

التربية على حقوق الإنسان للبنات الممّنة

الأساليب والأدوات

إعداد : الأستاذة رولا بدران

المعهد العربي لحقوق الإنسان
ديسمبر / كانون الأول 2010

الفهرس

- 7..... الفصل الأول : مقدّمة عامّة للدليل.
- الفصل الثاني : الإشكاليات والمفاهيم والمصطلحات الخاصة بالفئات المهمّشة والتهميش
- 12..... وعلاقتها بحقوق الإنسان.....
- 13..... تعريفه التربوية على حقوق الإنسان.....
- 14..... تعريفه التهميش.....
- 14..... أوّلا : مفهوم الإدماج الاجتماعي.....
- 15..... ثانيا : الأوجه الرئيسية للإقصاء الاجتماعي.....
- 19..... ثالثا : نتائج أولية توصلت إليها الإسكوا.....
- 22..... رابعا : التهميش والاستبعاد الاجتماعي.....
- 24..... خامسا : التهميش وحقوق الإنسان.....
- 27..... الفصل الثالث : المواثيق والآليات الدولية لحماية حقوق الفئات المهمّشة.....
- 29..... أوّلا : الآليات التعاقدية.....
- 43..... ثانيا : الآليات غير التعاقدية.....
- 46..... ثالثا : المواثيق الدولية الرئيسية لحماية حقوق الفئات المهمّشة.....
- 71..... الفصل الرابع : تقنيات التدريب الخاصة التي يمكن اعتمادها مع الفئات المهمّشة.....

- 79..... الفصل الخامس: التربية على حقوق الإنسان مع الفئات المهمشة
- 80..... أولًا : التخطيط لدورة تدريبية حول حقوق الفئات المهمشة
- 82..... ثانيا : الطرق التدريبية الملائمة للفئات المهمشة
- 84..... ثالثا : المعينات التدريبية الملائمة للفئات المهمشة
- 93..... الفصل السادس : نماذج عن محتوى تمارين تدريبية تستخدم مع الفئات المهمشة
- 94..... الباب الأول : التمييز
- 95..... أولًا : القولية أو التمييز الصوري "النمطية"
- 96..... ثانيا : التمييز :
- 101..... ثالثا : التمييز الإيجابي
- 102..... رابعا : تمارين تطبيقية في مجال رفع الوعي بمعنى التمييز
- 111..... الباب الثاني : حقوق المرأة ومضمون النوع الاجتماعي
- 111..... أولًا : اتفاقية "سيداو" : المحتوى والتفسير والتاريخ
- 115..... ثانيا : مفهوم النوع الاجتماعي، التعريف والسبب
- 121..... ثالثا : تمارين تطبيقية في مجال حقوق المرأة والنوع الاجتماعي
- 125..... رابعا : نماذج دورات تأسيسية في مجال حقوق المرأة والنوع الاجتماعي
- 128..... خامسا : دراسة حالة في مجال حقوق المرأة

- 131.....الباب الثالث : حقوق الطفل
- 131..... نموذج دورة تأسيسية في مجال حقوق الطفل
- 132..... نموذج دورة تأسيسية للبرنامج المتزلي لتثقيف أمهات الأطفال ذوي الإعاقة والتدخل المبكر
- 133..... نموذج دورة تأسيسية في مجال المفاهيم الأساسية في التربية الخاصة
- 131..... نموذج دورة تأسيسية في مجال دمج الأطفال ذوي الإعاقة في مرحلة المدرسة وما قبلها
- 135..... نموذج دورة تأسيسية في مجال التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة والمعرضين لخطر الإعاقة
- 136..... نموذج دورة تأسيسية في مجال دمج الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع

المعهد العربي لحقوق الإنسان

دليل تدريبي حول التربية على حقوق الإنسان للفئات المهمشة، الأساليب والأدوات

تونس : المعهد العربي لحقوق الإنسان، 2010. - 137 صفحة 29 صم

ر.د.م.ك :

الإعداد الفني : وحدة الطباعة والنشر بالمعهد العربي لحقوق الإنسان

إن الآراء والأفكار التي تنشر بأسماء كتّابها
لا تحمل بالضرورة وجهة نظر المعهد

سحب من هذا الكتاب نسخة

في طبعته الأولى

جميع الحقوق محفوظة للمعهد العربي لحقوق الإنسان

الفصل الأول

مقدمة عامة للدليل

حول هذا الدليل

دأب المعهد العربي لحقوق الإنسان، منذ عام 2004، على عقد سلسلة متصلة من الورشات واللقاءات للتفكير في السبل الملائمة لوضع أدوات عمل جديدة تتناسب مع الفئات المستضعفة من قبيل اللاجئين والعاطلين عن العمل والمهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن النساء والأطفال. فبعد العمل الذي كان موجهاً للجمعيات والمنظمات العاملة في هذا المجال، من خلال تدريب كوادرها، فكّر المعهد في ضرورة العمل المباشر مع هذه الفئات المهمشة التي بدأت تتسع بفعل تدهور وضعية حقوق الإنسان في المنطقة العربية.

ويأتي إعداد هذا الدليل التدريبي وإصداره، نتيجة لسلسلة اللقاءات والورشات التي عقدها المعهد، وهو ما أوصى به المجتمعون/ات في عدد منها، آخرها كان في منتصف عام 2009، أثناء لقاء الخبراء حول "التربية على حقوق الإنسان للفئات المهمشة" والذي هدف إلى التباحث حول مفاهيم وآليات وطرق التربية على حقوق الإنسان للفئات المهمشة.

ولا شك أن مصطلح التهميش قد أضحى من المصطلحات كثيرة الاستخدام في مجال العلوم الاجتماعية، كما أن هذا المصطلح بات شائع الاستخدام في خطابات التنمية وحقوق الإنسان وتحديداً عندما يتعلق الأمر بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحقوق المرأة والطفل. وغالبا ما يجري استخدام المصطلح للتعبير عن الفئات المحرومة بسبب الفقر أو التمييز. ويوحى مصطلح التهميش في علاقته بحقوق الإنسان بأن ثمة معادلة بسيطة طرفاها الفئات المهمشة من ناحية، وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى. ومع ذلك فإن هذه المعادلة تظل مفرطة في التبسيط بما أن مصطلح التهميش ذاته قد يكون أكثر تعقيدا مما نتوقع. وفي هذه الحالة فإن وضع استراتيجية حقوقية لمواجهة التهميش يتطلب صياغة مفهوم إجرائي حول التهميش مما يسمح بتدخلات حقوقية سواء على المستوى القانوني أو التربوي.

وعلى ما يبدو أن كلمة التهميش Marginalization لم تستخدم كمفهوم بالمعنى النظري بقدر ما هي مصطلح وصفي يتضمن بعدين رئيسيين: فمن ناحية أولى نحن نتحدث عن مسار Process، ومن ناحية ثانية فإن هذا المسار يتم في إطار علاقة أو علاقات. ولما كان التهميش يمثل مساراً كاملاً فإن هذا يعنى أننا أمام ظاهرة اجتماعية دينامية يصبح فيها الأفراد أو الجماعات أو حتى المجتمعات ذات

وضعية مهمشة أي على الهامش أو عند الحافة. وقد يكون الافتقار إلى قدر معين من الموارد أو من السلطة كذلك أسبابا رئيسية للتمييز. كما أن الحرمان المادي من أهم نتائج التمييز فضلا عن الإقصاء من مجال الخدمات أو البرامج والسياسات⁽¹⁾.

وكما أن التمييز مسار فإنه أيضا تعبير عن علاقة، فالفئة (أ) لا يمكن أن تهمش في ذاتها أو من خلال ذاتها، ولكن التمييز يحدث دائما في علاقة بفئة أخرى (ب). وبالتالي فإن فهم مسار التمييز يتطلب موقفا واضحا من كلتا الفئتين (أ) و (ب)، على الرغم من أنه يجري التفكير في الفئة (ب) في كثير من الأحيان بوصفها "بقية المجتمع" أو "بقية الاقتصاد" أو ببساطة تمثل المستوى "المتوسط"⁽²⁾. كما يمكن أن يكون النسق الاجتماعي ذاته هو الفاعل في هذا المسار بما ينطوي عليه من علاقات قوى ذات طبيعة إقصائية.

وهكذا فلا يمكن أن نتحدث عن تمييز في المطلق ولكن عن تمييز أفراد أو فئات اجتماعية وإبعادها عن التيار الرئيسي للمجتمع. وبما أن عبارة "التيار الرئيسي" في حد ذاتها تحمل الكثير من المشكلات فإن هامشها الذي تعرف به سوف يحمل المشكلات ذاتها. إن العلاقة تظل قائمة فطالما أن هناك هامشا فلا بد له من مركز، ولكن المشكلة هي تعريف هذا المركز، وخصوصا في إطار عمليات اجتماعية دينامية. وعلى ما يبدو فإن تعبير "التيار الرئيسي" هو تعبير مضلل إلى حد كبير، لأنه يعطي صورة ذهنية عن التمييز وكأنه مجرد انفصال عن تيار أصيل وثابت، وبالتالي فإن التمييز هو انزياح عن الأصل بسبب أن حركة الطرد المركزي تدفع بفئات معينة نحو الهامش (غير الأصيل)، وبهذا المعنى فإن العودة إلى التيار الرئيسي ممكنة بزيادة الدخل أو تحقيق قدر من المشاركة إلخ... ولعلّ مشكل هذه الصورة الذهنية أنها لا ترى التمييز بوصفه ظاهرة بنيوية وجزءا أصيلا من بنية النسق الاجتماعي ودينامياته.

ففي مقال عن "الحرمان الاجتماعي" يرى الكاتب أنّ لهذا المصطلح معنيين. فمن ناحية أولى ثمة موقف يرى أنّ الفقر عملية من التمييز والعزل المنظم يتأثر بها الأفراد والفئات الاجتماعية. كما أنّ الفقر لا يرتبط فقط بالبعد المالي، بل إنّ مظاهر الحرمان تأخذ أبعادا اقتصادية واجتماعية ورمزية وسياسية. وهكذا يجري ربط فكرة الحرمان بالفقر والبطالة والتكامل الاجتماعي والمواطنة. ولكن قد يكون للحرمان من ناحية أخرى معنى بسيط عندما يفرض صورة مبسطة جدا لمجتمع مزدوج يسير

⁽¹⁾ لمزيد من المعلومات انظر معنى مصطلح التمييز في القاموس الإلكتروني Wikipedia

⁽²⁾ Ravi Kanbur, Conceptualizing Economic Marginalization, www.people.cornell.edu/pages/sk145.

بسرعتين: من هم بداخله ومن هم خارجه. وهذا ما يعبر عنه مصطلح "العزل" حيث يشير إلى موقف المحرومين أو المبعدين دون أن يوضح عن أي شيء هم مبعدون، ومن أي شيء هم مستثنون أو محرومون أو عن طريقة حرمانهم أو إبعادهم. وبهذه الطريقة قد يُقدّم الفقر بوصفه ظاهرة طبيعية، وقد يتم تحويله إلى حالة معينة مؤقتة⁽³⁾.

نطرح في هذا الدليل المشكلة الأولى المرتبطة بمصطلح "التهميش" وتعريفه، وهذه المشكلة المفهومية على درجة كبيرة من الأهمية من منظور استراتيجيات مواجهة التهميش. فالاستراتيجيات المرتكزة على رؤية بنويّة قد تختلف عن تلك التي تتبنّى رؤية وظيفية. والفرق هنا يكمن في الرؤية التي تؤسس لإستراتيجيات عمل. وهكذا نأتي إلى الفصل المعروف بين تغيير منطق العلاقات السائدة بالمعنى الراديكالي وبين إصلاح الخلل في النظام القائم بالمعنى الإصلاحية. ويمكن أن نتساءل إلى أية رؤية سوف تتحاز استراتيجيات حقوق الإنسان. وسوف نتطرق إلى هذه النقطة في الدليل عند الحديث عن علاقة التهميش بحقوق الإنسان.

لقد تم وضع هذا الدليل لفائدة المنظمات العربية غير الحكومية وخاصة تلك التي تتعامل مباشرة مع الفئات المهمشة، وخبراء التربية على حقوق الإنسان من مربين ومدربين. ويهدف المعهد العربي لحقوق الإنسان من إعداد هذا الدليل إلى تطوير أدوات وأساليب خاصة للتربية على حقوق الإنسان للفئات المهمشة يمكن استعمالها من قبل الخبراء والمدربين العرب والمنظمات غير الحكومية.

ويتمثل هدف الدليل في كونه مرجعاً إرشادياً للمدربين فيما يتعلق بالأساليب والمضامين، إلى جانب كونه مصدراً مساعداً على تعميق المعرفة والمهارات المكتسبة لدى المتدربين، علماً بأنه يمكن استخدامه مع متدربين مبتدئين ومتمرسين على حد سواء.

ويتضمن هذا الدليل مجموعة من أساليب التعليم والتعلم، ومعالجة مواضيع مهمة حول التربية على حقوق الإنسان مع الفئات المهمشة، وتمارين تسمح باستخدامها في مجال تثقيف المجموعات المستهدفة على اختلافها في مواضيع حقوق الإنسان، وعلى وجه الخصوص، مناهضة التمييز وتعزيز المساواة بين الجنسين...

⁽³⁾ بيير ستروبل، من الفقر إلى الحرمان: مجتمع الأجراء أم مجتمع حقوق الإنسان. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، اليونسكو العدد 138، يونيو 1996، ص 31.

ومن المهم أن نوضح بأن هذا الدليل ليس مرجعاً للمواثيق والصكوك الدولية أو الوطنية في مجال حقوق الإنسان، لذا يمكن الاستفادة في هذا المجال من سلسلة الأدلة التدريبية التي أنتجها المعهد العربي لحقوق الإنسان فيما سبق.

ويقترح الدليل مجموعة من المواد التعليمية التي يمكن استخدامها ضمن ورشات تدريبية تهدف بشكل أساسي إلى رفع مستوى الوعي بحقوق الإنسان لدى الفئات المهمشة بغية تمكينهم فيما بعد من النهوض بأوضاعهم عبر المطالبة بحقوقهم مستخدمين بذلك أساليب النضال السلمي من أجل الحقوق مثل آليات الأمم المتحدة للحماية والمناصرة وحشد التأييد بهدف تعديل السياسات والقوانين التمييزية التي تؤدي إلى الاستبعاد الاجتماعي وتفضي حقاً إلى تهميش فئات مختلفة في المجتمع.

ويتضمن هذا الدليل فصلاً خاصاً بالإشكاليات والمفاهيم والمصطلحات الخاصة بالتمهيش وبالفئات المهمشة وعلاقتها بحقوق الإنسان، ويحتوي كذلك على فصل يستعرض أدوات وأساليب التربية على حقوق الإنسان مما يمكن استخدامه مع الفئات المهمشة. ويحتوي الدليل إضافة إلى ذلك على تمارين نموذجية ومواد تدريبية ووثائق تعليمية يمكن استخدامها في الأعمال التدريبية التي تستهدف الفئات المهمشة، وفي هذا المضمار يمكن توظيف مختلف المواد التعليمية كالفن، والتاريخ الشفوي، والمواد الصحفية والأدبية، والصورة، والرسم والموسيقى وغيرها من الأدوات المتاحة.

وقد أفردنا في هذا الدليل قسماً يحتوي على ملاحق ومراجع يمكن الاستناد إليها أثناء تحضير دورات وورشات تدريبية تستهدف الفئات المهمشة وذلك من أجل إثراء المعرفة، إذ لا يحتوي هذا الدليل على مناهج دراسية شاملة لمجموعات مستهدفة مختلفة، بل إن الهدف من برنامجي التدريب النموذجيين كليهما والأساليب والتمارين المعروضة مع الإرشادات ذات الصلة هو إكساب المدربين/ات المهارات التي تمكنهم من تطوير هذه الخطط بأنفسهم، وتصميم دورات التدريب في مجال حقوق الإنسان بصورة تفاعلية وملمية لاحتياجات الفئات المستهدفة، ومن ثم إقامة هذه البرامج التدريبية بنجاح. إن هذا الدليل ليس على الإطلاق عملاً جامعاً مانعاً، بل يمثل في أساسه دعوة إلى البحث والتجربة عما هو مطلوب لتحسين الطريقة التي نتوجه بها للتربية على حقوق الإنسان مع الفئات المهمشة، الأمر الذي ما زال يمثل تحدياً كبيراً حتى بالنسبة إلى المدربين والمدربات.

الفصل الثاني

الإشكاليات والمفاهيم والمصطلحات الخاصة

بالفئات المهمّشة والتمهيش وعلاقتها بحقوق الإنسان

تعريف التربية على حقوق الإنسان⁽¹⁾

"...هي عبارة عن برامج ونشاطات تربوية تركز على تعزيز المساواة في ما يتعلق بالكرامة الإنسانية بالاشتراك مع برامج أخرى على غرار تلك التي تعنى بتطوير التعلم بين الثقافات ومشاركة الأقليات وإشراكها في السلطة."

"...يجب أن تهدف التربية إلى إنماء شخصية الإنسان إنماء كاملاً، وإلى تعزيز احترام الإنسان والحريات الأساسية وتنمية التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الشعوب والجماعات العنصرية أو الدينية وإلى زيادة مجهود الأمم المتحدة لحفظ السلام."

تتعدد التحديات وتختلف المقاربات لفهم ماهية التربية على حقوق الإنسان. إلا أن التحديد الأمثل يكمن في ما تسعى إلى تحقيقه من أهداف. وتتمثل أهداف هذه البرامج بعيدة الأمد في إرساء ثقافة تتيح فهم حقوق الإنسان والدفاع عنها واحترامها.

وتقافة حقوق الإنسان ليست بتقافة معرفة، حيث يعرف كل شخص حقوقه ببساطة لأن المعرفة هنا لا تساوي بالضرورة الاحترام، ومن دون الاحترام، ستحدث حتماً انتهاكات. أما ثقافة حقوق الإنسان، فهي بمثابة شبكة مواقف ومعتقدات وتصرفات ومبادئ وأنظمة متداخلة ومتراصة. فإذا ما فهمناها، حصلنا على الوسائل التي تمكننا من التمسك بالعمل الذي ننفذه داخل مجموعتنا.

وتعتبر التربية على حقوق الإنسان ممارسة يومية يجب أن تستند إلى التعلم الاختباري والتعلم بواسطة العمل والتجريب بهدف حشد الكفاءات والمبادرات في عملية متواصلة ومتغيرة.

في ديسمبر (كانون الأول) 1994، أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة الأعوام الممتدة بين 1995 و2004 عقد الأمم المتحدة للتربية على حقوق الإنسان. وتلا ذلك توصية في المؤتمر العالمي حول حقوق الإنسان في فيينا في العام 1993، أفادت بأن التربية على حقوق الإنسان والتدريب والإعلام العام هي مسائل تحتل أهمية كبرى في تعزيز علاقات مستقرة ومتناغمة بين المجتمعات وضرورة تحقيقها من أجل رعاية التفاهم المشترك والتسامح والسلام. وأوصى مؤتمر فيينا الدول بضرورة النضال لمحو الأمية وتوجيه التربية نحو تنمية الشخصية بالكامل وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات العامة الأساسية.

⁽¹⁾ تعديد رسمي للتربية على حقوق الإنسان لبرنامج الشباب في مجلس أوروبا: منشورات المجلس الأوروبي 2001، اتجاهات، دليل حول التربية على حقوق الإنسان مع الشباب www.coe.int/compass

كما دعا الدول والمؤسسات كافة إلى إدراج حقوق الإنسان والقانون الإنساني والديمقراطية وأحكام القانون كمواضيع تدرس في مناهج المؤسسات التربوية كافة من صافية وغير صافية. وقد جابه عقد الأمم المتحدة بالفعل هذا التحدي.

تعريف التمهيش⁽²⁾

أولاً : مفهوم الإدماج الاجتماعي

الإدماج الاجتماعي هو عملية تهدف إلى تغيير الآليات التي تتطوي على تمييز في صلب المجتمع، وتضع هذه الآليات فئات أو مجموعات سكانية معينة في وضع مجحف وتحرمهم من فوائد التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومن مكاسب استراتيجيات الحد من الفقر ومن الوسائل التي تساعدهم على تحسين نوعية حياتهم.

فليس الفقر دائماً هو السبب الرئيسي للإقصاء عن المشاركة، والحرمان من الفرص، وعدم الحصول على الخدمات. لذلك لا تكون الاستراتيجيات والبرامج الهادفة إلى الحد من الفقر والتي تعالج الحاجات الإنمائية دائماً وسيلة كافية لمعالجة الأسباب الرئيسية للإقصاء وأوجه التحيز المؤسسي والاجتماعي التي تضع بعض الفئات في وضع على هامش المجتمع. وهكذا يعتبر الإدماج الاجتماعي جهداً تشترك فيه الدولة والجهات الإنمائية الفاعلة لمواجهة أثر الإقصاء الاجتماعي عبر الأجيال. فاستراتيجيات الإدماج الاجتماعي هي عملية تهدف إلى إشراك العناصر المستبعدة في المجتمع في عملية تمكين ذاتي تؤدي بهم إلى مزيد من المشاركة الاقتصادية والاجتماعية وإلى تحسين نوعية حياتهم.

فحالة عدم الإنصاف وعدم المساواة التي يسببها الإقصاء الاجتماعي تضعف أثر النمو الاقتصادي على الحد من الفقر⁽³⁾. والنمو الاقتصادي للمجتمع بأسره يتباطأ عندما يضم هذا المجتمع مناطق جغرافية تشكل جيوباً للفقر أو فئات سكانية عاجزة عن المشاركة في النمو الاقتصادي والاستفادة من الازدهار أسوة بالشرائح الأخرى. ولتحقيق التنمية المنصفة، لا بد من تحديد الأسباب الثقافية والجزرية التي تؤدي

⁽²⁾ الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الإسكوا"، لجنة التمية الاجتماعية، الدورة السابعة، بيروت 27-26 تشرين الأول/أكتوبر 2009 E/ESCWA/SDD/2009/IG.1/4(Part1)

⁽³⁾ Kabeer, N. 2006. Social Exclusion and the MDGs: The Challenge of 'Durable Inequalities' in the Asian Context. Institute of Development, Studies Bulletin.

إلى استمرار حالات عدم الإنصاف. وسياسات الإدماج الاجتماعي هي أداة ضرورية لتعزيز الأثر الإيجابي لاستراتيجيات الحد من الفقر على التنمية ولتنشيط التنمية البشرية على أسس أكثر إنصافاً. ويتطلب إطلاق مشروع الإدماج الاجتماعي في أي بلد تحليلاً شاملاً للإقصاء الاجتماعي على مستوى هذا البلد. فالخطيوط الأمثل لتعزيز التكامل والإدماج الاجتماعي في المنطقة يبدأ بالتحليل الدقيق لوضع الفئات المستبعدة اجتماعياً.

ثانياً : الأوجه الرئيسية للإقصاء الاجتماعي

أ. التعريف

يمكن تعريف الإقصاء الاجتماعي بحالة تفكك يصيب الروابط الاجتماعية، ويستدعي مزيداً من التركيز على التضامن وعلى الطبيعة العضوية للمجتمع. والإقصاء الاجتماعي هو، في تعريف أوسع، عملية استبعاد جزئي أو كامل لأفراد أو مجموعات عن المشاركة الكاملة في المجتمع الذي يعيشون فيه⁽⁴⁾. وهكذا يكون الإقصاء الاجتماعي نقيضاً للإدماج الاجتماعي. فالإقصاء الاجتماعي يضع الفرد في وضع إجحاف مقارنة بغيره من الأفراد، فيؤدي إلى المساس بحقوق هذا الفرد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ويضعف قدرته على الحصول على السلع والخدمات، ويعوق مشاركته كعنصر فاعل في المجتمع.

وكان رينيه لونيوار (René Lenoir)، وهو مسؤول في الحكومة الفرنسية، أول من وضع المفهوم الحديث للإقصاء الاجتماعي في عام 1974⁽⁵⁾، وقد شمل تعريفه آنذاك 10 في المائة من سكان فرنسا، ولم يقتصر على الفقراء فحسب، بل شمل فئات مهمشة أخرى، منها المعوقون، والمسنون، والأطفال المعرضون للاستغلال، ومتعاطو المخدرات. وأدت أبحاث أجريت في الثمانينات والتسعينات إلى توسيع نطاق تعريف الإقصاء الاجتماعي وأبعاده. ورأى أحد كبار الباحثين أن يشمل مفهوم إقصاء الأفراد أو المجموعات عوامل مثل مصدر الرزق، والعمالة الدائمة والمضمونة، والأجر، وملكية الأموال والأراضي، والسكن، ومستوى الاستهلاك، والتعليم، ومستوى المهارات، ورأس المال الثقافي، وحالة الرفاه، والمواطنة، والمساواة في القانون، والمشاركة الديمقراطية، والحصول على السلع العامة،

⁽⁴⁾See de Haan, A. 2001. *Social Exclusion: Enriching the Understanding of Deprivation*. Paper prepared for the World Development Report 2001 Forum on Inclusion, Justice and Poverty Reduction.

⁽⁵⁾Lenoir, R. 1974/1989. *Les Exclus: Un Français sur Dix*. Paris: Editions du Seuil

والأمة أو العرق الغالب، والأسرة، والمستوى الاجتماعي والإنساني، والاحترام، وتحقيق الذات، ومستوى المعرفة⁽⁶⁾.

ومن مواضيع النقاش الرئيسية ما يتناول مدى صحة اعتبار الفقر عنصراً من عناصر الإقصاء الاجتماعي أو أنه مسألة لا تمت بصلة إلى هذه الظاهرة⁽⁷⁾. وقد كان للمفكر أمارتيا سين (Amartya Sen) الحائز على جائزة نوبل، مساهمة قيمة في هذا النقاش، إذ رأى أن نموذج الإقصاء الاجتماعي يركز بوضوح على وجود علاقة عميقة بين الإقصاء والحرمان⁽⁸⁾. وهو يميز في الأهمية بين الإقصاء والحرمان بحد ذاته، ويرى أن الإقصاء ليس بالضرورة سبباً من أسباب الفقر، بل هو من العوامل التي يمكن أن تؤدي إليه. وهو أيضاً يتناول مفهوم الإقصاء التلقائي والإقصاء المفتعل. فالإقصاء التلقائي، على سبيل المثال، يحدث عندما تدفع أزمة اقتصادية بأعداد من السكان إلى خارج سوق العمل، والإقصاء المفتعل يحدث عندما ينكر على المهاجرين الحق في المواطنة وفي المشاركة السياسية الكاملة.

وهنا يطرح سؤال حول ما إذا كان الإقصاء الاجتماعي حالة ثابتة يستهدف فئة اجتماعية معينة، أو ظاهرة اجتماعية متحركة⁽⁹⁾. فإذا كان الإقصاء الاجتماعي يعتبر ظرفاً أو حالة ثابتة، فذلك يؤدي غالباً إلى التركيز على الفئة المستبعدة بحد ذاتها، مع ما ينطوي عليه ذلك من خطر اعتبار هذه الفئة جزءاً من المشكلة. أما إذا كان إقصاء فئة معينة يعتبر مظهراً من مظاهر عدم المساواة في المؤسسات والمجتمعات، فهذا يعني أن العمل يجب أن يركز على معالجة الهياكل والمؤسسات التي تسبب هذا الإقصاء. وذلك يفترض التركيز على عمليات الإقصاء بدلاً من التركيز على الفئات المستبعدة نفسها، فالعمل على تغيير المؤسسات والهياكل يمكن أن يؤدي إلى التحول المطلوب لمعالجة مشاكل الإقصاء الاجتماعي.

⁽⁶⁾Silver, H.1995. Reconceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion in *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. Edited by Rodgers, G,Gore, C.and Figueiredo J.Geneva: International Institute for Labour Studies.

⁽⁷⁾De Haan, A., op. cit

⁽⁸⁾ Sen, A.2000. Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny. *Social Development Papers No.1*. Manila: Asian Development Bank.

⁽⁹⁾Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). 2008. *Social Exclusion in the ESCWA Region*. Beirut, ESCWA. Available at:

http://www.escwa.un.org/information/meetings/editor/Download.asp?table_name=eventDetails&field_name=id&FileID=1386

ب. العوامل المحددة للإقصاء الاجتماعي

تتنوع العوامل المحددة للإقصاء الاجتماعي بين عوامل مؤسسية (مثل عدم توفر أنظمة التبليغ أو عدم وجود سياسة شاملة لمساعدة الفئات المستبعدة) وعوامل قانونية (مثل عدم الاعتراف بحق المواطنة أو الحماية القانونية للعمال المهاجرين) وعوامل ثقافية (مثل التمييز أو الفصل الإثني) وعوامل سلوكية (مثل التمييز على أساس الجنس). وهذه العوامل التي تجتمع في الكثير من الأحيان تؤدي دوراً فاعلاً في خلق حالة الإقصاء الاجتماعي واستمرارها.

فالإقصاء الاجتماعي يستخدم في هذا السياق مصطلحاً للتعبير عن ثلاثة مظاهر هي: التمييز، والحرمان، وعدم التمكين.

- أ. يقصد بالتمييز العمليات الاجتماعية والمؤسسية والقانونية والثقافية التي تميز بين الناس على أساس صفات غير إرادية مثل الجنس والدين والعرق والإعاقة والمرض واللغة والمواطنة والمكان. وهذا التمييز يمكن أن يعوق الحراك الاجتماعي، ويعرقل الحصول على الخدمات الاجتماعية مثل التعليم والرعاية الصحية، ويحول دون المشاركة السياسية ودخول سوق العمل.
- ب. يقصد بالحرمان، ليس فقط الحرمان المادي الناتج عن عدم القدرة على سد الحاجات الأساسية أو إعالة الذات أو الأسرة، بل المساس بالحقوق في الحصول على خدمات اجتماعية أساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم، وعدم الاعتراف بهذا الحق، فالشخص المستبعد يمكن أن يكون محروماً من المعرفة العامة التي تؤمنها المدارس النظامية، ومحروماً من المأوى والسكن اللائق، ومن حق الانتماء إلى المجتمع.
- ت. يقصد بعدم التمكين مجموعة من عوامل التمييز أو ظروف الحرمان التي يعيشها فرد أو مجموعة، فتحد من قدرته على تحقيق تغيير في ظروفه المعيشية، أو في المجال العام في المجتمع بأسره. وحالة عدم التمكين لا تعود إلى مفهوم عدم الانتماء فحسب، بل تعود إلى فقدان التماسك الاجتماعي في النسيج الاجتماعي لأي مجتمع⁽¹⁰⁾.

وإذا كانت الفئات المستبعدة تعاني من مشاكل مشتركة، فليس بالضرورة أن تتشارك المحددات والخصائص نفسها. فالأقليات المحرومة، والسكان المشردون، وذوو الاحتياجات الخاصة والأمراض هم جميعاً من الفئات المستبعدة اجتماعياً، ويعانون من التمييز الهيكلي نفسه. فسواء أكان هؤلاء

(10) للاطلاع على تعريف وتحليل أشمل لهذه المظاهر، انظر، الإسكوا، المرجع السابق.

مستبعدين على أساس المظهر أو العرق، أو بسبب سياسات صحية لا تضمن لهم حياة كريمة (مثل المعوقين والمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز)، تتخذ ظروف إقصائهم المظاهر نفسها. ومن هذه المظاهر قلة الحصول على السلع والخدمات الاجتماعية، والبطالة أو العمالة الناقصة، وصعوبة الوصول إلى المؤسسات العامة، والفقير المدقع.

ومع أن النساء والأطفال لا يشكلون فئة منفصلة في المجتمع ولا فئة متجانسة، فهم يعانون من الإجحاف في بعض المجتمعات ويعيشون ظروف الأقليات التي تفتقر إلى القدرة على الحصول على الحقوق والموارد، مما يجعلهم أكثر عرضة للإقصاء. وكثيراً ما يكون الجنس عامل تمييز في الحصول على السلع والخدمات، وبناء العلاقات بين الأفراد، وتكوين مؤسسات مثل مؤسسة الزواج والأسرة. وفي منطقة الإسكوا، تركز قوانين الأحوال الشخصية، مثل قانون الطلاق ونقل الجنسية، هذا النوع من التمييز على أساس الجنس باعتباره نمطاً من أنماط الإقصاء الاجتماعي، وهو مستمرّ بفعل تدني مستوى مشاركة المرأة في البرلمانات الوطنية ومؤسسات صنع القرار.

وإضافة إلى عدم المساواة بين المواطنين في منطقة الإسكوا، يفتقر الكثيرون إلى القدرة على الاستفادة من المكاسب الإنمائية المحققة في إطار برامج الحد من الفقر والأهداف الإنمائية للألفية، بسبب افتقارهم إلى حق المواطنة وعدم تسجيلهم في السجلات الرسمية. ولهذه المسألة أهمية بالغة في منطقة تضم أعداداً كبيرة من اللاجئين ومن العمال المهاجرين. ففي الأردن وسوريا ولبنان ومصر مجموعات كبيرة من الفلسطينيين اللاجئين من مختلف الأجيال، ومعظمهم لم يعرف فلسطين. كما شهدت المنطقة مؤخراً موجات نزوح ولجوء من العراق والصومال تسببت في نشوء المزيد من جيوب الفقر والبؤس والحرمان.

وهذه الفئات والمجموعات لا تعاني من الوضع الاقتصادي والفقر فحسب، بل تتحمل عبء انتمائها إلى هوية معينة أو إلى مكانة اجتماعية معينة. فهوية هذه المجموعات ومكانتها الاجتماعية تضعها في وضع إجحاف مقارنة بغيرها، مما يؤدي بها إلى مزيد من الحرمان الاقتصادي، بل إلى مزيد من عدم التمكين. ومعاناة هؤلاء أيضاً هي نتيجة لتداخل عوامل الفقر والتمييز على أساس الهوية والوضع الاجتماعي، مما يعرضهم للتمييز حتى بين الفقراء، ويمعن في إضعاف قدرتهم على أن يكونوا عناصر فاعلة في المجتمع حيث يعيشون.

ثالثاً : نتائج أولية توصلت إليها الإسكوا في دراسة الإقصاء الاجتماعي في المنطقة

أ. المجموعات المستبعدة اجتماعياً

بهدف تحديد أنماط الإقصاء الاجتماعي في المنطقة، اختارت الإسكوا ثلاثة بلدان من ثلاث فئات مختلفة، هي مصر من فئة البلدان ذات الكثافة السكانية والتنوع الاقتصادي، ولبنان من فئة البلدان المتأثرة بالنزاعات، واليمن من فئة أقل البلدان العربية نمواً. وبعد استعراض المؤلفات المتوفرة في هذا المجال وإتمام العمل الميداني في مصر ولبنان واليمن، أجريت ثلاث دراسات لتحليل الثغرات على مستوى السياسة العامة والتحديات التي تعوق استيعاب كل فئة من الفئات المستبعدة موضوع الدراسة⁽¹¹⁾. ففي مصر اختيرت فئة أطفال الشوارع، فتينا وفتيات، لدراسة وضع المواطنين المهمشين، وفي لبنان اختيرت فئات عمال المنازل من المهاجرين، ومعظمهم من النساء، لدراسة وضع السكان المهمشين من غير المواطنين، وفي اليمن اختيرت فئة المعوقين من الرجال والنساء والفتيات والفتيات لدراسة وضع ذوي الاحتياجات الخاصة⁽¹²⁾. ويتضمن الجزء التالي عرضاً مختصراً لدراسات الحالات الثلاث.

***أطفال الشوارع في مصر:** تشير التقديرات إلى أن عدد أطفال الشوارع في مصر يقارب المليون طفل. وأكثرهم تعرضاً للمخاطر هم الذين يعيشون في الشارع، ويكسبون رزقهم من الشارع، ويرفضون العودة إلى المنزل، أو لا يستطيعون ذلك⁽¹³⁾. وعلى الرغم من الجهود التي تبذل انطلاقاً من أن هؤلاء الأطفال هم في وضع حرج وعرضة للمخاطر وبحاجة إلى الحماية، يبقى الرأي السائد أن هؤلاء في الواقع هم أطفال منحرفون، متحدرين من أصول فقيرة، ومحرومون من الرعاية. ولذلك كثيراً ما تركز سياسات الحماية الحكومية على نهج الحساب والعقاب. فهؤلاء الأطفال لم يدخلوا المدارس، وقلماً يحصلون على الرعاية الطبية، ويعانون من سوء التغذية، ومن الأمية غالباً. كما يفتقرون إلى السلع والخدمات الاجتماعية الأساسية، ويتعرضون للاستغلال في الأعمال التي يقومون بها لكسب قوتهم، والإدمان على المخدرات هو سمة الحياة في الشارع، وكثيراً ما يحرم هؤلاء الأطفال من فرص تحسين معيشتهم، فهم في حاجة إلى مسكن يرعاهم ويؤويهم، وهو ما لا يؤمنه تدخل الدولة.

(11) تُفقد هذا العمل في إطار مبادرة الأمم المتحدة الإقليمية لتعزيز الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتحسين الوضع الصحي في إطار الأهداف الإنمائية للألفية، التي بدأت في عام 2006 وشاركت فيها جميع لجان الأمم المتحدة الإقليمية.

(12) أصدرت الإسكوا في عام 2008 تقريراً شاملاً يتضمن 36 دراسة حالة ومجموعة من الممارسات الفضلى والدروس المكتسبة، الإسكوا، مرجع سبق ذكره.
(13) United Nations Children's Fund (UNICEF) 2005. *Children Beyond Boundaries of Protection: An In-depth Study of Street Children In Greater Cairo*. (Only available in Arabic). Available at: http://www.unicef.org/egypt/media_3360.html

***العمال الأجانب والمهاجرون في لبنان:** على الرغم من الاعتماد الشديد على العمال المهاجرين في منطقة الإسكوا، تفتقر هذه الفئة من العمال إلى الحماية. ففي الكثير من الأحيان، يحرم العاملون في المنازل في لبنان، من أجورهم، أو يتقاضون أجراً أقل من المتفق عليه، ويعملون في ظروف صعبة (منها طول ساعات العمل، وقلة الإجازات والفرص)، ويخضعون لقيود على الحرية والتنقل. وكثيراً ما يعتمد أصحاب العمل إلى حجز جوازات سفر هؤلاء العمال الذين يتعرضون لمختلف ضروب سوء المعاملة والاستغلال، وهو ما يؤدي في بعض الحالات إلى إصابات بالغة وحتى إلى الوفاة. وتضم فئة العمال الأجانب أيضاً رجالاً من بلدان عربية وأفريقية يدخلون لبنان بطريقة غير شرعية ويزاولون أعمالاً لقاء أجر متدن، كالحراسة والعمل في محطات الوقود والتنظيف. أما الأطر القانونية النافذة فلا تؤمن للعمال الأجانب الحماية القانونية الفعلية، ولا يمكنهم بالتالي الاعتماد عليها لحل المشاكل التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل.

***المعوقون في اليمن:** الشخص المعوق هو أي شخص يعاني من إعاقة جسدية، حركية أو سمعية أو بصرية، أو من إعاقة عقلية أو ذهنية، أو من إعاقات متعددة. ولكن عندما يصادف الأشخاص على اختلاف أشكالهم ومستوياتهم عقبات أو يحرمون من الخدمات الصحية، والتعليم، وفرص العمل، والخدمات العامة، والبنى التحتية، فإنهم يعتبرون معوقين. وفي اليمن، يشكل المعوقون فئة تعيش في الظل، ينظر الناس إليها إما نظرة ازدراء أو نظرة شفقة. ويتعرض هؤلاء للتمييز الاجتماعي، ويعاملون معاملة الضحايا، ويعيشون منبوذين. وكثيراً ما يحرم الأشخاص المعوقون من الطفولة الطبيعية، ويحرمون من التعليم، إذ ترفضهم المدارس لعدم قدرتها على تلبية حاجاتهم، ثم يحرمون من مختلف فرص العمل المتاحة للآخرين. والافتقار إلى سياسة اجتماعية شاملة تعنى بالمعوقين يؤدي إلى عدم توفر المدارس النظامية الملائمة والمؤهلة لهم، والتي تقدم برامج التدريب الخاصة بهم، بحيث يضطر هؤلاء إلى الاعتماد المستمر على أسرهم، مما يجعلهم فريسة لمزيد من الفقر.

ب. مسببات الإقصاء الاجتماعي والظروف المؤدية إليه ومظاهره

يمكن تصنيف المستبعدين عموماً في أربع فئات هي: الفئة الضعيفة من غير المواطنين، الفئة الضعيفة من المواطنين، فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والأمراض، فئة الأقليات المحرومة والسكان المشردين. وبدراسة ظاهرة الإقصاء الاجتماعي وفقاً للفئات الأربع، يمكن تصنيف العوامل التي تسهم في الإقصاء الاجتماعي، من حيث مسببات هذا الإقصاء، والظروف المؤدية إليه، ومظاهره (الجدول

أدناه). فالسياسات التي تعالج مظاهر الإقصاء الاجتماعي لن تعالج بالضرورة مسباته. إذ أن الإقصاء يتخذ أشكالاً عديدة، وينتج عن تداخل عوامل عديدة مؤسسية وقانونية وثقافية وسلوكية.

وإصلاح المؤسسات العامة، ومنها المؤسسات الاجتماعية، بالوسائل القانونية لا يكفي لمعالجة الفصل الاجتماعي والتحيز والتمييز. لذلك يجب أن يشمل مفهوم السياسة العامة الأهداف القصيرة والطويلة الأجل وتصميم السياسات والبرامج يجب أن يركز على نتائج هذه السياسات والآثار المرجوة منها. فمن الضروري أن تترافق السياسات الحكومية الهادفة إلى معالجة الإقصاء الاجتماعي مع تحولات في المجتمع تهدف إلى معالجة التمييز والحرمان وعدم التمكين. ولذلك ينبغي أن يحظى تنفيذ هذه السياسات بدعم المجتمع المدني.

ويرتبط التركيز على دور منظمات المجتمع المدني بشكل الإقصاء الاجتماعي ومضمونه حسبما تبين في النتائج الأولية للدراسة التي أجرتها الإسكوا. فالحرمان لا يمكن معالجته بمعزل عن التمييز وعدم التمكين، وكل ظاهرة من تلك الظواهر هي سبب للأخرى ونتيجة لها على حدّ سواء. والتمييز لا يمكن معالجته بالوسائل القانونية فحسب، وعدم التمكين لا يمكن معالجته عن طريق السياسات. ولذلك تتطلب مكافحة الإقصاء الاجتماعي تدخلات منصفة من الدولة وبيئة ملائمة لمشاركة المجتمع المدني.

مسبات الإقصاء الاجتماعي والظروف المؤدية إليه ومظاهره	
الظروف المؤدية	المسبات
<ul style="list-style-type: none"> ■ غياب نظام التبليغ. ■ غياب نظام الإغاثة. ■ عدم الوعي بالحقوق. ■ عدم توفر الدعم الأسري الكافي. ■ محدودية مفهوم المواطنة وغياب غير المواطنين عن المؤسسات والقانون. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ غياب الصفة القانونية. ■ انعدام الحقوق الاجتماعية والمدنية والسياسية والاقتصادية. ■ التمييز الإثني. ■ عدم توفر الحماية للعمال المهاجرين واللاجئين. ■ عدم توفر المأوى الآمن. ■ التشرد. ■ الوضع الاجتماعي الهش للنساء. ■ التمييز بسبب الهوية. ■ عدم توفر سياسة صحية شاملة وعدم كفاية الخدمات الصحية. ■ عدم توفر سياسة شاملة تعنى بالمعوقين.
المظاهر	
<ul style="list-style-type: none"> ■ قلة الحصول على السلع والخدمات الاجتماعية. ■ الاستغلال في مكان العمل. ■ الخوف أو عدم الثقة في المؤسسات العامة. ■ البطالة. ■ عدم الحصول على التعليم. ■ عدم المشاركة السياسية. ■ عدم التنظيم وقلة إمكانات النمو على مستوى المجتمع المحلي. 	

رابعاً : التهميش والاستبعاد الاجتماعي

عندما نتحدث عن الفقر أو التهميش غالباً ما نجد أنفسنا أمام مجموعة من المصطلحات التي باتت متداولة ومتعارفاً عليها. وهذه المصطلحات وعلى ما يبدو يجري استخدامها لتؤدي المعنى ذاته ومن أجل غرض واحد. ومع ذلك فهي مصطلحات جرى تأسيسها في أفرع معرفية مختلفة تنتمي إلى العلوم الاجتماعية والاقتصادية وخاصة في مجالات دراسات الفقر والتنمية. ومن أهم هذه المصطلحات الإقصاء الاجتماعي social exclusion، والتفقير impoverishment، والحرمان deprivation. ومع ذلك نلاحظ أن هذه المصطلحات كثيراً ما تستخدم لتشير إلى المعاني ذاتها أو تصف حالات متشابهة. وقد نجدها في أماكن منتظمة في علاقة ما كأن يكون الحرمان المادي أحد نتائج التهميش أو أن يكون التهميش نتيجة للحرمان المادي.

وإذا كان مصطلح الإفقار يشير مباشرة إلى عملية تفضي إلى الفقر ارتكازاً على مؤشرات اقتصادية بالأساس، فإن مصطلح الاستبعاد الاجتماعي يأخذنا أكثر نحو الجوانب الاقتصادية والاجتماعية. وهنا نطرح السؤال حول ما إذا كان مصطلح التهميش هو الأكثر ملاءمة لموضوعنا أي حقوق الإنسان؟ إن أهمية الإجابة على هذا السؤال تتبع من الحاجة إلى التعرف على قابلية المصطلح لأن يوفر لنا إطاراً نستكشف من خلاله العلاقة بين التهميش كظاهرة اقتصادية اجتماعية وربما ثقافية وحقوق الإنسان باعتبارها مجموعة من المبادئ ذات الطابع القانوني. ويرتكز هذا بالأساس ولأسباب إجرائية على إمكانية الوصول إلى مؤشرات التهميش والتي ستقودنا إلى تحديد الروابط مع منظومة حقوق الإنسان. من الواضح أن مصطلح الاستبعاد الاجتماعي هو الأكثر حضوراً في مجال دراسات الفقر من المنظور التنموي. وعلى الرغم من أن مصطلح الاستبعاد الاجتماعي ذاته لا يزال هو الآخر موضع جدل، فإن هناك جهداً نظرياً تم بذله من أجل صياغة مفهوم إجرائي بشأن ظاهرة التهميش والاستبعاد. وقد دخل المصطلح بالفعل في أدبيات التنمية وتواصلت الجهود من أجل ربطه بقضايا التنمية وبحقوق الإنسان إلى حد ما.

وتشير الأدبيات إلى أن مصطلح الاستبعاد الاجتماعي قد ظهر بداية في أوروبا للتعامل مع الفئات الأقل حظاً في البلدان المتقدمة في الغالب. ومثل مصطلح التهميش، فقد كان ظهور مصطلح الاستبعاد الاجتماعي في فرنسا في السبعينات معبراً عن وجود جماعات أو فئات مقصاة عن التيار الرئيسي للمجتمع. واقترن المصطلح بضعف التضامن الاجتماعي وتفكك العلاقات الاجتماعية، وهكذا فقد بات الفقراء أو المبعدون غير قادرين على الاندماج في الاقتصاد المعولم سريع التغير. وقد ميز الأوروبيون

بين الاستبعاد الاجتماعي والفقير. فالفقير هو ناتج التوزيع، أما الاستبعاد فهو تعبير عن عملية علائقية تتضمن ضعف المشاركة والتضامن وضعف القدرة على الوصول إلى الموارد أو السلطة. وبالتالي فإن مصطلح الاستبعاد الاجتماعي قد تم استخدامه للإشارة إلى شيء أوسع من الحرمان المادي⁽¹⁴⁾.

ولم يبقَ المصطلح حبيس أوروبا في مرحلة ما بعد دولة الرفاهية، فسرعان ما انتشر ليعبر عن واقع الحال في البلدان النامية أو الفقيرة. وارتبط بقضايا التنمية والعولمة والتمييز إلخ... وكما هو الحال بالنسبة إلى المفاهيم والمصطلحات، فثمة دائماً حاجة إلى تطوير وتحديث المصطلحات لكي تكون ذات قيمة علمية تتجاوز السياق الذي نشأت فيه. فمصطلح الاستبعاد الاجتماعي بنشأته الأوروبية قد يظل مشروطاً بالسياق الأوروبي ويعيد إلى الأذهان مشكلة "المركزية الأوروبية". وبالتالي، فإن إدخاله في سياقات مختلفة تماماً لم تعرفها دولة الرفاهية أو المسارات التاريخية ذاتها يتطلب بذل جهود نظرية وتطبيقية ضمن سياقات مختلفة.

وفي هذا السياق تشير دراسة أنجزتها الإسكوا إلى أن المفهوم هاجر إلى خارج أوروبا وتم استخدامه لتحليل تجارب مختلف مجموعات المحرومين في البلدان النامية في آسيا وأمريكا اللاتينية. وفي رحلته هذه أعيدت صياغة المفهوم ولكن دائماً من أجل الإمساك بالعوامل المتعددة والتداخل في العمليات التي تنتج عدم المساواة بين الفقراء والمحرومين. وتشير دراسة الإسكوا إلى مسألة هامة تتعلق بتحديد طبيعة هذا المفهوم وتتصل بمجال التنمية وحقوق الإنسان. فقد شملت عملية تطوير المفهوم بعدين أو خطين أساسيين. فمفهوم الاستبعاد الاجتماعي هو العدسة التي نرى من خلالها التفاعل بين نوعين من نماذج عدم العدالة: تلك النماذج المرتكزة على الموارد resource-based models of injustice وتلك المرتكزة على الهوية Identity-based models of injustice⁽¹⁵⁾.

ولعلّ الأمر المؤكد أن ثمة شيئاً متفقاً عليه وهو أن تحليل الأوضاع الاجتماعية بات يتطلب إطاراً مفهوماً أوسع من ذلك الإطار الاقتصادي الضيق لمفهوم الفقر، بل ومن السياق الأوروبي. بل إن الأمر تطلب نظرة معرفية أوسع تشمل الاقتصاد والاجتماع والثقافة، ففي "...حالة التفكير في الاستبعاد الاجتماعي، يتضح لنا أن الاتجاه الذي يحصر نفسه داخل حدود تخصص معين هو اتجاه واضح القصور، أياً كان الموقف النظري الذي يتبناه فيما يتصل بالأسباب الرئيسية للاستبعاد. ومن الناحية المثالية، ينبغي لإطار فهم الاستبعاد الاجتماعي أن:

⁽¹⁴⁾ ESCWA: Social Exclusion in the ESCWA Region, Social Development Division, August, 2008

⁽¹⁵⁾ ESCWA: *ibid*

1. يضم أكثر الأسباب ترابطاً بأسلوب بسيط واضح،
2. ويقر بوجود التفاعل بين مختلف أنواع الأسباب والمؤثرات،
3. ويسهل بالقيام بالتحليل الدينامي،
4. ويكون قادراً على استيعاب المظاهر المختلفة للاستبعاد الاجتماعي،
5. ويكون قابلاً للتطبيق على مستويات مختلفة أي على مستوى الأفراد وعلى مستوى المجتمعات المحلية،
6. ويفضل أن يكون قابلاً للتطبيق في المجتمعات ذات المستويات المختلفة من التطور الاقتصادي والاجتماعي⁽¹⁶⁾.

إن هذه النظرة المجردة أو "المثالية" تفتح الباب أمام اجتهادات نظرية تنطلق من واقع معين وسياقات محددة. ولكن الأمر قد يختلف بالنسبة إلى عالم الاجتماع أو عالم الاقتصاد أو الحقوقي إلخ... وبالتالي فنحن في حاجة إلى مزيد من الجهد للربط بين الاستبعاد الاجتماعي وقضايا حقوق الإنسان. وهو ما سنسعى إلى عرضه بصورة عامة من خلال العنوان التالي.

خامساً : التهميش وحقوق الإنسان:

إن مناقشة قضية التهميش أو الاستبعاد الاجتماعي في علاقتها بحقوق الإنسان تثير مجموعة من القضايا الهامة والتي يمكن التعبير عنها بالتساؤلات التالية:

1. ما هي نقاط الالتقاء بين حقوق الإنسان ومصطلح الاستبعاد الاجتماعي؟ وكيف يمكن الاستفادة منها؟
 2. هل يمكن تطوير مفهوم إجرائي للاستبعاد الاجتماعي يُسهم في خلق علاقة فعالة مع قضايا حقوق الإنسان؟
 3. إلى أي حد يمكن للاستراتيجيات المرتكزة على الحقوق أن تكون فعالة في مواجهة الاستبعاد الاجتماعي؟
- من ناحية أولى يمكن القول إن أبرز نقاط الالتقاء بين الاستبعاد الاجتماعي وحقوق الإنسان يحملها مصطلح "التنمية". فالاستبعاد الاجتماعي مصطلح أساسي في دراسات التنمية، بما أن التنمية بالمعنى الواسع تعني تحقيق الرفاه ودمج الفئات الاجتماعية في مسارات تنموية سواء بالمعنى الاقتصادي أو

⁽¹⁶⁾ جون هيلز، جوليان لوغرمان، دافيد بياشو (تحرير): الاستبعاد الاجتماعي، محاولة للفهم، ترجمة د. محمد الجوهري، سلسلة عالم المعرفة 344، الكويت 2007، ص 33

الاجتماعي أو السياسي أو الثقافي. وهذا الإطار الواسع الذي يوفره مصطلح التنمية يشير إلى أن كل من كانوا خارج المسارات التنموية هم مبعدون ومهمشون. وإذا كانت علاقة الاستبعاد الاجتماعي بالتنمية واضحة المعالم، فإن العلاقة بين حقوق الإنسان والتنمية باتت وبشكل متزايد تأخذ ملامح أكثر وضوحاً وذلك من خلال استراتيجيات "التنمية المرتكزة على الحقوق" والتي هي في طور التشكل. ولعلنا نتذكر النقلة النوعية التي حدثت مع الانتقال النظري من مصطلح النمو بمعناه الاقتصادي الضيق إلى مصطلح التنمية بمعناه الواسع والذي تم ربطه مؤخراً بأبعاد حقوقية وإنسانية حيث أصبحنا نتحدث عن "تنمية إنسانية" من خلال البشر ومن أجلهم.

لا شك أن ثمة نقاط التقاء أخرى وخاصة تلك التي تتعلق باستبعاد أفراد أو فئات أو مجتمعات بسبب العنصرية أو التمييز. وهنا تصبح العلاقة بين حقوق الإنسان والاستبعاد بشكل عام أكثر وضوحاً. ولكن هذا يتوقف على معنى الاستبعاد الذي سيتبناه الحقوقيون. إن تبني نماذج عدم العدالة المرتكزة على الهوية يفتح الباب أمام إدماج قضايا العنصرية والتمييز باعتبارها أطراً تعمل على مقارنة العلاقة بين الاستبعاد الاجتماعي وحقوق الإنسان. ولكن قد يأخذنا هذا إلى مشكلة تعريف العدالة الاجتماعية Social Justice، فهذا المصطلح هو كذلك من المصطلحات غير المتفق عليها وخاصة داخل المجتمع المدني والذي يتسم بالتنوع الفكري والأيدولوجي، ما بين اتجاهات ليبرالية أو دينية أو ماركسية. وهي قضية قد تكون موضوعاً لنقاش أوسع.

وبناء على ذلك، فإن عملية صياغة مفهوم إجرائي من ناحية ثانية، قد لا تكون بالغة الصعوبة طالما أن هناك اتفاقاً حول الملامح العامة لفكرة الاستبعاد الاجتماعي بوصفها أوسع من الفقر وعدم الحصول على الموارد. وهنا تدخل قضايا المشاركة، وعدم التمييز كمكونات أساسية في صياغة المفهوم، وبما أنها موجودة فإن العمل سيكون حول إمكانية تطوير هذه المكونات برؤية حقوقية.

إن فعالية استراتيجيات حقوق الإنسان في التعامل مع التهميش والاستبعاد الاجتماعي قد تتفاوت على حسب المداخل. فعلى الصعيد القانوني يبدو أنه لا مفرّ من تبني الرؤية الوظيفية، أي رؤية لإصلاح الوضع القائم وفق الأطر القانونية المتاحة. ولكن ستبرز مشكلة كبرى في هذا الصدد وهي أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية مازالت إلى حد كبير غير قابلة للتقاضي وبالتالي فإن التدخلات ذات الطبيعة القانونية مازالت غير فعالة عندما يتعلق الأمر بمواجهة الفقر والحرمان المادي. ولكن المخرج الوحيد المتاح حتى الآن يتمثل في استراتيجيات عمل غير قانونية بالمعنى الحصري أي تلك المرتبطة

بتمكين الفقراء والمهمشين بُغية الضَّغَط من أجل إصلاح أحوالهم، وهنا تبرز أهمية التنمية المرتكزة على الحقوق باعتبارها إطار عمل.

أما على صعيد التربية على حقوق الإنسان فعلى ما يبدو فإنّ الساحة مفتوحة لمناورات فكرية نراوح فيها بين السياسة والقانون، مع ذلك فإنّ الأنماط التقليدية للتربية على حقوق الإنسان، أي تلك المرتكزة على القانون، قد لا تسعف كثيرا في خلق معرفة أشمل بالظاهرة وعلاقتها بحقوق الإنسان خصوصا وأنا نتحدث عن جوانب تنموية وسوسولوجية وثقافية. وبناء على ذلك فمن الضروريّ إدماج مكونات أخرى في مسارات التربية على حقوق الإنسان ولا يتعلق الأمر فقط بأهداف الألفية ولكن هناك مؤتمرات الأمم المتحدة ذات الصلة وخاصة تلك التي عالجت قضايا اقتصادية واجتماعية.

علينا أن نتعامل إذن مع ما نملكه فعليا، حتى الآن، من نقاط اتصال بين ظاهرة التهميش أو الاستبعاد الاجتماعي وحقوق الإنسان، ومن ثم صياغة مفهوم إجرائي يساعدنا على وضع استراتيجيات عمل فعالة وهذا هو دور ورسالة التربية على حقوق الإنسان.

الفصل الثالث

المواثيق والآليات الدولية

لحماية حقوق الفئات المهمّشة⁽¹⁾

تبسيط وتحليل

⁽¹⁾ تم إعداد هذا الفصل بالاستناد إلى الدليل العربي بعنوان حقوق الإنسان والتنمية.

مقدمة

إنّ اهتمام الأمم المتحدة بتعزيز حقوق الإنسان والحريات العامة وحمايتها أساسه الإقرار بما لجميع الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم ومن حقوق متساوية وثابتة تشكل أساسا للحرية والعدل والسلام في العالم، وتعهد الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالتعاون معها على ضمان تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات العامة عبر العالم، لذلك ارتبط تحقيق التعاون الدولي بتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك.

ولتحقيق هذا الغرض أنشئت هيئات ضمن ميثاق الأمم المتحدة تعنى بحقوق الإنسان وتعرف بالهيئات المنبثقة عن الميثاق، كما أن آليات رقابة تنفيذ قد أنشئت بمقتضى الاتفاقيات. وسواء تعلق الأمر بالهيئات المنبثقة عن الميثاق أو آليات الرقابة والتنفيذ التي تضمنتها الاتفاقيات، فإن معرفة الإجراءات والسيطرة عليها يسهل الاستفادة من هذه الهيئات ويساعد على إعمال حقوق الإنسان.

وسوف نتطرق في هذا الجزء من الدليل إلى الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، لا سيما تلك المتعلقة بالفئات المهمشة، وذلك بهدف تعرّف مستخدمي هذا الدليل التدريبي على المواثيق والآليات الدولية لحماية حقوق الفئات المهمشة.

و لا بد من أن نشير في البدء إلى أن الآليات الدولية لحقوق الإنسان تنقسم إلى آليات تعاقدية وآليات

غير تعاقدية :

أولاً : الأليات التعاقدية

وهي سبع آليات أنشئت بموجب اتفاقيات أو عهود دولية اعتمدها الأمم المتحدة بغرض رصد امتثال الدول الأعضاء لأحكامها وتطبيقها إياها وهي بالترتيب:

الألية	الحك المنهض الألية
1. اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري	الاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
2. اللجنة المعنية بحقوق الإنسان	العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المادة 28)
3. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 1985/17 لـ 28 مايو/ أيار 1985)
4. اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 17 من الاتفاقية)
5. لجنة مناهضة التعذيب	اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية والمهينة.
6. اللجنة المعنية بحقوق الطفل	الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل
7. لجنة حقوق العمال المهاجرين وعائلاتهم	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق كل العمال المهاجرين وعائلاتهم

تنبثق عن كل اتفاقية من الاتفاقيات لجنة خبراء مكلفة بمراقبة مدى تطبيق الاتفاقية والتزام الدول الأطراف بمقتضياتها وإدراج هذه المقتضيات في تشريعاتها. وتتم الرقابة عن طريق تلقى تقارير من الدول الأطراف ودراسة هذه التقارير.

ويقوم مكتب المفوضي السامية لحقوق الإنسان في جنيف بسكرتارية كل اللجان باستثناء لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، التي يقوم بسكرتاريتها قسم المرأة في نيويورك.

تحدّد كل اتفاقية مواعيد تقديم الدول الأطراف لتقاريرها، وتبين الفترة الفاصلة بين تقرير وآخر، ماعدا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي لم يحدد أي دورة زمنية لتقديم التقارير واكتفى بالتأكيد على التقرير الأولي الذي يجب أن يقدم خلال سنة من بدء نفاذ العهد، أما التقارير اللاحقة فتقدم كلما طلبت اللجنة من الدولة الطرف ذلك .

تقدم بعض الدول تقاريرها بعد الموعد المحدد بسنوات، وبعضها الآخر لا يقدم أي تقرير، مما اضطر بعض اللجان لا بتكرار بعض الإجراءات، تتعلق بدراسة حالة الدول التي تتأخر في تقديم تقاريرها على ضوء معلومات متوفرة خاصة من منظمات غير حكومية (لجنة القضاء على التمييز العنصري، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لجنة حقوق الإنسان، لجنة حقوق الطفل). وسنتناول فيما يلي عرضاً مبسطاً وتحليلاً لعمل بعض الهيئات التعاقدية في الأمم المتحدة، والتي يمكن الرجوع إليها لضمان حقوق الفئات المهمشة وحمايتها، بحسب الاختصاص:

1. لجنة القضاء على التمييز العنصري:

تراقب اللجنة تطبيق الاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التي دخلت حيز التنفيذ في 1969/1/4. وتتكون اللجنة من 18 خبيراً مستقلاً ينتخبون من جانب الدول الأطراف لمدة 4 سنوات، وتجتمع مرتين في السنة (مارس/آذار، أغسطس/آب) لدورة تستمر ثلاثة أسابيع.

تقوم هذه اللجنة بثلاث مهام رئيسية وهي:

(1) دراسة التقارير الدورية التي تقدمها لها الدول الأطراف،

(2) تلقي الشكاوى الموجهة من دولة ضد أخرى

(3) تلقي شكاوى الأفراد أو مجموعات الأفراد.

تقدّم الدول الأطراف، تقارير دورية شاملة كل أربع سنوات وتقارير مكملة موجزة كل سنتين. وتضم التقارير الجانب التشريعي، والخطوات القضائية والإدارية، والإجراءات المتخذة في ميادين التعليم والثقافة والإعلام، والقوانين المضادة للتمييز.

بعد دراسة التقارير، يمكن للجنة أن تطلب معلومات إضافية من الدولة مقدمة التقرير، كما يمكنها تقديم توصيات واقتراحات. وتقوم اللجنة بدراسات ذات طابع عام، وتقدم توصيات واقتراحات في هذا

الشأن، من خلال تقرير سنوي تقدمه للجمعية العامة عن طريق الأمين العام. ويمكن للجنة دراسة وضعية دولة طرف حتى إن لم تقدم أي تقرير.

أما فيما يتعلق بالشكاوى، فلنّه طبقاً للمادة 11 من الاتفاقية يحق لدولة طرف إذا رأت أن دولة طرف أخرى لا تطبق مقتضيات الاتفاقية أن تعلم اللجنة بذلك . وفي البداية تحيل اللجنة الشكاوى إلى الدولة المعنية وخلال ثلاثة أشهر تقدم الدولة المعنية للجنة التوضيحات اللازمة والإجراءات المتخذة من أجل علاج الأمر فإذا لم تقع تسوية الوضع خلال ستة أشهر من تاريخ تسلم الشكاوى من طرف الدولة المرسل إليها، سواء عن طريق الحوار الثنائي أو بأي شكل آخر، ويمكن إعلام اللجنة مرة أخرى. يمكن للجنة أن تطلب من الدول الأطراف تزويدها بأية معلومات تراها ضرورية. وعندما تدرس اللجنة شكاوى دولة ضد أخرى، يحق للأطراف المعنية أن تعين ممثلاً يشارك في الأشغال خلال فترة المناقشات لكن لا يحق له التصويت. بعد الحصول على كل المعلومات وتفحصها، يعين رئيس اللجنة لجنة مصالحة مكونة من خمسة أشخاص قد يكونون من أعضاء اللجنة أو من خارجها، لكن يجب أن يحصلوا على القبول التام من الطرفين المتنازعين وتضع اللجنة مساعيها الحميدة في متناول المعنيين حتى يتمكنوا من الوصول لحل ودي مبني على احترام مقتضيات الاتفاقية. أما إذا لم يصل الطرفان خلال ثلاثة أشهر لوفاق على بعض أو كل أعضاء اللجنة، تنتخب اللجنة أعضاء من بين أعضاء اللجنة عن طريق الاقتراع السري بأغلبية الثلثين، آخذين بعين الاعتبار بأن أعضاء لجنة المصالحة لا يجب أن يكونوا من مواطني الدولتين المعنيتين بالنزاع، ولا من بين مواطني دولة ليست طرفاً في الاتفاقية. وتتقاسم الدولتان المعنيتان مصاريف أعضاء لجنة المصالحة، حسب جدول تقدير ي تضعه أمانة الأمم المتحدة، ويمكن للأمين العام أن يتحمل مصاريف أعضاء اللجنة ريثما يتم تعويض هذه المصاريف من طرف الدول المعنية.

تضع لجنة القضاء على التمييز العنصري ما حصلت عليه من معلومات تحت تصرف اللجنة الخاصة، وللجنة الخاصة أن تطلب معلومات إضافية من الدولتين المتنازعتين. وبعد دراسة المسألة من كل جوانبها، تضع اللجنة الخاصة تقريراً بين أيدي رئيس لجنة القضاء على التمييز العنصري، يتضمن ما خلصت إليه من نتائج وتوصيات من أجل الوصول إلى حل ودي للنزاع. ويحيل رئيس لجنة القضاء على التمييز العنصري التقرير إلى الدول المعنية التي عليها أن تعطي رأيها في التوصيات بالقبول أو الرفض خلال ثلاثة أشهر.

عندما تنتهي مدة ثلاثة أشهر يبلغ رئيس لجنة القضاء على التمييز العنصري تقرير اللجنة الخاصة مع تصريحات الدول الأطراف المعنية لباقي الدول الأطراف في الاتفاقية.

أما فيما يتعلق بشكاوى الأفراد، فيتطلب قبول شكوى مواطن، أو مجموعة من المواطنين ضد دولتهم، شرطا أساسيا وهو: قيام الدولة الطرف بتقديم إعلان يتضمن قبولها اختصاص اللجنة بالنظر في الشكاوى الواردة من أفراد أو مجموعات تخضع لإدارتها. فللدولة التي تقدم الإعلان طبقا للمادة 14 من الاتفاقية، يمكنها إنشاء أو تعيين هيئة ضمن نظامها القضائي، تستقبل وتدرس الشكاوى الواردة من أفراد أو مجموعات يخضعون لإدارتها، ويشتكون من أنهم ضحايا انتهاك معين لحقوق أوردتها الاتفاقية وأنهم استعملوا كافة وسائل الطعن الداخلية.

يوضع الإعلان، واسم الهيئة المنشأة لدى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يقوم بإرسال نسخة منه للدول الأطراف الأخرى. ويمكن سحب الإعلان في أي وقت بواسطة تبليغ يوجه إلى الأمين العام، لكن هذا السحب لا يؤثر في الشكاوى التي سبق أن تلقتها اللجنة.

تمسك الهيئة المنشأة، دفترًا للشكاوى، ونسخا مصادقا عليها مطابقة للدفتر، توضع كل سنة لدى الأمين العام للأمم المتحدة، ولا يفشى محتوى هذه النسخ للعموم. وإذا لم ينل الشاكي مبتغاه من الهيئة المنشأة، يحق له أن يخطر اللجنة خلال ستة أشهر.

تبلغ اللجنة الدولة الطرف المعنية، بصورة سرية، بما وصل إليها من شكاوى تدّعي بأن الدولة خالفت مقتضيات الاتفاقية. ورغم أن اللجنة لا تقبل الشكاوى مغفلة الإمضاء، فإن اسم الشاكي لا يذكر في المراسلات الموجهة للدول الأطراف إلا إذا رضي المعنيون بذلك.

تُمنح للدولة المعنية مهلة ثلاثة أشهر من أجل الرد وإعطاء توضيحات حول الانتهاك المدعى به ذاكراً الإجراءات المتخذة من أجل علاج الوضع في حالة إذا توافرت. وهكذا تدرس اللجنة الشكاوى ورد الدولة المعنية، وتوجه اقتراحات وتوصيات إلى كل من دولة الطرف المعنية والشاكي. وتدرج اللجنة في تقريرها السنوي خلاصة للشكاوى والتوضيحات التي تقدمت بها الدول.

2. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أنشئت اللجنة من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام 1985 من أجل القيام بمهمة مراقبة تنفيذ الدول الأعضاء في الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لالتزاماتها وذلك عن طريق التقارير الدورية المقدمة من الدول الأعضاء إلى اللجنة من أجل مناقشتها وإبداء الملاحظات

والتوصيات للدولة العضو، هذا وتلتزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير دورية تبين ما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل تطبيق أحكام الاتفاقية وأيضاً إظهار التقدم المحرز في هذا الصدد. على أن يتم تقديم أول تقرير لها في غضون سنتين من بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة المعنية وبعد ذلك كل خمس سنوات، هذا ويحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية وأيضاً يحق للجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها.

تتكون اللجنة من ثمانية عشر خبيراً في مجال حقوق الإنسان يتم انتخابهم من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن طريق الاقتراع السري من قائمة مرشحين معدة من قبل الدول الأعضاء لمدة أربع سنوات ويعملون بصفتهم الشخصية وذلك مع الأخذ في الاعتبار بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وكذلك النظم القانونية الرئيسية، على أن تقوم اللجنة نفسها باختيار رئيسها وثلاثة نواب للرئيس، بالإضافة إلى المقرر العام، هذا ويجوز إعادة ترشيح العضو لفترات انتخابية أخرى دون حد أقصى. تجتمع اللجنة مرتين سنوياً لمدة أسبوعين أو ثلاثة عادة في شهر مايو ونوفمبر/ديسمبر وتعقد اجتماعات اللجنة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف.

تقوم اللجنة بدراسة وإصدار ملاحظات وتوصيات بخصوص التقارير المقدمة من قبل الدول الأعضاء في اتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3. لجنة مناهضة التعذيب

تتكون اللجنة من 10 خبراء ينتخبون من الدول الأطراف لمدة أربع سنوات مع إمكانية إعادة الانتخاب. وتجتمع اللجنة في دورتين عاديتين في السنة (مايو/أيار ونوفمبر/تشرين الثاني) مع إمكانية عقد دورات استثنائية بطلب من أغلبية الدول الأطراف.

الدول الأطراف مطالبة بتقديم تقارير كل أربع سنوات، أما الإجراءات التي تتخذها من أجل تطبيق الاتفاقية فهي كما يلي:

- تجمع معلومات حول التعذيب،
- تأمر بتحقيقات حول الادعاءات باللجوء إلى التعذيب في الدول الأطراف شريطة أن تكون هذه الدول سبق لها أن قدمت تصريحاً طبقاً للمادة 20 من الاتفاقية،

- تجيب على الشكاوى المقدمة من دولة ضد دولة طبقاً للمادة 21 من الاتفاقية،
- تستقبل، وتدرس الشكاوى المقدمة من الأفراد أو باسم أفراد طبقاً للمادة 22 من الاتفاقية،
- تتعاون مع المقرر الخاص المكلف بالتعذيب المعين من قبل لجنة حقوق الإنسان،
- تجري تحقيقات سرية إذا أبلغت من طرف أشخاص محل ثقة بأعمال تعذيب في دول وضعت إجراءً للتدخل السريع، في حالة ما إذا علمت أن شخصاً أو أشخاصاً مهددون بالتعذيب،
- يمكنها أن تتعاون بطريقة محدودة مع اللجنة الأوروبية للوقاية من التعذيب المكونة بمقتضى الاتفاقية الأوروبية من أجل الوقاية من التعذيب أو العقوبات والمعاملة اللاإنسانية والمهينة.

4. لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

تتكون من ثلاثة وعشرين خبيراً، ينتخبون من الدول الأعضاء لمدة أربع سنوات، مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل وتمثيل مختلف الحضارات وأهم الأنظمة القانونية. وتتمثل المهمة الأساسية للجنة في دراسة التقارير المقدمة من طرف الدول وتقديم اقتراحات وملاحظات مبنية على هذه الدراسة. ويمكن للجنة دعوة الهيئات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة لتقديم تقارير كما يمكنها تلقي معلومات من منظمات غير حكومية. كما تقدم تقريراً سنوياً حول نشاطها للجمعية العامة من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الذي يرسل هذا التقرير إلى لجنة وضع المرأة للإعلام.

أما فيما يتعلق بالدول الأعضاء، فهي تقدم التقرير الأول خلال السنة التي تلي تاريخ التصديق أما التقارير اللاحقة فتقدم كل أربع سنوات أو حسب طلب اللجنة التي تجتمع مرة كل سنة لمدة أسبوعين أو أكثر، وبصفة استثنائية، وقد سمح لها لمواجهة التأخر المسجل أن تجتمع مرتين في السنة.

وتختار اللجنة من بين أعضائها رئيساً وثلاثة نواب للرئيس ومقرراً وهي إلى ذلك تنشئ فرق عمل، تختص إحداها بدراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف وتحضير قائمة بالمشاكل ومجموعة من الأسئلة، ترسل إلى الدولة صاحبة التقرير وتختص أخرى بدراسة واقتراح وسائل الإسراع في أشغال اللجنة، وتهتم الثالثة بالبحث عن الوسائل الكفيلة بتطبيق المادة 21 من الاتفاقية، التي تمنح اللجنة صلاحية تقديم اقتراحات و توصيات ذات طابع عام حول تطبيق الاتفاقية.

وفيما يتعلق بدراسة التقارير، تقدم الدول الأطراف تقاريرها كتابياً، ويقوم ممثلوها أثناء انعقاد اللجنة بتقديم عرض شفوي لمحتوى التقرير. وبعد تقديم التقرير تقدم اللجنة ملاحظات وتعليقات عامة حول

الشكل وحول المضمون، وحول التحفظات التي سبق للدولة أن قدمتها ومدى إمكانية مراجعة موقف الدولة. توجه اللجنة أسئلة على بعض المواد المتعلقة بوضعية المرأة في المجتمع للتعرف على مدى خطورة مشكل التمييز وهي تتضمن طلب إحصائيات دقيقة حول وضعية المرأة في المجتمع ليس فقط مدى تواجدها في دواليب الحكم، ولكن حتى على مستوى المنظمات غير الحكومية والمؤسسات المستقلة. ويمكن للجنة أن توجه أسئلة إضافية بعد أن تستمع إلى إجابات الدولة الطرف وقد تطلب معلومات إضافية ترسل إلى السكرتارية قبل تقديم التقرير التالي. تحرر اللجنة خلاصة تدمج في تقريرها، حول الجوانب الهامة في التقرير، مركزة على الجوانب الإيجابية فيه مع الإشارة بوضوح إلى ما يطلب من الدولة أن تقدمه في التقرير التالي.

5. لجنة حقوق الطفل

انبثقت هذه اللجنة عن الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل، المصادق عليها من الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار 44/25 الصادر في 20 نوفمبر/تشرين الثاني 1989، التي دخلت حيز التنفيذ في 2 سبتمبر/أيلول 1990 - المادة 43. وتتكون من عشرة خبراء مرشحين من الدول الأطراف وينتخبون لمدة أربع سنوات، مع إمكانية إعادة انتخابهم. تجتمع اللجنة ثلاث مرات في السنة (يناير/كانون الثاني، مايو/أيار، سبتمبر/أيلول) لمدة أسبوعين.

تلتزم الدول الأطراف بتقديم تقارير دورية عن الإجراءات التي اتخذتها من أجل تنفيذ الاتفاقية والتقدم المحرز في ممارسة حقوق الطفل على أرضيها. ويجب أن يقدم التقرير الأول خلال سنتين ابتداء من التصديق، بينما تقدم التقارير اللاحقة كل خمس سنوات.

تجدر الإشارة إلى أنّ اللجنة صدقت خلال دورتها في أكتوبر/تشرين الأول 1991 على توجيهات من أجل مساعدة الدول في تحرير وتقديم تقاريرها الأولية. اعتبرت فيها اللجنة أن كتابة تقرير موجه إليها مناسبة لإجراء دراسة شاملة على مختلف الإجراءات المتخذة لجعل التشريع والسياسة الوطنية منسجمة مع الاتفاقية، وكذلك مناسبة لمتابعة التقدم المحقق في التمتع بالحقوق المعترف بها في هذا الصك، كما أن هذا المسعى يجب أن يكون ذا طبيعة تشجيعية وتسهيلية للمشاركة الشعبية للدراسة العامة للسياسات المتبعة في هذا المجال من طرف الحكومات. واعتبرت اللجنة أن مسعى تقديم التقرير، يؤدي إلى التأكيد المستمر على التزاماتها باحترام الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية

وتكون دافعاً أساسياً من أجل فتح حوار بناء بين الدول الأعضاء واللجنة، و قد جمعت مقترحات الاتفاقية في فصول مختلفة، مع إيلاء أهمية لكل الحقوق المعترف بها في الاتفاقية.

وفي ترتيبات التطبيق العام للاتفاقية، تقدم الدول الأطراف معلومات حول الترتيبات المتخذة لجعل تشريعاتها وسياساتها منسجمة مع الاتفاقية، والآليات التي وضعت، أو التي تنوي وضعها على المستوى الوطني أو المحلي بهدف تنسيق العمل لفائدة الأطفال ومراقبة أعمال الاتفاقية . وكذلك تعرض الدول الأطراف الترتيبات المتخذة من أجل نشر بنود الاتفاقية على الكبار والأطفال وتقدم كذلك وصفاً للترتيبات المتخذة لتوزيع واسع للتقرير على العموم.

تجدر الإشارة إلى أنه وبالنظر لأهمية الطفل وحمايته في المجتمع، خصصت لجنة حقوق الطفل محاور أساسية يجب تضمينها في تقارير الدول الأطراف وهذه المحاور هي:

تعريف الطفل: تحت هذا الفصل تقدم الدول الأطراف معلومات حول المقصود بالطفل في نصوصها التشريعية والتنظيمية، مشيرة إلى سن الرشد، والسن الدنيا للقيام ببعض التصرفات، وسن الزواج، التجنيد الاختياري في صفوف الجيش، والخدمة الوطنية، والمثول أمام القضاء، والمسؤولية الجنائية، والحرمان من الحرية، والحبس، واستهلاك الكحول وغيرها من المواد التي يكون تداولها مقنناً.

■ **المبادئ العامة :** تقدم الدول الأطراف كل المعلومات المفيدة، خاصة حول أهم الترتيبات التشريعية، والقضائية، والإدارية وغيرها سواء منها السارية أو المزمع اتخاذها حول العوامل والصعوبات التي تواجهها، والتقدم المحرز في تطبيق الاتفاقية، وكذلك حول الأولويات والأهداف الخاصة الموضوعة في هذا الميدان والمتعلقة بعدم التمييز، والمصلحة الفضلى للطفل، والحق في الحياة والعيش والتنمية، واحترام آراء الطفل. كما أن الدول مدعوة لتقديم معلومات حول احترام هذه المبادئ في إطار تطبيق مواد الاتفاقية.

■ **الحرية والحقوق المدنية :** تحت هذا العنوان تقدم الدول معلومات عن التدابير التشريعية، والقضائية، والإدارية، والصعوبات التي تواجهها، والتقدم المحرز في تنفيذ مبادئ الاتفاقية وحول الأولويات والأهداف الخاصة والمتعلقة بالاسم والجنسية، والحفاظ على الهوية، وحرية التعبير، والوصول إلى المعلومات، وحرية التفكير والضمير والدين، وحرية تكوين الجمعيات والتجمع السلمي، وحماية الحياة الخاصة، والحق في عدم التعرض للتعذيب، أو العقوبات أو المعاملة القاسية أو المهينة أو اللاإنسانية والحاطة بالكرامة.

■ **الوسط العائلي والحماية البديلة** : تحت هذا العنوان، تكون الدول الأطراف، مطالبة بتقديم معلومات حول التدابير التشريعية، والقضائية، والإدارية وغيرها، والتي تخدم المصلحة الفضلى للطفل في التوجيه الأبوي، ومسؤولية الآباء، والبعد عن الآباء، والتجمع العائلي، وتحصيل النفقة الغذائية للطفل، والأطفال المحرومين من الوسط العائلي، والتبني والكفالة، والانتقال وعدم الرجوع غير الشرعي، والقسوة والتهاون، وخاصة المتعلقة بإعادة التأهيل البدني والبيكولوجي والعودة إلى حضيرة المجتمع.

كما أن الدول مطالبة بتقديم إحصائيات سنوية حول عدد الأطفال ال ذين يدخلون في فئة من الفئات المذكورة، موزعين حسب السن، والجنس والانتماء الإثني أو الوطني والوسط (ريفي، حضري)، من أطفال مشردين وأطفال ضحايا عنف أو إهمال، وأطفال سحبوا من عائلاتهم بهدف حمايتهم، وأطفال وضعوا لدى عائلات استقبالي، وأطفال وضعوا في مؤسسات، وأطفال يتم تبنيهم أو كفالتهم وطنيا أو دوليا.

■ **الصحة والرفاهية** : تحت هذا الفصل تقدم الدول الأطراف معلومات حول ما اتخذته من تدابير تشريعية، وقضائية، وإدارية، مع التطرق للصعوبات والتقدم المحرز في ميادين : العيش والتنمية، والأطفال المعوقون، والصحة والمصالح الطبية، والضمان الاجتماعي ومصالح حضانة الأطفال، والمستوى المعيشي. مع الإشارة إلى طبيعة التعاون مع المنظمات الوطنية والمحلية، مثل مصالح الحماية الاجتماعية، وحماية الطفولة.

■ **التربية، الترفيه، والنشاطات الثقافية** : معلومات إضافية حول التدابير التشريعية، القضائية، والإدارية وغيرها حول البنية القاعدية الموجودة لتحقيق بنود الاتفاقية في هذا الميدان مع ذكر الصعوبات، والتقدم المحرز مع التطرق إلى : التربية، بما في ذلك التوجيه المهني والتكوين، والأهداف من التربية، والنشاطات الترفيهية، والثقافية.

■ **الترتيبات الخاصة لحماية الطفولة** : تحت هذا الفصل تذكر الترتيبات التشريعية، والقضائية، والإدارية المتخذة من أجل حماية الطفولة طبقا لمقتضيات الاتفاقية. وخاصة بالنسبة : إلى الأطفال في حالة تتطلب تدخلا مستعجلا، والأطفال اللاجئين، والأطفال في النزاعات المسلحة (مع الإشارة إلى الترتيبات المتخذة من أجل إعادة التأهيل الجسماني، والنفسي، والاجتماعي)، والأطفال في حالة نزاع مع القانون، والمعاملة المخصصة للأطفال المحر ومين من الحرية، بما في ذلك الأطفال الخاضعون لأي شكل من أشكال الحبس أو الاعتقال، أو الموضوعون في مؤسسة محروسة، والعقوبات المسلطة على الأحداث، وخاصة منع عقوبة الإعدام والسجن مدى الحياة، وإعادة التأهيل الجسماني والنفسي

والاجتماعي، والأطفال المستغلين، بما في ذلك الترتيبات المتخذة من أجل إعادة تأهيلهم جسمانيا، ونفسيا واجتماعيا، والاستغلال الاقتصادي، وخاصة عمل الأطفال، واستعمال المخدرات، والاستغلال الجنسي والعنف الجنسي، وبيع الأطفال والاتجار بهم واختطافهم، والأطفال المنتمين لأقلية أو لمجموعة إثنية.

كما أن الدول الأطراف مطالبة بتقديم إحصائيات حول الأطفال المذكورين أعلاه إضافة إلى دراسة تقارير الدول الأطراف. وتقوم اللجنة بتفسير مواد الاتفاقية كما يمكنها أن تفتح نقاشا عاما حول مسألة أو موضوع معين.

6. لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين

انبثقت هذه اللجنة عن الاتفاقية الدولية لحماية كل العمال المهاجرين وأعضاء عائلاتهم، التي تم التوصل إليها في ديسمبر/كانون الأول 1990، ودخلت حيز التنفيذ في يوليو/تموز 2003. وتتكون اللجنة من 14 خبيرا، ينتخبون من قبل الدول الأعضاء حسب مبدأ التقسيم الجغرافي المعمول به في هيئات الأمم المتحدة من حيث الدول الأصل أو الدول حيث مقرّ العمل، وكذلك تمثيل مختلف الأنظمة القانونية لمدة أربع سنوات.

ترفع الدول الأطراف إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقارير لفائدة اللجنة: تقريرا أوليا خلال سنة من دخول الاتفاقية حيز التنفيذ وتقريراً دورياً كل خمس سنوات، أو عندما تطلب اللجنة ذلك.

لا يختلف التقرير المقدم للجنة في شكله عن التقارير التي تقدم أمام اللجان التعاهدية الأخرى، بحيث يتضمن جزءا عاما، وجزءا يتعلق بمدى تطبيق بنود الاتفاقية من الدولة صاحبة التقرير، مع الإشارة إلى مميزات حركات الهجرة المتعلقة بالدول المعنية.

تدرس اللجنة التقارير المقدمة وترسل للدولة المعنية التعليقات التي تراها مناسبة، كما يمكن أن تطلب من الدولة معلومات إضافية. وبإمكان الدولة أن تقدم ملاحظات حول التعليقات. وفي الوقت المناسب وقبل افتتاح كل دورة عادية، يرسل الأمين العام للأمم المتحدة إلى المدير العام للمكتب الدولي للعمل، نسخاً من تقارير الدول، ومعلومات من أجل دراسة هذه التقارير، بهدف الاستفادة من المعارف المتخصصة التي يمكن توفرها والمتعلقة بالمسائل المدروسة طبقاً للاتفاقية. وتأخذ اللجنة بعين الاعتبار في مداولاتها، كل التعليقات والوثائق التي يوفرها المكتب الدولي لل عمل. ويمكن للأمين العام للأمم

المتحدة بعد التشاور مع اللجنة إحالة التقارير على مؤسسات متخصصة أخرى، أو على منظمات دولية. كما يمكن للجنة أن تدعو المؤسسات المتخصصة وهيئات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية وهيئات أخرى معنية، إلى أن تقدم كتابيا ومن أجل إبداء الرأي معلومات حول المسائل المدروسة وفقا للاتفاقية والتي تدخل في مجال اختصاصها، ويمكنها أيضاً دعوة المؤسسات المتخصصة والمنظمات الدولية للحضور، والاستماع إليها في اجتماعاتها عند النظر في مسائل تتعلق باختصاصها.

تقدم اللجنة تقريراً سنوياً للجمعية العامة للأمم المتحدة حول تطبيق الاتفاقية، يتضمن ملاحظاتها الخاصة التي تكون مبنية خصوصاً على دراسة التقارير وعلى الملاحظات التي تقدمها الدول. ويرسل الأمين العام للأمم المتحدة من جهته تقارير اللجنة إلى الدول الأعضاء، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، وللمدير العام للمكتب الدولي للعمل والمنظمات المعنية الأخرى.

توضح المواد 76 و 77 من الاتفاقية آليات قيام الدول الأطراف بالتصريح بقبول اختصاص اللجنة وبالتالي إمكانية تقديم الشكاوى بحق دولة أخرى طرف لا تفي بالتزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية. ويمكن تقديم الشكاوى من دولة طرف أو باسم أفراد يخضعون لإدارتها والذين يدعون أن حقوقهم الشخصية المقررة بمقتضى الاتفاقية قد انتهكت ها هذه الدولة الطرف. إن من شروط قبول الشكاوى أن تكون واردة من دولة طرف قامت بالتصريح بقبول اختصاص اللجنة بدراسة مثل هذا النوع من الشكاوى ضدها، وإثبات أنه تم استعمال كل وسائل الطعن الداخلية المتاحة، طبقاً لمبادئ القانون الدولي المعروفة.

بحسب المادة 76 من الاتفاقية، يمكن إذا تبين لدولة طرف، أن دولة طرفاً أخرى، لا تحترم مقتضيات الاتفاقية أن تدعوها برسالة مكتوبة إلى تنفيذ التزاماتها، وفي نفس الوقت يمكنها أن تعلم اللجنة. وخلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسلم الرسالة تقدم الدولة المعنية توضيحات أو أية تصريحات مكتوبة توضح المسألة، وتتضمن حسب الإمكان إشارة إلى القواعد والإجراءات ووسائل الطعن التي استعملت، أو التي يزعم استعمالها أو التي لا تزال مفتوحة. وإذا لم يحل المشكل خلال ستة أشهر من تاريخ تسلم الشكاوى بصورة ترضي الطرفين فإنه يحق لأي منهما إعلام اللجنة، وتبليغها بالشكاوى مع إعلام الدولة الأخرى. تضع اللجنة مساعيها الحميدة في متناول الطرفين من أجل حل ودي مبني على احترام الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية. تدرس اللجنة الشكاوى الواردة ضمن هذا الإجراء في جلسات سرية ويمكنها أن تطلب من الدولة المعنية

معلومات حول المسألة. يحق للدولة المعنية أن تحضر أثناء مناقشة القضية في اللجنة وأن تقدم ملاحظاتها الكتابية أو الشفوية. تجدر الإشارة إلى أن اللجنة مطالبة بتقديم تقرير خلال مدة 12 شهراً من تاريخ تسلمها التبليغ بالشكوى. إذا حلت المشكلة، تذكر اللجنة في تقريرها ملخصاً للوقائع والحل المتوصل إليه. أما إذا لم يحل المشكل، فإن اللجنة تذكر في تقريرها الوقائع محل الخلاف والملاحظات المكتوبة، وترفق محاضر الملاحظات الشفوية بالتقرير. يمكن للجنة أن تعلم الدولتين الطرفين المعنيتين، فقط، بكل رؤية تراها مفيدة في الموضوع وفي كل قضية، ويبلغ التقرير للدول الأطراف.

أما فيما يتعلق بشكاوى الأفراد، فطبقاً للمادة 77 من الاتفاقية، لا يمكن قبول شكوى واردة من فرد ضد دولة لم تقدم تصريحاً يُفيد أنها قبلت اختصاص اللجنة في دراسة مثل هذه الشكاوى. كما لا يمكن أن تكون الشكاوى مغفلة الاسم، أو تمثل تعسفاً في استعمال هذا الإجراء، أو تمثل مخالفة لمقتضيات الاتفاقية. ولا يمكن قبول الشكوى إذا كانت نفس الشكوى قد تمت دراستها أو موضوعه قيد الدراسة من هيئة دولية أخرى. وتوضح هذه المادة أهمية أن يستوفي الشاكي كل الإجراءات الداخلية، لكن هذا الشرط لا يطبق إذا تأكدت اللجنة أن الإجراءات الداخلية قد تستغرق وقتاً طويلاً غير معقول أو من المحتمل جداً أن لا توفى الإجراءات الداخلية الشاكي حقه.

أما إذا تمّ قبول الشكوى، فإن اللجنة ترسل كل شكوى مطروحة أمامها إلى الدولة المعنية. وخلال الأشهر الستة التالية، تقدم الدولة المعنية كتابياً تفسيرات أو تصريحات توضيحية عن المسألة المطروحة، موضحة إن تطلب الأمر الإجراءات المتخذة من أجل علاج الوضع. وتدرس اللجنة الشكوى والمعلومات المقدمة من الشاكي أو لفائده والتوضيحات المقدمة من طرف الدولة المعنية. وتجتمع اللجنة في جلسات سرية من أجل دراسة الشكاوى المقدمة طبقاً للمادة 77 من الاتفاقية. تقدم اللجنة خلاصتها إلى كل من الشاكي والدولة المعنية.

7. اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تنص الاتفاقية على إنشاء لجنة معنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عندما تدخل الاتفاقية حيز النفاذ. وسوف تدرس اللجنة التقارير الدورية التي تقدمها الدول، وتتظر في البلاغات الفردية، وتجري تحقيقات وتصوغ توصيات وملاحظات عامة.

سوف تتألف اللجنة بادئ الأمر من 12 خبيراً مستقلاً، وإن كان هذا الرقم سيرتفع إلى 18 خبيراً بعد أن تكون 60 دولة قد صدقت على الاتفاقية. وسوف يختار مؤتمر الدول الأطراف أعضاء اللجنة الذين يعملون بصفتهم الشخصية. ويكون اختيار أعضاء اللجنة على أساس كفاءتهم وخبرتهم في ميدان حقوق الإنسان والإعاقة، كذلك بالنظر إلى التمثيل الجغرافي العادل، وتمثيل أشكال مختلفة من الحضارات والنظم القانونية، والتوازن بين الجنسين، وعلى أساس مشاركة خبراء ذوي إعاقة في اللجنة.

أما فيما يتعلق بالتقارير الدورية، فيجب أن تقدم كل دولة طرف في الاتفاقية تقريراً أولاً شاملاً عن التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية. ويجب أن تقدم كل دولة تقريرها الأولي في غضون سنتين بعد دخول الاتفاقية حيز النفاذ لتلك الدولة. وينبغي للتقرير الأولي أن يُبين ما يلي:

- إنشاء إطار دستوري وقانوني وإداري لتنفيذ الاتفاقية،
- وشرح السياسات والبرامج المعتمدة،
- وتعيين أي تقدم يُحرز في أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة نتيجة للتصديق على الاتفاقية وتنفيذها.

يجب أن تقدم كل دولة طرف تقارير لاحقة مرة على الأقل كل أربع سنوات، أو حينما تطلب منها اللجنة تقريراً، وينبغي للتقارير اللاحقة:

- أن ترد على بواعث القلق والمسائل الأخرى التي تبررها اللجنة في ملاحظاتها الختامية في التقارير السابقة،
- وأن تبين التقدم المحرز في أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الفترة المشمولة بالتقرير،
- وأن تبرر أي عقبات تكون الحكومة أو الجهات الفاعلة الأخرى واجهتها في تنفيذ الاتفاقية خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

ستضع اللجنة مبادئ توجيهية بشأن مضمون التقارير. ويجب أن يكون التقرير الأول شاملاً، بعبارة أخرى يجب أن يشمل تنفيذ جميع أحكام الاتفاقية. ولا حاجة بالتقارير اللاحقة إلى تكرار المعلومات التي قدمت من قبل. وينبغي أن تعد الدول الأطراف تقاريرها بأسلوب منفتح وشفاف، وينبغي أن تتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم وأن تشرك هؤلاء الأشخاص وهذه المنظمات.

تمثّل التقارير الدورية طريقة لتعزيز امتثال الدول لالتزاماتها بموجب الاتفاقية، ووسيلة لتمكين الحكومة، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والمجتمع المدني من تقييم مستوى احترام حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في البلد. وإنّ تقديم تقارير دورية إلى اللجنة:

- يوفرّ أداة يمكن بواسطتها للحكومات، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني أن تفهم الأهداف والحقوق المشمولة بالاتفاقية فهماً أفضل،
- ويذكى الوعي بالاتفاقية وبوضع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في البلد،
- ويمكن الحكومة من الاستفادة من دراية لجنة دولية مستقلة بشأن كيفية تحسين تنفيذ الاتفاقية،
- ويبرز الممارسات الجيدة والخبرات في البلد،
- ويسمح للحكومات بالاستفادة من الممارسات الجديدة لحكومات أخرى وخبراتها لأن جميع التقارير الدورية والملاحظات الختامية للجنة تنشر في وثائق علنية،
- ويعطي الحكومات والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني توجيهات مبنية على الخبرة بشأن التدابير الواجب اتخاذها في المستقبل، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج،
- ويشير إلى محاولات يمكن أن يكون التعاون الدولي فيها، لا سيما بواسطة الأمم المتحدة، مرغوباً فيه،
- ويمكن من متابعة تقديم التقارير الدورية.

عندما تنتظر اللجنة في التقرير وتصوغ ملاحظاتها الختامية وتوصياتها، يمكنها أن ترسل نتائجها إلى مختلف الوكالات المتخصصة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها للمتابعة على شكل تعاون فني. وهناك وكالات كثيرة تابعة للأمم المتحدة تضمن اختصاصاتها أنشطة ذات صلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كاليونسكو، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وكذلك البنك الدولي. وبإشراك هذه المنظمات وغيرها تستطيع اللجنة أن تساعد على ضمان تأدية تقارير دورية تساهم في تحسين مستمرّ من أجل أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

من المفيد الإشارة إلى أن الدول التي صدقت على الاتفاقية ستجتمع بانتظام في مؤتمر للدول الأطراف بهدف النظر في أية مسألة تتصل بتنفيذ الاتفاقية. وسيُعقد أول اجتماع للدول الأطراف بعد ستة أشهر من دخول الاتفاقية حيز النفاذ. ولا تشرح الاتفاقية أي شكليات أو وظائف للمؤتمر.

وتوجد آليات أخرى لرصد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إذ أنّ جميع معاهدات حقوق الإنسان تحمي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يعني أن لجان الخبراء المستقلين التي أنشئت بموجب

معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، لها دور أيضاً في رصد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار كل معاهدة بعينها. فاللجنة المعنية بحقوق الإنسان، على سبيل المثال، لها سلطة رصد أعمال الحقوق المدنية والسياسية للأشخاص ذوي الإعاقة، في الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وللجنة المعنية بحقوق الطفل سلطة رصد أعمال حقوق الأطفال ذوي الإعاقة.

ثانياً : الأدلة غير التعاقدية (الفرق العاملة والمقررون الخاصون):

سنكتفي في هذا القسم من الدليل باستعراض الفرق العاملة والمقررين الخاصين ذوي الصلة بحقوق الإنسان للفئات المهمشة.

النشاط	الفرق العامل أو المقرر الخاص
<p>بحث القضايا المتصلة باختفاء الأشخاص القسري أو الطوعي، وذلك عن طريق تلقي البلاغات من الأفراد ورصد مدى امتثال الدول الأعضاء في الإعلان الخاص بحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري بأحكام الإعلان، وكذا إصدار تقرير سنوي خاص بالحالات التي تم التعامل معها خلال السنة.</p>	<p>الفريق العامل المعني بحالات الاختفاء القسري أو غير الطوعي</p>
<p>تلقي الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان من الأفراد والجماعات وكذلك رد الحكومات على هذه الشكاوى والعمل على بحثها والتأكد من جديتها طبقاً للقواعد المقررة من قبل اللجنة الفرعية لدعم حقوق الإنسان وحمايتها.</p>	<p>الفريق العامل المعني بالإجراء 1503</p>
<p>متابعة التطورات الخاصة بالرق وكذا إصدار التوصيات وإعداد التقارير.</p>	<p>الفريق العامل المعني بصور الرق المعاصرة</p>
<p>التوعية بخصوص الصعوبات التي تواجه الأقليات، بالإضافة إلى تلقي الاقتراحات وإصدار التوصيات والتقارير.</p>	<p>الفريق العامل المعني بالأقليات</p>

النشاط	الفريق العامل أو المقرر الخاص
التنسيق مع الحكومات وأجهزة الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية وشبه الإقليمية الاقتصادية والاجتماعية ومنظمات حقوق الإنسان التي تحظى بمركز استشاري لدى الأمم المتحدة بشأن متابعة التقدم المحرز في مجال تطبيق الحق في التنمية وكذا بيان العقبات التي تعرقل التنمية بسبب التقاعس عن مراعاة الحقوق المدنية والسياسية وكذلك الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.	الخبير المستقل المعني بالحق في التنمية
الربط بين حقوق الإنسان وقضية الفقر المدقع وأيضاً إصدار التقارير والتوصيات الخاصة بهذا الموضوع.	الخبير المستقل المعني بمسألة حقوق الإنسان والفقر المدقع
فحص الوقائع والتصرفات الحكومية في مختلف الدول والتي تعتبر انتهاكا للإعلان الخاص بالقضاء على جميع أشكال التعصب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد، وكذا لك تلقي شكاوى الأفراد التي تدخل في اختصاص الفريق والعمل على حلها بالتعاون والتنسيق مع الحكومات المعنية.	المفوض الخاص المعني بالحرية الدينية والعقدية
إصدار التقارير والتوصيات الخاصة بموضوع العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب وأيضاً تلقي الشكاوى الفردية والعمل على حلها بالتنسيق والتعاون مع حكومات الدول المعنية.	المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة من العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب
إجراء الدراسات وإصدار التوصيات في شكل تقرير للجنة بخصوص ظواهر الاتجار في الأطفال واستغلالهم في البغاء وإنتاج المواد الإباحية.	المقرر الخاص المعني ببيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية والبغاء
تلقي شكاوى الأفراد وإصدار التوصيات والعمل على حلها عن طريق مخاطبة الحكومات المعنية.	المقرر الخاص المعني بمسألة التعذيب

النشاط	الفريق العامل أو المقرر الخاص
تلقي وجمع المعلومات وإصدار التوصيات والمقترحات التي تدخل في مجال اختصاص المقرر، وكذلك إصدار التقارير.	المقرر الخاص المعني بقضايا الشعوب الأصلية
جمع وتلقي المعلومات التي تدخل في نطاق اختصاصه.	المقرر الخاص المعني بقضية استخدام المرتزقة كوسيلة لتعطيل حق الشعوب في تقرير المصير
جمع المعلومات وإصدار التقارير الخاصة بما للمهاجرين من حقوق الإنسان.	المقرر الخاص المعني بما للمهاجرين من حقوق الإنسان
جمع المعلومات عن طريق تلقي الشكاوى بخصوص أعمال العنف التي توجه إلى المرأة باعتبارها امرأة، وإصدار التوصيات للحكومات المعنية بالتدابير المناسبة للحيلولة دون وقوع هذه الأعمال.	المقرر الخاص المعني بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه ونتائجه
إصدار التقارير والتوصيات التي تدخل في نطاق عمله بالإضافة إلى التنسيق والتشاور مع المنظمات غير الحكومية ، الوطنية والدولية، وكذلك الحكومات	الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة الأطفال والصراعات المسلحة
إعداد تقرير سنوي خاص بكل ما يعنى به الممثل بالنسبة إلى النازحين داخليا، وتنظيم ودعم الحلقات الدراسية الإقليمية وغير الإقليمية بالتنسيق والتشاور مع المنظمات الإقليمية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المؤسسات ذات الصلة لضمان نشر المبادئ التوجيهية وتعزيزها، وكذلك كل ما يعهد إليه من قبل لجنة حقوق الإنسان ويدخل في اختصاصه.	ممثل الأمين العام المعني بالنازحين داخليا

ثالثاً : الموائيق الدولية الرئيسية لحماية حقوق الفئات المهمشة:

ترتبط كافة الموائيق الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان بمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات والهيئات المنفرعة عنها. وإذا كان في العالم اليوم عشرات التشريعات، والموائيق، والإعلانات، والمؤتمرات، والاتفاقيات وغيرها من النصوص الملزمة وغير الملزمة، للدول والأفراد والجماعات، فكل ذلك يعود بشكل أو بآخر إلى نشأة الأمم المتحدة، وإن كان في عمقه انعكاس الحراك الاجتماعي المستمر باتجاه إقرار الحقوق وحمايتها.

فبعد مرور أقل من ثلاث سنوات على صدور ميثاق تأسيس الأمم المتحدة بتاريخ 26 جوان/حزيران 1945 في سان فرانسيسكو، قدمت الأمم المتحدة للبشرية أول مصدر قانوني وتشريعي أصبح أساساً ومرجعية لحقوق الإنسان في عالمنا اليوم وهو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي صدر في العاشر من ديسمبر 1948، ويتألف من ثلاثين مادة. أكدت الديباجة الأساسية فيه على : «الاعتراف بالكرامة المتأصلة لجميع أعضاء الأسرة البشرية وحقوقهم المتساوية الثابتة كأساس للحرية والعدل والسلام في العالم.. وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية..» كما جاء في المادة الأولى للإعلان : «يولد الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق..» وفي المادة الثانية : «لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء». وهذه مبادئ عامة رسختها الاتفاقيات والعهود التي صدرت بعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

سنعرض في هذا القسم من الدليل، لأبرز الاتفاقيات الدولية التي تحمي حقوق الفئات المهمشة وسنتناول على وجه الخصوص الاتفاقيات الرئيسية الخاصة بعدم التمييز وكذلك بحقوق المرأة والأطفال والعمال المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة.

1. عدم التمييز

اعتمدت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 21 ديسمبر/كانون الأول 1965 وبدأ نفاذها في 4 جانفي/كانون الثاني 1969. وحتى تاريخ 22 ديسمبر/كانون الأول 2010 بلغ عدد الدول الأطراف في الاتفاقية 174 دولة طرفاً. وقد

أنشأت لجنة القضاء على التمييز العنصري بموجب المادة 8 من الاتفاقية للقيام برصد تنفيذ الاتفاقية، وتتألف اللجنة من ثمانية عشر خبيراً من ذوي الخصال الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالتجرد والنزاهة، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويخدمون بصفتهم الشخصية، ويراعى في تشكيل اللجنة التوزيع الجغرافي العادل وتمثيل الأطياف الحضارية المختلفة والنظم القانونية الرئيسية. وتقوم اللجنة باعتماد توصيات عامة تتعلق بمواد أو قضايا محددة تكتسي أهمية خاصة، وقد عالجت التوصيات العامة التي اعتمدها اللجنة العديد من جوانب الاتفاقية والحقوق التي تعترف بها كحقوق غير المواطنين وحقوق السكان الأصليين وحقوق اللاجئين والمشردين وحق تقرير المصير وإنشاء محكمة دولية لملاحقة مرتكبي الجرائم ضد الإنسانية.

ويقصد بتعبير "التمييز العنصري" وفقاً للمادة الأولى من الاتفاقية أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفصيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة.

وتلتزم الدول الأطراف في الاتفاقية بأن تشجب التمييز العنصري كما تتعهد بأن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون أي تأخير، سياسة للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله وتعزيز التفاهم بين جميع الأجناس. وتحقيقاً لذلك تتعهد بعدم إتيان أي عمل أو ممارسة من أعمال أو ممارسات التمييز العنصري ضد الأشخاص أو جماعات الأشخاص أو المؤسسات، وبضمان تصرف جميع السلطات العامة والمؤسسات العامة، القومية والمحلية، طبقاً لهذا الالتزام، وألا تُشجّع أو تحمي أو توثق أي تمييز عنصري يصدر عن أي شخص أو أية منظمة. وعلى الدول الأطراف أيضاً اتخاذ تدابير فعالة لإعادة النظر في السياسات الحكومية القومية والمحلية، ولتعديل أو إلغاء أو إبطال أية قوانين أو أنظمة تكون مؤدية إلى إقامة التمييز العنصري أو إلى إدامته حيثما يكون قائماً، وأن تقوم بجميع الوسائل المناسبة، بما في ذلك التشريعات المقترضة إذا تطلبتها الظروف، بحظر وإنهاء أي تمييز عنصري يصدر عن أي شخص أو أية جماعة أو منظمة، وكذلك أن تشجع، عند الاقتضاء، المنظمات والحركات الاندماجية المتعددة الأجناس والوسائل الأخرى الكفيلة بإزالة الحواجز بين الأجناس، وبأن تثبط كل ما من شأنه أن يقوّي الانقسام العنصري.

إضافة إلى ذلك، على الدول الأطراف أن تكفل لكل إنسان يدخل في ولايتها حق الرجوع إلى المحاكم الوطنية وغيرها من مؤسسات الدولة المختصة بحمايته ورفع الحيف عنه على نحو فعال بصدد أي عمل من أعمال التمييز العنصري يكون انتهاكا لما له من حقوق الإنسان والحريات الأساسية ويتنافى مع الاتفاقية، وكذلك حق الرجوع إلى المحاكم المذكورة التماسا لتعويض عادل مناسب أو ترضية عادلة مناسبة عن أي ضرر لحقه كنتيجة لهذا التمييز.

ويجب أيضا على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير فورية وفعالة، ولا سيما في ميادين التعليم والتربية والثقافة والإعلام بغية مكافحة النعرات المؤدية إلى التمييز العنصري وتعزيز التفاهم والتسامح والصدقة بين الأمم والجماعات العرقية أو الإثنية الأخرى، وكذلك لنشر مقاصد ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، فضلا عن مبادئ هذه الاتفاقية.

وبموجب الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، في المساواة أمام القانون، لا سيما بصدد التمتع بالحقوق التالية: الحق في معاملة على قدم المساواة أمام المحاكم وجميع الهيئات الأخرى التي تتولى إقامة العدل، والحق في الأمن على شخصه، والاشتراك في الانتخابات، والإسهام في الحكم وفي إدارة الشؤون العامة، والاستخدام المتساوي للمرافق العامة، والحق في حرية الحركة والإقامة داخل حدود الدولة، والحق في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده، والحق في الجنسية، وحق الزواج واختيار الزوج، وحق التملك بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين، والحق في الإرث، والحق في حرية الفكر والعقيدة والدين، والحق في الرأي والتعبير، والحق في حرية الاجتماع السلمي وتكوين الجمعيات السلمية والانتماء إليها، والحق في العمل، وفي حرية اختيار نوع العمل، وفي شروط عمل عادلة مرضية، وفي الحماية من البطالة، وفي تقاضي أجر متساو عن العمل المتساوي، وفي نيل مكافأة عادلة مرضية، والحق في تكوين النقابات والانتماء إليها، والحق في السكن، والحق في التمتع بخدمات الصحة العامة والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية، والحق في التعليم والتدريب، والحق في المشاركة على قدم المساواة في النشاطات الثقافية. وأيضا فيما يتعلق بالحق في دخول أي مكان أو مرفق مخصص لانتفاع سواد الجمهور، مثل وسائل النقل والفنادق والمطاعم والمقاهي والمسارح والحدائق العامة.

وقد أشارت اللجنة في توصياتها العامة رقم 20 إلى أن الحقوق التي تمت الإشارة إليها في الفقرة السابقة والواردة في المادة 5 من الاتفاقية لا تشكل قائمة جامعة مانعة، أي أنها ليست حصرية، وعلى الرغم من أن حظر التمييز العنصري بحسب المادة 1 من الاتفاقية له علاقة "بالحياة العامة"، فقد وضحت لجنة القضاء على التمييز العنصري أنه طالما أن المؤسسات الخاصة تؤثر في ممارسة الحقوق أو توفرّ الفرص، فإن على الدولة الطرف أن تضمن كون النتيجة ليس فرضها ولا من أثرها خلق التمييز العنصري أو إدامته.

هذا ومن الجدير بالتنويه أن الاتفاقية لا تسري على أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل بين المواطنين وغير المواطنين من جانب أي دولة طرف فيها. كما يحظر تفسير أي حكم من أحكام الاتفاقية بما ينطوي على أيّ مساس بالأحكام القانونية السارية في الدول الأطراف فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو التجنس، شرط خلو هذه الأحكام من أي تمييز ضد أي جنسية معينة.

ولا يعتبر من قبيل التمييز العنصري أية تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد من اتخاذها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الإثنية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلى الحماية التي قد تكون لازمة لتلك الجماعات وهؤلاء الأفراد لتضمن لها ولهم المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستها، شرط ألا يترتب على تلك التدابير إدامة قيام حقوق منفصلة تختلف باختلاف الجماعات العرقية، وشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخذت من أجلها.

وتحظر الاتفاقية جميع أشكال التمييز العنصري بصدد التمتع بحقوق الإنسان في كل مجالات الحياة العامة، وعلى الدول الأطراف كذلك أن تضمن، في حال أثرت المؤسسات الخاصة في ممارسة الحقوق أو في توفرّ الفرص، ألا يكون من أهدافها أو من آثارها خلق التمييز العنصري أو إدامته.

أنشئت بموجب المادة 8 من الاتفاقية لجنة القضاء على التمييز العنصري، وهي الآلية المكلفة بمراقبة مدى التزام الدول بتطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقية. و بموجب الاتفاقية فإنه يحق للدولة الطرف إذا ما اعتبرت أن دولة طرفاً أخرى لا تضع أحكام الاتفاقية موضع التنفيذ، أن تلتفت نظر اللجنة إلى ذلك، غير أن هناك توافق غير رسمي من جانب الدول الأطراف على عدم تفعيل هذه الآلية حيث لم يتم استخدامها حتى الآن.

كما تختص لجنة القضاء على التمييز العنصري أيضاً بفحص الشكاوى التي يتقدم بها الأفراد أو الجماعات والتي يدعون فيها أنهم ضحايا لانتهاك دولة طرف لأي من الحقوق المقررة في الاتفاقية، شريطة أن تكون الدولة المعنية قد أصدرت إعلاناً تقر فيه بهذا الاختصاص للجنة. وحتى 17 آب/أغسطس 2007 كانت 51 دولة قد أصدرت مثل هذا الإعلان.

2. حقوق المرأة

رغم التأكيد الواضح والصريح في نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين المرأة والرجل في كافة الحقوق، ومنها الحقوق السياسية والاجتماعية إلا أن الواقع كان مختلفاً آنذاك، في معظم دول العالم، حيث لم تكن أكثر نساء العالم يتمتعن بالحقوق السياسية في تلك الفترة.

إن اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة هي عنوان العمل الجماعي، العالمي و"المعولم" من أجل المرأة. فإثر التقدم المحدود الذي أحدثته الحركات النسائية في أوطانها من خلال إيصال العديد من النساء إلى المواقع القيادية، وتغيير القوانين في بعض الدول المتقدمة بدأ كل ذلك ينعكس عالمياً، فظهر الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة، واتفاقية الحقوق السياسية وغيرها مما سبق. إلا أن هذه الاتفاقية وبشهادة الكثير من نشطاء العالم هي نقطة تحول في النضال من أجل حقوق المرأة أشبه بنقطة التحول التي أحدثها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

لقد اعتمدت الاتفاقية في عام 1979، لكن بداية تنفيذها كانت في مطلع سبتمبر/أيلول 1981. وقد صدق عليها حتى الآن 186 دولة أي 97% من أعضاء هيئة الأمم المتحدة، من بينها 20 دولة عربية. وقد رافقت الاتفاقية عملاً نسائياً مؤسسياً كانت الأمم المتحدة قد شرعت في تبنّيه ودعمه، وقد تبلور هذا العمل خلال المؤتمرات الدولية في مكسيكو، ونيروبي، وبيجين فيما بعد.

وكانت الاتفاقية أول نص متكامل لحقوق المرأة، يصدر دولياً ويحمل في طياته بذور الدفع من أجل قضايا المرأة. انطلقت الاتفاقية من مبدأ اعتبار قضية المرأة شأنها شأن القضايا الإنسانية الأخرى، أي قضية التمييز العنصري، والطبقي، وأنها تحتاج لعمل مؤسسي دؤوب للقضاء على هذا التمييز، وأشكاله المتعددة. فالاتفاقية هي أولاً صك عالمي لحقوق المرأة للعمل ضمن إطاره المفهومي، وهي ثانياً أداة توجيه وورقة عمل للأنظمة والحكومات والمؤسسات المحلية والعالمية للعمل ضمن مفاهيمها، وهي ثالثاً وثيقة عمل تستنير بهديها المنظمات النسائية والحقوقية العالمية للاسترشاد والعمل والتطبيق. هذا ما أراد لها واضعوها أن تكون، وهذا ما أصبحت عليه.

لقد استطاعت هذه الاتفاقية أن تأخذ حياةً بذاتها وتتقدم وتتطور وتصبح عنوان مرحلة من العمل الحقوقي للمرأة غير مسبوق. فقد تحولت الاتفاقية وعملية الإشراف على تطبيقها، واللجنة المشرفة عليها، والتقارير المقدمة من الدول ومن الجمعيات غير الحكومية، إلى شبه مؤسسة دولية قائمة على العمل اليومي والدؤوب لمتابعة أوضاع المرأة في العالم.

وتتألف الاتفاقية من ديباجة وستة أجزاء تضم 30 مادة تعتبر نصاً كاملاً لحقوق المرأة، وكل دولة توقع عليها تعتبر ملزمة بتقديم تقارير عن أوضاع المرأة في بلدها إلى اللجنة الخاصة بالاتفاقية. كذلك يطلب من بعض مؤسسات المجتمع المدني الفاعلة في المجالات المختصة أن تقدم تقاريرها التي تفيد في المقارنة مع التقارير الرسمية وصحتها.

تتطلب الديباجة من الإعلان العالمي ومواثيق وعهود الأمم المتحدة التي تؤكد على عدم جواز التمييز بأي شكل وخصوصاً التمييز القائم على الجنس، لتؤكد على ضرورة مساواة المرأة بالرجل في كافة الحقوق. فالتمييز ضد المرأة هو انتهاك لكرامة الإنسان عموماً، وهو عقبة أمام مشاركة المرأة في حياة بلدها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وهو يعوق رخاء المجتمع والأسرة والتنمية عموماً. وتؤكد الديباجة ضرورة إنهاء فقر المرأة، وأهمية تعليمها، وتدريبها، وتأمين الظروف الصحية وفرص العمل المشرف باعتبار ذلك دعائم أولية في بناء الاقتصاد العالمي الجديد. وتنتهي الديباجة إلى التأكيد على ضرورة تقاسم المسؤولية في الأسرة وتربية الأبناء والواجبات وعلى أن كل هذا لا يمكن تحقيقه إلا ضمن آلية معينة هي التدابير الخاصة التي تتخذها هذه الاتفاقية حين توقيعها.

مواد الاتفاقية تبلغ 30 مادة وهي مقسمة ضمن أجزاء : الجزء الأول هو عبارة عن تعريف للتمييز وأشكاله، وتصف الأجزاء الثاني والثالث والرابع مجمل التدابير المطلوب اتخاذها لإنهاء التمييز، أما الجزء الخامس فهو وصف لعمل اللجنة المشرفة على تطبيق الاتفاقية، و يتمثل الجزء السادس في وصف للأحكام العامة للاتفاقية.

يعنى الجزء الأول في مادته الأولى بتعريف التمييز ضد المرأة على أنه أيّ تفرقة أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره التقليل أو عدم الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. أيّ أن هذا التعريف يؤكد خاصية حقوق المرأة كحقوق إنسان، فهي في صلب حقوق الإنسان ومركزيتها، وليست جزءاً منها. أما المادة الثانية فتؤكد على ضرورة شجب الدول الأطراف في الاتفاقية لجميع أشكال التمييز ضد المرأة، وضرورة

أن تنتهج كافة الوسائل لإنهاء التمييز ضد المرأة من خلال: إدماج مبدأ المساواة في الدساتير والتشريعات، وفرض حماية القانون والتشريعات العامة لحقوق المرأة، والامتناع عن أي عمل تمييزي ضد المرأة وكفالة السلطات العامة لذلك، واتخاذ كافة التدابير على الأصعدة الفردية والمؤسسية للقضاء على التمييز ضد المرأة، وإبطال القائم من القوانين والأعراف والممارسات التمييزية ضد المرأة، وإلغاء جميع الأحكام التمييزية ضد المرأة. وتركز المواد (3، 4، 5، 6) من الجزء الأول جميعها على التدابير المفترض اتخاذها: كتغيير الأنماط الاجتماعية، والثقافية، وكفالة ضمان المساواة في التعليم وفرص التعليم، والتربية المشتركة بين المرأة والرجل للأبناء، ومكافحة جميع أشكال البغاء والاتجار بالمرأة.

وتركز الأجزاء من الثاني إلى الرابع على التدابير المفترض اتخاذها لإنهاء التمييز ضد المرأة، ومن أبرزها التدابير السياسية: كالحق في التصويت والترشيح والاستفتاء، والمشاركة في صياغة السياسات العامة، وسياسة الحكومة، والمشاركة في الجمعيات، والمنظمات المحلية والدولية، والحق في الجنسية وتغييرها ومنحها للأبناء تماما مثلما هو الشأن بالنسبة إلى الرجل.

ويركز الجزء الثالث على التدابير المتخذة في التعليم وحق التعليم المتساوي الفرص مع الرجل في التوجيه الوظيفي والدراسات والمناهج والتعليم المختلط، والتساوي في المنح الدراسية والتدريب، والألعاب الرياضية وغيرها. ومن التدابير المفترض اتخاذها في ميدان العمل، تشير الاتفاقية إلى: الحق في العمل، والحق في الفرص المتساوية، والحق في اختيار المهنة، والمساواة في الأجر، والفرص الأخرى كالتدريب وإعادة التدريب، والضمان الصحي والاجتماعي والوقاية الصحية، وإجازات الوضع والأمومة، وضمان عدم الفصل بسبب الحمل، وفي الوقاية والرعاية الصحية. وتتص المواد الأخرى من الجزء الثالث على التدابير الأخرى في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والأنشطة العامة، والقروض العامة والمصرفية، والمشاركة في التنمية الريفية، وتنظيم الجمعيات والتعاونيات، والقروض الزراعية وتسهيلات التسويق، والإصلاح الزراعي، والماء والكهرباء والنقل وكل ما يتعلق بتأمين الحياة الكريمة في المناطق الزراعية.

كما يركز الجزء الرابع (المادتان 15 و16) على التدابير القانونية كالأهلية القانونية للمرأة تماماً كما الرجل، وإلغاء الصكوك المميزة ضد المرأة في الزواج واختيار الزوج، وعقد الزواج، والحقوق المتساوية مع الرجل أثناء العقد وبعده، وفيما يتعلق بالأطفال والوصاية والقوامة والولاية عليهم، كذلك في اختيار اسم الأسرة للأطفال، والمهنة ونوع العمل، والتسجيل للأطفال.

ويضمّ الجزء الخامس المواد 17-22 وكلها تتعلق بأعمال اللجنة المكلفة بمراقبة العملية التدريجية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في كافة الدول الموقعة على الاتفاقية. وتتألف اللجنة من 23 خبيراً ينتخبون من الأعضاء الذين ترشحهم الدول. ولكل دولة شخص مرشح، وتنتخب اللجنة لفترة سنتين. ويراعى دائماً في الانتخاب التمثيل الجغرافي وتمثيل الدول بالتداول. كما تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية أن تقدم تقريراً عما اتخذته من تدابير، في غضون سنة من نفاذ الاتفاقية، ثم بعد أربع سنوات وذلك بناء على طلب اللجنة، ويجوز أن تبين التقارير الصعوبات التي تحول دون الوفاء بالالتزام. أما المواد 19-22 فتتعلق بالنظام الداخلي للجنة والانتخاب والاجتماعات والتقارير السنوية والدراسات المرفقة ومن يقوم بها.

ويختص الجزء السادس بأحكام الاتفاقية كأشكال النفاذ والتوقيع، ومدى سريان العمل بها، ومتى يتم طلب إعادة النظر في الاتفاقية وكيف، وتنفيذها الذي يبدأ 30 يوماً بعد التوقيع والتصديق. كما تحدد المواد الأخرى أحكام التحفظ ومنها أنه لا يجوز التحفظ على أي موضوع ينافي أهداف الاتفاقية العامة وغرضها كالتمييز ضد المرأة. أما المادة 29 فتوضح أشكال التعامل مع الخلافات بين الدول في هذا الشأن، والمادة 30 تشير إلى اللغات التي تنشر فيها الاتفاقية وهي: الأسبانية، والإنكليزية، والروسية والصينية، والعربية، والفرنسية، كما توضح أن الاتفاقية توضع لدى الأمين العام.

ويُظهر العرض السابق أن الاتفاقية لم تترك جانباً من حقوق المرأة المعروفة وأبعادها إلا وأشارت إليه، بدءاً من ظروف الحياة العامة إلى الخاصة، ومن العلاقة بالأسرة والتربية والأبناء والإرث والتملك والزواج والطلاق، إلى شؤون العمل والمعاملات في المؤسسات واتخاذ القرارات في الحياة العامة في كافة المجتمعات الزراعية والصناعية والتجارية، إلى الحقوق السياسية وحقوق التعليم وفرص التدريب والمنح الدراسية. وأشارت الاتفاقية إلى حقوق المرأة في مراحل حياتها المختلفة باعتبارها فتاة، وزوجة، وامرأة عاملة، وربة أسرة، وصاحبة قرار سياسي ومعرفي واقتصادي وتجاري. ولم يبق ربما سوى ناحية واحدة وهي حقوق المرأة والشيوخ، إلا أن الضمان الاجتماعي المذكور يفترض أن يغطيها.

وتكمن أهمية الاتفاقية في أنها أصبحت عنواناً عالمياً للدفاع عن المرأة ولتمسك المنظمات غير الحكومية بمبادئها والعمل عليها. كما أن تصديق أكثر من 97% من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة عليها يعني أن العالم يعلن أنه يرفض التمييز ضد المرأة. ولكن الواقع لا يزال بعيداً جداً عن طموحات الاتفاقية، ولا تزال الهوة بين النظرية والواقع شاسعة. ولا يفترض بعالم يسعى إلى العدالة الاجتماعية

القبول بهذه الفروقات. فلو قبلنا بها قبل ذلك لما انتهت عصور كثيرة من الظلم في العالم كالعبودية وغيرها.

ولقد جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لتتقل العالم إلى واقع ينهي هذا التمييز بشكل كلي، ولذلك فإن الاستمرار في تطبيقها ومراقبة هذا التطبيق لن يكون عملية سهلة وسوف يحتاج للكثير من الجهد من أجل تغيير الفئات وتغيير الواقع والثقافات والممارسات. وهذه أكبر التحديات التي تواجه الكثير من المجتمعات ومنها الدول العربية والإسلامية. إلا أن العمل على هذه الاتفاقية قد حفز الكثير من الأنشطة والدراسات والمنظمات. ومن أبرز ما أفرزه العمل بلاتفاقية هو البرتوكول الاختياري الملحق بها والمعروف ببروتوكول 2000.

3. حقوق الطفل

بدأ الاهتمام بحقوق الطفل منذ فترة طويلة وتحديدًا منذ عام 1919 حيث شكلت عصبة الأمم لجنة خاصة برعاية الطفل ونشأ كذلك في أوروبا عدد من الهيئات غير الحكومية المهمة بالطفولة من بينها (الاتحاد الدولي لإنقاذ الطفولة). وفي عام 1923 أقر الاتحاد ميثاقاً له يتكون من خمس نقاط، ثم تبنته عصبة الأمم وعرف من ذلك الوقت باسم (إعلان جنيف) وهو ما اعتبرته الأمم المتحدة لاحقاً "يجسد التزام المجتمع الدولي نحو الطفولة".

بعد صدور إعلان جنيف بخمسة عشر عاماً، صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 وهو يتكون من 30 مادة. وما ورد به عن الطفل جاء في مادتين فقط ومن ثم جاء الاهتمام بالطفل باهتاً للغاية بدرجة لا تتناسب مع الاهتمام الذي كان المجتمع الدولي قد أولاه لحقوق الطفل قبل ذلك. ثم جاء الإعلان العالمي لحقوق الطفل سنة 1959 والمكون من عشرة مبادئ لينقل الحديث عن حقوق الطفل نقلة جديدة توائم التطورات التي حدثت في العالم في ذلك الوقت، إلا أن هذه الخطوات لم تكن تمثل التزاماً قانونياً تجاه حماية الطفل.

وجعلت الأمم المتحدة من عام 1979 عاماً للطفل فتقدمت بولندا باقتراح لصياغة اتفاقية حول حقوق الطفل وتجسد هذا الحلم في 20 نوفمبر/تشرين الثاني 1989 حين أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية حقوق الطفل بالصيغة المعروفة لدينا. وتتكون الاتفاقية من 54 مادة تقع في ثلاثة أجزاء: يحدد الأول المبادئ والحقوق، ويضبط الثاني آليات المتابعة، ويُعين الثالث إجراءات التصديق والنفذ.

ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في وقت قصير 2 سبتمبر/أيلول 1990 حيث صدق عليها العدد المطلوب طبقاً للمادة 49 من الاتفاقية (عشرون تصديقاً) . وبحلول عام 2005 صدقت على الاتفاقية 192 دولة، أي جميع دول العالم باستثناء الصومال (لعدم وجود حكومة نتيجة الحرب الأهلية) والولايات المتحدة الأمريكية (ويرجع ذلك في رأي الباحث إلى رفض الإدارة الأمريكية لأية التزامات جماعية قانونية من قبل الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى باعتبار ذلك يحد من قدرة هذه الإدارة على الأفراد بالقرارات وتشكيل العالم طبقاً لرؤيتها).

ثم أضيف بروتوكولان اختياريان الأول بشأن إشراك الأطفال في النزاعات المسلحة ودخل حيز التنفيذ في 12 فبراير/شباط 2002 والثاني حول استغلال الأطفال في البغاء والمواد الإباحية والاتجار في الأطفال ودخل حيز التنفيذ في 18 يناير/كانون الثاني 2002.

وتتميز اتفاقية حقوق الطفل بشكل عام بعدة نقاط أهمها:

- الاتفاقية هي أول وثيقة تجمع معاً الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية وتعطيها نفس الوزن والأهمية.
- تتبنى الاتفاقية مبدأ التكامل والاتساق بين مختلف الحقوق، فدرجة استيعاب الطفل في المدرسة تتأثر بصحته، والعكس صحيح، فمستوى الرعاية الصحية والنظافة الشخصية تتحسن بالمستوى التعليمي. أي أنه لا يوجد تسلسل هرمي للحقوق طبقاً لأهميتها.
- تروج الاتفاقية لروح الشراكة بين جميع من يعينهم رفاه الأطفال على المستوى المحلي والقومي والدولي. فعلى الرغم من أن تطبيق الاتفاقية مسؤولية الدولة بالدرجة الأولى لكنها تعطي دوراً محدداً للمنظمات غير الحكومية والمجتمع الدولي.
- أنها جاءت برؤية محددة ومتطورة لتنشئة الأطفال وأعادت الاعتبار إلى دور الأسرة «باعتبارها الوحدة الأساسية للمجتمع والبيئة الطبيعية لنمو ورفاهية جميع أفرادها وخاصة الأطفال .. وبأن الطفل، كي تترعرع شخصيته ترعرعاً كاملاً ومتناسقاً، ينبغي أن ينشأ في بيئة عائلية وفي جو من السعادة والمحبة والتفاهم». وقد جعلت هدف التنشئة هو « تنمية شخصية الطفل ومواهبه وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى إمكاناتها» وشجعت الدول الأطراف على اعتماد القيم التالية كأساس للتنشئة:

- احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية،

- تنمية احترام ذوي الطفل وهويته الثقافية ولغته وقيمه الخاصة والقيم الوطنية،

- إعداد الطفل لحياة تستشعر المسؤولية في مجتمع حرّ مفعم بروح من التفاهم والسلام والتسامح والمساواة بين الجنسين والصدّاقة بين جميع الشعوب والجماعات،

- تنمية احترام البيئة الطبيعية.

أما المبادئ الأساسية التي نصت عليها اتفاقية حقوق الطفل فهي:

■ **عدم التمييز (المادة 2):** الأطفال - كل الأطفال - لهم نفس الحقوق الواردة في الاتفاقية، وهذا يعني الحاجة إلى جمع معلومات مصنفة حسب السن والنوع والإقليم والظروف الأسرية... الخ وليس فقط بيانات عامة مجملّة. ولا يسري عدم التمييز فقط على الطفل وأسرته بشكل مباشر وإنما على كل ما يؤثر عليه من قبيل توزيع الموارد والخدمات جغرافياً. وهذا يعني عملياً أن ما سيوجه إلى الأطفال ذوي الظروف الصعبة سيكون أضعاف ما سيوجه إلى باقي الأطفال في المجتمع، فمثلاً تكلفة إتاحة مكان في التعليم لطفل فقير أو طفل معوق أعلى من تكلفة إتاحة نفس الفرصة لطفل من طبقة متوسطة، فالحالة الأولى تستوجب دعم أسرة هذا الطفل الفقير كإلغاء المصاريف المدرسية أو تقديم إعانة لتغطية نفقات التعليم. أما توفير الحد الأدنى الجوهري للرعاية الصحية مثلاً فيجب أن يشمل كل طفل داخل المدرسة أو خارجها، حاملاً لإعاقة كان أو سليماً، مع إدراكنا الكامل أن تكلفة هذا الحد الأدنى تختلف بالتأكيد من فئة لأخرى، لكنها يجب أن تكون كذلك لئتم تعويض الماضي المؤلم من التمييز ضد فئات واسعة من الأطفال وتخفيف آثار الحرمان الشديد من أبسط الاحتياجات ناهيك عن أبسط الحقوق. وهو يعني أيضاً المزيد من الدعم للبنات والفتيات عند وجود فجوة بين الأولاد والبنات.

■ **مصلحة الطفل الفضلى (المادة 3):** بنيت الاتفاقية على تصور أساسي وهو أن الأطفال لهم نفس قيمة الراشدين ومساوون لهم وأن مرحلة الطفولة هامة في حد ذاتها (لذا كان التأكيد على حق اللعب على سبيل المثال) وأن سنوات الطفولة ليست مجرد تدريب على حياة الراشدين. لكن الأطفال وخصوصاً منهم صغار السن هم فئة مستضعفة تحتاج إلى دعم خاص كي تستمتع بحقوقها بشكل كامل، فكيف يمكن أن نضمن للأطفال حقوقهم ونؤمن لهم في الوقت نفسه الحماية الضرورية؟ ذلك ما يسميه توماس هامبرج «دrama الاتفاقية»، ولعلّ الحلّ يكمن في مبدأ مصالح الطفل الفضلى. ومبدأ مصالح الطفل الفضلى يراعى عند وضع السياسات العامة للدولة التي تؤثر في الأطفال.

■ **المشاركة بالرأي في كل الأمور التي تمسهم (المادة 12):** من أجل إعمال مبدأ مصالح الطفل الفضلى، فإنه يصبح من المنطقي بل ومن الضروري الاستماع إلى آراء الأطفال ووجهات نظرهم والتعامل معها بشكل جاد (وفقاً لسن الطفل ونضجه).

■ كفالة بقاء الطفل ونموه إلى أقصى حد ممكن (المادة 6)

ويمكن تصنيف حقوق الطفل كما وردت في الاتفاقية، في خمس فئات، تشترك كل منها في وحدة الهدف أو تكامل الأهداف:

- الحقوق المدنية/الشخصية مثل الحق في الاسم، والجنسية.
 - الحقوق المعنية بالحفاظ على الحياة والصحة مثل الوقاية من الأمراض، والعلاج، والتغذية الصحية، والإصحاح البيئي.
 - تنمية قدرات الطفل وتشمل التنشئة الاجتماعية، والتعليم، والثقافة، والإعلام، والأنشطة الرياضية والفنية والترفيهية.
 - الحقوق المعنية بحماية الطفل من الأضرار، والإساءة، والاستغلال.
 - الحقوق المعنية بالمشاركة ومنها حق الطفل في التعبير عن آرائه، والاستماع إليها عند اتخاذ الإجراءات التي تتعلق به. وينبغي في التدريبات المتخصصة بحقوق الطفل، تناول الحقوق المعنية بالمشاركة بتفصيل أكثر، لأنها تبلورت بشكل متكامل في هذه الاتفاقية لأول مرة.
- وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية تتكامل مع اتفاقيات أخرى كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية رقم 182 لمنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعلان اليونسكو للتعليم للجميع. كل هذا يعنى بشكل عملي وعلى مستوى البرامج أن:
- كرامة الأطفال يجب أن تحمي في كل الأوقات والظروف،
 - الأطفال قادرون على المشاركة الفعلية في القرارات التي تؤثر في حياتهم،
 - الأطفال لديهم القوة والقدرة على المحاسبة والمساءلة عند حدوث انتهاك لحقوقهم،
 - الاعتراف بحق الأطفال في العمل على تغيير ظروفهم بما يتضمنه ذلك من حرية التفكير والعمل.

4. حقوق العمال المهاجرين وعائلاتهم

يعتبر العمال المهاجرون إحدى الفئات الهشة من منظور حقوق الإنسان بسبب هشاشة الحماية القانونية المكفولة لهم، حيث تخلق العديد من التشريعات المحلية من المعايير الدولية التي تسلم صراحة بحقوق الإنسان للعمال المهاجرين إذ ترفض بعض الدول المستقبلية هذه المعايير، أو تقصر تطبيقها على مواطنيها، وكذلك بسبب قابلية العمال المهاجرين للتأثر بالتعديتات على حقوق الإنسان مثل الطرد والإبعاد، ومظاهر التمييز وكرامية الأجانب والعنصرية، وكذلك بسبب صعوبة وصولهم إلى سبل الانتصاف.

وقد فاقمت الأبعاد السلبية للعولمة، التي استتنت الانتقال الحر للعمالة من جميع عناصرها، من الإشكاليات التي تواجه العمال المهاجرين وأبرزت العديد من الظواهر السلبية يأتي في مقدمتها: الهجرة غير الشرعية بمعنى عبور الحدود خلسة وعمليات التهريب عبر الحدود، التي يدفع المهاجرون مقابلها مبالغ نقدية كبيرة أو يرهنون ممتلكاتهم وممتلكات أسرهم في بلدان منشئهم لدفعها لاحقاً، وجرائم الاتجار في البشر، إذ أن المفهومين مترابطين في العديد من الحالات، فالمهاجرون الذين يقعون في هذا الفخ كثيراً ما يجدون أنفسهم بدون أي نوع من أنواع الحماية وخصوصاً القانونية منها، وضاعفت من المخاطر التي تواجه أكثر هذه الفئة هشاشة مثل النساء اللاتي يتم استغلالهن في الدعارة وإنتاج المواد الإباحية. هذا إلى جانب كل من العمال الزراعيين الموسمييين الذين يتعرضون أكثر من غيرهم إلى التعدي على حقوقهم بسبب قصر مدة استخدامهم وتدنّي مستواهم التعليمي، وتشريعات العمالة التي تتركز لصالح عمال الصناعة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى عمال الخدمة المنزلية (ومعظمهم من النساء).

ورغم الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية وهيئات الأمم المتحدة المختصة من أجل إسباغ الحماية على العمال المهاجرين، فقد تزايدت الصعوبات التي تواجه حماية حقوق الإنسان لهذه الفئة، حيث تزايد المشاعر المعادية لهم في بعض الدول بسبب التنافس مع العمالة الوطنية على فرص العمل، حتى تبنى بعض الأحزاب اليمينية في بعض الدول الغربية برامج لطرد العمال المهاجرين، كما ضاعفت هجمات سبتمبر/أيلول من الشك والخوف من الأجانب وتبنت العديد من الدول المستقبلية للعمالة المهاجرة قوانين وإجراءات ضاعفت من هشاشة أوضاع العمال المهاجرين وقد صيغ كثير منها على أسس تمييزية.

اهتمت الأمم المتحدة منذ السبعينات بمشكلة العمال المهاجرين، وأوصى أول مؤتمر عالمي للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري عام 1978 بأن تقوم الأمم المتحدة بوضع مشروع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين، وأصدرت الجمعية العامة في العام نفسه توصية مماثلة، ثم شكلت في العام 1980 فريقاً عاملاً يسمح لجميع الدول بالاشتراك فيه من أجل وضع الاتفاقية المقترحة، وبتاريخ 18 ديسمبر/كانون الأول 1990 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 45/158 الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وبدا سريان مفعولها في 1 يوليو/تموز 2003 وفقاً لأحكام الفقرة 1 من المادة 87 من الاتفاقية.

لقد كرّست الاتفاقية عددا من الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في المواد من 8 إلى 32، وقد تضمنت ما يلي: الحق في الحياة، وحظر التعذيب، وحظر الاسترقاق أو العبودية وحرية الفكر والضمير والدين، وحرية إظهار دين المرء أو عقيدته، وحرية التعبير وحظر الاعتقال التعسفي، وحظر التدخل دون وجه حق في الحياة الخاصة للفرد، وحظر الحرمان التعسفي من الممتلكات، والحماية من أعمال العنف، والحق في محاكمة عادلة، وحظر تطبيق القوانين الجنائية بأثر رجعي، وحظر مصادرة أو تدمير وثائق الهوية، وحظر الطرد الجماعي والحظر في المشاركة في الأنشطة النقابية، وحق التمتع بما يتمتع به مواطنو الدولة من ضمان اجتماعي، والحق في الرعاية الطبية وحق الطفل العامل المهاجر في اكتساب اسم وجنسية، وفي تلقي التعليم، واحترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين، وحق نقل ممتلكاتهم ومدخراتهم عند انتهاء فترة عملهم.

وتناول القسم الرابع من الاتفاقية (المواد من 36 إلى 56) بعض الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كما تناول القسم الخامس (المواد من 57 إلى 64) بعض الأحكام الخاصة بفئات معينة من العمال المهاجرين وأسرهم، وتناولت المواد الأخيرة بعض الأحكام الخاصة فيما يتعلق بالأحكام الواردة في القسمين الثالث والرابع من الاتفاقية.

وتنص المادة 72 من الاتفاقية على إنشاء لجنة للإشراف على تنفيذ الاتفاقية يتم اختيار أعضائها من جانب الدول الأطراف، وتتكون من 10 خبراء (من بينهم خبيران عربيان من المغرب ومصر) يمارسون مهامهم في استقلالية ونزاهة، وسيزيد عدد أعضاء اللجنة إلى 14 عضواً، عندما يبلغ عدد الدول المصدقة على الاتفاقية 41 دولة.

وتلتزم الدول الأطراف في الاتفاقية بتقديم تقرير إلى اللجنة في غضون عام واحد من تاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ بالنسبة إلى كل دولة، وعليها بعد ذلك أن تقدم تقريرا دوريا كل خمس سنوات، بحيث يتضمن التقرير ما اتخذته الدولة من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وسواها لحماية الحقوق المكرسة في الاتفاقية.

وتتضمن الاتفاقية كذلك نصا يتيح للجنة تلقي ودراسة شكاوى تدعى فيها دولة طرف أن دولة أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية، ولا يجوز تلقي هذه الشكاوى أو النظر فيها إلا إذا قُدمت من قبل دولة طرف تعترف باختصاص اللجنة بهذا الخصوص، وأن تكون الدولة المقدم في حقها الشكاوى قد اعترفت أيضا باختصاص اللجنة في تلقي مثل هذه الشكاوى بشأنها ودراستها. كما أن لأي دولة طرف في الاتفاق أن تعلن في أي وقت -بموجب هذه المادة- أنها تعترف باختصاص اللجنة في

تلقي ودراسة الشكاوى الواردة من أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها ويدعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذا الاتفاق قد تعرضت للانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف ولا تتلقى اللجنة أية شكاوى مقدمة تتصل بدولة طرف لم تصدر هذا الإعلان.

لكن رغم أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد اعتمدت اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فقد ظلت تعاني من ضعف واضح في الانضمام إليها، فلم يتسن لها الدخول حيز النفاذ إلا في العام 2003، ولم يتجاوز عدد الدول التي انضمت إليها حتى ديسمبر/كانون الأول 2010، 44 دولة معظمها من البلدان النامية، (بينها خمسة بلدان عربية هي: الجزائر والمغرب وليبيا ومصر وسوريا) وليس بينها دولة واحدة من الدول المستقبلية للعمالة.

لا شك أن نقص الضمانات القانونية، وعدم انطباق موثيق العمل على خدم المنازل ومن في حكمهم من العمال المهاجرين الذين يعدون أضعف حلقات العمالة المهاجرة قد أدى إلى انتهاك جسيم لحقوق هذه الفئة، كما تتال من سمعة البلدان المصدرة والمستقبلة لهذه العمالة على حد سواء، وقد سعت بعض الدول العربية المستقبلية لهذه العمالة إلى معالجة بعض جوانب هذه المشكلة، بإصدار قانون يوجب على المستخدمين إيداع ودائع نقدية لدى بعض البنوك لضمان تخفيض الحالات المترابدة من تأخير سداد الأجور، و بإلزام الكفلاء بنفقات دفن العاملين الذين يتوفون خلال كفالتهم. لكن تظل هذه الجهود رهينة ثلاثة عوامل حاسمة هي: سقف القوانين المطبقة، وفي مقدمتها نظام الكفيل، وتشابك القضية مع الاستراتيجيات الوطنية تجاه فئة العمالة المهاجرة والتركيبية السكانية عموماً، وقصور التعاون بين الدول المصدرة لهذه العمالة والدول المستقبلية لها، وقد أدى ذلك إلى أن تظل الحلول المطروحة جزئية بالضرورة، وقاصرة عن استنباط قواعد حاسمة.

5. حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تنص المادة الأولى من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن الغرض من الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.

ومن شأن الاتفاقية أن تعزز حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية والثقافية وتحميها. وهي تدعو إلى عدم التمييز في المعاملة،

والمساواة في إمكانيات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العدالة أثناء المأسسة، بينما يعيشون مستقلين وفي صلب المجتمع، وإلى عدم التمييز في القيام بمهام إدارية، وفي معاملة المحاكم والشرطة لهم، وفي التعليم، وفي العناية الصحية، وفي مكان العمل، وفي حياة الأسرة، وفي الأنشطة الثقافية والرياضية، وعندما يشاركون في الحياة السياسية والعامية. وتضمن الاتفاقية الاعتراف بجميع الأشخاص ذوي الإعاقة أمام القانون. وهي تحظر التعذيب والاستغلال والعنف والاعتداء، وتحمي حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وحريتهم وأمنهم، وحريتهم في الحركة والتعبير، واحترام خصوصياتهم.

لا تعرّف الاتفاقية كلمة الإعاقة تعريفاً صريحاً؛ بل إن ديباجة الاتفاقية تعترف بأن الإعاقة مفهوم تطوري (الفقرة الفرعية هـ). ولا تعرّف الاتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة. بيد أن المعاهدة تقول إن هذا المصطلح يشمل كل من يعانون من اعتلالات طويلة الأجل، بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين (المادة 1).

إن الاعتراف بأن الإعاقة مفهوم تطوري يتضمّن إقراراً بأن المجتمع والآراء داخل المجتمع غير ساكنة. وبناء على ذلك، لا تفرض الاتفاقية وجهة نظر ثابتة بشأن الإعاقة، وإنما تفترض نهجاً متحركاً يسمح بإدخال تعديلات على مرّ الزمن داخل أوضاع اجتماعية واقتصادية مختلفة.

يؤكد نهج الاتفاقية تجاه الإعاقة أيضاً الأثر الكبير الذي يمكن أن تتركه الحواجز الموقفية والبيئية في المجتمع وأثر ذلك في تمتّع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوق الإنسان. فعبارة أخرى، قد يجد الشخص الجالس في كرسي متحرك صعوبات في ركوب وسيلة نقل عمومية أو الحصول على وظيفة، لا بسبب حالته البدنية وإنما بسبب وجود حواجز بيئية، كالحافلات التي يتعذر عليه ركوبها أو الدرج الموجود في مكان العمل، ممّا يعوقه عن الوصول إلى غايته.

كذلك الطفل الذي لديه إعاقة ذهنية ربما يواجه صعوبات في المدرسة بسبب مواقف المعلمين تجاهه أو مواقف مجلس المدارس التي تفتقر إلى المرونة، أو ربما الوالدين، اللذين لا يستطيعان التكيف مع الطلاب ذوي القدرات المختلفة على التعلم. لذلك من الأهمية البالغة بمكان تغيير تلك المواقف والبيئات التي تجعل من الصعب على الأشخاص ذوي الإعاقة أن يشاركوا مشاركة تامة في المجتمع.

وتذكّر الاتفاقية، بدلاً من أن تعرّف، من هم الأشخاص ذوو الإعاقة. فعبارة الأشخاص ذوي الإعاقة تشمل كل من يعانون من اعتلالات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية؛ أي أن الاتفاقية،

بعبارة أخرى، تحمي على الأقل أولئك الأفراد. وتنطوي هذه الإشارة على فهم مفاده أن الدول تستطيع أن توسع نطاق سلسلة الأشخاص المحميين لتشمل، مثلاً، الأشخاص ذوي الاعتلالات القصيرة الأجل.

الحقوق والمبادئ الواردة في الاتفاقية:

تقدم المبادئ العامة توجيهات للدول والجهات الفاعلة الأخرى بشأن تفسير الاتفاقية وتنفيذها.

والمبادئ العامة الثمانية هي:

- احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي، بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم،
 - عدم التمييز،
 - كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع،
 - احترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية،
 - تكافؤ الفرص،
 - إمكانية الوصول،
 - المساواة بين الرجل والمرأة،
 - احترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة واحترام حقهم في الحفاظ على هويتهم.
- وبينما تنطبق الحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية المذكورة تحديداً في الاتفاقية، على كل الناس، تركز الاتفاقية على التدابير التي يجب على الدول أن تتخذها لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحقوق على قدم المساواة مع الآخرين. وتتناول الاتفاقية أيضاً الحقوق المحددة للنساء والأطفال، ومجالات يكون فيها العمل الحكومي مطلوباً، مثل جمع البيانات وإذكاء الوعي والتعاون الدولي.

والحقوق المبيّنة تحديداً في الاتفاقية هي:

- المساواة أمام القانون دون تمييز،
- حق الفرد في الحياة والحرية والأمن،
- الاعتراف بالفرد أمام القانون على قدم المساواة والأهلية القانونية مع الآخرين،
- عدم التعرض للتعذيب،
- عدم التعرض للاستغلال والعنف والاعتداء،

- الحق في احترام السلامة البدنية والعقلية،
- حرية الحركة والجنسية،
- الحق في العيش في صلب المجتمع،
- حرية التعبير والرأي،
- احترام الخصوصية،
- احترام البيت والأسرة،
- الحق في التعليم،
- الحق في الصحة،
- الحق في العمل،
- الحق في مستوى معيشة لائق،
- الحق في المشاركة في الحياة السياسية والعامية،
- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية.

وتعترف الاتفاقية بأن أشخاصاً معينين يتعرضون للتمييز لا على أساس الإعاقة فقط، وإنما أيضاً على أساس النوع الاجتماعي، والسن، والأصل العرقي، و/أو لأسباب أخرى. ولذلك تحتوي الاتفاقية على مادتين مكرستين لأفراد محددين، هم النساء ذوات الإعاقة، والأطفال ذوو الإعاقة.

تعين الاتفاقية مجالات محددة لتدابير تتخذها الدول. فإن إنشاء حق لا يعني بالضرورة ضمان أعمال ذلك الحق. لذلك تُلزم الاتفاقية الدول الأطراف بإيجاد بيئة تمكينية ملائمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع تمتعاً تاماً بحقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين. وتتصل هذه الأحكام بما يلي:

- إذكاء الوعي لكي يفهم الأشخاص ذوو الإعاقة وغير ذوي الإعاقة حقوقهم وواجباتهم،
- إمكانية الوصول أساسية للتمتع بجميع الحقوق وللعيش بصفة مستقلة في المجتمع،
- حالات الخطر والطوارئ الإنسانية بسبب الإعاقة يقتضي من الدول تدابير محددة لضمان الحماية،
- إمكانية اللجوء إلى القضاء أساسية لكي يتمكن الأشخاص ذوو الإعاقة من المطالبة بحقوقهم،
- التنقل الشخصي لتعزيز استقلال الأشخاص ذوي الإعاقة،

- التأهيل وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة منذ الولادة أولاً وللأشخاص الذين أصابتهم الإعاقة فيما بعد ثانياً، لتمكين هؤلاء جميعاً من بلوغ أقصى حد من الاستقلال والقدرة فضلاً عن المحافظة على هذا الحد،
 - جمع الإحصاءات والبيانات التي تعتبر أساساً ضرورياً لصياغة وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم.
- يُعترف بالتعاون الدولي، على نطاق واسع، وسيلة أساسية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً تاماً بحقوق الإنسان. وتعترف الاتفاقية اعترافاً صريحاً بهذه العلاقة وتلتزم الدول الأطراف بالتعاون مع الدول الأخرى و/أو مع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة والمجتمع المدني فيما يلي:
- بناء القدرات، بواسطة طرق منها تبادل المعلومات والخبرات وبرامج التدريب وأفضل الممارسات وإشراك الآخرين فيها،
 - برامج البحث وتيسير إمكانيات الوصول إلى المعرفة العلمية،
 - المساعدة التقنية والاقتصادية، بما في ذلك تيسير استخدام التكنولوجيات التي يمكن الوصول إليها والتي تساعد مستخدميها.
- إن الاتفاقية، وهي تدرج مادة مستقلة خاصة بالتعاون الدولي، تؤكد الحاجة إلى التمكين من وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى كل هذه الجهود، بما في ذلك برامج التنمية الدولية، إدماجهم في صلبها. وبالنظر إلى أن النسبة المئوية من الأشخاص ذوي الإعاقة، في كثير من البلدان، الذين يعيشون في فقر، أعلى من نسب الذين يعيشون في قطاعات أخرى من المجتمع، فما من شك أن عدم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية يزيد أشكال التفاوت والتمييز القائمة في المجتمع.
- وتؤكد الاتفاقية أنه ليس للدول الأطراف فقط دور تؤول إليه في تعزيز التعاون الدولي من أجل أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وإنما المجتمع المدني ككل مطالب بذلك، بما في ذلك المنظمات التي تمثل الأشخاص ذوي الإعاقة، والمنظمات الدولية والإقليمية، كالكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، والبنك الدولي، ومصارف التنمية الأخرى، والمنظمات الإقليمية، كالمفوضية الأوروبية والاتحاد الإفريقي.

ومن المهمّ الإشارة إلى أن الاتفاقية تتطوي على ثلاثة واجبات متميزة لجميع الدول الأطراف وهذه الواجبات هي:

■ **الالتزام بالاحترام:** يجب أن تمتنع الدول الأطراف عن التدخل في تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم. فيجب مثلاً، ألا تجري الدول الأطراف تجارب طبية على أشخاص ذوي إعاقة دون موافقتهم، وألا تقصي شخصاً من المدرسة بناء على إعاقته.

■ **الالتزام بالحماية:** يجب أن تمنع الدول الأطراف انتهاك هذه الحقوق من قبل طرف ثالث. فيجب أن تفرض الدول، مثلاً، على أرباب العمل في القطاع الخاص توفير ظروف عمل عادلة ومواتية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك توفير ترتيبات تيسيرية معقولة. ويجب أن تكون الدول متيقظة في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من سوء المعاملة أو الاعتداء.

■ **الالتزام بالوفاء:** يجب أن تتخذ الدول الأطراف تدابير تشريعية وإدارية وميزانية وقضائية وغير ذلك لضمان الإعمال التام لهذه الحقوق (انظر الجدول الوارد في الصفحة السابقة).

6. حقوق الأقليات وآليات تعزيز هذه الحقوق وحمايتها

يعتري تحديد مفهوم الأقليات كثير من الصعوبات إلى الحد الذي حدا بالفريق العامل المعني بالأقليات إلى الأخذ بأسلوب قبول مبدأ الهوية الذاتية، وبمقتضاه يعتبر تحديد الأشخاص أنفسهم على أنهم أفراد في أقلية ما، هو العنصر الحاسم في تعريفهم باعتبارهم أقلية.

يقدر عدد الأفراد الذين ينتمون إلى أقليات في العالم بما لا يقل عن مليار نسمة، ويتوزعون بين أقليات قومية أو إثنية وأقليات دينية أو لغوية، وكثيرا ما يتعرض الأفراد الذين ينتمون إلى أقليات إلى أشكال من التمييز، وعدم الاعتراف بالعناصر المكونة لهويتهم ومنها لغتهم ودينهم أو تاريخهم، وتشكو الأقليات من الانتقاص النسبي لحقوق أفرادها بالنسبة إلى الحصول على الوظائف والخدمات العامة، والمشاركة في المؤسسات السياسية، وعدم كفاية الحصول على الموارد التي تمكن الأقليات من الحفاظ على هويتها.

على أن عدم وجود تمييز لا ينفي وجود الأقليات، ولا يقصي ضرورة الاعتراف بهويتها. وتذهب اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في تعليقها العام رقم (23) إلى أن وجود أقلية من الأقليات "لا يتوقف على قرار" من الدولة، وإنما يلزم تعزيزه بموجب معايير موضوعية، وأن عدم التمييز، والمساواة في التمتع بالحقوق لا يحولان دون وجود الأقليات داخل بلد بعينه. كما تشير التقارير والمعلومات أيضا إلى أن الأقليات عرضة لانتهاكات محددة لحقوق الإنسان تتسم في الغالب بالخطورة، ومن شأنها أن تؤدي إلى زعزعة الاستقرار السياسي وإلى نشوب نزاعات.

وكان منع انتهاكات حقوق الإنسان، بما فيها الانتهاكات الناشئة عن التمييز والتعصب والاستبعاد والتمييز هو مركز تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان إلى لجنة حقوق الإنسان في العام 2000. وأعربت المفوضية السامية عن إيمانها القاطع بأن جهود مكافحة الحصانة في جرائم الإبادة الجماعية يجب أن تدمج في نظام فعال للإنذار المبكر ومنع الصراعات، لأن الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان إذا تركت دون ملاحقة وعقاب يمكن أن تؤدي إلى تصاعد النزاعات لتصبح «عداوات صريحة وحتى حربا».

ودعا المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية، في إعلان وبرنامج عمل ديربان، إلى وضع أساليب وإجراءات جديدة مبتكرة لحل النزاعات والتوسط والمصالحة بين الأطراف المشتركة في النزاعات أو الصراعات القائمة على العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب والتعصب المتصل بذلك.

ولاشك أنّ ثمة مفارقة واضحة في حماية الأقليات في المعايير الدولية لحقوق الإنسان، فرغم جسامه مشكلة الأقليات وأثرها في تفجير النزاعات، لم ترد في ميثاق الأمم المتحدة أية إشارة صريحة إلى حماية الأقليات، كما لم ترد بالمثل أية إشارة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حول الموضوع نفسه، فيما اعتبره البعض "خطوة إلى الوراء" مقارنة بما كان عليه الحال في عصبة الأمم، وفسّره البعض الآخر بأن قضايا الأقليات قد تم التعامل معها في إطار قضية أكبر وهي قضية حقوق الإنسان، والعمل من أجل تعزيزها واحترامها دون أي تمييز بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو اللغة أو أي سبب آخر. وقد جاءت أول إشارة إلى حقوق المنتمين إلى أقليات في العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية (1966)، واستخدم هذا النص أساساً للمناقشة أثناء وضع مشروع "إعلان حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية أو دينية أو لغوية" الذي اعتمد في 16 ديسمبر/كانون الأول 1992.

ويعد إعلان الأقليات الصك الوحيد للأمم المتحدة الذي يتناول على سبيل الحصر حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات. ويضم الإعلان ديباجة وتسع مواد. وقد أوردت الديباجة أن تعزيز حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات وحمايتهم... يسهمان في الاستقرار السياسي والاجتماعي للدول التي يعيشون فيها، كما شددت على أن التعزيز والإعمال المستمرين لحقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات جزء لا يتجزأ من تنمية المجتمع بأسره داخل إطار ديمقراطي يستند إلى حكم القانون، ومن شأنهما أن يسهما في تدعيم الصداقة والتعاون فيما بين الشعوب والدول، كما خلصت إلى أن للأمم المتحدة دورا مهما تؤديه في حماية الأقليات.

ويلزم الإعلان الدول أن تقوم، كل في إقليمها، بحماية وجود الأقليات وهويتها القومية، أو الإثنية، وهويتها الثقافية والدينية واللغوية، وبتهيئة الظروف الكفيلة بتعزيز هذه الهوية، واعتماد التدابير التشريعية الملائمة وغيرها لتحقيق تلك الغايات، كما يلزم الدول بالتعاون في المسائل المتعلقة بالأشخاص المنتمين إلى أقليات، وتبادل المعلومات والخبرات ومن أجل تعزيز التفاهم والثقة المتبادلين (المادة 6)، كما يلزمها بالتعاون من أجل تعزيز احترام الحقوق المبينة في هذا الإعلان (المادة 7).

أما حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات التي حددها الإعلان فتشمل: حقهم في التمتع بثقافتهم الخاصة، وإعلان ممارسة دينهم، واستخدام لغتهم علانية وبحرية وبدون تدخل أو أي شكل من أشكال التمييز، وكذا حقهم في المشاركة في الحياة الثقافية والدينية والاجتماعية والاقتصادية والعامة مشاركة معلنة، وكفالة حقهم في إنشاء الروابط الخاصة بهم.

ويعترف الإعلان للأشخاص المنتمين إلى أقليات بالحق في المشاركة الفعالة على الصعيدين الوطني والإقليمي في القرارات الخاصة بالأقلية التي ينتمون إليها، أو المناطق التي يعيشون فيها، بصورة لا تتعارض مع التشريع الوطني، كما يعترف لهم بالحق في إقامة اتصالات حرة وسلمية مع سائر أفراد جماعتهم، ومع الأشخاص المنتمين إلى أقليات أخرى، وكذلك إقامة اتصالات عبر الحدود مع مواطني الدول الأخرى الذين تربطهم بهم صلات قومية أو إثنية وصلات دينية أو لغوية، دون أي تمييز.

ويضع الإعلان هذه الالتزامات والحقوق في سياقين، أولهما هو ألا تحول ممارسة الحقوق المبيّنة في هذا الإعلان دون تمتع جميع الأشخاص بحقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها عالمياً، وثانيهما ألا تتعارض مع مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها بما في ذلك المساواة في السيادة بين الدول وسلامتها الإقليمية واستقلالها السياسي.

وتتعدد الآليات الدولية التي تنطرق إلى تعزيز حقوق الأقليات وحمايتها، ومن بينها "اللجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات" التي تأسست عام 1946 وظلت مشغلة بقضايا الأقليات رغم تغيير اسمها في العام 2000 إلى "اللجنة الفرعية لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها".

وقد انبثق عن اللجنة الفرعية، الفريق العامل المعني بالأقليات في العام 1995 باعتباره هيئة مساعدة للجنة، وأوكل إليه ثلاث ولايات هي:

(أ) استعراض الأنشطة الرامية إلى ترويج إعلان الأقليات وتحقيقه عملياً،

(ب) دراسة الحلول الممكنة للمشاكل المتصلة بالأقليات،

(ج) التوصية بالمزيد من التدابير لتعزيز حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات وحمايتهم.

ويعد الفريق العامل المحفل الدولي الوحيد الذي يُعنى حصراً بالأشخاص المنتمين إلى أقليات، وهو مفتوح في وجه المنظمات غير الحكومية التي لا تتمتع بمركز لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وأمام جميع ممثلي الأقليات، وقد تنامت المشاركة في الفريق العامل على مر السنين، كما يحضر دوراته السنوية عدد كبير من ممثلي الدول، زاد في أكثر من دورة عن 100 دولة.

ويدرس الفريق العامل قضايا شاملة، ويحدد الاتجاهات السائدة فيما يتعلق بقضايا الأقليات، ويشجع الحوار بين الأقليات والحكومات، ويشرك منظومة الأمم المتحدة في المسائل المتصلة بالأقليات، لكن يتعين الانتباه إلى أن دورته السنوية لا تتجاوز أسبوعاً، وأنه لا يتمتع بولاية خاصة بتلقي المعلومات أو

الرد عليها في أي فترة أخرى من فترات السنة، ولا يحق له رسمياً البت في القضايا الفردية ولا الاضطلاع ببيعتات لتقصي الحقائق أو إجراء التحقيقات.

وتهتم "الإجراءات الخاصة" كذلك بقضايا الأقليات وفقاً لولاية كل منها، إلا أن النظام الحالي للإجراءات الخاصة لا يغطي جميع ما يتصل بالأقليات من قضايا، ولا تركز هذه الإجراءات ضمن ولاياتها بشكل محدد ومتواصل على وضع الأقليات.

وتجدر الإشارة إلى أن التقارير التي قدّمتها الإجراءات الخاصة (سواء المتخصصة منها بمواضيع معينة أو ببلدان محددة) أشارت إلى ضرورة تعزيز حماية حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات من خلال جملة أمور من بينها البت في الشكاوى الفردية، وتحديد الأسباب الجذرية للانتهاكات، واتخاذ إجراءات لمنع انتهاكات حقوق الإنسان والنزاعات.

وتهتم "هيئات المعاهدات" كذلك بقضايا الأقليات في معرض نظرها في تقارير الدول الأطراف، وتشير بشكل منتظم في ملاحظاتها الختامية إلى شواغلها بخصوص الأقليات وغيرها من الفئات المحرومة، وتصدر توصيات تدعو إلى اتخاذ إجراءات في هذا الصدد. لكن ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار هنا أيضاً أن البلدان التي توجد بها أقليات ليست جميعاً أطرافاً في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي يتضمن مادة محددة تتعلق بالأقليات، ولا في البروتوكول الاختياري الأول الذي يسمح بالشكاوى الفردية، كما أن النظر في تقارير الدول الأطراف والأوضاع السائدة فيها يتم بشكل دوري وغالباً كل خمس سنوات، وهو ما لا يفضي بالضرورة إلى تحديد القضايا في الوقت المناسب.

وفي هذا السياق يعد وضع لجنة القضاء على التمييز العنصري أمراً مستحسنًا، ولكن هذه اللجنة ذاتها لا تعقد دوراتها سوى مرتين في السنة لمدة أسبوعين يمكن خلالها اتخاذ قراراتها.

ويضطلع مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، طبقاً لقرار إنشائه من جانب الجمعية العامة (141/48) بدور نشط في إزالة ما يعترض الأعمال الكاملة لجميع حقوق الإنسان من عقبات. وتذهب تحليلات مكتب المفوض السامي إلى أنه يمكن النظر في بحث سبل تطوير هذا الجانب من الولاية بحيث يتيح تحديد قضايا الأقليات في الوقت المناسب وما يتصل بذلك من تدابير، أمّا التوصيات الصادرة عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، وعن الجمعية العامة فقد دعت المفوضية السامية لحقوق الإنسان أن تتيح عبر برنامجها للخدمات الاستشارية أو عن طريق الأمين العام، الخبرات الجيدة في

مجال قضايا الأقليات بما في ذلك منع النزاعات وتسويتها، وذلك بغرض مساعدتها في معالجة ما هو قائم أو ما قد يستجد من أوضاع لها صلة بالأقليات.

وقد نظمت المفوضية السامية لحقوق الإنسان، بالتعاون مع الفريق العامل، اجتماعات مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة في أواخر فبراير/شباط 2004 لتشجيع التعاون بشكل أوثق في منظومة الأمم المتحدة وتحسين عملية دمج قضايا الأقليات في أنشطة الوكالات والبرامج. واعتبر المشاركون في الاجتماع أنه " أن الأوان لتحسين حماية الأقليات".

وتشير التحليلات، بما فيها تلك الصادرة عن الآليات نفسها، إلى قصور آليات تعزيز حقوق الأقليات. فيبرز تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان المرفوع إلى لجنة حقوق الإنسان حول تحليل عمل ما هو قائم من آليات لتعزيز حقوق الأقليات وحمايتها، أن بعض التحديات الهامة التي تواجهها الأقليات لا تحظى بما يكفي من المعالجة من قبل "الولايات" القائمة، وفيما أن قضايا الأقليات لا تشكل محور التركيز "للإجراءات الخاصة" القائمة، فإن هذه الآليات لم تستطع التعبير عن كل ما يتصل بالأقليات من شواغل.

وأشار التقرير، على وجه الخصوص، إلى ثغرات حماية الأقليات من زاوية انعدام الآليات التي تعالج الحالات التي لا تعترف فيها دول بهوية إحدى الأقليات، والتي تُحرم فيها أقلية من الجنسية، والتي تحرم فيها أقليات من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية والثقافية وتمنع من الاستفادة من الخدمات العامة، والتي ينعقد فيها التركيز على تدابير منع النزاعات التي لها صلة بالأقليات والمواجهة الفعالة لحالات الطوارئ.

وأوضح التقرير أنه في هذا السياق قدمت اقتراحات تدعو إلى اعتماد حلول جديدة لإصلاح مواطن الخلل القائمة. وكان من بين تلك المقترحات إنشاء صندوق تبرعات وإعلان سنة دولية، وإقامة "إجراء خاص". وقد تركز الاهتمام بشأن الإجراء الخاص على إنشاء آلية دولية لحماية حقوق الإنسان تعالج قضايا الأقليات، ويمكنها الاضطلاع ببعثات قطرية وقبول البلاغات المتعلقة بانتهاكات حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات، ومعالجتها والإسراع في اتخاذ إجراء بشأنها.

الفصل الرابع

تقنيات التدريب الخاصة

التي يمكن اعتمادها مع الفئات المهمّشة

سنستعرض في هذا الفصل أبرز الطرق والوسائل التدريبية المستخدمة في الدورات والأنشطة التعليمية، آخذين في الاعتبار أن تكون مناسبة لتعليم الكبار من الفئات المهمشة، وفي الوقت نفسه منشطة ومحفزة للعقل وذات طابع تأثيري عميق على المشاركين/ات في النشاطات التدريبية الخاصة بتعزيز المعرفة في مجال حقوق الإنسان، مع توضيح لمميزات كل طريقة والقيود المصاحبة للاستخدام.

1. المحاضرات

يقوم المدرب في المحاضرات بتقديم عرض أو كلمة مسهية عن مادة أو موضوع معين قام بتحضيره مسبقاً. وباعتماد هذه الطريقة، يستطيع المدرب طرح معلومات وافية على المشاركين في وقت قصير، وتستخدم هذه الطريقة بهدف إلقاء الضوء على الموضوع. إلا أن اقتصار المشاركة على الاستماع يؤدي غالباً إلى أن ينسى المشاركون جزءاً كبيراً من المعلومات المطروحة، وهذا بالتالي يمثل صعوبة بارزة في اعتماد هذه الطريقة التدريبية.

2. المناقشة المفتوحة

باستخدام هذه الطريقة، يقوم المدرب والمشاركون معاً بتحليل موضوع معين، بينما يكون من مهام المدرب توجيه النقاش في الاتجاه السليم وطرح الأسئلة التي تساعد على تحليل الجوانب الرئيسية للموضوع. وتدعم هذه الطريقة المشاركة وطرح الآراء كما أنها تساعد المشاركين على بلورة وتقديم أفكارهم وتزيد من قدرتهم على الإقناع والتحليل. وهي إلى ذلك توضح وتقدم المعلومات والجوانب والآراء المختلفة عن الموضوع. أما التحديات الكامنة في استخدامها فتتمثل في استهلاكها للكثير من الوقت كما أنها تحتاج من المدرب أن يتيح الفرصة للمشاركين لإبداء آرائهم وتشجيعهم على ذلك، وتحتاج منه في الوقت نفسه تحقيق التوازن بين مداخلات المشاركين.

3. العصف الذهني

يقوم المدرب بطرح موضوع معين من خلال سؤال يكتبه على اللوحة، ثم يطلب من المشاركين التعليق عليه أو تقديم إجابة خلال كلمة أو جملة قصيرة تكتب على اللوحة مهما كانت هذه الإجابة، ومن ثم مناقشة الموضوع من خلال هذه الإجابات. وتتميز هذه التقنية بأنها تؤمن مشاركة عالية من

قبل المشاركين وتعزز قدرتهم على التعبير من خلال تعليقات قصيرة وطرح أفكار مختلفة ومتنوعة تتعلق بمختلف أركان الموضوع. إلا أن هذه الطريقة تتطلب وقتاً طويلاً، كما أنها تستلزم امتلاك المشاركين للحافز القوي والقدرة على التقديم والطرح.

4. مجموعات العمل المصغرة

وتقوم هذه الطريقة على أساس تكوين مجموعات صغيرة توكل لكل منها مهمة محددة تقوم بتحليلها وتقديم حلول أو آراء عنها. وتوفر هذه الطريقة إمكانية تعلم التواصل الجماعي في إطار من الثقة وتشجع الأفراد على ابتكار الحلول، إلا أنها تستهلك وتستنزف الكثير من الوقت كما أنها تعتمد على قوة العامل المحفز الذي تمتلكه المجموعة.

5. الطريقة (4-1-5)

يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات ثم يطرح سؤالاً واحداً بكتابته على لوحة ورقية، أو عدة أسئلة مترابطة بعضها ببعض تخص موضوعاً معيناً بحيث يكون لكل مجموعة سؤال واحد. ويطلب المدرب من كل مجموعة الإجابة عن هذا السؤال من خلال كلمة واحدة أو جملة بسيطة في زمن محدد دون مناقشته فيما بينهم، حيث يقوم كل مشارك من المجموعة الواحدة بكتابة رأيه أو إجابته على اللوحة دون أن يتناقش مع بقية المشاركين من المجموعة ذاتها أو المجموعات الأخرى. بعد ذلك يقوم المدرب بتعليق اللوحات ويتم مناقشتها من قبل المشاركين والمدرب.

- ويرمز الرقم 4 إلى عدد المجموعات.

- ويرمز الرقم 1 إلى الفكرة أو الرأي الواحد.

- ويرمز الرقم 5 إلى الزمن بالدقائق (خمس دقائق).

ويستطيع المدرب تغيير الأرقام وبالتالي الأزمنة والمجموعات والأفكار بالطرق التي تلائم التدريب والهدف. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة تتيح للمدرب الوصول إلى أفكار مختلفة ومتنوعة في وقت قصير، وتمكن المشارك من القدرة على التعبير عن رأيه بعبارات قصيرة ومركزة. ويجب أن يُراعى في هذه الطريقة أن يكون المتدرب على قدر مناسب من التعليم وأن يتمتع بقدرة على التعبير عن أفكاره مكتوبة بطريقة مختصرة. كذلك يجب أن توفر الإمكانيات اللازمة من لوحات وقاعة دراسة تسمح بعرض لوحات ورقية لكل المجموعات بوضوح بحيث تكون ظاهرة لجميع المشاركين.

6. العمل الفردي

هنا يقوم كل مشارك بالعمل منفصلاً عن باقي المجموعة سواء من خلال مواد نظرية أو تطبيقية. وتوفر هذه الطريقة درجة عالية من المشاركة الإيجابية والاحتفاظ بالمعلومات، وفي الوقت نفسه تتيح فرصة المشاركة الكاملة لجميع أفراد المجموعة. قد لا تحفز هذه الطريقة على العمل المشترك والجماعي، كما أنها لا توفر للمشارك إمكانية التدريب على الحوار والطرح والإقناع.

7. تحليل الحالات

تعتمد هذه الطريقة على التحليل النظري لمشكلة أو حالة ملموسة متصلة بحقوق الإنسان وتدفع المشاركين للبحث عن حلول نظرية للحالة. وتعزز هذه التقنية المشاركة الكاملة عند جميع أفراد المجموعة وتطرح حالة أو مشكلة نظرية ذات اتصال وثيق بالحياة العملية. غير أن هذه التقنية بحاجة إلى وقت طويل ومهارة في التحضير من قبل المدرب حتى تؤدي إلى النتائج المرجوة. كذلك تحتاج من المشارك امتلاك القدرة على القراءة والتحليل السليم للحالة، أي أن هذه الطريقة تحتاج إلى مدرب ومشاركين ذوي مهارات تحليلية عالية.

8. قراءة النصوص وتحليلها

لتحليل النص وفهمه بنجاح، يحتاج القارئ إلى اتباع أسلوب خاص يؤهله لذلك. ابتداءً باسم الكاتب وتجميع معلومات عنه لفهم خلفيته وانتهاءً بالنص وحل رموزه. وعن طريق التدريب تتراكم لدى القارئ خبرة كبيرة في فهم النصوص وتقييمها. وتتيح هذه الطريقة للمشارك التدريب على التفكير التحليلي وعدم اعتبار كل ما هو مكتوب حقيقة مسلماً بها، وإنما قراءتها بأسلوب نقدي وتكوين رأي شخصي عن المواد المطروحة، وكذلك التدريب على إيجاد حلول وبدائل وتقديمها بصورة كتابية. إلا أن هذه الطريقة تحتاج إلى وقت طويل ومهارة في التحضير واختيار النصوص من قبل المدرب حتى تؤدي إلى النتائج المرجوة. كذلك تحتاج من المشارك امتلاك الرغبة والقدرة على القراءة والتركيز لمدة طويلة، أي أن هذه الطريقة تحتاج إلى مدرب ومشاركين ذوي مهارات تعليمية وثقافية عالية.

9. استخدام البطاقات الملونة

يجب أن لا تخلو الدورة التدريبية من استخدام البطاقات الملونة كوسيلة مهمة من وسائل التوضيح، حيث يكتب عليها المشاركون آراءهم بصورة مختصرة كعنوان أو مفتاح لموضوع معين. وتعلق هذه البطاقات على لوح خاص بواسطة دبائيس مثلاً، مما يتيح للمشاركين تكوين صورة ملموسة وعامة عن

الموضوع كبداية للتعامل معه في مجموعات العمل المصغرة أو للمناقشة المفتوحة. وتساعد هذه الطريقة على طرح الأفكار الرئيسية بطريقة ملموسة مع إمكانية ترتيب البطاقات الملونة على اللوح بطرق مختلفة تخدم الطرح، وكذلك إمكانية أن يدخل عليها التغيير أو التعديل. إلا أن تطبيق هذه التقنية يحتاج إلى عدد من الألواح (المتحركة على عجلات عادة) لتعليق البطاقات الملونة عليها، كذلك يجب أن تكون القاعة مناسبة من حيث المساحة بسبب حجم اللوح الكبير نسبياً بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على المدرب أن يمتلك مهارة التعامل مع البطاقات وتوظيفها لخدمة الأفكار المطروحة.

10. استخدام الكاريكاتير والصور

يعتبر استخدام الكاريكاتير أو الصور طريقة مهمة وفعالة في التدريبات، فمن خلال خطوط قليلة نستطيع إيصال الفكرة إلى المشارك، وفي الوقت نفسه بوسعنا تكوين صورة مرئية تصل إلى وجدان المشاركين. ويمكن للمدرب في هذه الطريقة أن يعرض عدة صور تتعلق بالموضوع ويطلب من المشاركين كتابة تعليق على كل صورة وبعد ذلك يتم عرضها على المجموعة بالكامل، أو أن يقوم المدرب بعرض الكاريكاتير ويقوم المشاركون بوصف مشاعرهم وآرائهم فيما يتعلق به. كذلك من الممكن في خطوة تالية أن يطلب من المشاركين القيام أو محاولة القيام بتصميم كاريكاتيرات بأنفسهم تخص الموضوع ذاته. وتمتاز هذه الطريقة بأنها تؤمن سرعة وسهولة الوصول إلى مشاعر المشاركين وعقولهم، كما أن هذه الطريقة تقدم أفكاراً قيمة وذات معانٍ كبيرة في صورة مرحة وجذابة. ومن أبرز الصعوبات التي تعترض استخدام هذه التقنية هي اختيار الكاريكاتير أو الصور المناسبة للمواضيع وأن يُصاغ الكاريكاتير في الوقت نفسه صياغة جيدة وأن لا يكون شائعاً ومكرراً وأن يكون واضحاً وخطوطه مريحة للعين، كذلك يراعى تناسبه مع البيئة التي ينتمي إليها المشاركون.

11. المحاكاة وتمثيل الأدوار

وهنا يقوم المشاركون أو جزء منهم بتمثيل أدوار معينة بينما تقوم بقية المجموعة بالمراقبة والتقييم. وتوفر هذه الطريقة أداة تطبيقية جيدة خاصة في مجال التصرفات وردود الأفعال المختلفة وتساعد المشارك على التغلب على الخوف من مواقف معينة، غير أنها تحتاج إلى مشاركين يتمتعون بثقة عالية في النفس وإلى مدرب ذي مهارة عالية في رسم الدور وتحضير الأفراد قبل المحاكاة. كذلك من الصعب استخدام هذه الطريقة مع مشاركين من أصحاب المناصب العليا.

12. عروض الأفلام والفيديو والشرائح

تعتمد هذه الطريقة على طرح المواد في صورة مرئية سواء في شكل فيلم أو عرض مرئي. وتقدم هذه الطريقة أسلوباً جذاباً وغير تقليدي يشد انتباه المشارك ويقدم صورة مرئية للموضوع أو الحالة. وتحتاج هذه الطريقة لإمكانيات العرض التي قد لا تتوفر في بعض الحالات، كما أنها تحتاج لتحضير جيد وقدرة جيدة على الابتكار من قبل المدرب.

13. التدريبات التنشيطية

تقوم هذه الطريقة على ممارسة لعبة أو تدريب يحمل أو لا يحمل في مضمونه هدفاً أو محتوى معيناً من محتويات الدورة، وهي تدريبات بسيطة يلجأ إليها المدرب عندما يشعر بأن المشاركين يشعرون بالملل أو التعب، أو يمكن اللجوء إليها في وسط البرنامج التدريبي للتهيئة من أجل الدخول في موضوع يحتاج إلى مجهود ذهني مكثف. ويشترط في التدريبات أن تتناسب مع الفئات العمرية للمشاركين ومع المركز الوظيفي لهم وكذلك مراعاة جنس المشاركين من أجل تجنب الحرج الذي قد يقع فيه المشارك لممارسة بعض أنواع التدريبات، وكذلك يجب أن يراعي المدرب الحالة الصحية للمشاركين. وتنقسم التدريبات التنشيطية إلى نوعين:

- **تدريبات بدنية:** ويقصد بها التدريبات التي تحتاج إلى مجهود بدني وقد يكون تدريباً بسيطاً كالمشي، حيث يقوم المشارك بالمشي ممسكاً قلماً بين أصابعه والتركيز على حفظ التوازن، أو تدريباً يحتاج إلى جهد بدني أكبر كتدريب السلم الموسيقي.
- **تدريبات ذهنية:** ويقصد بها التدريبات التي تحتاج إلى جهد ذهني ويكون الغرض منها التسلية وتنشيط العقل والخروج من حالة الملل والتعب الذهني الذي قد يصيب المشاركين، وهي تتناسب مع جميع الفئات العمرية للمشاركين، كحل الألغاز ولعبة أعواد الثقاب حيث يطلب من المشاركين تكوين شكل معين باستخدام عدد محدد من أعواد الثقاب، وغيرها من التدريبات الذهنية.

وتساعد هذه الطريقة على خلق حالة موازية من البهجة والمرح أثناء الدورة، وكذلك رفع الحالة المعنوية للمشاركين وخلق جو من الألفة بين المشاركين وفي الوقت نفسه تنشطهم ذهنياً وبدنياً. ويمكن للمدرب أن يجهز جوائز بسيطة تحفز المشاركين على الاشتراك في تلك التدريبات. وتجدر الإشارة إلى أن المدرب قد يواجه بعض الصعوبات أثناء ممارسة التدريبات كأن يكون أحد المشاركين/ات بحالة صحية لا تسمح له بالمشاركة في التدريب أو أن المركز الوظيفي للمشارك أو جنسه يمنعه من

الإشتراك في التدريبات. ففي هذه الحالة يتوجب على المدرب عدم إجباره على الإشتراك. كذلك يجب على المدرب أن يجهز كافة المستلزمات التي يحتاج إليها في تلك التدريبات وإعدادها مسبقاً ضمن التحضيرات لبرنامج الدورة.

14. التدريبات التفاعلية

هي تدريبات ذات خلفية تتعلق بمواضيع حقوق الإنسان ووثيقة الصلة بها، ويقوم المشاركون من خلالها بالتعامل مع المعلومات المتعلقة بمسائل حقوق الإنسان. وفي الغالب، تعتمد هذه التدريبات على ثلاث تقنيات مختلفة هي:

- تقنية استخدام المشاركون لحركته الجسدية: تتعلق بحركة كل فرد بصورة منفردة،
- تقنية استخدام تحركات المجموعة في القاعة: وتتعلق بحركة كل المشاركين حسب قواعد معينة مرتبطة بمواضيع حقوق الإنسان. إن التحركات المرسومة للمجموعة أثناء التدريب لها قدرة أكبر من الأسلوب الشفوي على إبراز ظواهر اجتماعية مثل الكبت أو العجز، كما أن المشاركون يعيشون هذه المشاعر بصورة أعمق وأقوى أثناء التدريب.
- تقنية استخدام المناقشات الموجهة في المجموعات الصغيرة: هنا يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعات عمل صغيرة لمناقشة مسألة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بحقوق الإنسان. ولعلّ المميز لمثل هذه التدريبات هو أن العلاقة بمواضيع حقوق الإنسان تكون غالباً غير واضحة في البداية، ويبدو وكأنه ليس لها علاقة بحقوق الإنسان. المهم هنا كيف يستطيع المدرب مساندة المجموعة في اكتشاف هذه العلاقة وفهمها.

من المهم أن يدرك المدرب أنّ التدريبات التفاعلية ليست كيانات ثابتة ولكن من الممكن تغييرها وتطويرها لتتلاءم مع المجموعات المستهدفة ومع الهدف الذي يعمل من أجله المدرب والذي يمكن أن يتراوح من التعارف بين المشاركين، والبدء في المناقشة حول حقوق الإنسان، ولكن من الممكن تغييره وتطويره ليتلاءم مع هدف آخر، مثل التعارف والبدء في مناقشة الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة.

من الممكن أيضاً تغيير اسم التدريب أو تغيير طريقة تنفيذ التدريب فيتم تنفيذ التدريب أثناء جلوس المشاركين إذا كانوا من كبار السن أو من أصحاب المراكز القيادية العليا، أو أن يستخدموا إشارة باليد بدلاً من الكلام. ويمكن تنفيذ الشيء ذاته في التدريبات الأخرى، فتدريب استخدام الكاريكاتير أو الصور

يصلح للتطبيق في مناقشة حقوق المرأة كما يصلح أيضاً لمناقشة موضوع منع التعذيب أو حقوق الأطفال إذا راعى المدرب اختيار الكاريكاتير أو الصور المناسبة للموضوع المطروح. كذلك يصلح تدريب مثل "حقوق أم امتيازات؟" للتطبيق في مواضيع مثل حقوق الأطفال أو حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة أو حقوق المهاجرين.

ينصح المدرب المبتدئ بتنفيذ التدريبات كما ذكرت في الدليل دون تغيير، وعندما يكتسب الخبرة الملائمة يستطيع أن يقوم بتطوير أو تغيير التدريبات.

تتنوع الطرق والوسائل المستخدمة في دورات التدريب ويتوقف اختيارها على عوامل مختلفة، منها:

- المشاركون في الدورة،
- المشرف على الدورة،
- هدف الدورة،
- محتوى الدورة،
- الظروف الخارجية،
- راعي الدورة أو منظمها،
- الحركة والتوازن.

عند عرض الطريقة نستطيع رسم الشكل الذي يوضح أهم النقاط والمعلومات التي يحتاج إليها المدرب كاسم الطريقة وعدد المشاركين وطريقة التنفيذ والمواد اللازمة للتنفيذ إلى جانب الصعوبات أو عوائق التنفيذ. وعلى المدرب معرفة أن اللوحات الكتابية يجب أن تظل مرئية وموجودة طوال فترة الدورة، فدورها لا ينتهي بكتابتها وعرضها، فوجودها طوال الوقت يضيف جواً خاصاً على العملية التعليمية، وفي الوقت نفسه يساعد على ألا ينسى المشاركون المواد المدروسة، كما أن اللوحات تجعل الموضوع والنقاط المكتوبة حاضرة في ذهن المشاركين، وتساعد على إيجاد الترابط بين المعلومات المقدمة خلال الدورة بأكملها.

الفصل الخامس

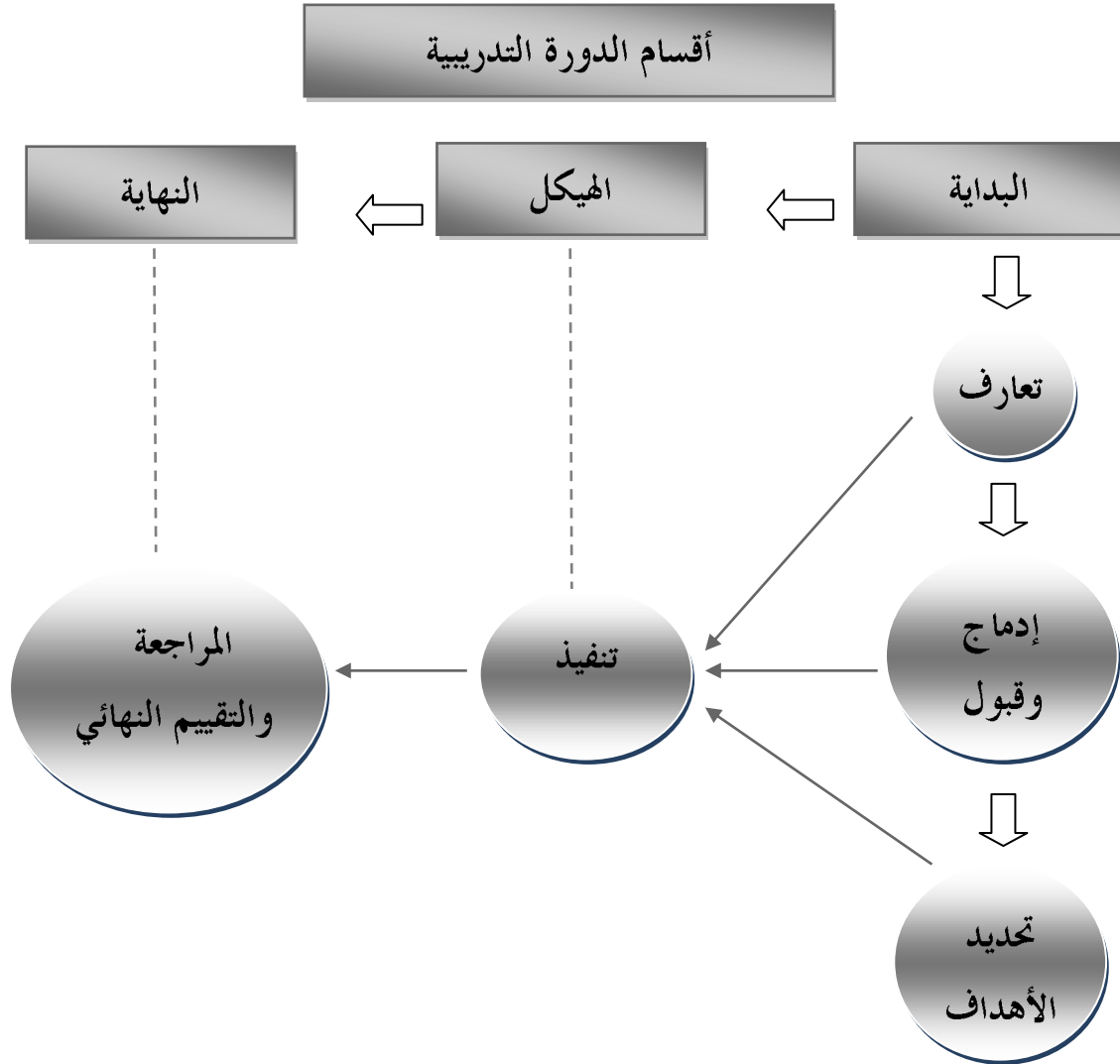
التربية على حقوق الإنسان مع الفئات المهمّشة

التخطيط والتنفيذ

أولاً : التخطيط لدورة تدريبية حول حقوق الفتيات المممهشة

عند التخطيط لدورة تدريبية، يجب أن نضع في الاعتبار العناصر التالية :

- الموضوع: تحديد الموضوع الذي تعالجه الدورة،
 - الهدف: تحديد الهدف المنشود من الدورة، ويمكن تعريف الهدف بأنه الفرق بين وضع المشارك ومستوى وعيه قبل الدورة وبعدها،
 - المحتويات: تحديد المحتويات القابلة للتنفيذ والملائمة للموضوع والهدف.
- ولتصميم الدورة التدريبية، نبدأ بتقسيم الدورة إلى وحدات مختلفة مع الأخذ بعين الاعتبار وجود ترابط وتسلسل منطقي للوحدات والمكونات يخدم أهداف الدورة.



وعند التخطيط للدورة التدريبية، لا بد من اعتماد الخطوات الأساسية التالية:

- تقسيم الدورة التدريبية إلى وحدات متساوية الزمن،
- تحديد الاستراحات بين الوحدات المختلفة،
- تحديد محتوى أو محتويات كل وحدة،
- تحديد طرق تنفيذ محتويات كل وحدة (عروض أفلام ومناقشة، عصف ذهني، عمل مجموعات وتحليل نصوص، لعب أدوار... إلخ)

وفيما يلي نموذجٌ لتخطيط الدورة التدريبية:

اسم الدورة التدريبية			
اسم المدرب/ة:			
الوحدة	الهدف	المحتوى	الطريقة
استراحة			
استراحة غداء			
استراحة			

ثانياً: الطرق التدريبية الملائمة للفئات المهمشة

إن إحدى أبرز المحطات التي تستوقف المدرب عند التخطيط لبرنامج تدريبي، هي محطة انتقاء الطرق التدريبية الملائمة، خاصة إذا كانت الفئة المستهدفة من هذا البرنامج التدريبي هي فئة مهمشة هُضم حق من حقوقها أو جملة منها، كأن يكون التدريب موجهاً للأطفال، أو النساء، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو أن يكون موجهاً لفئات مهمشة محددة وتمّ فيه دمج أشخاص من حاملي الإعاقة. وباعتبار أنه يصعب علينا تحديد الطرق التدريبية الملائمة التي يمكن استخدامها مع الفئات المهمشة، نظراً إلى تعدد الطرق التدريبية ممّا كنا قد أسلفنا ذكره في الفصل الرابع من هذا الدليل التدريبي، فضلاً عن أنه يصعب تحديد أية طريقة تدريبية يمكن أن يستخدمها المدرب مع أي فئة، باعتبار أنه لا بدّ أن يمتلك المدرب القدرة على تكييف وملاءمة الطرق التدريبية مع الفئات المستهدفة، وبالتالي، يهنا في هذه القسم من الدليل توضيح مجموعة المعايير التي على أساسها يمكن أن يقرر المدرب انتقاء طريقة ما دون سواها من الطرق في اللحظة التي يخطط فيها لبرنامج التدريب. فعلى المدرب بداية أن يلقي نظرة على جميع الاعتبارات الداخلة والمؤثرة في اختيارنا لطرق التدريب، وقد لا تكون جميع المعايير التي سنذكرها حاضرة، أي قد يكون لبعضها وجود ولا يكون البعض الآخر موجوداً، وبالتالي، عليه أن يدرس جميع هذه الاعتبارات والمعايير وأن يسعى جاهداً للتوفيق بينها في حال وجود تضارب بينها.

أ. مجموعة المعايير الخاصة بالفئة المستهدفة (المشاركون/ات)

1. عدد المشاركين،
2. مستوى ثقافة المشاركين،
3. أعمار المشاركين،
4. الجنس (ذكور فقط، أو إناث فقط، أو ذكور وإناث معاً)،
5. البيئة التي ينتمون إليها (أبناء قرى أو مدن)،
6. الاتجاهات والتقاليد ونظام القيم،
7. مستوى الخبرات والمؤهلات،
8. المستوى التعليمي،
9. طبيعة احتياجات المشاركين التدريبية وطبيعة المشكلات التي يواجهونها في أعمالهم،
10. إمكانات المشاركين ودرجة استعداداتهم وحافزيتهم،
11. المستوى الوظيفي،
12. مكان السكن،
13. اللغة التي يستخدمونها.

ب. مجموعة المعايير والاعتبارات الخاصة بالمدرسة/ة نفسه/ها

1. الدرجة والتخصص العلمي،
2. الجنس والعمر،
3. الاتجاهات،
4. مستوى الخبرة العملية،
5. مستوى الدافعية الذاتية والحوافز المقدمة له،
6. مدى الكفاية (المهارة) في اختيار الطرق،
7. الخبرات السابقة مع طرق تدريبية معينة.

أ. مجموعة المعايير والاعتبارات الخاصة بالبرنامج التدريبي ذاته

1. الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها (أهداف معرفية، مهارات، اتجاهات)،
2. مدة البرنامج،
3. طبيعة المحتوى التدريبي،
4. الوقت الذي سيعقد فيه البرنامج،
5. نظام التقويم،
6. منهجية ومدخل التدريب المستخدم،
7. طبيعة البرنامج (تدريب قبل الخدمة، أثناء الخدمة، بعد الخدمة)،
8. درجة السرية والخصوصية.

ب. مجموعة المعايير والاعتبارات الخاصة بإدارة التدريب

1. مدى توافر التسهيلات الإدارية والمادية والحوافز المقدمة (مادية وبشرية)،
2. كلفة البرنامج التدريبي،
3. مدى توافر المعينات التدريبية،
4. مدى توافر الخبرات الفنية بأنواعها،
5. سياسة وفلسفة إدارة التدريب،
6. مدى توافر الخدمات التسهيلية،
7. نظام المتابعة والتقويم.

ثالثاً: المعينات التدريبية الملائمة للفئات الممثلة

المعينات التدريبية هي مجموعة من الوسائل والمعدات التي تستخدم لتسهيل عملية التدريب وذلك بتدعيمها للكلمات المنطوقة، بالإضافة إلى ذلك فهي تزيد الاهتمام والتنوع علاوة على أنها تظهر كيف تبدو الأشياء في الواقع. وعند التفكير بالمعينات التدريبية، من الضروري تذكر التالي:

- أفضل المعينات التدريبية هي الأشياء الحقيقية،
- لا تستخدم المعينات التدريبية فقط لأنها موجودة،
- المعينات الأكثر تعقيداً ليست بالضرورة هي الأحسن في توصيل المادة.

1. الأوضاع التي تتطلب معينات تدريبية

بصورة عامة هناك خمسة أوضاع تتطلب استخدام معينات التدريب هي:

- عندما تكون المعلومات معقدة جداً،
- عندما يتطلب الأمر تذكر المعلومات،
- عندما تعطي الكلمات معاني مختلفة للأشخاص المختلفين،
- لشدّ انتباه المتدرب،
- لتلخيص عدد من النقاط.

2. العوامل التي توضع في الاعتبار عند اختيار المعينات التدريبية

- من هم المتدربون،
- مكان تنفيذ التدريب،
- عدد مرات تقديم المادة،
- المادة المراد تقديمها،
- المقدرة على استخدام الأجهزة والمعدات التدريبية،
- إمكانية إعداد المعينات التدريبية،
- أسلوب التدريب المستخدم،
- التكلفة.

3. مبادئ اختيار المعينات التدريبية

- تناسبها مع الموضوع،
- ملاءمتها للوضع العام،
- الحاجة إليها،
- توفرها وتكلفتها،
- سهولة إعدادها واستخدامها.

4. أنواع المعينات التدريبية

- المطبوعة ومنها: الكتب، الأدبيات، الصور الفوتوغرافية، والملصقات وغيرها.
- السبورات ومنها: الطباشيرية، البيضاء، الورقية، الوبرية، اللاصقة وغيرها.
- المعروضة ومنها: الشرائح والأشرطة الفيلمية، شرائط الفيديو، الشفافيات وأجهزة الكمبيوتر وجهاز عرض المعلومات وغيرها.

وفيما يلي استعراض لهذه الأنواع الثلاثة :

أولاً : المعينات المطبوعة: وبما أن الكتب والأدبيات والصور الفوتوغرافية معروفة لدى المتدرب، لذا سوف يتم التركيز على الملصقات. فالملصق هو عبارة عن تصميم إيضاحي (وسيلة إيضاحية) لتوصيل فكرة محددة أو مفهوم معين باستخدام وسائط عديدة منها: الصورة ، الكتابة والرسوم. وهناك نوعان من الملصقات:

أ. **الملصق الداخلي:** يستعمل عادةً داخل المباني أو القاعات أو داخل الفصول الدراسية وهو يحتوي على عدد كبير من المعلومات المكتوبة وقليل من الصور مثل (جدول وملصقات تطعيم الأطفال، مكافحة الملاريا، دورة حياة البلهارسيا... الخ).

ب. **الملصق الخارجي:** وهو على النقيض من الملصق الداخلي حيث يعتمد بشكل رئيسي على الصورة ويستعمل خارج المباني وعلى الطرقات، ويشترط فيه الوضوح والبساطة واستعمال الأحرف الكبيرة. مثال ذلك الملصقات الإعلانية.

وهناك عدد من العوامل التي توضع في الاعتبار عند تصميم الملصق:

- الألوان، تأثير الألوان، فصائل الألوان، توظيف اللون حسب الموضوع،
- توزيع وتناسق المساحات،
- استعمال الصور والرسوم،
- الفئة أو الجماعة المستهدفة بالرسالة. وهذه من النقاط الهامة التي تراعى عند تصميم الملصق، حيث يوضع في الاعتبار الجماعة أو الفئة التي توجه إليها الرسالة المعينة المنقولة عبر الملصق.

ويتم تنفيذ الملصق على أربع خطوات هي:

- النقاش العام،
- الرسوم المبدئية،
- التنفيذ شبه النهائي،
- التنفيذ النهائي.

ومن الأخطاء الشائعة في عمل الملصقات:

- كثرة التفاصيل تؤدي إلى عدم وضوح الرسالة،
- مراعاة الأحجام النسبية للأشياء،
- زاوية الصورة أو الرسم غير المألوفة،
- مظهر وملامح وتقاطيع الأشخاص في الصورة،
- تعدد الألوان ودرجاتها،
- تعارض بعض المعطيات في الصورة،
- عدم مطابقة محتويات الصورة مع البيئة المحلية،
- تعارض محتويات الصورة مع ثقافة البلد وعاداته وتقاليد،
- تضمن الصورة أي شكل من أشكال التحيز لمبدأ أو مجموعة معينة.

ثانياً : السبورات

1. السبورات (الطباشيرية/البيضاء): وهي من الوسائل التقليدية للتعلم وتتوفر في معظم أماكن التدريب، والسبورات الطباشيرية مفيدة فقط لأنها كبيرة ولكنها قد تتسم بالفوضى وعدم النظافة. أمّا السبورة البيضاء فإنها قد تكون أنظف لكن الأقلام الخاصة بها تشتهر بأنها قد تجف عندما نكون في حاجة إليها.

مميزات السبورات (الطباشيرية/البيضاء):

- كلاهما سهل الاستعمال،
- عرض حي وبناء تدريجي للموضوعات،
- يمكن من المتابعة وتسجيل النقاط،
- سهولة تصحيح الأخطاء،
- أرخص معينات بصرية متاحة من حيث التكلفة.

أمّا نقائص السبورات (الطباشيرية/البيضاء):

- السبورة الطباشيرية تسبب الاتساخ،
- لا يمكن استعادة ما كتب عليها والاستفادة منه مرة أخرى،
- لا خيار للمدرب إلا أن يعطي ظهره للمتدربين،
- محدودية الاستخدام خاصة في الغرف الكبيرة والقاعات.

2. السبورة الورقية: بينما تعيد السبورة الطباشيرية الذاكرة لأيام الدراسة، فإن السبورة الورقية تؤمن صورة مميزة، وهي تمكن العدد المحدود من المتابعة لشكلها غير الرسمي الذي يشجع على المداخلات من المشاركين والحوار مع المدرب.

مميزات السبورة الورقية:

- توفر الوقت إذا تم إعداد المحتوى مسبقاً.
- سهولة الحمل والتنقل.
- مفيدة في تلخيص النقاط.
- جذابة في الأنشطة الجماعية.
- يمكن الاحتفاظ بها وإعادة عرضها.
- مفيدة في توثيق أنشطة التدريب فيما بعد.

نقائص السبورة الورقية:

- تكلفتها أكبر مقارنة بالسبورة الطباشيرية،
- المسافة محدودة في كل ورقة،
- لا تُعمر طويلاً.

ثالثاً : المعينات المعروضة

1. الشرائح المصورة: واحدة من الأساليب التي ازداد استخدامها في الوقت الراهن في كثير من المجالات وللعديد من الأغراض واستخدام الشرائح المصورة يكون أكثر فاعلية في توصيل الرسالة عندما تستخدم صور من الواقع مثل (مظاهر الفقر).

مميزات الشرائح المصورة:

- تشجيع المشاركين على المناقشة،
- تعطي إحساساً بالاحتراف،
- الشرائح المصورة سهلة الحمل والتجديد والنسخ.

2. نقائص الشرائح المصورة:

- تتطلب غرفة مظلمة،
- لا تستطيع تسجيل الملاحظات أثناء المشاهدة،
- لا يمكن إعادة ترتيب الشرائح أثناء العرض،
- أكثر رسمية وأقل مداخلات ومشاركة.
- يمكن تعطل الجهاز أو عدم إمكانية تشغيله،
- غير مناسب للمجموعات الصغيرة.

3. أشرطة الفيديو: في السنوات الأخيرة زادت عملية استخدام الفيديو كوسيلة لتوفير معينات بصرية في التدريب، والفيديو سهل الإيقاف وإعادة التشغيل، كما أنه الأسهل والأنسب في الاستخدام المتواصل. وهناك الكثير من المؤسسات التي توفر أفلام فيديو لأغراض التدريب، بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن لأي مؤسسة إنتاج أفلامها التدريبية ذاتياً.

أهمية استخدام أشرطة الفيديو:

- يدخل عنصر التنوع في التدريب ويوفر فترة راحة من المحاضرات الطويلة المتعبة.
- يوفر مواد تدريب قياسية للمدربين والمتدربين في عدة أماكن مما يجعله أحد الوسائل الهامة في التعلم عن بعد.
- يعرض المعلومات بسرعة ووضوح وتشويق.
- يساعد بشكل خاص في التدريب الفني.
- يوضح المشكلات وأوضاع العمل بتحويلها إلى دراما.
- يهكّن المتدربين من الوصول بالرؤية إلى أماكن بعيدة وصعبة بل وخطرة أحياناً مما يساعد على خفض التكلفة.

خطوات العرض:

- يجب أن يُعطى المتدرب خلفية عن الشريط قبل بداية العرض مع التوجيه إلى التركيز على النقاط الهامة.
- يجب أن يتم تهيئة المشاركين بمحتوى مادة العرض مما يساعدهم على التركيز لتحقيق ذلك الغرض.
- تجنب التشويش (التلفونات والأماكن المزعجة)، والحجرات المغلقة تساعد على المشاهدة لكن يجب التوفيق بين ذلك وتوفير إضاءة كافية لتسجيل المشاهدات.
- أحياناً قد يكون من الضروري إيقاف العرض مؤقتاً لتوضيح نقطة معينة أو دعم رسالة ما.
- من الصعوبة تحديد الطول المناسب لفترة عرض شريط الفيديو لكن من الأفضل ألا يتخطى الوقت المخصص للعرض 25 دقيقة، ومن الضروري أيضاً أن يعرف المتدرب طول فترة العرض مقدماً.

الاحتمالات الممكنة بعد العرض هي:

- مناقشة موجهة.
- لعب أدوار مبني على ما ورد بالشريط.
- مناقشة عامة.

نقائص عروض الفيديو:

- تقدم الكثير من المعلومات.
- وسيلة فعالة لدعم عملية التعلم.
- إدخال عنصر التنوع والمتعة.
- تقدم رؤى من خارج البيئة.
- تشكل نوعاً من المواد التدريبية القياسية للمدربين والمتدربين في مواقع مختلفة.
- تساعد في التدريب على أشياء فنية.

محددات عروض الفيديو:

- ليست مناسبة دائماً.
- قد يكون إعدادها أو استئجارها مكلفاً.
- المعدات قد لا تكون متوفرة دائماً.
- قد تستخدم فقط كوسيلة لملء الفراغ.
- تحتاج إلى وقت لتجهيزات ما قبل العرض وضمان استمرار التيار الكهربائي.

التغذية الراجعة بالفيديو:

يمكن استخدام الفيديو في تسجيل بعض المواقف ثم إعادة عرضها ليتم تحليلها ومناقشتها وهي مفيدة في الآتي:

- تحسين ثقة المتدرب بنفسه من خلال خلق فرصة للتعلم بالتجربة والخطأ أو التعلم بالممارسة خلال التدريب.
- تجعل التقييم أكثر قبولاً بتنشيط دور المتدرب كناقذ لذاته في عملية التقييم.
- تخزين المعلومات لاستعراضها مستقبلاً.

رابعاً: أجهزة العرض

استخدام أجهزة العرض في التدريب عملية متكاملة ذات ثلاثة عناصر رئيسية لا يمكن نجاحها في غياب أحد هذه العناصر الثلاثة وهي:

- الآلة أو الجهاز،
- المعينة التدريبية (مكتوبة، مرسومة، مسجلة على شريط فيديو أو فيلم سينمائي)،
- الطريقة (يقصد بها الأسلوب العلمي والفني في استخدام الآلة/الجهاز والمادة التدريبية من قبل المدرب)

1. جهاز عاكس الصورة الرأسية Over Head Projector: يعتبر من أكثر الأجهزة شيوعاً

وطواعية للاستخدام في التدريب لما فيه من قدرات في عملية عرض المواد المكتوبة والمرسومة والمصورة، الملونة منها وغير الملونة. وتوجد عدة أنواع من هذا الجهاز؛ منه الثابت والمتحرك والذي يعمل على شفافيّات والذي يعمل على أوراق عادية. ويمتاز بأنه يساعد المدرب على تحديد هيكل وترتيب العرض وتنظيم الوقت، كما أن عرض المعينات على الجهاز يجعل العرض جذاباً، ويضفي على المتلقي قدراً من الحيوية والتفاعل.

2. جهاز عرض الشرائح Slide Projector: هو عبارة عن جهاز يستخدم لعرض الشرائح

المصورة والموضوعة داخل إطار خاص لهذا الغرض. ويستخدم الجهاز شرائح مصورة على أفلام خاصة يتم تظهيرها بطريقة تختلف عن طرق تجهيز الأفلام العادية. توجد عدة أشكال من هذا الجهاز وذلك حسب سعة الجهاز من الشرائح (بسيط/متوسط/كبير) أو مرافقة الصوت للصورة (ناطق/غير ناطق). تمتاز الشرائح المصورة بأنها تضيف درجة عالية من المصداقية للمادة التدريبية، علاوة على أنها تنقل الأشياء كما هي في الطبيعة إلى داخل القاعة.

3. وحدة المشاهدة التلفزيونية (الفيديو+التلفزيون) T.V. Video Unit: وتتكون وحدة المشاهدة

التلفزيونية من جهاز فيديو وجهاز تلفزيون متصل به وذلك لعرض شرائط الفيديو على شاشة جهاز التلفزيون. وتتميز هذه الوحدة بعرض الصورة المتحركة والتي لها أثر أكبر على المشاهد. وتتسم عروض وحدة المشاهدة التلفزيونية بالحيوية والواقعية، كما أنها تمثل نوعاً من الترفيه للمتدربين. كما يمكن الفيديو من تصوير المشاهد وعرضها مباشرة على المتلقين مما يترك لديهم أثراً كبيراً وقوياً.

4. **جهاز عرض الأشرطة السينمائية Film Projector**: هو جهاز لعرض الأشرطة السينمائية (الفيلمية) والتي تجمع بين الصورة والصوت وما يرافقهما من مؤثرات متعددة. وتتميز الأشرطة السينمائية بالجاذبية والتشويق وإمكانية نقل الواقع إلى داخل قاعة التدريب. لهذه العوامل مجتمعة فإن الأشرطة السينمائية توفر قدراً أكبر من التركيز والمتابعة وتثبيت عملية الإدراك.
5. **جهاز عرض الوسائط المتعددة Multimedia Projector**: هو أحد أحدث الابتكارات التكنولوجية في أجهزة العرض حيث يمكن من عرض المواد الموجودة على أشرطة فيديو أو الأقراص المدمجة أو على جهاز الكمبيوتر بصورة مكبرة (على شاشة عرض أو على شاشة تلفزيونية) على الرغم من التعقيدات التقنية لهذا الجهاز فإنه يختزل كل الأجهزة السابقة في جهاز واحد.
6. **شاشات العرض**: تعتبر شاشات العرض مكتملة لكل أجهزة العرض السابقة عدا وحدة المشاهدة التلفزيونية، حيث إنها تمثل السطح الذي يتم العرض عليه. وتوجد الشاشات في أشكال متعددة ثابتة/نقالة أو معلقة على الجدار كما أنها تتفاوت في المساحات وتختلف في اللون وفي كثير من الأحيان يستعاض عنها بإجراء العرض على الجدران إذا كانت مسطحة وذات لون غير داكن (الأبيض مثلاً).

الفصل السادس

نماذج من محتوى تمارين تدريبية

تستخدم مع الفئات المهمشة

الباب الأول : التمييز

في هذا القسم من الدليل، سنتناول محتوى تدريبياً يتعلّق بالتمييز ومفاهيم ذات الصلة مثل القولية أو التمييز stereotyping وكذلك التعميم. يمكن هذا الجزء، المتدرب، من تكوين معرفة دقيقة بالتمييز وأنواعه من منظور حقوق الإنسان، كما يكون بمقدوره تفهم العناصر الاجتماعية والفردية المحفزة والمؤدية إلى التمييز.

ومن أجل تدعيم المعرفة القانونية بكيفية مناهضة التمييز، يمكن الرجوع إلى الفصل الخاص بالمواثيق والآليات الدولية لحماية حقوق الفئات المهمشة.

يقدم الجدول أدناه نظرة سريعة عن الرسائل الجوهرية المراد إيصالها في هذا الباب وأيضاً التمارين الأساسية التي أوردناها في هذا الدليل لتستخدم في التدريبات التي سنتناول موضوع التمييز وكذلك المصادر الرئيسية (الاتفاقيات والآليات) التي يمكن الرجوع إليها عند تقديم هذا الموضوع.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ جوهر كل اتفاقيات حقوق الإنسان هو ضمان الحقوق المذكورة فيها على أساس التساوي، وبالتالي فإن لمناهضة التمييز دوراً أساسياً. ▪ إن منع ومناهضة التمييز هو التزام من التزامات الدولة، ولكن يوجد دور مهم لوعي كل فرد وتصرفه. 	<p>الرسائل الجوهرية في هذا الباب</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التمييز والإقصاء، ▪ حقوق أم امتيازات، ▪ الدائرة المغلقة، ▪ قائمة الاحتياجات العشرة، ▪ لا تكافؤ في القوى ولا تكافؤ في الفرص. 	<p>التدريبات المناسبة في موضوع التمييز</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ▪ اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، ▪ المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. 	<p>المصادر الأساسية</p>

أولاً: القولية أو التنميط الصوري "النمطية":

هي صناعة صورة ذهنية مختصرة ومبسطة وتعميمية ونهائية عن فرد أو فئة أو جماعة بحيث تصبح تلك الصورة نموذجاً وقالباً يتم تعميمه والحكم من خلاله على الإنسان أو الجماعة والتعامل معهما من هذا المنطلق.

1.1. أمثلة على القولية: العرب كرماء، السيدات متقلبات عاطفياً، الجميلات غيبات، المسلمون

إرهابيون، المصريون ظرفاء، الأوروبيات شقراوات، اليهود لهم أنف طويل حاد.

1.2. صفات القولية:

- القولية هي صورة مبسطة وسطحية للأفكار والتصورات التي يتعامل بها الفرد مع الآخرين، وتتسم بالمبالغة والتعميمية وعدم قابليتها للتجزئة.
 - تأخذ القولية غالباً شكلاً إيجابياً فيما يخص الجماعة التي ينتمي إليها الفرد وشكلاً سلبياً فيما يخص الجماعات الأخرى.
 - يتم تنشيط الصورة الذهنية من خلال كلمة أو صورة، فيكفي ذكر كلمة مسيحي أو مسلم مثلاً حتى تقفز الصورة الذهنية النمطية لهذه الجماعة بالصفات والسمات المرسوم لها.
 - القولية هي نتيجة لضعف المستوى التعليمي وعدم الانفتاح على الآخرين، وتأخذ غالباً شكلاً شفوياً ويتم التعبير عنها من خلال جملة مفروغ من مناقشتها أو من خلال إحدى المقولات المتداولة أو الأمثال الشعبية.
- ### 1.3. وظائف القولية:

تؤدي القولية إلى تقليل النزاعات والخلافات بين أفراد الجماعة لاشتراكهم في رأي واحد وهي نظام يستخدم لتحديد هوية الفرد داخل المجموعة وداخل المجموعات الأخرى ويترتب على الفرد المنتمي لجماعة معينة أن يؤمن بهذه الصور المقولية وأن يدافع عنها كدليل وسبيل لانتمائه إلى هذه الجماعة.

1.4. التعامل مع الأشخاص الذين يمارسون القولية

- يجب توخي الحذر، لأن الذي يمارس القولية يتعامل مع أفكاره الخاصة كجزء من هويته وليس كجزء من معرفته،
- يتسم ممارسو القولية غالباً بعدم المرونة والعناد وبالنزعة إلى فرض أفكارهم وبأنه من الصعب التأثير في آرائهم بطريقة مباشرة مهما كانت البراهين المطروحة، لأن آراءهم المقولية مرتبطة بالعاطفة وليست نتاجاً لتجارب شخصية.
- لا يملك ممارس القولية الحساسية اللازمة للتفريق بين الرأي الشخصي ورأي الجماعة التي ينتمي إليها.

■ من أفضل الطرق التي يمكن للمدرب أن يتعامل بها مع الشخص الذي يمارس القولية هي إعطاؤه فرصة للحديث والاستماع إليه بإيجابية ثم إجراء تحليل للرأي عن طريق طرح المزايا والعيوب الخاصة بهذا الرأي وكذلك في الرأي المضاد مما يساعد على التغيير، علماً بأنّ التغيير لا يحدث بين عشية وضحاها.

1.5. نشوء القولية

يستمد الشخص القوالب الذهنية عن طريق الأسرة في مرحلة تنشئته وعن طريق الرسائل المبطنة أو الصريحة التي يقدمها الإعلان وكذلك من خلال المدرسة والمجتمع الصغير المحيط به، وهي ليست نتاجاً لتجاربه الشخصية. وغالباً ما يبحث الشخص الممارس للقولية عن المصدر والنماذج التي تؤكد تلك القوالب وتعززها. وقد تكون القولية خطوة نحو السقوط في فخ التمييز، فالأشخاص الذين لا يملكون ثقة كافية وإحساساً سليماً بقيمة النفس ينظرون بتعال إلى الأفراد الذين ينتمون إلى طبقات أو مجموعات أخرى لتعويض هذا الإحساس، ومن منطلق هذا التعالي قد تتحول القولية من فكر إلى ممارسة للتمييز ضد الآخرين.

ثانياً: التمييز

المفهوم القانوني للتمييز هو المعاملة غير العادلة واللامنصفة دون سبب موضوعي، أي إذا قام الأهل مثلاً بمنع الابنة من الذهاب إلى المدرسة في الوقت الذي يشجعون فيه الابن على ذلك أو إذا منع القانون النساء أو الأقليات من التمتع بحق الانتخاب والترشيح أو تولي مناصب القضاء أو رئاسة الدولة فإن ذلك كله يُعدّ تمييزاً.

وتحظر كافة اتفاقيات حقوق الإنسان التمييز بين الناس فيما يتعلق بممارسة حقوقهم، وهذا الحظر يقوم على الفكرة الأساسية لحقوق الإنسان القائلة بأن كافة البشر متساوون في الكرامة ولذلك فإن كافة أنواع التمييز بينهم محظورة. وفي المادة 2 في كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نجد صياغة متكاملة لذلك: "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً كان أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب".

2.1. أنواع التمييز

أ. التمييز العنصري: العنصرية مذهب يفرق بين الأجناس والشعوب بحسب أصولها وألوانها، ويترتب على هذه التفرقة حقوق وامتيازات، وقد عرفت العنصرية في الحضارات القديمة، وكان أحد مظاهرها، مثلاً، ما دعي في صدر الدولة العباسية باسم الشعوبية (المصدر: المعجم الفلسفي). تنص المادة الأولى من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965) على ما يلي: "في هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير التمييز العنصري، أيّ تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة". وغالباً ما يمارس التمييز العنصري ضد الأفراد الذين ينتمون إلى الأقليات أو الجماعات الأكثر ضعفاً في المجتمع.

كانت العنصرية على مدى التاريخ من أخطر المشاكل التي تجابه البشرية، فكم من حروب أشعلتها العنصرية وكم من بشر وأقليات تعرضوا إلى الإبادة والاضطهاد على أسس عنصرية ولا سبيل لحصر آلاف المذابح التي ارتكبت في ألمانيا أو العراق أو الهند أو البوسنة أو السودان. أمّا في عصرنا الحالي، فغالباً ما يختلط التمييز العنصري بأنواع التمييز الأخرى، مثل التمييز بسبب الدين. إنّ القضاء على مثل هذا النوع من الخلط هو مسألة صعبة جداً لأن بعض الأفراد أو الجماعات يكرسون ممارساتهم التمييزية استناداً إلى مفاهيم انتهازية أو قائمة على المصلحة الدينية مما يجعلهم يمارسون هذا التمييز وكأنه أوامر دينية.

ب. التمييز على أساس الأصل والجنسية يتعرض الكثير من المهاجرين أو المنحدرين من أصول مختلفة في البلاد المضيفة إلى معاملة لا تخلو من التمييز العنصري سواء من قبل أفراد المجتمع أو من خلال المؤسسات وينطبق هذا الأمر على الكثير من المجتمعات، فلا يخلو مجتمع ما من شبهة التمييز العنصري.

ت. التمييز على أساس الجنس بين المرأة والرجل: في بعض المجتمعات -كي لا نقول أكثرها- يجري التمييز بين الرجل والمرأة سواء في مجال العمل أو في الحصول على الوظائف أو في مجال ممارسة الحقوق السياسية والشخصية، مما يقود إلى ممارسة العنف ضد المرأة. تحدد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام (1979) بصورة دقيقة الخطوات التي يتعين على الدول اتخاذها للحد من التمييز ضد المرأة أو القضاء عليه وكانت الدول التي وقعت على هذه الاتفاقية ومن

ضمنها غالبية الدولة الأعضاء في الجامعة العربية قد ألزمت نفسها باتخاذ خطوات إصلاحية مناسبة في مجتمعاتها (انظر الباب الثاني من هذا الفصل).

ث. التمييز على أساس الدين أو الطائفة: إن التمييز الطائفي القائم على العقيدة الدينية والتمييز بين المسلم والمسيحي واليهودي صورة شائعة في الكثير من المجتمعات، وكذلك هناك تمييز بين أصحاب الدين الواحد بسبب اختلاف الطائفة، فهناك تمييز بين البروتستانت والكاثوليك من أبناء الدين المسيحي كما في أيرلندا، ويشكل ما حدث في حرب الثلاثين عاماً في أوروبا دليلاً تاريخياً على ذلك. وهناك أيضاً تمييز بين أتباع المذهب الشيعي والمذهب السني من أبناء الدين الإسلامي في بعض المجتمعات، ويوجد في الدين اليهودي أيضاً تمييز بين الطوائف والأسباط المختلفة. فمثلاً قد يتعرض السجناء المنتمون إلى طائفة دينية معينة إلى التمييز الطائفي كأن يُلزموا بالقيام بأعمال ينظر إليها باقي السجناء على أنها وضيفة أو شاقة جداً، أو أن يتم تجميعهم في مكان إقامة صغير جداً لا يتناسب مع عددهم بعكس الآخرين.

ج. التمييز على أساس الانتماء السياسي أو الحزبي: هناك مجتمعات تميز بين الأشخاص حسب انتمائهم السياسي والحزبي، فيحصل المنتمون إلى حزب أو اتجاه سياسي معين على امتيازات لا يحصل عليها المنتمون إلى الأحزاب والاتجاهات السياسية المخالفة أو المعارضة لهذا الحزب.

ح. التمييز ضد ذوي الإعاقة: كما قد يقع التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعيشون بإعاقة جسدية أو ذهنية، فالكثير من المجتمعات لا تلتفت إلى أن هؤلاء الأشخاص لا يستطيعون ممارسة حياتهم اليومية بالطريقة ذاتها التي يمارس الآخرون بها حياتهم وبالتالي، قد يتعرض هؤلاء للتمييز فيما يتعلق بالحصول على الوظائف رغم أنهم قادرين على ممارسة تلك الوظائف تماماً مثل غيرهم كما أنهم يواجهون أحياناً الكثير من التحقير اللفظي والمعاملة غير اللائقة. تؤكد الاتفاقية الجديدة المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) على أن كافة حقوق الإنسان تكون سارية المفعول أيضاً على الأشخاص ذوي الإعاقة.

خ. التمييز على أساس السن: في بعض المجتمعات تقل فرص العمل للشباب بسبب اختيار العاملين من كبار السن على أساس أنهم أكثر استقراراً وخبرة وأقل اعتراضاً على ظروف العمل، بينما هناك مجتمعات يحدث فيها العكس وتقل فيها فرص العمل للمتقدمين في السن، فعلى سبيل المثال 41 % من العاطلين عن العمل في ألمانيا تزيد أعمارهم عن 50 سنة.

د. التمييز القبلي: في هذا النوع من التمييز يكون الانتماء إلى قبيلة معينة فرصة للحصول على الامتيازات الاجتماعية والسياسية التي يحوز عليها أبناء هذه القبيلة أو تلك أو هذه العشيرة أو تلك على حساب القبائل والعشائر الأخرى.

ذ. التمييز الطبقي: تواجه الطبقة الفقيرة تمييزاً من قبل المجتمع سواء في المعاملة أو في فرص التعليم أو الاشتراك في أنشطة أو الحصول على وظائف معينة، مما يؤدي إلى توريث الفقر إلى الأجيال القادمة وفي أحيان كثيرة تتم معاملة أفراد من هذه الطبقة بتمييز طبقي حتى من قبل الشرطة التي قد تتراخى في مسألة حمايتهم أو إنصافهم عندما يقع عليهم اعتداء ما، بل إنها قد تمارس هي نفسها العنف والتمييز ضدهم. ويشكل "أطفال الشوارع" مثلاً آخر، فقد يتعرض هؤلاء للكثير من العنف والرفض بصفة منتظمة ومتكررة لعدم وجود أسرة ترعاهم أو نتيجة لانتمائهم إلى أسر فقيرة جداً، وما قتل أطفال الشوارع في البرازيل من قبل الشرطة إلا مثال على ذلك.

ر. التمييز اللغوي: اللغة هي الوعاء الذي تتضح منه أفكار الفرد أو الجماعة، واستخدام أوصاف أو كلمات تسيء إلى الآخر سواء عن عمد أو غير عمد تدعم تلك الممارسات وتعمقها وتحولها إلى حقيقة يومية. ومن الاستخدامات المسيئة على سبيل المثال، وصف الأشخاص ذوي الأصول الأفريقية بالعبيد أو وصف ذوي الاحتياجات الخاصة بذوي العاهات أو العاجزين. لذلك فإن الحذر والانتباه في استخدام اللغة يعتبر خطوة مهمة لتجنب الوقوع في فخ التمييز اللغوي.

2.2. أشكال التمييز: أما الأشكال التي قد يتخذها التمييز فهي كالتالي:

أ. التمييز المتعمد وغير المتعمد: قد يكون التمييز الصادر عن الأفراد أو المؤسسات ضد فرد أو مجموعة معينة متعمداً أو غير متعمد، ومن الأمثلة على التمييز غير المتعمد قيام المرء باستخدام كلمة قد تكون مسيئة دون أن يحمل في نفسه أية ضغينة أو عنصرية، مثل استخدام كلمة "معوقين" لوصف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أو استخدام كلمة "عبد" لوصف الأشخاص ذوي الأصول الإفريقية، دون قصد الإساءة. ومن الجدير ذكره، أن الإساءة في استخدام كلمة «معوقين» تكمن في إسباغ الإعاقة على كينونة الشخص وهويته، ولذلك من الأفضل استخدام تعبير «أصحاب الإعاقة» أو «ذوي الإعاقة»، إذ تصبح الإعاقة هنا وصفا لحالة فحسب، وليس للشخص.

ب. التمييز المباشر وغير المباشر: يكون التمييز والسلوك العنصري مباشراً عندما يتعرض شخص للشتم أو إساءة المعاملة بسبب لون بشرته أو مهنته أو ديانتته، أو عندما يمنع مطعم أو متجر دخول أصحاب جنسية أو طائفة معينة، أو أن يشترط أحد إعلانات الوظائف أن يكون المتقدم لها رجلاً

بينما تستطيع المرأة ممارسة الوظيفة نفسها باقتدار. أما التمييز غير المباشر فيحدث عندما تكون هناك ظروف تبدو عادية ولكنها تحمل في طياتها تمييزاً على سبيل المثال: إذا خلت مراكز الانتخابات من طرق تمكن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من الوصول إليها بغية الإدلاء بأصواتهم في الانتخابات، أو إذا لم يتوفر حمام نسائي في مدرسة، أو جامعة، أو دائرة، وما إلى ذلك. وتعتبر هذه الحالات تمييزاً غير مباشر لأنها تمنع الفئات المذكورة من ممارسة حق من حقوقها السياسية والاجتماعية والإنسانية.

وإلى جانب التمييز الذي قد يواجهه الفرد في حياته اليومية بسبب انتمائه أو جنسه من جانب الأفراد الذين لا ينتمون للفئة نفسها، هناك تمييز مؤسسي ومنظم قد تقوم به المؤسسات أو الجهات الحكومية من خلال وضع قواعد أو قوانين معينة، ومثال ذلك أن تحرم المرأة من حق الانتخاب أو من ممارسة وظائف معينة مثل القضاء أو التدريس في الجامعة.

ت. التمييز المركب: قد يتعرض الإنسان أيضاً لعدة أشكال من التمييز في آن واحد وليس لشكل واحد فقط، فقد تعرضت النساء في البوسنة ورواندا للعنف الجسدي والاعتصاب لكونهن نساء وفي الوقت نفسه بسبب أصلهن العرقي ودينهن، وهذا ما يطلق عليه اسم "التمييز المركب" ولمناهضة مختلف أنواع التمييز ينبغي على المدرب ألا يكتفي بعرض بنود حقوق الإنسان القانونية بل يجب عليه أيضاً توضيح الكيفية التي يحدث فيها التمييز وآلياته.

2.3. أسباب نشوء التمييز

هناك عوامل مختلفة لنشوء التمييز الذي غالباً ما يمارس ضد أضعف حلقات المجتمع، منها على سبيل المثال:

- خبرة شخصية سلبية مع أحد أفراد طائفة معينة يتم تعميمها على جميع أفراد هذه الطائفة.
- نزاعات وصراعات تاريخية بين الطوائف تم تجاهلها وقد تستخدم إعلامياً لتحقيق أهداف سياسية مما يكرس الصراعات ويزيد من حدتها.
- صراعات على السلطة أو صراعات سياسية أو مشاكل اقتصادية.
- الإعلام والتعليم كعامل أساسي في تكوين صورة ورأي عن الآخرين.

2.4. وسائل مواجهة التمييز

- العمل على إلغاء القوانين والإجراءات التي تدعم التمييز سواء أكان لفظياً أم سلوكياً، مباشراً أم غير مباشر،
- التوعية الإعلامية لجميع أفراد المجتمع ضد التمييز والعنصرية ومخاطر هذه الممارسات ومشاكلها،
- تشجيع الأفراد والجمعيات الأهلية المناهضة للعنصرية على نشر ثقافة حقوق الإنسان واحترام الآخر،
- تأهيل مدربين متخصصين في مجال مناهضة العنصرية ومجال حقوق الإنسان وإقامة دورات وندوات تدريبية للأفراد،
- تشجيع المؤسسات والشركات على توظيف الأفراد والجماعات المعرضة للتمييز،
- تخصيص فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة وأخذهم بعين الاعتبار عند بناء المباني وتخطيط الأرصفة والشوارع،
- تسجيل حوادث وحالات التمييز وحصرها وإنشاء مكاتب خاصة لتلقي الشكاوى،
- وضع وتنسيق خطة عمل شاملة لمناهضة التمييز،

ثالثاً: التمييز الإيجابي

يعد التمييز عموماً حالة سلبية، لكن هناك نوع من التمييز الذي يطلق عليه التمييز الإيجابي، وهو محاولة التغلب على التمييز السلبي من خلال وضع قواعد تساعد على التخلص من هذا التمييز، كأن تقرر إحدى الشركات أن يكون هناك توافق بين عدد الموظفين الذكور والإناث، أو تخصيص عدد معين من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة.

ولا يعتبر تحريم بيع الكحول أو منع التدخين لمن هو أقل من 18 عاماً تمييزاً لكونها إجراءات لحماية هذه الفئة، لذلك فإن أية تدابير أو إجراءات خاصة تتخذ لحماية مجموعة أو أفراد من تعرضهم لشكل من أشكال التعسف أو التمييز بسبب اللون أو العرق أو الدين لا تعتبر شكلاً من أشكال التمييز طالما أنها لا تعطي هذه المجموعات امتيازات أو أفضليات عن باقي أفراد المجتمع.

رابعاً: تمارين تطبيقية في مجال رفع الوعي بمعنى التمييز

اسم التمرين	لا تكافؤ في القوى، لا تكافؤ في الفرص
مجال الاستخدام	يفيد في توضيح التمييز بكل أشكاله والتوسع في فكرة حقوق الإنسان.
نوع التدريب	تفاعلي تحاوري.
المدة	الوعي بحقائق التمييز والتهميش في المجتمع العراقي وإدراك الفرق بين عمل حقوق الإنسان والعمل الخيري.
عدد المشاركين	3-8 مشاركين
المدة	45-60 دقيقة
كيفية التنفيذ	<p>يقوم المدرب بشرح التدريب بصورة موجزة: يسحب جميع المشاركين بطاقة توضح الدور الذي سيلعبونه ويقفون في صف واحد دون أن يكشفوا للآخرين عن دورهم. يقوم المدرب بقراءة جمل تدور حول قدرات الأشخاص على المطالبة بحقوقهم في المجتمع والحصول عليها دون أن يذكر كلمة "حق" أو "حقوق إنسان" حتى ولو مرة واحدة. تبدأ كافة الجمل التي يقرأها المدرب بعبارة: "أنا قادر على" وعندما يرى المشارك أن الشخص الذي يلعب دوره يتمتع بالقدرات/ الفرص التي تذكرها الجملة فإنه يتقدم خطوة إلى الأمام ويبقى واقفاً هناك. بالمقابل إن كان يرى أن الشخص الذي يلعب "دوره" لا يتمتع بهذه القدرات فإنه يستدير ويخطو خطوة نحو الخلف.</p> <p>وبعد انتهاء الأسئلة سنلاحظ أن المجموعة التي كانت تقف في صف واحد قد انتشرت بصورة واسعة في القاعة، وبعد تلاوة كافة الجمل يطلب المدرب من المشاركين الذين يقفون ظهراً لظهور خلال التدريب الالتفات إلى بعضهم وجهاً لوجه والنظر إلى الشخص المقابل، كما يسأل أولئك الواقفين في الخلف عن مشاعرهم إزاء مكان وقوفهم ومكان وقوف المشاركين الآخرين ويقوم بتكرار هذا مع الآخرين من المجموعة التي تقف في الأمام أو الوسط. ومن المهم أن يمنح الجميع الفرصة للتفكير في مكانتهم ومكانة الآخرين والتعبير عن مشاعرهم إزاء هذا الأمر.</p>
المواد اللازمة للتدريب	<p>بطاقات بالأدوار حسب عدد المشاركين وقائمة بالأسئلة التي سيتم طرحها (انظر أدناه)؛ قاعة واسعة الحجم.</p> <p>من الممكن أيضاً وضع خط عريض على الأرض لتحديد خط البداية وإصاق ورقة على الخط مكتوب عليها: يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق (المادة 1، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948).</p>

اسم التمرين	لا تكافؤ في القوى، لا تكافؤ في الفرص
إرشادات للمدرِّب حول تنفيذ التمرين	يكشف التوزيع المكاني للمشاركين الفرص المتباينة للأفراد كما يكشف العلاقة ما بين النفوذ الاجتماعي والقدرة على تحقيق حقوق الإنسان علاوة على ذلك يبين التدريب أن الهويات الاجتماعية متعددة الأبعاد وليست أحادية البعد (كالجنس والعمر والمؤهلات التعليمية، وأصول العائلة والمنطقة التي تنحدر منها الخ) يلائم التدريب المجموعات المتجانسة ثقافياً، وتتناسب صيغة التدريب المعروضة هنا مع الوضع العراقي. يستعرض التدريب مشكلة التمييز والعزل والإقصاء ولكن في صورة تمثيل أدوار. فإنّ هذا التمثيل لا يثير المشاعر بتلك الصورة العارمة. وعلى خلاف التدريب المتعلق بالتمييز والعزل والإقصاء فإن الموضوع لا يتناول التجارب الشخصية، وإنما أوضاع القوى واللاتكافؤ في المجتمع ويبين التدريب أن اللاتكافؤ في القوى يؤدي دوماً إلى عدم توفر فرص كافية لعناصر المجتمع حتى يمارسوا حقوقهم.
المصدر	الفكرة مقتبسة من : Anna Wurth & Sermed Alwan http://portalunesco.org/shs/fr/files/8312/II21277088IRP-June-S-5pdf/RP-June-S%2B5pdf

الأدوار – الجزء الخاص بالمدرِّب	
يمكنني أن أشارك في اتخاذ القرارات في مدينتي	أستطيع السفر إلى خارج بلدي والعودة إليه متى رغبت في ذلك
يمكنني الالتقاء بأعضاء من الحكومة والبرلمان	بإمكاني الحصول على قرض مالي
رأبي ذو أهمية بالنسبة لأعضاء مجموعتي	أمتلك محلاً أو عملاً خاصاً
لدي إمكانية الاطلاع على معلومات من الجرائد والتلفزة والراديو والكتب والانترنت	أسكن في منزل، وأتمتع بكافة الحقوق كمستأجر أو مالك له
بإمكاني شراء المواد الغذائية وبكميات كافية	يتوفر لي ولعائلي ماء صالح للشرب وبصورة كافية
يمكنني الحصول على الأدوية التي أحتاجها أنا وعائلي	يتوفر لي ولعائلي الكهرباء
أتممت دراستي الإعدادية وأنوي الالتحاق بالجامعة	نستطيع النوم بأمان
لدي إمكانية المادية لدخول مستشفى خاص إذا استلزم الأمر ذلك	

بطاقات الأدوار – الجزء الخاص بالمفكرين	
طالبة جامعية، غير متزوجة، مسيحية	ضابط سابق، من ذوي الإعاقة، متزوج، وله 4 أطفال
مدرس متقاعد، متزوج وله 3 أطفال	عامل نظافة، غير متزوج، 22 سنة
طفلة، من ذوي الإعاقة، من عائلة غنية	طبيب، وحدة صحية، أعزب، 26 سنة
عاطل عن العمل، 24 سنة، له زوجة وطفلان	مترجم، كان يعمل لدى قوات الاحتلال، مسيحي، 43 سنة
أرملة، شابة، من أصول شيعية، 3 أطفال	تاجر
ربة بيت، متزوجة، 3 أطفال، سنية	عضو مجلس محافظة، عائد من الخارج
موظف حكومي، 4 أطفال	لاعب كرة طائرة، 23 سنة، غير متزوجة
شرطي، متزوج	صانع غني، 3 أطفال
أستاذة جامعية، طفلان، مطلقة	رجل دين، عضو في حزب ديني، 6 أطفال
عاطل عن العمل، 24 سنة، غير متعلم	سجين سابق، شاب، متعلم
	تلميذ، 14 سنة، فقير

التميز والإقصاء	اسم التمرين
هذا التدريب مفيد لتوضيح التمييز بكل أنواعه	مجال الاستخدام
تساوري تفاعلي يتسم بالتوعية	نوع التدريب
توعية المشاركين بوجود التمييز وأشكاله	المدونة
10-18 مشاركاً	عدد المشاركين
45-60 دقيقة	المدة
يقوم المدرب بشرح التدريب بصورة موجزة حيث يتم تطبيق التدريب على النحو التالي: يقف جميع المشاركين في صف واحد ويقوم المدرب بقراءة أسئلة تتعلق بالتمييز. يتوجه كل مشارك ينسحب عليه موضوع سؤال المدرب إلى الجهة المقابلة من الغرفة بصمت وأما الآخرون فإنهم يبكون واقفين في الصف وعند	كيفية التنفيذ

التمييز والإقصاء	اسم التمرين
<p>وصول المنسحبين من الصف إلى الجهة المقابلة من الغرفة فإنهم يلتفتون وينظرون - أيضاً صامتين - إلى أولئك الأشخاص الذين لم يتحركوا وبعد ثوانٍ من التواصل بالنظرات يطلب منهم المدرب من خلال حركة يديوية العودة إلى المجموعة.</p> <p>يجب أن يشير المدرب إلى أن المشاركة في التدريب ليست إجبارية وأنه بوسع المشاركين الذين لا يودون المشاركة البقاء واقفين وعدم التحرك يشدد المدرب على أهمية الالتزام بالصمت بالنسبة إلى التدريب.</p> <p>بعد التدريب يجلس الجميع ويسأل المدرب المشاركين إن كانوا يرغبون في الحديث عما انتابهم من مشاعر خلال أدائهم للتدريب. ومن المهم أن يؤكد المدرب هنا أيضاً على أنه لا يوجد ما يفرض على المشاركين التحدث عن تجاربهم ومشاعرهم وأن المسألة متاحة لمن يرغب في ذلك فعلاً. وخلال المناقشة الجماعية يصغي المدرب بصورة فعالة ويتناول التجارب التي يجري استعراضها ومن المهم أن تبقى حقوق الإنسان محور المناقشة الجماعية وأن يتبين للجميع أن تجارب التمييز متعددة الأوجه والأطياف.</p>	
<p>بالنسبة للمدرب: قائمة الأسئلة التي سيتم طرحها (أنظر أدناه)؛ قاعة مناسبة</p>	<p>المواد اللازمة للتمرين</p>
<p>يناسب هذا التدريب وبصورة جيدة المجموعات التي يعرف أفرادها بعضهم البعض وتكون بينهم ثقة متبادلة. وغالباً ما يثير التدريب مشاعر عارمة لدى غالبية المشاركين. بوسع المدربين استخدام هذا التدريب ليس فقط من أجل شرح المساواة والتمييز بصورة مجردة وإنما أيضاً بصورة "شعور معيش" كما يمكن تطبيق هذا التدريب لاستبيان التجارب المختلفة في مجموعة تبدو متجانسة.</p> <p>يُعد التمييز تجربة شخصية وغالباً ما تكون مصحوبة بالألم؛ وكلنا يقع ضحية له. وفي كثير من الأحيان نكون نحن من يرتكبه بحق الآخرين ولكي نكافح التمييز ونصده لابد لنا من استعراضه وتفحص رؤيتنا الشخصية للآخرين. وهذا هو السبيل الوحيد الذي سنفلح فيه في معاملة الأشخاص الآخرين الذين يختلفون عنا بشكل ما معاملة قائمة على المساواة.</p> <p>غالباً ما ينتاب المشاركين خلال هذا التدريب شعور بالعجز والغضب وجرح المشاعر والحزن، وقد يشعرون بأن أمرهم قد افتضح، أو قد يشعرون بالارتباك وهذا ما يتجلى من خلال خرقهم للصمت. وهنا يأتي واجب المدرب في التدخل وطلب الالتزام بالصمت.</p>	<p>إرشادات للمدرب حول تنفيذ التمرين</p>

التميز والإقصاء	اسم التمرين
غالباً ما يظهر الرجال ردّ الفعل هذا أكثر من النساء؛ فإذا كانت المجموعة مكونة من الرجال فقط فإن تطبيق هذا التدريب سيكون صعباً. على المدرب أن يراعي أن قاعة الدراسة تتيح للمشاركين حرية الحركة من جهة إلى أخرى دون عوائق.	
CR2 Social Development, Available at Crawford, Sheena/Anna Wurch (2007): Training on Human Rights-Based Approaches to Development Experiences and Materials, pp iv-v	المصدر

فيما يلي بعض الحالات التي قد تؤدي إلى التمييز ويكون التمييز أحياناً واضحاً وأحياناً لا يكون واضحاً، ويشير التمييز لدى الشخص الذي تعرض لهذا الأمر أحاسيس مختلفة عن نفسه وعن الآخر الذي مارس التمييز فيسأل المدرب المشاركين: هل شعرت بأي تمييز بناء على أي سبب من الأسباب المذكورة؟

- بسبب عمرك؟	- كونك ذكراً؟
- بسبب جنسيتك؟	- كونك أنثى؟
- بسبب شخصيتك؟	- بسبب ملبسك؟
- كونك من قبيلة معينة؟	- بسبب ملامحك؟
- بسبب انتمائك إلى فئة دينية معينة؟	- كونك من أسرة غنية؟
- كونك من ضحايا العنف؟	- بسبب فقر أسرتك؟
- بسبب انحدارك من منطقة معينة؟	- بسبب ضعف تعليمك؟
- بسبب ميولك الجنسية؟	- بسبب لونك؟
	- بسبب وضعك الصحي؟

وفي النهاية اسأل نفسك:

- 1- كيف كان هذا الإحساس؟
- 2- ما هو تأثير هذا الإحساس عليك؟
- 3- ما هو إحساسك نحو الشخص الذي مارس التمييز ضدك؟
- 4- هل مارست التمييز ضد شخص ما بناء على أحد الأسباب الواردة أعلاه؟ وكيف كان شعورك؟

اسم التمرين	الدائرة المغلقة
مجال الاستخدام	مفيد في الوحدات التدريبية الخاصة بالتمييز، وبالذات التمييز العنصري أو الديني أو العنصري.
نوع التحريج	تساوري تفاعلي.
المدة	تنمية حساسية المشاركين لواقع التمييز والنزاعات الناتجة عن عدم معرفة الآخر وعدم قبوله
عدد المشاركين	6-20 مشاركاً
المدة	30-40 دقيقة
كيفية التنفيذ	يطلب المدرب أن يتطوع اثنان من المشاركين بالخروج من القاعة، ويطلب من باقي المشاركين الوقوف وتكوين دائرة مغلقة. ويوضح المدرب للمشاركين في الدائرة أن مهمتهم منع دخول شخص إلى الدائرة، إلا إذا وقف على بعد مترين من الدائرة وطلب من أعضائها الدخول متحدثاً بلغة أجنبية، كالانجليزية مثلاً (أو بطريقة أخرى غير متوقعة يحددها المدرب). وبعد هذا الشرح يسمح المدرب بدخول المتطوعين إلى القاعة بعد أن يطلب منهما أن يحاولا الدخول بأي طريقة في الدائرة المغلقة
المواد اللازمة للتحريج	قاعة مناسبة من حيث المساحة
إرشادات للمدرب حول تنفيذ التمرين	يطلب المدرب من المتطوعين توضيح مشاعرهما ورأيهما أثناء محاولتهما الدخول إلى الدائرة، ثم يقوم بعد ذلك بالخطوة ذاتها مع أعضاء الدائرة المغلقة. بعد التدريب يشرح المدرب لكامل المجموعة هدف التدريب وهو توضيح مشاعر الأقلية ومشاعر الأغلبية في المجتمع، وسبل التعايش في المجتمع والصعوبات التي يواجهها الطرفان في تحقيق هذا التعايش. غالباً ما يحاول المتطوعان الدخول بالقوة إلى الدائرة من خلال أضعف حلقات الدائرة من ناحية القدرة البدنية أو السن. إذا فشل المتطوعان أو أحدهما في الدخول إلى الدائرة ربما سيتوقفان عن المحاولة ويقولان إنهما لا يريدان الدخول إلى الدائرة أو أن ذلك لا يهمهما، لذلك فإنه من المهم للمدرب أن يطرح هذه النقطة لتوضيح ديناميكية انعزال الأقليات في المجتمعات، والذين ينفصلون أحياناً عن المجتمع لشعورهم بعدم جدوى محاولة الاندماج.
المصدر	فكرة التدريب مقتبسة من: Rimmert-Fontes, Ingrid (ed)(198): Spiele zur Entwicklung, Hildesheim: Internationales Kulturwerk eV, p 163

اسم التمرين	قائمة الاحتياجات العشرة
مجال الاستخدام	من الممكن استخدام هذا التدريب لتوضيح حقوق المرأة والتعريف بها أو بحقوق الأقليات أو حقوق الطفل أو حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك حقوق الإنسان بشكل عام
نوع التدريب	تفاعلي تحاوري
الهدف	توضيح فكرة حقوق الإنسان والمساواة في هذه الحقوق
عدد المشاركين	6-20 مشاركاً
المدة	40-50 دقيقة
كيفية التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ قم بتقسيم المشاركين إلى مجموعات. ▪ على كل مجموعة أن تعمل منفصلة في مناقشة السؤال التالي: <p>ما هي احتياجاتي الرئيسية في الحياة (في حدود عشرة اختيارات)؟ وتدوينها على لوحة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تقوم كل مجموعة بتقديم لوحتها ثم تتحلل المجموعات ويعود المشاركون إلى أماكنهم. ▪ يقوم المشاركون جميعاً باختيار أهم عشر نقاط من مختلف اللوحات ويقوم المدرب بكتابتها على لوحة ورقية منفصلة.
المواد اللازمة للتدريب	لوحات ورقية وأقلام ملونة
إرشادات للمدرِّب حول تنفيذ التمرين	<p>من خلال الحوار المفتوح الذي يقوده المدرب يقوم المشاركون بمقارنة الاحتياجات الموجودة على اللوحة ومدى انطباقها على الواقع وسبل التغيير المتاحة.</p> <p>من المهم أن تكون الاختيارات نابعة من المشاركين دون أن يحاول المدرب تمرير اختياراته قد يعتقد بأنها ذات أولوية، فالمدرب هنا محايد ومهمته هي قيادة التدريب دون تدخل في الاختيارات.</p> <p>هذا التدريب مفيد لتوصيل فكرة حقوق الإنسان وخاصة إذا لم يكن المشاركون قد تعاملوا كثيراً مع هذا الموضوع.</p>
المصدر	الفكرة مقتبسة من: Alaa Boutros، دليل اتجاهات (Compass)، منشورات المجلس الأوروبي

اسم التمرين	ماذا يحدث لو أن
مجال الاستخدام	يفيد هذا التدريب في تناول موضوع التمييز بكل أنواعه، وكذلك في توضيح فوائد التنوع في المجتمعات وأهمية وجود كل فئة من فئات المجتمع.
نوع التدريب	تساوري تفاعلي.
الهدف	تفهم وضع الآخرين في المجتمع والتعامل مع حقوقهم
عدد المشاركين	6- 20 مشاركاً
المدة	40- 50 دقيقة
كيفية التنفيذ	يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات بحد أقصاه خمسة أفراد للمجموعة ومن ثم توزيع استمارات "ماذا يحدث لو؟" على كل مجموعة ويحدد المدرب الزمن المتاح للإجابة عن الأسئلة المطروحة في الاستمارة (15-20 دقيقة)، وتقوم كل مجموعة بكتابة الإجابات على لوحات ورقية وبعد انتهاء الوقت المتاح تقوم كل مجموع بإطلاع جميع المشاركين على إجاباتها ويقوم المدرب بإدارة الحوار.
المواد اللازمة للتدريب	لوحات ورقية، أقلام ملونة
إرشادات للمدرب حول تنفيذ التمرين	تستطيع المجموعة كتابة عدة إجابات على كل سؤال يقوم المدرب بإدارة الحوار من خلال صياغة تساعد المشاركين على توضيح إجاباتهم دون أن يقلل من قيمة الإجابات، ومن خلال السؤال عن أسباب اختيار هذه الإجابات. على المدرب أن يقوم بتعديل استمارة "ماذا يحدث لو؟" بشكل يلائم طبيعة المشاركين وهدف الدورة ولا يستعمل الاستمارة ذاتها بشكل دوري في جميع الدورات التي يقوم بتسيبها
المصدر	فكرة التدريب مقتبسة من: Rademacher, Helmut/ Wilhelm, Maria (2005) Interculturelle Spiele Frankfurt am Main: Cornelsen Scriptor, p 87
أوراق العمل: "ماذا يحدث لو"	
<p>ماذا يحدث لو استيقظت من النوم ووجدت أن القانون في بلدك قد ألغى عقوبة الإعدام؟</p>	<p>ماذا يحدث لو أن كل شخص في بلدك سواء أكان رجلاً أم امرأة أم طفلاً أصبح يملك قطعة سلاح؟</p>

ماذا يحدث لو أن		اسم التمرين
<p>ماذا يحدث لو استيقظت من النوم ووجدت بلدك خالياً من البشر؟</p>		<p>ماذا يحدث لو أصبح رئيس بلدك وجميع أفراد الحكومة من النساء فقط؟</p>
<p>ماذا يحدث لو أصبح كل سكان بلدك فجأة من الرجال؟</p>		<p>ماذا يحدث لو أنك أصبحت رئيساً لبلدك؟</p>
<p>ماذا يحدث لو أصبح كل سكان العالم يستخدمون لغة واحدة فقط للحديث؟</p>		<p>ماذا يحدث لو أصبح كل سكان العالم متشابهين في الشكل واللغة والدين والتفكير؟</p>
<p>ماذا يحدث لو هاجر كل الشباب إلى الخارج؟</p>		<p>ماذا يحدث لو كان رئيس الجمهورية من ذوي الاحتياجات الخاصة (أعمى، أصم، مقعداً)؟</p>
<p>ماذا يحدث لو أنك وجدت نفسك فجأة في بلد لا يتحدث أهله إلا لغة واحدة لا تستطيع أنت أن تتحدثها؟</p>		<p>ماذا يحدث لو أصبح الطقس في بلدك مماثلاً للطقس في شمال أوروبا؟</p>

الباب الثاني : حقوق المرأة ومفهوم النوع الاجتماعي

في هذا القسم من الدليل، سنتناول محتوى تدريبيًا مبسطًا يتعلق بحقوق المرأة ومفهوم النوع الاجتماعي. وتتمحور أهدافنا في هذا القسم حول: زيادة المعرفة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ورفع مستوى الوعي عن التصورات المختلفة حول المساواة وكذلك فهم الجدل حول النوع الاجتماعي وقابلية تطبيقه في سياق النقاش الدائر حول حقوق المرأة والمجتمع.

نسعى في هذا الباب إلى تقديم الرسائل الجوهرية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وأمثلة حول تطبيق تحليل النوع الاجتماعي.

أولاً: اتفاقية "سيداو": المحتوى والتفسير والتاريخ

إلى جانب العهدين الرئيسيين لحقوق الإنسان، توجد معاهدات أخرى تركز على حقوق فئات خاصة من البشر فبالرجوع إلى التاريخ، نجد أن منظومة حماية حقوق الإنسان كما نعرفها في يومنا هذا قد تمخضت عن التجارب التي خاضتها البشرية مع الظلم الاجتماعي والتمييز وبالتالي سنتمكن من تفهم السبب في وجود معاهدات حقوق الإنسان التي تنصّ على القضاء على التمييز ضد المرأة وحماية حقوق فئات اجتماعية معينة وكانت أول المعاهدات التي أبرمت في هذا الصدد هي اتفاقية "سيداو" في عام 1979، في حين كان آخرها هي المعاهدة الدولية لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، والاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري ويتضح من هذا التطور أن اتفاقيات حقوق الإنسان تبلورت عندما كافح أناس أنواعاً من الظلم والتمييز، وعندما تم التعبير عن هذا الظلم في المطالبة بحقوق الإنسان.

وبالرغم من القواسم المشتركة بين اتفاقية "سيداو" والاتفاقيات التي تبعتها والمذكورة أعلاه، فإنه يوجد اختلاف جوهري، ألا وهو عدم اعتبار النساء شريحة سكانية منفصلة، حالهن في ذلك حال الرجال الذين لا يشكلون شريحة اجتماعية بحدّ ذاتها.

وتنصّ اتفاقية "سيداو" من جانب على الحقوق ذات الأهمية الخاصة للنساء مثل حماية حقوق الأمومة للمرأة العاملة، وتنصّ من جانب آخر على وجوب تمتع النساء والفتيات بالحقوق الراسخة في المواثيق الدولية الأخرى مثل المشاركة في الانتخابات والاقتصاد والتمتع بإمكانيات الرعاية الصحية والتعليم وغيرها، على نحو متكافئ وكما يلاحظ فإن عنوان الاتفاقية ليس "اتفاقية حقوق المرأة" وإنما "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" وبالتالي فهي تحدد العراقيل. ومن بين هذه

العراقيل، على سبيل المثال، التصورات الخاصة بالعلاقة بين الجنسين، والعلاقة ما بين الأجيال والعادات والتقاليد، وكذلك الفقر والانتماء للأقليات الإثنية، إلخ...

لقد أقرت غالبية البلدان العربية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، غير أن العديد منها أبدى أيضاً تحفظات جوهرية عليها، وخاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة في مسائل الزواج والطلاق. وتبرر البلدان العربية والإسلامية ذلك عادة بتراتها الديني وخصائصها الثقافية، أو تشريعاتها الوطنية المستمدة بدورها من الشريعة الإسلامية.

إن أحد أبرز أسباب نشأة اتفاقية «سيداو» هو التعبير عن الإقصاء والظلم بلغة حقوق الإنسان. لقد كانت أوليمب دي غوش (مناضلة شهيرة من أجل الحقوق السياسية للمرأة الفرنسية، وهي من مواليد 1748 في فرنسا، أعدمت في سنة 1793 ومن أشهر نصوصها «إعلان حقوق المرأة والمواطنة» من بين طلائع النساء المناضلات من أجل حقوق المرأة. وقد عرف العالم العربي مجموعة من النساء والرجال الذين ناضلوا من أجل قضايا المرأة وحقوقها منذ القرن التاسع عشر فقد طالب على سبيل المثال قاسم أمين (1863-1910) بحقوق المرأة ومن بينها حقها في التعليم وبرره بكون الأم «مربية الأجيال القادمة». وثمة مواقف مشابهة شاعت بسرعة في العالم العربي وما تزال تهيمن على العديد من النقاشات بشأن حقوق المرأة.

صحيح أن هذا السياق هو في غاية الأهمية غير أنه - من منظور حقوق الإنسان - يؤدي في نهاية المطاف إلى تقييد حقوق المرأة ذلك أنه يجعل حقوقها، مثل حقها في التعليم، مرتبطة بدورها الاجتماعي، أي بأمومتها، غير أن حقوق الإنسان ليست مرتبطة بمثل هذه الوظائف ولا يتم اكتسابها من خلال فائدتها للمجتمع أو "حسن السلوك"، كما أنه ليس هناك أي تصرف يترتب عنه فقدانها.

1.1. مواقف المناضلات والمناضلين من أجل حقوق المرأة

تتركز الانتقادات ضد التفسير الذكوري لحقوق الإنسان على ناحيتين:

- أ. بعض الانتهاكات لحقوق المرأة لم يتم التصدي لها عبر حقوق الإنسان، من بينها على سبيل المثال اغتصاب النساء كسلاح في النزاعات المسلحة.
- ب. تجاهل الاعتداءات على المرأة التي لم ترتكب بحكم القانون أو من قبل موظفي الدولة وإنما من قبل أشخاص عاديين، ومن بين هذه الاعتداءات على سبيل المثال ظواهر مثل ظاهرة العنف المنزلي،

وقد أشار النقاد إلى أن الكثير من الحكومات تستخدم إلى اليوم بعض المواد ⁽¹⁾ في تبرير اعتبارها لانتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة ضد المرأة بأنها "شؤون خاصة"، واعتبار حقوق الرجال في خصوصيتهم وعائلتهم وشرفهم الشخصي أعلى مكانة من حقوق المرأة.

إن هذه الانتقادات التي أبدتها المناضلات من أجل حقوق المرأة قد أسهمت في تطوير اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبشكل ما فقد غيرت هذه الاتفاقية الجدال الدائر حول حقوق الإنسان بصورة جذرية ذلك أنها لفتت الأنظار إلى انتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة على الصعيدين العام والخاص.

1.2. المساواة في الحقوق

تتضمن كافة اتفاقيات حقوق الإنسان مواد تحظر التمييز بين البشر فيما يتعلق بتمتعهم بحقوق الإنسان ومن بين تلك الاتفاقيات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي نصت - خلافاً للاتفاقيات الأخرى - في مادتها الأولى على أوجه التمييز ضد المرأة على النحو التالي: "لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة"، أية تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل"

وانطلاقاً من هذا التصور للتمييز، يتبين لنا مفهوم اتفاقية "سيداو" لمعنى المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة وتوضح قائمة المقارنة أدناه ذلك المفهوم.

مقارنة بين مهامه مختلفة للمساواة في الحقوق			
شكل المساواة	المضمون	مثال	مشكلة/تحدي
المساواة الشكلية	الرجال والنساء متساوون ويعاملون على قدم المساواة؛ المقاييس ذاتها	للرجال والنساء حق التقاعد عند بلوغ سن الخامسة والستين.	1- توضع المقاييس في غالب الأحيان على أساس التجارب والاحتياجات الذكورية.

⁽¹⁾ على وجه الخصوص المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: 17/1 - "لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأية حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته." 17/2 - "من حق كل شخص أن يحمي القانون من مثل هذا التدخل أو المساس".

<p>2- للرجال والنساء عادة أدوار مختلف في المجتمع وإذا تم تجاهل هذه الأدوار، فمن الممكن أن ينجم عن ذلك تمييز.</p>		<p>تسري على الطرفين.</p>	
<p>لحل مشكلة الأمان فإنه يمكن أيضاً انتهاج أساليب أخرى بديلة، كتخصيص حافلة مدرسية للبنات مثلاً، بحيث لا يتم تضيق المساواة بهدف الحماية.</p>	<p>البنات لا يذهبن إلى المدرسة إن كان الطريق إليها طويلاً وغير آمن.</p>	<p>الرجال والنساء مختلفون ولا بد من حماية المرأة من أشياء معينة.</p>	<p>مساواة بمدونة الحماية</p>
<p>لا بد من التدقيق في كل حالة من حيث مدى وكيفية تأثيرها على الرجال والنساء، وكيفية تشكيلها بالصورة التي تسمح للرجال والنساء بأن يتمتعوا بحقوقهم على قدم المساواة.</p>	<p>يختلف أداء الرجال والنساء في المجال الرياضي، ولذلك فإنه المباريات تجري بصورة منفصلة.</p>	<p>الرجال والنساء يختلف بعضهم عن بعض؛ إنهم يقومون بأدوار مختلفة، وعليه فإن احتياجاتهم مختلفة وفي الغالب يتعين التعامل مع المرأة والرجل بصورة مختلفة مما يضمن تمتعهم بحقوق الإنسان على قدم المساواة.</p>	<p>مساواة جوهرية المساواة بالنتيجة</p>

توجد إيجابيات لكل شكل من أشكال المساواة المشار إليها، غير أن ميزة المساواة بالنتيجة هي العدالة الاجتماعية التي تنظم علاقة الأفراد من خلال إمكانياتهم ومواردهم للوصول إلى بناء يعتمد على التكامل بين الأفراد وليس على مبدأ السيطرة أو القوة من ناحية، والاستفادة من كل الموارد المتوفرة في المجتمع سواء بالنسبة إلى الذكور أو الإناث من ناحية أخرى. أمّا على المستوى الفردي فإن

الأشخاص القادرين على إثبات ذاتهم سواء على صعيد العمل أو الحياة اليومية، هم مواطنون ومواطنات أقوياء قادرين على إعالة أنفسهم وتربية أطفالهم بصورة أفضل.

وبما أن اتفاقية «سيداو» تقوم بالنتيجة على المساواة بين المرأة والرجل فإن تطبيقها يقتضي مراجعة الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقواعد الإدارية والقوانين ذات الصلة لتبين مدى تأثيرها على الرجال والنساء ولهذا الغرض يتم استخدام مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) الذي تم تطويره في نهاية الثمانينات.

ثانياً: مفهوم النوع الاجتماعي: التعريف والسبب

التكوين الثقافي والاجتماعي هو الذي يجعل من الذكور رجالاً ومن الإناث نساءً، ولكل منهما أدوار ووظائف محددة وعليه فإن هذه الأدوار تكون قابلة للاختلاف وفق الثقافات والظروف والأزمنة المختلفة عبر تاريخ البشرية.

يولد الناس بصورة عامة بجنس بيولوجي معين وهذا ما يشتمل على خصائصهم البدنية، ولكن هذه الخصائص البيولوجية ليست هي ما يجعل من المرأة امرأة ومن الرجل رجلاً وإنما هي النشأة الاجتماعية في العائلة والمدرسة والمجتمع. هذه العمليات فقط هي الكفيلة بجعل المرأة والرجال البيولوجيين امرأة ورجلاً في المفهوم الاجتماعي أيضاً، أي جعلهم كائنات لا تتمتع فقط بجنس معين وإنما تتصرف كذلك كما يتصرف النساء والرجال وفقاً للمقاييس الاجتماعية، علماً بأن المقاييس الاجتماعية هذه عرضة للتغير. وإن ما نعتبره اليوم سلوكاً أنثوياً أو ذكورياً مثالياً يختلف عن التصورات التي كانت سائدة حول ذلك في القرون الماضية، حتى أن طبيعة العلاقة ما بين المرأة والرجل قد باتت تختلف في عصرنا الحالي عن طبيعة العلاقة التي كانت سائدة في الماضي.

لم يرد في اللغة العربية الكلاسيكية كلمة تدل على مفهوم النوع الاجتماعي، وقد بدأ هذا المفهوم بالانتشار في البلاد العربية خلال العقد الماضي. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المشكلة تواجه لغات أخرى وهذا ما يؤدي غالباً إلى سوء فهم وأكثر أشكال سوء الفهم شيوعاً هو اعتبار كلمة النوع الاجتماعي مرادفة للنساء.

2.1. أوجه الاختلاف بين الجنس البيولوجي والنوع الاجتماعي:

النوع الاجتماعي	الجنس البيولوجي	المصطلح العربي
Gender	Sex	المصطلح الإنجليزي
محدد اجتماعياً وثقافياً وسياسياً وتاريخياً.	محدد بيولوجياً.	التفسير
على سبيل المثال تتسبب للنساء والرجال صفات وقدرات وأدوار مختلفة.	الاختلافات بسبب الأعضاء التناسلية الأولية.	السبب
البشر يتبنون أدوار أحد الجنسين تبعاً لنسبهم وثقافتهم وطبقتهم الاجتماعية والحقبة التاريخية والدين الخ والأدوار الاجتماعية خاضعة للمؤثرات التاريخية وقابلة للتغير.	ينسب للإنسان عادة جنس معين عند الولادة.	الخلفية
الرجال قادرون على إطعام الأطفال الرضع والاعتناء بهم.	المرأة وحدها قادرة على الولادة والرضاعة.	مثال
قابلية التغير والتفاوض بشأن النوع الاجتماعي.	اختلاف الجنس البيولوجي.	العلاقة

في الوقت الذي لم يطرأ فيه أي تغيير على المحددات البيولوجية على مدى قرون، أي أن المرأة ما تزال هي التي تحمل الأطفال، إلا أن التصورات الاجتماعية عن هذه الأدوار قد شهدت تغيرات بالغة، إذ أن ما يتحكم فيها على ما يبدو هو طبيعة العوامل المادية، أي من يمارس وظيفة ما خارج البيت تلعب هذه العلاقات دوراً كبيراً في الهيكلة الاجتماعية لتحديد ما يعتبر "عاماً" و"خاصاً"، وتحدد المساحات الخاصة بكل جنس والسلطات التي تتمتع بها كل مساحة (ومن ذلك سلطات كل جنس من الجنسين) وللتوضيح نضيف مثلاً على المرأة السجينة من منظور النوع الاجتماعي ومثلاً ثانياً عن حدود ازدواجية الجنس.

2.2. المثال الأول - المرأة السجينة في العراق

تتراوح نسبة النساء السجينات في أي نظام سجون في العالم ما بين 2% و8%، ومن بين ما يترتب على هذه النسبة المئوية المتدنية هي أن السجون تؤسس عادة بحيث تراعي حاجات السجناء الرجال ومتطلباتهم، وهذا ينطبق على المباني والأمن وكافة المرافق الأخرى وأما الترتيبات الخاصة بالنساء السجينات فهي عادة مكملات تضاف إلى الترتيبات العادية المخصصة للرجال.

في الواقع، يختلف وضع النساء السجينات عن وضع الرجال السجناء؛ لذا يتوجب إيلاء اهتمام خاص بوضع النساء في السجون إجمالاً، تعاني النساء المحكوم عليهن بالسجن معاناة جسدية ومن اعتداءات جنسية كما أنهن يعانين عادة من بعض المشاكل الصحية غير المعالجة.

أ. المسؤوليات العائلية

العائلة هي مسؤولية النساء الأولى في معظم المجتمعات، خاصة عندما يكون هناك أولاد وهذا يعني حدوث عواقب كبيرة وجسيمة عندما يحكم على المرأة بالسجن، حيث يواجه الأب الذي يبقى وحيداً مع عائلته صعوبة كبيرة في أداء مهامه باعتباره أباً، خاصة إذا لم تكن هناك مساعدة عائلية كبيرة في إدارة شؤون المنزل، وفي عدد من الحالات تكون المرأة هي المعيل الوحيد للعائلة.

وبناء على ما تقدم ذكره، لا بد من اتخاذ تدابير خاصة لضمان استمرارية اتصال النساء السجينات بأطفالهن اتصالاً فعالاً كما أن مسألة الاهتمام بالأطفال الصغار تتطلب بذل جهود خاصة ومن المهم أن تمنح الأمهات السجينات فرصة إقامة الاتصال بأطفالهن الذين تركنهن وراءهنّ، وعندما يزور الأطفال السجينة فلا بد من السماح، وبقدر الإمكان، بالتلامس الجسدي وكذلك الحميميّة علاوة على ذلك فلا بد من أن تدوم الزيارات طيلة النهار.

ب. النساء الحوامل

من المفروض ألا يزج بالنساء الحوامل في السجن إلا إذا لم يكن هناك أي بديل آخر على الإطلاق، وإن حصل ذلك فيجب اتخاذ تدابير خاصة بهنّ عندما يكن في انتظار الولادة وخلال فترة الرضاعة. كما يجب الانتباه إلى مسائل حساسة، خاصة من ناحية تطبيق القيود الأمنية خلال عملية الولادة، حيث يتعين تفادي ولادة أية امرأة حامل في السجن وفي كل الأحوال يجب أن لا تتضمن وثيقة الولادة عنوان السجن كمكان للولادة، كما يجب أن تطبق كافة التدابير الأمنية خلال هذه الفترة بتحفظ بالغ، وهذا ما نصت عليه القاعدة (1/23) من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء.

تعتبر مسألة الأمهات السجينات اللاتي لديهن أطفال مسألة حساسة جداً. وهناك عدد من الأنظمة القضائية، ومنها النظام القضائي العراقي، التي تسمح للأمهات بالاحتفاظ بمولودهن معهن في السجن إلى حين بلوغ الطفل سن الثالثة. وهنا يسمح للأم بالعيش مع مولودها في مكان واحد بصورة دائمة في السجن، حيث يتعين تأمين كافة التسهيلات والمستلزمات للأم المرضعة كما يتعين توفير بيئة طبيعية لكل من الطفل وأمه السجينة، ولا يجوز عرقلة نمو الطفل وحرمانه من احتياجاته.

وبما أن السجن يشكل محيطاً غير طبيعي فقد يؤثر في نمو الطفل منذ نعومة أظفاره، وتقع المسؤولية على عاتق إدارة السجن لاتخاذ التدابير الملائمة مع العائلة أو مع السلطات التي تعني بالأطفال دون أهل في حالة بلوغ الطفل السن التي يجب فصله فيها عن أمه السجينة. وبما أن آثار السجن على النساء تختلف كثيراً عنها على الرجال، فقد تتأثر الظروف المنزلية التي يتركها وراءهن خاصة إذا كنّ المعيلات الوحيدات للأسرة، أو لمجرد كونهن القائمات على العناية بعائلاتهن. وفي بعض الثقافات غالباً ما تنبذ النساء السجينات من قبل عائلاتهن. وبناء عليه فلا بد للموظفين المكلفين بالعناية بالسجينات مراعاة كافة هذه المسائل، وأن يتوفر لهؤلاء الموظفين فرص التدريب الخاص لأداء دورهم على الوجه المناسب.

ت. العناية الجسدية والنفسية وإعادة التأهيل

كما أسلفنا أعلاه، للنساء السجينات احتياجات صحية خاصة يتوجب مراعاتها وتوفيرها. وإضافة إلى ذلك، هناك سجينات يعانين من القلق الدائم على أولادهن مما يولد لديهنّ ضغطاً نفسياً وربما يؤثر في سلامتهن العقلية ويجعل السجن أكثر إيلاًماً لهن من الناحية النفسية مقارنة بالرجال لذا لا بد من أن تراعى التدابير الصحية المؤمّنة للنساء السجينات هذا الأمر.

يجب على إدارة السجن إعداد السجناء للعودة إلى المجتمع المدني عند الإفراج عنهم كما يجب الأخذ بعين الاعتبار احتياجات النساء لدى اقتراب موعد الإفراج عنهن، فقد تكون عودتهن إلى عائلاتهن غير ممكنة لأنهن كن سجينات وبناء عليه يتوجب أن تتعاون إدارة السجن مع هيئات اجتماعية لمساعدة النساء السجينات على الانخراط مجدداً في مجتمعاتهن، لذلك فإن تدريبهن على نحو يوفر لهن القدرة على إعالة أنفسهن هو أمر ذو أهمية خاصة بالنسبة إلى النساء السجينات. ومن جانب آخر توجد في بعض البلدان الإسلامية - مثل اليمن وأفغانستان - برامج اجتماعية تهدف إلى حث أهل المُفرج عنهن على قبولهن ومعاملتهن معاملة حسنة، حيث أن آثار السجن على النساء تختلف كثيراً في طبيعتها عنها على الرجال، فقد تتأثر الظروف المنزلية التي يتركها وراءهنّ باعتبارهنّ عادة هنّ المعيلات

الوحدات أو لديهم دور مهم في رعاية عائلاتهم، وفي بعض الثقافات غالباً ما تتبذ النساء السجينات من قبل عائلاتهم، ولذا تحتاج الموظفات اللواتي يعملن مع السجينات إلى الوعي بكافة هذه المسائل وأن يوفر لهن تدريب خاص لأداء دورهن.

ث. الأطر القانونية للمرأة السجينة: القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء

- **القاعدة 23 (1):** يجب أن تتوفر في سجون النساء، المنشآت الخاصة الضرورية لتوفير الرعاية والعلاج قبل الولادة وبعدها ويجب، حيثما كان ذلك في الإمكان، اتخاذ ترتيبات لجعل الأطفال يولدون في مستشفى مدني وإذا ولد الطفل في السجن، لا ينبغي أن يذكر ذلك في شهادة ميلاده.
- **القاعدة 23 (2):** حين يكون من المسموح به بقاء الأطفال الرضع إلى جانب أمهاتهم في السجن، تتخذ التدابير اللازمة لتوفير دار حضانة مجهزة بموظفين مؤهلين، يوضع فيها الرضع خلال الفترات التي لا يكونون أثناءها في رعاية أمهاتهم.
- **القاعدة 8:** توضع فئات السجناء المختلفة في مؤسسات مختلفة أو أجزاء مختلفة مع مراعاة جنسهم وعمرهم وسجل سوابقهم وأسباب احتجازهم ومتطلبات معاملتهم، وعلى ذلك: (أ) يسجن الرجال والنساء، بقدر الإمكان في مؤسسات مختلفة، وحين تكون هناك مؤسسة تستقبل الجنسين على السواء فيتحتم أن يكون مجموع الأماكن المخصصة للنساء منفصلاً كلياً.
- **القاعدة 53 (1):** في السجون المختلطة المستخدمة للذكور والإناث معاً، يوضع القسم المخصص للنساء من مبنى السجن تحت رئاسة موظفة مسؤولة تكون في عهدها مفاتيح جميع أبواب هذا القسم.
- **القاعدة 53 (2):** لا يجوز لأي من موظفي السجن الذكور أن يدخل قسم النساء ما لم يكن مصحوباً بموظفة أنثى.
- **القاعدة 53 (3):** تكون مهمة رعاية السجينات والإشراف عليهن من اختصاص موظفات السجن النساء حصراً، على أن هذا لا يمنع الموظفين الذكور ولا سيما الأطباء والمعلمين من ممارسة مهامهم المهنية في السجون أو أقسام السجون المخصصة للنساء.

2.3. المثال الثاني - حدود ازدواجية الجنس

لا يولد جميع الناس بسمات جنسية واضحة، فالبعض لديه سمات بيولوجية مؤنثة ومذكرة معاً. وعلى صعيد الشرع الإسلامي، هناك جدل حاد دائر بين الفقهاء حول الحقوق التي تتمتع بها هذه الفئة من الناس بخصوص ولاية النكاح وولاية المال والمواريث. وفي كافة أنحاء العالم تقريباً تخضع هذه الفئة من الناس في أغلب الأحيان لعمليات جراحية في سن الرضاعة. وشهد الغرب خلال العقود

الأخيرة حشداً منظماً لانتقادات يوجهها الأشخاص المعنيون إلى العمليات الجراحية التي تجرى للأطفال الصغار بالارتكاز على حقوق الإنسان وتطالب هذه الفئة بعدم جواز إجراء العمليات الجراحية إلا إذا وافق عليها الشخص المعني.

وإلى جانب الناس الذين لهم جنس بيولوجي واضح، هناك أشخاص يريدون تغيير جنسهم بمحض قرارهم الشخصي حيث أنهم يشعرون بأنفسهم أشد ارتباطاً بالجنس الآخر من الناحية الاجتماعية (Transsexuality). وتتوفر لهذه الفئة من الأشخاص فرصة تحويل جنسهم من خلال العمليات الجراحية والعلاج الهرموني. وعلى الصعيد الدولي، تجري أكثر العمليات الجراحية من هذا النوع في إيران وتايلاند مثلاً.

يتسم التعامل مع الأشخاص من هاتين الفئتين (أي المزدوجين والمتحولين جنسياً) في العالم العربي من خلال التصور بأنهم مصابون بمرض وأنه يمكن شفاؤهم من خلال عملية جراحية يخضعون لها، وينسحب هذا على المثليين أيضاً، فالمثلية تعتبر كذلك مرضاً أو تصرفاً شاذاً وتستوجب العقوبة في الكثير من البلدان الإسلامية ما عدا إندونيسيا التي تعد أكبر بلد إسلامي. في هذه الأثناء استتبقت أحكام واضحة في موثيق حقوق الإنسان حول الميل الجنسي، كما يلي:

▪ **المادة 2 من العهد الدولي الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية/البند 1:** "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب". وقد فسرت اللجنة التعاقدية للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعبير "أو غير ذلك من الأسباب" في سياق قضائها بأن المقصود به أيضاً التمييز بسبب الاحتياجات الخاصة أو الميل الجنسي، وفي ضوء ذلك فإن الملاحقة القضائية ضد المثليين من النساء والرجال تعتبر خرقاً للمادة 2 من العهد الدولي.

▪ تستعين اللجنة بالمادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لحماية الحياة الخاصة فالبند 1 من المادة 17 ينص على أنه "لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيئته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته". والبند 2 من المادة ذاتها ينص على أنه "من حق كل شخص أن يحمي القانون من مثل هذا التدخل أو المساس". ويعتبر الميل الجنسي واحداً من حقوق الإنسان، وبذلك فهو جزء من الخصوصيات التي تحظى بحق الحماية.

كما ينص على ذلك التعليق العام رقم (20/2009) للجنة التعاقدية للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إذ يعتبر التمييز بسبب الميول الجنسية خرقاً لأحكام المادة 2 من العهد.

ثالثاً: تمارين تطبيقية في مجال حقوق المرأة والنوع الاجتماعي.

اسم التمرين	حقوق أو امتيازات
مجال الاستخدام	مفيد في مجال حقوق المرأة أو في مجال التمييز القائم على النوع الاجتماعي.
نوع التدريب	تحويري تفاعلي.
المدة	أن يدرك المشاركون مدى تأثير نوعهم الاجتماعي في وضعهم وحرمتهم الشخصية وفي الفرص المتاحة لهم سواء في مجال العمل أو المجال الشخصي أو المجال الاجتماعي.
عدد المشاركين	10-30 مشاركاً
المدة	30-90 دقيقة
كيفية التنفيذ	يقف كل المشاركين على خط أفقي، ويطلب المدرب من المشاركين أن يتخللوا أنهم جميعاً رجال ومن ثم يبدأ المدرب في ذكر طروحات معينة (انظر نموذج التصوير أدناه) وعندما يعتقد المشارك أن الطرح يتناسب معه كرجل، فعليه أن يخطو خطوة للأمام ثم العودة مرة أخرى لنقطة البداية وهكذا حتى تنتهي الطروحات الموجودة في النموذج المعد للتصوير. في المرحلة التالية من التدريب، يطلب المدرب من المشاركين أن يتخللوا أنهم جميعاً نساء ويتم إعادة التدريب مرة أخرى. يستطيع المدرب أن يستخدم التدريب كتدريب تنشيطي أو كمدخل تمهيدي لموضوع حقوق المرأة أو النوع الاجتماعي أو حتى كخاتمة لتدريب بشأن النوع الاجتماعي. تتوقف كثافة التدريب وزمن مناقشته وتقييمه على سير اليوم التدريبي.
المواد اللازمة للتدريب	مهم: يجب أن تتوفر قاعة ذات مساحة كبيرة.
إرشادات للمدرب حول تنفيذ التمرين	من الممكن تنفيذ التدريب حسب النوع الاجتماعي الحقيقي للمشاركين (المرأة تقوم بدور امرأة والرجل يقوم بدور رجل)، أو حتى بأدوار تبادلية فيتمص الرجال دور السيدات وتتمص السيدات دور الرجال. في الحالة الأولى تكمن الخطورة في تأكيد وتثبيت الواقع الذي يعيشه المشاركون أي: الرجل يملك فرصاً كثيرة والمرأة تملك

اسم التمرين	حقوق أم امتيازات
<p>فرصاً قليلة أما في الحالة الثانية، أي تقمص دور الآخر، فتكمن الخطورة - وخاصة إذا أخذنا في الاعتبار طبيعة المجتمع العراقي وثقافته - في أن يتحول التدريب إلى نوع من السخرية والاستهزاء لذا فنحن ننصح بتنفيذ التدريب كما ذكرنا في القسم المتعلق بكيفية التنفيذ حتى ولو استلزم ذلك المزيد من الوقت بالمقارنة بالحالتين السابقتين.</p>	
<p>المصدر</p>	<p>Anna Wurth</p>
<p>الاستمارة الخاصة بالتمرين (حقوق أم امتيازات)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ إذا شاهدت التلفاز أو قرأت الصحف فسأرى كل يوم وبشكل مكثف أشخاصاً من جنسي. ■ إن الكثير من فرصتي في الحياة مرتبطة بجاذبتي. ■ الآخرون يعتقدون أن قراراتي دائماً متوازنة وليس لها علاقة بطبيعة جسدي أو بأيام معينة من أيام الشهر. ■ (رجال الدين) في كل الأديان الرئيسية في العالم من جنسي نفسه. ■ لو كنت متزوجاً/متزوجة فسنقسم الأعمال المنزلية بينما بحيث يقوم الآخر بأغلب الأعمال وخاصة الأعمال المملة. ■ من المتوقع أو الغالب أن أفضي بقية حياتي بزيادة كبيرة في وزني. ■ كمطلق/كمطلقة فإن هناك احتمالاً كبيراً جداً بأن زواجي الثاني سيكون من شخص أصغر مني سناً، حتى لو كان عمري يفوق الـ 35 سنة ولدي أطفال. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ زملائي في العمل يظنون بأنني حصلت على وظيفتي على أساس كفاءتي وليس جنسي. ■ حصولي على ترقية في العمل مرتبط بالكفاءة وليس بالجنس. ■ احتمال تعرضي للتحرش الجنسي في موقع عملي هو احتمال ضعيف جداً وأنا لا أشعر بالخوف من ذلك. ■ حتى في حالة قلة رعايتي لأطفالي (بسبب عامل الوقت) ستنظر رجولتي/أنوثتي كاملة. ■ من الطبيعي أن أمارس وظيفة حتى لو كان عندي أطفال. ■ النواب الذين يتم انتخابهم لتمثيلي هم من جنس كجنسي، خصوصاً المناصب العليا. ■ إذا رغبت في مقابلة مسؤول كبير فسيكون بالتأكيد من جنس كجنسي. ■ عندما كنت صغيراً/صغيرة كنت أتلقى الدعم للخروج والقيام بفعاليات ونشاطات أكثر من شقيقاتي/أشقائي. ■ عندما كنت صغيراً/صغيرة كانت هناك برامج كثيرة للأطفال تقدّم صور إيجابية وفعالة عن أبطال من جنس كجنسي.

اسم التمرين	أحمر أم أزرق؟
مجال الاستخدام	معنى ومفهوم النوع الاجتماعي وحقوق المرأة.
نوع التدريب	تفاعلي تحاوري.
المدة	فهم معنى النوع الاجتماعي ووظائف وأدوار الأفراد المفروضة عليهم من المجتمع حسب جنسهم.
عدد المشاركين	8-20 مشاركاً
المدة	30-40 دقيقة
كيفية التنفيذ	يقوم المدرب بتوزيع الاستمارات (انظر النماذج أدناه) والنقاط اللاصقة على المشاركين، ومن ثم يقرأ المشاركون الاستمارات ثم يقومون بتوزيع النقاط اللاصقة على لوحات ورقية معدة مسبقاً وتشمل الأسئلة ذاتها الموجودة على الاستمارات، بحيث يستخدم المشاركون لوناً محدداً من النقاط اللاصقة لوضعها في العمود المخصص للأولاد (أزرق)، ولوناً آخر للعمود المحدد للبنات (أحمر). يمكن استخدام ألوان أخرى أو وضع إشارة في المكان المطلوب إن لم تتوفر النقاط اللاصقة. وبعد انتهاء المشاركين من توزيع النقاط يقوم المدرب مع المشاركين بمناقشة وتحليل النتائج.
المواد اللازمة للتدريب	لوحات ورقية وعلى كل لوحة منها أحد جداول استمارة أحمر أم أزرق، ونقاط لاصقة.
إرشادات للمدرب حول تنفيذ التمرين	على المدرب أن يراعي تسلسل الجداول ذاتها، لأنها تغطي المراحل العمرية للإنسان بالترتيب ويستطيع المدرب من خلال هذا التدريب توضيح معنى النوع الاجتماعي من خلال الدور المرسوم والمفترض أن يقوم به الأشخاص حسب جنسهم في مراحل عمرهم المختلفة والمنتظرة منهم من المجتمع. من خلال التدريب يستطيع أن يوضح أيضاً أن الأدوار المرسومة من قبل المجتمع لا تشمل النساء فقط ولكن الرجال أيضاً
المصدر	Alaa Boutros
عليك أن توزع على أطفال عائلتك المكونة من ثلاثة أولاد وثلاث بنات مجموعة من الألعاب المختلفة، كيف ستقوم بهذا؟ ضع من فضلك علامة في الخانة المناسبة، مع مراعاة عدم وضع أكثر من علامة لكل سطر، أي إذا قررت تخصيص أحد الألعاب المدرجة أدناه للأولاد، فلا يجوز تخصيصها للبنات في الوقت نفسه.	

أحمر أم أزرق؟		اسم التمرين
بنات	أولاد	اللعبة
		شطرنج
		دمية (عروسة)
		علبة ألوان
		أدوات غزل
		مسدس
		سيارة (لعبة)

عليك أن توزع الملابس التالية على المجموعة السابقة ذاتها، ضع من فضلك علامة في الخانة المناسبة

بنات	أولاد	اللعبة
		قميص أزرق
		قميص أحمر
		قميص أخضر كافي
		قميص رمادي
		قميص وردي
		قميص أصفر

لنفترض أنك تعمل مسؤولاً في إحدى المدارس، وهناك مجموعة من الطلاب المتفوقين اخترت منهم ثلاثة أولاد وثلاث بنات ليحصلوا على منحة دراسية من الوزارة في مجالات علمية مختلفة يحتاجها العراق. كيف ستوزع هذه المنح الدراسية؟ ضع من فضلك علامة في الخانة المناسبة.

طالبات	طلاب	نوع المنحة الدراسية
		التمريض
		الهندسة
		الطيران

أمرام أزرع؟		اسم التمرين
		البرمجة
		التربية
		تدريس اللغات

لنفترض أنك تعمل في مكتب العمل، وهناك ست وظائف شاغرة يجب أن تقوم بتوزيعها على مجموعة من ثلاثة رجال وثلاث سيدات، كيف ستقوم بذلك؟ ضع من فضلك علامة في الخانة المناسبة.

نساء	رجال	نوع العمل
		العمل بمخبرة
		التمريض بمستشفى للأطفال
		قيادة تاكسي
		تنظيف المكاتب والمباني
		تنسيق وبيع الزهور
		العمل بمطبعة

رابعاً: نماذج دورات تأسيسية في مجال حقوق المرأة والنوع الاجتماعي

نموذج دورة تأسيسية في مجال حقوق المرأة	
تهدف هذه الدورة التدريبية إلى التعرف على المواثيق الأساسية المتعلقة بحقوق المرأة في الأمم المتحدة ومناقشتها.	المعرفة العام
<p>يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشاركون قادرين على أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ يلم بجميع الحقوق الإنسانية للمرأة. ✓ يناقش حق المرأة في المشاركة السياسية. 	الأهداف السلوكية

<p>✓ يتعرف على مفهوم العنف الموجه للمرأة.</p> <p>✓ يتعرف على آلية تقديم شكاوى بموجب اتفاقية السيداو.</p>	
<p>✓ تاريخ حقوق المرأة بالأمم المتحدة.</p> <p>✓ اتفاقية المشاركة السياسية للمرأة.</p> <p>✓ اتفاقية السيداو.</p>	موضوعات الدورة
<p>✓ المناقشة الجماعية.</p> <p>✓ مجموعات العمل.</p> <p>✓ لعب الأدوار.</p> <p>✓ دراسة الحالة.</p>	الأساليب التدريبية
<p>✓ اللوح القلاب.</p> <p>✓ الكمبيوتر المحمول.</p> <p>✓ جهاز عرض.</p>	الوسائل التدريبية
<p>15 ساعة تدريبية.</p>	عدد الساعات
<p>القطاعات النسائية، نشطاء حقوق الإنسان، مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.</p>	الفئة المستهدفة

نموذج دورة تأسيسية في مجال النوع الاجتماعي

<p>تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تزويد المشاركين/المشاركات بالمعلومات المرتبطة بالنوع الاجتماعي وإكسابهم المهارات الضرورية لتحليل وإدماج النوع الاجتماعي في عملهم وتغيير أو تعديل اتجاهاتهم إزاء النوع الاجتماعي.</p>	الهدف العام:
<p>يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشاركون قادرين على أن:</p> <p>✓ يتعرف على أفكار البيئة المحيطة تجاه النوع الاجتماعي،</p> <p>✓ يتعرف على المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي والفرق بينه وبين الجنس،</p> <p>✓ يتعرف على الصور النمطية السائدة والقائمة على أساس النوع الاجتماعي وتأثير ذلك في الأ</p>	الأهداف السلوكية:

<ul style="list-style-type: none"> ✓ يتعرف على أدوار كلا الجنسين في المجتمع، ✓ يتعرف على أشكال التمييز الموجودة في المجتمع وعلى أسباب ذلك التمييز، ✓ يتعرف على رأي الإسلام في التمييز حسب النوع الاجتماعي، ✓ تحليل الظروف في البيئة الاجتماعية المحيطة تجاه العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ✓ يتعرف على الاحتياجات العملية والإستراتيجية المختلفة باختلاف النوع الاجتماعي ✓ يتعرف على أدوات تحليل النوع الاجتماعي وأساليبه، ✓ يتعرف على أهمية إدماج مفاهيم النوع الاجتماعي في مجالات العمل والخطط المختلفة، ✓ يطبق بعض أشكال تحليل النوع الاجتماعي. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ مفهوم النوع الاجتماعي. ✓ تأثير المجتمع والبيئة المحيطة بمفاهيم النوع الاجتماعي. ✓ الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس. ✓ العنف المبني على الجنس. ✓ التمييز القائم على الجنس. ✓ الاحتياجات العملية والإستراتيجية للنوع الاجتماعي. ✓ تحليل النوع الاجتماعي. ✓ إدماج النوع الاجتماعي. 	موضوعات الدورة:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ المحاضرة القصيرة. ✓ الحوار والنقاش. ✓ العصف الذهني. ✓ عمل المجموعات. 	الأساليب التدريبية:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ جهاز العرض. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ التمارين. ✓ القصص. 	الوسائل التدريبية:
<p>20 ساعة تدريبية</p>	عدد الساعات:
<p>يخاطب هذا التدريب جميع فئات المجتمع المختلفة ومنظمات المجتمع المدني، العاملين في مجال تحليل وإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات المختلفة، المؤسسات الإعلامية والإعلاميين</p>	الفئة المستهدفة:

خامساً: دراسة حالة في مجال حقوق المرأة

ح-الة دراسية (1): ماذا تفعل هالة ؟

هالة امرأة في الثلاثين من عمرها، أم لثلاثة أطفال ولدين وبنات، تزوجت في سن السابعة عشرة عندما تقدم فادي لطلب يدها، وأرغمها والدها على الزواج منه لأنه عريس مناسب لا ينقصه شيء، لديه منزل وعمله جيد، حاولت هالة مراراً إقناع والدها بأنها تريد أن تكمل دراستها ولكنها لم تفعل. وأخيراً قبلت على أمل أنها ستتخلص من سيطرة والدها وعقليته المتحجرة وطباعه الصعبة، خاصة أن والدتها أعطتها الكثير من النصائح: "أنها إذا أطاعت زوجها وسمعت كلامه ولم تخالف رأيه تعيش سعيدة".

لم يمض على زواجها فترة قصيرة حتى اكتشفت طباع زوجها: عصبي، مزاجي، متسلط، عنيد لا يمكن مناقشته، يعتبر أن الرجل سيد المنزل يجب أن يقرر كل شيء حتى دون الأخذ برأي زوجته. وكم كانت صدمتها كبيرة عندما ضربها لأول مرة حين زارت والدتها دون أن تعلمه أو تأخذ إذنا مسبقاً منه (بعد شهر من زواجها)، ومنذ ذلك الحين وهو يعتدي عليها بالعنف وهي تتعذب، لا تستطيع زيارة صديقاتها أو جيرانها إلا اللواتي يسمح لها بزيارتهم.

كان يضربها في أوقات حملها أو أثناء إرضاعها أطفالها، وكم يكثر من شتمها وتحقيرها عندما يزورها الأهل والأقارب، ودائماً ينتقدها ويقلل من أهمية أعمالها. كل هذا وهي تتحمل، عندما تشكي لأُمها تقول لها: "ماذا فعلت اليوم حتى ضربك". مرة ضربها بالمنفضة وجرح رأسها، ذهبت إلى أهلها واشتكت لهم؛ في المساء جاء إلى منزل أهلها بشكل طبيعي وقال لهم: "إنها تكذب، فقد سقطت على الأرض لوحدها وجرحت رأسها، وأن أعصابها تعبانة بسبب الأولاد وهو يخاف عليهم منها، تتصرف أحياناً كالمجنونة".

لم تعد تثق بنفسها ولا بقدرتها على القيام بأبسط الأعمال التي كانت تقوم بها؛ هل يجوز أن تتحمل كل ذلك لأنها امرأة ويجب "أن تصبر على زوجها"؟ هل يعقل أن يؤذيها ولا يستطيع أحد أن يفعل معه شيئاً؟ حتى أهلها لا يناقشون معه الموضوع خوفاً منه ومن أن تكون ردة فعله ضرب ابنتهم وخوفاً من أن يطلقها "ماذا يقول الناس: امرأة مطلقة". لم يعد لهالة قدرة على التحمل، انهارت أعصابها وخارت قواها وقررت العودة إلى منزل أهلها وطلبت الطلاق. وحين جنون زوجها عندما طلب منه والدها ذلك. هي تطلب الطلاق؟ هو الرجل الذي يقرر متى وكيف يطلقها وليس عندما تطلب هي ذلك؛ وفي صباح اليوم التالي، تهجم عليها في منزل أهلها ودخله عنوة، وضربها ضرباً «مبرحاً» حتى فقدت وعيها أمام أمها وأمام جيران أهلها الذين سمعوا صوت استغايتها ونقلوها إلى المستشفى وتبين

- أنها مصابة بارتجاج في الدماغ وكسر في اليد. بقيت في المستشفى لمدة أسبوع وحصلت على تقرير من الطبيب الشرعي وتقدمت بدعوى ضده في المحكمة.
- هي مصرّة على الطلاق وبقدر إصرارها كان خوفها منه : هل يتهجم عليها ثانية؟ هل يجرمها من الأولاد؟ هل يرفض أن يطلقها؟ من يحمي هالة؟
- عدد أشكال العنف ضد النساء الذي تعرضت له هالة ؟
 - ما هي آثار هذا العنف على هالة ؟

ح.الة دراسية (2): متعوسة

متعوسة، سيدة متزوجة وأم لثمانية أطفال ست بنات وصبيين. تزوجت عندما كان عمرها سبعة عشر عاماً، بعد أن تقدم شاب ميسور لطلب يدها، عارضت متعوسة لأنها كانت تحلم بمتابعة دراستها وهي متفوقة ولكن تم تزويجها لأن "العريس لقطة" وأهلها أدري بمصلحتها. حاولت إكمال الدراسة بعد الزواج، بقي لها سنة واحدة وتحصل على الشهادة الثانوية ويمكن بعدها أن تنتسب للجامعة، سمح لها زوجها بدراسة الصف الثالث ثانوي فقط ومنعها من الانتساب للجامعة: "أريد أطفالاً وليس شهادة أضعها على الحائط".

مرّت ست سنوات من زواجها تحملت فيها الكثير من الذل والمهانة، رزقت فيها متعوسة خمس بنات عانت منهنّ الكثير لأن زوجها يريد الصبي فلا يكاد يمر شهران أو ثلاثة من ولادتها حتى تحمل مرة جديدة خوفاً من أن يطلقها أو يتزوج بأخرى لإنجاب الصبي. بعدها جاء "الصبي الموعود" الذي أتلج صدر والده ولكنه هد حيل أمه: "لا تدعيه بيكي، احمليه، أبعدني بناتك عنه كي لا يضر بنه...".

بعد سنة من ولادة الصبي بدأ يطلب منها الحمل مجدداً لإحضار أخ له، ولكن جاءت الأخت وبعدها الأخ. صحة متعوسة تدهورت من جراء الحمل المتكرر، طلبت من زوجها أخذها لطبيب لتزويدها بوسائل منع الحمل نظراً لعدم قدرتها على الحمل مجدداً، فرفض وتسبب بتعرضها للإجهاض مرتين قبل أن تذهب إلى مستوصف جمعية تنظيم الأسرة لتنظيم حملها.

أرهقت أعباء الأسرة متعوسة : العمل المنزلي، الاهتمام بثمانية أطفال، تحملت الضرب والشتم والإهانة من زوجها ومن أهله، كل ذلك وهي تتحمل ولكن في قرارة نفسها تعاني الأسى والمرارة والإحساس بالغبن والقهر: "لازم اصبر كرمال الأطفال، ثمانية أطفال مثل البذور إذا تركتهم يتبهذلوا".

كبر أطفالها وذهبوا إلى المدرسة، أرادت متعوسة التجديد في حياتها، فكرت بالعمل مساعدة معلمة حضانة حيث لا يتعارض عملها مع دوام الأولاد ولكن جن جنون زوجها وطار عقله، ضربها دون رحمة: "ماذا يقول الناس: هو بحاجة لراتب زوجته"، "المنزل هو مكان المرأة، دورها هو الاهتمام بالمنزل والأطفال وليس العمل"...

أصيبت متعوسة بالخيبة وزاد إحباطها وضعفت آمالها في أن تحسن أوضاعها وتعيش بكرامة مع زوجها وأطفالها، استسلمت لواقعها ولم تعد تطمح بشيء خاص بها. ولكنها لم تسترح، بعد خمس سنوات أغرم زوجها بفتاة "صبيبة شابة وحلوة"، طلق متعوسة وأعادها إلى بيت أهلها، وأرسل أطفاله عند والدته وأخته للاهتمام بهم وهو يعيش مع زوجته الجديدة ليجدد شبابيه.

- ما هي أشكال التمييز ضد النساء التي تعرّضت لها متعوسة ؟
- ما هي آثار هذا التمييز على متعوسة ؟

الباب الثالث : حقوق الطفل

سنقدم في هذا الباب من الدليل التدريبي نماذج لورشات تدريبية وتأسيسية في مجال حقوق الطفل وإدماج الأطفال ذوي الإعاقة. ومن خلال هذه النماذج سيكون بمقدور المتدربين/ات التعرف على حقوق الطفل بحسب ما نصت عليه اتفاقية حقوق الطفل والبروتوكولات الملحق بها الخاصة ببيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي المواد الإباحية وكذلك إشراكهم في الأعمال المسلحة. من المهم وعند التدريب في مجال حقوق الطفل الرجوع إلى الأبواب الخاصة بذات الموضوع في الفصل الخاص بالمواثيق والآليات الدولية حيث تم تبسيط وتحليل اتفاقية حقوق الطفل وأهم المبادئ التي نصت عليها هذه الاتفاقية وكذلك عمل اللجنة الخاصة بحقوق الطفل.

وفيما يلي نماذج دورات تأسيسية في مجال حقوق الطفل وإدماج الأطفال ذوي الإعاقة

نموذج دورة تأسيسية في مجال حقوق الطفل		
تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تطوير معارف المشاركين/ المشاركات في البنود الخاصة بحقوق الطفل في الأمم المتحدة.		
<p>يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشارك قادراً على أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ يتعرف على الخلفية التاريخية لحقوق الطفل. ✓ يناقش المضامين الخاصة بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الطفل. ✓ يعرف مضامين النصوص الوطنية لحقوق الطفل. 	الأهداف السلوكية	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ الخلفية التاريخية لحقوق الطفل. ✓ اتفاقية حقوق الطفل. ✓ قضاء الأحداث الدولي. ✓ الأطفال في النزاعات المسلحة. ✓ التشريعات المتعلقة بعمل الأطفال. ✓ المؤسسات الدولية التي تعمل مع برامج الطفولة. 	موضوعات الدورة	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ المناقشة الجماعية. ✓ العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ لعب الأدوار. ✓ دراسة الحالات. ✓ مجموعات العمل. 	الأساليب التدريبية

نموذج دورة تأسيسية في مجال حقوق الطفل	
الوسائل التدريبية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ جهاز العرض.
عدد الساعات	12 ساعة تدريبية.
الفئة المستهدفة	العاملون في مؤسسات الطفولة، مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة، القضاة، موظفو وزارة التنمية الاجتماعية ذوو العلاقة، موظفو وزارة التربية والتعليم ذوو العلاقة، الأخصائيون النفسيون والمرشدون الاجتماعيون.

نموذج دورة تأسيسية للبرنامج المنزلي لتثقيف أمهات الأطفال ذوي الإعاقة والتدخل المبكر	
المهدف العام	تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تعريف المشاركات بالمعلومات الأساسية حول النواحي التعليمية والنمائية للطفل، وتزويدهن بالمهارات اللازمة بهدف الحصول على مدرسات مؤهلات من نفس بيئة الطفل مما يساعد في تعزيز الثقة بين الأهالي والمدرسات.
الأهداف السلوكية	<p>يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن تكون المشاركة قادرة على أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ تجري عملية التقييم النمائي للأطفال الذين يعانون من مشاكل النمو وإدراجهم في برنامج التدخل المبكر. ✓ تحدد نقاط القوة والضعف لدى الطفل ذي الإعاقة بهدف تصميم برنامج خاص بالطفل بناءً على قدراته الحالية وبالتعاون مع الأم. ✓ تقدم خدمات برنامج التأهيل المبكر داخل بيئة الطفل المألوفة. ✓ تشرك الأهل مباشرة في العملية التعليمية لطفلهم ذي الإعاقة. ✓ تزود الأم بالتدريب المستمر فيما يتعلق بالوسائل الضرورية لرعاية طفلها ذي الإعاقة. ✓ تقدم مناهج تتلاءم والثقافة المحلية متضمنة مواضيع التربية الخاصة إضافة إلى المؤثرات الحسية والجسمية وأساليب العناية الذاتية. ✓ تستخدم منهجاً متسلسلاً مبني على المراحل الإنمائية لتطور الطفل.
موضوعات الدورة	<ul style="list-style-type: none"> ✓ مقدمة في التربية الخاصة المبكرة (الإعاقة العقلية/السمعية/البصرية/الجسمية والصحية). ✓ الأخلاقيات والقواعد المهنية والاجتماعية الواجب توفرها لدى العاملين في البرنامج. ✓ التقييم المستخدم في البرنامج بأنواعه الأربعة وطرق التطبيق النظري والعملي. ✓ أساليب تعليم الأطفال من خلال اللعب على المهارات: الاجتماعية، الاتصالية، المساعدة الذاتية، الحركية، والإدراكية. ✓ آليات إحالة الأطفال إلى الجهات المختصة.

نموذج دورة تأسيسية للبرنامج المنزلي لتثقيف أمهات الأطفال ذوي الإعاقة والتدخل المبكر	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ بروتوكول الزيارة المنزلية، والمبادئ الرئيسية في تدريب الكبار (الأمهات). ✓ أساليب تقييم نشاط المدربة المنزلية. ✓ أساليب دراسة الحالة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ المحاضرة القصيرة. ✓ المناقشة وعرض الحالات. ✓ عمل المجموعات. ✓ لعب الأدوار. ✓ تطبيق عملي. 	الأساليب التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ جهاز عرض. ✓ الأدوات التعليمية الخاصة بالبرنامج. 	الوسائل التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 40 ساعة تدريبية. 	عدد الساعات
<ul style="list-style-type: none"> ✓ العاملون في مجال التربية الخاصة وفي برامج التأهيل المجتمعي، أمهات الأطفال ذوي الإعاقة، المعلمون في رياض الأطفال والمراحل الأساسية. 	الفئة المستهدفة

نموذج دورة تأسيسية في مجال المفاهيم الأساسية في التربية الخاصة	
<p>تهدف هذه الدورة التدريبية بشكل عام إلى تزويد المشاركين/ات بمعلومات أساسية ترتبط بمفاهيم التربية الخاصة المبكرة والتعرف على فئات الإعاقة وخصائصها وطرق الحفز المبكر الخاصة بكل فئة.</p>	المهدف العام
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشارك قادرا على أن: ✓ يتعرف على الفئات الرئيسية للإعاقات وخصائص كل إعاقاة. ✓ يتعرف على مفاهيم التربية الخاصة المبكرة (التعريفات، الأهمية، الأساسيات وأشكال التنفيذ) ✓ يطبق طرق الحفز المبكر الخاصة بفئة كل إعاقاة. ✓ يطبق الأساليب التربوية الملائمة لخصائص كل إعاقاة. 	الأهداف السلوكية

نموذج دورة تأسيسية للبرنامج المنزلي لتثقيف أمهات الأطفال ذوي الإعاقة والتدخل المبكر	
موضوعات الدورة	<ul style="list-style-type: none"> ✓ مفاهيم التربية الخاصة المبكرة. ✓ أسس وأشكال تنفيذ برامج التربية الخاصة المبكرة. ✓ مقدمة في فئات الإعاقة (الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية والجسمية والصحية والاضطرابات النمائية في مرحلة الطفولة المبكرة). ✓ خصائص كل فئة من فئات الإعاقة. ✓ طرق الحفز والتعليم المبكر بكل إعاقاة.
الأساليب التدريبية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ المحاضرة القصيرة. ✓ العصف الذهني. ✓ التمارين وعمل المجموعات. ✓ دراسة الحالة.
الوسائل التدريبية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ البطاقات. ✓ الكمبيوتر المحمول.
عدد الساعات	30 ساعة تدريبية.
الفئة المستهدفة	العاملون في برامج التربية الخاصة والطفولة المبكرة.

نموذج دورة تأسيسية في مجال دمج الأطفال ذوي الإعاقة في مرحلة المدرسة وما قبلها	
الهدف العام	تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تعريف المشاركين/ المشاركات بأساليب ومراحل وأهمية دمج الأطفال ذوي الإعاقة في مرحلتى الروضة والمدرسة وكيفية تعديل الاتجاهات نحو هذه العملية.
الأهداف السلوكية	<ul style="list-style-type: none"> يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشاركون قادرين على أن: ✓ يتعرف على أنواع الإعاقات الممكنة دمجها في رياض الأطفال والمدارس. ✓ يتعرف على مفاهيم، مراحل وأساليب دمج الأطفال ذوي الإعاقة. ✓ يطور الاتجاهات الإيجابية نحو عملية الدمج. ✓ يتعرف على دور المعلم والإدارة في تيسير عملية الدمج.
موضوعات الدورة	<ul style="list-style-type: none"> ✓ المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدمج. ✓ أهمية الدمج وأساليبه ومراحله.

نموذج دورة تأسيسية في مجال دمج الأطفال ذوي الإعاقة في مرحلة المدرسة وما قبلها	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ التدخل المبكر ودوره في دمج الأطفال ذوي الإعاقة. ✓ المشكلات التي قد تواجه عملية الدمج، وكيفية التغلب عليها. ✓ برنامج من طفل إلى طفل في دمج الأطفال ذوي الإعاقة. ✓ كيفية تعديل الاتجاهات السلبية نحو عملية الدمج. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ العمل في مجموعات. ✓ المحاضرة القصيرة والحوار والنقاش. ✓ العصف الذهني. ✓ لعب الأدوار. ✓ الزيارات الميدانية. 	الأساليب التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ جهاز العرض. 	المواد التدريبية
25 ساعة تدريبية.	محدد الساعات
العاملون في برامج الطفولة المبكرة والتربية الخاصة، المعلمون والإداريون في المدارس النظامية.	الفئة المستهدفة

نموذج دورة تأسيسية في مجال التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة والمعرضين لخطر الإعاقة	
تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تعريف المشاركين/المشاركات بالمفاهيم المتعلقة بالكشف والتدخل المبكر وأبرز النماذج العالمية للتدخل المبكر وآليات الكشف المبكر عن الإعاقة والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالوقاية من الإعاقة ومستوياتها.	المحتوى العام
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشاركون قادرين على أن: ✓ يتعرف على أبرز الأساليب المطبقة للكشف المبكر عن حالات الإعاقة. ✓ يطبق أساليب الكشف المبكر على الأطفال المعرضين للخطر. ✓ يتعرف على المفاهيم الأساسية في التدخل المبكر. ✓ يعمل مع الأطفال ذوي الإعاقة في سن مبكر بهدف التخفيف من أثر الإعاقة. ✓ يعمل على دمج أهالي الأطفال ذوي الإعاقة في برامج التدخل المبكر. 	الأهداف السلوكية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ المفاهيم الأساسية في التدخل المبكر ومبرراته. ✓ أبرز النماذج العالمية للتدخل المبكر. 	موضوعات الدورة

نموذج دورة تأسيسية في مجال التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة والمعربين لخطر الإعاقة	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ آليات الكشف المبكر عن الإعاقة. ✓ التحديات التي تواجه برامج التدخل المبكر. ✓ المفاهيم الأساسية المرتبطة بالوقاية من الإعاقة ومستوياتها. ✓ دور أسرة الطفل في عملية الكشف والتدخل المبكر للإعاقة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ المحاضرة القصيرة. ✓ العصف الذهني. ✓ التمارين وعمل المجموعات. ✓ دراسة الحالة العملية. ✓ التطبيق العملي. ✓ زيارة ميدانية. 	الأساليب التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ جهاز العرض. 	الوسائل التدريبية
30 ساعة تدريبية.	محدد الساعات
العاملون في برامج الطفولة المبكرة، والتربية الخاصة، وبرامج التأهيل المجتمعي و أهالي الأطفال ذوي الإعاقة وغير الحاملين لإعاقة.	الفئة المستهدفة

نموذج دورة تأسيسية في مجال جمع الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع	
تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تعريف المشاركين/المشاركات على البدائل الأقل تقييداً لدمج الأفراد ذوي الإعاقة، والشروط اللازم توافرها لدمج الفرد ذي الإعاقة في المكان المناسب لظروفه، بالإضافة إلى التخطيط لعملية الانتقال من مكان لآخر، ومن مرحلة لأخرى.	المهدين العام
<p>يتوقع بعد الانتهاء من هذه الدورة التدريبية أن يكون المشارك قادراً على أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ يتعرف على مفهوم البدائل الأقل تقييداً. ✓ يتعرف على البدائل الأقل تقييداً لدمج الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع. ✓ يتعرف على البدائل التربوية الخاصة بالأفراد ذوي الإعاقة. ✓ يتعرف على الظروف التي تجعل البيئة التعليمية مناسبة للفرد. ✓ يتعرف على المراحل التي لابد من السير بها عند اختيار المكان المناسب لتعليم كل فرد على حدة. 	الأهداف السلوكية

نموذج دورة تأسيسية في مجال جمع الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع	
✓ يتعرف على خطط انتقال الأفراد ذوي الإعاقة.	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ مفهوم البدائل الأقل تقييداً. ✓ البدائل التربوية الخاصة بالأفراد ذوي الإعاقة. ✓ شروط البيئة الأقل تقييداً. ✓ مراحل اختيار المكان المناسب لتعليم الفرد ذي الإعاقة. ✓ التخطيط لانتقال الأفراد ذوي الإعاقة. 	موضوعات الدورة
<ul style="list-style-type: none"> ✓ العرض والنقاش. ✓ عمل المجموعات. ✓ العصف الذهني. ✓ المحاضرة القصيرة. 	الأساليب التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اللوح القلاب. ✓ البطاقات. ✓ الكمبيوتر المحمول. ✓ جهاز العرض. 	الوسائل التدريبية
25 ساعة تدريبية.	عدد الساعات
المرشدون والمشرفون التربويون في مدارس التربية الخاصة والمدارس والمعلمون والعاملون مع الأطفال ذوي الإعاقة ومع الأطفال الآخرين.	الفئة المستهدفة