسيوية رأينا أن النساء يتوقفن عن العمل مع هيئة كير أربع أو خمس سنوات قبل الرجال (في المستويات الإدارية العليا) يهدف برنامج القيادة للنساء الآسيويات (والذي يهدف إلى زيادة عدد النساء في المناصب القيادية) إلى تحديد ممارسات داعمة لجذب النساء والاحتفاظ بهن في المنظمة. وقد وجد هذا البرنامج أنه مع كثرة الأعباء على النساء في كل من المنزل والعمل، فلا بد من وجود مرونة في العمل، وعلى الرغم من أن هذا الأمر ينطبق على كل من النساء والرجال، إلا أن النساء هن الأكثر تأثراً بمسألة المرونة. ولهذا قدمت المكاتب الإقليمية العديد من السياسات التي تسمح بمرونة في العمل بما في ذلك: ساعات عمل مكتبية مرنة، مكان عمل بديل، الإجازات التعويضية عن ساعات العمل الإضافية، إجازات مرضية عند مرض أحد الأطفال، أو السفر مع الأطفال، ومنح الأمهات المرضعات وقتاً للرعاية الطبيعية...

تظهر الأبحاث أن ظروف العمل المرنة تمكن الموظفين من إدارة حياتهم بشكل أفضل، فهذا يقلل الضغوط، ويجعلهم يشاركون أكثر في العمل مما ينتج عنه مزيد من الإنتاج وتحسن في مسألة الاحتفاظ بفريق العمل. وافقت الإدارة العليا لهيئة كير الولايات المتحدة الأمريكية على مقترح لإدخال الممارسات المتسقة مع ظروف العمل المرنة، وتعكف مجموعة صغيرة حالياً على وضع المعايير والإرشادات الخاصة بظروف العمل المرنة، وبمجرد موافقة فريق الإدارة التنفيذية، سيتم توزيع المعايير والإرشادات الخاصة بتطبيق هذه السياسات على نطاق واسع، وعلى أية حال لن تحقق الإرشادات النتائج المرغوبة إلا إذا طبقتها كل من الموظفين والمدبرين.

كوت ديفوار

اعترافات أب من هيئة كير

يستعرض بيلا سيديبي، مدير إقليمي لهيئة كير كوت ديفوار، تجاربه الشخصية في إدارة عمله والقيام بمهامه كأب.

كيف تجمع بين دورك كأب وكمدير إقليمي؟ إنهما دوران مكملان لبعضهما البعض، إنه لتحدي كبير أن تكون المدير الإقليمي الجديد. عندما أترك المكتب لأذهب إلى المنزل، يمكنني أن ألعب مع أولادي وأقوم بأشياء بسيطة مختلفة عن تلك التي أقوم بها في يوم العمل العادي لدي مربية، وعندما أسافر تأتي والدتي أو والدتي زوجتي لزيارتنا حتى تكون متواجدة مع الأطفال.

لقد اتخذت وزوجتك القرار معاً بشأن بقاء الأطفال هنا معك على الرغم من وجودها في مالي نظروف عملها، على الرغم من أنه في العديد من الأحوال يتوقع أن تلحق الزوجة بزوجها؟ هل واجهت أي رد فعل سلبي من عائلتك و/أو أصدقائك؟ لا مشكلة في عائلتي لأن أمي وأبي فعلا نفس الأمر، عملت أمي بالمحامة، وسمح لها أبي بمواصلة عملها. أما فيما يتعلق بعائلة زوجتي فقد أخبروا زوجتي أنه عليها أن تلحق بزوجها وتتسى مسألة عملها، فأخبرتهم أنه لديها مجال عمل جيد لا يمكن أن تنهيه هكذا. أخبرني أصدقائي بالطبع أنه يجب على زوجتي أن تنضم لي، إلا أنني وزوجتي اتفقنا على هذا الأمر، كان قرار والتزام اتخذناه معاً.

ما الاختلاف من خلال خبرتك بين كونك أب عامل أم أنه نفس الأمر الذي تختبره الأم العاملة في كير؟ بدأت أقدر قدرة زوجتي على التوفيق ما بين عملها ودورها كأم، وأقدر جهودها الآن لأنني اعرف مقدار ما تتطلبه هذه الجهود بما أنني رجل فالأمر سهل لأن المجتمع يتوقع مني أن اتخذ القرارات، لهذا يمكنني أن أقرر ما إذا كنت سأحترم التقاليد الاجتماعية أم لا، إلا أن الأمر ليس بالضرورة سهل بالنسبة للمرأة فهناك أوجه تشابه بين خبرتي وما تختبره النساء في هيئة كير، فعلياً أن أفعل مثلهم وأعتل من جدول أعمالي لكي أتمكن من حضور اجتماعات المدرسة واصطحب أطفالتي لزيارة الطبيب، وكل هذا يتطلب وضع خطة يوم بيوم.

بصفتك رجل "أفريقي" كيف ترى أو تأمل في أن تكون مشاركتك في حياة أطفالك مؤثرة على فهمهم لأدوار النوع الاجتماعي؟ لدي ابنتان وصبي، وإني متأكد أن هذا يمكنهم فكرياً حتى لا يشعرون بأنهم غير متساويين عندما كنت صغيراً كانت أختي هي من يحظى بمعظم الاهتمام عند اتخاذ القرارات العائلية لأنها الأكبر، وحتى هذا اليوم هي من يملك كل الوثائق الخاصة بأبي وكذلك سندات ملكية الأراضي لهذا فإن أختي هي التي تحظى بالتمكين، ربما فعل أبي هذا لأن أمه كانت ممرضة وأبيه كان متعلماً، وأعتقد أن المشاركة والاندماج في حياة أطفالتي ستمكنهم. وأمل أن يكون ابني أكثر إيماناً بالمساواة في الحقوق وأكثر قدرة على قبول التنوع.



مالي

المشاركة في الأعمال المنزلية، قصة من مالي:

اسمي الأستاذ/ عثمان جولاك، أنا مزارع في ماندولي، في مجموعة بارا سارة في بانديجارا مالي شاركت في برنامج النوع الاجتماعي والتغيير بصفتي أحد البارزين في القرية وهو البرنامج الذي ينظمه فريق مشروع طريق التغيير مع الشريك المحلي تناول التدريب الذي حصلت عليه عدد من الموضوعات واستوقفتني مسألة المشاركة في الأعباء المنزلية، وبانتهاء التدريب كانت هناك العديد من الأفكار التي تدور في ذهني بشأن ما هي المهمة التي يجب أن أقوم بها لأساعد زوجتي.

بمجرد انتهاء التدريب في القرية، التزمت فوراً بمسألة نقل المياه للمنزل، ومنذ ذلك الحين قمت بهذه المهمة مستخدماً اليرميل والعبوة المعدنية وعربتي، وكنت الرجل الوحيد في القرية الذي يقوم بهذه المهمة، ولم أجد مشكلة في هذا الأمر.

إني فخور بالمساعدة التي أقدمها لعائلتي وقد لاحظت أن زوجتي فعلاً سعيدة لأن مصادر المياه قليلة وبعيدة عن بعضها البعض في منطقتنا، وعليك أن تسير لمسافة طويلة للحصول على المياه، وتقوم بنقلها على رأسك، وتقوم بهذا العمل عدة مرات. وبما أنني وفرت على زوجتي القيام بهذه المهمة، فلم تع معرضة للإصابة بجروح من جراء الوقوع على الصخور، وهي الآن تستخدم الوقت الذي كانت تقضيه في الحصول على المياه في اهتماماتها، وقد أصبحت زوجتي مدللة وأكثر جاذبية وسعادة وأصبحت فخر العائلة. انتاب الرجال الآخرين الفضول وبدؤوا يفهموني، وإني متأكد أن البعض سيقلدونني سريعاً لأن زوجاتهم وأولادهم يتحدثون عني بحسد، وعن أثر هذا على الأم. فهؤلاء الرجال ليسوا أفضل مني، فهم يرون أنني أحب ما أفعله وأنني لم أتوقف عن فعله بعد



ببلييه سيديبي غرز وضماطات: هدية حصل عليها بعدما سقط وهو يلعب مع ابنته.

الولايات المتحدة الأمريكية:

على مدار الساعة: مقابلة بشأن أعباء العمل مع هيلين جالي، المدير التنفيذي لهيئة كير بالولايات المتحدة الأمريكية

من خبرتك في العمل في الولايات المتحدة الأمريكية والعمل في القضايا التنموية، كيف يمكن لتحدي عبء العمل الخاص بالمرأة والذي يطلق عليه "العبء الثلاثي"، (العمل، والأعمال المنزلية ورعاية الأطفال) أن يؤثر على ظهور قيادات من النساء في مجالات العمل والسياسة والتنمية؟

رأيت كيف يؤثر هذا على المرأة، في بعض الأحيان يكون الأمر أكثر من مجرد "عبء ثلاثي" لأن النساء يلعبن عدة أدوار، فهناك نطاق كبير من المسؤوليات التي يتوقع المجتمع من المرأة القيام بها، وتختلف هذه المسؤوليات من ثقافة إلى أخرى، فالتحدي هو كيف تزن المسؤوليات. تتغير المسؤوليات بتقدم المرء في العمر ففي هيئة كير من المهم أن نقوم بدورنا في الاعتراف بالأدوار المتعددة التي تلعبها النساء وأن نجد أساليب أفضل لتوفير احتياجات فريق العمل من النساء وتلبيتها.

في رأيك ما الذي يجب تغييره حتى تظهر مزيد من النساء في أدوار قيادية؟

يجب أن تدرك المرأة نفسها حقيقتها ومسئولياتها وأولوياتها وكيف أن هذه الأمور تتغير على مدار الوقت حتى تتبوأ مزيد من النساء أدوار قيادية، عندها يجب علينا كمنظمة أن نستعد لكي نقوم بعمل تغييرات ونتكيف مع احتياجات الموظفين هل ندعم النساء اللاتي يرغبن في الحصول على أدوار قيادية؟ أتذكر مناقشة مع أحد زملائي من الذكور (ليس من كير) عن أعباء العمل، وقد عبر لي عن صعوبات السفر وكيف أنه في بعض الأحيان يسافر كثيراً لدرجة أن زوجته لا يكون أمامها وقت كافي لكي تقوم بتنظيف أشياءه وإعادة وضعها في الحقيبة قبل سفره المرة التالية، حسناً، لا ينطبق هذا على الجميع، ولكنه مجرد مثال عن كيف أن بعض الناس وعادة ما يكونون من الرجال لا يدركون الامتيازات التي يحصلون عليها، تتحدث الكثير من النساء عن نفس الخبرة أنهن يقلن شيئاً ما ثم يذكره أحد الزملاء الذكور، ولا يعترف أحد بهذا الأمر إلا عندما يقوله أحد الذكور، لهذا يجب أن نمثل تلك الأشياء في ثقافتنا التي تعوق تمكين المرأة. يجب أن يتم الاعتراف بالفروق التي تواجهها المرأة حتى يمكننا البحث عن حلول إبداعية مثل ساعات عمل مرنة، وتقديم إرشادات، ومجموعات دعم...إدخ

ما أكثر الأعمال الخاصة بهيئة كير والتي قدمت لك أفكار جديدة بشأن كيفية التعامل مع هذه المسألة؟

من أكثر الأشياء التي كانت سبباً في توصلي لأفكار جديدة في هيئة كير هي رؤية النساء في داخل المنظمة عندما يتحدثن عن القضايا المرتبطة بهذه الأمور، ففي فترات السفر تستقيض النساء في الحديث بشأن تلك القضايا، ويكن شغوفات في إحداث تغيير ومن بين العناصر الأخرى التي كانت سبباً في توصلي لأفكار جديدة من العمل في هيئة كير هي الجهود التي يبذلها الزملاء من الذكور في كير، فهم مشاركين بدرجة كبيرة في السؤال عن الدور الذي يمكنهم أن يلعبوه لتشجيع البرامج ذات الحساسية للنوع الاجتماعي ودعم زملائهن من الإناث.

بالنظر إلى الرسائل المختلفة لشيريل ساتنبرج وأنا ماريا ساليوتر، ما النصيحة التي يقدموها للشباب وخاصة من الفتيات اللاتي يحاولن الوصول إلى هذا التوازن ويرغبن في استكشاف الفرص القيادية؟

تقدم كل من شيريل ساتنبرج وأنا ماريا ساليوتر تفسير مفيداً، فبالنسبة لساتنبرج فإن "التوجيهات" ستساعد المرأة على الشعور بمزيد من الراحة تجاه القيام بأدوار أكبر، وبالنسبة لساليوتر فإن أماكن عملنا ليست معدة بعد لتساعد النساء على النجاح. وكلا الكاتبتين يشاركان بشيء قيم. وأعتقد أن هذا يعني أنه يجب على النساء أن يخططن مسبقاً ويفكرن في المقابضات التي ربما يحتاجون إليها لمواصلة طريقهن، ومن المهم أيضاً بالنسبة لهم البحث عن الفرص المتاحة لهم على مدار رحلة الحياة بدلاً من التركيز ببساطة على نقطة واحدة في كل مرة.

نود أن نعرب عن شكرنا للمؤلفين على الرؤى التي قدموها. برجاء إرسال أفكار أو آرائك بشأن الطبعة التالية من نشرة مساواة النوع الاجتماعي والتنوع والتي تركز على سر التغيير بالعمل على بناء قدرات المرأة وتمكينها. تهيئة المجتمع وبناء المؤسسات المعنية بمساواة النوع الاجتماعي وذلك في موعد أقصاه نوفمبر 2013 إلى لدوريس برتيل، على عنوان البريد الإلكتروني التالي أو أليسون بردين، على عنوان البريد الإلكتروني التالي
dbartel@care.org; aburden@care.org



Dr. Helene Gayle