



منهج التدريب الأساسي لبرنامج تأمين الوصول لحرية التعبير (SAFE) - ملحق المساواة الجندرية والادماج الاجتماعي

نحو تدريب شامل على السلامة

جدول المحتويات

ملحوظة مراجعة | 4

مقاربة SAFE للمساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي | 5

كيف يُستخدم ملحق الإدماج | 6

التأقلم على السياق المُحيط | 6

استخدام منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، إلى جانب ملحق المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي | 7

الكلمات والتعريفات الرئيسية | 8

عدم التسبب بالمزيد من الأذى | 15

قبل التدريب: تقييم الاحتياجات والتخطيط | 18

اختيار شكل التدريب | 17

دور المدربين والمدربات والمنظمين والمنظمات | 20

اختيار المشاركين والمشاركات: جماعات متجانسة مقابل جماعات مختلطة | 21

إجراء تقييم احتياجات | 21

تقييم الاحتياجات التدريب عن بعد | 23

تلبية الاحتياجات المتعلقة بالتوتر والصدمة والإنهاك | 23

تلبية احتياجات الأشخاص ذوي المعرفة الرقمية المحدودة | 24

اختيار موقع لإجراء التدريب الشخصي المباشر | 25

اختيار منصة وأدوات التدريب | 26

تجهيز جدول أعمال/برنامج التدريب ومواده وأدواته | 26

تقديم الدعم المالي | 27

أثناء التدريب | 29

بيئة التدريب | 29

خلق مساحة مشجعة وآمنة | 29

تحسين وتعديل المعايير والافكار النمطية | 30

بعد التدريب: الرصد والتقييم والتعلم | 34

أهداف الرصد والتقييم والتعلم الحساسة للمساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي | 34

المبادئ التوجيهية للرصد والتقييم والتعلم مع مقاربة عدم التسبب في المزيد من الأذى | 34

عينة من الأنشطة الافتتاحية لكسر حواجز الرهبة والصمت وأنشطة الإحماء لتهيئة التدريب | 36

مساحة مشجعة وآمنة | 36

شجرة الحياة | 38

من أنا | 40

عينة من خطط الدروس والإضافات لخطط الدروس | 42

تقييم المخاطر المتعلقة بالمساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي: إضافة لتقييم المخاطر وإدارتها | 42

المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي والهندسة الاجتماعية: إضافة للهندسة الاجتماعية | 47

الموافقة الطارئة/القبول الطارئ: إضافة جديدة للإسعافات الأولية | 49

التصيد والتنمر عبر الإنترنت | 52

التحرش الجنسي في بيئة الإعلام: الوقاية والاستجابة | 54

المراجع والمزيد من القراءات | 59

مراجعة الملاحظة (أيار/مايو 2021)

كان الإصدار الأول لملحق الإدماج الخاص ببرنامج تأمين الوصول لحرية التعبير (SAFE) قد نُشر في شهر آذار/مارس 2020. وبعد ذلك بفترة وجيزة، ظهرت جائحة كوفيد-19 وغيرت بصورة كبيرة، بيئة العمل لبعض المشروعات، مثل SAFE، ما جعل من مسألة سهولة الوصول إلى الأشخاص (عن بعد) أولوية. كانت للجائحة تأثيرات عديدة أبرزها التأثير الكبير على المجموعات المهمشة في المجتمع، لا سيما الأشخاص الذين يواجهون تحديات عديدة مبنية على هوية لا يتقبلها المجتمع. وقد اختبر الصحفيون والناشطون الفاعلون، الذين ينتمون للفئات المهمشة، تحديات ومصاعب اقتصادية رافقتها التغير السريع في مضمار الاعلام والعمل الصحفي.

ومع أن التحول المفاجئ للتفاعلات القائمة على الإنترنت لبرامج التدريب مثل SAFE قد كانت إقصائية للبعض (مثل المجتمعات المحلية التي لديها معرفة رقمية منخفضة)، فإنه وفر أيضًا فرصًا. وعلى سبيل المثال، فإن التحول إلى الفضاء الافتراضي قد يمكّن بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة من المشاركة الآن في فعاليات ربما كانت غير سهلة في الوصول إليها من جانبهم في العالم "التناظري".

وبعد سنة تقريبًا من إطلاقه الأول، قرر فريق برنامج SAFE تحديث ملحق الإدماج الخاصة ببرنامج SAFE. وتشتمل النسخة الجديدة على الخبرات والدروس المستفادة في العام الماضي. وعلى نحو خاص، أضاف برنامج SAFE إلى الفصول التالية اعتبارات ترتبط بأداء عمليات التدريب عن بعد¹ وأنشطة أخرى حول مسائل سلامة الصحفيين. إضافة إلى ذلك، فإن التغييرات في النسخة المحدثة من ملحق المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي تعكس أيضًا التعليم المستمر لبرنامج SAFE من حيث صلته بجوانب في الملحق لا ترتبط بصورة مباشرة بعمليات التدريب عن بعد؛ وعلى سبيل المثال، أضاف فريق برنامج SAFE المزيد من المصطلحات إلى مسرد اللغة وأدخل تغييرات على بعض خطط الدروس. وأخيرًا، وفي محاولة من جانبنا لكي "نطبق ما نعلمه"، فقد عمل برنامج SAFE مع خبراء خارجيين وأيضًا على تهيئة شكل ملحق المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي التابع للبرنامج وتخطيطه لكي يجعله أكثر سهولة في الوصول إليه من جانب الأشخاص الذين يعانون من ضعف البصر.

كما يود البرنامج أن يتقدم بالشكر الجزيل لبرامج أخرى في منظمة أيركس، بما في ذلك مركز التعلم التطبيقي والتأثير وغيره من البرامج التي أفاد عملها الهام حول جوانب المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي وسهولة الوصول على مدار العام الماضي أفاد بصورة كبيرة تحديثات هذا الملحق.

¹ ولأغراض هذا الملحق، سيتم استخدام كلمات 'عن بعد' و'افتراضي' و'على الإنترنت' بشكل متبادل، فكلها تعني 'ليس بصورة مباشرة شخصية'. وتعني كلمات 'عن بعد' و'افتراضي' و'على الإنترنت' أن التقديم يتم عبر منصة رقمية.

مقاربة مبادرة SAFE للمساواة الجندرية والادماج الاجتماعي

تعد مبادرة تأمين الوصول لحرية التعبير (SAFE) هي الجهد الرائد لمنظمة أيركس لتمكين ممارسي الإعلام والمتواصلين الاجتماعيين من العمل على نحو آمن بأكبر قدر ممكن في الفضاءات المغلقة والفضاءات التي بصدد الإغلاق. وتعمل مبادرة SAFE على تجهيز ممارسي الإعلام والمتواصلين الاجتماعيين بالوسائل اللازمة لمواصلة عملهم الهام بطريقة قوية ومرنة، مع إدارة وتخفيف المخاطر والتهديدات التي يوجهونها في عملهم اليومي في كشف الظلم والإبلاغ عن الفساد ومساءلة السلطات.

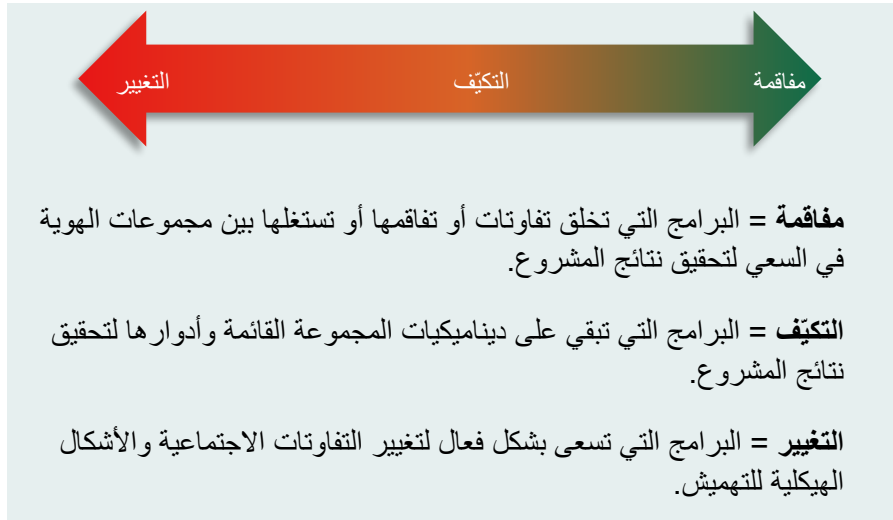
توجد الفئات المهمشة تقريباً في كل مكان. وهم الأشخاص الذين يُحرمون، لأي سبب من الأسباب، من المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية الرئيسية (انظر <https://yali.state.gov>) وفي كثير من السياقات التي تعمل فيها مبادرة SAFE، تضم هذه الفئات النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغيري الهوية الجسانية وأحرار الهوية الجسانية وحاملي صفات الجنتين (LGBTQI+) والأشخاص ذوي الإعاقات والجماعات الإثنية والدينية منخفضة التمثيل والشباب.

وتتبنى مبادرة SAFE مقاربة تنمية قائمة على أساس حقوق الإنسان، ما يعني أن هدف البرنامج هو الإسهام في تحقيق حقوق الإنسان للجميع. وتتطرق مقاربتنا للمساواة الجندرية والادماج الاجتماعي لعلاقات القوة غير المتساوية بين مختلف الجماعات الاجتماعية وتركز على الحاجة للقيام بعمل لضمان الحقوق المتساوية والفرص واحترام كل الأفراد بغض النظر عن هويتهم. وتقيم عمليات التدريب بمبادرة SAFE الأخطار القائمة على الهوية وتتطرق لها، ويتبنى فريق العاملين مقاربة شاملة لضمان أن تكون عمليات التدريب سهلة في الوصول إليها من قبل الجميع وقيمة بالنسبة لهم، ولا سيما الجماعات التي كانت تقليدياً تفتقر للوصول إلى القوة والموارد. ولا تقوم عمليات التدريب بمبادرة SAFE بتزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لإدارة الأخطار والتهديدات القائمة على الهوية والتخفيف منها فقط، بل أيضاً تهدف لتحدي المعايير والأفكار النمطية التي تؤدي إلى الأذى.

وقد سخرت مبادرة SAFE الخبرة والمعرفة التي حصلت عليها من المجموعات المستهدفة بالمشروع ومن فرق التدريب الإقليمية خاصتها ومعرفة منظمة أيركس المؤسسية عن أفضل ممارسات الإدماج في جميع هذا الملحق.

كيف يستخدم ملحق المساواة الجندرية والادماج الاجتماعي

والغرض من هذا الملحق لمنهج التدريب الأساسي بمبادرة SAFE² هو مشاركة مقاربة مبادرة SAFE ومنهجيتها لضمان الوصول المتساوي لعمليات التدريبات التي تقوم بها، مع التطرق للأخطار القائمة على أساس الهوية وتحدي المعايير والأفكار النمطية الضارة. وهو يوفر الإرشاد في كافة مراحل عمليات التدريب: (1) التصميم والتوعية؛ (2) التنفيذ؛ و(3) الرصد والتقييم والتعلم. يمكن استخدام الملحق مع منهج التدريب الأساسي بمبادرة SAFE³، لكن يمكن أيضاً أن يكون مورداً ومصدر إلهام لممارسي الإعلام والمتواصلين الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني وآخرين حول العالم ممن يعملون في قضايا سلامة الصحفيين. وهو يشجع برامج سلامة الصحفيين المصممة على أساس الوعي بالأدوار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المُعرّفة ثقافيًا وتحليلها والمسؤوليات والحقوق والاستحقاقات والالتزامات وعلاقات القوة المرتبطة بهوية الشخص، وعلى سبيل المثال نوع الجنس أو السن أو الإثنية.



وعلى أساس هذا التحليل، تم تصميم الملحق لدعم أي برنامج تدريبي، سواء شخصي مباشر أو افتراضي، يتعلق بسلامة الصحفيين في أن يصبح مستجيباً أكثر للإدماج، ومتوافقاً مع متسلسلة الإدماج الموضحة أدناه نحو مقاربة إدماج محوّلة (شكل 1).⁴

² <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/safe-basic-training-curriculum.pdf>

³ منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 6؛ انظر أيضاً ص 10-13 و 56-59؛ 26-31 و 71-75.

⁴ وتمت تهيئة متسلسلة الإدماج من أداة استمرارية المساواة الجندرية التي طورها الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بنوع الجنس.

التكيف على سياقك

المعايير مختلفة بين الأماكن والجماعات المختلفة، وغالبًا ما تتغير مع مرور الوقت. من ثم، فآية مقارنة تدريب تهدف للنظر في كيف تؤثر المعايير والهويات على السلامة يجب أن تكون حساسة للسياق المحدد الذي جاء منه المشاركون ويعملون فيه. وعلى سبيل المثال، فإن التصورات العامة لما يعتبر تحرشًا واهتمامًا غير مرغوب فيه قد تختلف بين مجموعات ومواقع وأجيال وأزمنة مختلفة.

"المقاربة الجنسانية أساسية. هذه أول مرة أرى فيها تقييم أخطار أمنية فيها مقارنة جنسانية وإدماج اجتماعي. وهي تسلط الضوء على أننا نفتقر لسياسات جنسانية داخل الوسائل الإعلامية". **المشارك في مبادرة SAFE**

سيساعدكم هذا الملحق في أن تكونوا أكثر دراية بالمعايير التي قد تكون لدى مجموعة من المتدربين أو منتشرة في السياق الذي يعملون فيه، ما يسمح لكم بأن تكيفوا تدريبكم تبعًا لاحتياجاتهم المحددة. ضعوا في اعتباركم أنكم قد تضطرون لأن تضبطوا شكل نشاطكم (مثل النشاط الشخصي المباشر أو النشاط عن بعد) وتدريباتكم ومقارباتكم على أساس السياق المحلي، وربما تضيفوا المزيد من الوقت للمناقشة إذا كان مفهوم ما جديدًا على المشاركين. بالإضافة إلى ذلك، فالمعايير القانونية تبدو مختلفة في سياقات مختلفة وقد تلعب دورًا كبيرًا في سلامة المشاركين. وعلى سبيل المثال، قد لا يكون التحرش ضد المثليين غير قانوني في كل السياقات، وقد يكون للمشاركين خيارات محدودة في اللجوء للقانون. تأكد من أنك تعرف التشريعات ذات الصلة في سياقك.

استخدام منهج التدريب الأساسي لمبادرة SAFE، إلى جانب ملحق المساواة الجندرية والإدماج الاجتماعي

يرشد ملحق الإدماج هذا مدربي سلامة الصحفيين ليسعوا جاهدين نحو تحقيق وصول متساو لعمليات التدريب الشخصي المباشر والتدريبات عن بعد وينتظروا للمخاطر القائمة على أساس الهوية ويتحدوا المعايير والأفكار النمطية، وهو ما يتم تدريسه عبر خبرة SAFE وممارستها مع سياسة منظمة أيركس وممارساتها ذات الصلة. والملحق ليس وثيقة مستقلة بذاتها، لكنه يوفر الأدوات الرئيسية للمدربين ليدمجوا على نحو أفضل اعتبارات الإدماج في منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE. وعلى نحو محدد، يعرف ملحق الإدماج المصطلحات ويقدم توصيات حول وضع بيئة تدريب شاملة في سياقها ويعزز قدرة المدربين من خلال عينات عملية من خطط الدروس التي يمكن تعديلها بسهولة وفقًا لسياقات تدريب معينة. كما يحتوي هذا الملحق على إرشاد حول كيف يمكن "ترجمة" دروس منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE لبيئة تدريب عن بعد أو افتراضية، وفي نفس الوقت ضمان أفضل مستوى ممكن من سهولة الوصول والإدماج للجميع. ويحتوي الملحق على مراجع لمنهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE في شكل أرقام صفحات لإرشاد استخدام الوثيقتين معًا.

الكلمات والتعاريف الرئيسية⁵

اللغة المستخدمة في تدريب ما أساسية لغرض خلق فضاء مرحب وشجاع للمتدربين والمدرّبين. بيد أن استخدام كلمات وأوصاف مختلفة يختلف من ثقافة لأخرى ومن مجموعة مجتمعية لأخرى. تتضمن القائمة أدناه مصطلحات وتعريف إنجليزية لاستخدامها من مجموعة متنوعة من المصادر. ضعوا في اعتباركم أن بعض الكلمات تعتبر محايدة أو تمكينية في بعض الظروف أو السياقات، في حين قد تعتبر مؤذية وتمييزية في ظروف وسياقات أخرى (انظر "استرداد المصطلحات التحقيرية وتسميات الوصم"، الصفحة 13). وحين نتحدثوا إلى شخص أو تصفونه، استخدموا دائماً الكلمات أو التسميات التي يطلب منكم استخدامها. وعند مخاطبة مجموعة من الأشخاص، استخدموا لغة محايدة جندياً وشجعوا المشاركين على أن يفعلوا نفس الشيء (وعلى سبيل المثال، بدلاً من "سيداتي سادتي..."، قولوا "الضيوف الأعزاء...") أثناء التدريب، ينبغي على المدرّبين أن يكونوا على دراية باللغة التي قد تكون مهينة أو مسيئة.

التمييز بين الناس بناء على المقدرة الجسدية (Ableism): الممارسات والمواقف السائدة في المجتمع التي تقلل من قيمة الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من إمكاناتهم. مجموعة من الممارسات والمعتقدات التي تعطي قيمة (أهمية) أدنى للأشخاص الذين يعانون من إعاقات نمو أو إعاقات عاطفية أو جسمانية أو نفسية.⁶

سهولة الوصول: الهدف من تصميم الأنشطة أو المواد وتطويرها بطريقة تسمح لجميع الأفراد، بغض النظر عن قدراتهم السمعية أو الإدراكية أو العصبية أو الجسدية أو الكلامية أو البصرية، بالحصول على نفس المعلومات والمشاركة في نفس التفاعلات بطريقة متكاملة وفعالة ومتكافئة بنفس القدر، مع ضمان سهولة استخدامها إلى حد كبير.

سلطة البالغين: السلوكيات والمواقف القائمة على الافتراض أن الكبار أفضل من الصغار وأنه يحق لهم التصرف في حياة الصغار بدون موافقتهم.⁷

⁵ ما لم يتم تحديده بغير ذلك، فإن تعاريف مبادرة SAFE قائمة على أساس مجموعة أدوات تحويل الوكالة والوصول والقوة (Toolkit TAAP) التي طورتها مجموعة من المنظمات، بما في ذلك الجهات المشاركة في تأسيس منظمة أيركس ومنظمة التعليم العالمي (World Learning). وهذا المسرد مؤسس على مبدأ التحديد الذاتي المشار إليه في المعايير الدولية، بما في ذلك لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري (CERD). وتؤكد هذه المعايير على أن، ما لم يكن هناك مبرر لخلاف ذلك، تحديد هوية أشخاص على أنهم أعضاء في مجموعة عرقية أو إثنية سيكون قائماً على أساس "تحديد الهوية الذاتي من قبل الفرد المعني". يمكن الحصول على المزيد من المعلومات في الرابط [taapinclusion.org/toolkit](https://www.taapinclusion.org/toolkit). وفي الحالات التي قامت فيها مبادرة SAFE بتعديل التعريف في هذه القائمة، فإنه يمكن إيجاد المصدر أو التفسير في الحواشي.

⁶ stopableism.org/p/what-is-ableism.html

⁷ <https://www.pcc.edu/about/equity-inclusion/documents/diversity-definitions.pdf>

التحيز ضد المسنين: الأفكار المتحيزة والقوالب النمطية والأفعال التمييزية على أساس الاختلافات في العمر؛ وعادة ما تكون من الشباب ضد كبار السن.⁸

"مزودج الميل الجنسي": التوجه الجنسي الذي يصف الشخص الذي يشعر بالانجذاب العاطفي والجنسي نحو أشخاص من نفس نوع جنسه وأشخاص من أنواع أجناس أخرى، ولكن ليس بالضرورة في الوقت نفسه أو الطريقة نفسها أو الدرجة نفسها.

الفجوة الرقمية: وهي الفجوة بين الأفراد والأسر المعيشية والأعمال التجارية والمناطق الجغرافية فيما يتعلق بكل من فرصهم للوصول إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات واستخدامهم للإنترنت في مجموعة واسعة من الأنشطة. وقد توجد الفجوة لعدة أسباب، بما فيها الخصائص الديموغرافية والاجتماعية-الاقتصادية، مثل الدخل والتعليم والهوية العرقية والموقع الجغرافي (حضري-قروي) والسن والمهارات والوعي والمواقف السياسية والثقافية والسيكولوجية وغالبًا الهوية الجنسية. وعلى نحو محدد، تصف 'الهوية الرقمية الجنسية' "الفجوة" حيث يكون للفتيات والنساء وصول أقل للتكنولوجيا والإنترنت مقارنة بالفتيان والرجال بسبب، على سبيل المثال، لأن لديهم إمكانيات أقل متاحة لهم لتحمل تكلفة الوصول إلى التكنولوجيا والإنترنت. إضافة إلى ذلك، فالأفكار النمطية حول التكنولوجيا وكونها "الفتيات" والخوف من التعرض للتمييز كثيرًا ما يمنع الفتيات والنساء من استخدام الأدوات الرقمية.⁹

النازحون: هم الأشخاص الذين أُجبروا على الفرار من ديارهم بسبب الاضطهاد، أو الكوارث الطبيعية، أو الصراع، أو العنف أو انتهاكات حقوق الإنسان. وتتضمن هذه الفئة الأشخاص النازحين داخليًا (الذين يبحثون عن الأمان في أجزاء أخرى من بلدهم) وأيضًا الساعين للجوء واللاجئين (وهم الأشخاص الذي يبحثون عن الأمان والحماية الدولية في بلاد أخرى).

مثلي: هو التوجه الجنسي الذي يصف الشخص الذي يشعر بالانجذاب العاطفي والجنسي نحو أشخاص من نفس نوع جنسه. يمكن استخدام هذا الوصف بغض النظر عن الهوية الجنسية، لكنه يُستخدم أكثر في وصف الرجال.

نوع الجنس: هي الاختلافات المُعرّفة اجتماعيًا بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك الأدوار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمسؤوليات والحقوق والاستحقاقات والخصائص والالتزامات وديناميكيات القوة المرتبطة بالجنس والحياة الجنسية. تتباين التعريفات الاجتماعية لما يعنيه كون المرء أنثى أو ذكر بين الثقافات وتتغير مع مرور الوقت.

العنف الجنساني: وهي ظاهرة متجذرة في عدم المساواة الجنسية وتستمر في أن تكون أحد أكثر انتهاكات حقوق الإنسان ظهورًا بداخل كل المجتمعات. العنف الجنساني هو عنف موجه ضد شخص بسبب نوع جنسه. وتعرض كل من النساء والرجال للعنف الجنساني، لكن غالبية الناجين هم من النساء والفتيات. "العنف الجنساني" أو ("العنف القائم على أساس نوع الجنس") و"العنف ضد المرأة" هي مصطلحات غالبًا ما تستخدم بطريقة متبادلة لأنه قد تم الاعتراف على نحو واسع أن معظم العنف الجنساني يوجه ضد النساء والفتيات من جانب الرجال. إلا أن استخدام جانب "قائم على أساس نوع الجنس" أمر هام حيث أنه يسلط الضوء على حقيقة أن الكثير من أشكال العنف ضد النساء متجذر في تفاوتات القوى بين الرجال والنساء.¹⁰

مرن جنسائياً: الشخص الذي لا يحدد هويته مع نوع جنس ثابت واحد وقد يرى هويته الجنسية كشيء مرن ويتنقل بين أنواع جنس مختلفة في أوقات مختلفة من حياته.¹¹

الهوية الجنسية: إحساس الشخص الداخلي العميق بنوع جنسه. بالنسبة للمتحويلين جنسيًا، فإن هويتهم الجنسية الداخلية لا تتوافق مع نوع الجنس الذي عُيّن لهم عند الولادة. معظم الناس لديهم هوية جنسانية كرجل أو امرأة (أو فتى أو فتاة). بالنسبة لبعض الناس، فإن هويتهم الجنسية لا تناسب على نحو جيد أيًا من هذين الاختيارين (انظر غير المنتمي للثنائية الجنسية)

⁸ <https://www.pcc.edu/about/equity-inclusion/documents/diversity-definitions.pdf>

⁹ <https://plan-international.org/education/bridging-the-digital-divide>

¹⁰ قائمة على أساس <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

¹¹ <http://www.ohrc.on.ca/.../appendix-b-glossary-understanding-gender-identity-and-expression>

التقليدية أو المتحرر جنسيًا أدناه). وعلى النقيض من التعبير الجنساني (انظر أدناه)، فإن الهوية الجنسانية غير ظاهرة للآخرين.¹²

العنف القائم على الهوية: هو عدم الاعتراف بحقوق الإنسان أو الانتهاكات الفعلية لحقوق الإنسان التي يتم ارتكابها ضد أفراد أو جماعات بسبب الهوية. ويقوض مثل هذا الانتهاك الصحة الجسدية والذهنية لهؤلاء الناس ورفاههم وكرامتهم وأمنهم واستقلاليتهم؛ وقد يتضمن تهديدات صريحة بمثل هذه العواقب. ويمنع العنف القائم على الهوية الأفراد والجماعات المتأثرة من المشاركة في المجتمع بالكامل والإسهام له.

الإدماج/الإدماج الاجتماعي: عملية تحسين قدرة الأشخاص المحرومين بسبب هويتهم الاجتماعية على المشاركة في المجتمع والوصول له وكرامتهم وفرصهم. تتطلب هذه العملية تغيير الأنظمة والمعايير المتسمة بالتحدي.

الاستجابة للإدماج: حيث أن الاستجابة للإدماج تمثل خطوة أبعد من حساسية الإدماج، فإنها تصف الخطوة التي من خلالها يدفع وعي الفرد أو الفريق بالتهميش تصميم البرامج الاستباقي إلى تناول التهميش والانخراط في الهويات المهمشة كوكلاء تغيير.

حساسية الإدماج: وعي الفرد أو المنظمة بالتباينات في وكالة الجماعات المهمشة والمستبعدة ووصولها وقوتها للإسهام بأصواتهم وخبراتهم.

التقاطعية: تفاعل هويات الفرد (العرق ونوع الجنس ووضع الإعاقة والعمر) بطرق يمكن أن تكثف الإدماج أو الاستبعاد الذي يتعرضون له. التقاطعية هو الفهم بأن شخصًا ما قد يستمتع بمحاسن أو يعاني من مساوئ وذلك على أساس هويات متعددة بدلاً من هوية واحدة.¹³

حاملو صفات الجنسين: مصطلح عام يستخدم للإشارة إلى مجموعة متنوعة من الأحوال يولد فيها شخص ما بتشريح تناسلي أو جنسي مختلف عن التعاريف القياسية للأنثى أو الذكر من حيث الخصائص الخارجية لأجسامهم. على سبيل المثال، من الممكن أن يبدو الشخص عند الولادة كأنثى من ناحية خصائصه الخارجية، لكن داخليًا لديه تشريح ذكري اعتيادي؛ أو شخص يمكن أن يولد بأعضاء جنسية تبدو كمزيج من الأنواع العادية للذكر والأنثى.

مثلية: هو التوجه الجنسي الذي يصف شخصًا يحدد هويته كامرأة ويشعر بالانجذاب العاطفي والجنسي نحو نساء أخريات.

LGBTQI+: المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية¹⁴ وأحرار الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين. وهذا مصطلح واسع وشامل للفئات السكانية التي لا تتوافق توجهاتها الجنسية أو هويتها الجنسانية وتعبيرها الجنساني أو خصائصها الجنسية المتصورة أو الحقيقية مع القواعد المقبولة بشكل عام.

التهميش: العمليات الديناميكية التي تؤدي إلى أن تصبح مجموعة أو طبقة من الناس أقل أهمية أو يتم إنزالها إلى وضع ثانوي جراء التخلف أو نقص الموارد أو المسافة؛ (ب) القهر (ج) الافتقار إلى التكامل الثقافي وعدم التكيف مع المعايير؛ أو مزيج منها.

¹² <https://www.glaad.org/reference/transgender>

¹³ <http://www.taapinclusion.org/toolkit> ص 36.

¹⁴ في بعض السياقات، يشير حرف "T" في LGBTQI+ إلى المتحولين جنسيًا (transgender) والمتحولين جنسيًا (transsexual) والمختلئين (transvestite). على سبيل المثال، في المكسيك، فإن الاختصار شائع الاستخدام LGBTTTIQ يتضمن ثلاثة أحرف T مختلفة (للمزيد من الإشارة، انظر http://cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTTIQ.asp، باللغة الأسبانية). وفي سياقات أخرى، فإن المصطلحين المتحولين جنسيًا (transsexual) والمختلئين (transvestite) عفا عنهما الزمن/أو مسينان.

الفئات المهمشة: هم أولئك الذين تم استبعادهم تقليديًا من القوة أو الوصول إلى الموارد وقد يتضمنون الشعوب الأصلية والشعوب العنصرية والأقليات الأخرى وفئات LGBTQI+ والنساء والفتيات والشباب والأفراد ذوي الإعاقة أو مجموعات أخرى.¹⁵

الاعتداءات الصغيرة: الاعتداءات الصغيرة هي حالات الصد أو الازدراء أو الإهانات اللفظية وغير اللفظية والبيئية اليومية، سواء كانت متعمدة أم غير متعمدة، التي توصل رسائل عدائية أو تحقيرية أو سلبية لشخص مستهدف بناء على عضويته في جماعة مهمشة.¹⁶ وهي تمثل تعبيرًا عن القوة، وغالبًا ما يستند ذلك إلى افتراضات داخلية حول التسلسلات الهرمية الاجتماعية، والتي يكون المدرب في وضع يمكنه من تصحيحها.¹⁷

نوع الجنس غير المتوافق (المتحرر جنسائيًا): يصف شخصًا تكون هويته الجنسية خارج الثنائية التقليدية الرجل/المرأة. تتضمن المصطلحات الأخرى المستخدمة لوصف الأشخاص الذين لا يحددون هويتهم تبعًا للثنائية التقليدية تتضمن متغير نوع الجنس ونوع الجنس واسع النطاق، إلخ.¹⁸

الضمائر الشخصية: في الكثير من اللغات، تكون الضمائر كلمات قصيرة تستخدم لتحل محل الاسم الصحيح لشخص ما في جملة ما. فعند التحدث عن شخص فردي بالضمير الثالث، فإن هذه الضمائر في الغالب يكون بها نوع جنس معني ضمناً، مثل في اللغة العربية "هو" تستخدم للإشارة إلى رجل/فتى أو "هي" للإشارة إلى امرأة/فتاة. في نفس الوقت، قد يتوصل الناس لافتراضات عن فرد آخر بناء على شكله أو اسمه، وبناء على هذه العوامل، اختر مجموعة من الضمائر الشخصية مقارنة بمجموعة أخرى للتطرق إلى ذلك الشخص أو الإشارة إليه. إلا أن كل هذه الافتراضات ليست صحيحة دائماً، ومسألة افتراض ضمير معين (حتى لو كان صحيحاً) ومن ثم اختياره يمكن أن يبعث برسالة قد تكون ضارة. ومن الناحية الأخرى، فإن استخدام الضمائر الشخصية المختارة والمحددة ذاتياً من قبل شخص ما بدلاً من افتراضها أو استخدام ضمير محايد جنسائياً/أو شامل جنسائياً (في اللغة العربية "هم/هم" ¹⁹ هما طريقتان لاحترام هويته والإقرار بالتنوع وخلق بيئة شاملة، تماماً مثل أن استخدام اسم شخص ما يمكن أن تكون طريقة لاحترامه.²⁰

الأشخاص ذوو الإعاقة: هم الأفراد الذين يعانون من إعاقات جسمانية أو ذهنية أو عقلية أو حسية وقد يواجهون حواجز خارجية معينة قد تعوقهم عن المشاركة الكاملة والمتساوية والفعالة في المجتمع على أساس متساو مع الأفراد الذين لا يعانون من أية إعاقات.²¹ ويمكن لهذه الإعاقات أن تكون مرئية أو غير مرئية.

متحرر: مصطلح عام يستخدمه البعض لوصف الأشخاص الذين يفكرون في توجههم الجنسي أو هويتهم الجنسية كأمر خارج المعايير الاجتماعية. بعض الناس ينظرون إلى مصطلح "متحرر" كأمر أكثر مرونة وشمولاً من الفئات التقليدية للتوجه

¹⁵ <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/01/DRL-Indicator-Reference-Sheets.pdf>

¹⁶ التنوع في الفصل الدراسي، تنوع وتطوير أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب كاليفورنيا، 2014. متاح على الرابط https://academicaffairs.ucsc.edu/.../Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf

¹⁷ يمكنك العثور على المزيد من المعلومات حول الاعتداءات الصغيرة في الإرشاد الذي طورته جامعة كاليفورنيا، سانتا كروز، في موردها "الاعتراف بالاعتداءات الصغيرة والرسائل التي ترسلها".

¹⁸ للمزيد من الإشارة، انظر هذا المورد من جامعة هارفارد: <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2016/gender-lines-science-transgender-identity>

¹⁹ لمعرفة المزيد عن محايد جنسائياً/شامل جنسائياً، بالنسبة للضمائر في اللغة الإنجليزية، يرجى الإحالة إلى:

<https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns/#:~:text=What%20is%20a%20pronoun%3F,that%20you%20are%20talking%20about>

²⁰ <https://www.mypronouns.org/what-and-why>

²¹ هذا التفسير مستند إلى تعريف الأمم المتحدة العامل للأشخاص ذوي الإعاقة الذي يمكن إيجاده هنا: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

الجنسي والهوية الجنسية. وبسبب تاريخه كمصطلح تحقيري، فإن مصطلح "متحرر" ليس مقبولاً أو مستخدماً من جانب كل أفراد فئة LGBTQI+.

الهويات العرقية أو الإثنية أو الأصلية: هم الأشخاص الذين يحددون هويتهم كأعضاء في مجموعة ما قد تتشارك في العناصر التالية: الثقافة، أو العرق، أو اللغة أو مكان المنشأ. ومع أننا نعتقد أنه ينبغي تعريف الهويات الثقافية كأعراق أو جماعات عرقية، فقد اخترنا أن نحتفظ بمصطلح "العرق" إلى جانب الهويات الإثنية والأصلية لأنه في بعض البلاد، لا يزال مصطلح العرق يستخدم للإشارة إلى التنوع الثقافي. لا يوجد دليل بيولوجي يدعم وجود أعراق مميزة، لكن استخدام مصطلح العرق يقر بأن ممارسات العنصرية والتمييز العنصري لا تزال قائمة وتحتاج إلى مكافحتها.

العنصرية: نظام من المزايا والعيوب يستند إلى العرق، وتدعمه وتديمه أفعال الأفراد والهياكل المؤسسية والسياسات والمعايير الثقافية والممارسات التي تنشئ وتحافظ على مزايا لمجموعة واحدة (أو عدة مجموعات) عرقية مهيمنة، مع إخضاع أعضاء المجموعات العرقية المستهدفة الأخرى بشكل منهجي (غالباً مجتمعات ملونة).²²

الهويات الدينية: هم الأشخاص الذين يحددون هويتهم مع مجموعة من المعتقدات التي تربط البشرية مع العالم الروحي. قد تكون الهويات الدينية، أو لا تكون، جزءاً من نظام منظم وتشارك في أنشطة دينية. وغالباً ما تتقاطع مثل هذه الهويات مع الهويات السياسية والإثنية وقد يكون من الصعب التمييز بينها. من المهم خلق مساحة للتنوع بداخل الهويات الدينية. قد يكون البعض منهم ملتزمين صارمين بالمبادئ الجوهرية لدين ما، في حين قد يكون البعض الآخر أقل صرامة ويحددون هويتهم بصورة فضفاضة. في بعض السياقات، ولا سيما تلك التي تتعلق بدين مهيمن، فإن الشخص الذي لا يحدد هويته مع أي دين ينبغي أن يعتبر أقلية وله احتياجات إدماج.

الجنس: التمييز القانوني والتشريحي و/أو البيولوجي، وعادة ما يكون ذكراً أو أنثى.²³

الجنس المعين عند الولادة: هو الجنس (ذكر أو أنثى) المعين للطفل الرضيع عن الولادة، وغالباً ما يكون ذلك استناداً إلى التشريح الخارجي للطفل. ويعرف أيضاً الجنس عند الولادة أو الجنس البيولوجي أو الجنس.

التحيز الجنساني: هو نظام من المزايا يمنح امتيازاً للرجال ويُخضع النساء ويحط من قدر القيم والممارسات التي تحددها النساء ويفرض هيمنة الرجل وسيطرته ويعزز أشكال الذكورة التي تجرد الرجال من إنسانيتهم وتضر بهم.

التنوع الجنسي: يشير هذا المصطلح إلى الطيف الكامل من الحياة الجنسية، والتي تتضمن كافة أشكال الانجذاب والسلوك والهوية والتعبير والتوجه والعلاقات والتفاعلات الجنسية. وهو يشير إلى كل جوانب البشر كائنات جنسية.

التحرش الجنسي: أي شكل من السلوك اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي غير المطلوب وله طبيعة جنسية بغرض انتهاك كرامة شخص ما أو التسبب في انتهاكها، ولا سيما عند خلق بيئة مخيفة، أو معادية، أو مهينة، أو مذلة أو مسيئة.²⁴ والشخص الذي على جانب المتلقي لهذا السلوك هو الذي يقرر ما إذا كان هذا السلوك غير مرغوب أو مسيء بغض النظر عن نية الشخص الآخر. لا يتعلق التحرش الجنسي بالجنس، بل بالسلطة.²⁵

التوجه الجنسي: هي الطريقة التي يميز بها شخص انجذابه العاطفي أو الجنسي تجاه الآخرين.

²² <https://www.pcc.edu/about/equity-inclusion/documents/diversity-definitions.pdf>

²³ https://eca.state.gov/files/bureau/sogi_terminology.pdf

²⁴ مسرد الأمم المتحدة حول الاستغلال والانتهاك الجنسيين، <https://hr.un.org/sites/hr.un.org/...>

²⁵ https://www.wan-ifra.org/sites/.../Sexual_Harassment_Handbook.pdf صفحة 9.

الرمزية: هي سياسة أو ممارسة لها طبيعة رمزية بشكل أساسي وتتطوي على محاولة الوفاء بالتزامات المرء فيما يتعلق بالأهداف المحددة، مثل الحصص الجنسانية الطوعية أو الإلزامية، مع جهود أو إشارات محدودة، ولا سيما نحو الأقليات والنساء، وذلك بطرق لن تغير علاقات القوة القائمة و/أو الترتيبات التنظيمية التي تفيد بشكل غير متناسب المجموعة (المجموعات) المهيمنة.²⁶

المتحولون جنسياً: وهو مصطلح عام لوصف شخص له هوية أو تعبير جنساني مختلف عن نوع الجنس الذي عُين له عند الولادة. المتحولون جنسياً، المرأة إلى رجل (WtM) كانوا قد عينوا كإناث عند الولادة لكنهم يحددون هويتهم ويعيشون كذكور؛ أما المتحولين جنسياً الرجل إلى امرأة (MtW)، كانوا قد عينوا كذكور عند الولادة لكنهم يحددون هويتهم ويعيشون كإناث.

كراهية مغايري الهوية الجنسية: هي مقت مغايري وجماعات مغايري الهوية الجنسية أو الخوف منهم أو كراهيتهم أو التعصب ضدهم. ومثل أشكال التحامل الأخرى، فهي تستند إلى أفكار نمطية ومفاهيم مغلوبة تستخدم في تبرير التمييز ضد المتحولين جنسياً أو التحرش بهم أو العنف ضدهم.²⁷

إلقاء اللوم على الضحية: هو فعل محط للقيمة حين يتم تحميل المسؤولية، سواء كلية أو جزئياً، لضحية (ضحايا) جريمة أو حادثة ما على الجرائم التي ارتكبت ضدهم. ويمكن أن يظهر هذا اللوم في صورة استجابات اجتماعية سلبية من جانب المختصين القانونيين أو الطبيين أو أخصائي الصحة الذهنية، وأيضاً من الإعلام والأقارب المباشرين وغيرهم من المعارف.²⁸ يحدث إلقاء اللوم على الضحية حين يُفترض أن فرداً ما فعل شيئاً ما لإثارة العنف سواء بالأفعال أو الكلمات أو الملابس. كثيرون يفضلون أن يعتقدوا أن شخصاً ما تسبب في البلاء الذي حل بهم لأن ذلك يجعل العالم مكاناً آمناً، لكن إلقاء اللوم على الضحية هو سبب رئيسي يجعل الناجين من العنف الجنسي والأسري لا يبلغون عن الاعتداءات.

الشباب: الشباب بين سن 15 و 29 عامًا.

استرداد المصطلحات التحقيرية وتسميات الوصم²⁹

يقر برنامج SAFE أنه يوجد نقاش دائر عما إذا كان استرداد المصطلحات التحقيرية وتسميات الوصم من جانب الفئات السكانية المقهورة/المميز ضدها/والمهمشة هو أمر ممكن أم ضار. نحن نفهم ونحترم الأفراد والجمعيات والمجتمعات المحلية التي استعادت هذه المصطلحات لتسمية نفسها بنفسها كاستراتيجية للمقاومة، حيث أن مثل هذا العمل يقلل سلطتهم التي كانت تاريخياً سلبية وواضمة. إلا أنه لا ينبغي لمدربي السلامة أن يستخدموا تسميات الوصم، أو يروجوا لاستخدامها، في عمليات التدريب أو في المحادثات بين المشاركين، حتى لو كانوا جزءاً من المجموعة المهمشة، وذلك من أجل نمذجة بيئة قائمة على الاحترام. في حالة الاستعانة بمتترجمين فوريين، ينبغي أيضاً أن يكونوا على دراية بتوقعات ومصطلحات اللغة الشاملة.

إذا كان شخص ما يستخدم مصطلحات أو تسميات تحقيرية أثناء التدريب، ينبغي على المدرسين أن يوضحوا ما إذا كانت تهدف للإساءة لشخص ما أم يتم استخدامها من جانب شخص مهمش كوسيلة للتمكين. في الحالة الأولى، ينبغي على المدرب أن يذكر بوضوح أنه لا يمكن التسامح مع أي مصطلح تحقيري يهدف للإساءة في التدريب. في الحالة الثانية، ينبغي على المدرب أن

²⁶ انظر هنا للإطلاع على التعريف الأصلي من جانب المعهد الأوروبي للمساواة الجنسانية،

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1408>

²⁷ <http://www.ohrc.on.ca/.../appendix-b-glossary-understanding-gender-identity-and-expression>

²⁸ https://crcvc.ca/docs/victim_blasting.pdf

²⁹ للمزيد من المعلومات والأبحاث، انظر Galinsky, Adam & Wang, Cynthia & Whitson, Jennifer & Anicich, Eric & Hugenberg, Kurt & Bodenhausen, Galen. (2013). إعادة تخصيص تسميات الوصم: العلاقة المتبادلة بين السلطة والتسمية الذاتية. علم النفس.

<https://tinyurl.com/rd3f32f>

يوضح أن الأشخاص الآخرين، ولا سيما أولئك الذين ينتمون لتلك الجماعة المهمشة، قد يشعرون بالإساءة بسبب ذلك المصطلح.

ويجوز لفريق التدريب أن يعد قائمة بالمصطلحات التحقيرية ذات الصلة والكلمات الحساسة الأخرى في اللغة (اللغات) المستخدمة في التدريب وبما يتطابق مع سياقها، بما في ذلك كيف يتم استخدام مثل هذه المصطلحات ومن قبل من، وذلك حتى يكون مستعدا في حال تطبيعها في هذه اللغة (اللغات) أو إذا استخدمها المشاركون أثناء التدريب. ينبغي على القائمة أن تكون وثيقة حية وأن يتم تحديثها من وقت لآخر. يقدم هذا الملحق أيضًا الإرشاد حول ما ينبغي أن يفعله المدربون إذا واجهوا هذه اللغة تحت عنوان بيئة التدريب بيئة التدريب.

لا تسبب المزيد من الأذى

يدرك برنامج SAFE أن المشاركين الذين ينتمون للجماعات المهمشة قد تعرضوا بالفعل /أو يتعرضون، بصورة ممنهجة لسياقات ومواقف مؤذية بسبب عمليات استبعاد وتمييز هيكلية بسبب هويتهم الجنسية أو توجههم الجنسي أو قدراتهم الجسدية /أو الذهنية أو سنهم أو هويتهم الإثنية أو الدينية أو دخلهم أو أصلهم أو وضعهم في الهجرة إلخ. كما يعترف برنامج SAFE ويحترم استراتيجيتهم الفردية والجماعية في التأقلم. في هذا السياق، يسعى البرنامج لعدم التسبب في المزيد من الأذى.

تذكر أن عبارة 'لا تسبب أذى' ليست كعبارة 'لا تفعل شيئاً'. فحتى في أكثر السياقات اتساماً بالتحدي، قد تكون هناك خطوات صغيرة ومتفردة تستطيع اتخاذها. ففي واقع الأمر، فإن عدم فعل شيء لدعم جماعات المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية (LGBT) يمكن أن يعزز التمييز ضدهم".

المصدر: إدماج LGBT+ في برامج التنمية الدولية: قائمة مراجعة لمقترحات UK Aid Connnect.

تجدون أدناه بضع استراتيجيات لأخذها في الاعتبار كيلا تتسبب في المزيد من الأذى للمشاركين:

- اعترفوا بالتجارب القائمة بالفعل التي عاشتها الجماعات المهمشة وتأثيرها.
- كونوا مدركين للأخطار المتفردة قبل أية أنشطة مرتبطة بالسياقات المهمشة وأثناءها وبعدها، وقوموا بتطبيق استراتيجيات التخفيف كيلا تتسببوا في المزيد من الأذى.
- احترموا استراتيجيات التأقلم التي كانت الجماعات المهمشة تطبقها لتقليل الأذى في سياق القمع.
- اجعلوا مواقف الأذى السابقة مرئية وقم بمراجعة استراتيجيات التأقلم القائمة بطرق إيجابية بهدف رفع وعي المتدربين وتحسين خبرة التعلم خاصتهم.

تنطبق مقارنة لا تسبب المزيد من الأذى أيضاً على المشاركين في التدريب الذين لا ينتمون لجماعات مهمشة لكن تعرضوا لتجارب صدمة ربما تكون قد تسببت في أذى لهم. يمكن إيجاد المزيد من المعلومات والإرشاد حول تنفيذ تدريب عدم التسبب في المزيد من الأذى في دليل خاص أعدته منظمة أيركس حول هذا الموضوع، وأيضاً في مصفوفة أخطار استراتيجية لا تسبب المزيد من الأذى، التي تتضمن بعضاً من المخاطر القائمة على الهوية التي قد يواجهها المشاركون عند المشاركة في التدريب. لطلب نسخ من هذه الموارد، برجاء الاتصال بـ gender-inquiries@irex.org.

مثال على استراتيجية عدم التسبب في المزيد من الأذى قيد التنفيذ: العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقات.

كلنا نعيش، بدرجات مختلفة، في مجتمعات قادرة تعامل الأفراد "غير المعوقين" على أنهم يمثلون معيار "الحياة الطبيعية"، وهو ما يؤدي إلى أماكن عامة وخاصة وخدمات وتعليم وعمل اجتماعي مصممة بحيث تخدم الأشخاص "القياسيين"، وبالتالي استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة. يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة الكثير من أنواع الحواجز يوميًا. ويمكن لهذه أن تكون "جسدية أو موقفية أو ممنهجة".³⁰ فالإعاقات قد تكون مرئية ومكشوفة للآخرين وقد لا تكون. على المستوى العالمي، يُقَدَّر أن 15% من السكان يعيشون بإعاقة ما.³¹

ويعكس هذا الواقع سياقًا قائمًا بالفعل من الأذى يتم التسبب فيه للمتدربين المحتملين.

تحتّم على الأشخاص ذوي الإعاقة أن يتعلموا الاستراتيجيات الجسدية والنفسية-الاجتماعية للتأقلم على هذه الحواجز، والتي يمكن الجمع بينها وبين استراتيجيات للتغلب على الحواجز المفروضة على الهويات الأخرى (نوع الجنس والتوجه الجنسي والعمر والجماعات الإثنية الدينية والبيئة الريفية أو الحضرية، إلخ). بيد أنه لا يجب اعتبار استراتيجيات التأقلم الفردية والجماعية ذريعة لإضفاء الشرعية على وجود أي نوع من الحواجز.

ينبغي على منظمي التدريب أن يعترفوا بما ذكر أعلاه حين يشارك شخص من ذوي الإعاقة، سواء كانت مرئية أم لا، في تدريب وأن يكونوا على دراية بالأخطار المرتبطة بذلك.

لذا، فكيلا تتسبب بالمزيد من الأذى، انظر الخطوات التالية:

- الشراكة مع منظمات محلية يقودها أشخاص من ذوي الإعاقة لتوسيع التوعية للمشاركين المحتملين من ذوي الإعاقة والمشاركة في إعداد أو مراجعة سهولة الوصول إلى مواد التدريب ومشاركة التوصيات حول أماكن من السهل الوصول إليها أو منصات التدريب عن بعد و مترجمين مؤهلين للغة الإشارة وغير ذلك من الترتيبات المعقولة.
- تأكدوا من أن الإجراءات المتخذة تؤكد على مقاربة مستندة إلى الحقوق مقابل استخدام نموذج أعمال خيرية يستصغر الأشخاص ذوي الإعاقة أو يجزّدهم من إنسانيتهم على المستويين الفردي والجماعي. وأيضًا، لا تفترضوا أن الأشخاص ذوي الإعاقة سيطلبون المساعدة في كل المجالات، فغالبًا لا يطلب الأشخاص ذوو الإعاقة إلا مساعدة محددة جدًا. بصورة عامة، ابنوا أنشطتكم على قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة بدلًا من التركيز على "الإعاقات" وفكروا فيها كحق في المساعدة.
- اطلبوا على نحو استباقي المعلومات المتعلقة بالإعاقة من كل المشاركين مقدمًا وحيثما كان ذلك ممكنًا، باستخدام القائمة المرجعية لتقييم الاحتياجات (ص 23) التي سنناقشها أدناه.
- وبحسب تقييم الاحتياجات، تأكدوا من أن أيًا من المشاركين لن يتعرض لإصابات جسمانية وأذى نفسي جراء عدم توفر الإقامة ووسائل الانتقال الملائمة أو مساحة منشآت التدريب. ينبغي أن تكون الأماكن والموردتين مؤهلين مسبقًا بحسب سهولة الوصول إليهم.
- قللوا من أي حواجز تمنع سهولة الوصول (جسدية أو مرئية أو سمعية إلخ) في أشكال الدروس سواء الافتراضية أو الشخصية المباشرة والمنهجية: تأكدوا من أن المواد المرئية مصممة بتضاد عال وأنها ذات حجم خط يسهل قراءته وأن المدربين والمشاركين يتحدثون بوضوح وبصوت مرتفع، مع تجنب تحدث أشخاص كثيرين في نفس الوقت

³⁰ <http://www.stopableism.org/p/what-is-ableism.html>

³¹ https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en

وعدّلوا تدريب الإسعافات الأولية والتمارين الجسمانية الأخرى في الدروس وفقاً للقدرات الجسمانية (انظر قبل التدريب: تقييم الاحتياجات والتخطيط 18 للحصول على أمثلة).

- تأكدوا من أن محتوى الدرس يمثل الواقع والأخطار وتدابير التخفيف الأمنية للأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، قد يجيب المدربون على بعض هذه الأسئلة: ما هي الأخطار الرقمية المحددة لمشارك يعاني من إعاقة بصرية؟ ما هي تدابير التخفيف الأمنية التي يستطيعون اتخاذها وفقاً لأجهزة محددة من السهل الوصول إليها لاستخدامها؟ ما هي الأخطار المحددة بالنسبة لمشاركة شابة تعاني من إعاقة عقلية أثناء تغطية أحد الاضطرابات المدنية؟ ما هي تدابير التخفيف التي ينبغي أن تتخذها هي /أو وسيلتها الإعلامية؟
- اشركوا الأشخاص ذوي الإعاقة بخبراتهم في الأنشطة، بموافقتهم.
- تجنبوا الأفعال أو التعليقات النمطية والتمييزية: أي ليس كل الأشخاص الذين يعانون من إعاقة سمعية يستطيعون قراءة الشفاه /أو يعرفون لغة الإشارة؛ وليس كل الأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة يحتاجون أن يتم دفعهم طوال الوقت؛ فليس كل الإعاقات ظاهرة.
- كونوا حازمين: تقبلوا التصحيحات والنقد والتغذية المرتدة من الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل التحسين؛ واطلبوا من الأشخاص ذوي الإعاقة مباشرة (وليس المساعد الشخصي أو 32 المترجم الفوري) حين تشكون بشأن ما يفضلونه أو يوصون به أو يحتاجون إليه من حيث الأمور اللوجستية أو اللغة أو في حالة تقديم المساعدة، إلخ.
- لا تتسامحوا البتة مع التمييز أو عدم التسامح من قبل المتدربين الآخرين ضد الأشخاص ذوي الإعاقة. حاولوا أن تصححوا المواقف والتعليقات التمييزية. اسعوا لتحسين الوعي والاحترام والتعاطف وشجع المقاربة المستندة إلى حقوق الإنسان.

قبل التدريب: تقييم الاحتياجات والتخطيط

اختيار شكل التدريب

ينبغي تهيئة محتوى تدريبكم ومقارنته تبعاً لشكله، أي ما إذا كان يتم تنفيذه بالكامل عن بعد أو بطريقة شخصية مباشرة أو كنتم متحكمين في وتيرته ذاتياً أو "مباشرة على الهواء" أو مزيجاً أو خليطاً بين هذه الخصائص. بدوره، يعتمد الشكل المباشر لتدريبكم على سياق عملكم وأيضاً احتياجات مشاركيكم المحتملين وسهولة الوصول إليهم. والهدف هنا هو التخفيف من أية أخطار محتملة للموظفين والمشاركين وتوفير أكثر تجربة تعلم ممكنة من حيث الفاعلية.

ولاتخاذ قرار حول الشكل الذي تختارونه، ينبغي أن تجروا تحليل أخطار لتقييم الاحتياجات وسياق العمل وكل العوامل الخارجية ذات الصلة. على سبيل المثال، فقد يكون أحد أشكال التدريب مناسباً مقارنة بآخر عند العمل في سياق أزمة صحية محلية أو عالمية (مثل جائحة كوفيد-19) أو عند إجراء تدريب في مساحات مدنية بصدد الإغلاق أو أغلقت بالفعل. بنفس القدر، قد تكون بعض أشكال التدريب أكثر سهولة في الوصول إليها مقارنة بغيرها بالنسبة للمشاركين الذين لديهم معرفة رقمية منخفضة /أو اتصال محدود بالإنترنت.

تكن خبرة برنامج SAFE بصورة رئيسية في أداء عمليات تدريب شخصي مباشر أو عن بعد، لكن يمكنك أن تجد أدناه أيضاً تعاريف لأشكال أخرى، فضلاً عن أي فرص قد تمثلها أو حدود ربما تكون بها.

عمليات التدريب الشخصي المباشر

عمليات التدريب الشخصي المباشر هي الأنشطة التي يكون فيها المدربون والمتدربون متواجدين جسمانياً في نفس المكان لعدد محدد من الأيام. تتضمن العوامل الهامة التي ينبغي أن يأخذها المنظمون في الاعتبار الاحتياجات المحتملة للمشاركين والمدربين فيما يتعلق بالسفر والإقامة والطعام المقدم في التدريب. يمكن أن تتضمن منهجيات وتمارين التدريب التي تستخدم في التدريب الشخصي المباشر عروضاً جسدية (مثل تقنيات الإسعافات الأولية) وتمارين سيناريو /أو تقييمات وجلسات نفسية-اجتماعية فردية أو جماعية وتثبيت موجه لأدوات الأمن الرقمي (مثل الشبكات الافتراضية الخاصة) ومسوحات مطبوعة ونشرات مادية ونسخ من مواد القراءة التكميلية وعمل جماعي وأنشطة أخرى بين النظراء، بالإضافة إلى تفاعلات شخصية رسمية أو غير رسمية أخرى بين المدربين والمتدربين.

تتضمن فوائد شكل التدريب الشخصي المباشر ما يلي:

- قدرة المدربين على أن يلاحظوا ويقيموا على نحو أفضل كيف يتفاعل المشاركون مع أنشطة معينة (لتجنب المحفزات وإعادة الصدمة، إلخ)
- لدى المدربين المزيد من الخيارات لتهيئة المسوحات وأدوات التقييم تبعاً للمجموعة أو الفرد (مثل اختيار ما إذا كان سيتم استخدام مسوحات مطبوعة أم رقمية)

- أسهل بالنسبة للمشاركين أن يتفاعلوا مع بعضهم بعضًا وقيموا روابط شخصية، ما يمكن أن يؤدي إلى وجود شبكات تضافر في مرحلة ما بعد التدريب.
- احتمالية أكبر للمشاركين في أن يكونوا قادرين على التركيز بالكامل على جلسة التدريب لأن بيئة التدريب الشخصي المباشر أكثر ملاءمة للتعلم (أي لا 'إرهاق' رقمي).

عمليات التدريب عن بعد

في عمليات التدريب عن بعد، يتواصل المدربون والمتدربون سويًا من خلال منصة تدريب على شبكة الإنترنت (مثل زوم (Zoom) وفرق مايكروسوفت (Microsoft Teams))، باستخدام أجهزتهم الشخصية أو أجهزة العمل، وذلك على مدار عدد محدد من الساعات أو الأيام. ينبغي على المنظمين أن يجدوا وقتًا وتاريخًا لعملية التدريب عن بعد، مع أخذ جدول أعمال المشاركين أو جدولهم في الاعتبار. وغالبًا، سيتوجب على المشاركين أن يستوعبوا التدريب عن بعد في جدول عملهم الاعتيادي، وقد تفضل بعض المجموعات أو الأفراد حضور التدريب قبل ساعات العمل، في حين أن آخرين قد يفضلون عمليات تدريب عن بعد عقب ساعات العمل أو جلسات تدريبية أثناء عطلة نهاية الأسبوع. كما ينبغي على المنظمين أن ينظروا إلى الاحتياجات المرتبطة باتصال المشاركين والمدربين بالإنترنت وسعة النطاق ومستوى معرفتهم الرقمية والمعدات التقنية المتوفرة لهم، وأيضًا أمن منصة التدريب المختارة وسهولة الوصول إليها. يمكن لمنهجيات وتمارين التدريب المستخدمة في التدريب عن بعد أن تتضمن أنشطة الإشراف الرقمية والغرف الجانبية على الإنترنت والمسوحات الرقمية ومواد القراءة التكميلية الرقمية والتقييمات الذاتية بعد التدريب.

تتضمن فوائد شكل التدريب عن بعد ما يلي:

- تمكين مشاركة الأفراد الذين لا يستطيعون حضور التدريب الشخصي المباشر بسبب أي نوع من القيود أو التحديات، ولا سيما إذا كانت عمليات التدريب تستلزم السفر /أو البقاء بعيدًا عن البيت.
- يمكن إجراؤها حتى أثناء الأوقات التي لا تسمح بأنشطة شخصية مباشرة (مثل جائحة عالمية)
- يمكن استخدامها كأداة للوصول إلى المشاركين في بعض الفضاءات المدنية المغلقة أو التي بصدد الإغلاق، هذا إذا سمح السياق بإقامة التدريب من الأساس بدون التسبب في المزيد من الأذى.
- تسمح بتوفير طرق آمنة لا تكشف عن الهوية للمشاركين لمشاركة تجاربهم أو قصصهم الحساسة التي قد لا يشعرون بالراحة في مشاركتها في بيئة تدريب شخصي مباشر.
- يمكن في الغالب توفيرها بتكلفة أقل، حيث أنه لا توجد تكلفة، أو توجد تكلفة منخفضة، للانتقال والإقامة وغيرها من المصروفات.

التدريبات التي يتم التحكم في وتيرتها ذاتيًا/غير المتزامنة

في بعض الحالات، قد لا يكون ممكنًا للمدربين والمتدربين أن يكونوا متواجدين جسديًا في نفس المكان الافتراضي أو الجسدي /أو في الوقت نفسه. في هذه المواقف

قد يرغب المنظمون في أن يختاروا أن يقدموا بدلًا من ذلك تدريبًا يتم التحكم في وتيرته ذاتيًا/غير متزامن عن بعد و"حسب الطلب". في هذا الشكل من أشكال التدريب، يمكن للمشاركين أن يسجلوا الدخول على منصة التدريب للوصول لمواد الدرس وتصفحها (مثل القراءات ومواد الفيديو والصوت) بالوتيرة التي يحدونها هم بأنفسهم وفي أي وقت يكون أكثر ملاءمة بالنسبة لهم. بالنسبة لهذه الأنواع من التعلم غير المتزامن، وبناء على سياقها، يستطيع المنظمون أن يختاروا ما إذا كانوا سيمنحون الوصول للدورة التي يتحكم المشاركون في وتيرتها لوقت محدود ولمجموعة محددة من الأفراد، أو تقديمها في شكل يكون سهلًا في الوصول إليه لأي أحد مهتم بالموضوع (مثل في شكل دورة ضخمة مفتوحة على الإنترنت (MOOC)). ومثل

عمليات التدريب عن بعد، ينبغي على المنظم أن يأخذ في الاعتبار، بالنسبة لعمليات التدريب التي يتم التحكم في وتيرتها ذاتيًا، الاحتياجات المتعلقة بالاتصال عن بعد بالنسبة للمشاركين ومعرفتهم الرقمية وأمنهم وخصوصيتهم وسهولة الوصول.

مزايا التدريب الذي يتم التحكم في وتيرته ذاتيًا، أو MOOC، مشابهة للتدريب عن بعد، لكنها أيضًا تضم:

- تمكّن المشاركة للأفراد الذين لديهم اتصال سيء بالإنترنت، حيث أنه يمكنهم في الغالب تنزيل المحتوى حين يكونون في مكان به اتصال أفضل بالإنترنت ثم مذاكرته لاحقًا حين يكون لديهم اتصال سيء، أو لا يكون لديهم اتصال من الأساس.
- توفير أقصى مرونة ممكنة من حيث الوقت ومتى يتم أخذ التدريب، وهو أمر مناسب على نحو خاص للأفراد الذين لديهم مسؤوليات رعاية.
- يمكن أن يدعم المشاركون متعددي اللغات الذين هم أقل طلاقة لفظيًا في لغة التعليم.
- يمكن توفيره بتكلفة أقل وفي نفس الوقت له إمكانية الوصول إلى عدد أكبر بكثير من المشاركين.

أنواع التدريب الأخرى

توجد أشكال أخرى من التدريب التي قد تشمل، أو لا تشمل، جوانب من أنواع التدريب المبينة أعلاه. والأمثلة على ذلك تشمل عمليات التدريب المختلط، التي قد يتم فيها إجراء بعض الوحدات بصورة متزامنة وشخصية مباشرة، في حين أن البعض الآخر يتم توفيره على الإنترنت وبطريقة غير متزامنة.

وأحد أشكال التدريب الذي استخدمه فريق برنامج SAFE أثناء جائحة كوفيد-19 هو مزيج من العناصر الشخصية المباشرة وعن بعد في نوع من التدريب "الهجين" الذي يكون فيه بعض المشاركين /أو المدربين فقط متواجدين جسديًا في نفس المكان، في حين أن البعض الآخر ينضمون للتدريب عن بعد. وقد كان بعض المشاركين متواجدين جسديًا في فندق في مكان ما ويأخذون التدريب من هناك، في حين أن المدربين كانوا يقودون التدريب عن بعد من مكان آخر. بالنسبة لبرنامج SAFE، فقد جمع هذا الشكل بين مزايا وعيوب التدريب الشخصي المباشر، على سبيل المثال التبادل والتفاعل المباشرين بين المشاركين، مع منهجية التدريب عن بعد. وقد تمت الاستعانة بمساعدة تدريبي محليين ليكونوا متواجدين جسديًا في الموقع ومتاحين ليقدموا الدعم اللوجستيات التدريب ولضمان ومراقبة توفير مساحة شجاعة (ص 36)، وأيضًا، عند الضرورة، لمساعدة المدربين في إشراك المشاركين في أنشطة وتمارين ومناقشات عملية.

دور المدرب والمنظمين

المدرب هو جزء أساسي في خلق بيئة تدريب شاملة ومساحة شجاعة تساعد على التعلم. وعند تعيين المدربين، ينبغي أن تتأكد من تطبيق معايير التنوع والشمول والمساواة.³³ إضافة إلى اعتبارات التنوع والمساواة والشمول وخبرة المدربين المحتملين في الموضوع، ينبغي أن يكون لدى المدربين الخبرة في تطبيق عدسة شمول على التدريب أو رغبة قوية في التعلم. كما أن المدرب مسؤول عن مواكبة الموضوعات والمصطلحات ذات الصلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي (GESI) في سياقهم. إضافة إلى ذلك، قد تكون هوية المدربين وخبراتهم أمرًا هامًا. وعلى سبيل المثال، إذا كانت الموضوعات التي يتم مناقشتها تتعلق بالمرأة أو إدماج فئة LGBTQI+، فقد يفضل المتدربون في بعض السياقات المدربين الذين يتشاركون في بعض هذه الخبرات. فأحيانًا، يرتبط المشاركون أكثر بالمدربين الذين يشتركون في بعض تجارب حياتهم وتحدياتهم الاجتماعية. أخيرًا، على منظمي التدريب مسؤولية في أن يزيدوا بصورة مستمرة من طاقة الشمول في فريق التدريب من خلال فرص التطوير المهني ومناقشات الفريق والتأمل، إلخ.

³³ للمزيد من المعلومات حول العلاقة بين التنوع والمساواة والشمول (DEI) والتوظيف والتعيين، انظر هذا المقال

<https://medium.com/awaken-blog/inclusive-hiring-why-its-hard-why-it-s-important-and-how-you-can-start-making-a-difference-cddd803109de>

واستناداً إلى نوع التدريب، قد لا يكون المدربون متواجدين جسدياً في موقع التدريب بأنفسهم (وعلى سبيل المثال لأنه "يتم استدعاؤهم" للتدريب عن بعد). وبالنسبة لهذه الحالات، ينبغي على المنظمين أن ينظروا في الاستعانة بمساعد أو منسق تدريب ليكون نقطة الاتصال المحلية و"التواصل" بين المشاركين والمدربين. بصورة عامة، تكون مهمتهم هي المساعدة في الجوانب اللوجستية (مثل الإقامة والتأكد من أن الاتصال عن بعد يعمل وتقديم المساعدة في المسائل التقنية وتقديم الدعم في تعبئة المسوحات)، وهم ليسوا مطالبين بتقديم محتوى أي درس أو قيادته بأنفسهم. في السيناريوهات الأخرى، قد يكون مترجم متواجداً جسدياً مع المشاركين. وقد يكون هذا الفرد خريجاً أو عضواً في شريك استراتيجي، إذا أمكن، أو موصى بهم من قبل أي منهما و/أو موظفي المنظمة. وعادة ما تريد المنظمة التي تعقد التدريب أن تجهز هذا "الموظف المساعد" لكي تزيد من وعيه حول أهمية عمليات التدريب الشاملة وسهولة الوصول إليها التي لا تسبب المزيد من الأذى.

في كل مثل هذه الحالات، ينبغي اختيار المساعد أو غيره من الموظفين غير المدربين مباشرة من قبل منظمة التدريب وأن يستوفوا، بصورة أو بأخرى، نفس المعايير المطبقة على المدربين، بما في ذلك إظهار الاحترام للأشخاص ذوي الهويات والخلفيات المختلفة (بما في ذلك الهويات الجنسية والتوجه الجنسي والهويات العرقية/الإثنية والهويات الدينية والأعمار وظروف الإعاقات) والالتزام بالخصوصية والسرية، وأن يكون لديهم فهم مثبت للمساحات الشجاعة مع عدم التسامح مطلقاً مع أي نوع من أنواع التمييز أو الاعتداءات، بالإضافة إلى، عند الضرورة والقابلية للتطبيق، معرفة باللغة (اللغات) التي يتحدث بها المشاركون. وعقب عملية التوظيف، ينبغي تخصيص ما يكفي من وقت لتهيئة كل المدربين وغير المدربين المشاركين في ممارسات واشتراطات GESI بالبرنامج.

اختيار المشاركين: مجموعات متجانسة مقابل مختلطة

في سياق الـ GESI، تعني المجموعة المتجانسة مجموعة من المشاركين الذين قد يتشاركون في خبرات مماثلة (لكن ليس كل الخبرات) بسبب بعض الهويات؛ وعلى سبيل المثال، قد تكون هذه مجموعة لا تضم إلا النساء أو مجموعة من نشطاء LGBTQI+. في المجموعات المختلطة، يفتقر المشاركون إلى هوية أو خبرة مشتركة. يتم اختيار نوعية المجموعة بناء على تقييم احتياجات يأخذ في الاعتبار الثقافة المحلية المحددة وغرض التدريب. إذا كان التدريب يسعى للتطرق لاحتياجات محددة جداً (تجارب الصدمة أو التحرش أو الاحتجاز السابق إلخ) التي تتعلق بمجموعات محددة، مثل النشطاء أو النساء، فإن بيئة المجموعة المتجانسة قد تكون أكثر فعالية وتقلل على نحو أفضل من خطر التسبب في المزيد من الأذى. إذا كان أحد أهداف التدريب هو بناء التضامن أو رفع الوعي، فعندئذ من الأفضل أن يحدث هذا في مجموعة مختلطة. بالنسبة للمجموعات المختلطة، ينبغي أن يكون الهدف هو الحصول على تمثيل جنساني عادل، وفي نفس الوقت السعي لتمثيل تقاطعي للهويات الأخرى (مثل من حيث علاقته بالعلاقة بالتوجه الجنسي والهوية العرقية/الإثنية والسن وحالة الإعاقة والحالة الحضرية/الريفية).³⁴ في المجموعات المختلطة، لا تقوموا بتعميم خبرات المجموعات المهمشة أو تفترضها. على سبيل المثال، تجنبوا استخدام تعبيرات مثل: "الآن دعونا نسعى ما تفكر فيه النساء حيال ذلك". بالمثل، تجنب الأنشطة الجماعية حيث تكون الجماعات مقسمة على أساس نوع الجنس أو السن أو الإثنية أو الضعف، ما لم يتوافق هذا مع تجربة الخطر أو الصدمة.

إجراء تقييم الاحتياجات

يعد إجراء تقييم دقيق وشامل لاحتياجات المشاركين من الأشياء الأساسية في تخطيط تدريب شامل وتنفيذه. يمكن إجراء تقييم الاحتياجات من خلال مسوحات مطبوعة أو رقمية أو مقابلات أو مناقشات جماعية. إلا أنه لا ينبغي تضمين إلا الأسئلة ذات الصلة، كما ينبغي موازنة الحاجة لفهم الأخطار التي يواجهها المشاركون مع احترام الخصوصية. على سبيل المثال، فإن عدد المرات التي يصلي فيها المشاركون لن تكون ذات صلة في معظم الحالات لأغراض التخطيط، ومع أن الهوية الجنسية للمشارك قد لا تكون مرتبطة بالخطر الإضافي في بعض السياقات، فقد يشعرون أن مثل هذه الأسئلة تطفلية وقد يفقدون الثقة في مقدمي التدريب. وبالمثل، قد لا يشعر جميع المشاركين ذوي الإعاقة بالراحة بالكشف عن الإعاقة. ضعوا في اعتباركم

³⁴ للإطلاع على مناقشة أكثر تفصيلاً حول التمثيل العادل والأهداف والاستشهادات، انظر هذا المرجع - <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/Diversity-and-Inclusion-a-case-of-targets-quotas-or-freewheeling>

دائمًا هذه البارامترات في سياق تدريبكم المحدد وقوموا بإعداد تقييم احتياجاتكم تبعًا لذلك (انظر القائمة المرجعية لتقييم الاحتياجات ، ص 22).

حيثما يكون ذلك ممكنًا، استغلوا الممارسات الشاملة مثل تجنب تحديد موعد التدريب في أية عطلات دينية أو ثقافية، واعطوا استراحات متكررة بين الجلسات لأغراض الرضاغة الطبيعية والشعائر الدينية أو أية احتياجات شخصية أخرى. وستستوعب هذه التدابير الاستباقية المشاركين دون أن تضطر لسؤال أسئلة شخصية تطفلية. في كل الاتصالات مع الأشخاص أو المنظمات حول التدريب، اذكروا ما هي أنواع المساعدة والدعم التي ستكون متوفرة عند الطلب. من المهم أن توفر هذه المعلومات على نحو استباقي وأن تشجع بنفس القدر على الكشف عنها بفترة كافية حتى تستطيع تلبية مثل هذه الطلبات. إضافة إلى ذلك، ينبغي توضيح التعليمات التفصيلية ومستندات الدعم اللازمة والمواعيد النهائية للتقديم فيما يتعلق بطلبات الإقامة.

من المهم أيضًا أن توضحوا للمشاركين مقدمًا ما الذي يستطيعون توقعه من التدريب، وذلك بغض النظر عن الشكل الذي تختارونه. وعلى سبيل المثال، بالنسبة للتدريب الشخصي المباشر، قدموا المعلومات التي مفادها أن "مدة التدريب ثلاثة أيام، وأن 70٪ منه سيكون دروسًا باستخدام أجهزة الكمبيوتر (سواء مقدمة من المنظمين أم لا) وأن 20٪ منه أنشطة خارجية حيث تكون الحركة الخفيفة والملابس/الأحذية المريحة مطلوبة، وأن 10٪ منه عمل جماعي؛ وإن الإقامة ستكون في غرفة خاصة بها حمام مع خدمات على مسافة قصيرة".

وأفضل طريقة لضمان استيعاب احتياجات كل المشاركين في التدريب وأن تكون البيئة شاملة هي أن تقدم للمشاركين قائمة بالخدمات التي ستكون قادرًا على توفيرها أثناء التدريب، واسألهم إذا كانوا سيطلبون أيًا من هذه الخدمات من القائمة /أو إذا كانت هناك أية خدمات إضافية سيحتاجونها لكي تكون مشاركتهم ذات معنى. وهذا يعني أن التركيز ليس على "ما يحتاجه المشاركون؟" لكن سيكون أكثر على "ما الذي يستطيع المنظم أن يقدمه؟" يمكن أن تستخدم المثال أدناه على قائمة مرجعية لتقييم الاحتياجات (ص 22) كأداة لإرسالها للمشاركين.

قائمة مرجعية لتقييم الاحتياجات

برجاء اختيار أية خدمة من القائمة أدناه من شأنها أن تسمح لكم بأن تستمعوا وتشاركوا بالكامل بهذا التدريب. لكم الحرية في إضافة خدمات وخيارات غير متضمنة في القائمة.

الخدمات المتعلقة بالمعلومات:

- مادة رقمية سهلة الوصول إليها لقارئ الشاشة
- مادة مطبوعة سهلة الوصول إليها بخطوط كبيرة وحبر أسود فقط
- وصف صوتي لأي مسح مطلوب
- وصف صوتي لمواد مرئية
- تسمية توضيحية
- قراءة شفاه
- مترجم لغة إشارة
- مترجم لغة آخر. إذا كان الأمر كذلك، فأية لغة
- حديث بطيء الوتيرة
- غير ذلك:

الخدمات المتعلقة بالنشاط:

- الأنشطة التي لا تتطلب فترات طويلة من الوقوف

- الأنشطة التي لا تتطلب الجلوس على الأرضية
- الأنشطة التي لا تتطلب التوازن أو الحركات المعقدة /أو الجري
- ترتيب محدد للمقاعد. برجاء التحديد _____
- غير ذلك _____

الخدمات المتعلقة بالطعام:

- خال من مادة الجلوتين
- خال من مادة اللاكتوز
- نباتي متشدد
- نباتي
- خال من مادة _____
- غير ذلك _____

الخدمات المتعلقة بالمكان:

- غرفة للصلاة
- غرفة للرضاعة الطبيعية
- غرفة للاسترخاء
- الطابق الأول - لا درجات سلم
- غير ذلك _____

الخدمات المتعلقة بالوقت:

- الاستراحة في وقت محدد. إذا كان الأمر كذلك، يرجى التحديد _____
- الاستراحة في فترات محددة (مثل بعد عدد معين من الساعات). برجاء التحديد _____
- وقت البداية/وقت النهاية. برجاء التحديد _____
- غير ذلك _____

الخدمات الأخرى

برجاء كتابة أية خدمات أخرى: _____

تقييم الاحتياجات لعمليات التدريب عن بعد

عند إجراء تدريب عن بعد، ينبغي على المنظمين أيضاً أن يقيموا احتياجات المشاركين وقدراتهم من حيث صلتها بسهولة الوصول الرقمي، وتحديدًا معرفتهم (إمام المشاركين بالأدوات الرقمية) ووصولهم (التقنيات والخدمات الرقمية التي يمكن للمشاركين الوصول إليها). ينبغي على المنظمين أن يعملوا مقدماً على تحديد أية حواجز للوصول الرقمي ومن ثم يختاروا المنصة والأدوات وأنشطة المشاركة الأفضل لملاءمة مجموعة المشاركين. ولتقييم الوصول الرقمي للمشاركين، فعلى سبيل المثال، قد تريد إجراء بحث على الاتصال بالإنترنت في مناطق مختلفة من المدينة أو المنطقة أو البلد الذي سيأخذ منه المشاركون التدريب (مثلاً من خلال صفحات الويب الخاصة بمقدمي الإنترنت والتقارير وخبرات الخريجين). يمكن أيضاً أن تسألوا المشاركين عن الجهاز ونظام التشغيل الذي سيستخدمونه للاتصال بمنصة التدريب والأجهزة التي يستخدمونها بصورة منتظمة في عملهم أو حياتهم الخاصة. ينبغي أيضاً أن تتفقوا أنفسهم وأن تكونوا مدركين للكيفية التي تؤثر بها 'الفجوة الرقمية' على المشاركين بصورة مختلفة، وذلك بناء على نوع جنسهم أو سنهم أو عوامل أخرى.

تلبية الاحتياجات المتعلقة بالتوتر والصدمة والإنهاك

يمكن لعوامل مثل التوتر والصدمة والإنهاك أن تؤثر على القدرات المعرفية للمشاركين وقدرتهم البدنية على التحمل. فيما يمكن لفريق التدريب أن يتعرف على بعض هذه الاحتياجات النفسية والاجتماعية المحتملة من خلال تقييمات الاحتياجات، فإنه ينبغي النظر بعناية في طلب الخبرات المتعلقة بمثل هذه الاحتياجات. على سبيل المثال، ينبغي على المنظمين ألا يسألوا أية أسئلة يمكن أن تكون تطفلية /أو لها إمكانية أن تستثيروا المشاركين أو تتسببوا في صدمات لهم مجددًا. بدلا من ذلك، يمكن أن تختاروا تضمين أسئلة حول التقييم العام للاحتياجات (مثل "في رأيك، ما هي أكثر الاحتياجات النفسية الملحة في مجال عملك أو النشاطية؟")

حين تطلبون من المشاركين استرجاع الذكريات والخبرات، اطلبوا منهم ألا يتذكروا غير تلك الحالات التي تمكنوا بالفعل من التغلب عليها بنجاح لكي تتجنبوا إثارة الصدمة في الفصل. إذا كان هناك مشاركون لديهم خبرات مماثلة، يمكن للمدربين أن يسهلوا مشاطرة المهارة حول كيف تغلبوا على الخبرات التي تنطوي على الصدمة ويؤكدوا على أن هذه القضايا هي القضايا التي يمكن التعامل معها، وأنه يوجد أشخاص آخرون كثيرون لديهم خبرات مماثلة، وأن الشخص ليس بمفرده. قد لا يكون المدربون مدركين دائما خلفية المشاركين من حيث خبرات الصدمة. من ثم، فإن المحفزات قد تكون مرتبطة بمجموعة متنوعة من الخبرات، مثل إساءة المعاملة على المستوى الفردي والملاحقة والاغصاب والتحرش، وعلى المستوى الجماعي، بعض الخبرات مثل قمع النشاطية على الإنترنت وفي الشارع والإعدام خارج نطاق القانون وتصويرات إعلامية مجردة من الإنسانية ووحشية الشرطة والتمييز الهيكلي مثل أخلاق عنصرية /أو فئات قانونية طبقية أو عنف جنسي وعنفا جنساني في الصراع. ينبغي على المدربين أن يتجنبوا المحفزات من خلال ضبط المواد المرئية والأنشطة واللغة/الكلمات تبعًا لذلك.

في حالات عمليات التدريب عن بعد، ينبغي على فرق التدريب أن تكون مدركة أن بعض المشاركين، ولا سيما الأشخاص المهمشين، قد يكون لديهم تجارب مجهدة ومؤلمة مرتبطة بالبيئة الرقمية جراء عنف محتمل مباشر أو غير مباشر على الإنترنت ضدهم في تلك الفضاءات في الماضي.

لضمان استيعاب الاحتياجات النفسية أثناء عمليات التدريب الشخصي المباشر أو عن بعد، انظروا أيضًا في المشورة العامة التالية واضبطوا مواد التدريب وأسلوب العرض وأنشطة الإشراف، ومن ثم مدة جلساتكم وفقًا لذلك:

- حدّثوا المشاركين قبل الجلسة من المحفزات المحتملة وقوموا بتطبيع ردود الأفعال عبر مقارنة عن علم للصدمة.³⁵
- اعطوا المشارك الاختيار في عدم حضور تمرين معين أو جلسة معينة وناقش المسألة مع هذا المشارك شخصيًا في وقت لاحق. قد يختار المشاركون أيضًا أن يستمعوا بصورة سلبية أثناء العمل الجماعي عند مناقشة الموضوعات المحفزة بدلًا من المشاركة بصورة نشطة. ينبغي على المدربين أن يضمنوا إعطاء المشاركين المساحة والخيار لفعل ذلك.
- انظروا في أجنحة التدريب وتوقيتها، حيث أن الأشخاص المعرضين للصدمة قد يكون لديهم فترة انتباه أقصر ويحتاجون المزيد من الوقت لرعاية أنفسهم أو يحتاجون التعامل مع الاحتياجات المباشرة أثناء الجلسة. على سبيل المثال، يمكن تقسيم درس مدته 45 دقيقة على الإنترنت إلى 15 دقيقة من المناقشة/إلقاء المحاضرات النشطة، يعقبها 5 دقائق من التأمل أو الإجابة على استطلاع رأي و15 دقيقة أخرى للمناقشة والربط بالموضوع التالي و5 دقائق أخرى من التأمل، ثم الاختتام بملخص مدته 5 دقائق.
- اعطوا وقتًا شخصيًا للراحة للمشاركين لرعاية أنفسهم أو مناقشة احتياجاتهم المباشرة.

³⁵ https://www.cdc.gov/cpr/infographics/6_principles_trauma_info.htm

تلبية احتياجات الأشخاص ذوي المعرفة الرقمية المحدودة

حيث أن المشاركين يأتون من خلفيات مختلفة، فقد تكون لديهم مستويات معرفة رقمية مختلفة، وهذا ينبغي أخذه في عين الاعتبار عند إجراء عمليات التدريب عن بعد على نحو خاص. يفرّق دليل التعاون للميسرين على الإنترنت التابع لمنظمة أيركس بين ثلاثة مستويات، وسيتم تقييمها قبل التدريب:

– معرفة رقمية محدودة (وظائف أساسية، مثل إضافة المزيد من النقاط لاستخدام أو إرسال الرسائل القصيرة على الهاتف المحمول)

– معرفة رقمية متوسطة (الدخول على مواقع الويب والخدمات براحة عند الحاجة لها)

– معرفة رقمية متقدمة (الوصول للإنترنت واستخدامها على نحو آمن).

لتلبية احتياجات الأشخاص الذين لديهم معرفة رقمية محدودة، ينبغي أولاً وقبل كل شيء أن تدير وتوقعاتكم الخاصة وتتأكدوا من أنكم مستعدون لتقديم أكثر تجارب التعلم فعالية للجميع، بغض النظر عن مهاراتهم التقنية أو إلمامهم بالأدوات الرقمية.

ينبغي على منظمي التدريب أن يقيموا بعناية الأدوات التي يعتزمون استخدامها لضمان تلبية مستويات المعرفة الرقمية للمشاركين الذين يقررون الانخراط معهم. على سبيل المثال، قد تريد اختيار أدوات ومنصات أكثر وضوحاً وتوضيحاً لذاتها إذا تبين، من خلال تقييم احتياجاتك، أن المتدربين المحتملين لديهم معرفة رقمية متوسطة أو منخفضة. يعتمد اختيار الأدوات والمنصات التي ستعتبر مناسبة للجمهور ذوي المعرفة الرقمية المحدودة اعتماداً كبيراً على سياقك والمنصات/الأدوات المعروفة بالفعل للمشاركين. على سبيل المثال، بينما يمكن اعتبار تطبيق واتس أب بصورة عامة "أداة معرفة رقمية محدودة" وبرنامج زوم كـ "أداة معرفة رقمية متوسطة"، يمكن أن يكون هذا مختلفاً جداً في سياق يكون فيه برنامج زوم أكثر استخداماً مقارنة بتطبيق واتس أب من قبل المشاركين المحتملين.

قد يبدو أيضاً منطقياً أن تخلق مساحة لدعم التكنولوجيا، مثل جلسة تدريب على التكنولوجيا أو دليل لتحري الخلل وإصلاحه أو خيار دعم تكنولوجي حي. الوضع الأفضل هو أن تعقد جلسات التدريب على التكنولوجيا في البداية أو قبل المشاركة الفعلية في التدريب، بحيث يمكن للمشاركين أن يدخلوا التدريب ويركزوا على محتواه دون "التشتت" بسبب المخاوف المتعلقة بالجوانب التقنية. كما أن إنشاء وسائل مختلفة للمساهمة في جلسات التدريب الحية (مثل المساهمة اللفظية والرسائل في الدردشة) وتطبيع الأشكال المختلفة من المشاركة يمكن أن يساعد أيضاً في دعم الأفراد ذوي المعرفة الرقمية المحدودة أو المتوسطة.³⁶ عند إجراء مسوحات عن بعد قبل نشاط التدريب أو أثناءه أو بعده، فإن خياراً للتطرق على نحو أفضل لمهارات ومعرفة المشاركين ذوي المعرفة الرقمية المحدودة يمكن أن يكون إجراء مقابلات على الهاتف لجمع المعلومات المطلوبة.

اختيار موقع لإجراء عمليات التدريب الشخصي المباشر

ينبغي أن يلي المكان والإقامة فيما يتعلق بعمليات التدريب الشخصي المباشر احتياجات كل المشاركين. يوفر برنامج SAFE إقامة في غرفة واحدة لكل مشارك كمقاربة قياسية لتجنب التمييز وتأكيد الإدماج. قبل التدريب، فإن الفحص الفعلي لأماكن التدريب وفقاً لإجراءات التشغيل القياسية للمنظمة للتحقق من أمن المجموعات المختلفة من المتدربين والحصول على التغذية المرتدة من الشركاء أو المتدربين الموثوق بهم حول تسامح الموظفين والتغذية المرتدة عبر الإنترنت حول موظفي المكان وأية تقارير سابقة عن الحوادث، كلها أمور يتم أخذها في الاعتبار عند فحص المكان. اختاروا مكاناً مناسباً للهويات الجنسية المختلفة ويسمح للوالدين أن يجلبوا أطفالهم معهم، إذا كانت هناك حاجة لذلك.³⁷ إضافة إلى ذلك، ينبغي الأخذ في الاعتبار

³⁶ المزيد من المعلومات، انظر "القائمة المرجعية للتغلب على الحواجز الرقمية في التعلم على الإنترنت" الخاصة بمركز التعلم التطبيقي والتأثير التابع لمنظمة أيركس، والمتوفر على الرابط: <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/checklist-for-overcoming-digital-barriers-to-inclusion-in-online-learning.pdf>

³⁷ تتضمن معايير التقييم لمكان ما التأكد من أن الموظفين (ولا سيما الأشخاص الذين في مركز سلطة) لا يظهرون أي تمييز بناء على التوجه الجنسي أو الهويات الجنسية أو الأصل الإثني أو الطبقة الاجتماعية، إلخ. على سبيل المثال، الموظفون في مكاتب الاستقبال يمكن أن يظهروا سلوكاً طبقياً

سهولة الوصول إلى المكان (انتقالات من المطار والانتقالات بين مكان الإقامة وورشة العمل وسهولة الوصول إلى غرفة التدريب والحمامات والغرف الليلية) للأشخاص الذين لديهم تحركية وقدرة بدنية مختلفة.

أثناء حالات الطوارئ الصحية العامة، مثل جائحة كوفيد العالمية، يأخذ برنامج SAFE أيضًا في الاعتبار ما إذا كان المكان المختار قادرًا على الالتزام بمعايير الأمن الحيوي المناسبة والحفاظ عليها، عند الحاجة. يمكن أن تتضمن العوامل التي يتم النظر فيها على سبيل المثال لا الحصر ما إذا كان المكان قادرًا على توفير: مساحة مفتوحة أو غرفة تدريب بها ما يكفي من مساحة للتباعد الاجتماعي وتهوية مناسبة وفحوصات درجة حرارة في المدخل وتباعد جسدي مناسب في كل المساحات المشتركة (مثل المطاعم) ومرافق تنظيف وتعقيم وموظفين مجهزين بأدوات الوقاية الشخصية ومدربين على الالتزام بتدابير الصحة العمومية والسلامة. ينبغي على المدربين والمشاركين إتباع إجراءات التشغيل القياسية للأمن البيولوجي قبل تدريبهم وأثناءه وبعده، وينبغي على المنظمين، حيث يكون ذلك ممكنًا، توفير معدات الوقاية الشخصية للأفراد الذين قد لا يكونون قد حصلوا على مثل هذه المعدات /أو غير قادرين على تحمل تكلفتها. ينبغي إيلاء عناية خاصة عند تدريب المشاركين الذين ربما يعانون من نقص المناعة ومن ثم غير قادرين على الحصول على الوقاية من التلقيح ضد كوفيد-19 وغيره من الأمراض المعدية.

عند اختيار مكان ما، ينبغي على الميسرين أيضًا أن يأخذوا في الاعتبار الاحتياجات المحددة المرتبطة بتكوين مجموعات المتدربين /أو حجمها. على سبيل المثال، قد تشعر المشاركات في مجموعة متدربين تضم مشاركين ومشاركات بمزيد من الراحة والأمان في مشاركة خبراتهن والتحدث عن الأمن في مجموعات لا تضم إلا إناث، وهو ما من شأنه أن يستلزم من المدربين (ومن ثم المكان) أن يكونوا قادرين على توفير غرف إضافية كمساحات جانبية للمناقشات في مجموعات فرعية أصغر.

اختيار منصة وأدوات التدريب

مثل المكان والإقامة فيما يتعلق بعمليات التدريب الشخصي المباشر، ينبغي أن تلبى المنصة وأدوات المشاركة الرقمية والتطبيقات المستخدمة في كل أنواع التدريب احتياجات كل المشاركين وأن يتم تهيئتها تبعًا لقدراتهم. تتضمن العوامل التي ينبغي تقييمها عند اختيار منصة التدريب عن بعد أو أدوات المشاركة الرقمية ما يلي:

- **الخصوصية والأمن:** هل تستخدم المنصة أو الأداة محدد موقع ويب (URL) مع اسم المنظمة /أو يترك بصمات رقمية أخرى وبيانات وصفية (metadata) قد تقدم إشارات إلى موقع المشاركين والمدربين أو تكشف عن معلوماتهم الشخصية القابلة للتحديد، ما قد يعرضهم للخطر؟ أين أنشأت الشركة وأين توجد الخوادم (servers)؟ كيف يبدو تاريخ الحادث الأمني الذي تعرضت له المنصة/الشركة؟
- **سهولة الوصول:** هل تتضمن المنصة أو الأداة خصائص مثل سهولة الوصول للوحة المفاتيح ودعم قارئ الشاشة ونصوص تلقائية وتسمية توضيحية أو خيار تسليط الضوء/تركيز الضوء على فيديو المترجم والمتحدث من أجل الحصول على رؤية أفضل؟ هل مجانية أو رخيصة في الاستخدام، أم هل لها خيار "فريميوم" (أي تقدم الخدمة مجانًا مع فرض مبلغ عند طلب استخدامات إضافية مميزة) (freemium)؟ ما هو الحد الأدنى لعرض النطاق الترددي للإنترنت والمعدات التقنية اللازمة لاستخدام المنصة أو الأداة؟
- **سهولة الاستخدام:** هل يحتمل أن يكون المستخدمون ملمين بالفعل بالأداة أو المنصة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، هل سهلة بما يكفي لكي تُفهم لدرجة كافية بالقليل من الجهد والوقت (مثل في غضون 30 دقيقة؟) هل توجد موارد متاحة

أو عنصرًا، وهو الأمر الذي يمكن أن يجعل المشاركين يواجهون اعتداءات صغيرة أثناء إجراءات التسجيل أو الإقامة. لتجنب المفاجآت غير السارة، من المهم أيضًا أن تتعرف على سياسات المكان الأخرى ذات الصلة (قواعد الملابس وغيرها) مقدمًا، وأن تنقلها للمشاركين قبل اليوم الأول من التدريب أو فيه.

على الإنترنت للمساعدة في تحري الخطأ وإصلاحه في المسائل التقنية المحتملة أو التعامل مع الأسئلة؟ هل مستوى المعرفة الرقمية اللازم تم تهيئته تبعًا لمجموعة المتدربين؟

تجهيز جدول أعمال التدريب ومواده وأدواته

لأجندة التدريب ومواده أهمية شديدة في ضمان عمليات تدريب سهلة في الوصول إليها وشاملة بغض النظر عن شكل التدريب الذي تم اختياره. قد يتم استخدام مجموعة واسعة من المنهجيات/التمرينات المناسبة ثقافيًا بناءً على احتياجات المشاركين ووقائعهم، لكن فيما يلي بعض التوصيات العامة:

- ينبغي تعديل شكل الدرس تبعًا للقدرات الحسية للمشاركين. تجنبوا استخدام قناة حسية واحدة لتقديم المعرفة والتمارين العملية، بل استخدموا موادًا مرئية وصوتية ولمسية في المناقشات والتمرينات الجماعية.
- ينبغي على فريق التدريب أن يصمم مواد وعروض باور بوينت كتابية ورقمية سهلة في الوصول إليها. على سبيل المثال، تجنب الخطوط الرقيقة والمخطوطة، وتجنب استخدام اللون كالوسيلة الوحيدة لتوصيل المعلومات. والخطوط غير المخطوطة، مثل أريال (Arial) وهلفتيكيا (Helvetica) وفردانا (Verdana)، هي الأسهل في قراءتها. يمكن العثور على إرشادات أكثر تفصيلاً حول إعداد مواد مطبوعة سهلة الوصول إليها في الحواشي.³⁸
- ينبغي أن تُقدّموا جدول الأعمال وكل المواد المكتوبة بلغة مناسبة للسياق ولا تفرقوا بين الجنسين.³⁹ في الحالات التي لا تكون فيها على دراية بالهوية الجنسية للمشاركين، ولكن عندما يتم إجراء التدريب بلغة لا تحتوي على ضمائر محايدة مثل "هم" أو تستخدم بشكل مكثف "المذكر العام" (مثل اللغات الرومانسية)، قوموا بالبحث وحاولوا إيجاد طرق أخرى لتمثيل الهويات الجنسية المتنوعة في لغتكم.⁴⁰
- ينبغي أن تأخذ كل التمارين والأمثلة المستخدمة أثناء التدريب في الاعتبار الإدماج الجنساني وأن تتضمن أمثلة بمختلف الهويات الجنسية والأعمار والقدرات البدنية والعرفيات إلخ. تجنب الأفكار النمطية، ولا سيما تلك التي تقوض المساواة الجنسية والإدماج الاجتماعي (وعلى سبيل المثال، الأفكار النمطية التي مفادها أن الأطباء رجال في حين أن مدرسات الحضانة نساء، إلخ).
- لا تقوموا بتضمين تمارين تحتاج نشاطاً بدنياً مفرطاً أو حركة سريعة جداً وانظر في تطبيق تمرين حساس للصدمة لتجنب الأنشطة الافتتاحية لكسر حواجز الرهبة والصمت وسبل التنشيط التي تتضمن اللمس أو الاتصال البدني القريب.
- خذوا في الاعتبار المشاركين الذين يرتدون تنورات أو فساتين أو المشاركين الذين يعانون من إعاقات جسمانية. تجنب التمارين التي يحتاج فيها الأفراد أن يجلسوا على الأرضية، حيث أنها قد تجعل المشاركين الذين يرتدون تنورات أو فساتين غير مرتاحين ويمكن أيضاً أن تسبب الألم لبعض المشاركين.
- خذوا مدة التمرين في الاعتبار. قد لا يكون الآباء الذين لديهم أطفال صغار قادرين على حضور عمليات التدريب التي تستمر لكامل اليوم، وقد تحتاج الأمهات اللاتي يقمن بالرضاعة الطبيعية استراحات أكثر أثناء التدريب، وفي بعض السياقات قد لا يسمح للأمهات بالسفر بعد غروب الشمس أو البقاء لفترة الليل في مكان التدريب.

³⁸ "استحداث مواد مطبوعة سهلة الوصول إليها" https://nabusepwd.org/wp-content/.../print_materials_090517.pdf؛ فاحص التضاد وسهولة الوصول للألوان <https://webaim.org/resources/contrastchecker/>؛ اجعل عروض باور بوينت خاصتك سهلة الوصول إليها من جانب الأشخاص ذوي الإعاقة - <https://support.office.com/.../make-your-powerpoint-presentations-accessible-to-people-with-disabilities>

³⁹ <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

⁴⁰ للإطلاع على مقدمة للغة الموحدة للجنسين بلغات متنوعة، انظر المقدمة حول "اللغة المحايدة جنسانياً" على [Nonbinary .Wikinonbinary.wiki/wiki/Gender_neutral_language](https://www.wikinonbinary.wiki/wiki/Gender_neutral_language)

- قَدِّمُوا مواد مرئية وصوتية ومواد قراءة إضافية أو روابط حتى يقرأها المشاركون بشكل غير متزامن. ينبغي أن يتم تصميم كل المواد واختيارها مع الأخذ في الاعتبار كل خصائص سهولة الوصول المذكورة أعلاه.
- في عمليات التدريب عن بعد، افحص أية تطبيقات وأدوات تعتزم استخدامها عبر المنصات ونظم التشغيل والأجهزة المحمولة وسطح المكتب وفي البيئات التي بها نطاق ترددي محدود. تحقق ما إذا كانت مواردك متوافقة مع أجهزة القراءة المساعدة وقم بعمل التعديلات المطلوبة.

تقديم الدعم المالي

حيث يكون ذلك ممكناً، ينبغي على منظمي التدريب أن يسعوا لتقديم كل الخدمات، ليس هذا فقط، بل أيضاً تقديم الدعم المالي أو المادي اللازم لتمكين المشاركين من كافة الخلفيات من المشاركة في النشاط. وعلى افتراض أن ذلك بالطبع يتوقف على الإمكانيات المالية وميزانية منظمي التدريب، فهذا اعتبار هام يجب التفكير فيه للتأكد من أن توافر الإمكانيات المالية (أو الافتقار لها) ليس عاملاً حاسماً فيما إذا كان بوسع فرد ما المشاركة في التدريب أم لا. ومع هذا الدعم المالي الصغير، يهدف برنامج SAFE لضمان السلامة الشاملة لكل المشاركين ورفاههم وتعزيز أعلى مراعاة لمعايير السلامة الشاملة وتحقيق المشاركة المتساوية للفئات المهمشة في عمليات التدريب التي يجريها برنامج SAFE.

يمكن تحقيق هذا من خلال (أ) رد التكاليف المحددة والمباشرة للمشاركين، و، وهو الوضع الأمثل ب) تقديم بدل أو "مبلغ مقطوع" لتغطية كل الاحتمالات على أفضل نحو ممكن. على سبيل المثال، يرد برنامج SAFE عددًا من التكاليف المباشرة والنفقات الإضافية التي يتكبدها المشاركون جراء مشاركتهم في النشاط. وهذا يتضمن تكاليف السفر أو الإقامة أو الوجبات. إلا أن برنامج SAFE عادة ما يدفع أيضاً بدلاً يوميًا لتعويض كل التكاليف، مثل فقدان الدخل أو شراء باقات إنترنت إضافية. بالنسبة لهذه البدلات، ليس على المشاركين أن يقدموا إيصالات، لكنهم يستطيعون استخدام هذا المبلغ بحسب تقديرهم الخاص.

أثناء التدريب

بيئة التدريب⁴¹

منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE مصمم بحيث يوفر مساحة آمنة لاكتساب معارف ومهارات جديدة ومشاطرة الخبرات مع فلسفة (ص 15) عدم التسبب في المزيد من الأذى في الذهن. وهو مؤسس على مقارنة شاملة مع دروس متكاملة وبيئة محترمة وتفاعلية وتشاركية، وهي أساسية وضرورية للتعلم.⁴² ولتحقيق هذه البيئة المشجعة على التعلم، انظر في وضع قواعد أساسية في بداية التدريب. يمكن أن تستخدم تمارين المساحة الشجاعة (ص 36) لهذا الغرض. في البيئة الهشة حيث تكون عدم المساواة والإقصاء أمورًا حساسة أو مسببة للشقاق على نحو خاص، فإن تشجيع "المساحة الشجاعة"⁴³ قد يكون أكثر ذي صلة للمشاركين من "المساحة الآمنة".

خلق مساحة شجاعة

تقر مقارنة المساحة الشجاعة أن المتدربين قد يشعرون بعدم الراحة عند التعامل مع القضايا الحساسة أثناء التدريب، وفي نفس الوقت، تشجع هذه المقاربة على الاحترام والكياسة بداخل المجموعة. فيما يلي بضع أمثلة على كيفية خلق مساحة شجاعة أثناء عمليات التدريب الشخصي المباشر وعن بعد (للحصول على المزيد من الأفكار، انظر تمرين المساحة الشجاعة (ص 36) في فصل عينات من أدوات كسر الجمود وأدوات الإحماء).

- شجعوا كل المشاركين على التحدث بناء على تجربتهم الخاصة والتعبير عن مشاعرهم وأفكارهم وخبراتهم. ابلغوا المشاركين انه إذا كانوا يريدون مشاركة خبرة شخص ما ليس موجودًا في الغرفة (مثل زميل أو صديق أو قريب إلخ)، ينبغي تجنب إعطاء أية تفاصيل أو معلومات شخصية عن ذلك الشخص. اقترحوا أن يتحدث المشاركون فقط عن التعلم الذي حصل لهم من تلك الخبرة.
- وقرّوا مساحة خاصة اختيارية للتعبير تحمي إخفاء هوية المشاركين وأمنهم عند مشاركة المشاعر والأفكار والخبرات، إذا كانوا يريدون استخدامها. في التدريب عن بعد، يمكن أن يكون هذا من خلال الاقتراح على المشاركين أن يرسلوا رسائل مباشرة للمدربين أو توفير أداة عن بعد يمكن من خلالها للمشاركين أن يشتركوا ويشاركوا خبراتهم بدون الكشف عن هويتهم؛ وفي التدريب الشخصي المباشر، يمكن أن يكون هذا في شكل مربع "تغذية مرتدة" في أحد جوانب الغرفة حيث يستطيع المشاركون أن يتركوا رسائلهم.
- ادعوا المشاركين (بمن فيهم المشاركون من المجموعات المهمة) ليكونوا مختبرين لذواتهم ومدركين لذواتهم. شجّعوا على ممارسة "أخذ المساحة وخلق المساحة" أو "خطوة لأعلى وخطوة لأسفل" في المناقشة. تأكد من إعطاء كافة المشاركين، بغض النظر عن هويتهم، مساحة متكافئة للتعبير عن آرائهم. على سبيل المثال، في بعض السياقات

⁴¹ وأيضاً منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE. ص 7.

⁴² منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، 5-7، SAFE

⁴³ https://www.naspa.org/.../Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces.pdf

والمجموعات، قد يحتكر المشاركون الرجال المناقشة بالتحدث أكثر من النساء ومقاطعتهن أو إعادة قول ما قالته النساء بالفعل. إذا كانت هناك حاجة لذلك، وضّحوا مفهوم شرح الرجل لشيء ما بشكل متعالٍ للمرأة (mansplaining).⁴⁴

- في بداية التدريب، قدّموا مفهوم "إلقاء اللوم على الضحية" وفكّروا بصورة مقتضبة في كيف أن مجتمعاتنا تميل بسهولة ولماذا لإلقاء اللوم على الناجين بدلاً من الجناة، ولا سيما إذا كان الناجي ينتمي لمجموعة مهمشة. أثناء التدريب، ساعدوا المشاركين على تحديد "إلقاء اللوم على الضحية" وشجّعوا على تغيير التركيز.
- وضّحوا مفهوم التحرش الجنسي على الإنترنت وخارج الإنترنت، ومن يشترك فيه وما الذي ينطوي عليه ولماذا توجد سياسة عدم تسامح مطلقاً نحوه. وهذه المناقشة لها أهمية خاصة إذا كان التدريب يتضمن إقامة ليلية في مكان التدريب. في عمليات التدريب عن بعد، تأكد من أنك تحمي معلومات الاتصال الخاصة والحساسة للمشاركين.
- قدّموا قاعدة عدم التمييز على أساس: الهوية الجنسانية والهوية العرقية/الإثنية والضمائر المفضلة والتوجه الجنسي والدين والآراء السياسية ولون البشرة واللغة/اللهجة المنطوقة والملبس والجسم والعمر وتفضيلات الطعام/النظام الغذائي (يمكن أن يكون هذا شكلاً من أشكال العنف الجنساني إذا كان يتخذ شكل التمييز ضد الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات الأكل، وهي مجموعة غالباً ما تكون فيها المرأة ممثلة بشكل زائد).
- تجنبوا الافتراضات حول هويات المشاركين وخبراتهم، وشجّعوا كل المشاركين على فعل نفس الشيء.
- اطلبوا من كل المشاركين أن يحترموا ضمائر وأسماء بعضهم بعضاً. اتركوا مساحة أثناء عمليات التقديم للأشخاص للتعبير عن هويتهم الجنسانية. يمكن للمدربين أن يقدموا مثلاً على هذا السلوك عن طريق تقديم أنفسهم باستخدام النموذج التالي: "أنا <الاسم>، هي/هي" أو اسمي هو <الاسم>، ضميري هو "هم".
- استخدموا صوتاً ونبرة صوت معتدلين واطلبوا من المشاركين الذين لديهم مستوى عالٍ من الصوت أن يخفضوه. فبعض المشاركين قد يستثارون من الأصوات المرتفعة.
- كونوا مدركين أن الصمت يمكن أيضاً أن يكون شكلاً من أشكال الحماية والمقاومة وينبغي احترامه. يمكن أن يكون هذا أحياناً سبباً لعدم تشغيل الكاميرا في أثناء التعلم عن بعد.

تحويل المعايير والقوالب النمطية

بالإضافة إلى ضمان أن تكون عمليات تدريب برنامج SAFE مساحة شاملة وأن يتم تلبية احتياجات المجموعات المختلفة، ينبغي على المدربين أن يحددوا الفرص لتغيير المعايير والأفكار النمطية الضارة التي تؤدي إلى عدم المساواة في مهنة الصحافة. يمثل تحديد المعايير الاجتماعية الضارة وتحديها جزءاً من مقاربة محوّلة للتطوير.

⁴⁴ <https://feminisminindia.com/2019/09/02/infographic-subtle-signs-mansplained>



شكل 2 : عدم المساواة مقابل المساواة مقابل الإنصاف مقابل العدالة⁴⁵

يمكن أن تكون مناقشة إيجابيات وسلبيات المعاملة الخاصة لبعض المشاركين في مجموعة ما، التي أحياناً تسمى التمييز الإيجابي، مثيرة للجدل. وهي أيضاً مرتبطة بالتفريق بين المساواة والإنصاف. الإنصاف والمساواة هما استراتيجيتان نحو تحقيق العدل. وفي حين أن المساواة هي معاملة الجميع بنفس الطريقة، فإن الإنصاف يقر أن كل شخص يعيش في ظروف مختلفة ويوفر موارد مختلفة وفقاً لاحتياج كل واحد بهدف الوصول لنتيجة متساوية.

انظر للربع العلوي الأيسر في الشكل أعلاه (شكل 2، "عدم المساواة") حيث الشجرة المائلة (أي نظام غير عادل) لا يوفر بصورة متساوية الثمار إلا للأفراد على اليسار، لكن يمنع الفرد الذي على اليمين (أي شخص مهمش) من تلقي أية ثمار. ومع أنه في هذا الرسم الفارق الوحيد بين الشخصين في موقعهما في النظام، ينبغي ملاحظة أن عدم المساواة يلزم دائماً تحليلها باستخدام مقاربة تقاطعية للفهم وإظهار وتحويل الطبقات العديدة من التمييز والوصول غير المتساوي للعدالة على أساس الهوية الجنسانية والتوجه الجنسي والعرق والسن وأحوال الإعاقة والمستوى الاقتصادي وأكثر. من ثم، فعند استخدام الصورة لشرح المفاهيم التي يتم مناقشتها فيها، ينبغي تخيل الشخصين وفهما في كل اختلافاتهما المحتملة التي تهمشها النظم غير المتساوية.

وفي نفس الوقت، في الصورة في الربع العلوي الأيمن ("المساواة")، يتم تقديم الدعم للفرد في شكل سلم طويل بنفس الطريقة، إلا أن قدرتهما على الوصول إلى الثمار تظل غير متساوية، حيث أن الشجرة (أي النظام) نفسها ليست مصممة بطريقة متساوية.

⁴⁵ يمثل هذا الشكل نسخة معدلة من مخطط المعلومات البياني الذي أعده توني روث ونشر لأول مرة في تقرير حول التصميم في التكنولوجيا من قبل جون ميدا. اخترنا أن نضمّن هذا الرسم بدلاً من رسم آخر كان قد تم تضمينه في الإصدار السابق من ملحق الإدماج ببرنامج SAFE حيث أنه يشتمل على نظرة أكثر منهجية ومفهوم "العدالة". إلا أن كلا الرسمين لهما مزاياهما وعيوبهما التي تم مناقشتها هنا

<https://leong-richard212medium.com/the-problem-with-that-new-equity-vs-equality-cartoon-youre-sharing-f1ebdfc793e8>، وهنا <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic>، وهنا https://www.researchgate.net/figure/The-difference-between-the-terms-equality-and-liberation-illustrated-C_fig1_340777978

في الصورة بالجانب الأسفل على اليسار ("الإنصاف")، فقد حصل الفردان على الدعم في شكل سلالم ذات ارتفاعات مختلفة، على نحو يتوافق مع الظروف التي يواجهانها، ما جعلهما قادرين على الوصول للثمار. أخيراً، الصورة في الجانب الأسفل على اليمين ("العدل")، فإن الشجرة (أي النظام) لم تعد مائلة والثمار موزعة بصورة متساوية، ما يعني أنه لا أحد من الأفراد يحتاج إلى أنواع مختلفة من الدعم في المقام الأول.

في عمليات التدريب، ينبغي أن يكون الهدف الأدنى هو الوصول إلى الإنصاف، أي إعطاء نفس الفرص للجميع، وأيضاً إعطاء كل الفرص للمشاركة في التدريب بنفس القدر والاستفادة منه. لذا، على منظمي التدريب مسؤولية فهم أوجه عدم المساواة الاجتماعية وعوامل التهميش، وذلك حتى يوفر الحول الأكثر إنصافاً الممكنة وفقاً لظروف كل مشارك (على سبيل المثال، من خلال إعطاء مساحة أكبر في المناقشات للأشخاص المهمشين).

إلا أنه من المهم للغاية أن يوضع في الاعتبار أن الإنصاف يتحقق كردة فعل لأوجه الظلم في النظام التي هي غير "طبيعية" أو وضع معروف لا يمكن تغييره. بل هي نتيجة "كونها مصممة بصورة متعمدة لمكافأة تركيبات سكانية محددة لفترة طويلة بحيث قد تبدو نتائج النظام غير مقصودة، ولكنها في واقع الأمر ممارسات ومعتقدات تمييزية متجذرة". من ثم، ينبغي على منظمي التدريب أن يبذلوا قصارى جهدهم للعمل على التخلص من أية حواجز جسدية أو رقمية أو رمزية محتملة، أو على الأقل عدم محاباتها أو الترويج لها، وعلى تقليل المعايير والأفكار النمطية الضارة لكي يستخدموا مقاربة أكثر عدالة واستدامة وطويلة المدى.⁴⁶

ولأخذ خطوات نحو تحويل بدائل إيجابية أو نمذجتها إلى معايير وأفكار نمطية شائعة لكن ضارة، ابحث في تطبيق هذه المقاربات أثناء التدريب:

- حدد توقعات واضحة وآداب اتصال بالإنترنت وقدمها في صورة كتابية وقرأها بصوت واضح، وهذا مهم على نحو خاص في عمليات التدريب عن بعد. يمكن أن يحدث هذا إما قبل بداية التدريب الفعلي أو أثناء عمليات التقديم و/أو فعله في شكل تمرين (على سبيل المثال، انظر تمرين المساحة الشجاعة، ص 36).
- اظهروا جواً شاملاً ومحترماً، بما في ذلك استخدام لغة مناسبة ومحترمة لجميع الفئات الاجتماعية، وليس فقط تلك الممثلة في مساحة التدريب؛ وفي عمليات التدريب عن بعد، ضع في اعتبارك ظروف الوضع (سواء عن بُعد أو بوتيرة يتم التحكم فيها ذاتياً إلخ) وكن على دراية بحدود تحكّمك والوصول إلى المشاركين نظراً لأنك منفصل عنهم بواسطة شاشة.
- عززوا الإدماج والمشاركة النشطة، وفي عمليات التدريب عن بعد، حاول أن تخلق إحساساً بالانتماء، وعلى سبيل المثال، عن طريق توفير مواد مرئية ولفظية يمكن للمشاركين أن يرتبطوا بها (لكن ابتقوا على دراية بالمحفزات).
- استخدموا واحترموا الأسماء والضمائر التي يعطيها لك الأفراد المشاركون بأنفسهم، في عمليات التدريب عن بعد، يمكن لهذا أن يكون اسماً/أو ضمائر يستخدمونها كوسيلتهم لتسجيل الدخول أو اسم مستخدم على منصة التدريب على الإنترنت. إذا واجه المشاركون مشاكل في إضافة اسم/أو ضمائر لعرضها على منصة التدريب عن بعد، خصصوا بعض الوقت أثناء عملية التهيئة التقنية للمشاركين في بداية التدريب وكيف وأين يمكنهم تغيير الاسم الذي يتم عرضه.
- اشرحوا مقاربة مجموعة التدريب للمساواة الجنسانية والإدماج الاجتماعي للمتدربين، بما في ذلك الدوافع وراءها، وفي عمليات التدريب عن بعد، اطلبوا من المجموعة أن تتأمل في شرحك للمقاربة للتأكد من فهمهم لها.
- توقعوا وعرفوا الاستراتيجيات الداخلية للتعامل مع الاعتداءات الصغيرة والعنف (بما في ذلك العنف الرمزي واللفظي والمرئي) وإلقاء اللوم الذي قد يحدث أثناء التدريب، والذي لا يمكن أن يكون صريحاً كله فقط، بل تظهر أيضاً ككلمات تبدو "بريئة" وحكايات عن الذات أو الأشخاص الآخرين وتعليقات وآراء حول تجارب الآخرين؛ وفي

⁴⁶ <https://onlinepublichealth.gwu.edu/resources/equity-vs-equality>

عمليات التدريب عن بعد، كونوا على دراية بالاعتداءات الصغيرة المحتملة وقوموا بإدارتها في الوقت المناسب في الدردشات والمناقشات واللوحات التفاعلية والعمل الجماعي في الغرف الجانبية - انظر في الاستعانة بمساعدة من مدرب مشارك.

– تطرقوا لأية اختلالات قوة في مجموعة التدريب عن طريق دعوة المشاركين إلى "أخذ مساحة وخلق مساحة" في المناقشة والتأكيد على مساهمات جميع المشاركين بصورة متساوية، وفي عمليات التدريب عن بعد، كن استباقيًا في معالجة اختلالات القوة من خلال تعزيز ثقافة المناقشة التي تركز على التأمل، وعلى سبيل المثال من خلال تشجيع عبارات "أنا" واستخدام استطلاعات رأي لضمان مشاركة أكثر توازنًا.

– أشركوا، على نحو نشط، المجموعات المهمشة كأصحاب حقوق، مع الاعتراف بكرامتهم ووكالتهم وتجنبوا الرمزية.

– وقرؤوا وقتًا للتأمل والتعلم الذاتي من قبل كل المشاركين، وفي عمليات التدريب عن بعد، استخدموا استطلاع الرأي والدردشة، لكن خذوا في الاعتبار مستويات المعرفة الرقمية للمشاركين، وأيضًا ما إذا كانت استطلاعات الرأي وغيرها من الأدوات الفاعلية مناسبة للمحمول أم لا.

– عند استخدام الأمثلة والصور، انظروا في استخدام تلك التي تحول الأفكار النمطية الشائعة، مثل الأفكار النمطية الجنسانية حول المهن والأدوار.

– تأكدوا من وصف الصور والمخططات والرسوم البيانية وأنواع أخرى من المرئيات حتى يتسنى للمشاركين الذين قد لا يكونون قادرين على رؤية الشاشة (لأسباب تقنية أو ضعف بصر أو انعدامه) أن يتمكنوا من الاستفادة الكاملة من محتواها.

– انظروا في تقديم تعليمات كتابية ومفصلة لكل مناقشة وجلسة عصف ذهني وتمارين أثناء الجلسة أو فروض منزلية /أو اقرؤوا التعليمات بصورة مرتفعة وبيضاء ووضوح. أثناء التدريب عن بعد، ضعوا في الاعتبار أن التعليمات الكتابية للتمرين في الغرف الجانبية/المجموعات قد تختفي أو لن تظهر على نسخة تطبيق المحمول.

– عند التعيين للمشاركة في الغرف الجانبية عن بعد، واستنادًا إلى المعرفة الرقمية ومستوى الإنترنت، قد يكون المشاركون مشوشين، فانظروا في ضبط الخيارات مسبقًا مع توجيه المشاركين قبل إرسالهم إلى الغرف.

بعد التدريب: الرصد والتقييم والتعلم

يمكن لبيانات التدريب أن تقدم معلومات قيمة عن احتياجات المجموعات المهمشة وتأثير التدريب على حياة مختلف الأشخاص في مجموعة المشاركين. من المهم أن يتم جمع البيانات بطريقة تحترم خصوصية المشاركين وهويتهم وأمنهم الرقمي بشكل عام. المشاركون الذين لا يشعرون بأنه قد تم شمولهم على نحو آمن في أدوات الرصد، مثل المسوحات، قد يقدمون معلومات خاطئة أو قد لا يتقوا في البرنامج برمته. فيما يلي أمثلة على أهداف الرصد والتقييم والتعلم الحساسة لـ GESI ومبادئ توجيهية لمقاربة لا تسبب المزيد من الأذى.

أهداف الرصد والتقييم والتعلم الحساسة لـ GESI

- رفع الوعي بداخل الفريق عن الأخطار المحددة والفريدة (التهديدات ونقاط الضعف) التي تواجهها الفئات السكانية المهمشة وكيف تتفاعل الهويات المتقاطعة (انظر
- الكلمات والتعاريف الرئيسية، ص 8) بطرق يمكن أن تكثفها وتنتج تأثيرًا مختلفًا.
- التأكد من أن المشاركين يشعرون بأنه يتم تضمينهم ورؤيتهم من خلال أدوات الرصد والتقييم والتعلم عن طريق توفير خيارات ذات صلة في كل المسوحات (سواء على الإنترنت أو على الورق).
- تقييم التعلم والتغيرات السلوكية فيما يتعلق بالنتائج المتوقعة، مع الأخذ في الاعتبار السياقات والهويات.
- تقييم ما إذا كان كل المشاركين، ولا سيما أولئك الذين ينتمون لفئات سكانية غير مهمشة، قد زادوا الوعي حول الأخطار المستندة إلى الهوية وتدابير التخفيف الشاملة.
- تعلموا على نحو متواصل من تطبيق عمليات التدريب لكي تكون قادرًا على ضبط المحتوى والمنهجية على نحو سليم وفوري بحسب وقائع الفئات السكانية المهمشة واحتياجاتها وقدراتها.

المبادئ التوجيهية للرصد والتقييم والتعلم مع مقاربة لا تسبب المزيد من الأذى

بصورة عامة، ينبغي على منظمي التدريب ألا يجمعوا إلا البيانات التي سيستخدمها فريق العاملين لأغراض التقدير والتقييم والتعلم. ينبغي تجنب جمع بيانات مفصلة فقط لأغراض التواصل الخارجي، حيث أن هذا النوع من البيانات لا يفيد المشاركين.

في كل المسوحات وغيرها من أدوات جمع البيانات، ينبغي على المنظمين أن يتأكدوا أيضًا من أنهم يحترمون في مصطلحاتهم الطريقة التي يحدد بها المشاركون هويتهم. على سبيل المثال، يمكن تحقيق هذا عن طريق توفير قوائم منسدلة بها مساحات ذات نهايات مفتوحة وخيارات إجابة على الأسئلة حول نوع جنس المشاركين وهويتهم العرقية/الإثنية. ويتضمن هذا أيضًا توفير خيار "أفضل ألا أجيب"/"أفضل ألا أقول" على كل الأسئلة التي تستند إلى الهوية. ينبغي على المنظمين أيضًا أن يشرحوا للمشاركين الأسباب التي تجعلهم يسألون أسئلة تتعلق بهويتهم (مثل "اسم المنظمة" ستحلل البيانات لتتفهم أكثر احتياجات المشاركين وتقوم بتعديل محتوى التدريب تبعًا لذلك").

تأكدوا دائماً من توفير أعلى مستوى ممكن من الأمن الرقمي عند جمع البيانات. أولاً، يمكن تحقيق ذلك عن طريق شرح أساسيات الاتصالات وعمليات جمع البيانات وإدارة البيانات الأمانة للمشاركين. ينبغي على المنظمين أيضاً أن يعززوا الأمن الرقمي من خلال التواصل الدائم مع المشاركين عبر قنوات اتصال آمنة واستخدام منصات المسوحات أو غيرها من أدوات جمع البيانات التي توفر اتصالات بيانات مشفرة أثناء مرور البيانات (HTTPS/TLS) والبيانات المخزنة (وهي البيانات المخزنة على أقراص). عند جمع البيانات وتخزينها، تأكد من عدم الكشف عن الهوية باستخدام هويات مجهولة للمشاركين، بدلاً من أسماء المشاركين.

ينبغي على كل المسوحات وأدوات جمع البيانات أيضاً أن تكون سهلة الوصول إليها وشاملة وآمنة بيولوجياً وصديقة للبيئة، وينبغي أيضاً ألا تتسبب في خلق أية حواجز مرئية أو لغوية أو حواجز تتعلق بالقراءة. تتضمن الخطوات التي ينبغي أن تتخذها أدوات جمع البيانات المتنوعة ما يلي:

– **بالنسبة للمسوحات/الأدوات المطبوعة:** استخدام حجم ونوع خط وتباين ألوان يسهل قراءته (انظر إعداد جدول أعمال ومواد التدريب) والمرونة والجاهزية لطباعة المسوحات بحجم خط أكبر، في حالة الضرورة؛ وبالنسبة للأنشطة الشخصية المباشرة، شرح أسباب طرح الأسئلة المتعلقة بالهوية ونوعيات الأسئلة التي يمكن توقعها (خيار متعدد/فردية وأسئلة مفتوحة، إلخ) والاستعداد للإجابة على الأسئلة حول المفردات أو أي توضيح آخر.

– **بالنسبة للمسوحات/الأدوات الرقمية:** استخدام المنصة (المنصات) التي توفر سهولة الوصول الرقمي واختبار العرض وإمكانية استخدام جميع المسوحات والأدوات الأخرى على أجهزة مختلفة (الهاتف المحمول والكمبيوتر اللوحي والكمبيوتر وما إلى ذلك) والتأكد من أنها سهلة في الوصول إليها بصورة متساوية عبر جميع أنواع الأجهزة والاستعداد لشرح طريقة الوصول إلى المسوحات والأدوات على الأجهزة المختلفة وتوفير ترجمات بجميع اللغات المستخدمة وتوضيح مكان العثور على زر تبديل اللغة للمشاركين وإضافة شروحات تفصيلية للمصطلحات التقنية أو غير المألوفة (حيث أن المدربين ليسوا متواجدين شخصياً للتطرق للأسئلة، إلخ) وتحديد ما إذا كان سؤال ما له اختيارات متعددة أم اختيار وحيد/أو تحديد خيار عدد الإجابات في أسئلة القائمة المنسدلة للتأكد من قدرة المستخدمين على كافة أنواع الأجهزة/أو مستويات القدرة التقنية على الإجابة على الأسئلة بنفس الطريقة.

– **بالنسبة للمسوحات والمقابلات الهاتفية/الشخصية:** التواصل مع المشاركين من خلال قنوات آمنة واختيار تاريخ ووقت يتوافقان مع جدول المشارك الزمني مع التأكد من تواجدهم في مكان آمن عند المشاركة في مسح أو مقابلة عبر الهاتف؛ وفي بداية التفاعل، الاتفاق مع المشارك على استخدام اللغة والضمير الذي يحدد هويته به واستخدام صوت ودود دائماً وتجنب التعليقات التي تميل لإصدار الأحكام والاستماع بنشاط إلى المشاركين ومحاولة تجنب استخدام المصطلحات والمفاهيم الصعبة، وإلا قم بشرحها بطريقة أخرى في جملك وإتاحة الفرصة للمشاركين لمشاركة آرائهم كتابية، وإذا كانت المقابلة حول موضوع حساس (مثل العنف وتجارب التحرش، إلخ)، فقد تجري امرأة المقابلة مع امرأة مستجيبة.

وأخيراً، ينبغي على المنظمين أيضاً أن يستخدموا عملية جمع البيانات كفرصة للتعليم للمستقبل وتحسين برامج تدريبياتهم بصورة عامة، ولكن على نحو التحديد فيما يتعلق بمشاركة المشاركين المشاركين المهمشين. على سبيل المثال، يمكن أن يتضمن ذلك متابعة المشاركين الذين لم يشاركوا أو غادروا التدريب في وقت أبكر لكي يفهموا السبب.⁴⁷ في تحليل بياناتكم والتغذية المرتدة من فريق التدريب، فكروا فيما كان شكل المشاركة وحدودوا التحسينات المستقبلية فيما يتعلق بسهولة الوصول والإدماج. ينبغي على نحو خاص أن تقيّموا الحواجز المادية والرقمية المحتملة وأن تعملوا على التخلص منها في الأنشطة المستقبلية.

⁴⁷ للمزيد من المعلومات، انظر "القائمة المرجعية للتغلب على الحواجز الرقمية في التعلم على الإنترنت" الخاصة بمركز التعلم التطبيقي والتأثير التابع لمنظمة أيركس، والمتوفر على الرابط: <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/checklist-for-overcoming-digital-barriers-to-inclusion-in-online-learning.pdf>

عينة من الأنشطة الافتتاحية لكسر حواجز الرهبة والصمت وأنشطة الإحماء لتهيئة المجال⁴⁸

المساحة الشجاعة

المدة الزمنية

20 دقيقة

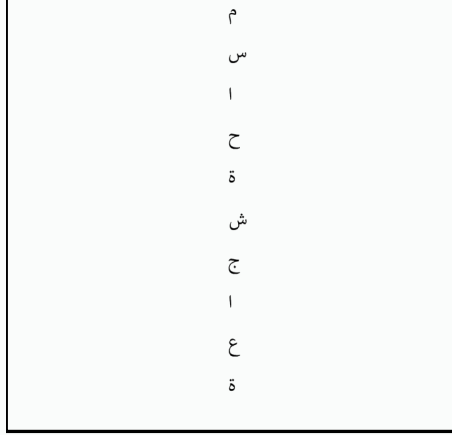
أهداف التعلم

- نشاط افتتاحي لكسر حواجز الرهبة والصمت لوضع معيار جماعي لتوفير بيئة شاملة وقابلة ورفع الوعي حول المساحة الشجاعة.
- إشراك المشاركين في اقتراح توصياتهم وتبنيها بداخل المجموعة.

الموارد اللازمة

- لوح ورقي قلاب مكتوب عليه "المساحة الشجاعة" رأسياً
- أقلام تعليم

⁴⁸ منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 9



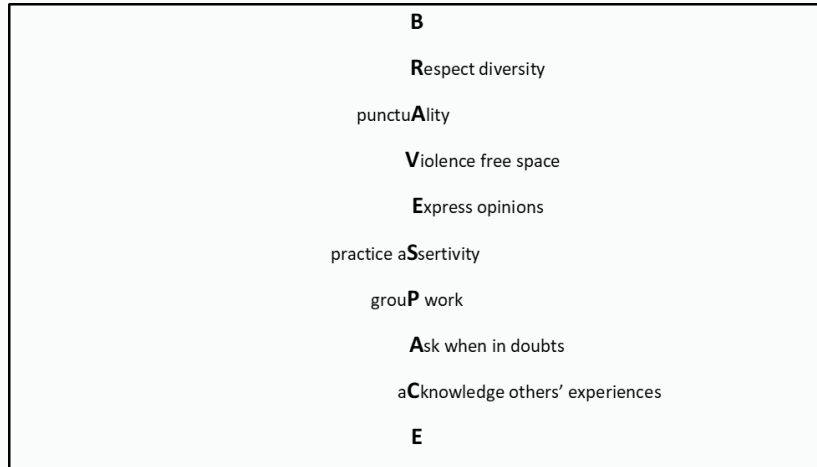
طريقة التدريس

المناقشة

وصف النشاط

المدرّب يدعو المشاركين للتفكير أي أية توصيات ومسؤوليات يعتقدون أنه ينبغي على المجموعة إتباعها وتطبيقها لخلق مساحة شجاعة. انظر في الاقتراحات الخاصة بخلق مساحة شجاعة تحت عنوان خلق مساحة شجاعة (ص 29). اقترح أن يقوم المشاركون بتكوين جملهم بطريقة مثبتة وليس منفية (مثل: "كن دقيقًا في مراعاة المواعيد" بدلًا من "لا تتأخر").

يلزم على الكلمة أو العبارة أن تستخدم أحد أحرف "BRAVE SPACE"، كما لو كانت اختصارًا. يمكن أن يحدث ذلك في البداية، أو في مكان ما في الوسط أو في نهاية الكلمة أو العبارة.



في حالة الضرورة، قد يطلب المدربون من المشاركين أن يشرحوا ما يعنونه بمسؤوليتهم أو قاعدتهم المقترحة. قد يقدم المدربون أيضًا بعض المقترحات.

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا النشاط الافتتاحي لكسر حواجز الرهبة والصمت كتنشيط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظر في إجراء التعديلات التالية:

إذا كنتم تجرون عملية الإحماء هذه مع مشاركين لديهم معرفة رقمية متوسطة أو متقدمة، فإن المدرب قد يستخدم سيورة بيضاء عن بعد مثل تلك التي توفرها بعض منصات التدريب مثل زوم. فالمدرب يكتب مساحة شجاعة والمشاركين يضيفون توصياتهم ومسؤولياتهم، تمامًا مثلما يفعلون في بيئة تدريب شخصي مباشر. وبدلاً من ذلك، قد يستخدم المدرب سيورة بيضاء عن بعد فارغة ويطلب من المشاركين تعبئتها بحرية بتوصياتهم ومسؤولياتهم.

إذا كنتم تجرون عملية الإحماء هذه مع مشاركين لديهم معرفة رقمية محدودة /أو وصول رقمي محدود، قد يريد المدرب أن يشرح فقط مفهوم المساحة الشجاعة وأن يطلب منهم أن يكتبوا توصياتهم ومسؤولياتهم في مربع الدردشة أو أن يلغوا كتم الصوت عن ميكروفوناتهم لمشاركتها لفظياً.

إذا كان الوقت المخصص لهذا الإحماء محدوداً، فقد يقوم المدرب ببساطة بتقديم قائمة معدة مسبقاً من الاتفاقات و"القواعد الأساسية" للمشاركين ويسألهم عما إذا كانوا يوافقون عليها أم لا /أو يريدون أن يضيفوا شيئاً ما عبر مربع الدردشة أو ميكروفونهم.

أسئلة استخلاص المعلومات

ينبغي على المدربين أن يراجعوا كل كلمة أو عبارة ويسألوا ما إذا كان المشاركون يوافقون أم لا. وهذه خطوة هامة حيث أنهم يوافقون على إتباع هذه القواعد الأساسية أثناء التدريب برمته (بداخل مكان التدريب وخارجه).

ملاحظات أخرى

إذا كانت المجموعة تستخدم لغة غير الإنجليزية، ينبغي على المدربين أن يستخدموا الترجمة المناظرة في لغتهم. يمكن استخدام كلمات أخرى إضافة إلى عبارة "المساحة الشجاعة" أو بدلاً منها.

اعتماداً على مستوى طاقة المجموعة، قد يستخدم المدربون الموسيقى أو غيرها من الديناميكيات لجعل المشاركة أكثر نشاطاً وإمتاعاً.

يمكن للمدربين الآخرين المتواجدين في الغرفة أن يشتركوا في التمرين لضمان تضمين القواعد الأساسية الأخرى في هذه القائمة (انظر أيضاً خلق مساحة شجاعة ، ص 29).



المدة الزمنية

50 دقيقة

أهداف التعلم

- كسر حواجز الرهبة والصمت بين المشاركين
- البدء في التعرف على بعضهم بعضًا بتعمق
- البدء في التعرف على المشاركين بصورة أفضل
- تقييم المخاطر والتهديدات في حياة المشاركين (اختياري)

الموارد اللازمة

- أقلام تلوين
- أقلام رصاص
- أوراق لوح ورقي قلاب أو أوراق كبيرة

طريقة التدريس

المناقشة

وصف النشاط

يطلب من المشاركين أن يرسموا شجرة. على جذور الشجرة، يكتبون خليفاتهم (من أين يأتون وماذا كان تخصصهم الدراسي والأسرة التي جاءوا منها إلخ)، وعلى جزع الشجرة، ما الذي يفعلونه حاليًا؛ وعلى أوراق الشجرة، إنجازاتهم/نجاحاتهم؛ وفي السماء فوق الشجرة، أمنياتهم وأحلامهم للمستقبل (15 إلى 20 دقيقة). بعد الانتهاء من الرسم، يُطلب من كل مشارك أن يقدم شجرة حياته للمجموعة.

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا النشاط الافتتاحي لكسر حواجز الرهبة والصمت كتنشيط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظر في إجراء التعديلات التالية:

لا يزال بوسع المدرب إجراء هذا النشاط في بيئة عن بعد وينبغي ببساطة أن يطلبوا من المشاركين أن يتبعوا خطوات النشاط باستخدام ورقهم الخاصة ورسم شجرة حياتهم بصورة فردية.

بعد القيام بتجميع شجرة الحياة خاصتهم، يمكن للمدربين أن يطلبوا من المشاركين أن يشاركوا رسمهم بإمساكه أمام الكاميرا وإرسال صورة منه إلى الدردشة أو عن طريق وصفها لفظيًا. ينبغي على المدربين أن يشددوا على أن مشاركة شجرة حياتهم أمر طوعي ولا ينبغي أن يجبروا المشاركين على مشاركة شجرتهم.

أسئلة استخلاص المعلومات

بعدما يقوم كل المشاركين بتقديم شجرتهم، يسأل المدربون الأسئلة التالية:

- ما شعورك بعد هذا التمرين؟
- هل كنت ستضيف شيئاً لهذه الشجرة لتتمكن من التعرف على الآخرين أو تقدم نفسك بصورة أفضل؟

- لو كان أحدهم يلقي حجارة على هذه الشجرة، فماذا ستكون هذه الحجارة؟ (أسئلة اختيارية إذا أراد المدرب تقييم التهديدات والأخطار)
- في رأيك، ما هو نوع الأخطار التي يمكن أن تؤخر النمو الصحي لهذه الشجرة أو تمنعه؟

ملاحظات أخرى

ولكي تمضي بعيداً أكثر باستعارة الشجرة هذه، اطلب من المشاركين أن يبحثوا في أنواع التهديدات التي تواجه الشجرة الصحية، بما في ذلك (1) بناية قريبة تحجب وصول الشمس والمطر (تهديد منهجي/هيكلية)، (2) الإفراط في التقليم (تهديد حمائي، مثل القوانين أو القواعد أو الحلفاء)، (3) حفر الأحرف الأولى من الأسماء في لحائها (تهديد مادي).

بالنسبة للمشاركين ذوي الرؤية المحدودة، ابحث في جعل هذا تمريناً شفويًا حيث يقوم كل مشارك بوصف شجرته.

أنا من أنا!

المدة الزمنية

40 دقيقة

أهداف التعلم

- كسر حواجز الرهبة والصمت بين المشاركين
- البدء في التعرف على بعضهم بعضًا بتعمق
- البدء في التعرف على المشاركين بصورة أفضل
- تحفيز المشاركين على أن يكون لهم هوية اجتماعية مع أنفسهم ودور يلعبونه في المجتمع.

الموارد اللازمة

- أقلام تلوين
- أقلام رصاص
- أوراق لوح ورقي قلاب أو أوراق كبيرة

طريقة التدريس

المناقشة

وصف النشاط

يُطلب من المشاركين رسم كلمة ME في سطر ورقة ووضع دائرة حولها.

بعد ذلك، يطلب المدربون من المشاركين أن يرسموا أو يكتبوا حول هذه الدائرة كيف سيعرضون ME هذه؛ أي الأدوار التي تعكس كيف يحددون هويتهم اجتماعيًا بأنفسهم. يمكن أن تكون الامثلة: ME امرأة وME أم وME محامية وME ابنة إلخ. التركيز على الدور (الأدوار) التي يشعرون أنهم يلعبونه في الغالب في المجتمع.

اطلبوا منهم وضع هذه الأوصاف حول دائرة "ME"، من الأكثر هيمنة إلى الأقل هيمنة، مع كتابة السمات الأكثر شيوعًا الأقرب إلى الدائرة والباقي بعيدًا نسبيًا.

بعد الانتهاء من الرسم، يُطلب من كل مشارك أن يقدمه للمجموعة.

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا النشاط الافتتاحي لكسر حواجز الرهبة والصمت كنشاط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظر في إجراء التعديلات التالية:

لا يزال بوسع المدربين إجراء هذا النشاط في بيئة عن بعد وينبغي ببساطة أن يطلبوا من المشاركين أن يتبعوا خطوات النشاط باستخدام ورقتهم الخاصة ورسم دائرتهم بصورة فردية.

بعد القيام بتجميع دائرة ME الخاصة بهم، يمكن للمدربين أن يطلبوا من المشاركين أن يشاركوا رسمهم بإمساكه أمام الكاميرا أو إرسال صورة منه إلى الدردشة أو عن طريق وصفه لفظيًا. ينبغي على المدربين أن يشددوا على أن مشاركة دائرة ME خاصتهم أمر طوعي ولا ينبغي أن يجبروا المشاركين على مشاركة دائرتهم.

أسئلة استخلاص المعلومات

بعدما يقوم كل المشاركين بتقديم رسوماتهم، يسأل المدربون الأسئلة التالية:

- ما شعورك بعد هذا التمرين؟
- هل كنت تريد إضافة شيء لهذا الرسم لتتمكن من التعرف على الآخرين أو تقدم نفسك بصورة أفضل؟
- هل تشعر أن هذه هي الكيفية التي ينظر بها الناس لك؟ إذا توجب عليك أن تقدم نفسك اجتماعيًا من وجهة نظر الأشخاص الذين يحيطون بك (الأسرة والأصدقاء والزلاء إلخ)، فما عساهم سيقولون عنك؟

ملاحظات أخرى

خاصة ME بالنسبة للمشاركين ذوي الرؤية المحدودة، ابحثوا في جعل هذا تمرينًا شفويًا حيث يقوم كل مشارك بوصف دائرة

عينة من خطط الدروس والإضافات لخطط الدروس⁴⁹

تقييم مخاطر المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي: إضافة لتقييم المخاطر وإدارتها⁵⁰

المدة الزمنية

+ 15-20 دقيقة⁵¹

أهداف التعلم

- جعل الأخطار المحددة التي تواجهها المجموعة المهمشة ظاهرة ومفهومة، ولا سيما تأثير الأشكال المتعددة من التمييز جراء تقاطعية الهويات.
- التوصل إلى تدابير تخفيف أكثر ملاءمة وواقعية وفعالية.

الموارد اللازمة

- أقلام تعليم وأقلام رصاص ولوح ورقي قلاب
- عروض ببرنامج باور بوينت
- تنظيم المقاعد بترتيب يشبه نصف الدائرة مع المشاركين

⁴⁹ انظر أيضًا منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 9

⁵⁰ يمكن أن يتم تقديم هذا الدرس الإضافي بعد الخطوة 3 في درس "تقييم المخاطر وإدارتها" (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 10-13) أو في أكثر النقاط منطقية على مدار الدرس.

⁵¹ تشير علامة "+" إلى أن الإضافات إلى خطة الدرس ستضيف ما يقرب من 15 إلى 20 دقيقة للفترة الإجمالية للدرس الأصلي.

طريقة التدريس

اجعلوا موضوع الدرس ذا صلة بالمشاركين عبر تشجيع المدخلات والسماح للمشاركين باستخدام قدرتهم على الإبداع لبناء ديناميكية مجموعة قوية. أشركوا المشاركين كمجموعة لخلق فهم مشترك للتحديات وتعزيز وسائل أكثر إبداعاً لتخفيف المشاكل.

- استفيدوا من التجارب الشخصية للمشاركين بطريقة أخلاقية عن طريق الالتزام بمبدأ عدم التسبب في المزيد من الأذى، (ص 15). سهّلوا الوعي المكاني دون التأثير على خصوصية المشاركين أو رفاههم العاطفي.
- استخلصوا المعلومات من المشاركين وقيّموا فهمهم للدرس وكيف استجابوا للدراسة ككل. سيكون هذا الأساس شديد الأهمية في فهم الدروس المستقبلية.

وصف النشاط

النشاط 1: المدرب يشرح فكرة الأخطار المستندة إلى الهوية للمشاركين كخلفية لتقييم مخاطر المشاركين للوصف رقم 3 في درس "تقييم الأخطار وإدارتها (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 10-13).



الهوية المستندة إلى العمل: يواجه الإعلاميون والمتواصلون الاجتماعيون والمدافعون عن حقوق الإنسان الأخطار بسبب عملهم في تشجيع حرية التعبير وحقوق الإنسان فيما يتحدون الفاعلين الأقوياء. وتتضمن الأخطار التي يواجهونها الرقابة والمراقبة والاحتجاز وفقدان العمل وتجميد الأصول إلخ.

الهوية الجنسية: في معظم المجتمعات، ولا سيما في المجتمعات الأبوية/الذكورية للغاية، تواجه النساء والمتحولون جنسياً مخاطر بسبب التمييز ضد هويتهم غير المهيمنة. وهم يواجهون العنف حين يتحدون الأدوار الجنسية المُطَبَّعة وتقسيم العمل لأن العنف الجنساني هو الطريقة المستخدمة للحفاظ على هيكل اختلال التوازن في القوة بين الرجل والمرأة. يمكن التعبير عن

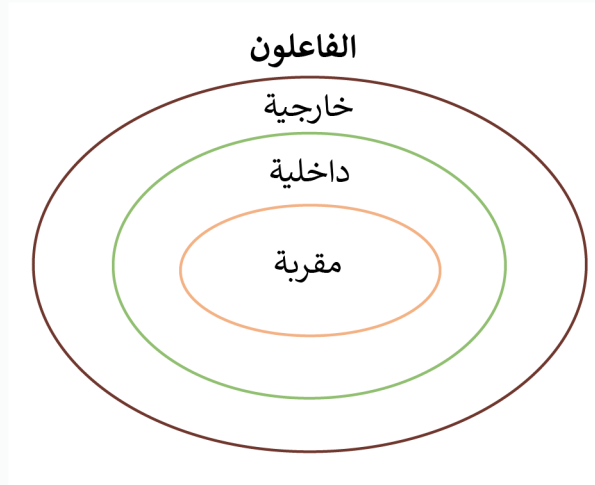
العنف الجنساني على مستويات مختلفة (فردية وشخصية ومجتمعية واجتماعية) وبأشكال متعددة: عنف جنسي وبدني (اغتصاب أو تهديد بالاغتصاب أو ضرب أو تحرش جنسي، من بين أمور أخرى) واقتصادي (إكراه مالي وتمييز في الراتب ونقض شرعية العمل الذي تقوم به النساء) وعاطفي (اعتداء لفظي) ورقمي (المطاردة عبر الإنترنت والبحث عن المعلومات الشخصية للأشخاص ومشاركتها ونشرها على الويب والتصيد إلخ).

الهويات الأخرى: لا تواجه كل النساء أو الأشخاص المتحولون جنسيًا نفس الأخطار، كما أن التأثير ليس هو نفس التأثير. من المهم أن تفهم أن الذي يشكل الخطر هو التمييز والاعتداء والقهر ضد الهويات المهمشة، مثل مثلي الجنس/مثلية الجنس/الخوف من ثنائي الجنس والعنصرية والتمييز بين الناس بناء على المقدرة الجسمية (ableism) وسلطة البالغين والتحيز ضد المسنين. يتوقف تأثير الخطر على بعض الجوانب مثل السن والتوجه الجنسي والهوية الإثنية أو الدينية والإعاقات الجسدية أو العقلية والأصل الريفي ومستوى التعليم أو الدخل وحالة الأبوة وكون المرء ناجيًا من العنف إلخ (انظر تعريف العنف القائم على الهوية أعلاه). يمكن أن يتم تمثيله بدوائر متعددة وفقًا للهويات المتقاطعة المختلفة.

خطر محدد (مثلث فيروزي في التقاطع): الخطر المحدد هو نتيجة تقاطع الدوائر الثلاثة المختلفة والعمل ونوع الجنس والهويات الأخرى. على سبيل المثال: خطر التشهير بتعليقات ذات طبيعة جنسية ضد عاملة إداعية صغيرة السن تنتقل من قرية ريفية إلى مركز حضري بغرض إجراء مقابلة مع شخصية ذكورية مسيئة ذات سلطة.

النشاط 2: رسم خريطة الفاعلين

بعد قيام المشاركين بتحديد الأخطار للوصف رقم 4 في درس "تقييم الأخطار وإدارتها (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 10-13)، يقدم المدرب الأنواع المختلفة من الفاعلين الخصوم ويشرح ما تمثله كل دائرة في الرسم البياني أدناه. قد يطلب المدرب من المشاركين أن يقدموا أمثلة لكل مستوى.



خارجيون: من خارج المنظمة أو وسائل الإعلام أو المجتمع المحلي، الذي لا توجد معه أية علاقة من أي نوع، مثل حكومات قمعية وجهات حكومية قمعية.

داخليون: من داخل المنظمة أو وسائل الإعلام أو المجتمع المحلي الذي تتواجد معه علاقة مهنية أو نشاطية، على سبيل المثال الزملاء الذين يتحرشون جنسيًا بالزميلات والإدارة التي تحترم المرأة أقل من الرجل على أداء نفس العمل.

مقربون: من الدائرة المقربة للشخص، الذي توجد معه علاقة شخصية أو حميمة، مثل الأسرة التي تنبذ الشخص المثلي أو العشير الذي يمنع إعلاميًا من التوجه إلى العمل.

المدرّبون بشرحون أهمية إظهار كل الفاعلين الخصوم وفهم قوتهم وقدرتهم على تحويل التهديد إلى فعل، ومن ثم يُحسّنون تقييم الأخطار الذي يقوم بها المرء وقدرته على اتخاذ تدابير تخفيف أكثر ملاءمة وواقعية وفعالية. كما يقدم المدرّبون فكرة أن فاعل ما يمكن أن يكون خصمًا وجليفًا في نفس الوقت. على سبيل المثال، يمكن للزملاء في إحدى وسائل الإعلام أن ينضموا سويًا لاتخاذ تدابير تخفيف لمنع المراقبة الحكومية وأيضًا بداخل نفس غرفة الأخبار، يمكن أن يكون هناك موقف ينطوي على تمييز وتحرش ضد زميلة. يمكن أن يؤدي إظهار هذا الواقع إلى طرح أسئلة ومناقشات أخلاقية، ويمكن لهذا أن يساعد في إظهار المعايير المزدوجة.

يشجع المدرّبون على إعداد قائمة بالفاعلين من المجموعة. يُقصد من القائمة أدناه أن تعمل كمرجع. فهي لا كاملة ولا شاملة. يجوز لكل مدرّب أن يعدّلها وفقًا لسياقه أو سياق المتدربين.

مقربة (شخصية)	داخلية (مهنية)	خارجية
الأسر	رؤساء المنافذ الإعلامية	الحكومات
الأصهار	والمقر الرئيسي	السلطات الوطنية
الأصهار السابقين	محريي غرفة الأخبار	والمحلية
العشراء	الزملاء	ضباط المؤسسات العامة
شركاء سابقون	النشطاء الزملاء	قوات الأمن
الأطفال	إدارة المنظمة	الأعمال
الأشخاص المعالين	حلفاء المنظمة	حراس الأمن الخاص
الأصدقاء	الرعاة / المتبرعين	الخصوم السياسيون
	أفراد المجتمع المحلي	الزعماء الدينيين
		المصادر
		جمهورية

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا الدرس كمنشآت شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظروا في إجراء التعديلات التالية: ينبغي أن يصف المدرّبون بالتفصيل كل صورة ورسم مستخدم في العرض التقديمي، ويفضل أن يتبع نصًا مكتوبًا مسبقًا. في شكل التدريب عن بعد، سيستغرق الدرس وقتًا أطول لكي يضمن وقتًا للأوصاف. يمكن تضمين أنشطة العصف الذهني وغيرها من الأنشطة التفاعلية في إطار هذا الدرس لكن ينبغي تهيئتها تبعًا لمستويات المعرفة الرقمية للمجموعة المشاركة.

أسئلة استخلاص المعلومات

اطلب من المشاركين أن يقوموا بتضمين مقاربة GESI في تقييم المخاطر الذي تم إجراؤه في إطار درس تقييم المخاطر وإدارتها (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 10-13).

ملاحظات أخرى

لتبسيط شرح تقييم المخاطر مع مقاربة GESI، قد يستخدم المدرب استعارة عدسات الكاميرا التي تقوم بالاقتراب من المشهد العام إلى لقطة أكثر تركيزًا على التفاصيل. كما يمكن أن يستخدم استعارة الطبيب الذي يؤدي تشخيصًا طبيًا جماعيًا للغرفة: فهل كل المشاركين متماثلون؟ هل لديهم نفس الحالات الطبية؟ هل يستطيع الطبيب أن يعطي نفس الأدوية لكل المشاركين؟

كن على دراية بأية تعليقات أو تغذية مرتدة من المشاركين تستنتج ضعف المرأة أو تركّز فقط على أوجه القصور التي تواجهها مجموعات الهويات المهمشة أو تشير إلى أن الرجال أو المجموعات المهيمنة الأخرى يجب أن تحمي مجموعات الهوية المهمشة. إذا قيلت مثل هذه التصريحات، ينبغي على المدربين أن يشرحوا أن هذا تحامل ضار وظالم وأن أي تقييم للمخاطر يستند إلى التحاملات سيؤدي إلى استراتيجيات تخفيف غير فعالة.

خلال المرحلة 7 من درس "تقييم المخاطر وإدارتها" (منهج التدريب الأساسي ببرنامج SAFE، ص 10-13)، إذا اقترح المشاركون أية تدابير تخفيف تركز على مراقبة أصوات الأشخاص المهمشين أو على منعهم من شغل مساحة رقمية ومادية لأسباب أمنية (على سبيل المثال، "يجب ألا تحضر النساء المظاهرة بسبب خطر العنف الجنسي الذي ترتكبه قوات الأمن" أو "سجل الخروج من الشبكات الاجتماعية أو لا تنشر أي مقال بسبب التحرش عبر الإنترنت" أو "ينبغي على المراسل غير المنتمى للثنائية الجنسانية التقليدية ألا يجري مقابلة مع مسؤول محلي لأن هذا الأخير تحرش به جنسيًا")، يجب على المدربين أن:

(a) يشيروا إلى أثر الرقابة وضررها؛

(b) يسهّلوا للمشاركين أن يفكروا في تدابير تخفيف بديلة.

(c) يتحد المشاركون على نحو إيجابي لإيجاد تدابير تخفيف قد لا تكون "الأسهل".

في نهاية التدريب، ينبغي على المدربين أن يؤكدوا أنه، في حالة قرر ممارس إعلامي أن ينسحب (سواء بصورة مؤقتة أم لا) من المجال العام، هذا قرار صحيح ومشروع تمامًا، إلا أنه لا ينبغي أن يُتخذ ببساطة جراء تقييم مخاطر سيء أو غير كاف أو بسبب تدابير تخفيف سيئة.

وارتباطًا بالنقطة السابقة، إذا اقترح المشاركون تدابير تخفيف لا تركز إلا على المسؤولية الفردية للهدف (وعلى سبيل المثال "ينبغي على المراسل الصحفي الذي تم التشهير به أن يواجه المعتدي بصورة شخصية")، فإنه ينبغي على المدربين أن يناقشوا معهم قوة المسؤوليات الجماعية (وعلى سبيل المثال، تلك التي تفترضها غرف الأخبار أو الوسيلة الإعلامية أو المنظمة أو النقابة، إلخ).

ومن التحاملات الشائعة أن النساء أو أفراد فئة **LGBTQI+** أو غيرهم من المجموعات المهمشة يكونون أكثر أمانًا حين يكونون بمفردهم أو في فضاء متحالف، لذا، فهم يُمنعون، لـ "أسباب أمنية"، من الذهاب إلى الأماكن العامة (على سبيل المثال، حين يقوم رئيس تحرير باختيار مراسل ذكر مقارنةً بأنثى لتغطية الاضطرابات المدنية). وعن طريق توضيح أنه حتى الجهات الفاعلة في المساحات الداخلية والأقرب يمكن أن تشكل تهديدًا للنساء وأفراد فئة **LGBTQI+** والجماعات المهمشة الأخرى، يصبح من الواضح أن ما سبق هو افتراض خاطئ للأمن ويتوافق مع تقييم سيئ للمخاطر. ينبغي على المدربين أن يروجوا لمسألة أن المشاركين يحددون مخاطرهم ويتخذون تدابير التخفيف المناسبة على جميع المستويات.

المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي والهندسة الاجتماعية: إضافة للهندسة الاجتماعية⁵²

المدة الزمنية

5+ دقيقة

أهداف التعلم

- وصف الهندسة الاجتماعية وكيف تحدث من حولنا.
- سرد خصائص سلوك المهندس الاجتماعي.
- تحديد وإعطاء الأولوية لخمس نقاط ضعف سلوكية أو منظماتية على الأقل يمكن أن تمكن الهندسة الاجتماعية في نظم معلوماتنا.
- تعلموا كيف تقللون إلى الحد الأدنى أو تخففوا من ثلاث نقاط ضعف على الأقل يمكن أن تمكن الهندسة الاجتماعية في نظم معلوماتنا.

الموارد اللازمة

- مكان تدريب به ترتيب مريح على شكل حرف U
- أقلام تعليم وأقلام رصاص ولوح ورقي قلاب
- شريط لاصق أو وسادات لاصقة غير دائمة

طريقة التدريس

إضافة إلى GESI، ينبغي لهذا الدرس أن يدمج، وهو الوضع الأمثل، جوانب الوعي بالحالة وأهمية التخطيط الشامل والتحكم الأفضل في ردود الأفعال المتهورة للبيئة المتغيرة. ومن ثم، يُنصح أن يتواجد في الغرفة مدرب أمن جسدي ومدرب نفسي إلى جانب مدرب أمن رقمي يفقد الجلسة وذلك لإثراء التجربة.

إضافة إلى ذلك، يلزم تشجيع المحادثات التي تتم في الجلسة لكي تعكس أمثلة الحياة الحقيقية. إلا أنه بإتباع مبدأ عدم التسبب في المزيد من الأذى، من المهم أيضًا أن يحتفظ المدربون بتحكم منتظم في المحادثة وألا يجعلوا المشاركين يعودون إلى أي حدث تسبب في صدمة أو كان عنيفًا عاطفيًا في حياتهم.

قوموا دائمًا بتضمين نقطة فحص واحدة على الأقل لقياس مدى اهتمام المشاركين وفهمهم ومزاجهم، وقوموا بإنهاء الجلسة بطريقة مهذبة وتمكينية.

⁵² منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 35-37.

وصف النشاط

تحت الوصف رقم 2 في درس الهندسة الاجتماعية (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 35-37)، أصف المحتوى التالي:

ذُكر المشاركون بدرس تقييم مخاطر المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي: إضافة لتقييم المخاطر وإدارتها (ص 42)، ولا سيما لنشاط تحليل الجهة الفاعلة (نشاط 2 تحت الإضافة) الذي أخذوه بالفعل.

عند التحدث عن الأفراد الذين لديهم أسباب شخصية لجمع معلوماتنا، ينبغي على المدربين أيضاً أن يشيروا إلى المراقبة الرقمية/الهندسة الاجتماعية التي تحدث بداخل إطار العنف الجنساني مع مستويات مختلفة من التأثيرات، وذلك يتوقف على السن والإثنية والإعاقة والأصل إلخ. قد يكون هؤلاء الأفراد أشخاصاً مقربين، مثل العشاء السابقين، أو والديهم، أو الأقارب، أو أصحاب العمل أو المتحرشين/المترصدين.

عند استخدام الهواتف والتطبيقات، أو أثناء قراءة المنشورات على الإنترنت، يمكن أن يتم التلاعب بالنساء والفتيات على وجه الخصوص (إلى جانب مجموعات أخرى). يمكن أن يحدث هذا عبر المراقبة أو التكنولوجيا المباشرة، لكن بصورة غير مباشرة أيضاً، وعلى سبيل المثال، من خلال هجمات التصيد وعند الطلب من المرء بارسال صور أو تفاصيل المكان أو كلمات المرور المعروفة أو مشاركة ملفهم الشخصي على الشبكات الاجتماعية.

إضافة إلى ذلك، فإن التمر السبيرياني يمثل أحد أكثر أشكال التحرش التي تتعرض لها فئة LGBTQI+ شيوغاً. ويستمر الأشخاص المتحولون جنسياً في أن يكونوا أكثر الفئات تعرضاً لهذا النوع من الأفعال بسبب التمييز ضد هويتهم/أو تعبيرهم الجنساني.

وتعني سهولة إنشاء ملفات شخصية زائفة على مواقع التواصل الاجتماعي أنه بوسع الفاعلين المؤذنين أن يخترقوا الشبكات الموثوقة، وهو أمر خطير على نحو خاص للنساء وأشخاص فئة LGBTQI+ والمستخدمين الفُصر. علاوة على ذلك، فإن التطبيقات التي يستهدف نموذجها في الأعمال على نحو محدد فئة LGBTQI+ (على سبيل المثال، بعض تطبيقات المواعدة) يمكن أن تستخدم لغرض الهندسة الاجتماعية، لكن أيضاً في تهديد الناس أو ابتزازهم أو جذبهم إلى لقاءات بنية تنفيذ هجمات جسمانية أو اتهامات جنائية.

وليس المقصود من هذه الأنواع من التطفل بالضرورة توليد الأموال للجاني، ولكنها تُستخدم كوسيلة للسيطرة الاجتماعية، ما يؤدي إلى العنف النفسي، أو الابتزاز أو التهيب أو العنف الذي ترعاه الدولة أو الاعتداء الجسدي.

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا الدرس كنشاط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظروا في إجراء التعديلات التالية: ينبغي أن يصف المدرب بالتفصيل كل صورة ورسم مستخدم في العرض التقديمي، ويفضل أن يتبع نصاً مكتوباً مسبقاً. في شكل التدريب عن بعد، سيستغرق الدرس وقتاً أطول لكي يضمن وقتاً للأوصاف.

أسئلة استخلاص المعلومات

منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 35-37.

ملاحظات أخرى

ملاحظات للمدربين: في حالة سؤال المشاركين (حتى على سبيل المزاح) عن التطبيقات التي تُستخدم في المراقبة أو عن أين يبحثون عنها، ينبغي على المدربين أن يشارروا إلى مقاربة عدم التسبب في المزيد من الأذى (ص 15) وأن يرفضوا على نحو هادئ إعطاء أية معلومات عنها.

قدّم موارد ذات صلة مثل المبادئ الأثنوية للإنترنت (انظر المراجع والقراءة الإضافية ص 59) في نهاية هذه الوثيقة).

موافقة طوارئ: إضافة للإسعافات الأولية⁵³

المدة الزمنية

5+ دقيقة

أهداف التعلم

للمشاركين:

- فهم أساسيات الإسعافات الأولية:
 - مسؤوليات الشخص الذي يقوم بالإسعافات الأولية؛
 - حقوق الشخص المصاب/المريض.
- تعلموا الخطوات اللازمة لتطبيق الإسعافات الأولية عند وجود إصابات في حالة طوارئ:
 - كيف تحددون حالة وعي المريض
 - كيف تطلبون الإذن من الشخص المريض على علاجه.
- قوموا بزيادة الوعي حول منظور GESI للإسعافات الأولية:
 - افهموا واحترموا منظور وحقوق أي شخص والخطوات التي تتخذونها بحيث لا تتسبب في المزيد من الأذى للشخص المصاب.

للمدربين:

- قدّموا الإسعافات الأولية للمشاركين.
- أبلغوا المشاركين عن اشتراط الحصول على موافقة الشخص الذي يتلقى الإسعافات الأولية وكشف جسمه (مقاربة عدم التسبب في المزيد من الأذى ، ص 15)
- تعلموا كيف تقترّبون من شخص متحول جنسيًا وتحدثون إليه وتقدمون له الإسعافات الأولية. تعلموا الحساسية فيما يتعلق بكشف الجسم وكشف الاسم وفقًا للمستندات الرسمية، علمًا بأن هذا قد لا يكون الاسم الذي يحدد به الشخص هويته (مثل اسم مذكر في وثائق رسمية لامرأة متحولة جنسيًا) وكشف العلاقات الوثيقة، إلخ.

⁵³ انظر منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 26-31.

الموارد اللازمة

- بروجكتور (في حالة استخدام شرائح باور بوينت لتسليط الضوء على المفاهيم الرئيسية)
- حاسوب محمول
- ترتيب للمقاعد في شكل نصف دائرة

طريقة التدريس

تمارين ومناقشات عملية.

اجعلوا موضوع الدرس ذا صلة بالمشاركين، ما يسمح لهم بممارسة قدرتهم على الإبداع في نشاط موجه نحو الأهداف. ابنوا ديناميكية جماعية قوية بين المشاركين.

استفيدوا من التجارب الشخصية للمشاركين بطريقة أخلاقية عن طريق الالتزام بمبدأ عدم التسبب في المزيد من الأذى ، (ص 15) لتسهيل تعلم الإسعافات الأولية دون التأثير على الرفاه العاطفية للمشاركين أو أعضاء المجموعة.

استخلصوا المعلومات من المشاركين وقيموا فهمهم للدرس وكيف استجابوا للدرس ككل.

وصف النشاط

تحت الوصف رقم 2 و3 في درس الإسعافات الأولية (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 26-31)، أضيفوا المحتوى التالي:

الموافقة: إذن أو تصريح يعبر عنه الشخص المصاب للسماح لشخص ما بأداء الإسعافات الأولية عليه.

الأفعال: صف ما هي الأفعال التي ينبغي القيام بها عند الاقتراب من شخص مصاب في السيناريوهات الثلاثة المختلفة:

1. الشخص واع
2. الشخص شبه واع
3. الشخص غير واع

المدرّبون يوضحون المسؤوليات التي يتولاها مقدم الإسعافات الأولية نحو الشخص المصاب/المريض. يلزم على مقدم الإسعافات الأولية أن يتبع المصلحة العليا للشخص المصاب ويأخذ في الاعتبار ما إذا كان الشخص المصاب قادر على إعطاء موافقته.

يلزم على مقدم الإسعافات الأولية أن يتجنب الأخطاء التالية:

- نقص المهارة: الافتقار للمعرفة التقنية في الإسعافات الأولية.
- الإهمال: الإخفاق في مراعاة الواجبات الأساسية التي تتوافق مع الإسعافات الأولية.
- التخلي: أي إيقاف المساعدة التي بدأ تقديمها بالفعل للمريض قبل وصول الشخص الذي سيواصلها تقديمها أو الوصول إلى مركز الرعاية النهائية.

المدرّب بشرح حقوق أي مريض/شخص مصاب:

- طلب وتلقي رعاية ما قبل المستشفى
 - السرية حول حالته
 - الإبلاغ أو المقاضاة
 - رفض العناية
 - تمييز واحترام خصائصهم الجنسية الشخصية (ذكر/أنثى/جنس بيني)
 - تمييز واحترام هويتهم الجنسية (بما في ذلك الاسم والضمائر) /أو التوجه الجنسي
- المدرّبون يؤكّدون الأخطار المحددة التي ينبغي على المتحولين جنسيًا ومقدمي الإسعافات الأولية أن يكونوا على دراية بها لكي يمتنعوا موقفًا أكثر ضررًا.

الأفعال التي ينبغي تجنبها:

- الكشف غير التوافقي لأجسامهم (الأشخاص المتحولون قد يكونون مرتدين بعض المكملات المحددة، مثل سترة ضاغطة).
 - الكشف غير التوافقي لأسمائهم وفقًا لوثائق الهوية (الأشخاص المتحولون قد يُجبرون على استخدام الوثائق الرسمية التي تحمل اسمًا /أو جنسًا/نوع جنس لا يحدّدون هويتهم به).
 - الكشف غير التوافقي للعلاقات الأقرب لأنهم قد لا يكونون من الحلفاء (انظر تقييم الأخطار GESI)
 - الكشف غير التوافقي عن عثرائهم (الأشخاص المتحولون وLGBTQ+ قد يتعرضون للخطر في بعض البيئات إذا تم الكشف عن حياتهم الحميمة).
- وبعد ذلك، ينبغي على المدرّبين أن يصفوا ما هي الخطوات التي يلزم اتباعها إذا لم يوافق الشخص على الإسعافات الأولية. يمكن للالتزامات والمسؤوليات القانونية أن تتغير تبعًا لتشريعات كل بلد على حدة.

التعدّيات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا الدرس كمنشأ شخصي مباشر. نظرًا لأنه يتضمن تمارين بدنية شخصية مباشرة، فهو غير قابل للتهيئة مع شكل عن بعد.

سئلة استخلاص المعلومات

انظروا منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 26-31.

ملاحظات أخرى

بوصفكم المدرّبين، تأكّدوا من ترك وقت للأسئلة والتعليقات المتعلقة بالموضوع قبل مواصلة درس الإسعافات الأولية.

ينبغي على المدربين النفسيين /أو النقطة المحورية في GESI أن يكونوا متواجدين لدعم مدرب الإسعافات الأولية في الرد على أية شكوك أو أسئلة أو تعليقات تتعلق بفئة LGBTQI+ أو الفئة المهمشة.

التصيد والتتمر عبر الإنترنت،

المدة الزمنية

45 دقيقة

أهداف التعلم

- أن يكون لدى المشاركين فهم أساسي لمنظور التصيد والتتمر (النوايا والفعل).
- أن يكون المشاركون مدركين ذاتيًا لمحفزاتهم فيما يتعلق بالتصيد والتتمر.
- أن يعرف المشاركون الاستراتيجيات الأساسية للتعامل مع المتصيدين والمتتمرين.
- ملاحظة: حيث أن الدرس قد يغطي محفزات مختلفة، فإن وجود مدرب نفسي أثناء الجلسة أمر إلزامي.

الموارد اللازمة

- ألواح ورقية قلابية
- أقلام تعليم

طريقة التدريس

عمل جماعي، مناقشة

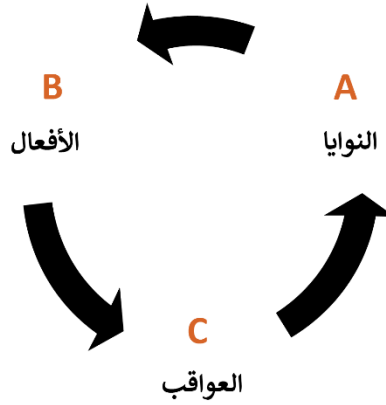
وصف النشاط

من أجل بدء النشاط، يُطلب من المشاركين أن يشاركوا عواطفهم وأفكارهم فيما يتعلق بالتصيد والتتمر على الإنترنت. ينبغي على المدربين أن يراقبوا بعناية هذه المناقشة. إذا أظهر المشاركون علامات على الحزن أو بدا أنهم يُستشارون بسبب ذلك، ينبغي على المدربين أن يتدخلوا وأن ينهوا المناقشة على الفور ويكملوا إلى الخطوة التالية.

كجزء من المناقشة، ينبغي على المشاركين أن يحددوا محفزاتهم ويكونوا على دراية بها، وفي نفس الوقت يحلون كلمات معينة قد تكون "أزرارًا" حساسة ويحللون أيضًا القيم التي ربما يكون شخص ما قد شاركها وتكون هامة بالنسبة لهم. يمكن للمناقشة أن تركز على كل من خبرات حالية وسابقة ومعرفة المحفزات. يسرد المدربون كل المحفزات و"الأزرار" الحساسة التي ذكرت على اللوح الورقي القلاب. تساعد المناقشة المشاركين على التهوية استنادًا إلى تجربة أثارت المشاعر وعلى أن يصبحوا أكثر وعيًا ذاتيًا بالمحفزات التي لديهم.

ولنقل المناقشة من المحفزات إلى التجارب الإيجابية، يطلب المدرب من المشاركين أن يفكروا في الموارد (القدرات والدعم الاجتماعي والمهارات إلخ). كل تجارب التأقلم والدعم والتجارب الإيجابية مسردة على اللوح الورقي القلاب إلى جانب قائمة المحفزات. ويخلق الإبقاء على هذه القائمة إلى جوار قائمة المحفزات على نحو مرئي يخلق تصورًا لمدى الحيلة.

ومن حيث رفع الوعي حول النوايا والأفعال، يوضح المدرب نموذج السلوك الأساسي مع عوامل مكافئة/مشجعة (نموذج ABC، حيث A هي نوايا السلوك وB هي الفعل وC هي العواقب/النتائج).



يُسهّل المدربون مناقشة النتائج التي يخطط لها المتصيدون والمتنمرون /أو يحققونها، ومن ثم يعد قائمة على ورقة منفصلة على اللوح القلاب؛ ثم يتم فعل نفس الشيء للأفعال (B) والنوايا (A).

يمكن لنوايا المتصيدين والمتنمرين أن تتضمن: تشتيت انتباه الآخرين عن موضوع "حقيقي" أو مضايقة المؤلف أو تفويض مصداقيته أو ربح مال كـ "متصيد" ماجور. يمكن للأفعال (B) أن تتضمن: نشر تعليقات سيئة ومعرفة حساسيات شخص ما من المصادر المختلفة وتعقب بصمته الرقمية. أما العواقب (C) بالنسبة للمشاركين فقد تتضمن إخطارهم من هواتفهم الذكي عن كل تعليق أو المشاركة في مناقشة ما. قد تكون نوايا المشاركين هي محاولة إثبات أنهم على صواب إلخ.

بعد إعداد القوائم، يقوم المدربون بتقسيم المشاركين إلى مجموعات من 3-5 أشخاص ويطلب منهم وضع استراتيجيات تخفيف لكل النتائج المختلفة للمتصيدين (C) والنوايا (A) المسردة على اللوح الورقي القلاب. يُطلب من المشاركين أن يضعوا في اعتبارهم المحفزات الخاصة بهم وقيمهم التي نوقشت أثناء تقييم المخاطر: درس الوعي الذاتي (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 57-59).

ثم تقدم كل مجموعة استراتيجيات التخفيف خاصتها فيما يقوم المدربون بتسهيل المناقشات حولها.

ثم يسلط المدربون الضوء على أية نوايا (A) محددة مرتبطة بـ GESI ونتائج (C) ويتيح المجال لمشاركة خبرات الحالات الفردية، في حالة الاحتياج لذلك (ويكون هذا فعالاً على نحو خاص حين تكون المجموعة متجانسة)، مع الوضع في الاعتبار فلسفة عدم التسبب في المزيد من الأذى (ص 15).

ملحوظة للميسر: قد يضيف المدربون ويشرحون استراتيجيات التخفيف الأساسية ويشرحون المزايا والعيوب للمشاركين في مختلف الحالات. أثناء هذه المناقشة، يتم إدماج النواحي الجسدية والرقمية والنفسية. يُطلب من المشاركين أن يفكروا في المخاطر الجسدية واستراتيجيات السلامة، حيث أنه توجد علاقة متبادلة قوية بين التنمر على الإنترنت والتهديدات الجسدية، مثل المطاردة. ينبغي أيضاً مناقشة التأثير النفسي للتنمر على الإنترنت والتهديدات الجسدية. ينبغي أن يسلط المدرب الضوء على الاحتياجات المرتبطة بـ GESI، مثل الهوية الرقمية الجنسانية التي تؤدي إلى المزيد من الأخطار على الإنترنت للنساء وأفراد فئة LGBTQI+ أو الاحتياجات المحددة الخاصة بالمجتمعات المهمشة بناء على جوانب من هويتها (مثل العرق أو الدين أو الإثنية إلخ).

أما بالنسبة للجوانب الرقمية من التصيد والتنمر، ينبغي على المدربين أن يشرحوا الإحساس الزائف بالأمن الذي نشعر به أحياناً ونحن على الجانب الآخر من الشاشة ونتفاعل في العالم الرقمي بدلاً من العالم المادي، وأن هذا الإحساس بالأمن قد يشجعنا على أن نفرط في ردة الفعل ونسمح لأنفسها بأن نصبح ميالين للقتال بسهولة. تُناقش الاستراتيجيات الرقمية الخاصة بالتصيد وآلية الحماية في جلسة الهندسة الاجتماعية (منهج التدريب الأساسي لبرنامج SAFE، ص 35-38)

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا الدرس كنشاط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظروا في إجراء التعديلات التالية: نظراً للقدرة المحدودة على ملاحظة ردود أفعال المشاركين بصورة مباشرة على المناقشة في عمليات التدريب عن بعد، ينبغي على المدربين أن يولوا عناية خاصة للمشاركين الذين ربما يُستثرون من المناقشة وأن يراقبوا مشاركتهم عن كثب.

أسئلة استخلاص المعلومات

- ما هي المحفزات الرئيسية؟
- ما هي النوايا الرئيسية للمتصيدين والمتنمرين؟
- ما هي الاستراتيجيات الرئيسية للتعامل مع التصيد والتنمر على الإنترنت؟
- ما هي الاستراتيجيات الرئيسية لتجنب الاستباقي للتصيد والتنمر على الإنترنت؟

ملاحظات أخرى

ضعوا في الاعتبار أن بعض المشاركين قد تكون لديهم معرفة رقمية محدودة. خصصوا وقتاً لمناقشة الجوانب والاستراتيجيات الرقمية ببطء ووضوح.

سلط الضوء دائماً على الاحتياجات والظروف المحددة الخاصة بالمجموعة والمتعلقة بـ GESI (القوانين والقيم والمعايير) لأخذها في الاعتبار في تطوير استراتيجيات للتعامل مع المتصيدين والمتنمرين.

يمكن للمناقشة التي تتولد من هذا الدرس أن تقود المجموعة لتطوير أو تنقيح سياسات أو إجراءات لوسيلتهم أو منظماتهم الإعلامية لحالات التصيد والتنمر على الإنترنت.

على اعتبار أن هذا الدرس قد يذكّر المشاركين بتجارب ماضية تنطوي على صدمات وإثارة للمشاعر، ابحثوا في جعل مدرب نفسي يقود هذه الجلسة.

ينبغي أن يُستخدم هذا التمرين في الشكل أعلاه مع المجموعات التي تورد تعرضها للتصيد والتنمر على الإنترنت أثناء تقييم الاحتياجات.

التحرش الجنسي في بيئة الإعلام: الوقاية والاستجابة



المدة الزمنية

60 دقيقة

أهداف التعلم

- تحديد أن التحرش الجنسي يمثل مشكلة هيكلية والمسؤوليات التي نواجهها في هذا الصدد في مكان عملنا.
- إعداد مسودة بروتوكول/إجراءات تشغيل موحدة للوقاية من مواقف التحرش الجنسي والاستجابة لها.

الموارد اللازمة

- بروجكتور وعرض ببرنامج باور بوينت وفيديو
- ألواح ورقية قلابية/سبورة
- أقلام تعليم ذات ألوان مختلفة

طريقة التدريس

تمارين ومناقشات عملية.

اجعلوا موضوع الدرس ذا صلة بالمشاركين، عن طريق السماح لهم بالتدريب على قدرتهم على الإبداع في نشاط موجه نحو الأهداف. ابنوا ديناميكية جماعية قوية بين المشاركين.

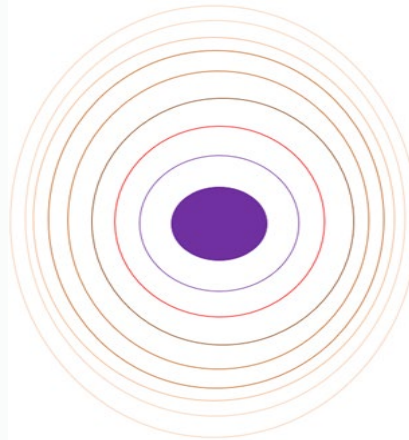
استفيدوا من التجارب الشخصية للمشاركين بطريقة أخلاقية عن طريق الالتزام بمبدأ عدم التسبب في المزيد من الأذى ، (ص 15) لتسهيل التعلم دون التأثير على الرفاهية العاطفية للمشاركين أو أعضاء المجموعة.

استخلصوا المعلومات من المشاركين وقيّموا فهمهم للدرس وكيف استجابوا للدرس ككل.

وصف النشاط

مقدمة (اختيارية): الهدف من هذه المقدمة الاختيارية هو إظهار أن مسألة التحرش الجنسي هي قضية عالمية معقدة، وحيث أن النقاش يحدث في إطار تدريب أمني للصحافيين، فإنه يلزم وجود حدود واضحة.

المورد: صفحة أو شريحة باور بوينت مع هدف



يمكن للمدربين أن يتركوا الصورة أعلاه على حائط أو طاولة ويشيروا إليها، في حالة الإدلاء بأي تعليق أثناء الجلسة.

نقاط التحدث: بين كل دائرة من الخارج للداخل:

- مجتمعنا قائم على أساس نظام من الهيمنة الأبوية والرأسمالية؛
- وهو يستخدم العنف والتمييز والقمع، ولا سيما ضد المجموعات المهمشة؛
- وأحد أشكال هذا العنف هو العنف الجنساني
- العنف الجنساني له العديد من التعبيرات. وأحد مظاهره هو العنف الجنسي؛
- وفي إطار العنف الجنسي يوجد التحرش الجنسي؛
- يمكن للتحرش الجنسي أن يحدث في مناطق عدة. أحدها مكان العمل؛
- ونحن هنا لأن بيئة عملنا هي الصحافة؛
- في تدريب يتطرق لمسألة الأمن في الصحافة؛
- إضافة إلى ذلك، أنتم أشخاص تستطيعون التأثير على فضاءاتكم، لذا سنرى كيف نناقش ما تستطيعون فعله على نحو التحديد.

يركز هذا التدريب على الدائرتين الداخليتين: التحرش الجنسي في بيئة الإعلام من وجهة نظر أمنية (للمنظمة، إذا كان هذا تدريباً للمنظمات).

ليس من الضروري الخوض في تفاصيل كل نقطة. الهدف هو توضيح أن ورشة العمل هذه ليست حول نوع الجنس أو أشكال الذكورية الجديدة.

نشاط 1: فيديو يبين التحرش الجنسي بصحافية

الهدف من هذا الفيديو هو أن نفهم مع المشاركين مفهوم التحرش الجنسي وخصائصه الرئيسية بصورة عامة، وفي الصحافة بصورة خاصة.

استخدموا شريط فيديو أو مقالة أو قصة تصور صحافية تتعرض للتحرش الجنسي أثناء تأدية عملها. ينبغي أن يحدث الموقف حين يكون هناك متفرجون (زملاء أو جمهور، إلخ)، وإذا أمكن، ينبغي أن يكون لذلك عواقب (عقوبات اجتماعية أو قانونية ضد المتحرش أو تدابير إيجابية لصالح الصحافية أو ردود فعل من الجمهور، إلخ).

وبعد عرض الفيديو أو مشاركة المقالة أو القصة، يطلب المدربون من المشاركين أن يتأملوا في:

- نوعية اللغة التي استخدمت (لفظية أم غير لفظية أم جسدية)

- من هم المتفرجون (أثناء موقف التحرش الجنسي وبعده)

- ما الذي فعله المتفرجون؟

- ما الذي سيفعله المشاركون إذا كانوا متفرجين في ذلك الموقف؟

استخدموا لوحًا ورقيًا قلابًا لكتابة ملاحظات عن كل المفاهيم الهامة التي يعبر عنها المشاركون.

في النهاية، ربما يريد المدربون أن يكشفوا عن العواقب التي كانت لهذا الموقف في شريط الفيديو أو المقال الذي تم عرضه.

نشاط 2: يشرح المدربون الإطار القانوني في بلاد المشاركين أو مناطقهم.

نشاط 3: التحرش الجنسي على الإنترنت والعنف الجنساني على الإنترنت

اشرح أن فريق برنامج SAFE أجرى بحثاً ليرى كيف يُعرض التحرش في الفضاء الرقمي، وذلك بعد بعض الوقت من وقوعه. أظهر البحث أنه عند أداء بحثاً على الإنترنت عن أسماء الفاعلين (الصحافية التي تعرضت للتحرش والمتحرش) في حالة مماثلة، فقد كانت الصحافية التي تعرضت للتحرش هي الأكثر ارتباطاً بالاعتداء في حين أن المتحرش لم يكن بصورة عامة مرتبطاً به.

نشاط 4: سَهّلوا نقاش المشاركين وتأملهم في العنف الجنساني على الإنترنت من خلال تجاربهم الخاصة.

ملاحظات للمدربين: التحرش الجنسي على الإنترنت جزء من العنف الجنساني على الإنترنت.

العنف الجنساني على الإنترنت له مظاهر متعددة: فهو يتضمن المراقبة والمطاردة ونشر البيانات الشخصية والتصيد وتشويه السمعة والتشهير والتجسس الإلكتروني والكراهية التي تنتشر بسرعة.

العنف على الإنترنت ليس شيئاً جديداً أو مقصوراً على منصات التواصل الاجتماعي، لكنه امتداد لنمط من العنف الجنساني والتمييز اللذين يُرتكبان على نحو ممنهج من قبل الدائرة المقربة (والذين يتسبب فيهما الأزواج والعشراء السابقون والأقارب) ودائرة العمل المنظماتي (التي تتكون من الرؤساء والزملاء والمصادر) والدائرة الخارجية (الغرياء والمؤسسات الحكومية وغير ذلك من فاعلين ذوي صلة).

يجد العنف الكاره للنساء الذي تتعرض له المجموعات المهمشة طوال حياتها في العالم "غير المتصل" يجد متسلسلة في الفضاء الرقمي، حيث يفيد عدم الكشف عن الهوية ونقص التشريعات في إفلات المعتدين من العقاب.

ومن ثم، لا يمكن فصل العنف الجنساني على الإنترنت عن العنف "غير المتصل" لأنهما مرتبطان بعضهما بعضاً ولأن آثار العنف الجنساني على الإنترنت حقيقية مثل تلك التي يسببها العنف "غير المتصل".

والنساء لسن معرضات أكثر للهجمات والتحرش على الإنترنت من زملائهن الرجال فقط بسبب مهنتهن. فهذه الهجمات (التي غالباً ما تكون كارهة للنساء وذات طابع جنسي) توجه إليهن لأنهن نساء. إضافة إلى ذلك، فهذا العنف موجه بصورة خاصة ضد النساء من المجموعات المهمشة، وعلى سبيل المثال المجموعات الإثنية المهمشة وفئات LGBTQI+ والأشخاص ذوي الإعاقة والشباب إلخ.

التعديلات المطلوبة لمختلف أنواع التدريب

تم تصميم هذا الدرس كمشاط شخصي مباشر. بالنسبة للتدريب عن بعد، انظروا في إجراء التعديلات التالية:

ينبغي أن يصف المدربون بالتفصيل كل صورة ورسم وفيديو مستخدم في العرض التقديمي، ويفضل أن يتبعوا نصاً مكتوباً مسبقاً. في شكل التدريب عن بعد، سيستغرق الدرس وقتاً أطول لكي يضمن وقتاً للأوصاف.

يمكن تضمين أنشطة العصف الذهني وغيرها من الأنشطة التفاعلية في إطار هذا الدرس لكن ينبغي تهيئتها تبعاً لمستويات المعرفة الرقمية للمجموعة المشاركة.

يمكن أن يقرر المدربون أيضاً أن يعطوا الأولوية ومزيداً من المساحة لموضوع العنف الجنساني والتحرش على الإنترنت وما يرتبط بذلك من أنشطة.

أسئلة استخلاص المعلومات

بروتوكولات الوقاية والاستجابة في حالات التحرش الجنسي. قسّموا المشاركين إلى ثلاث مجموعات واطلبوا من كل مجموعة أن تتخيل أنها وسيلة إعلامية أو منظمة وأنها تُكاف بصياغة بروتوكول/سياسة استجابة قياسية في حالة حدوث أحد المواقف التالية:

المجموعة 1: بروتوكول الوقاية والاستجابة في حالة التحرش الجنسي من جانب المصادر.

المجموعة 2: بروتوكول الوقاية والاستجابة في حالات تتعلق بالبيئة/المنظمة.

المجموعة 3: بروتوكول الوقاية والاستجابة في حالة التحرش الجنسي على الإنترنت.

يجوز للمدربين أن يقدموا بعض التوصيات أو الأمثلة الأساسية لمساعدة المشاركين في البدء.

ملاحظات أخرى

تركز مقارنة برنامج SAFE دائماً على الوقاية. في حالة التحرش الجنسي، تتحقق الوقاية عن طريق كسر الثقافة ودائرة الإفلات من العقاب من خلال إظهار الاعتداءات وممارسة المسؤولية القانونية.

في حالة التحرش الجنسي على الإنترنت أو العنف الجنساني على الإنترنت، يتخذ بعض الصحفيين القرار بإغلاق حساباتهم على شبكات التواصل الاجتماعي أو الوسائل الإعلامية الأخرى. آخرون، في مثل هذه الحالات، يصبحون أكثر حرصاً فيما يتعلق بما يقولونه أو ينشرونه. البعض الآخر يطلب تغيير المنصب في المنظمة الإعلامية حيث يعملون. آخرون يستخدمون أسماء مستعارة أو شخصيات بديلة لمنع النقاش العام من أن يصبح شخصياً أو عنيفاً. أو، أخيراً، البعض يترك المهنة بصورة مؤقتة أو دائمة.

وتُسمى هذه التدابير "الرقابة الذاتية". لكننا يمكن أن نضيف الرقابة الذاتية "المستحدثة" لأنه يوجد هدف ممنهج وهيكل وراء العنف الجنساني على الإنترنت: للسيطرة على النساء وإسكاتهنّ والمجموعات المهمشة الأخرى اللواتي يتحدّين الوضع الراهن واللواتي يتحدّين الأفكار النمطية. والهدف هو تقليل النفوذ العام للنساء وزيادة التمييز وعدم المساواة.

والتدابير سابقة الذكر ضد حسابات العنف على الإنترنت إلخ هي تدابير مشروعة من وجهة نظر كل شخص. لكن كما نرى، فإن النتيجة هي خسارة أصوات النساء الهامة في الفضاء العام.

بدون شك، هناك أيضاً عدد لا يحصى من الصحفيات اللاتي يقررن مواصلة نشر المعلومات بأسمائهن حتى لو كان ذلك يعني استمرارهن في مواجهة العنف أو التهديد أو التحرش. بعضهن قام بتطبيق تدابير تخفيف المخاطر الفردية، والآن نرى وعياً متزايداً بأن هذه مشكلة جماعية تحتاج حلولاً جماعية. وكما هي الحال في كل جوانب هذا النوع من العمل والمهنة بشكل عام، فإن العاملين في مجال الإعلام يأتون سويّاً على نحو متزايد ويطبّقون تدابير الأمن الجماعي، وبهذه الطريقة يردون استراتيجياً على العنف الجنساني على الإنترنت.

يدرب برنامج SAFE المشاركين على التدابير المذكورة أعلاه، لكنه أيضاً يشجع المنظمات التي يتم تدريبها على تولي المسؤولية وعلى أداء واجبها لضمان فضاء خال من العنف (دون أن يعني ذلك ضمناً أن "الرجال ينفذون النساء"). ومن ثم، فهي مسألة تولي المسؤوليات والواجبات.

المراجع والمزيد من القراءات:

Contrast and Color Accessibility checker <https://webaim.org/resources/contrastchecker/>

Creating Accessible Print Materials:
https://www.endabusePwD.org/.../print_materials_090517.pdf

Definitions Related to Sexual Orientation and Gender Diversity in APA Documents:
<https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf>

Feminist principles of the internet: <https://feministinternet.org/en/principles>

IRES/Center for Applied Learning and Impact: [Checklist for Overcoming Digital Barriers to Inclusion in Online Learning](#)

IRES/Center for Applied Learning and Impact: [Online Collaboration Guide for Facilitators: Resource for Using Digital Technology for Collaboration and Learning](#)

Make your PowerPoint presentations accessible to persons with disabilities
<https://support.office.com/.../make-your-powerpoint-presentations-accessible-to-people-with-disabilities>

Managing the Security of Aid Workers with Diverse Profiles - EISF Research Paper
<https://reliefweb.int/.../2285-EISF-2018-Managing-the-Security-of-Aid-Workers-with-Diverse-Profiles.pdf>

NASPA Policy and Practice Series - Safe Spaces and Brave Spaces:
https://www.naspa.org/.../Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces.pdf

Sexual Harassment in the Media: <http://m.wan-ifra.org/reports/2018/05/29/sexual-harassment-in-the-media-a-practical-guide-for-employers-employees>.

TAAP Toolkit: <http://www.taapinclusion.org/toolkit/>

United Nations Guide to Gender Inclusive Language: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>

United Nations Glossary on Sexual Exploitation and Abuse: https://hr.un.org/.../English_0.pdf