



توانمندسازی اقتصادی و تخصیص بودجه جنسیتی

رهنمود آموزشی

برای فعالان زن در سطح ولایات افغانستان

منتشر شده از سوی

نهاد تحقیقاتی حقوق اطفال و زنان

کابل، افغانستان

در باره ی نهاد تحقیقاتی حقوق زنان و اطفال (WCLRF)

نهاد تحقیقاتی حقوق زنان و اطفال در ماه مارچ سال ۲۰۰۲ در کابل تاسیس شد. هدف ایجاد این نهاد در قدم اول، رسیدگی به بی عدالتی هایی بود که از ناحیه رسم و رواج ها و سنتها متوجه زنان و کودکان در افغانستان است. کار WCLRF بر پایه چندین هدف دراز مدت استوار است و عمدتاً به مسایلی می پردازد که در جامعه افغانستان حساس پنداشته می شوند اما تاثیرات عمیقی بر صحت و رفاه زنان و دختران دارند.

هدف کلی برنامه ریزی WCLRF توانمندسازی زنان و کودکان است تا بتوانند به حقوق قانونی و انسانی خود، به ویژه حق برخوردار بودن از مقام و رتبه انسانی، تساوی و برابری و عدالت دسترسی پیدا کنند. WCLRF تلاش می کند تا صدای زنان و کودکان در تمامی مناطق افغانستان شنیده شود و در عین زمان، مردان را ترغیب می کند تا جامعه و خانه های خود را به جاهای مصون برای زنان و کودکان تبدیل کنند. ستراتیژی ما بسیج جامعه برای جلوگیری از خشونت و احترام به حقوق است. WCLRF مشکلاتی را که زنان و کودکان با آن مواجه هستند، از طریق اجرای تحقیقات، مستندسازی و طراحی برنامه های دادخواهی که بتواند به دریافت های تحقیق جوابگو باشد، ارزیابی می کند.

در اجتماعاتی که WCLRF کار می کند، در مورد تاثیرات منفی برخی رسم و رواجهای مشخص، آگاهی دهی صورت گرفته است. برنامه های دادخواهی ما در حال حاصل دادن است. بطور مثال، بعد از برنامه ی ما در مورد ارزیابی مصارف و هزینه گزاف مراسم عروسی و تاثیرات آن بر اقتصاد خانواده ها، در برخی از روستاها مقامات محلی در مورد حد اعظم پولی که باید در مراسم عروسی مصرف شود، محدودیت هایی را وضع کرده اند. تحقیق ما نشان می دهد که هر اندازه هزینه اجرای مراسم عروسی زیاد باشد، به همان اندازه احتمال بروز خشونت در خانواده بیشتر است. WCLRF با اجتماعات و مقامات محلی کار می کند، نه علیه آنها. هدف برنامه های ما متوجه بهبود وضعیت اجتماع در کل است، نه وضعیت افراد.

برنامه های WCLRF در حال حاضر چندین ولایت افغانستان به شمول کابل، پروان، بلخ، بدخشان و ننگرهار را در بر می گیرد و این برنامه ها هم بر شهرها و هم بر روستاها متمرکز است.

سایر انتشارات WCLRF عبارت اند از جزوه ها و مواد زیراست :

۱. دسترسی زنان به عدالت

۲. خشونت علیه زنان

۳. لت و کوب همسر (زن)

۴. تعدد زوجات

۵. وضعیت کودکان دختر در افغانستان

۶. ازدواج کودکان

۷. حق دسترسی زنان به میراث

۸. بد: مسکن درآورد در افغانستان

۹. حق دسترسی به کارت هویت و ثبت تولد در افغانستان

۱۰. مصارف کزاف عروسی ها

۱۱. مطالعه تاثیرات ضرب المثل ها علیه زنان در افغانستان

۱۲. خشونت علیه زنان (گزارش و فلم مستند)

۱۳. نگاهی به روش نام گذاری کودکان در افغانستان

۱۴. واقعیت، مجله حقوقی و تحقیقاتی

۱۵. «جرمانه»، فلم دادخواهی در مورد اصلاح «بد» در جامعه افغانستان

۱۶. یک آهنگ محلی در مورد حقوق کودکان

۱۷. «بد» یک نمایش رادیویی در مورد سنت «بد» در افغانستان

برای اطلاعات بیشتر به این نشانی مراجعه کنید: www.wclrf.org.af

فهرست اختصارات:

ANDS: ستراٹیژی توسعه ملی افغانستان

DAWCE: معاهدهء محو تمامی انواع خشونت علیه زنان

ECOSOC: شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد

ICESCR: معاهده ی بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

ILO: سازمان بین المللی کار

GBV: خشونت بر مبنای جنسیت

GM: مسیردهی جنسیتی

GMS: سیستم مسیردهی جنسیتی

GPFA: مشارکت جهانی برای افغانستان

GRB: تخصیص بودجهء واکنشی جنسیتی

MDG: اهداف توسعه ای هزاره

MEDA: اتحاد توسعه اقتصادی Mennonite

MoEc: وزارت اقتصاد

MoF: وزارت مالیه

MoLSAMD: وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین

MoW: وزارت امور زنان

MP: عضو پارلمان

NAPWA: برنامهء ملی عملی برای زنان افغانستان

NGO: سازمان غیردولتی

NRVA: ارزیابی ملی ریسک و آسیب پذیری

NSP: برنامه همبستگی ملی

PMF: چارچوب سنجش کارایی

RBM: مدیریت براساس نتیجه

UN: سازمان ملل متحد

UNFPA: صندوق جمعیت سازمان ملل متحد

WB: بانک جهانی

WCLRF: نهاد تحقیقاتی حقوق زنان و اطفال

WTO: سازمان تجارت جهانی

فهرست مطالب

۱	بخش اول
۱	مقدمه
۱	۱/۱ هدف رهنمود و برنامه آموزشی
۲	مسیردهی جنسیتی (GM)
۲	۱/۲ چگونگی استفاده از این رهنمود
۳	هر بخش در گیرنده موارد زیر است:
۴	بخش دوم
۴	آگاهی جنسیتی و دادخواهی
۴	اهداف فراگیری
۴	مفاهیم کلیدی
۴	بانک جهانی (مارچ ۲۰۰۵)
۶	«جنسیت»:
۶	«ساختار اجتماعی جنسیت»:
۶	«فرهنگ»:
۷	«روابط جنسیتی»:
۷	«کلیشه های جنسیتی»:
۷	«تقسیم بندی جنسیتی و کار»:
۷	«تساوی جنسیتی»:
۷	«تساوی حقوق جنسیتی»:
۷	«تجزیه و تحلیل جنسیتی»:
۸	«توازن جنسیتی»:
۸	«خشونت بر مبنای جنسیت»:
۸	«مسایل و یا نگرانی های جنسیتی»:
۸	«نیازها و مصلحت های جنسیتی»:
۸	«حساسیت های جنسیتی»:
۸	کار صنفی: جنسیت در اقتصاد خانواده
۱۰	۲/۲ تعریف دادخواهی
۱۰	۱. مراحل مقدماتی در دادخواهی
۱۳	استفاده از تحقیقات، اطلاعات، شواهد و نمونه ها
۱۳	اقدامات کلیدی برای بهبود دادخواهی
۱۳	۱. شناخت سیستم/سیستم ها:
۱۴	۲. متحد ایجاد کنید:
۱۴	۳. شبکه ایجاد کنید:
۱۵	۴. دنبال کردن مسایل:

۱۵ ۵. ماجرا را تعریف کنید:
۱۶ کار صنفی: نقشه کشی شبکه ها
۱۶ مرحله اول
۱۶ مرحله دوم:
۱۶ مرحله سوم:
۱۶ مرحله چهارم
۱۶ مرحله پنجم:
۱۷ تجزیه و تحلیل چیست؟
۱۸ ۲/۳ اسناد کلیدی
۱۸ پالیسی چیست؟
۱۸ پالیسی های ملی
۱۹ متن کامل قانون اساسی افغانستان:
۱۹ متن کامل قانون خانواده:
۱۹ متن کامل NAPWA:
۲۰ متن کامل ANDS:
۲۰ متن کامل قانون کار:
۲۰ پالیسی های بین المللی
۲۱ متن کابل MDG:
۲۱ متن کامل CEDAW:
۲۱ متن کامل ICESCR:
۲۱ متن کامل قانون کار:
۲۲ متن کامل برنامه عمل پکن:
۲۲ بررسی موردی: برنامهء قانون کار - بنیاد آسیایی
۲۲ پیش زمینه:
۲۲ برنامه بنیاد آسیایی
۲۳ گروه مشورتی:
۲۳ آموزش:
۲۴ مواد حقوق کار
۲۴ ارزیابی:
۲۴ جنسیت:
۲۴ باز تولید از بنیاد آسیایی، قانون کار
۲۴ پروژه:
۲۴ سوالها برای مباحثه:
۲۶ بخش سوم
۲۶ توانمندسازی اقتصادی
۲۶ اهداف فراگیری

۲۶ مفاهیم کلیدی:
۲۶ ۳/۱ جایگاه زنان در کجای اقتصاد است؟
۲۶ زنان و رشد اقتصادی
۲۷ نظریه Microeconomic
۲۷ بررسی بانک جهانی در سال ۲۰۰۵ - بازسازی ملی و کاهش فقر:
۲۸ نظریه Macroeconomic:
۲۹ رابطه میان حقوق قانونی و فرصت های اقتصادی
۲۹ ۳/۲ جنسیت، بازار کار و کنترل بر درآمد
۳۰ نمایه پروژه: MEDA - تقویت استقلال اقتصادی زنان
۳۱ ۳/۳ دسترسی به خدمات مالی و کریدیت
۳۲ ۳/۴ حق دسترسی به جایداد و میراث
۳۳ کار صنفی: ذهنیت در مورد توانمندسازی اقتصادی زنان
۳۳ نمونه:
۳۷ بخش چهارم
۳۷ روشها و ستراتیژیها برای مسيردهی جنسیت و ایجاد همگرایی
۳۷ اهداف فراگیری
۳۷ مفاهیم کلیدی:
۳۷ توانمندسازی چیست؟
۳۸ جلب توجه به نیازمندی ها
۴۰ نمونه توضیحی: نابرابری جنسیتی در یک سیستم و یا نهاد
۴۱ راهنمای GMS (۲۰۰۴) چهار مرحله اصلی را برای مسيردهی جنسیتی شناسایی کرده است:
۴۱ مرحله ۱:
۴۱ مرحله ۲:
۴۱ مرحله ۳:
۴۲ مرحله ۴:
۴۲ بازتولید از: راهنمای GMS (۲۰۰۴)
۴۲ اصول اساسی مسيردهی جنسیتی
۴۲ خلاصه موضوع
۴۳ نهادهای کلیدی مالی و اقتصادی در افغانستان
۴۴ چند سوال
۴۴ ۴/۳ تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی
۴۵ بخش بعدی شما را با مراحل که در GRB وجود دارد، آشنا می سازد:
۴۶ ابزارهای بودجه واکنشی جنسیتی:
۴۶ ابزار مدیریت جنسیتی، ابزارهای متعدد GRB را اینگونه شناسایی می کند:
۴۷ سبک و سنگین کردن بودجه
۴۷ کار صنفی: سبک و سنگین کردن بودجه

۴۸ ۴/۴ تعیین اهداف
۴۹ شاخصه های جنسیتی
۴۹ چارچوکات تحلیلی جنسیتی:
۵۰ برنامه ریزی برای عمل
۵۱ ۴/۵ تلاش برای تغییر: دادخواهی موثر
۵۳ بررسی موردی - برنامه همبستگی ملی افغانستان
۵۴ اجزای کلیدی:
۵۴ اهداف:
۵۴ فعالیت های اصلی / نتایج
۵۵ سوالها برای مباحثه:
۵۵ ۴/۶ مطالب بیشتر برای مطالعه:
۵۷ بخش پنجم
۵۷ نتیجه گیری
۵۷ ۵/۱ خلاصه: مفاهیم کلیدی
۵۷ ۵/۲ برنامه تعهد:
۵۹ ۵/۳: برنامه عمل
۵۹ ترتیب مقاصد و ستراتیژی ها
۶۰ چارچوب های منطقی
۶۱ نمونه چارچوب منطقی:
۶۱ هدف: توسعه بازار برای تولیدات تعاونی زنان
۶۱ مدیریت براساس نتایج (RBM):
۶۲ زنجیره نتایج
۶۲ برنامه های کاری
۶۳ نمونه برنامه کاری:
۶۳ هدف: افزایش سهم منابع دولتی اختصاص یافته برای آموزش دختران
۶۳ مقصد ۱:
۶۵ ارزیابی
۶۵ شاخصه ها:
۶۵ نشانگاه
۶۵ منبع اطلاعات
۶۵ شیوه جمع آوری اطلاعات
۶۵ فریکانسی
۶۵ مسولیت
۶۵ نمونه
۶۶ زمینه
۶۶ تطبیق

۶۶	تغییر.....
۶۶	شیوه های ارزیابی.....
۶۸	سوالات ارزیابی.....
۶۸	سوالات عمومی:.....
۶۸	نتایج/دستاوردهای مشخص.....
۶۹	جمع آوری اطلاعات.....
۶۹	تدابیر کمی.....
۶۹	تدابیر کیفی:.....
۷۰	۵/۴ نتیجه گیری: ستراتیژی برای ادامه فراگیری و عمل.....
۷۱	حرف آخر.....

بخش اول

مقدمه

۱/۱ هدف رهنمود و برنامه آموزشی

حقوق اقتصادی چیست؟ چرا حقوق اقتصادی برای زنان مهم است؟ چه رابطه ای بین رفاه اجتماعی و توانمندسازی اقتصادی زنان وجود دارد؟ پرسیدن و جواب دادن به این گونه سوالات برای جوامع ای که به دنبال صلح، ثروت و ثبات هستند، ضروری است. امروز به طور فزاینده این باور در حال تقویت است که توسعه اقتصادی رابطه تنگتنگی با وضعیت زنان دارد. زمانی که زنان از حقوق، منابع، مهارت ها و حمایت برخوردار باشند، می توانند به نیروی بزرگی برای رشد اقتصادی تبدیل شوند. اما برای رسیدن به این هدف نیاز است شرایط مناسب ایجاد شود تا زنان بتوانند حقوق خود را بدست آورده و از آن بهره برداری کنند، چیزی که به پالیسی های مترقی، قوانین تساوی جنسیتی و نهادهای سیاسی نیازمند است که آماده ی حمایت از یک چنین سیستمی باشند.

این رهنمود برای کمک به فعالان افغان طراحی شده تا بتوانند در سطح ولایات برای دسترسی زنان به حقوق اقتصادی دادخواهی کنند. این رهنمود وسیله ای است که به زنان کمک می کند به شکل موثر برای تطبیق حقوق اقتصادی زنان از طریق مسیردهی جنسیتی و افزایش بودجه برای تساوی جنسیتی در رابطه به پالیسی ها و ستراتیژی اقتصادی، دادخواهی کنند.

این رهنمود، بخشی از برنامه بزرگتر آموزشی است که در برگیرنده برنامه ای در سطح ملی برای تقویت اقتصادی زنان در افغانستان می شود و رهبری آن را نهاد تحقیقاتی حقوق زنان و اطفال برعهده دارد. هدف این برنامه، بلند بردن سطح آگاهی، فهم و تطبیق مفاهیم و ستراتیژی ها برای باز کردن راه موضوع جنسیت در پالیسی های اقتصادی و برنامه ها، هم در سطح ولایات و هم در سطح ملی است. هدف ما این است که این برنامه آموزشی، از طریق بلند بردن سطح آگاهی، آغازگر یک سلسله برنامه های وسیع تر باشد که گروه های مختلف با استفاده از آن، در راستای تقویت حقوق اقتصادی زنان، به شکل درازمدت و حتی پس از پایان این برنامه آموزشی کار کنند.

این رهنمود آموزشی یک مقدمه کلی بر مفهوم جنسیت و دادخواهی ارایه می کند، نگاهی به توانمندسازی اقتصادی می افکند و راه های برخورد با مسیردهی جنسیتی، مانند تخصیص بودجه و تقویت دسترسی زنان به میراث و حق جایداد را توضیح می دهد. این مقدمه همچنین ستراتیژی ها برای دادخواهی و آغاز به کار عملی را بررسی می کند. یک وسیله مهم و کلیدی که در این رهنمود گنجانیده شده، عبارت از «نمونه برنامه تعهد» است. این وسیله راهنمایی خوبی برای چگونگی طراحی اهداف واضح و دست یافتنی و طراحی اقدامات لازم و عملی برای رسیدن به این اهداف ارایه می کند. برنامه های عملی که از این بدست می آید، و یا هم نتایج آن، با توجه به موقف، مهارت ها و توانایی شرکت کنندگان برای دسترسی به میکانیسم های اثرگذار، پالیسی ها و قوانین، متفاوت خواهد بود. با این حال، برنامه عملی که طراحی می کنید ابزاری برای

تلاش، برنامه ریزی و اجرای برنامه های عملی خواهد بود که باعث می شود از آن در محل زندگی و یا کار خود استفاده کنید.

آرژومندیم این رهنمود منبع موثری برای فعالان عرصه توانمندی اقتصادی زنان در شرایط افغانستان باشد و راهنمایی های مقدماتی برای بکارگیری وسایلی از قبیل تخصیص بودجه برای بخش جنسیت فراهم کند.

مسیردهی جنسیتی (GM)

GM ترکیبی است که مرتباً از سوی کسانی به کار می رود که در راستای حقوق زنان کار می کنند. اما این ترکیب دقیقاً چه معنا دارد؟ به طور خلاصه، مسیردهی جنسیتی عبارت از روندی است که در آن نظریه تساوی جنسیتی مدغم می شود. هدف اصلی GM این است که نیازمندی های زنان و نگرانی ها در این مورد را به بخشی از مسایل گسترده تر تبدیل کند، نه اینکه این مسایل به شکل نگرانی های «جداگانه» تجزیه و تحلیل شوند. شورای اجتماعی و اقتصادی سازمان ملل متحد، تعریف موثری از این ترکیب ارائه داده است: «مسیردهی جنسیتی عبارت از روند تجزیه و تحلیل تأثیرات برنامه ها در تمامی مراحل و سطوح بر زنان و مردان است، به شمول قوانین، پالیسی ها و برنامه ها. این عبارت از یک ستراتیژی برای تبدیل کردن نگرانی ها و تجارب زنان و همچنین مردان به بخش جدایی ناپذیر مراحل طراحی، تطبیق و نظارت بر پالیسی ها در تمامی عرصه های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است، تا زنان و مردان بتوانند به شکل برابر و مساویانه مستفید شوند. هدف نهایی مسیردهی جنسیتی، دسترسی به تساوی جنسیتی است.»

۱/۲ چگونگی استفاده از این رهنمود

از این رهنمود در پیوند با «کارگاه آموزشی توانمندسازی اقتصادی و تخصیص بودجه فعالان حقوق زنان در سطح ولایات» استفاده صورت گیرد. این رهنمود به شکلی طراحی شده که از آن به عنوان کتاب راهنما در جریان صنف های آموزشی استفاده شود و همچنین ممکن است از این رهنمود به عنوان یک منبع برای راهنمایی شرکت کنندگان دوره آموزشی، پس از پایان این دوره و در جریان کار عمل شرکت کنندگان استفاده صورت گیرد.

این رهنمود دربرگیرنده چندین بخش است که با ارائه اساسات جنسیت و دادخواهی آغاز شده و بعد به عملی کردن این مفاهیم بر کار عملی و جریان توانمندسازی اقتصادی می پردازد و پس از آن، وارد بررسی ستراتیژی های عملی برای مسیردهی جنسیتی (GM) می شود. در پایان، این رهنمود روی برنامه ریزی، به شمول ستراتیژی ها برای ادامه فراگیری و عمل، بحث می کند. این رهنمود، با توجه به حوزه تمرکز و هدف برگزاری هر برنامه آموزشی، و با توجه به نیازمندی شرکت کنندگان و یا هم با توجه به جدول زمانی برنامه آموزشی، می تواند یا به شکل جداگانه و یا در کل، مورد استفاده قرار گیرد.

هر بخش در گیرنده موارد زیر است:

- ❖ اهداف فراگیری
- ❖ مفاهیم کلیدی
- ❖ کارهای صنفی
- ❖ بررسی موردی
- ❖ پیشنهاد برای مطالعه بیشتر

مواد گنجانیده شده در این رهنمود، قرار نیست مطالعات، تحقیقات، اطلاعات و راه حل ها را به شکل مکمل و همه جانبه فراهم کند، با این حال، مواد این رهنمود اطلاعات مرتبط با موضوع، وسایل کاربردی و فرصتی برای فراگیری، برنامه ریزی و کار عملی فراهم می کند. برای دسترسی به جزییات بیشتر در مورد مسایل مطرح شده در این رهنمود، فهرست منابع تهیه شده تا شرکت کنندگان بتوانند در جریان و یا بعد از پایان دوره آموزشی، در مورد این منابع به شکل فردی تحقیق کنند.

بخش دوم

آگاهی جنسیتی و دادخواهی

اهداف فراگیری

۱. آشناسازی شرکت کنندگان با مفاهیم مقدماتی مربوط به جنسیت
۲. بلند بردن سطح آگاهی شرکت کنندگان و تقویت مهارت های آنان در مورد جنسیت، لابی گری و دادخواهی

مفاهیم کلیدی

۱. شناخت جنسیت
۲. تعریف دادخواهی

۲/۱ شناخت جنسیت

تبعیض جنسیتی در افغانستان فراگیر است. تفاوت های جنسیتی در بخش های صحت، آموزش، دسترسی و کنترل منابع، فرصت های اقتصادی، قدرت و صدای سیاسی گسترده است و در حالی که هزینه این نابرابری ها را زنان و دختران به شکل مستقیم می پردازند، اما تأثیرات منفی آن در سطح جامعه محسوس است.

بانک جهانی (مارچ ۲۰۰۵)

افغانستان از جمله کشورهایایی است که از بیشترین سطح نابرابری جنسیتی رنج می برد. این کشور، در عین حال، یکی از فقیرترین کشورهای جهان است، چیزی که به شدت با وضعیت وخیم زنان افغان مرتبط است. تحقیقات متعدد نشان داده و کارشناسان امور توسعه ای نیز به شدت به این باور هستند که اگر زنان با نابرابری و عدم قدرت رنج ببرند، توسعه پایدار، از بین بردن فقر و تغییر مثبت اجتماعی ناممکن خواهد بود. در حالی که دموکراسی در افغانستان در حال رشد است، «این درک به شکل فزاینده در تمامی سطوح اجتماعی در افغانستان ایجاد شده که پیشرفت اقتصادی و اجتماعی، نیازمند مشارکت تمامی منابع فعال انسانی، به شمول زنان است» (بانک جهانی، ۲۰۰۵). رابطه میان وضعیت زنان و وضعیت عمومی رفاه و ثروت جوامع، یکی از دلایل اصلی برای این است که بحث GM به بخش مهم روند توسعه تبدیل شده، به شمول توسعه اقتصادی. GM می پذیرد که رسیدگی به شرایط مختلفی که مردان و زنان با آن روبرو هستند، هر گونه تلاش برای بهبود وضعیت اقتصادی را تقویت می کند. اما قبل از آنکه روند GM را به خوبی درک کنیم و اینکه چگونه این روند اجرا می شود، باید نخست مفهوم جنسیت را بدانیم.

«جنسیت» عبارت از نشانه های اجتماعی، نقش ها و فرصت هایی است که با زن بودن و یا مرد بودن افراد ارتباط دارد، همچنین عبارت از روابط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی میان زنان و مردان است. افراد جامعه،

در زندگی روزمره خود این گونه نشانه ها، نقش ها، فرصت ها و روابط را یاد می گیرند، و به همین دلیل، مربوط شرایط و زمان مشخص می شود و نیز قابل تغییر است. به عبارت دیگر، هویت جنسیتی ما براساس شرایط اجتماعی که در آن زندگی می کنیم، شکل می گیرد. این یک هویت «ذاتی» و یک پدیده غیرقابل تغییر نیست.

جنسیت معمولاً در مورد اینکه در یک شرایط خاص، چه انتظاراتی از زنان و مردان می رود، چه چیزهایی برای آنها مجاز است و چه چیزهای ارزش پنداشته می شود، تصمیم گیری می کند. در بسیاری از جوامع، در زمینه نقش زنان و مردان در خانواده ها و یا در اجتماع، در مسولیت هایی که به آنها داده می شود، در فعالیت هایی که اکثراً شرکت می کنند، و در زمینه دسترسی شان به منابع و فرصت های تصمیم گیری، تفاوت و نابرابری وجود دارد.

این نوع سیستم های جنسیتی، از طریق سیستم های رسمی و غیررسمی: سیاسی، اقتصادی، آموزشی، قانونی و از طریق فرهنگ و رسم و رواج های حاکم بر جامعه، نهادینه می شود. نوع برخورد جنسیتی برای رسیدگی به مشکل نابرابری، روی زنان و مردان به عنوان افراد تمرکز نمی کند، بلکه تمرکز اصلی آن روی سیستم هایی است که نقش ها، مسولیت ها، روابط و دسترسی و کنترل افراد بر منابع و فرصت های تصمیم گیری را براساس جنسیت آنها مشخص می کند.

نقش سیستم ها در ایجاد شرایط مختلف برای مردان و زنان در جامعه، دلیلی برای این امر است که چرا تلاشها علیه نابرابری جنسیتی، نباید تنها به عنوان مسایل «زنان» بررسی شود، چون «جنسیت» تنها به معنای «زن» نیست. کسانی که برای رسیدگی به نابرابری های جنسیتی کار می کنند، برای اینکه کارشان موثر واقع شود، باید اطمینان حاصل کنند که تلاشهای شان هم متوجه زنان و هم متوجه مردان است، چون هر دو، هم زنان و هم مردان، محصول سیستمی است که نقش ها را براساس جنسیت تعیین می کند. مردان باید به عنوان متحدان در این برنامه شناسایی شده و به مشارکت فعال داشته باشند، به ویژه آنهایی که در موقف های تصمیم گیرنده قرار دارند و دارای قدرت هستند. علاوه بر این، تا زمانی که رفتار مردان در بسیاری عرصه ها، از جمله در عرصه های بهداشت و ولادی، سنت های وابسته به ازدواج و کار در بیرون از خانه، تغییر نکرده، تساوی جنسیتی ممکن نخواهد بود. این مسئله نیز نباید فراموش شود که سیستم های جنسیتی در بسیاری شرایط، نه تنها در برابر زنان که در برابر مردان نیز تبعیض آلود است، به شکلی که تقاضاهای غیرعملی از مردان را نهادینه کرده و آنها را وادار می کند تا در یک چارچوب معین از قبل تعریف شده، رفتار کنند.

توانمندسازی زنان به این معناست که زنان بر زندگی خود کنترل داشته باشند. این نیازمند تقویت اعتماد به نفس، بلند بردن سطح آگاهی، افزایش انتخابها و فرصت ها، تقویت دسترسی و کنترل بر منابع و تغییر ساختارها، نهادها و سیستم هایی است که نابرابری جنسیتی و تبعیض را تحمیل می کند.

برای بکارگیری مفاهیم جنسیتی در عرصه توانمندسازی زنان و تلاش برای برابری، از اصطلاحات زیر عمدتاً استفاده می شود:

«جنسیت»: جنسیت می تواند به معنای مشخصه های تعیین شده اجتماعی و فرهنگی، نقش ها و رفتارهای مشخص باشد که زنان را از مردان متمایز می کند. در حالی که مرد و یا زن بودن یک فرد را مشخصات بیولوژیکی او تعیین می کند، اما جنسیت و نابرابری های آن با توجه به مشخصات اجتماعی تعیین می شود و محصول انتظارات و مقررات اجتماعی و فرهنگی است که با گذشت زمان و با توجه به فرهنگ های مختلف، از هم متفاوت است. مفهوم جنسیت نیز به قدرت در رابطه میان زنان و مردان اشاره دارد، چیزی که با تغییر فضای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تغییر می کند.

«ساختار اجتماعی جنسیت»: ساختار اجتماعی جنسیت روی این مسله تاثیر می گذارد که چگونه یک جامعه به مردان، زنان، دختران و پسران نگاه می کند و نقش ها، ارزشها، مسولیت ها و وظایف مشخص را به آنها با توجه به جنسیت شان واگذار می کند. این مسله روی تقسیم نیروی کار، دسترسی به فواید و دسترسی به رهبری و تصمیم گیری تاثیر می گذارد، چیزی که در نهایت روابط و تقسیم قدرت را متاثر کرده و نقش های جنسیتی برای افراد ایجاد می کند. این مسله در سطوح مختلف اتفاق می افتد، به شمول خانواده و سیستم های آموزشی، فرهنگی، مذهبی و همچنین رسانه ها. زمانی که می گویم یک پدیده را اجتماع بوجود آورده، به این معنا است که این پدیده از سوی انسانها در جامعه شان ایجاد شده، نه اینکه از بدو پیدایش شان وجود داشته. هر پدیده ای که محصول اجتماع است، می تواند به چالش کشیده شده، متغیر شده و یا هم نوسازی شود. اما انسانها، گاهی به حدی با پدیده های اجتماعی خو گرفته و عادت می کنند که تصور می کنند این پدیده ها «طبیعی» و غیرقابل تغییر است.

«فرهنگ»: فرهنگ عبارت از سیستمی از باورها، ارزشها، سنت ها و رفتارهای است که در بین اعضای یک گروه اجتماعی مشترک است و جهان اطراف خود را از لاینز همین معیارها می ببیند. برخی ابعاد فرهنگ ها، از یک نسل به نسل دیگر منتقل می شود و نقش ها، مسولیت ها و انتظارات مشخص از افراد را در جامعه تعیین می کند. فرهنگ، انتظارات مختلف جامعه از مردان، زنان، دختران و پسران را مشخص می کند، مانند انتظارات در مورد اینکه رفتار دختران و پسران در اجتماع باید چگونه باشد. فرهنگ به تعریف وضعیت و قدرت میان زنان و مردان کمک می کند. نگرانی هایی که از چنین انتظارات با توجه به بعضی فرهنگها وجود دارد، عبارت اند از:

۱. رفتارهای زناشوهری

۲. ترجیح دادن نوزاد پسر بر نوزاد دختر

۳. حق دسترسی به جایاد

۴. دسترسی به آموزش

۵. خشونت بر مبنای جنسیت (GBV)

«روابط جنسیتی»: روابط جنسیتی عبارت از روابط اجتماعی میان زنان و مردان در یک زمان و مکان مشخص است و «نقش های جنسیتی» عبارت از فعالیت هایی جداگانه ای است که عمدتاً زنان و مردان به آن اشتغال دارند. روابط و نقش های جنسیتی از ربط دادن مشخصه های تعیین شده با جنسیت زن و یا با جنسیت مرد ناشی می شود و عواملی چون فرهنگ، مذهب، قدرت، آموزش، رسانه ها، پالیسی ها و قوانین، روی آن تاثیر می گذارد.

«کلیشه های جنسیتی»: کلیشه های جنسیتی عبارت از عمومیت دادن است که باورها، اعتقادات و یا فرضیه ها در مورد رفتارها، نقش ها و تفاوت های فردی میان زنان و مردان بازتاب می دهد. این رفتار، معمولاً به شکل عمومی بکار می رود و بازتاب دهنده نگرش تبعیض آلود و ارایه تصویر یک نواخت و یکسان زنان و یا مردان است، بدون اینکه شواهد قانع کننده ای در حمایت از این ادعاها وجود داشته باشد.

«تقسیم بندی جنسیتی و کار»: این حالت عبارت از انواع مختلف کارها و مشغولیت هایی است که مردان و زنان به آن می پردازند و شامل کارهای خانه، کارهای بدون حقوق، و یا هم وظایف دارای حقوق می شود. این گونه تقسیم بندی ها در عواملی چون نوعیت اجتماع، موثریت کار و مشخصات پذیرفته شده کاری منشا می گیرد، اما در عین زمان، در تبعیض جنسیتی نیز ریشه دارد.

«تساوی جنسیتی»: تساوی جنسیتی عبارت از عدم تبعیض بر مبنای جنسیت یک فرد در برابر مسابلی چون فرصت های کاری، دسترسی به خدمات، فراهم کردن منابع، فواید و اختیار است. تساوی جنسیتی یکی از هشت اهداف تعیین شده در «اهداف توسعه ای هزاره» (MDG) است که به عنوان بخش کلیدی برای دسترسی به هفت هدف دیگر شناسایی شده است.

«تساوی حقوق جنسیتی»: این عبارت از تامین عایدات و رعایت انصاف میان زنان و مردان است. برای تضمین انصاف و عدالت، تدابیر ویژه ای باید اتخاذ شود تا در برابر نابرابری های که مانع از دسترسی زنان و مردان به فرصت های برابر می شود، جبران خساره کند. این گونه نابرابری ها، عمدتاً تاریخی است و در عوامل اجتماعی و فرهنگی منشا دارد. تساوی حقوق، به تساوی جنسیتی منجر می شود.

«تجزیه و تحلیل جنسیتی»: تجزیه و تحلیل جنسیتی عبارت از روندی است که برای مشخص کردن روابط میان زنان و مردان، دسترسی آنها به منابع و محدودیت های که با آن روبرو هستند، بکار می رود. تجزیه و تحلیل جنسیتی این را می پذیرد که جنسیت، و رابطه آن با نژاد، ملیت، فرهنگ، طبقه، سن، ناتوانی و سایر حالات، برای درک راه های مختلف مشارکت، رفتار و فعالیت هایی که زنان و مردان در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و قانونی دارند، مهم است.

«توازن جنسیتی»: توازن جنسیتی میزان و اندازه حضور زنان و مردان در موقف های کاری در اجتماع و سازمانها است (میزان جنسیت). هدف درازمدت تساوی جنسیتی، همانگونه که از سوی مجمع عمومی سازمان ملل متحد تعریف شده، این است تا توازن جنسیتی به سطح ۵۰/۵۰ برسد.

«خشونت بر مبنای جنسیت»: خشونت بر مبنای جنسیت عبارت از برخورد در برابر افراد بر مبنای جنسیت آنها است. خشونت بر مبنای جنسیت، با توجه به موقف زنان و دختران در بسیاری جوامع و آسیب پذیری شان در برابر خشونت، تاثیر فوق العاده ای بر آنها دارد. این نوع خشونت، با توجه به فرهنگ ها، کشورها و مناطق مختلف، از هم فرق می کند و در بر گیرنده خشونت جنسی، فیزیکی، روانی و خشونت خانوادگی می شود.

«مسایل و یا نگرانی های جنسیتی»: این نگرانی ها و مسایل زمانی برجسته می شوند که براساس انتظارات اجتماعی بر مبنای جنسیت، نابرابری و برخورد تبعیض آمیز صورت می گیرد.

«نیازها و مصلحت های جنسیتی»: این مسله مربوط به نیازمندی های زنان و مردان براساس کار و سهمی که در جامعه دارند می شود و زمانی که برآورده می شود، لزوما موقف آنها را در اجتماع که برخاسته از نقش جنسیتی شان است، تغییر نمی دهد.

«حساسیت های جنسیتی»: حساسیت های جنسیتی عبارت از توانایی شناخت و درک تفاوت ها، مسایل و نابرابری ها است و اینکه چگونه این مسایل در برنامه ها، ستراتیژی ها و اقدامات عملی گنجانیده شود.

کار صنفی: جنسیت در اقتصاد خانواده

حالا که با بعضی از مفاهیم کلیدی در مورد جنسیت آشنا شدید، بیاید که باهم آن را بر یک ارزیابی اقتصاد خانواده در افغانستان عملی کنیم. در زیر شرحی از یک خانواده روستایی است که در یک ولایت دورافتاده زندگی می کند. شرح زیر را با دقت بخوانید و بعد به سوالهای که در زیر آمده جواب بدهید. این یک تجزیه و تحلیل ساده جنسیتی است که کمک می کند نقش ها و نیازمندی های مختلف زنان و مردان در اقتصاد خانواده بر ملا شود.

(خانواده عاطف شامل ۹ عضو است. لیدا و جاوید ازدواج کرده اند و پنج فرزند، به شمول دو پسر و سه دختر دارند که به ترتیب ۲، ۴، ۷، ۱۰ و ۱۲ ساله هستند. سه فرزند بزرگتر شامل مکتب هستند. در این خانواده همچنین مادر و پدر بزرگسال جاوید زندگی می کنند. پدر جاوید کم کم بینایی چشم خود را از دست می دهد و از ناحیه پا مجروح است و ضرور است تا یک نفر هر ماه یک بار او را نزد داکتر ببرد. این خانواده یک قطعه کوچک زمین دارد که در آن مقدار گندم کشت می کنند و تعدادی مواشی از قبیل ده مرغ، یک رمه بز و

یک گاو نیز نگهداری می کنند و از شیر گاو استفاده می کنند. شیر این گاو برای فروش به یک مرکز فروش در مرکز ولسوالی انتقال داده می شود. همچنین یک باغچه کوچک در حویلی این خانواده است که برای مصرف روزانه خود سبزیجات می کارند. در این باغچه چند درخت میوه نیز وجود دارد. محصول این درخت های میوه در بازار به فروش می رسد. برای تامین مصارف خود، این خانواده باید سالانه حداقل یکصد و بیست هزار افغانی درآمد داشته باشد.)

۱. فهرستی از تمامی مسولیت هایی ترتیب بدهید که این خانواده برای تولیدات زراعتی، مواظبت از کودکان، نگهداری از خانه، و سایر وظایفی که برای پیشبرد امور خانه ضروری است، باید انجام بدهد.

۲. به نظر شما، کدام یک از مسولیت هایی که در بالا نوشته کردید، مربوط به هر یک از اعضای خانواده می شود؟

مسولیت ها

اعضای خانواده

لیدا

جاوید

مادر شوهر لیدا

پدر شوهر لیدا

فرزند دو ساله

فرزند چهار ساله

فرزند هفت ساله

فرزند ده ساله

فرزند دوازده ساله

۳. چه عواملی «بیرون از کنترل» خانواده می تواند وجود داشته باشد که درآمد آنها را متاثر کند؟

۴. چه عواملی «در کنترل» خانواده می تواند وجود داشته باشد که درآمد آنها را متاثر کند؟

* هدف/اهداف و منظور: هدف و یا اهداف مشخص برای رسیدگی به موضوع ایجاد می شود. اهداف چیزی است که در نهایت برنامه دادخواهی می خواهد به آن برسد و منظور عبارت از اقدامات مشخص برای رسیدن به اهداف است.

* شرکای کاری شناسایی می شوند: به شمول شرکای مستقیم، کسانی که روی موضوع تعیین شده نفوذ دارند و شرکای غیرمستقیم، یا کسانی که روی افرادی نفوذ دارند که می توانند تغییری در وضعیت ایجاد کنند.

* ستراتیژی ها مشخص می شود: مانند ارزیابی اینکه چگونه می توان به موثرترین نوع آن به این مسئله رسیدگی صورت گیرد. گروه کاری تصمیم می گیرد که با توجه به موضوع مورد بحث، زمان و منابع موجود و مشخصات شرکا، استفاده از کدام روشها بیشتر مناسب است.

* منابع ضروری: منابع ضروری همراه با منابع بلقوه برای حمایت از دادخواهی شناسایی می شود. این می تواند در برگیرنده منابع انسانی (با معاش و یا رضاکار)، مفکوره ها، اطلاعات، پول، وسایل و امکانات (خریداری شده، کمک شده، قرض) باشد.

* برنامه عمل: یک برنامه عمل در برگیرنده اقدامات، جدول زمانی و پاسخگویی برای رسیدن به اهداف تعیین شده ترتیب داده می شود.

* تطبیق، نظارت و تجزیه و تحلیل: فعالیت ها برای رسیدگی به موضوع مورد دادخواهی، اجرا شده و مورد نظارت و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

* نتایج و تأثیرات: نتایج و تأثیراتی که کمپاین دادخواهی با خود همراه داشته، مستند سازی می شود.

ستراتیژی های کلیدی که در دادخواهی بکار می رود، عبارت اند از:

* کمپاین های هماهنگ در سطح ملی، منطقه ای و محلی

* تحقیق، مستند سازی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به موضوع

* لابی کردن با مقامات مسول برای تصویب و اجرای قوانین، از طریق نوشتن نامه، راه اندازی میزگرد، ماموریت های حقیقت یابی.

* بلند بردن سطح آگاهی مردم در مورد موضوع، به طور مثال، از طرق مباحثات مردمی در گروه های کوچک، راه اندازی وب سایت، و یا هم بلند بردن ظرفیت شرکا برای دست زدن به اقدامات عملی.

* ایجاد ائتلاف های ستراتیژیک برای افزایش تاثیرگذاری از طریق ایجاد شبکه ها، مشارکت، و هماهنگی با سازمان های جامعه مدنی. این شامل ارتباطات گسترده، تبادل اطلاعات، شریک کردن برنامه ها، و همچنین هماهنگی و همکاری در برنامه های مشخص می شود.

* حضور در گردهمایی ها و مشاورت ها در مورد پالیسی ها و روند قانون گذاری، حضور در برنامه های پالیسی سازی که از سوی دولت و یا سایر نهادها برگزار می شود، مانند نهادهای سازمان ملل متحد و گروه های تمویل کننده.

* راه اندازی و حضور در کنفرانس ها، نوشتن اطلاعیه های مطبوعاتی، مصاحبه های تلویزیونی و رادیویی، سهم گیری در گزارشهای رسانه ای به شمول گزارشهای اینترنتی.

* استفاده از وب سایت ها و شبکه های اجتماعی مانند وبلاگها، فیس بوک، و تویتر برای اطلاع رسانی در مورد پیام های کلیدی کمپاین دادخواهی

* انتشارات، مانند نشر خبرنامه ها، جزوه ها، پوسترها، و سایر مواد تبلیغاتی برای جلب توجه به موضوع

* تظاهرات، مانند راهپیمایی، اعتراض ها و سایر گردهمایی های عامه برای رساندن پیام های کلیدی و جلب حمایت برای آن

* نظارت، مستندسازی و تبلیغات برنامه ها و نتایج دادخواهی

مهارت ها و تکنیک های که در دادخواهی از آن استفاده می شود:

* مهارت مذاکره و گفتگو کردن: این مهارت عبارت روندی است که در جریان دادخواهی تلاش صورت می گیرد تا افراد نظر شما را درک کرده و یا هم با آن هم نظر شوند. نتایج احتمالی این روش قرار ذیل است:

- هر دو طرف بازنده می شوند
- یک طرف می برد و یک طرف می بازد
- هر دو طرف برنده می شود، و یا قسما برنده می شوند، و حاصل کار چیز نیست که برای هر دو طرف مفاد دارد.

یک عنصر کلیدی در مذاکره، یافتن نقاط مشترک است. نقاطی که در آن منافع مشترک، توافق، ارزشهای مشترک و یا مفاد دو جانبه وجود دارد شناسایی شده و بیشتر روی مشترکات تمرکز شود تا نقاط تضاد.

* مهارت تامین ارتباط: انتقال و رساندن اطلاعات، مفکوره ها و نظریات با استفاده از یک روش موثر، از طریق وسایل مختلف و هدف گیری مخاطب مناسب، بخش مهمی از هر برنامه دادخواهی است و می تواند در بر گیرنده نکات زیر باشد:

- سخنرانی در ملا عام، رایه مسایل
- روابط با رسانه ها: اطلاعیه های مطبوعاتی، مقاله های تحلیلی، مصاحبه ها، نوشتن نامه به مدیرمسئولان نشریه ها.
- خبرنامه، گزارشها، پوسترها، جزوه ها، و سایر انتشارات
- وب سایت ها و شبکه های اجتماعی

استفاده از تحقیقات، اطلاعات، شواهد و نمونه ها

* لابی گری: عبارت از تلاشها به هدف نفوذ کردن در نهادهای قانونگذار و سایر ادارات مسول است تا در حمایت و یا علیه برنامه های مشخص تبلیغ صورت گیرد و مهارت های که در این مرحله نیاز است، عبارت اند از:

- تحقیقات و تجزیه و تحلیل، درک و تعریف مسله
- برقراری ارتباط: توانایی برای توضیح نقطه نظریات به شکل مجاب کننده
- ایجاد ارتباط: توانایی شناسایی و برقرار کردن ارتباط با افراد کلیدی
- مشارکت: شرکت در برنامه های عامه، جلسات مشورتی، نشست ها و هماهنگی

* بسیج اجتماعی: عبارت از روندی است که در آن بخش گسترده و وسیعی از شرکا و متحدان در سطوح مختلف جامعه هدف قرار می گیرند تا سطح آگاهی شان بلند برده شده و برای ایجاد تغییر در یک مورد مشخص زمینه سازی صورت گیرد. این مرحله، نیازمند داشتن عین توانایی ها مانند مراحل لابی گری است، اما نوع کار آن گسترده تر است و با بازیگران مختلفی سر و کار دارد. این مرحله، شامل هدف قرار دادن شبکه های اجتماعی، گروه های مدنی و مذهبی، نهادها و سایر مجموعه ها می شود تا به شکل هماهنگ و با پیام های از قبل ریخته شده با هم کار کنند تا به یک گروه مشخص از افراد برای مذاکره دسترسی پیدا شود.

* کمپاین: کمپاین حاصل برنامه ها و فعالیت هایی است یک سازمان و یا ائتلافی از سازمان ها در مورد آن برنامه ریزی کرده و با هدف بلند بردن سطح آگاهی، بدست آوردن حمایت و پذیرش و نفوذ کردن در پالیسی ها در مورد مسایل مشخص به اجرا گذاشته می شود. یک کمپاین موفق، باید دارای پیام ساده و قوی باشد، پیامی که با احساسات مردم رابطه برقرار کند اما ضرور است تا پشتوانه کافی از نظر اسناد و شواهد داشته باشد.

اقدامات کلیدی برای بهبود دادخواهی

۱. شناخت سیستم/سیستم ها:

. پیدا کنید که کدام سازمان ها، ادارات دولتی و نهادها دارای پالیسی ها، مقررات و قوانین مربوط به موضوع مورد نظر شما هستند و یا هم کدام یک از اینها توانایی نفوذ بر این موضوع را دارند.

. دریابید که هر کدام از این نهادها چگونه فعالیت می کنند، پالیسی ها و تصامیم چگونه اتخاذ می شوند، و اینکه چه چیزها و یا چه کسانی بر روند تصمیم گیری نفوذ دارند.

. در بعضی موارد، مقامات انتخابی بیشتر از سایر کارمندان قدرت دارند، در بعضی موارد دیگر، این معامله برعکس است و یا هم مخلوطی از هر دو در تصمیم گیری نقش کلیدی دارند.

۲. متحد ایجاد کنید:

. با کارمندان مهم و کلیدی روابط شخصی ایجاد کنید. نامهای شان را وارد فهرست مکاتبات خود کنید و یا از آنها برای شرکت در برنامه های خود دعوت کنید. تلاش کنید به اشکال غیررسمی نیز با این افراد دیدار داشته باشید، نه تنها در مواردی که می خواهید از چیزی شکایت کنید و یا تقاضایی دارید. در یک وضعیت ایده آل، آنها روی شما به عنوان یک فرد ارتباطی که می شود رویش اعتماد کرد، حساب می کنند.

. از آنها به خاطر حمایتی که کرده اند، در ملا عام سپاسگذاری کنید. مطمئن شوید که افراد مهم و کلیدی از قید حساب تان نیفتاده است، کسانی که شاید همواره در پشت پرده کار کنند، اما نقش مهمی در تصمیم گیری ها دارند و می توانند با توجه به برخورد شما، به متحدان تان تبدیل شوند.

. با سایر سازمان ها و ایتلاف ها که روی عین موضوع کار می کنند و یا اهداف مشترک با شما دارند، ارتباط برقرار کنید.

۳. شبکه ایجاد کنید:

. یک شبکه، عبارت از مجموعه ای از روابطی است که اگر به شکل برنامه ریزی شده و ستراتیژیک مورد استفاده قرار گیرد، می تواند تاثیر گذاری را به شکل قابل ملاحظه ای افزایش دهد. اعضای شبکه ها، می توانند سازمان ها و یا هم افراد باشند، هدف ایجاد شبکه می تواند عمدتاً تبادل اطلاعات و یا آموزش و فراگیری باشد و یا هم می تواند روی اقدامات عملی تمرکز داشته باشد.

. برقراری ارتباط دوامدار با اعضای هیات رهنبری و یا هم اعضای شبکه، و یا سایر نهادها و متحدان کلیدی می تواند در ایجاد این حس کمک کند که آنها خود را بخشی از برنامه دادخواهی دانسته و به حمایت از آن آماده شوند. این کار را می توانید با در جریان قرار دادن آنها از پیشرفت های جدید، فرستادن خبرنامه ها، و یا دعوت در برنامه ها و یا هم از طریق شبکه های اجتماعی و سایت های اینترنتی، به شکل دوامدار انجام دهید.

. بسیاری از کمپاین های دادخواهی روی توانایی طرح درخواست ها، نامه ها، ایمیل ها، دادخواست ها و فرستادن آن به تصمیم گیرنده ها و در بعضی موارد، روی رسانه ها، حساب می کنند. بسیج تعداد گسترده از حامیان در یک مدت زمان کم، به شدت کمک می کند توجه مقامات به موضوع جلب شود. بعضی از مقامات، در حقیقت، تعداد نامه ها و درخواست ها در حمایت از یک موضوع را می شمردند تا ببینند میزان حمایت از آن چه اندازه است. در یک موقع حساس، مثلاً زمانی که موضوع مورد نظر در سرخط خبرها است و یا جلسه

ای در مورد آن در حال برگزاری است، باید تلاش کنید تا حامیان خود را یکجا کرده و ظرف هشت تا بیست و چهار ساعت با مقامات و تصمیم گیرنده ها تماس برقرار شود. به این منظور، داشتن فهرست ایمیل های آپدیت و فهرستی از شماره های تماس ضروری است.

. شبکه دادخواهی شما همچنین می تواند در زمینه تامین بودجه برای دادخواهی موثر باشد و در عین زمان، این شبکه فواید خود را به سایر اعضای شبکه در پی دارد.

۴. دنبال کردن مسایل:

. به شکل دوامدار بر وب سایت ها، پوشش رسانه ای از موضوع، خبرنامه ها و سایر منابع اطلاعات از ادارات و دفاتر مرتبط دولتی و سایر نهادها نظارت کنید، همچنین بعضی فعالیت ها و برنامه های مشخص مانند روند اختصاص بودجه، ارزیابی و تجزیه و تحلیل پالیسی ها، آغاز به کار گروه های کاری مشخص و یا هم کار کمیته های اختصاصی را با دقت دنبال کنید. یک تقسیم اوقات منظم برای دنبال کردن تمامی این برنامه ها، تا جایی که مناسب است، ایجاد کنید. در این برنامه، سایر اعضای بورد را دخیل ساخته و اطمینان حاصل کنید که سیستمی وجود دارد که براساس آن اطلاعات ضروری برای همه به اشتراک گذاشته می شود.

- ❖ . در مورد تعیین اعضای بورد به عنوان افراد ارتباطی با نهادهای کلیدی فکر کنید.
- ❖ . در مورد اینکه چگونه و چه زمان به مردم در مورد یک مسئله آگاهی می دهید، یا چه زمانی چگونه یک کمپاین را آغاز می کنید و یا اطلاعیه ای صادر می کنید، به شکل ستراتیژیک برنامه ریزی کنید. متوجه باشید که در عین زمان، چه برنامه های دیگری در حال اجرا است، چه در سطح محلی، چه در سطح کشور و منطقه و این را ارزیابی کنید که چگونه این برنامه ها می تواند روی رسیدن پیام مشخص شما به مخاطبان، تاثیر داشته باشد.

۵. ماجرا را تعریف کنید:

. پیام خود را به شکل واضح و مشخص ارائه کنید. داستان ها و ماجرای های مناسب را در زمان مناسب آن و به مخاطبین مشخص آن توضیح دهید و از ماجراها با اسناد و مدارک حمایت کنید. به یاد داشته باشید که «داستانهای» که تعریف می کنید تا مردم را تشویق به واکنش کنید، برای برقراری رابطه با مخاطبین است و نباید در برگیرنده اعداد و ارقام باشند (مانند احصاییه ها). اعداد و احصاییه ها به «مغز» می رسند اما داستان ها به «قلب». اما مهم است تا شما به هر دو برسید.

. تا جایی که مقدور است، مثبت باشید. پیام های کلیدی تان باید روی راه حل ها و منافع مشترک تمرکز داشته باشد و مخاطبین تان را امیدوار بسازد. هم برای سهم گیری و مشارکت متحدان فعلی و هم برای جلب متحدان بالقوه تلاش کنید. گروه های شناخته شده را هدف قرار دهید، به ویژه گروه هایی که به نظر تان با شما مخالف هستند.

کار صنفی: نقشه کشی شبکه ها

برخی از اقدامات کلیدی و مهم در برنامه ریزی برای دادخواهی، شناسایی و ارتباط برقرار کردن با شرکای کاری در موضوع مورد نظر است و همچنین ایجاد شبکه های حمایتی. تجزیه و تحلیل شرکای کاری به شما کمک می کند بدانید که چه کسانی از این مسله متأثر شده اند، چه کسانی دارای قدرت و صلاحیت هستند و دیگر چه کسانی می توانند علایقی نسبت به موضوع مورد نظر داشته باشند. تجزیه و تحلیل شبکه ها به شما کمک می کند متحدان موجود و متحدان بالقوه را شناسایی کرده، نوعیت ارتباطات میان آنها را دانسته و آگاه شوید که کدام موارد و عرصه ها می تواند فرصتی برای پیشرفت فراهم کند و همچنین چه خلاها و موانعی وجود دارد که باید از آن با خبر باشید.

در زیر روش ساده ای برای نقشه کشی شبکه ای که می خواهید وارد آن شوید، بیان شده است:

مرحله اول: در مورد یک پروژه ای که هم اکنون رویش کار می کنید فکر کرده و دور آن یک حلقه بکشید. بعد دور سایر کسانی که با شما در این پروژه کار می کنند، حلقه بکشید.

مرحله دوم: میان خود و سایرین خط های ارتباطی ترسیم کنید. بعد هر یک از کسان دیگری را که همدیگر را می شناسند، با خطوط با هم وصل کنید. این عبارت از هسته پروژه (Project Core) است.

مرحله سوم: ساحه را بازتر کنید و دور افراد و یا سازمان های دیگری که با شما کار می کنند، اما همکاری دوامدار ندارند، حلقه بکشید، و بعد این نهادها یا افراد را توسط خطوط با افرادی در سازمان خود وصل کنید که با آنها در ارتباط هستند. این عبارت از محیط پروژه (ryProject Periphe) است.

مرحله چهارم: حالا سایر افراد و یا گروه هایی را که با شما ارتباط دارند (کسانی که می توانند در پروژه ها مشارکت داشته باشند) اضافه کرده و آنها را با خطوط با هم وصل کنید. این عبارت از شبکه دوستان دوستاناست.

مرحله پنجم: در اطراف حاشیه بیرونی، دور افراد یا گروه های را حلقه کنید که شما با آنها در این پروژه کار نمی کنید، اما اگر کار کنید، می توانند مفید واقع شوند. این عبارت از شبکه بالقوه است.

حالا به سوالهای زیر جواب بدهید:

۱. به چه چیزی در مورد این شبکه متوجه شدید؟ آیا با توجه به منابع و مهارت هایی که به آن نیاز دارید، دسترسی به محیط پروژه تان آسان است؟

۲. آیا هسته پروژه به حد کافی بزرگ است که بتواند کار را از پیش ببرد؟

۳. کدام یک از افراد یا گروه‌ها در بخشهای (محیط پروژه، دوستان دوستان و شبکه بلقوه) در صورتی که در هسته پروژه دخیل شوند، قادر خواهند بود تا بیشترین موثریت را داشته باشند؟

۴. چه کسانی می‌توانند در زمینه شناخت و برقراری ارتباط با افراد و گروه‌های که در بخش (دوستان دوستان و یا شبکه بلقوه) قرار دارند، با شما همکاری کنند؟

کار بیشتر صنفی: نقشه خود را با نقشه همکار و یا دوست خود مقایسه کنید.

تجزیه و تحلیل چیست؟

تجزیه و تحلیل، معمولاً به عنوان ارزیابی سیستماتیک و بررسی اطلاعات و دریافت‌ها، از طریق شکستن و تقسیم بندی اطلاعات به بخش‌های جداگانه برای تشخیص رابطه میان‌شان، تعریف می‌شود. در فعالیت‌های دادخواهی، تجزیه و تحلیل، بخش مهمی از کار است تا مسایل به درستی فهمیده شده و تعریف شوند، و همچنین عناصری که در یک مسله مشخص مورد دادخواهی دخیل هستند، شناسایی و تعریف شوند. بطور مثال، در «تجزیه و تحلیل یک قضیه»، در مورد اینگونه سوالها باید فکر شود: چرا این قضیه مشخص مورد توجه است؟ پیامدها و تاثیرات آن کدام هاست؟ عوامل و ریشه‌های در چیست؟ چه کسانی از آن متاثر می‌شوند؟ چه کسانی در آن دخیل هستند؟ تا حالا برای رسیدگی به آن چه کارهایی صورت گرفته است؟ پیش زمینه تاریخی این قضیه چیست؟ و بعد فرصت‌هایی را که با استفاده از آن می‌توانید باعث ایجاد تغییر شوید را شناسایی کنید.

در «تجزیه و تحلیل شرکا»، اینگونه سوالها پرسیده می‌شود: چه کسانی از این قضیه به شکل مستقیم و غیرمستقیم متاثر شده‌اند؟ چه کسانی در زمینه قضیه مشخص از قدرت و نفوذ کافی برخوردار هستند؟ حامیان کی‌ها هستند؟ مخالفان کی‌ها هستند؟ و دیگر چه کسان یا گروه‌هایی می‌توانند نسبت به این قضیه علاقمند باشند؟

«تجزیه و تحلیل جنسیتی»، عبارت است از ارزیابی سیستماتیک و بررسی رابطه‌ها میان مردان و زنان، دسترسی آنها به منابع، و محدودیت‌هایی که با آن روبرو هستند. این روش می‌پذیرد که برای دانستن شیوه‌های مختلف مشارکت، رفتارها و فعالیت‌های مشخص زنان و مردان در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و قانونی، جنسیت و رابطه آن با نژاد، ملیت، فرهنگ، طبقه، سن، معلولیت، و سایر حالات، نقش مهمی دارند. (تعریفی که فعلاً از سوی آژانس توسعه بین‌المللی کانادا (CIDA) بکار می‌رود).

۲/۳ اسناد کلیدی

زمانی که برای دادخواهی برنامه ریزی می کنید، مهم است تا چارچوکات موجود پالیسی را در فضای که در آن کار می کنید، به درستی بدانید. چارچوکات پالیسی عبارت از مجموعه ای از اسناد مهم ملی و یا هم بین المللی است که به موضوع دادخواهی شما ربط دارد.

پالیسی چیست؟

پالیسی عبارت از سندی است که نکات ذیل را در خود جا داده: یک سلسله برنامه های عملی، تصامیم، مجموعه ای از قوانین و قواعد، مجموعه ای از اصول و مقررات، و یا هم موقف رسمی یک نهاد با صلاحیت، مانند دولت، سازمانهای چندعضوی (مانند سازمان ملل متحد)، کارفرما (مانند یک بنگاه)، یک حزب سیاسی و یا سایر انواع سازمان ها.

آشنایی با این پالیسی ها به شما کمک می کند تا:

- . موقف رسمی و وظایف و مسولیت های قانونی دولت را در رابطه به موضوع دادخواهی خود بدانید،
- . از تعهداتی که دولت و سایر نهادها در رابطه به موضوع دادخواهی شما انجام داده اند آگاه می شوید و به این اساس، فعالیت دادخواهی شما می تواند از آنها خواستار پاسخدهی در برابر تعهدات شان شود،
- . به تعهداتی که قبلا صورت گرفته اشاره کرده و براساس آن، اعتبار آنچه که در برنامه دادخواهی خواهان اش هستید، تقویت شود.

از زمانی که در سال ۲۰۰۴، قانون اساسی افغانستان به مبارزه علیه تمامی انواع تبعیض، به شمول تبعیض بر مبنای جنسیت متعهد شد، دولت افغانستان تعهداتی را در برابر پالیسی های زیادی مطرح کرده است. افغانستان همچنین چندین معاهده بین المللی را امضا کرده که این کشور را به حمایت و تقویت از حقوق زنان، به شمول حق مشارکت همه جانبه اقتصادی زنان، ملزم می سازد. پالیسی های عمده ای که با مسله حقوق اقتصادی زنان ربط می گیرد، در زیر تذکر یافته، با این حال شاید بهتر باشد اگر اسناد کامل این پالیسی ها را با استفاده از نشانی اینترنتی که در پایین داده شده، مطالعه کرده و پالیسی ها را با جزییات بیشتر بررسی کنید.

پالیسی های ملی

قانون اساسی افغانستان که در سال ۲۰۰۴ تصویب شد، بنیاد و اساس سایر قوانین برای حمایت از حقوق زنان است. قانون اساسی، عبارت از یک سند نوشتاری از اصول بنیادی است که یک کشور را اداره می کند. قانون اساسی افغانستان تساوی میان زنان و مردان را تضمین کرده است (ماده ۲۲). همچنین مواد ۴۸ و ۴۹ قانون اساسی حق کار، حفاظت از کارمندان، و آزادی از کار اجباری را به رسمیت شناخته است. قانون اساسی افغانستان کار کودکان را ممنوع قرار داده است. هر قانون دیگری که با مواد قانون اساسی در تضاد باشد،

جنبه اجرایی ندارد. صلاحیت تصمیم‌گیری در این مورد که آیا سایر قوانین با قانون اساسی کشور همخوانی دارند یا نه، بدوش محاکم است.

متن کامل قانون اساسی افغانستان:

http://www.afghan-web.com/politics/current_constitution.html

قانون خانواده، حقوق زنان و مسولیت‌های آنها را در رابطه به ازدواج، طلاق، نگهداری از فرزندان، حق میراث و سایر مسایل مربوط به موقف زنان در داخل خانواده و در روابط خانوادگی مشخص می‌کند. قانون خانواده در افغانستان، در حال حاضر و تا زمانی که نسخه جدیدی برای آن تصویب شود، استوار بر قانون مدنی سال ۱۹۷۷ و قانون ازدواج سال ۱۹۷۱ است. قانون خانواده در افغانستان براساس فقه حنفی ترتیب شده است. با این حال، در عمل آگاهی زیادی نسبت به مواد این قانون در میان مردم وجود ندارد و مردم بدرستی نمی‌دانند این قانون چگونه می‌تواند از حقوق زنان محافظت کند. در نتیجه، معمولاً ازدواج‌ها براساس سنت‌ها و رسم و رواجها انجام می‌شود. بطور مثال، در حالی که زنان در افغانستان حق دسترسی به میراث دارند، در عمل به دلیل عدم آگاهی کافی و یا هم به دلیل عدم اجرای قانون و یا هم بنا بر هر دو دلیل، این حق زنان تأمین نمی‌شود. از این رو، نیاز است تا در مورد قانون خانواده آگاهی‌دهی صورت گیرد تا سنت‌ها باعث نقض حقوق قانونی زنان و دختران نشود.

متن کامل قانون خانواده:

<http://www.asianlii.org/af/legis/laws/clotroacogn353p1977010513551015a650/>

برنامه ملی عمل برای زنان افغانستان (NAPWA) یک برنامه ستراتیژی ملی ده ساله برای یکجا کردن تلاش‌های متعدد در سطح ادارات دولتی افغانستان برای تقویت تساوی جنسیتی است که در سال ۲۰۰۸ ترتیب شد. هدف NAPWA تنظیم اقدامات برای اجرای تعهدات دولت افغانستان در برابر تساوی جنسیتی، براساس قانون اساسی، CEDAW و MDG است. NAPWA همچنین در راستای برآورده شدن اهداف افغانستان که در ستراتیژی توسعه ملی این کشور تذکر یافته و تأکید دارد که «زنان و مردان باید از امنیت، حقوق مساوی و فرصت‌های یکسان در تمامی عرصه‌های زندگی برخوردار باشند» تلاش می‌کند. این برنامه اقدامات عملی خود را در شش عرصه ترتیب داده است: امنیت، حفاظت قانونی و حقوق بشر، مدیریت و مشارکت سیاسی، اقتصاد، کار و فقر، صحت و آموزش.

متن کامل NAPWA:

http://www.unifem.org/afghanistan/media/pubs/08/NAPWA_EN.php

ستراتیژی توسعه ملی افغانستان (ANDS) ستراتیژی دولت افغانستان برای سالهای ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۳ است و هدف آن، بهبود امنیت، دولنداری و رشد اقتصادی است. ANDS در بخش توسعه اقتصادی و اجتماعی،

نسبت به کاهش فقر، تضمین توسعه پایدار از طریق اقتصاد بازار آزاد، بهبود شاخصه های توسعه انسانی، و برداشتن گامهای قابل ملاحظه در راستای MDG تعهد کرده است. جنسیت بخش مهمی از ANDS است و بهبود وضعیت زنان، به عنوان هدف مهمی در راستای توسعه افغانستان قلمداد شده است.

متن کامل ANDS:

www.undp.org.af/publications/KeyDocuments/ANDS_Full_Eng.pdf

قانون کار افغانستان، در سال ۲۰۰۷ تصویب شد و حقوق شهروندان افغانستان را در برابر کار و رفتار مناسب با آنها، دریافت حقوقمنصفانه، حقوق بازنشستگی، خدمات صحتی و مصونیت در فضای کار، تضمین می کند. این قانون، براساس قانون اساسی افغانستان، خواستار حفاظت از کارمندان است. مانند بسیاری دیگر از قوانین در افغانستان، آگاهی کافی در مورد مواد این قانون در میان مردم وجود ندارد و همچنین از سوی محاکم، پولیس و دولت به شکل درست عملی نمی شود. مواد قانون در مورد حمایت از کارمندان در برگیرنده نکات ذیل است: (۱) حداقل حقوق، (۲) تامین هزینه غذا، (۳) حمل و نقل و ترانسپورت، (۴) حمایت در یافتن سرپناه، (۵) خدمات صحتی برای کارمند و اعضای خانواده او، (۶) کمک مالی در دوره تقاعد (۷) تامین هزینه تولد فرزند، (۸) حمایت مالی اعضای خانواده کارمند متوفی، (۹) حقوق بازنشستگی برای کارمندی که کهنسال شده اند، بیمار هستند، معلول هستند و یا هم از نوع دیگر حالتی که در مقررات مشخص شده، رنج می برند. تمامی این کمک های مالی باید از طرف کارفرمایان پرداخت شود و حقوق بازنشستگی از صندوق پولی بازنشستگی پرداخت می شود، به جز خدمات صحتی که برای تمامی شهروندان افغان به شکل رایگان ارایه می شود. در افغانستان، وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین (MoLSAMD) مسولیت تطبیق قانون کار را برعهده دارد.

متن کامل قانون کار:

www.aisa.org.af/files/laws/english/Labour-Law.pdf

پالیسی های بین المللی

اهداف توسعه ای هزاره (MDG) در برگیرنده هشت هدف توسعه ای بین المللی است که پس از اجلاس هزاره سال ۲۰۰۰ سازمان ملل متحد، رسماً شناسایی و تعیین شد. افغانستان در سال ۲۰۰۴ MDG را پذیرفت. اهداف شامل در این برنامه عبارت اند از: ۱. محو فقر شدید و گرسنگی، ۲. دسترسی به آموزش ابتدایی جهانی، ۳. تقویت تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان، ۴. کاهش مرگ و میر کودکان، ۵. بهبود صحت مادران، ۶. مبارزه با HIV/AIDs، مالاریا و سایر بیماری ها، ۷. تضمین ثبات محیط زیستی، ۸. ایجاد همکاری جهانی برای توسعه. برای رسیدن به هر یک از این اهداف، هر کشور اهداف خود را تعیین کرده است. تمامی ۱۹۳ کشور عضو سازمان ملل متحد توافق کرده اند که تا سال ۲۰۱۵ به این اهداف برسند، با این حال، برای افغانستان استثنای قابل شده اند و این کشور تا سال ۲۰۲۰ باید به اهداف تعیین شده خود برسد.

متن کامل MDG:

<http://www.undp.org.af/MDGs/MDGstatus07.htm>

معاهده محو تمامی انواع تبعیض علیه زنان (CEDAW) در بر گیرنده ۳۰ ماده است که حقوق زنان را مشخص می کند و در سال ۱۹۷۹ تصویب شد. این معاهده قانون عمده بین المللی در مورد تساوی جنسیتی است و همچنین مشخص می کند که چه چیزهایی تبعیض علیه زنان پنداشته می شود. «هر نوع تفاوت قابل شدن، به حاشیه راندن و یا وضع محدودیت بر مبنای جنسیت که با هدف آسیب رساندن به اعتبار و حقوق زنان، در عرصه های برابری میان زنان و مردان، حقوق انسانی و آزادی های بنیادی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و سایر آزادی ها، بدون توجه به حالت مدنی شان صورت بگیرد.»

متن کامل CEDAW:

<http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm>

پیمان بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR) در سال ۱۹۶۶ از سوی سازمان ملل متحد تصویب شد و خواستار تامین حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی افراد، به شمول حقوق کارگران و حقوق صحتی، آموزشی و حق برخوردار بودن از یک سطح مناسب زندگی است. لایحه بین المللی حقوق بشر براساس ICESCR، پیمان بین المللی حقوق مدنی و سیاسی (ICCPR) و اعلامیه جهانی حقوق بشر (UDHR) اعلامیه های اساسی در مورد حقوق تمامی انسانها که پس از ایجاد سازمان ملل متحد ایجاد شد، ترتیب شده است. در دهم دسامبر سال ۱۹۴۸، افغانستان یکی از اولین کشورهایی بود که برای تصویب اعلامیه جهانی حقوق بشر رای مثبت داد. افغانستان در سال ۱۹۸۳، ICESCR را تصویب کرد.

متن کامل ICESCR:

<http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>

قانون بین المللی کار، به حقوق و وظایف کارمندان، کارگران، اتحادیه ها و دولت ها در رابطه به ایجاد محیط کار می پردازد. سازمان بین المللی کار (ILO) و سازمان تجارت جهانی (WTO) دو سازمان معتبر بین المللی هستند که مدیریت قانون کار را برعهده دارند. در کل، هشت پیمان اصلی در مورد کار وجود دارد که مسایلی چون آزادی اتحادیه ها و به رسمیت شناختن حقوق دسته جمعی، از بین بردن تمامی انواع تبعیض در رابطه به کار و شغل، به شمول تبعیض جنسیتی می پردازد. با توجه به اصول بین المللی شناخته شده در مورد کار، افغانستان از جمع هشت پیمان، سه پیمان را تصویب کرده (۱۰۰، ۱۰۵ و ۱۱۱)، و در حال حاضر تصویب پیمان حداقل سن کار و پیمان بدترین انواع کار کودکان را بررسی می کند.

متن کامل قانون کار:

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

برنامه عمل پکن (UN Women) به عرصه های اولویت داد که وضعیت زنان را بهبود می بخشد، به شمول زنان و فقر، آموزش زنان، زنان و صحت، خشونت علیه زنان، زنان و منازعات مسلحانه، زنان در قدرت و در عرصه تصمیم گیری، میکانیزم های اصولی برای بهبود وضعیت زنان، حقوق بشری زنان، زنان و رسانه ها، زنان و محیط زیست، و کودکان دختر. بخش F این برنامه، در برگیرنده شش هدف ستراتیژیک در مورد زنان و اقتصاد است:

۱. حقوق اقتصادی و استقلال زنان، به شمول دسترسی به کار، شرایط مناسب کاری و داشتن کنترل بر منابع اقتصادی
۲. تسهیل دسترسی مساویانه زنان به منابع، کار، بازار و تجارت
۳. فراهم کردن خدمات تجاری، آموزش و دسترسی به بازار، اطلاعات و تکنولوژی، به ویژه به زنانی که درآمد پایین دارند
۴. تقویت ظرفیت اقتصادی و شبکه تجاری زنان
۵. از بین بردن تفکیک شغلی و تمامی انواع تبعیض کاری
۶. تشویق و ترغیب هماهنگی و مسولیت پذیری مشترک در برابر کار و مسولیت های خانه در بین زنان و مردان

متن کامل برنامه عمل پکن:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

بررسی موردی: برنامهء قانون کار - بنیاد آسیایی

پیش زمینه: قانون کار افغانستان، در سال ۲۰۰۷ تصویب شد و حقوق شهروندان افغانستان را در برابر کار و رفتار مناسب با آنها، دریافت حقوق منصفانه، حقوق بازنشستگی، خدمات صحتی و مصونیت در فضای کار، تضمین می کند. قانون کار جدید که از سوی پارلمان تصویب و در فبروری سال ۲۰۰۷ از سوی رییس جمهور توشیح شد، مواد صریح در مورد حفاظت از حقوق کارمندان دارد که در قانون اساسی افغانستان نیز تضمین شده است. با توجه به اصول و مقررات کار پذیرفته شده بین المللی، افغانستان سه پیمان از جمله هشت پیمان اساسی در مورد کار را امضا کرده است (معاهدات ۱۰۰، ۱۰۵ و ۱۱۱) و در حال حاضر، تصویب پیمان حداقل سن کار و پیمان بدترین انواع کار کودکان را بررسی می کند.

با آنکه قوانین افغانستان، از کارمندان در برابر رفتارهای تبعیض آلود و از کودکان در برابر کار اجباری حفاظت می کند، اما قانون کار و معیارهای بین المللی کار در میان مردم افغانستان در سطح ملی و در سطح ولایات بسیار واضح نیست. برنامه بنیاد آسیایی با دولت و سازمان های غیردولتی در افغانستان کار می کند تا شناخت در مورد قانون جدید کار، و راه های تطبیق و عملی کردن آن همراه با معیارهای پذیرفته شده بین المللی، در وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین (DMoLSAM)، کارمندان، کارگران، نماینده های آنان، جامعه مدنی، قاضی ها و اعضای قوه قضایی، تقویت شود.

برنامه بنیاد آسیایی: بنیاد آسیایی، با توجه به نیاز ظرفیت سازی و حفاظت از حقوق کارمندان، در سال

۲۰۰۸ همکاری خود را با شرکای افغانی خود آغاز کرد تا توانایی MoLSAMD برای تطبیق قانون کار و بلند بردن سطح آگاهی در مورد قانون جدید کار و معیارهای پذیرفته شده بین المللی در بین اعضای قوه قضایی، کارمندان، کارگران و مردم عام، تقویت شود.

برای آموزش کارمندان و کارگران در مورد حقوق شان، بنیاد آسیایی برنامه های خود را در پنج ولایت - بلخ، هرات، کابل، ننگرهار و قندهار - آغاز کرد. بنیاد آسیایی با شمار زیادی از متحدان خود یکجا کار کرد، به شمول اتاقهای تجارت و صنایع (ACCI)، اتحادیه ملی کارمندان افغانستان (NUAE)، وزارت عدلیه، وزارت امور زنان، دادگاه عالی افغانستان، کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، و نهادهای جامعه مدنی، مانند کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان (AIHRC)، شبکه جامعه مدنی و حقوق بشر (CSHRN)، و شبکه جامعه مدنی افغانستان (ACSF).

گروه مشورتی: وزارت یک گروه مشورتی قانون کار (LLCG) را در کابل و سایر ولایات به شمول بلخ، هرات، قندهار و ننگرهار تشکیل داد. ریاست LLCG را معاون وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین برعهده دارد و این گروه مشورتی به برنامه های قانون کار مشورت های لازم فراهم می کند و اطمینان حاصل می کند که برنامه های آگاهی دهنده، به شکل سراسری و گسترده اجرا شده و نهادهای کلیدی دولت افغانستان را در زمینه قانون کار، هدف قرار می دهد. این گروه مشورتی متشکل از مقامات MoLSAMD است و همچنین نمایندگانی از وزارت های عدلیه و امور زنان و همچنین نهادهای غیردولتی، به شمول اتاق های تجارت و صنایع افغانستان، شبکه جامعه مدنی، اتحادیه ملی کارمندان افغانستان و شبکه جامعه مدنی و حقوق بشر در آن شرکت دارند. سایر اعضای این گروه عبارت اند از: سازمان بین المللی کار (ILO)، کمیسیون مستقل حقوق بشر و کمیسیون خدمات مدنی.

آموزش: بنیاد آسیایی، در همکاری با انستیتوت ملی کار هندوستان (NLI) و وزارتکار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین، روی ایجاد یک برنامه آموزشی کار کرد تا از این طریق، سطح آگاهی در مورد قانون کار افغانستان و معیارهای پذیرفته شده بین المللی بلند برده شود. بنیاد آسیایی، برای نهایی کردن برنامه آموزشی، نشست های مشورتی با MoLSAMD، قوه قضایی و نهادهای جامعه مدنی برگزار کرد. این برنامه آموزشی در برگیرنده موادی چون معیارهای بین المللی کار، کار کودکان، کارمندان قراردادی، میانجیگری، حل منازعه، اتحادیه های گروهی، امنیت اجتماعی، زنان و قانون کار است و در برنامه های آموزشی در مورد قانون کار افغانستان در کابل و همچنین در ولایات بلخ، هرات، قندهار و ننگرهار مورد استفاده قرار گرفته است.

انستیتوت ملی کار هندوستان (NLI) یک برنامه آموزشی دو هفته ای برای آموزگاران در مورد قانون کار افغانستان و معیارهای بین المللی کار فراهم کرد و در آن ۲۵ نفر از مسولان افغان آموزش دیدند. کارشناسان NLI و همچنین کارشناسانی از وزارتخانه ها، اتحادیه های تجاری، و سازمانهای کارفرما، این برنامه آموزشی را به پیش بردند. در جریان برنامه، مسولان افغان از محیط های کاری نیز دیدن کردند، به شمول دیدن از یک کارخانه تولید موتر که تعداد زیادی از کارگران را استخدام کرده، مشاهده جریان بررسی قضاییای مربوط به کار در دادگاه، جایی که توانستند شاهد طی مراحل دو قضیه در دادگاه کار باشند و همچنین از وزارت کار و استخدام دیدن کرده و مسایل مربوط به کار را مورد بحث قرار دادند. بعد از برنامه آموزشی

NLI، شرکت کنندگان به آموزگاران ارشد تبدیل شدند و حالا به عنوان افراد کلیدی در زمینه ارایه برنامه های آموزشی در مورد قانون کار در سراسر افغانستان مشغول هستند.

قانون کار و برنامه آگاهی دهی در مورد معیارهای بین المللی کار: بنیاد آسیایی برنامه های آموزشی را در پنج ولایت افغانستان برای ۲۱۵۳ افغان، به شمول مقامات دولتی، اعضای اتحادیه های تجاری، کارمندان، اعضای جامعه مدنی و قاضی ها ارایه کرده است. شرکت کنندگان این برنامه های آموزشی شامل ۱۳۴۳ مرد و ۸۱۰ زن می شود. برنامه آموزش قانون کار، برنامه های آموزشی را در ۳۴ اداره ولایتی وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین، و همچنین برای مسولان منابع بشری و اداری در سایر وزارتخانه ها و سازمان های جامعه مدنی برگزار کرده است.

مواد حقوق کار: بنیاد آسیایی، در همکاری با MoLSAMD، بروشورها و پوسترهای را در مورد مسایل مهمی چون از بین بردن تبعیض علیه زنان کارمند، از بین بردن کار کودکان، ایجاد اتحادیه های کارمندان، مصونیت کاری، و تداوی و رسیدگی به بیماریها و جراحات ناشی از کار، ترتیب داد. نهادهای دولتی و غیردولتی، ۵۸۰۰۰ از این پوسترها را در تمامی ۳۴ ولایت افغانستان منتشر کردند.

ارزیابی: کارشناسان فنی، براساس تقاضای MoLSAMD، قانون کار افغانستان را به شکل مقایسه ای با معیارهای پذیرفته شده بین المللی مورد ارزیابی قرار داده و فهرستی از پیشنهادات را برای بهبود کار در آینده ترتیب دادند. کارشناسان فنی، همچنین تفتیش رعایت قانون کار و سیستم های حل منازعات را مورد ارزیابی قرار دادند تا براساس آن، پیشنهادات خود را به وزارت ارایه کنند.

جنسیت: زنان کارمند، از جمله گروه های کاری در افغانستان هستند که بیشتر از همه به حاشیه رانده شده و نسبت به آنها تبعیض وجود دارد. کار مشترک بنیاد آسیایی با MoLSAMD روی مسایل کلیدی مربوط به زنان در افغانستان تمرکز داشته است، به شمول پرداخت حقوق برابر و منصفانه به کارمندان زن و فرصت های مساویانه در زمینه اشتغال زنان. توجه ویژه ای به توسعه روابط موثر میان MoLSAMD و وزارت امور زنان و سایر وزارتخانه ها صورت گرفت تا نهادهای دولتی آماده کار مشترک در برابر مسایل جنسیتی در سطح پالیسی سازی شوند. برنامه تخصیص بودجه جنسیتی وارد سیستم MoLSAMD شده و این وزارت حالا روابط محکمتری را با واحدهای بخش جنسیت در سایر وزارتخانه ها تامین کرده است.

بازتولید از بنیاد آسیایی، قانون کار

پروژه:

asiafoundation.org/resources/pdfs/AGLaborLawProgram.pdf

سوالات برای مباحثه:

آنچه در بالا آمده در مورد برنامه قانون کار، توضیح گسترده ای در مورد برنامه ای است که با هدف رسیدگی به مشکل عدم آگاهی و تطبیق قانون کار افغانستان و همچنین برای رسیدگی به مسئله جنسیت در بخش کار، به

اجرا گذاشته شده است. بعد از خواندن این بررسی موردی، به این فکر کنید که چگونه دادخواهی در بخشهای مختلف این برنامه نقش بازی کرد و با این ارزیابی، به سوالهای پایین جواب بدهید:

۱. کدام ستراتیژی های عمده دادخواهی در این برنامه مورد استفاده قرار گرفته بود؟ چرا اینها مهم بودند؟
 ۲. از کدام ستراتیژی های مشخص در زمینه حمایت از توانمندسازی کارمندان زن استفاده شده بود؟
 ۳. به نظر شما، چالش های اصلی در راه تطبیق این پروژه کدام ها هستند؟
 ۴. برای پیشبرد چنین یک پروژه، به نظر شما استفاده از کدام مهارت ها و تکنیک ها ضروری خواهد بود؟
- ۲/۴ مطالب بیشتر برای مطالعه

Gender Toolbox (2006).

Publisher: Fit for Gender Mainstreaming

<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/indexEN.html>

Advocacy and Campaigning Course Toolkit (2008).

Publisher: INTRAC (International NGO Training and Research Centre)

www.intrac.org

Economic and Social Rights Report in Afghanistan-IV (2009)

Publisher: Afghanistan Independent Human Rights Commission

vcnv.org/files/HRCP_Afghanistan_Report_LR.pdf

بخش سوم

توانمندسازی اقتصادی

اهداف فراگیری

۱. آشناسازی شرکت کنندگان با مفاهیم و مسایل عمده مطرح در توانمندسازی اقتصادی زنان

۲. بلند بردن سطح فهم شرکت کنندگان در مورد ستراتیژی های توانمندسازی اقتصادی

مفاهیم کلیدی:

جایگاه زنان در کجای اقتصاد است؟

زنان و رشد اقتصادی

نظریه Microeconomic

نظریه Macroeconomic

جنسیت، بازار کار و کنترل بر درآمد

دسترسی به کریدیت و خدمات مالی

حقوق دسترسی به جایداد و میراث

۳/۱ جایگاه زنان در کجای اقتصاد است؟

«جوامعی که دسترسی زنان به آموزش، خدمات صحی، اشتغال و کریدیت را افزایش می دهند، و از تفاوت ها میان زنان و مردان در زمینه فرصت های اقتصادی می کاهند، توسعه اقتصادی خود را سرعت داده و از سطح فقر می کاهند.»

J.G. Stotsky (۲۰۰۶). «جنسیت و رابطه آن با پالیسی Macroeconomic: یک بررسی»

زنان و رشد اقتصادی

تحقیقات به شکل ثابت و دوامدار نشان داده که در سراسر جهان، زنان چرخ توسعه اقتصادی را می گردانند، هم به عنوان تولیدکنندگان و هم به عنوان مصرف کنندگان و اینکه سرمایه گذاری روی زنان، یک ستراتیژی معقول برای ایجاد شغل و رشد اقتصادی است. با این حال، در بسیاری از جوامع، زنان مشارکت کافی ندارند و همچنین در بخش اقتصادی، حقوق منصفانه دریافت نمی کنند. در بسیاری از کشورها، زنان دو-سوم حصه

کار را انجام می دهند، اما فقط برابر یک - سوم درآمد دارند. معمولاً، قطعه بسیار کوچکی زمین دارند و به خدمات مهم مالی، مانند حسابات بانکی و کرایه‌دستی ندارند.

اما سرمایه‌گذاری روی آموزش زنان و خدمات صحتی برایشان، و فراهم کردن زمینه برای دسترسی شان به کرایه‌دستی و فرصت‌ها برای آغاز تجارت‌های کوچک، و حفاظت از حقوق آنها در برابر جایزاد، می‌تواند منجر به پیشرفت قابل ملاحظه برای زنان، خانواده‌هایشان، جوامع شان و کشورهايشان شود. زنان بیشتر از نود درصد درآمد خود را روی خانواده‌ها و اجتماع خود مصرف می‌کنند. از این رو، فواید اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ناشی از افزایش توان اقتصادی زنان، به مراتب حتی به فراتر از خانواده‌های آنها سود می‌رساند.

نظریه Microeconomic

Microeconomic عبارت از مطالعه رفتار واحدهای کوچکتر در یک اقتصاد (مانند فرد، خانواده، شرکت، و یا صنعت) است و یا به عبارت دیگر، بررسی واحدهای کوچک (micro)، نه واحدهای بزرگتر (macro) اقتصاد. Microeconomic عمدتاً به عواملی می‌پردازد که روی انتخاب فردی اقتصادی تاثیر می‌گذارد و تاثیراتی که تغییر در این عوامل روی تصمیم‌گیرنده‌ها دارد، چگونه انتخاب‌هایشان توسط بازار تنظیم شده و چگونه قیمت‌ها و نیازمندی در بازارهای مشخص تعیین می‌شود. عمده‌ترین مسائلی که در microeconomic بررسی می‌شود، شامل تیوری تقاضا، تیوری صنعت و تقاضا برای کارگر و سایر عناصر تولیداتی است.

بررسی بانک جهانی در سال ۲۰۰۵ - بازسازی ملی و کاهش فقر:

نقش زنان در آینده افغانستان، بعضی از تاثیرات سیستم‌های جنسیتی را بر microeconomic در افغانستان نشان می‌دهد:

۱. ساختارهای فرصت و هنجارهای فرهنگی: نقش زنان در تولیدات زراعتی، به شکل گسترده‌ای مربوط به شرایط خانواده، موقعیت زمین‌های زراعتی، و سایر کارهای که در جریان فصل زراعتی بدوش زنان است، می‌شود. معمولاً موجودیت تعداد کافی نیروی کار در خانواده به این معنا است که نیازی برای مشارکت زنان در کارهای زراعتی در بیرون از خانه حس نشود. با این حال، زنان بیوه، زنانی که فرزندان شان کوچک هستند، و یا زنانی که دختران شان عروسی کرده‌اند، معمولاً در فعالیت‌های مربوط به کشت و کار و زراعت حضور دارند.

۲. قشربندی و یا دسته‌بندی اجتماعی و شغلی: وضعیت اجتماعی - اقتصادی خانواده، نقش تعیین‌کننده‌ای در نوع کاری دارد که زنان انجام می‌دهند. در یک سو، زنانی که در خانواده‌های فقیر زندگی می‌کنند، معمولاً در کارهای زراعتی و یا کارهای بیرون از خانه (اگر پیدا شود) شرکت می‌کنند تا حقوق بگیرند، و از سوی دیگر، زنانی که در وضعیت بهتر اقتصادی قرار دارند، مشغول انجام کارهای داخل خانه می‌شوند.

۳. تفاوت های جنسیتی در دریافت حقوق: تقریباً هیچ عرصه ای از کار، برای زنان و مردان حقوق مساوی نمی پردازد، حتی اگر عین کار را نیز انجام بدهند و افغانستان هم از قاعده مستثنا نیست. در بخش زراعت، زنان بخش اندکی از حقوقی را بدست می آورند که مردان کمایی می کنند، حدود پنجاه تا شصت درصد در بعضی وظایف مشخص. ارزیابی ملی ریسک و آسیب پذیری (NRVA)، یک بررسی بزرگ که در سال ۲۰۰۸/۲۰۰۷ در افغانستان اجرا شد، اطلاعات مفیدی در این عرصه فراهم می کند. تفاوت در مقدار حقوقی که به مردان و زنان پرداخت می شود، نمایانگر ارزشی است که به کار زنان در سطح اجتماع قایل هستند.

۴. اشتغال شهری: دسترسی زنان به بازار کار در شهرها، بنا بر دلایل تاریخی، سطح پایین مهارت ها، فرصت های محدود، هنجارهای فرهنگی، تفکیک و جدایی شغلی براساس جنسیت، و یک سری دیگر از عوامل، با موانع روبرو است.

نظریه ۶ Macroeconomic:

Macroeconomic، برعکس رفتارهای فردی و بازار که در بخش بالایی مطالعه شد، عبارت از بررسی کل سیستم اقتصادی است. macroeconomic عمدتاً به ارزیابی و تجزیه و تحلیل عوامل بزرگ اقتصادی می پردازد که نمایانگر فرایندها و نفوذ آنها بر یکی دیگر، و مورد استفاده آنها در پیش بینی درآمد ملی است. این عوامل، شامل موارد ذیل می شود: سطح اشتغال و بیکاری، تولید ملی ناخالص (GNP)، توازن و تعادل تادیه ها، و همچنین قیمت ها (تورم و یا هم کاهش قیمتها). macroeconomic همچنین در برگزیده رشد اقتصادی، نقش پالیسی های مالی و پولی و تعیین سطح سرمایه گذاری و مصرف می شود.

براساس بررسی بانک جهانی در سال ۲۰۰۵، نیازمندی های کاری زنان باید وارد اقتصاد macro شده و اجرای پالیسی ها در مورد مشارکت زنان در اقتصاد، مورد غور قرار بگیرد:

کار زنان در اقتصاد غیررسمی یک حقیقت است، اما این مسله در عین حال اساسی برای تولید دوامدار و رشد اقتصادی است. برای اینکه از ظرفیت زنان استفاده بهتر شود، نیاز است تا روی آموزش و مهارت های زنان و همچنین روی نهادهای که از فعالیت های تولیدی زنان از طریق کربدیت و ایجاد رابطه با بازار و غیره حمایت می کنند، سرمایه گذاری شود. تغییر ذهنیت مردان در خانواده (چون در نهایت امر باید از زنان برای فعالیت اقتصادی حمایت کنند) و همچنین تغییر ذهنیت زنان تا بتوانند نقش خود را به عنوان کسانی ببینند که سهمی در اقتصاد و رفاه خانواده خود دارند و در نهایت، کسانی هستند که از طریق مشارکت در برنامه های زراعتی، کار در داخل خانه و سایر خدمات، به رشد اقتصادی کمک می کنند، از اهمیت خاصی برخوردار است. تغییر این ذهنیت در عین زمان می تواند رفتارهای اقتصادی زنان را در نقش آنها در عرصه اقتصادی دگرگون کند.

بطور مثال، کارهای داخل خانه به شکلی است که در آن هیچ قرارداد نوشتاری وجود ندارد، ساعات کار مشخص نیست و هیچ ضمانتی برای درآمد وجود ندارد. اگر این کار به عنوان کار تولیدی شناخته شده و با دقت بیشتر وارد آمار رسمی شود، کارگران زن می تواند شامل موارد زیر شود:

۱. کارگران قابل دید
۲. بخشی از یک گروه کارگران، در یک اتحادیه و یا انجمن، چیزی که احتمالاً به دریافت مفاد برای زنان منجر خواهد شد
۳. قادر خواهد بود حداقل حقوق بدست بیاورد
۴. دسترسی او به منابع پس انداز و همچنین دسترسی به فرصت های آموزشی و تقویت مهارت هایش بالا می رود.

به رسمیت شناختن نقش زنان در اقتصاد رسمی و غیررسمی، امکان صادرات کارهای تولیدی زنان از جمله تولیدات زراعتی، پرورس مواد غذایی، قالبین بافی و صنایع دستی را افزایش خواهد داد. برای ایجاد صنعت صادراتی که بتواند در سطح جهان رقابت کند، نقش و مشارکت زنان باید در برنامه ریزی ها، برنامه های آموزشی و بازاریابی مد نظر گرفته شود. علاوه بر این، رسمی کردن مشارکت زنان در نیروی کار همچنین می تواند به افزایش عواید دولت از طریق دریافت مالیات منجر شود. رشد صنعتی افغانستان در آینده به طور فزاینده ای وابسته به حمایت و توسعه و به رسمیت شناختن سهم کارگران زن، به ویژه زنانی که در خانه و یا در بخش زراعت کار می کنند خواهد بود.

رابطه میان حقوق قانونی و فرصت های اقتصادی

«بهبود وضعیت حقوقی زنان، عنصر عمده ای در ایجاد فضای پایدار برای توانمندسازی زنان است. در کشورهای رو به توسعه، زمین، به ویژه برای خانواده های فقیر، مهمترین دارایی شمرده می شود. افرادی که صاحب دارایی، مانند زمین و یا خانه هستند، از امنیت اقتصادی بیشتری برخوردارند و احتمال اینکه درآمد بهتری داشته باشند نیز بیشتر است. داشتن زمین، برای هویت فرهنگی، قدرت سیاسی و مشارکت در تصمیم گیری ها نقش حیاتی دارد و به عنوان یک منبع عایداتی، درآمد مستقیم برای صاحب خود دارد. با این حال، در بسیاری از کشورها، زنان به تناسب مردان کمتر صاحب زمین هستند و یا بر آن کنترل دارند، از این رو، فرصت های کمتری برای مشارکت موثر در فعالیت های اقتصادی دارند. تضمین حقوق زنان به جابجاده و میراث، گام مهمی در راستای توانمندسازی زنان است.»

- برگرفته شده از: گزارش اداره توسعه سازمان ملل متحد (۲۰۰۸)

۳/۲ جنسیت، بازار کار و کنترل بر درآمد

مشارکت مساویانه زنان افغان در فعالیت های اقتصادی، با توجه به نقش سنتی آنها، به ویژه در مناطق روستایی، محدود شده است، جایی که زنان، معمولاً کمتر از نیمی از حقوقی را می گیرند که مردان دریافت می کنند. از آنجایی که تصور می رود زنان مهارت های کمتری دارند، و معمولاً سطح آموزش پایینی دارند، بیشتر اوقات شان وقف بزرگ کردن فرزندان، آشپزی، پاک کاری، خیاطی، آوردن آب و سایر وظایف خانه، به شمول تولیدات زراعتی برای مصرف روزمره خانواده می شود. علاوه بر این، عدم دسترسی، مالکیت و

عدم کنترل زنان بر دارایی مانند زمین و وسایل، شرایط را برای آنها دشوار کرده تا بتوانند تجارت کوچکی برای خود ایجاد کنند.

زنان، نقش مهمی در تولیدات زراعتی، به شمول پروسس غله جات، نگهداری مواشی و تولیدات آن بازی می کنند، اگرچه این مسله با توجه به مناطق مختلف، از هم متفاوت است. این کار زنان، همچنین شامل فراهم آوری تولیدات برای عرصه در بازارهای داخلی و بین المللی، مانند تولید قالین، چرم، پشم، صنایع دستی و میوه خشک می شود. با این حال، حتی در شرایطی که کار زنان باعث ایجاد درآمد اصلی برای خانواده می شود، آنها بر بازاریابی برای تولیدات خود کنترل ندارند و معمولاً مردان خانواده این گونه فعالیت ها و تصمیم گیری ها را اداره می کنند. قبل از سال ۱۹۹۶، زنان معمولاً در مراکز فرهنگی، حرفه های مختلف و تجارت حضور دارند. اما در شرایط کنونی، مشارکت زنان در بازار کار در بخش رسمی، به طور گسترده ای مربوط به شهرها می شود، جایی که زنان عمدتاً به عنوان معلم و یا کارمندان صحتی کار می کنند.

نمایه پروژه ای که در زیر آمده، نشان می دهد که چگونه دسترسی به آموزش، حمایت و کریدیت، می تواند درآمد زنان را افزایش داده و به آنها کمک کند تا مهارت های را یاد بگیرند که در زندگی برای شان مهم است. علاوه بر این، این پروژه همچنین نشان می دهد که توانمندسازی اقتصادی زنان، کمک می کند زنان در خانه های خود اعتماد به نفس بیشتر پیدا کرده و مورد احترام قرار گیرند و حتی سطح خشونت خانوادگی کاهش پیدا کند.

نمایه پروژه: MEDA - تقویت استقلال اقتصادی زنان

«برنامه تقویت استقلال اقتصادی زنان که از سوی MEDA مدیریت شد، به ۱۵۰۰ نفر از زنان کمک کرد تا در خانه هایشان باغچه بسازند. این پروژه به بیش از پنج هزار نفر مفاد رساند. در هر روستا، کشاورزان مجرب با گروه های بیست و پنج نفری زنان کار کرده و به آنها آموزش های حرفه ای ارایه کردند، به شمول روشهای گل کاری و مدیریت تجارت. بعد آنها آموزش هایی در مورد کشاورزی ارایه کردند. این پروژه تا دسامبر سال ۲۰۰۷، روی ۷۵۰ زن در سه روستای ولایت پروان اجرا شد و بیش از ۳۲۰ دانش آموز مکتب شامل صنف های سوادآموزی شدند. ۳۰ گروه پس انداز و کریدیت ایجاد شد که بیش از ۲۵۰ زن عضویت آن را دارد و برای حالات اضطراری، ۱۱۴۰۰ افغانی پس انداز کردند. بیش از ۱۳۰۰۰ زن با استفاده از کریدیت از یکی از شرکای پروژه، صاحب تجارت شدند. گزارشهای MEDA نشان می دهد که زنان گفته اند نسبت به دستاوردهای خود و افزایش درآمد شان احساس افتخار می کنند و فرصت یافته اند نسبت به آینده امیدوار باشند و برای خود برنامه ریزی کنند.»

برگرفته شده از وب سایت دولت کانادا (۲۰۰۹)

www.afghanistan.gc.ca

۳/۳ دسترسی به خدمات مالی و کرایدیت

دسترسى به خدمات مالی و کرایدیت به عنوان بخش مهمی از تقویت و ارایه رفاه درازمدت اقتصادی برای زنان، خانواده هایشان و اجتماع پذیرفته شده است. برای افراد فقیر، به ویژه برای زنان، به حاشیه رانده شدن از خدمات مالی و عدم دسترسی به کرایدیت، عمدتاً با درآمد کم، زندگی را دشوار می سازد. ناتوانی در پس انداز، پول و یا قرض گرفتن، شرایط را برای بیرون شدن از فقر مشکل می سازد و افراد را بیشتر در معرض آسیب پذیری قرار می دهد. خدمات و تولیدات مالی عبارت اند از:

◆ . خدمات پس انداز

◆ . کرایدیت

◆ . خدمات تادیه و انتقال پول

◆ . بیمه

خدمات و تولیدات مناسب مالی به زنان فقیر که درآمد کم دارند کمک می کند تا برای خود دارایی داشته باشند، فرصت را برای پس انداز فراهم می کند و همچنین خطرات مالی را کاهش می دهد. بدون خدمات رسمی مالی، زنان باید به خدمات غیررسمی اتکا کنند که معمولاً هزینه معامله با آن گزاف است.

مردم با استفاده از خدمات پس انداز، قرض گرفتن و یا خرید بیمه، می توانند برای آینده و نیازمندی های خود برنامه ریزی کنند. می توانند دارایی بخرند، تجارت های کوچک راه اندازی کنند، روی آموزش فرزندان خود و بهداشت خانواده سرمایه گذاری کرده و خود را در برابر خطرات ناشی از عدم حاصل دهی کشت های زراعتی بیمه کنند. در افغانستان خدمات مالی می تواند با ارایه میکانیزم های زیر، به افراد کمک کند از بحران مالی بیرون شوند:

◆ . معاش ثابت

◆ . برانگیختن توسعه اقتصادی

◆ . بازسازی مالی و

◆ . تنظیم جبران خسارت

زمانی که به ویژه برای زنان کرایدیت فراهم می شود، بر مصارف و هزینه های او در خانواده، آموزش و پرورش فرزندان، و تولیدات کاری او تأثیرات مثبت قابل ملاحظه ای برجا می گذارد. دسترسی زنان به کرایدیت، پیامدهای بهداشتی و آموزشی را افزایش می دهد و همچنین تأثیرات خوبی بر تجارت برجا می ماند، چون در تمامی مناطق جهان، میزان بازپرداخت در میان زنان، در مقایسه با مردان بالا است. دسترسی به خدمات مالی همچنین می تواند حضور اجتماعی زنان را افزایش داده و به افزایش اعتماد به نفس در میان زنان منجر شود.

۳/۴ حق دسترسی به جایداد و میراث

نهاد تحقیقاتی حقوق زنان و اطفال (WCLRF) در سال ۲۰۱۱ با حمایت صندوق تساوی جنسیتی، تحقیقی را در مورد دسترسی زنان به میراث انجام داد و دریافت که:

«... با وجود قانون میراث و تضمین دسترسی زنان به میراث، این مسله در افغانستان با محدودیت روبروست. براساس قانون مدنی افغانستان ۱۹۹۷، و همچنین براساس قوانین اسلامی و فقه، زنان، هم دختران و هم بیوه ها، حق دسترسی به میراث دارند. با این حال، دسترسی زنان به میراث و داشتن کنترل بر آن، از مسایلی چون رسم و رواج های سنتی (مانند این باور که به میراث گذاشتن زمین برای زنان نامناسب است و یا این باور که زنان تنها می توانند وسایل متحرک را به میراث بگیرند)، عدم آگاهی در مورد حقوق زنان، به ویژه در مورد حقوق میراث و ترس از دست رفتن روابط خانوادگی مانند رابطه با برادران، متأثر شده است.

بررسی WCLRF دریافت که دلایل مختلفی برای توجیح این مسله وجود دارد. برخی از دریافت های عمده این بررسی اینها هستند:

- بعضی از شرکت کنندگان مطالعه به این باور بودند که زنان حق میراث ندارند چون «آنها زن هستند و حق ندارند صاحب جایداد باشند»
- حدود چهل و چهار درصد شرکت کنندگان باور داشتند که زنان «نباید میراث خود را دریافت کنند»
- هشت درصد از زنان شرکت کننده باور داشتند که تقاضای دریافت میراث، باعث ایجاد دشمنی و با برادران شان می شود
- ۵/۶ درصد از شرکت کنندگان باور داشتند که «زنان خود ملکیت دیگران هستند» و یا اینکه اگر تقاضای دریافت میراث کنند، باعث شرمساری شان است

این مطالعه چنین نتیجه گیری کرده است:

در افغانستان این نظریه رایج است که زنان را ملکیت دیگران می دانند، چون این باور وجود دارد که دختران زمانی که ازدواج کردند خانه والدین خود را ترک می کنند. اما از سوی دیگر، پسران با خانواده می مانند و یا انتظار می رود با خانواده بمانند و در نهایت از والدین خود در زمان کهنسالی مواظبت کرده و همچنین جایداد و دارایی خانواده را نگهداری کنند. از این رو، برای بعضی از آنها منطقی به نظر می رسد که باور داشته باشند تنها پسران باید میراث دار جایداد والدین باشند، چون در این صورت، جایداد، به جای انتقال یافتن به خانواده شوهر دختر، با اصل خانواده می ماند.

دسترسی زنان به میراث و مالکیت جایداد نه تنها برای دسترسی به تساوی و عدالت مهم است، بلکه بخش مهمی از توانمندسازی اقتصادی و کاهش فقر است. زمانی که یک زن دارای جایداد و زمین است، می تواند با استفاده از آن به کریدیت دسترسی پیدا کند. با کریدیت، یک زن می تواند تجارت خود را آغاز کرده و یا تجارت خود را توسعه بدهد، به آموزش دسترسی پیدا کند و یا هم روی آموزش فرزندان خود سرمایه گذاری

کند. اما برای اینکه از حقوق خود برای دسترسی به میراث و جایداد استفاده کنند، زنان باید در قدم نخست نسبت به حقوق خود آگاهی پیدا کنند، و در قدم دوم، اعتماد به نفس برای گرفتن حقوق خود را پیدا کنند، به ویژه زمانی که با مخالفت هایی از سوی خانواده خود روبرو هستند. از این رو، آموزش و آرایه اطلاعات در مورد حقوق زنان، باید با تلاشها گسترده تری در مورد تغییر دادن رفتارها در مورد زنان همراه باشد و این آگاهی باید داده شود که با توانمندسازی اقتصادی زنان، خانواده و اجتماع در کل سود می برد.

کار صنفی: ذهنیت در مورد توانمندسازی اقتصادی زنان

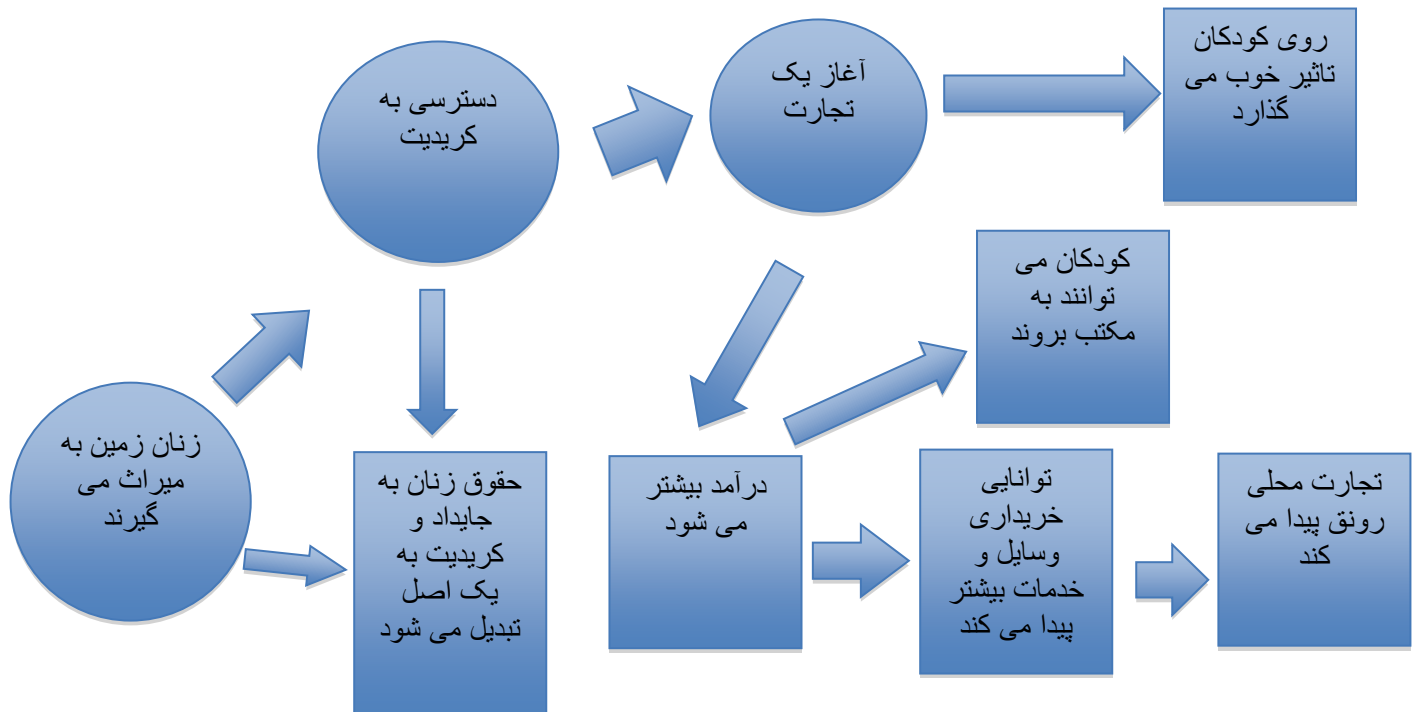
فواید دسترسی زنان به حقوق اقتصادی شان چیست؟

برای توضیح فواید مختلفی که از این حاصل خواهد شد، یک دایاگرام ترسیم کنید:

فواید به خود زنان؟ فواید به خانواده؟ فواید به اجتماع؟ فواید به جامعه؟

می توانید از یک مثال استفاده کنید، مانند دسترسی به کریدیت و نشان بدهید که چگونه می تواند فراتر از یک فرد را مستفید بسازد و یا هم می توانید چندین مثال را بکار برده و نشان بدهید که چگونه این فواید با هم یکجا می شوند.

نمونه:



ورق کار صنفی: ذهنیت در مورد توانمندسازی اقتصادی زنان

از این کاغذ برای توضیح منفعتهای مختلف که از دسترسی زنان به حقوق اقتصادی شان حاصل می شود، استفاده کنید.

مطالب بیشتر برای مطالعه:

National Reconstruction and Poverty Reduction: The Role of Women in Afghanistan's Future (2005)

Published by: World Bank

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8486>

Innovative Approaches to Promoting Women's Economic Empowerment (2008)

Published by: United Nations Development Program

content.undp.org/go/cms-service/stream/asset/?asset_id=2524504

Gender Equality, Poverty and Economic Growth (2007)

Authors: Andrew Morrison Dhushyanth Raju Nistha Sinha

Published by: The World Bank Gender and Development Group Poverty Reduction and Economic Management Network

<http://go.worldbank.org/VNSAVIZWW0>

The GMS Toolkit: An Integrated Resource for Implementing the Gender Management System Series (2004)

Published by: Commonwealth of Learning and Commonwealth Secretariat

<http://www.eldis.org/assets/Docs/15788.html>

*Women's Economic Empowerment as Smart Economics: A Dialogue on Policy
Options* (2007)

Published by: GIZ

[www3.giz.de/imperia/md/content/bereich1-
intranet/efinternet/allgemein/women_s_economic_empowerment_as_smart_economic
s.pdf](http://www3.giz.de/imperia/md/content/bereich1-intranet/efinternet/allgemein/women_s_economic_empowerment_as_smart_economic_s.pdf)

Gender and Macroeconomic Policy (2011)

Authors: Raj Nallari and Breda Griffith

Published by: World Bank

بخش چهارم

روشها و ستراتیژیها برای مسيردهی جنسیت و ایجاد همگرایی

اهداف فراگیری

۱. افزایش فهم شرکت کنندگان در مورد روشها و ستراتیژیها برای مسيردهی جنسیتی و ایجاد همگرایی
۲. افزایش فهم شرکت کنندگان در مورد تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی

مفاهیم کلیدی:

۱. مطرح کردن قضیه: توانمندی اقتصادی زنان
 ۲. وارد کردن مسایل جنسیت در پالیسی های اقتصادی، مدیریت و دولتمداری
 ۳. تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی
 ۴. تلاش برای تغییر: دادخواهی موثر
- ۴/۱ مطرح کردن قضیه: توانمندسازی اقتصادی زنان

توانمندسازی چیست؟

UNFPA (۲۰۰۸) پنج عنصر عمده را در توانمندسازی زنان تشریح می کند:

- حس ارزش خودی
- حق داشتن انتخاب و تصمیم گیری
- حق داشتن دسترسی به فرصت ها و منابع
- حق داشتن کنترل بر زندگی فردی، هم در داخل و هم در بیرون از خانه
- توانایی اعمال نفوذ بر تغییر اجتماعی، برای ایجاد نظم منصفانه اقتصادی و اجتماعی، در سطح ملی و بین المللی

تاکید بر این است که این پنج عنصر، عمدتاً در عرصه اقتصادی قابل اجرا و تطبیق است، «جایی که توانمندسازی اقتصادی زنان می تواند با هدف قرار دادن برنامه هایی برای توسعه فرصت های اقتصادی برای زنان، تقویت وضعیّت قانونی و حقوقی شان و تضمین سهم گیری و مشارکت آنها در تصمیم گیری های اقتصادی، امکان پذیر شود.» بعضی از نمونه های توانمندسازی اقتصادی زنان می تواند اینها باشد: «وظایف بیشتر و بهتر برای زنان در عرصه های مختلف، فضای که از زنان در برابر سهم گیری و آغاز و تقویت تجارت و ظرفیت سازی در آنها حمایت کند، عرصه مالی که در آن بانک های تجارّتی و نهادهای مالی

دسترسی موثر زنان به خدمات گسترده مالی را فراهم کند، به شمول به ویژه کریدیت و ابزارهای پس انداز و در شرایطی که قیمت مواد غذایی و مواد سوخت بالا می رود، مصونیت مالی بیشتر به زنان، به ویژه در مناطق روستایی و به مناطق آسیب پذیر داده شود.»

اما توانمندسازی چگونه اتفاق می افتد؟ یقیناً که به خودی خود توانمندسازی صورت نمی گیرد، و این کار نیازمند تلاشهای دوامدار، موثر و آگاهانه بخش وسیعی از نهادها امکان پذیر است، به شمول دولت، جامعه مدنی و مهم تر از همه، خود زنان. توانمندسازی یک روند درازمدت است و به تامین شرایط مشخص نیاز دارد. یکی از این شرایط عبارت از حفاظت و تقویت حقوق قانونی زنان است، مانند تضمین حق یک فرد به داشتن و مالکیت جایداد، بدون در نظر داشتن تبعیض جنسیتی. شرط دیگر، تضمین وسایل و ابزاری هایی است که براساس آن، صدای زنان در عرصه اقتصادی شنیده شود و اینکه اولویت هایشان مورد توجه قرار گرفته و به آن رسیدگی صورت گیرد. این مسله نیازمند کار قابل ملاحظه ای است که به دادخواهی قوی و تلاشهای زیادی برای لابی گری وابسته است.

جلب توجه به نیازمندی ها

شما به عنوان فعالان حقوق زنان، می دانید که اگر زنان از نظر اقتصادی توانمند شوند، از این مسله همه افراد مستفید می شوند. اما چگونه این اطلاعات مهم را به گوش تصمیم گیرنده ها و به گوش کسانی می رسانید که قدرت ایجاد تغییر برای بهبود وضعیت زنان دارند؟ تصمیم گیرنده ها، مانند وزرای دولت و یا اعضای پارلمان، بسیار مصروف هستند و افراد زیادی تلاش دارند توجه شان را به خود جلب کرده و مسایل مورد علاقه خود را وارد آجندای کاری شان کنند. از این رو، مهم است تا راه هایی را پیدا کنید که توجه به مسله توانمندسازی اقتصادی زنان جلب شود و یکی از این راه ها این است که نشان بدهید چگونه این مسله می تواند ستراتیژیک باشد: چگونه می تواند توانمندسازی اقتصادی زنان به دسترسی به سایر اهداف، مانند کاهش فقر کمک کند؟

یک بخش حیاتی دادخواهی، مربوط به هنر تحریک کردن و تشویق کردن می شود و توانایی مطرح کردن قضیه و قناعت دادن تصمیم گیرنده ها که به این موضوع توجه داشته باشند و وارد عمل شوند. این مسله مربوط به این می شود که چقدر از مباحثات مهم در اطراف اهمیت توانمندسازی اقتصادی زنان آگاهی دارید و بعد توانایی اینکه این مباحثات را به شکل موثر به گوش تصمیم گیرنده ها برسانید. در این بخش، برخی از این مباحثات مطرح می شود اما مهم است که شما نیز روی موضوع تحقیق کرده و به فهرستی که اینجا موجود است، بی افزایید تا از آن در کمپاین دادخواهی خود استفاده کنید.

یکی از مباحثات مهم در حمایت از توانمندسازی اقتصادی زنان این است که حالا روشن شده که سرمایه گذاری روی زنان نه تنها یک برنامه درست است، بلکه از نظر اقتصادی، برنامه زیرکانه است. بطور مثال، تحقیقات بانک جهانی و سایر نهادها پی هم نشان می دهد که تجارت های کوچک و متوسط که مالکیت آن را زنان دارند، اشتغال زایی کرده و باعث رشد اقتصادی می شوند، چیزی که از آن نه فقط زنان، بلکه کل

اجتماع، به شمول مردان، زنان و کودکان بهره می برند. علاوه بر این، زنانی که در تجارت موفق می شوند، توانایی مدیریت و رهبری را در اجتماعات و کشورهای خود بدست آورده و قادر می شوند تغییرات مثبتی را بوجود بیاورند که به نفع همه است. هر اندازه که یک زن درآمد و یا دارایی بیشتر داشته باشد، به همان اندازه احتمال اینکه روی آموزش فرزندان خود (هم دختران و هم پسران) سرمایه گذاری کند، به نیازمندی های صحتی شان رسیدگی کند و غذای بهتر برایشان فراهم کند، بیشتر است. این مسئله در مقابل، بیماری، سوءتغذی و مرگ و میر کودکان را کاهش داده و زمینه بهتری برای فرزندان خود فراهم می کند تا با فقر دست و گریبان نشده و زندگی بهتری داشته باشند.

ما حالا می دانیم که فقر زنان، به رشد غیرثابت نفوس منجر می شود، چیزی که شاخصه ای مهمی برای ثبات اقتصادی و توانایی کشورها برای رسیدگی به نیازمندی نفوس کشور در رابطه به غذا، خدمات اجتماعی و زیربناها است. شورای نفوس (PC) خاطر نشان می کند که اگر زنان در کشورهای کمتر توسعه یافته جهان، بدنیا آوردن نوزادان خود را به طور اوسط تا پنج سال به تاخیر بی اندازند، در سطح رشد نفوس فعلی ۳۷ درصد کاهش رونما خواهد شد. گراف زیر که از سوی Girl Effect University ترتیب یافته، چندین نمونه از تأثیرات بلقوه را نشان داده که از توانمندسازی اقتصادی زنان جوان بوجود خواهد آمد. این نمونه ها، و چندین نمونه دیگر، نشان می دهد که اگر زنان پیشرفت کنند، خانواده هایشان، اجتماع شان و کشورهای شان نیز پیشرفت می کنند. به همین طور، زمانی که زنان ناتوان و فقیر هستند، آسیب پذیر می شوند و خانواده هایشان، اجتماع شان و کشورهایشان نیز یکجا با آنها آسیب پذیر می شود. زمانی که تقاضاهای خود را برای تغییر در وضعیت اقتصادی زنان و یا تقسیم منابع براساس تساوی جنسیتی مطرح می کنید، مهم است تا این گونه رابطه ها به درستی توضیح بدهید.

Graphic: Courtesy of Girl Effect University



علاوه بر تاکید بر دستاوردهای بلقوه ناشی از توانمندسازی اقتصادی زنان، نیاز است تا بتوانید به درستی شرح بدهید که چه موانعی سر راه رسیدن به این هدف وجود دارد. آماده باشید تا یک مشکل مشخص را توضیح داده و ریشه های آن را مشخص کنید. بطور مثال، زنان عمدتاً با موانعی بر می خورند که توانایی آنها برای آغاز و یا توسعه یک تجارت را محدود می کند، مانند عدم دسترسی به کریدیت، عدم دسترسی به مربی و برنامه های آموزشی، اطلاعات، قوانین و سنتهای تبعیض آلود، به شمول عدم تضمین حقوق مالکیت و جایداد. با آنکه مردان نیز با این موانع روبرو هستند، اما زنان عمدتاً با مشکلات بیشتری در زمینه تنظیم و ترتیب مسولیت های داخلی خانه و مسولیت های کاری در بیرون از خانه روبرو هستند. ما باید برای فایق آمدن بر این مشکلات کار کنیم و رفتارها، قوانین، پالیسی ها را تغییر داده و بر حاکمیت قانون، تخصیص منابع و مشارکت تاکید کنیم. این نیازمند تلاشها ستراتیژیک و هدفمند در تمامی سطوح و تعهد درازمدت برای ایجاد تغییر است. پس از آنکه مسله را با توضیح اینکه چرا باید اقدامات عملی صورت گیرد، مطرح کردید، باید قادر باشید این را نیز توضیح دهید که چه کارهای نیاز است تا انجام شود. حالا به مسله بعدی می پردازیم.

۴/۲ وارد کردن مسایل جنسیت در پالیسی های اقتصادی، مدیریت و دولرداری

در بخش ۲ مفهوم جنسیت را بررسی کردیم. در این بخش، به مسيردهی جنسیت توجه می کنیم که UN ECOSOC آن را چنین تعریف کرده:

«روند بررسی تأثیرات هر نوع برنامه عمل بر زنان و مردان، به شمول قوانین، پالیسی یا برنامه، در هر بخش و در تمامی سطوح. این یک ستراتیژی برای ادغام نگرانی ها و تجارت زنان و مردان در طراحی، تطبیق و نظارت و ارزیابی بر پالیسی ها و برنامه ها در تمامی عرصه های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است تا زنان و مردان به شکل مساویانه مستفید شوند. هدف نهایی آن دسترسی به تساوی جنسیتی است.»

براساس این تعریف، مسيردهی جنسیتی عبارت از یک روند، و یا مجموعه ای از برنامه و مراحل است، نه فقط یک برنامه منفرد. این روند معمولاً با تجزیه و تحلیل جنسیتی آغاز می شود. دریافت های ناشی از این تجزیه و تحلیل، به ترتیب و طراحی پاسخ و واکنش ها و یا برنامه عمل منجر می شود تا به مشکلاتی که شناسایی شده، رسیدگی صورت گیرد. این برنامه های عمل، دارای هدف نهایی تغییر ساختارهای اجتماعی نابرابر و ایجاد سیستم های منصفانه برای زنان و مردان، از طریق رسیدگی به نابرابری های جنسیتی در داخل سیستم ها است.

نمونه توضیحی: نابرابری جنسیتی در یک سیستم و یا نهاد

بانک سرمایه، شاخه های خود را در چندین شهر بزرگ گشایش داده است. این بانک اخیراً تصمیم گرفت که یک ارزیابی جنسیتی انجام دهد. در این ارزیابی و تجزیه تحلیل، به تفاوت ها در زمینه دسترسی زنان و مردان به خدمات مالی توجه کردند. یکی از دریافت های شان این بود که تنها پنج درصد کسانی که در این بانک حساب باز کرده بودند، زنان هستند. در این ارزیابی، متوجه شدند که تقریباً تمامی تحویل داران شان در بخشهای مختلف بانک، مردان هستند. زمانی که با زنانی که در نزدیکی بانک زندگی می کردند مصاحبه کردند، آنها گفتند که می خواهند در بانک حساب باز کنند، اما در بانک سرمایه حساب باز نکرده اند چون به گفته آنها، زنان خود را در این بانک راحت احساس نمی کنند چون بسیاری از خانواده هایشان به این نظر

هستند که هر زمان به بانک می روند، بایک یک مرد خانواده به عنوان محرم با آنها همراه باشد. یکی از اقداماتی که بانک در واکنش به این دریافت ها انجام داد، این بود که تصمیم گرفت تعداد بیشتری از کارمندان زن را استخدام کند و تلاش کند فضای کاری را ایجاد کند که زنان بانکدار علاقمند به کار در این بانک شوند. در این نمونه، یک مشکل مشخص شد و برای رسیدگی به آن، اقدامات واکنشی صورت گرفت. با این حال، معمولاً یک ارزیابی جنسیتی تلاش می کند تا مسایل متعددی بررسی کند که می تواند باعث تغییر در سیستم کاری شده و فضای بهتری را برای تساوی جنسیتی بوجود بیاورد. مسيردهی جنسیتی معمولاً به دریافت های می رسد که مربوط به مسایل بزرگ اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است، مانند دسترسی زنان به آموزش، نقش جنسیت در فضای خانواده، مفکوره های فرهنگی در مورد مسولیت های زنان، شرایط کاری زنان و غیره.

راهنمای GMS (۲۰۰۴) چهار مرحله اصلی را برای مسيردهی جنسیتی شناسایی کرده است:

مرحله ۱: اطلاعات آماری تفکیک جنسیت و اطلاعات تحلیلی جنسیتی - تحقیقات تحلیلی جنسیتی و اطلاعات آماری تفکیک جنسیت هم در مورد گروه های «ذینفع» و هم برای سازمان های مجری، از اهمیت زیادی برای مسيردهی موثر جنسیتی برخوردار است. سیستم های اطلاعاتی باید همواره براساس جنسیت و ارزیابی جنسیتی تفکیک شوند (آزمایش تجارب زنان و همچنین تجارب مردان، نیازمندی ها و اولویت ها) باید همواره بخشی از روند نظارت و سنجش باشد. مطالعات تحلیلی جنسیت باید با هدف بررسی مسایل مشخص انجام شده و به خلاهای اطلاعاتی جواب بدهد. این اطلاعات برای چندین هدف ضروری است: ۱. شناسایی تفاوت های جنسیتی و نابرابری، ۲. تاکید بر جدی گرفتن بیشتر موضوع نابرابری جنسیتی، ۳. طراحی پالیسی ها و برنامه هایی که به نیازهای زنان و مردان جوابگو باشد، ۴. نظارت بر تاثیرات متفاوت پالیسی، پروژه و تعهدات بودجه ای در مورد زنان و مردان.

مرحله ۲: نفوذ زنان و همچنین مردان بر آجندای توسعه ای - زنان تنها زمانی قادر خواهند بود به تساوی و برابری دست پیدا کنند که بتوانند به نمایندگی از خود اقدام کرده، صدای خود را بلند کرده و اطمینان حاصل کنند که به نظریات آنها گوش داده می شود. این به معنای تقویت مشارکت زنان و همچنین مردان در مراحل تصمیم گیری در تمامی سطوح است. همچنین به این معنا که اطمینان حاصل شود که مردان و زنانی که به تقویت تساوی جنسیتی باورمند هستند، در مراحل تصمیم گیری نفوذ دارند. «فعالان جنسیتی» در داخل دولت، جامعه مدنی و سازمان های تمویل کننده زمانی بیشتر موثر هستند که در همکاری و هماهنگی کار کرده و برای شناسایی و توسعه «ورودی های» ستراتیژیک برای تقویت تساوی جنسیتی تلاش کنند.

مرحله ۳: اقدامات منحصر به فرد در رابطه به تقویت تساوی جنسیتی - برنامه های عمل برای تقویت بیشتر نفوذ بر تساوی جنسیتی، فرصت ها و مفاد برای زنان و مردان، باید براساس مفاد، تفکیک جنسیتی و اطلاعات تحلیلی جنسیتی تقسیم بندی شود. برنامه های عمل باید دارای مشخصه های ذیل باشند: ۱. به طور

صریح وارد پالیسی، اسناد و چارچوب شوند، ۲. حمایت کارمندان و حمایت مالی داشته باشد، ۳. با استفاده از شاخصه های مناسب برای تغییر، مورد نظارت و بررسی قرار بگیرند.

مرحله ۴: ظرفیت سازی سازمانها و تغییر - مسيردهی جنسیتی وابسته به مهارت ها، دانش و تعهد کارمندی است که در مدیریت و تطبیق و اجرای آن دخیل هستند. «تبخیر» تعهدات پالیسی در رابطه به تساوی جنسیتی، چیز بسیار شایع است. ایجاد فهم مناسب، تعهد و ظرفیت - همچنین رسیدگی به مسایل مربوط به نابرابری جنسیتی در درون سازمان های توسعه ای - یک روند درازمدت برای تغییر در سازمانها است. همانند تقویت برنامه عمل تساوی جنسیتی، ظرفیت سازی مناسب نیز باید شامل موارد ذیل باشد: ۱. به طور صریح وارد پالیسی، اسناد و چارچوب شوند، ۲. حمایت کارمندان و حمایت مالی داشته باشد، ۳. با استفاده از شاخصه های مناسب برای تغییر، مورد نظارت و بررسی قرار بگیرند.

بازتولید از: راهنمای GMS (۲۰۰۴)

اصول اساسی مسيردهی جنسیتی

با آنکه مسيردهی جنسیتی نیازمند برخورد گسترده و درازمدت است که با توجه به وضعیت مشخص، می تواند از هم فرق کند، اما یک سلسله اصول کلی وجود دارد که اساس تلاشهای مسيردهی جنسیتی را تشکیل می دهد:

- مسولیت برنامه ریزی و تطبیق ستراتیژی مسيردهی، مربوط کل سیستم می شود.
- مسيردهی باید کارمندان و مقامات سازمانها را در عالی ترین سطح دخیل بسازد، و باید تمایل واضح سیاسی برای حمایت از آن وجود داشته باشد.
- برای برنامه ریزی و تطبیق ستراتیژی مسيردهی، منابع کافی مالی و انسانی باید اختصاص داده شود.
- ارزیابی جنسیتی باید انجام شود. هرگز نباید تصور شود که مسایل برای جنسیت های مختلف یکسان است. شناسایی مسایل در سطح تمامی عرصه های فعالیت باید به شکلی باشد که تفاوت های جنسیتی را مشخص کند.
- سیستم های پاسخدهی باید ایجاد شود تا از روند نظارت کند.
- تلاش باید صورت گیرد تا مشارکت مساویانه زنان در تمامی سطوح تصمیم گیری افزایش یابد.
- مهم تر از همه، مسيردهی جنسیتی نمی تواند کاملاً جایگزین پالیسی ها و برنامه های شود که مشخصاً نیاز است در رابطه به زنان ایجاد شود و یا قوانینی که از برابری حمایت می کند.

خلاصه موضوع: اجزای کلیدی کاری برای سازمانهای که در مسيردهی جنسیتی دخیل هستند:

❖ . تعهد سیاسی و بسیج نمایندگان تغییر

- ❖ . ظرفیت فنی برای تطبیق تغییر
- ❖ . ساختارهای حمایتی
- ❖ . منابع کافی مالی
- ❖ . حسابدگی و سیستم نظارت

نهادهای کلیدی مالی و اقتصادی در افغانستان

بانک مرکزی افغانستان:

<http://www.centralbank.gov.af/licensed-financial-institutions.php>

اتحادیه بانک های افغانستان:

<http://www.aba.org.af/en/>

همکاری مایکرو فایننس افغانستان:

<http://www.misfa.org.af/>

آژانس آغاخان برای مایکرو فایننس:

http://www.akdn.org/akam_afghanistan.asp

وزارت مالیه افغانستان:

<http://mof.gov.af/en>

وزارت اقتصاد افغانستان:

<http://moec.gov.af/en>

وزارت زراعت، آبیاری افغانستان:

<http://mail.gov.af/en>

شرکت تعاونی اسلامی مالی و سرمایه گذاری:

<http://www.iifcgroup.com/home.html>

وزارت احیا و انکشاف دهات افغانستان:

www.mrrd.gov.af/

برنامه توسعه سرمایه گذاری روستایی افغانستان:

www.aredp-mrrd.gov.af/

چند سوال

اطلاعات ارائه شده در این بخش را در نظر گرفته و ببینید که چگونه می توانید از آن در کارهای دادخواهی خود استفاده کنید. بعضی از سوالهای که در زیر آمده، می تواند به شما در زمینه تنظیم فکرهاپتان در رابطه به برنامه ریزی برای رسیدگی به هر مسله ای که به نظر تان نیاز به رسیدگی دارد، کمک کند:

- می توانید در مورد نمونه هایی فکر کنید که از «اصول مسيردهی جنسیتی» استفاده می کنند؟
- اگر نه، به نظر تان به چه چیزهای نیاز است تا از آن استفاده شود؟
- چگونه تحقیق تحلیلی جنسیتی و اطلاعات تفکیک جنسیتی را بدست می آورید؟
- فعالان جنسیتی در درون دولت را چگونه شناسایی می کنید؟

برای ظرفیت سازی در زمینه مسيردهی جنسیتی، چه کمکی کرده می توانید؟

۴/۳ تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی

تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی (GRB) ابزار مهمی برای وارد کردن مسایل جنسیتی به برنامه ریزی های اقتصادی و توسعه ای است. از این وسیله، نهادهای دولتی در برنامه ریزی و تخصیص بودجه استفاده می کنند تا تساوی جنسیتی را بیشتر کرده و اطمینان حاصل کنند که حقوق زنان تامین شده است. GRB عبارت از سیستمی کردن ارزیابی جنسیتی، در بررسی تقسیم منابع در یک شرایط مشخص است، مانند بودجه برای یک پروژه، برنامه، دیارتمنت و یا وزارتخانه. GRB برنامه ها را با هدف رسیدگی به نابرابری جنسیتی در دولت و بخشهای پالیسی، برنامه ریزی و بودجه، شناسایی کرده و آن را به اجرا می گذارد. این برنامه همچنین شامل ارزیابی بودجه دولت می شود تا «خلاها» در رابطه به مسله جنسیت و یا تاثیراتی که افزایش سود سهام بر مردان و زنان و سایر گروه های زنان و مردان برجا می گذارد، مشخص شود.

GRB علاوه بر ایجاد چارچوکات پالیسی در حمایت از تساوی جنسیتی، همچنین تلاش می کند تا ظرفیت سازی صورت گرفته و اطمینان حاصل شود که میکانیسم های نظارت کننده برای حمایت از پاسخگویی در برابر زنان وجود دارد. GRB شفافیت را در مورد شرایطی که براساس آن در سطح سیاسی در مورد بودجه تصمیم گرفته می شود، افزایش می دهد، همچنین دقت و پایداری را بهتر می سازد چون به این اساس، بودجه با دقت بیشتری برای رسیدگی به نیازمندی های معقول گروه های مختلف اجتماعی اختصاص پیدا می کنند. منفعت دیگر GRB این است که با مشهود ساختن تاثیرات تبعیض آلود تصامیم مربوط به اختصاص منابع، می تواند کمک کند تا تصمیم گیری ها نوسازی شده و بیشتر به مسایل جنسیتی توجه داشته باشند.

GRB برای کمک به ارزیابی و تجزیه و تحلیل روندهای تصمیم گیری در رابطه به اختصاص منابع، موثریت و تساوی جنسیتی، چند پرسش را مطرح می کند:

- . تصمیم گیری در مورد تخصیص منابع چه تاثیراتی بر وضعیت زندگی زنان و مردان دارد؟ آیا از هم متفاوت هستند؟
- . چه کسانی از بودجه دولتی سود می برند، چه مستقیم و چه غیرمستقیم؟
- . تخصیص منابع اقتصادی چه تاثیراتی بر کارهای بدون معاش دارد و چه کسانی از این روند متاثر می شوند؟
- . کدام نوع مالیات مستقیم و غیرمستقیم را زنان و مردان می پردازند؟ چه کسانی مالیات «نامری» می پردازند، مانند مالیات از کارهای بدون معاش که به اقتصاد کمک می کند اما به رسمیت شناخته نشده و در برابر آن پول پرداخت نمی شود؟
- . کدام تصامیم در مورد تخصیص بودجه، نقش های کنونی جنسیتی را به چالش می کشد؟

سوالهایی از این دست، زمینه را برای توسعه ابزارها و برنامه های عمل برای تطبیق بودجه جنسیتی فراهم می کند:

- . مسایل جنسیتی در رابطه به بودجه و هزینه هر بخش و یا وزارت کدام ها هستند؟
- . از کدام ابزارهای تحلیلی استفاده شود؟
- . کدام شاخصه ها به کار برده شود؟
- . منابع اطلاعات چیست - هم اطلاعاتی که فعلا موجود است و هم آنی که باید ترتیب داده شود؟
- . آیا تمرکز روی بودجه های فعلی یا گذشته است یا روی بودجه آینده؟
- . ساختارهای مسولیت پذیری و پاسخگویی چگونه است؟
- . ارزیابی بودجه واکنشی جنسیتی چگونه ارایه خواهد شد؟
- . چگونه ارزیابی بودجه واکنشی جنسیتی در چرخ بودجه جا خواهد افتاد؟
- . این روند چگونه ارزیابی خواهد شد؟

بخش بعدی شما را با مراحل که در GRB وجود دارد، آشنا می سازد:

۱. ارزیابی جنسیتی ستراتیژی های سیاسی / اقتصادی (از سوی گروه تساوی جنسیتی)
۲. چک مربوط به جنسیت و ارزیابی اولویت های فردی مالی
۳. تفکیک جنسیتی استفاده از بودجه عامه
۴. تفکیک جنسیتی هزینه های عامه
۵. تفکیک جنسیتی تاثیرات بودجه عامه بر مدیریت وقت
۶. تمرکز جنسیتی بر برنامه ریزی های مالی میان مدت
۷. توضیح و تشریح جنسیتی بودجه ها (به شمول حسابداری و اینکه آیا نوعی کنترل وجود دارد یا نه).

زمانی که تصمیم می گیرید در مورد یک مسله مشخص دادخواهی کنید، مانند یک بودجه مشخص عامه، نیاز خواهد بود تا مجموعه ای سوالهای منحصر به فرد ایجاد کرده تا روشن شود که چگونه بودجه ها و منابع

کنونی به نیازمندی‌های زنان و مردان پاسخگو است. مسایلی را که احتمالاً خوب است در ارزیابی GRB خود بگنجانید، با توجه به این روی چگونه بودجه ای بحث می کنید، می تواند شامل موارد ذیل باشد:

- ◆ منابع میان مردان و زنان و دختران و پسران چگونه تقسیم می شود؟
- ◆ چه کسانی از خدمات مستفید می شوند؟
- ◆ چه کسانی از هزینه هایی که در بودجه شامل شده، فایده می برند؟
- ◆ چه کسانی در ارائه خدمات سهم دارند و یا برای اجتماع مورد نظر مفید هستند؟
- ◆ آیا مستفیدشوندگان مختلف، دارای نیازمندیهای مختلف هستند؟ آیا این تفاوت ها مورد توجه قرار گرفته است؟
- ◆ آیا باید برای ایجاد برابری و «جبران خساره» در برابر تبعیض های تاریخی، افراد مربوط به یک جنس مشخص مفاد بیشتری دریافت کنند؟
- ◆ دلایل و عوامل ریشه ای اختصاص بودجه به شکل نابرابر کدام ها هستند؟
- ◆ از بودجه کنونی کدام گروه ها فایده می برند؟

ابزارهای بودجه واکنشی جنسیتی:

ابزار مدیریت جنسیتی، ابزارهای متعدد GRB را اینگونه شناسایی می کند:

- ارزیابی مستفیدشوندگان براساس تفکیک جنسیتی: این عبارت از تکنیک تحقیقی است که در آن از گروه های زنان پرسیده می شود اگر وزیر مالیه می بودند، بودجه ملی را چگونه تقسیم می کردند. نتایج این سوالها، بعد با بودجه کنونی مقایسه می شود تا دیده شود که تا چه اندازه نیازمندی ها و اولویت های زنان در آن مد نظر گرفته شده است.
- ارزیابی هزینه عامه براساس تفکیک جنسیتی: این عبارت از ارزیابی هزینه های عامه (مانند هزینه برای بخشهای صحت و یا زراعت) است تا دیده شود که این هزینه ها چگونه به زنان و مردان، و دختران و پسران در حد و حدود متفاوت فایده می رساند.
- ارزیابی پالیسی هزینه عامه براساس آگاهی جنسیتی: این عبارت از ارزیابی فرضیه های پالیسی است که منجر به تخصیص بودجه می شود، تا تأثیرات احتمالی آن بر روند کنونی تفاوت های جنسیتی سنجیده شود.
- اعلامیه بودجه براساس آگاهی جنسیتی: این عبارت از اعلامیه ای است که هر وزارتخانه سکتوری و یا اداره مربوطه، در مورد تأثیرات جنسیتی بودجه روی زنان و مردان در همان بخش مشخص صادر می کند.
- ارزیابی تأثیرات بودجه روی استفاده از زمان براساس تفکیک جنسیتی: این رابطه میان بودجه ملی و شیوه استفاده از زمان در داخل خانواده ها را ارزیابی می کند، تا تأثیرات بزرگتر کار بدون مزد مانند مراقبت از خانواده، مراقبت از افراد بیمار در خانواده، جمع آوری مواد سوخت و آب، آشپزی، پاک کاری، آموزش کودکان و غیره، مشخص شود.

- چارچوب های میان مدت پالیسی اقتصادی براساس آگاهی جنسیتی: این با استفاده از نمونه های مختلف اقتصادی که توجهی به مسله جنسیت ندارند، ترتیب داده می شود. شیوه های یکجا سازی آگاهی جنسیتی می تواند شامل موارد ذیل باشد: ۱. متغیرهای تفکیک براساس جنسیت، ۲. ایجاد متغیرهای جدید با توجه به جنسیت، ۳. ایجاد نمونه های جدیدی هم در برگزیده حسابهای ملی درآمد و حسابهای خانوار درآمد با توجه به کارهای بدون مزد باشد، ۴. تغییر دادن فرضیه ها در مورد وضع اجتماعی و ساختاری برنامه ریزی اقتصادی.

سبک و سنگین کردن بودجه

یکی از اقدامات مهم در ترتیب داد چارچوب GRB این است که یک سلسله فعالیت های «سبک و سنگین کردن بودجه» انجام داده شود تا راه های جاگزین برای اختصاص هزینه برای کاهش نابرابری جنسیتی بررسی شود. زمانی که بودجه ها در مورد راه های جاگزین افزایش هزینه کار می کنند، به ندرت به مسله جنسیت توجه صورت می گیرد. شامل ساختن جنسیت در ارزیابی بودجه، نیازمند ارزیابی نقشی است که جنسیت در رابطه میان بودجه سالانه و رشد میان مدت و درازمدت بازی می کند. تمرین بعدی به شما کمک خواهد کرد تا در مورد این فکر کنید که چگونه طرز دید می تواند روی انتخابها در بودجه تاثیر بگذارد.

کار صنفی: سبک و سنگین کردن بودجه

اگر پس از پرداخت پول برای تمامی کارهای خانواده، از جمله پرداخت کرایه خانه، خرید غذا و مواد سوخت، هنوز پنجصد افغانی نزد شما باقی مانده، در مورد مصرف این مقدار پول برنامه ریزی کنید. از این پول در کدام موارد زیر استفاده می کنید:

- برای مردان خانواده مصرف می کنم
- برای زنان خانواده مصرف می کنم
- برای کودکان خانواده مصرف می کنم

جدول زیر را خانه پری کنید تا انتخاب خود را با توجه به سه نظریه مختلف نشان بدهید. وسایلی را که انتخاب می کنید، باید از پنجصد افغانی بیشتر نشود.

	مردان	زنان	کودکان		
	مواد	مواد	مقدار	مواد	مقدار
۱					
۲					
۳					
۴					

						۵
						مجموع

پس از تکمیل این تمرین، به سوالهای زیر جواب بدهید:

- ✓ . آیا بودجه ها با توجه به نظریه ها از هم متفاوت هستند؟
- ✓ . اگر بلی، چگونه متفاوت هستند؟
- ✓ . چرا از هم متفاوت هستند؟
- ✓ . چه کسانی معمولاً در این گونه تصمیم گیری ها در رابطه به بودجه دخیل هستند؟
- ✓ . آیا این گونه تصمیم گیری ها باعث بروز جنجال در خانواده می شود؟
- ✓ . چه کسانی از این تصمیم فایده می برند و چه کسانی ضرر می کنند؟

۴/۴ تعیین اهداف

در بخش ۲، مفاهیم جنسیت و دادخواهی را بررسی کردیم، به شمول تعریف مسایل جنسیتی، ارزیابی و تجزیه و تحلیل این مسایل، شرکا، و جنسیت، و تشخیص ستراتیژی برای عمل. برای اقدامات عملی برای ایستادگی در برابر نابرابری جنسیتی، از این ابزار یکجا با اطلاعات مشخص در مورد تجارب زنان و مردان که به شکل سیستماتیک جمع آوری شده، استفاده می شود: مانند شناسایی مشکلات و خلاها، تعیین اهداف، برنامه ریزی و اجرا و همچنین نظارت و سنجش تغییر.

اطلاعات به اقدامات منجر می شود - به شما کمک می کند وضعیت را بفهمید:

- ✓ . وسعت مشکل
- ✓ . شرکای کاری
- ✓ . مفهوم پالیسی
- ✓ . انتخابها برای رسیدگی به مسله

این گونه اطلاعات به شما کمک می کند تا اهداف خود را مشخص کرده، اولویت های واقع بینانه تعیین کرده و برای اقدامات عملی در سطح پالیسی و برنامه ها که با اهداف تان ربط دارد، برنامه ریزی کنید. مهم است تا اطلاعات مرتبط به موضوع و اطلاعات دقیق در مورد وضعیت زنان و مردان در رابه به سیستم مالی و اقتصاد جمع آوری کنید. باید نقش های مختلف آنها و مسولیت ها را بدانید و همچنین با رفتارهای شرکا و تصمیم گیرنده های مختلف آشنایی داشته باشید و اینکه چگونه می توان اینها را با گذشت زمان تغییر داد. سایر اطلاعات مفید عبارت اند از آشنایی با بودجه و شیوه های برنامه ریزی (بطور مثال، کدام وقت در یک سال بهترین زمان برای اعمال نفوذ بر روند تشکیل بودجه است؟)، روابط میان ادارات و سطوح دولتی، چگونه این ادارات کار می کنند، روند تصمیم گیری در آنها چگونه است و سطح حساسیت نسبت به مسایل جنسیتی در آنها چقدر است (آیا کدام برنامه آموزشی در این مورد برگزار شده یا نه). بطور مثال، خوب است هر

فردی را در داخل اداره مربوطه دولتی، که می تواند یک متحد بلقوه با شما باشد و یا حداقل آماده شنیدن پیشنهادات شما برای تغییر است، شناسایی کنید.

جمع آوری اطلاعات به شما کمک می کند اهداف خود را مشخص کنید، اهدافی که می تواند به عنوان اساسی برای پالیسی ها، برنامه های عمل جنسیتی و تخصیص بودجه واکنشی جنسیتی کاربرد داشته باشد. اما به کدام نوع اطلاعات نیاز دارید؟ چه چیزهایی را نیاز داریم بدانیم تا مطمئن شویم که نیازهای زنان در جریان برنامه ریزی و توسعه پالیسی ها مورد توجه قرار گرفته است؟ به اطلاعات نیاز است تا بدانید که وضعیت کنونی چگونه است تا برای تان معلوم شود که دقیقاً در کدام موارد می خواهید تغییر وارد شود و برای این کار، چه نوع اهداف باید تعیین شود. انواع اطلاعات در برگزیده موارد ذیل است:

. اطلاعات تفکیک جنسیتی: این اطلاعات از طریق اجرای بررسی خانواده ها و سایر نظرسنجی ها به بر ملا کردن نقش های متفاوت و مسولیت های زنان و مردان کمک می کند، بدست می آید. اطلاعاتی که بر اساس جنسیت تقسیم بندی شده، کمک می کند تا اثرات یک موضوع بر زنان، جدا از مردان بررسی شود.

شاخصه های جنسیتی: این ها عبارت از سنجش های آماری در مورد تغییرات مربوط به جنسیت

است که در جریان یک مدت زمان مشخص بوجود می آید و می تواند برای سنجش موثریت سیستم مدیریت جنسیتی استفاده شود. بطور مثال، شاخصه های جنسیتی می تواند تغییر در سطح اشتغال زنان در مقایسه با مردان را در یک ولایت مشخص در جریان یک دوره زمانی پنج ساله نشان بدهد.

چارچوکات تحلیلی جنسیتی: این عبارت از فهرستی از بخشها و مسایلی است که برای راهنمایی

روند ارزیابی جنسیتی استفاده می شود. آنها به شما کمک می کنند مشخص کنید که چه چیزی را نیاز دارید بدانید. اطلاعات تفکیک جنسیتی برای نشان دادن تفاوت ها میان زنان و مردان مفید است. بطور مثال، جدول زیر اطلاعات یک بررسی سراسری در افغانستان را نشان می دهد که در سال ۲۰۱۰/۲۰۱۱ انجام شد. ستون های این جدول اطلاعات (بر اساس درصد) در مورد نفوس زنان و مردان را به شکل جداگانه در سراسر کشور نشان می دهد. ستون دیگر، تفاوت میان زنان و مردان را نشان می دهد، چیزی از آن به نام «نسبیت جنسیتی» و یا هم «تفاوت جنسیتی» یاد می شود.

نسبیت جنسیتی	مردان در سطح کشور	زنان در سطح کشور	شاخصه ها
۵۵	۷۰%	۴۶%	درصد کودکان در سن مکتب ابتدایی که شامل دوره ابتدایی و یا متوسطه هستند

برنامه ریزی برای عمل

زمانی که اهداف خود را مشخص کرده و برای ستراتیژی خود برنامه ریزی می کنید، نیاز است تا در مورد سطوح مختلفی که درگیر خواهید بود، در مورد شرایط مشخص مربوط به موضوع و همچنین در مورد ظرفیتی که برای اجرای برنامه ضروری است، فکر کنید. به اجزای کلیدی توانمندسازی اقتصادی زنان که در قبلا رویش صحبت کردیم، توجه کنید:

- تبارز دادن مدیریت و رهبری تصامیم گیرنده ها در اولویت دهی به توانمندسازی اقتصادی زنان
- تشخیص برابری جنسیتی به عنوان یک هدف در پالیسی ها، ستراتیژی ها، بودجه ها، برنامه ها و پروژه ها در بخش عامه و خصوصی، به شمول افزایش منابع ملی و کمک برای توسعه تساوی جنسیتی و توجه به توانمندسازی اقتصادی زنان در عرصه تجارت بین المللی
- ادغام همه جانبه و سیستماتیک توسعه ظرفیت در تمامی فعالیت ها
- تولید و ارایه اطلاعات، ارزیابی و دانستنی ها به تصمیم گیرنده ها و شرکای مهم
- درگیر ساختن بخش خصوصی در تقویت تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان و گسترش همکاری میان بخش عامه و خصوصی
- تلاش برای نگهداری و حفاظت از صدای زنان، مشارکت و سهم گیری
- به رسمیت شناختن تاثیرات منفی کار بدون مزد بر فعالیت ها و توانمندسازی اقتصادی زنان و اولویت دادن به اقداماتی که منجر به کاهش فشار کار بر آنها می شود، به شمول مشارکت مساویانه میان زنان و مردان.

وسعت و گستردگی فعالیت های که باید انجام داده، برقراری تماس با شرکای بلقوه، نیازمندی برای ظرفیت سازی و این همه کار دشواری به نظر می رسد. از این رو، خوب است تا فرصت هایی را برای «پیروزی های زودرس» شناسایی کنید، چیزی که با استفاده از آن بتوان رابطه ها را تقویت کرد، ایتلاف ایجاد کرد و تجربه و آگاهی کافی بدست آورد. این به معنای کار کردن به شکل سیستماتیک است، یعنی حساب کردن روی دستاوردها و افزایش ظرفیت به مرور زمان. به این معنا که از آنچه انجام می دهید، و از اشتباهاتی که مرتکب می شوید، همزمان می آموزید. همچنین این کار زمینه را فراهم می کند تا منتظر نمانید که همه چیزهای مورد نیاز را بدست آورده و بعد کار خود را آغاز کنید، بلکه با دستاوردهای کوچک وارد عرصه شده، ارتباطات خود را تامین کرده و روی مسایلی کار کنید که زمینه را برای کارهای جدی تر و ایجاد تغییر فراهم کند. جدول زیر، برگرفته شده از از GMS، برای کمک به بحث برنامه ریزی طراحی شده است:

مسایلی که باید در نظر داشت	نوع اقدام
در سطح سازمانها	
. اجرای تحقیقات تحلیلی جنسیتی	سیستم های اطلاعات و تحقیق
. ایجاد سیستم اطلاعات تفکیک جنسیتی	

ظرفیت سازی کارمندان در نهادهای پالیسی ساز، مدیریت و تطبیق کننده	. طرح مهارت ها و تعهدات مربوط به کارمندان، مانند، کارگاه های آموزشی، حمایت های مشورتی و راهنمایی
تقویت تساوی جنسیتی در نهادهای پالیسی ساز، مدیریت و تطبیق کننده	. ایجاد روندها برای تساوی و برابری در استخدام ها و اشتغال . شناسایی و رسیدگی به مسایل مربوط به جنسیت در فرهنگ سازمانها
همبستگی و شبکه سازی	فعالیت هایی که افراد و گروه ها را در عرصه کار برای تساوی جنسیتی با هم ارتباط بدهد
در سطح مستفید شوندهگان	
رسیدگی به نیازمندی های عملی زنان و مردان	. شناسایی و رسیدگی به نیازمندی های عملی/مشکلات مشخص به زنان و مردان
تقویت تساوی در عرصه دسترسی و مفاد	رابطه با منابع، خدمات، فرصت ها و مفاد، مانند، افزایش دسترسی زنان به فرصت های کاری که مردانه پنداشته می شود
افزایش تساوی در تصمیم گیری	تقویت مشارکت مساویانه زنان و مردان در تصمیم گیری های سطح اجتماع و در عرصه نمایندگی کردن از اجتماع
رسیدگی به هویت تساوی جنسیتی	. کار کردن با گروه های مستفید شونده برای بازتاب دادن هنجارهای جنسیتی، سنت ها، و ارزشها . رسیدگی به کلیشه های نامناسب جنسیتی، مانند بررسی مواد درسی مکاتب برای یافتن کلیشه های نامناسب جنسیتی در آن

۴/۵ تلاش برای تغییر: دادخواهی موثر

همانگونه که در بخش ۲ توضیح داده شد، برای ایجاد تغییر مثبت در نهادها، سیستم ها، پالیسی ها و رفتارها، دادخواهی موثر جنسیتی امر ضروری پنداشته می شود. نقش یک فعال جنسیتی این است که روی تصمیم گیرنده ها اعمال نفوذ کند تا تساوی جنسیتی را جدی بگیرند و نیز تلاشهای خود را به شکل آگاهانه و ستراتیژیک روی تاثیر گذاشتن بر پالیسی ها متمرکز کند. هر کسی می تواند فعال جنسیتی باشد، هم افراد و هم کل یک سازمان و یا ایتلافی از مردم و یا سازمانها. برخی از مثالها در زیر فراهم شده است:

فعالان دولتی: عمدتا کسانی هستند که زمینه زیادی برای فعالیت ندارند، اما به جریان های داخلی دولتی دسترسی دارند و یا حداقل قادر هستند در این جریان ها شرکت کنند.

فعالان جامعه مدنی: عمدتاً زمینه بیشتری برای ابراز نظر آزادانه دارند، اما تاثیرگذاری شان روی تصمیم دولتی به عواملی چون پذیرش تساوی جنسیتی از سوی دولت به عنوان یک هدف و موجودیت فعالان جنسیتی داخلی با اهداف مشابه، بستگی دارد.

فعالان تمویل کننده: این ها عمدتاً در موقعیت قوی برای تاثیرگذاری بر آجندا ها در پروژه های که تمویل می شوند، قرار دارند، اما مسيردهی جنسیتی یک روند پیچیده است که مهره های متعددی در آن دخیل است و نیاز است تا همه با هم در زمینه شناسایی موارد ستراتیژیک کار کنند.

اقدامات زیر، می تواند به عنوان یک رهنمود برای فعالان بخش جنسیت، بدون توجه به موقعیت کاری شان کاربرد داشته باشد:

۱. متحدان داخلی و بیرونی خود را شناسایی کرده و با آنها در ارتباط شوید

۲. با هم ستراتیژی بسازید:

- با استفاده از ارزیابی SCORE (تقویت ها، چالش ها، فرصت ها، خطر ها و انتظارات)، اوضاع را ارزیابی کنید.

- هدف یا اهداف، ستراتیژی ها و فعالیت ها را شناسایی کنید

۳. خود را از مسایل آگاه بسازید. اطلاعات مرتبط را جمع آوری کنید:

- منابع موجود و فرعی

- تحقیقات جدید

- اجرای برنامه های مشورتی

۴. خود را از سیستم ها و ساختارهای که نیاز است رویش نفوذ داشته باشید، آگاه بسازید:

- هدف و نقش شان چیست؟

- چه کسانی و چگونه تصمیم می گیرند؟

- چه کسی دارای قدرت است؟

- رفتار و برخوردشان با مسایل جنسیتی چگونه است؟

۵. نقاط آغاز بلقوه را شناسایی کنید - و اینکه چرا باید این نقطه های آغاز جالب هستند؟

- تعهدات پالیسی؟

- مرتبط بودن با نقش و مسولیت هایشان؟

- . تحقیق و یا اطلاعات جدید؟
- . توجه رسانه ای؟
- . سکوی انتخابات؟ رای؟
- . متحدان پرنفوذ؟
- . تقاضای تمویل کنندگان؟

۶. پیامها و منابع

- . هماهنگی تلاشها
- . اولویت دهی
- . تمرکز روی استدلال هایی که برای مخاطبین تان جالب است - نقاط مشترک پیدا کنید
- . تمرکز روی چیزهای که قابل دسترس است
- . تمرکز روی راه حل ها، نه روی مشکلات

۷. جلب حمایت

- . متحدان ستراتیژیک
- . شبکه های آگاهانه
- . آگاهی عامه
- . رسانه ها

۸. تقویت ظرفیت

- . تقویت آموزش و آگاهی
- . ایجاد سیستم ها و روندها
- . تضمین پاسخدهی
- . فرصت های فراگیری تجربی - عملی

بررسی موردی - برنامه همبستگی ملی افغانستان

همانگونه که قبلا اشاره کردیم، یکی از اصول مسيردهی جنسیتی، تلاشها برای نگهداری و حمایت از صدای زنان، مشارکت و سهم دهی است. این بررسی موردی، برنامه همبستگی ملی افغانستان (NSP) را توضیح می دهد که روی حمایت از صدای زنان در روند تصمیم گیری ها در اجتماعات روستایی تمرکز دارد. اداره توسعه سازمان ملل متحد (۲۰۰۸) خاطر نشان می سازد که «ارزیابی دقیق هنجارهای جنسیتی محلی، ما را متوجه وسایل پذیرفته شده فرهنگی در مورد مشارکت دهی زنان در تصمیم گیری های اجتماعی می سازد.»

تشریح عنصر جنسیت در برنامه همبستگی ملی، از IAPWEE گرفته شده است:

برنامه همبستگی ملی افغانستان (NSP) بزرگترین برنامه توسعه اجتماعی در تاریخ افغانستان است. این برنامه از آغاز، تعهد خود را نسبت به تساوی جنسیتی در روش های تصمیم گیری در مناطق روستایی ابراز کرده است، مناطقی که زنان در آن، پیش از این به حاشیه رانده شده بودند. برای تشکیل این برنامه، چندین سازمان غیردولتی داخلی و بین المللی یکجا شده و شبکه ای را تشکیل داده اند.

وقتی یک اجتماع به شرکت در NSP توافق کند، نمایه ای از شاخصه های اجتماعی - اقتصادی خود را ترتیب داده و جلسات جداگانه ای برای زنان و مردان برگزار می کند. شرکای این برنامه مراکز جداگانه رای دهی برای زنان و مردان تشکیل می دهند، تا زنان را به رای دهی تشویق کرده و یا هم گروه های کاری جداگانه زنان در اجتماع تشکیل دهند، جایی که رای دادن زنان یک اصل پذیرفته شده نیست. NSP این را حتمی ساخته که حداقل یکی از پروژه های فرعی از سوی زنان اولویت داده شده و به اجرا گذاشته شود و در تمامی فورم های NSP باید امضای حداقل یک زن موجود باشد. شرکای این برنامه، پس از تصویب برنامه، خود را از کیفیت فنی کار مطمئن ساخته و درسهای را که باید فرا گرفته شود، مستند می کنند. توانمندسازی اقتصادی زنان از طریق دادن صدای بلندتر به زنان در اجتماع و در تصمیم گیری های دولتی، نه تنها با توجه به فرهنگ و جغرافیای خاص متفاوت است، بلکه برخورد شرکای کاری نیز با تساوی جنسیتی از هم فرق دارد. برای شناسایی و مستندسازی بهترین روشها، یک بررسی انجام شده، بطور مثال، حالا این واضح شده که موثریت روشها، بستگی به حضور کارمندان زن دارد.

اجزای کلیدی:

- سهم دهی جنسیتی، به عنوان تمرکز صریح پالیسی
- ایجاد سکویی برای زنان و مردان برای بحث روی مسایل محلی
- استفاده از ارزیابی های جنسیتی و آگاهی جنسیتی برای اولویت دهی

اهداف:

- اساس گذاری برای تقویت دولتداری در سطح اجتماع
- حمایت از پروژه های بازسازی و توسعه اقتصادی به رهبری و مدیریت مردم و اجتماعات

فعالیت های اصلی / نتایج

- ✓ بسیج اجتماعی برای مشارکت در برنامه همبستگی ملی
- ✓ سازمان دهی انتخابات برای ایجاد شورای توسعه اجتماعی برای شناسایی نیازمندی های محلی، ایجاد اولویت ها، تصمیم گیری در مورد پروژه ها و تطبیق برنامه های توسعه ای در سطح محل
- ✓ تدوین برنامه توسعه اجتماعی برای نیازمندی ها و اولویت ها، و تدوین پیشنهادات پروژه ها برای تمویل از طریق NSP
- ✓ پرداخت هزینه

- ✓ . تاسیس چارچوکات مشارکت جنسیتی برای تصمیم گیری های مشورتی در سطح روستا ها و نمایندگی از رهبری محلی
- ✓ . مجموع I-NSP در ۱۷۳۱۰ اجتماع روستایی در ۳۴ ولایت افغانستان، II-NSP انتظار می رود تا ۴۳۰۰۰ موقعیت اضافی را نیز پوشش دهد
- ✓ . رسیدگی به بیش از ۱۵/۴ میلیون افغان (بیش از ۸۰ درصد ساکنان روستاها) از طریق NSP، تمویل مکمل و یا قسمی بیش از ۳۱۳۹۶ پروژه اجتماعی
- ✓ . پرداخت هزینه حدود ۲۷۰۰۰۰ دالر در هر اجتماع
- ✓ . بیشتر از چهل درصد مشارکت زنان در انتخابات شوراهای توسعه اجتماعی، در نتیجه زنان ۳۵ درصد نمایندگان شوراها را تشکیل می دهند

سوالات برای مباحثه:

- ◆ چگونه این پروژه زمینه را برای مسيردهی جنسیتی و تخصیص بودجه جنسیتی فراهم می کند؟
- ◆ به نظر شما شرکای این برنامه کدام مهارت ها را باید داشته باشند؟
- ◆ به نظر شما، بعضی از چالش ها سر راه چنین برنامه ای کدام ها هستند؟

۴/۶ مطالب بیشتر برای مطالعه:

Innovative Approaches to Promoting Women's Economic Empowerment (2008)

A paper for the Partnership Event: Gender Equality and Empowerment of Women –
A Prerequisite for Achieving all Millennium Development Goals by 2015, New York

Publisher: United Nations Development Program

http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/innovative_approaches_to_promoting

Gender Responsive Budgeting Website

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

<http://www.gender-budgets.org/>

The GMS Toolkit -An Integrated Resource for Implementing the Gender Management System Series (2004)

Publisher: Commonwealth of Learning and Commonwealth Secretariat

<http://www.eldis.org/assets/Docs/15788.html>

***Gender Mainstreaming in Finance: A Reference Manual for Governments and
Other Stakeholders*** (1999)

Publisher: Commonwealth Secretariat

http://books.google.ca/books/about/Gender_Mainstreaming_in_Finance.html?id=IZAgEDk_HoMC&redir_esc=y

Gender Mainstreaming Toolbox (2007)

Publisher: Fit for Gender

Authors: Angelika *Blickhäuser* and Henning von Barga

<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/indexEN.html>

بخش پنجم

نتیجه گیری

۵/۱ خلاصه: مفاهیم کلیدی

این برنامه آموزشی روی مسایل «جنسیت، دادخواهی، توانمندسازی اقتصادی، مسيردهی جنسیتی و تخصیص بودجه جنسیتی» تمرکز دارد و در عین حال، مقدمه ای برای مفاهیم و ستراتیژی های مربوط به برابری مالی و اقتصادی زنان فراهم می کند. این مفاهیم و مسایل پیچیده و پرچالش هستند و به نظر دشوار می نمایند، به ویژه برای کسانی که تجربه کافی در این عرصه ندارند. با این حال، با بررسی اطلاعات موجود، فکر کردن در مورد آموخته ها و صحبت در مورد با دوستان، قادر خواهید بود تا با موضوع بیشتر آشنا شده و برای برداشتن گام های عملی، بهتر آماده شوید.

بازتاب: در مورد مفاهیم فکر کنید و نکات کلیدی را که در مورد مفاهیم زیر به ذهن تان می رسد، در جدول بنویسید:

مفهوم	آموخته های کلیدی
جنسیت	
دادخواهی	
توانمندسازی اقتصادی	
مسیردهی جنسیتی	
تخصیص بودجه جنسیتی	

۵/۲ برنامه تعهد:

تمرکز روی آموختن مفاهیمی در مورد توانمندسازی اقتصادی زنان، مسيردهی جنسیتی، تخصیص بودجه جنسیتی و دادخواهی، گام مهم اولی به طرف بهبود وضعیت اقتصادی و مالی زنان در افغانستان و دسترسی به تساوی و برابری است. با این حال، برای اینکه پیشرفت صورت گیرد، باید برای استفاده از آموخته های خود در راه اقدامات عملی، «متعهد» شوید. با ایجاد «برنامه تعهد»، گام دومی را در راستای ایجاد تغییر مثبت برای زنان، خانواده هایشان و اجتماع شان بر می دارید.

برنامه تعهد، عبارت از فهرستی از اقداماتی است که برای عملی کردن آموخته های خود مشخص می کنید، همچنین ستراتیژیی که برای متعهد ماندن و همواره تلاش کردن، ترتیب می دهید. برنامه تعهد شما به شکل ایده آل اینگونه باید باشد:

- اهداف شخصی و سازمانی را شناسایی کنید
- هدف خود را واضح بسازید: تصریح کنید که چرا این کار را انجام می دهید

- . استراتژی های عملی و قابل اجرا ترتیب بدهید
- . حامیان و شرکای بلقوه و یا آنانی را که می دانید با شما همکاری خواهند کرد، شناسایی کنید
- . منابع مفید را شناسایی کنید
- . موانع را شناسایی و به آن رسیدگی کنید
- . در مورد مسایل فکر کرده و همیشه تلاش کنید بیاموزید
- . معیارهای پیشرفت را برای خود تعیین کنید تا بدانید چه اندازه پیش رفته اید
- . با سایر افرادی که تعهد شبیه شما دارند، ارتباط برقرار کنید

برنامه تعهد شما ترجیحا باید یک رهنمود باشد، نه اینکه اقدامات تان را مرحله به مرحله در آن جا بدهید. باید با اهداف ساده تر آغاز شده و با توجه به موفقیت ها و پیشرفت ها، به مشکلات و مسایل پیچیده تر رسیدگی کند. باید همواره آن را مرور کرده و اگر نیاز بود، تنظیم و ترتیب اش کنید و در برابر تغییرات فردی و حرفه ای، تغییراتی که در سازمان و یا محیط کار ایجاد می شود و احتمالا روی موضوع مورد توجه شما تأثیر می گذارد، انعطاف پذیر باشید.

ایجاد برنامه تعهد

با تفکر در مورد اینکه کدام کارها را می توانید انجام دهید، آغاز کنید

به عنوان یک فرد؟ به عنوان یک سازمان؟ به عنوان یک بخش

بعد با توجه به هر یک از موقف ها، به سوالهای زیر جواب بدهید:

۱. در رابطه به مسيردهی جنسیتی، کدام یک از مهمترین کارها را می توانید انجام دهید؟
۲. در رابطه به مسيردهی جنسیتی، کدام کار را می توانید انجام دهید که بیشتر از همه جنبه عملی داشته باشد؟
۳. چرا می خواهید این کار را انجام دهید؟ به چه چیزی می خواهید برسید؟
۴. برای رسیدن به هدف خود، از کدام مراحل باید بگذرید؟
۵. کی با شما کمک خواهد کرد؟
۶. برای اجرای ماموریت خود، به چه منابعی نیاز خواهید داشت؟
۷. کدام موانع می تواند سر راه شما برای رسیدن به هدف تعیین شده قرار بگیرد؟
۸. جدول زمانی برای رسیدن به هدف تان کدام است؟

۹. چگونه متوجه خواهید شد که موفق شده اید؟

۱۰. و سرانجام، ماه بعد چه کاری خواهید کرد که منجر به اقدامات عملی شما شود؟

۵/۳: برنامه عمل

همزمان با اینکه مفکوره های خود را به عمل تبدیل می کنید، نیاز خواهد بود تا برنامه های عمل رسمی تری ترتیب بدهید که اهداف، مقاصد، ستراتیژی ها، فعالیت ها، پاسخگویی و شاخصه ها و منابع را با جزئیات بیشتر توضیح بدهد. این برنامه های عمل باید در جریان برنامه ریزی براساس اطلاعات موثق، مسایل و ارزیابی شرکا استوار بوده و باید استفاده از ستراتیژی ها و ابزارهای شناخته شده را در خود جا بدهد. برنامه عمل مهم است چون به شما کمک می کند بدانید که کجا می خواهید بروید، برای رسیدن به آنجا چه کاری باید انجام بدهید، و چگونه متوجه می شوید که به هدف تعیین کرده خود رسیده اید. اطلاعاتی که در زیر آمده، به شما در روند ترتیب برنامه عمل کمک می کند:

«اهداف» وسیع و عمومی هستند و آنچه را که می خواهید در نهایت انجام دهید، تشریح می کند. اهداف جنبه گسترده دارند و هم سطح با «دیدگاه» برنامه ترتیب داده می شوند.

«مقصد» عبارت از کارهایی است که در نظر دارید در یک چارچوب زمانی برای رسیدن به هدف تعیین شده انجام دهید. اینها برنامه های مشخص هستند و منظور را تشریح می کند، قابل سنجش است و زمانی که انجام شد، معلوم می شود. بسیاری از «اهداف» پروژه ها، دارای چندین مقصد می باشند اما همه در راستای رسیدن به هدف هماهنگ هستند.

«ستراتیژی» عبارت از چیزی است که توضیح می دهد چگونه مقاصد شما برآورده می شود. ستراتیژیها عبارت از برنامه های مشخصی هستند که به عنوان بخشی از برنامه کاری باید ترتیب داده شوند. باید مناسب، کافی، موثر، کارا بوده و باید به منابع مورد نیاز، زمینه های اجرایی و عملی پروژه و چالش های بلقوه که باید از سر راه برداشته شود، توجه داشته باشد.

ترتیب مقاصد و ستراتیژی ها

برای تعیین مقاصد، معمولاً از روشی به نام (SMART) کار گرفته می شود که حروف اختصار برای کلمات انگلیسی (مشخص، قابل سنجش، قابل وصول، مرتبط و واقع بین و وابسته به زمان) است. مشخصات ترتیب مقاصد به شکل بهتر آن، قرار ذیل است:

- مشخص: یعنی محکم، توأم با جزئیات، به درستی تعریف شده و همراه با تمرکز
- قابل سنجش: یعنی استفاده از اعداد و روش کمی، مقایسه ای تا مشخص شود که مقاصد چی وقت برآورده شدند
- قابل وصول: یعنی امکان پذیر
- واقع بین: یعنی قابل اجرا، با توجه به منابعی که شناسایی شده
- مرتبط: یعنی برای هدف نهایی پروژه، مناسب است

- وابسته به زمان: یعنی جدول زمانی مشخصی برای برآورده شدن مقاصد وجود دارد. مقاصد باید واضح باشند و روی اقدامات عملی و نتایج منتظره تاکید کنند. باید منظور شما را در مورد اینکه چه چیزی می خواهد اتفاق بی افتد به مخاطب انتقال بدهند.

زمانی که احتمالات را شناسایی کردید، ستراتیژی ها باید در برابر مشکلات و موانع بلقوه که می تواند روی موفقیت آن تاثیر داشته باشد، آزموده شوند. برای هر ستراتیژی، در مورد مسایل منفی که می تواند در برابر آن قرار گیرد فکر کنید. اگر موانع همه قابل رفع بودند، ستراتیژی خود را باز هم با مطرح کردن این سوالها، بیشتر به آزمایش بگیرید:

- ✓ آیا این ستراتیژی کافی است؟ آیا تاثیرات کارا و مفید خواهد داشت؟
 - ✓ آیا این ستراتیژی مناسب است؟ برای سازمان ما؟ برای گروه مورد نظر؟ برای اجتماع؟
 - ✓ آیا این ستراتیژی موثر خواهد بود؟ آیا کاری که من در پی اش هستیم برآورده خواهد کرد؟
 - ✓ آیا این ستراتیژی منابع را به شکل کارا استفاده کرده است؟ آیا هزینه ها را حیف و میل نمی کند؟
 - ✓ آیا امکان دارد این ستراتیژی عوارض جانبی و یا پیامدهای ناخواسته داشته باشد؟
- آخرین آزمایشی که باید ستراتیژی تان از اش عبور کند، ارزیابی منابع مورد نیاز برای عملی کردن ستراتیژی است. برای هر ستراتیژی، فهرستی از مردم، زمان، مهارت ها، دانش، پول، فضای کار، وسایل و غیره را ترتیب بدهید. شناسایی کنید که به کدام منابع دسترسی دارید و کدام منابع را باید بدست بیاورید، یا خریداری و یا هم دریافت کمک. بودجه پروژه با ستراتیژی های انتخابی تان و تمامی مواد مورد نیاز در ستراتیژی، رابطه نزدیکی دارد.

چارچوب های منطقی

چارچوب های منطقی معمولا با هدف مسیردهی جنسیتی مورد استفاده قرار می گیرد. این نمایانگر این است که اهداف تان چگونه برآورده می شود. چارچوب منطقی، نتایج کوتاه مدت و درازمدت را با منابع پروژه، فعالیت ها و شاخصه ها ربط می دهد و همچنین امکان دارد به مسایل جنسیتی که با پالیسی ها و برنامه ها مرتبط هستند، اشاره کند.

با استفاده از چارچوب های منطقی برای شناسایی عناصر پروژه و نتایج آن و اینکه چگونه سنجش صورت می گیرد، برنامه ریزی می تواند با موثریت بیشتری مسله نظارت را به عنوان ابزار مدیریتی و آموزشی در خود مخلوط کند. این می تواند به یک سازمان در زمینه تقویت مهارت ها و بلند بردن ظرفیت در طراحی برنامه، برنامه ریزی، تطبیق، نظارت و افزایش آگاهی کمک کند.

اجزای موجود در چارچوب منطقی شامل موارد ذیل است:

- ◆ منابع - یعنی منابع انسانی، مالی، سازمانی و اجتماعی که برای اجرای فعالیت های پیش بینی شده نیاز است.
- ◆ فعالیت ها - یعنی اقدامات و ستراتیژی های آگاهانه که برای رسیدن به نتایج تعیین شده اجرا می شوند و اینکه منابع چگونه مورد استفاده قرار می گیرند.
- ◆ محصول - یعنی پیامدها و تولیدات مستقیم ناشی از فعالیت های اجرا شده

- ◆ نتایج - یعنی تغییرات مشخصی که از فعالیت های شما بوجود آمده
- ◆ تاثیرات - یعنی تفاوتی که پروژه و یا برنامه شما در درازمدت بوجود می آورد
- ◆ شاخصه ها و سنجش ستراتیژی ها - یعنی نتایج بدست آمده را چگونه می سنجید؟

نمونه چارچوب منطقی:

هدف: توسعه بازار برای تولیدات تعاونی زنان

مقصد ۱: ایجاد و نگهداری وب سایت

خطرات / فرضیه ها	شاخصه ها	تاثیرات	نتایج	محصول	فعالیت ها	منابع
دسترسی کافی به اینترنت	۱. تعداد بازدید از وب سایت	۱. ادامه اشتغال زایی برای اعضای شرکت تعاونی	۱. بازدید از تولیدات افزایش یافته	۱. وب سایت کاملا راه اندازی شده، به خوبی مورد استفاده قرار گرفته و آپدیت نگهداشته می شود	۱. طراحی وب سایت	۱. بودجه: ۵۰۰۰ دالر
	۲. تعداد فرمایشات از طریق وب سایت	۲. افزایش درآمد اعضای شرکت تعاونی	۲. فروش تولیدات افزایش یافته		۲. آموزش اعضای شرکت تعاونی برای استفاده و نگهداری از وب سایت	۲. محصول کمیته مشورتی
	۳. مقدار ساعات کاری اعضای شرکت تعاونی					۳. طراح وب سایت
	۴. درآمد اعضای شرکت تعاونی					

مدیریت براساس نتایج (RBM):

RBM عبارت شیوه ای از مدیریت است که می خواهد تلاشها و منابع یک سازمان را روی دسترسی به نتایج کاری، نه تنها اجرای فعالیت ها، متمرکز کند. این عبارت از یک روند دوامدار جمع آوری و ارزیابی اطلاعات است تا مقایسه کند که یک پروژه، برنامه یا پالیسی در برابر نتایجی که از آن توقع می رود، چگونه عمل می کند.

مدیریت براساس نتایج شامل موارد ذیل است:

- ◆ روی برنامه های موثر و مدیریت پروژه ها تمرکز دارد
- ◆ می خواهد فرهنگ نظارت بر پروژه ها در داخل سازمان ها ایجاد شود
- ◆ با شناسایی نتایجی که می خواهید بدست بیاورید، کار را شروع کرده و بعد فعالیت ها را برای رسیدن به این اهداف تشخیص می دهد
- ◆ خطرات و موانع بلقوه سر راه موفقیت پروژه را در جریان اجرای پروژه نیز شناسایی و مورد رسیدگی قرار می دهد
- ◆ از روندها در برابر چگونگی رسیدن به نتایج کاری نظارت می کند و از این راستا از شاخصه های مناسب استفاده می کند
- ◆ در صورتی که پروژه به نتایج تعیین شده نرسد، درس های که از پروژه آموخته شده را دوباره وارد برنامه های کاری می کند

زنجیره نتایج

INPUTS → ACTIVITIES → SHORT-TERM → MEDIUM-TERM → LONG-TERM

RESULTS RESULTS RESULTS

RBM چارچوب های منطقی و شیوه های مشابه را با هم یکجا کرده و با استفاده از چارچوب سنجش کارایی (PMF) ارزیابی ها و سنجش ها را با هم شریک می سازد. ارزیابی کارایی را تقویت کرده و روی نتایج محسوس تمرکز می کند. RBM به ارزش پول تاکید کرده و تلاش می کند تا سازمان ها، برنامه های خود را نه بر محور بودجه، بلکه بر محور نتایج کاری ترتیب دهند.

برنامه های کاری

برنامه های کاری عبارت از مراحل است که برای تکمیل یک پروژه ترتیب داده می شود و عناصری چون خلاصه ستراتیژی ها، جدول زمانی و اینکه چه کسانی مسول کدام فعالیت ها هستند را در خود جا می دهد. حتی یک برنامه کاری ابتدایی نیازمند آمادگی کافی است و شما را مجبور می سازد تا در مورد پروژه خود و اینکه چگونه آن را طراحی کرده و به اجرا بگذارید، فکر کنید. در یک وضعیت ایده آل، برنامه کاری برای یک پروژه و یا فعالیت های مشخص، در مشورت و همکاری با کسانی ترتیب داده می شود که مسول اجرا و پیش برد فعالیت ها هستند. این مسله کمک می کند تا مطمئن شوید که تمامی افراد دخیل در پروژه به خوبی نسبت به وظایف خود برای تکمیل پروژه آگاه هستند. مدت زمان و جزییات برنامه کاری، مربوط به اندازه پیچیدگی پروژه است، اما در کل، ارایه برنامه کاری در یک جدول، امکان بهتر فهمیدن و دنبال کردن آن را ساده تر می سازد. اگر می خواهید فعالیت ها را بهتر تنظیم کنید، می توانید هر کدام را شماره گذاری کنید.

معمولاً، برنامه کاری عین ساختاری را دارد که در چارچوب منطقی به کار بردید: فعالیت ها زیر مقاصد و پروژه های مختلف قرار داده می شوند. بطور مثال، اگر پروژه شما دارای سه مقصد است، باید سه دسته فعالیت داشته باشد، یک دسته برای هر مقصد.

مقصد: _____

فعالیت:
جدول زمانی:
مسولیت:
منابع:

نمونه برنامه کاری:

هدف: افزایش سهم منابع دولتی اختصاص یافته برای آموزش دختران

مقصد ۱: مطمئن شدن از اینکه پنجاه درصد بودجه سالانه وزارت معارف برای ساختن مکاتب در افغانستان، وقف ساختن مکاتب دخترانه شود

منابع	مسولیت	جدول زمانی	فعالیت
	همه اعضای کمیته دادخواهی بودجه	تا اول مارچ ۲۰۱۴	۱. ارزیابی جنسیتی بودجه ساختن مکاتب در سطح کشور برای سال مالی جدید
	همه اعضای کمیته دادخواهی بودجه، و بررسی نوشتاری نهایی از سوی مدیر بخش دادخواهی نوشته شده و از سوی رییس عمومی منظور شود	تا اول اپریل ۲۰۱۴	۲. شناسایی و ثبت نقاط ضعف و قوت در بودجه از نقطه نظر جنسیتی، نوشتن بررسی جنسیتی بودجه همراه با پیشنهادات و اقدامات

<p>۳. چاپ و تبلیغ بررسی جنسیتی بودجه: - انتشار نامه های خبری - چاپ در وب سایت - اعلامیه ها در شبکه های اجتماعی - ایمیل نسخه های آن به وزارت معارف، معاونیت امور مکاتب، وزارت مالیه، گروه کاری جنسیت در دولت، دفتر رییس جمهور، اعضای پارلمان، شوراها و ولایتی، تمویل کنندگان برنامه ساختن مکاتب، سازمان های غیردولتی آموزشی</p>	<p>تا پانزده اپریل ۲۰۱۴</p>	<p>مدیر بخش دادخواهی، در همکاری با یاور برنامه دادخواهی و حمایت اعضای کمیته دادخواهی بودجه</p>	
<p>۴. دنبال کردن موضوع با مقامات وزارت معارف در مورد اقدامات عملی: - فرستادن نامه های رسمی برای ملاقات با وزیر - نامه های خبری</p>	<p>پانزده مه، ۲۰۱۴</p>	<p>مدیر بخش دادخواهی</p>	

در نمونه بالا، یک سازمان زنان تصمیم گرفته که ارزیابی جنسیتی بودجه را به عنوان ستراتیژی خود برای تقاضای تخصیص بودجه بیشتر برای ساختن مکاتب دخترانه تعیین کند، تا به خلی جنسیتی در آموزش و پرورش رسیدگی صورت گیرد. این بخشی از فعالیت هایی است که آنها می توانستند برای رسیدن به مقصد خود طراحی کنند. با توجه به نوعیت جوابی که از وزارت معارف دریافت می کنند، می توانند فعالیت هایی بیشتری را وارد برنامه کاری خود کنند، مانند استفاده از نامه های سرگشاده آنلاینی، تقاضا برای نوشتن نامه ها، یکجا شدن با اعضای پارلمان برای بلند کردن موضوع از طریق پارلمان و یا لابی کردن در ادارات تمویل کننده که با وزارت معارف کار می کنند. این سازمان باید برنامه کاری خود را همواره مرور کند، مثلاً در جلسات ماهانه درون دفتری، تا مطمئن شود که همه فعالیت ها براساس برنامه به پیش می روند و اگر نیاز باشد، در آنها تغییر وارد شود. برنامه کاری، ابزار مهمی است که در مدیریت روزمره فعالیت ها کاربرد دارد، و کمک می کند در مورد فعالیت ها، به شکل منظم تر و موثرتر، برنامه ریزی صورت گرفته و تطبیق شود.

ارزیابی

علاوه بر برنامه کاری، چارچوب سنجش کارایی (PMF) سایر فعالیت هایی را تشخیص می دهد تا با استفاده از آن، نتایج فعالیت های انجام شده سنجیده شود. این فعالیت ها معمولاً در برگیرنده جمع آوری اطلاعات است که از آن برای سنجش تغییرات ناشی از فعالیت ها استفاده می شود. معمولاً PMF از یک جدول استفاده کرده و نکات ذیل را در خود شامل می کند:

مسولیت	فریکانسی	شیوه جمع آوری اطلاعات	منبع اطلاعات	نشانگاه	خط مقایسه	شاخصه ها	نتیجه ای که توقع می رود

نتیجه ای که توقع می رود: یعنی حاصلات مشخص (کوتاه مدت)، نتایج (میان مدت) و تاثیراتی (دراز مدت) که از فعالیت ها توقع می رود.

شاخصه ها: یعنی نکاتی که تعیین می کند آیا تغییر ایجاد شده یا نه.

خط مقایسه: یعنی اطلاعاتی که بازتاب دهنده چگونگی وضعیت قبل از اجرای فعالیت شما است. به این دلیل از این به نام خط مقایسه یاد می شود که از آن برای مقایسه اطلاعات در جریان اجرا و تکمیل فعالیت استفاده می شود.

نشانگاه: یعنی اطلاعات و یا نتایجی که انتظار دارید در نتیجه فعالیت های خود بدست بیاورید.

منبع اطلاعات: یعنی منبعی که اطلاعات مورد ارزیابی خود را بدست می آورید

شیوه جمع آوری اطلاعات: شیوه ای از آن که از آن برای جمع آوری اطلاعات، مانند نظرسنجی ها، مصاحبه ها، بررسی ها، سوالنامه ها و غیره استفاده می شود

فریکانسی: یعنی چقدر دیر زمان بعد باید اطلاعات جمع آوری شود

مسولیت: نشان می دهد که چه کسانی مسول جمع آوری و ارزیابی اطلاعات هستند

نمونه: چارچوب سنجش کارایی

جدول زیر نمونه ای را نشان می دهد که بخشی از مقاصد گنج‌انیده شده در نمونه بالا در مورد بودجه ساختن مکاتب دخترانه است:

مسئولیت	فریکانسی	شیوه جمع آوری اطلاعات	منبع اطلاعات	نشانه‌گاه	خط مقایسه	شاخصه‌ها	نتیجه ای که توقع می رود
مدیر بخش دادخواهی	سالانه	بررسی اسناد	وزارت معارف، آمارهای رسمی، بودجه سالانه برای مکاتب کشور	پنجاه درصد مکاتب تازه اعمار تا سال ۲۰۱۵، مکاتب دخترانه است	سی درصد مکاتبی که به تازگی در ۲۰۱۳ اعمار شدند، مکاتب دخترانه بود	فیصدی مکاتب دخترانه ای که جدیداً اعمار شده	افزایش تعداد مکاتب دخترانه

PMF باید قبل از آغاز فعالیت‌ها، آماده شود و بعد از آن در جریان اجرای فعالیت‌ها استفاده صورت گیرد. با این حال، ممکن است علاوه بر جمع آوری اطلاعات و سنجش آنها، بخواهید فعالیت‌ها را در پس تکمیل آن ارزیابی کنید. یک برنامه خوب برای ارزیابی پروژه‌ها، در پی درک و فهمیدن زمینه‌ها، اجرا، نتایج، محیط کار و روندی که در پیشرفت آن دخیل بوده، همچنین نتایج کوتاه مدت و دراز مدت برنامه است. یکجا کردن هر سه جز ارزیابی، فرصت می دهد سوالاتی مهم تر و عمیق تری را مورد نظر قرار بدهید:

زمینه: چگونه برنامه در یک محیط مشخص اجتماعی، اقتصادی و سیاسی اجرا می شود

تطبیق: برنامه ریزی، اجرا و اینکه چگونه برنامه جا افتاده

تغییر: نتایج کوتاه مدت و دراز مدت برنامه را می سنجد

شیوه های ارزیابی

در زیر، توضیحی بر شایع ترین شیوه های ارزیابی تذکر یافته است:

ارزیابی شکل دهنده: عبارت از یک روند دوامدار و سیستماتیک است که برای ارایه فیدبک دوامدار و زمان بندی شده طراحی شده و بررسی می کند که پروژه چگونه با گذشت زمان به اجرا گذاشته می شود. از این

شیوه همچنین برای تصحیح یک برنامه نیز استفاده می شود که اینکه چگونه می توان آن را بهتر و قابل اعتماد تر ساخت و همچنین عمدتاً اطلاعات مقایسه ای برای کارهای بعدی ارائه می دهد

ارزیابی کلی: هدف آن ارزیابی و بررسی تأثیرات کلی یک پروژه است. این شیوه ارزیابی، روی نتیجه نهایی کار تمرکز کرده و براساس کیفیت آن قضاوت می کند. برای این ارزیابی، معمولاً از مقیاس های کمی و رقمی استفاده می شود و در پایان یک پروژه اجرا می شود، معمولاً زمانی که قرار است در مورد ادامه و یا توسعه یک پروژه تصمیم گرفته شود.

ارزیابی توسعه ای: از این شیوه در شرایطی استفاده می شود که پروژه نتایج از پیش تعیین شده را ارائه نداده، اما نتایج آن ناشی از جریان اجرای پروژه بوده است. این گونه شرایط معمولاً به شدت پیچیده است و در یک فضای بلا تکلیفی اتفاق می افتد. ارزیابی توسعه ای با برنامه یکجا شده و فعالیت های نظارتی آن با توجه به اهداف پروژه تغییر می کند.

ارزیابی مشارکتی و یا متمرکز بر شرکت کنندگان: در این شیوه، از تمایلات و نظریات گروه، به عنوان اساس بررسی در مورد اینکه تا چه اندازه ممکن است گروه به اهداف تعیین شده خود برسد، استفاده می کند. به دانش، تجربه و توانایی کاربران و مستفیدشوندگان برنامه و همچنین به دانش، تجربه و توانایی کسانی که برنامه را اجرا می کنند، توجه دارد. این شیوه، سیستماتیک است، از آغاز وارد برنامه شده و افراد و نهادهای مختلفی را در روند دخیل می سازد که برای همه مفید و عملی است.

ارزیابی بر مبنای تیوری: از این شیوه معمولاً در پروژه هایی استفاده می شود که ارزیابی آماری از نتایج کار خود ندارند، مانند برنامه های اجتماعی. این باور وجود دارد که برنامه های اجتماعی روی تیوری های مشخص و صریح در مورد اینکه چگونه و چرا باید عملی شود، استوار هستند. با شناسایی تیوری و تشریح منطق آن در مورد اینکه چگونه برنامه عملی می شود، ممکن است به این نتیجه دست پیدا کنیم که دقیقاً چه چیزی برای برنامه مهم است. اندازه گیری های کمی و کیفی در این شیوه استفاده شده و اطلاعات ناشی از آن با درکی از روندی که منجر به نتایج مذکور شده مخلوط می شود.

شیوه تغییر قابل ملاحظه (MSC): این شیوه، نوعی از نظارت مشارکتی است که با افراد و نهادهای مختلف برای تعیین نوعیت تغییر و نیز ارزیابی اطلاعات، سر و کار دارد. MSC از شیوه «شکل دهنده» استفاده کرده و در جریان اجرای برنامه عملی می شود. فیدبک این شیوه ارزیابی به افراد دخیل در پروژه کمک می کند تا برنامه را به شکل موثرتر اجرا کرده و همچنین تأثیرات و نتایجی را که به ارزیابی کارایی برنامه در کل کمک می کند، ثبت کنند. از این شیوه، به شکل گسترده ای در کشورهای رو به توسعه استفاده شده است و در محیط های فرهنگی مختلف و در مورد جمعیت های آسیب پذیر نیز کاربرد دارد. داستان های تغییر از محیط کار جمع آوری شده و مهم ترین شان به شکل سیستماتیک از سوی هیات اعضا و یا کارمندان پروژه انتخاب می شود. داستان های تغییر در دسترس همه قرار می گیرد و بحث های دوامدار در مورد ارزش

تغییرهای بوجود آمده صورت می گیرد. اگر MSC به شکل موفقانه اجرا شود، می تواند تمرکز خوبی را در میان کارمندان، روی تاثیرات پروژه ایجاد کند.

سوالات ارزیابی

برای بدست آوردن مناسب ترین اطلاعات که تاثیرات و تغییر ناشی از یک پروژه را تشریح کند، چه نوع سوالها باید پرسیده شود؟ موفقیت چگونه سنجیده می شود؟ سوالها با توجه به نوعیت پروژه و هدف ارزیابی آن، و نیز براساس اینکه از کدام شیوه ارزیابی استفاده می کنید، از هم فرق می کنند. در زیر، یک تعداد از سوالهای معمول فهرست شده که سازمان ها و تمویل کنندگان از آن در پروژه های ارزیابی خود استفاده می کنند:

سوالات عمومی:

- ✓ - پروژه چه چیزی را می خواهد بدست بیاورد؟
- ✓ - چگونه با خبر می شویم که اهداف پروژه ما برآورده شده است؟
- ✓ - از این پروژه چه می آموزیم؟
- ✓ - اگر همین پروژه را از نو آغاز کنیم، کدام کارها را می خواهیم تغییر بدهیم؟
- ✓ - آیا با مسله ای تعجب آوری در جریان پروژه روبرو شده ایم؟
- ✓ - چه گفتنی های دیگری در مورد پروژه وجود دارد؟

نتایج/دستاوردهای مشخص

- ✓ - تا کدام اندازه پروژه به مقصد خود رسیده است؟
- ✓ - چه چیزهایی موثر بوده و چه چیزهایی غیر موثر؟
- ✓ - نتایجی که توقع داریم بدست بیاوریم و نتایج توقع داریم بدست نیاوریم کدامهاست؟
- ✓ - چه چیزهایی در نتیجه پروژه تغییر کرده است؟
- ✓ - آیا مقاصد و فعالیت های اولی پروژه، در جریان اجرای آن تغییر کرد؟
- ✓ - کدام عوامل از پروژه حمایت می کنند و یا به شکل خوبی روی آن نفوذ می کنند؟
- ✓ - کدام عوامل باعث ایجاد محدودیت می شوند؟
- ✓ - اگر پروژه نمی تواند به یک یا چند مقصد خود برسد، چه دلیلی وجود دارد؟ چه اتفاق افتاده است؟
- ✓ - آیا پروژه به مردمی که منظور آن است، می تواند رسیدگی کند؟
- ✓ - دستاوردهای پروژه تا چه اندازه با اهداف تمویل کنندگان نزدیک است؟
- ✓ - چه چیزهایی است که حالا، بهتر از گذشته می توانیم انجام دهیم؟
- ✓ - پروژه چگونه با برنامه های درازمدت ما رابطه برقرار کرده؟ آیا پروژه در راستای اهداف و ماموریت کلی ما به پیش رفته است؟
- ✓ - چه تعداد افراد در فعالیت های پروژه شرکت کردند؟

- ✓ - چه تعداد از افراد به شکل مستقیم از پروژه متاثر شدند؟ چه تعداد به شکل غیرمستقیم متاثر شدند؟
- ✓ - چه تعداد افراد به انتشارات پروژه دسترسی یافتند؟
- ✓ - کدام منابع از پروژه ما متاثر شد؟
- ✓ - از نتایج پروژه چگونه استفاده می کنیم؟

جمع آوری اطلاعات

اطلاعات برای ارزیابی و برای استفاده در PMF، می تواند هم کیفی و هم کمی و یا هم ترکیبی از هر دو باشد:

تدابیر کمی: جمع آوری اطلاعات (اعداد و آمارها) در مورد پروژه. اطلاعات می تواند اعداد باشد، بطور مثال، تعداد برنامه ها، تعداد شرکت کنندگان، مقدار موادی که انتشار یافت و غیره، و یا هم می تواند سطح نظریات، مهارت ها و یا فهم و آگاهی افراد یک گروه باشد. شاخصه های کمی تعداد افراد و دیگر موارد را حساب می کند.

تدابیر کیفی: جمع آوری اطلاعات در قالب توضیحات، تشریحات، مفکوره ها و داستانها در مورد پروژه. این می تواند شامل اطلاعات از یک مصاحبه، نظرسنجی، انتشارات، جزییات ملاقات ها، و یا نظارت های مستقیم باشد و می تواند براساس موضوع، روند، زمینه، تفاوت ها و یا تشابهات تنظیم شود. شاخصه های کیفی تجارب و نظریات مردم را بررسی می کند.

گزارش نتایج مطالعات، مشورت ها و یا ارزیابی ها، یک جانبه دانسته می شوند، تا زمانی که با کمک داستان های واقعی در زندگی روزمره مردم جان پیدا کرده و اطلاعات معنا پیدا کند. زمانی که اعداد و آمار به عنوان بخشی از یک داستان بکار برده می شوند، احتمال اینکه در حافظه مخاطبین باقی بماند، زیاد است. اطلاعاتی که با کمک داستان های خوب توضیح داده می شود، به مردم فرصت می دهد تا به معنای آن و ربط آن با زندگی روزمره شان پی ببرند. اطلاعات برای ارزیابی می تواند با استفاده از تکنیک های مختلف بدست بیاید،

های به شمول موارد زیر:

- ✓ - سوالنامه ها
- ✓ - نظرسنجی ها
- ✓ - مصاحبه ها
- ✓ - بررسی ها
- ✓ - مصاحبه با گروه افراد
- ✓ - تحقیقات
- ✓ - پیگیری ارقام، مانند برنامه ها، شرکت کنندگان، انتشارات، و غیره.

- ✓ - پیگیری اینترنت
- ✓ - عکاسی
- ✓ - مقاله ها
- ✓ - جزییات ملاقات ها

۵/۴ نتیجه گیری: ستراتیژی برای ادامه فراگیری و عمل

امیدوار هستیم اطلاعات، کارهای صنفی، بررسی های موردی، ماخذها، ابزارهای کاری و منابعی که در اینجا ارائه شد، بتواند در راستای ایجاد اقدامات عملی و همچنین فراگیری بیشتر، کمک به ظرفیت سازی افراد و سازمان ها در زمینه ایجاد تغییرات، مفید واقع شود. هر اندازه بیشتر در این کار دخیل شوید، به همان اندازه بیشتر از تجربه می آموزید و این روند یادگیری شامل اجرای فعالیت ها، و یادگیری از اطلاعات جدید، مفکوره و منابع بیشتر و همچنین از همکاران تان می شود.

با این حال، برای اینکه تا حد امکان برای رسیدن به اهداف خود موثر واقع شوید، باید سایر فرصت ها را نیز برای فراگیری و اقدامات عملی شناسایی کنید. همانگونه که قبلا گفتیم، مفاهیم و مسایل پیچیده و پرچالش هستند، و اطلاعات و مفکوره های جدید همواره در حال تولید هستند و همیشه مسایلی که می تواند روی مسایل مورد توجه شما تاثیر بگذارد، در حال تغییر هستند. در اینجا بعضی ستراتیژی ها را تذکر می دهیم که به شما کمک می کند چگونه بیشتر بی آموزید و عمل کنید:

- یک برنامه آموزشی برای خود ترتیب بدهید: و در آن فهرستی از مطالبی را بنویسید که می خواهید یاد بگیرید، چگونه آن را پیدا می کنید و یک جدول زمانی مشخص برای آن در نظر بگیرید. به نمونه زیر دقت کنید:

تاریخ تکمیل	نتیجه	زمان	فعالیت آموزشی	موضوع

- - با سایر افرادی که در این عرصه حضور دارند، همیشه در ارتباط باشید و از طریق ایمیل و یا دیدارها، با همدیگر اطلاعات را شریک کنید.
- - نشانی ایمیل خود را درج فهرست نهادهایی کنید که مطالب مرتبط را به طور خودکار ایمیل می کنند

- - یک گروه آموزشی از دوستان خود ترتیب بدهید که به شکل دوامدار با هم دیدار کرده و در مورد یک موضوع مشخص بی آموزید. شرکت کنندگان می توانند به نوبت، هر بار مسولیت گرداندگی برنامه را بر عهده گرفته و روی یک موضوع مشخص تحقیق کنند
- - مهارت هایی را که می خواهید در عرصه کاری خود یاد بگیرید و یا آن را تقویت کنید، شناسایی کنید، مانند برنامه ریزی پروژه، ارزیابی، نوشتن درخواست (پروپوزل)، برنامه ریزی بودجه، لابی کردن، و یا ارتباطات. بدنبال فرصت هایی بگردید که با استفاده از آن بتوانید این مهارت ها یاد گرفته و یا آن را تقویت کنید، مانند دوره های آموزشی انترنتی، کارگاه های آموزشی و سایر برنامه های آموزنده.
- - برنامه های آموزشی و فراگیری برای سازمان خود و سایر نهادهای مرتبط ترتیب دهید. افرادی را که در این عرصه کارشناس هستند شناسایی کرده و از آنها بخواهید سخنرانی کنند و یا برنامه آموزشی برگزار کنند.
- - در سخنرانی ها و یا مراسم مرتبط شرکت کنید، جایی که هم فرصتی برای شنیدن سخنرانی ها در مورد مسایل مرتبط است و هم می توانید از آن برای ایجاد شبکه و برقراری رابطه با دیگران استفاده کنید
- - فراتر از تمرین های کنونی رفته و تمرین های بهتری را با دیدی نسبت به آینده شناسایی کنید. در حالی که بسیاری از تمرین های کنونی در گذشته موثر بوده اند، اما ذهنیتی که به آینده فکر می کند و در پی چیزهای نو و جدید است، این امکان را می دهد که با شیوه های جدیدی آشنا شوید که هم موثر هستند و هم احتمالاً بهتر.
- - افرادی را شناسایی کنید که علاقه دارند به عنوان منبع در کوتاه مدت و به عنوان مربی در دراز مدت با شما کار کنند.
- - کارشناسانی را شناسایی کنید که می خواهند با آنها در مورد یک موضوع مشخص مصاحبه کنید و بعد با استفاده از آن می توانید یک مقاله نوشته و آن را از طریق شبکه های اجتماعی، روزنامه ها و یا هم با دوستان خود شریک کنید.

حرف آخر

هیچ کاری که ارزش انجام دادن را داشته باشد، آسان نیست. بنا برای کار و زحمت زیاد، به چالش کشیدن شرایط، مخالفت ها، و برنامه های نامنظم خود را آماده کنید. اما به یاد داشته باشید که همیشه امکان بوجود آمدن تغییر وجود دارد. حالا شما بعضی از منابع مفیدی را در اختیار خود دارید که می تواند با شما در مراحل عملی دادخواهی برای تغییر جنسیتی در عرصه اقتصادی کمک کند. به این آموخته ها، خلاقیت فردی، لیاقت و اراده فردی خود را نیز بی افزایید و مطمئن باشید که به اهداف خود می رسید. چانس خوب!