vivre ensemble sans discrimination

تحديد برامج التدريب، مع أخذ التجربة الأوروبية في منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب تجاه النساء وارجال المهاجرين على سبيل المثال

الاستنتاجات والتوصيات

بتمويل من
الاتحاد الأوروبي

الشركاء:

نشر من طرف مشروع «العيش معا دون تمييز: نهج قائم على حقوق الإنسان وبعد النوع الاجتماعي»
https://vivre-ensemble.ma/

تابعونا على الشبكات الاجتماعية :

جامعة سالامانكا (USAL)
تنسيق النصوص:

Dra. Concha Antón (Universidad de Salamanca, Dpto. de Psicología Social y Antropología)

خدمات النشر:
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

مدريد، أبريل 2022

ISBN: 978-84-09-41111-5

يُسمح باستنساخ هذا النص كليًا أو بعض مقتطفاته بشرط عدم تحريف معناه والإشارة إلى لمصدر.

تم إنتاج هذا المنشور بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. محتوياته هي من المسؤولية الحصرية للمؤلفات والمؤلفين ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

هذه النسخة المكتوبة باللغة الإسبانية هي ترجمة للنسخة الصلية المكتوبة باللغة الفرنسية. لقد سعينا لتوفير ترجمة دقيقة، غير أنه قد توجد اختلافات طفيفة بسبب الفروق الدقيقة في الترجمة إلى لغة أجنبية. في حالة وجود تناقض، تعتمد النسخة الأصلية المكتوبة باللغة الفرنسية.

يتم توفير المعلومات حول عناوين وروابط المواقع الإلكترونية الواردة في هذا المنشور لتعميم الفائدة للقراء وقد تم التحقق من صحتها أثناء النشر. لا نتحمل أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات أو محتوى المواقع الخارجية.

جدول المحتويات

1. المقدمة..... 4
2. استنتاجات الدراسة وورشة العمل وتوصياتهما..... 5
3. توصيات لتنفيذ التكوين في المغرب. 7
4. مقترح خارطة الطريق 21

1. المقدمة

”تأتي المساعدة التقنية لتحديد البرامج التدريبية، التي تتبع مثال التجربة الأوروبية في منع العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب التي تستهدف النساء والرجال المهاجرين ومكافحتهما» في سياق مشروع «العيش دون تمييز: مقاربة قائمة على حقوق الإنسان والبعد الجنساني»، وهو مقترح قدمته الأمانة العامة للهجرة والنزوح (SGIE)، وتم إعداده بتمويل من هذه الأمانة من قبل مرصد مراقبة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب الإسباني (OBERAXE) والوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية (AECID)، بالتعاون مع السلطات المغربية. تم تقديم المشروع أخيرًا في عام 2016 إلى لجنة النافذة الشمالية لصندوق طوارئ الاتحاد الأوروبي المخصص لأفريقيا وذلك للحصول على الموافقة الأوروبية (T05-EUTF-NOA-MA-01)، من قبل الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية ومؤسسة (FIAPP). تشارك الوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الدولي، المكلفة بالمغربيات والمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة (MDCMREAM) مع المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH) في تنفيذ المشروع في المغرب.

جامعة سالامانكا هي المؤسسة المسؤولة عن تنفيذ المساعدة بموجب عقد مع مؤسسة FIAPP. إن فريق العمل، الذي تشرف عليه جامعة سالامانكا، هو فريق متعدد الجنسيات يتكون من الخبيرات والخبراء في مجال المساواة في المعاملة وعدم التمييز التالية أسماؤهن/هم: الدكتورة كونشا أنتون (جامعة سالامانكا)، والدكتور خافيير ماركو (إسبانيا)، والدكتور جان نولان (أيرلندا).

تم تنسيق فريق العمل مع فريقي مساعدة تقنية آخرين من مشروع «العيش دون تمييز: مقاربة قائمة على حقوق الإنسان والبعد الجنساني»: المساعدة المسؤولة عن وضع مقترحات التكوين على منع العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب في المغرب، ومع المساعدة المسؤولة عن ضمان المنظور الجنساني في جميع مراحل المشروع.

الهدف العام من هذه الدراسة هو اقتراح برامج تكوينية حول منع العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب ومكافحتهما موجهة لاحتياجات موظفات وموظفي الإدارات العامة (الشرطة والعاملات والعاملين في القطاع الصحي والاجتماعي والقانوني) في المغرب، انطلاقًا من تحليل إجراءات التكوين المرجعية المحددة في أربعة بلدان أوروبية ووكالة شرطة أوروبية واحدة على الأقل.

يعرض هذا التقرير النتائج التي تم التوصل إليها في مرحلتي المشروع: (1) تحليل البرامج التكوينية والنماذج في الدول الأوروبية و (2) وورشة عرض النتائج والتحقق منها في المغرب. أولاً، تُعرَض الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل إليها بعد تحليل الإجراءات التكوينية المنفذة في أوروبا، ويتم تحليل فوائدها لتكون نموذج عمل في المغرب؛ ويتم ذلك في ورشة العمل التي تُعقَد في الرباط بحضور ممثلات وممثلين عن الإدارات العامة. بعد ذلك، يقدم فريق إعداد التقرير مجموعة من التوصيات لتنفيذ الإجراءات التكوينية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب في المغرب، إضافة إلى اقتراح خريطة طريق لتنفيذها.

2. استنتاجات الدراسة وورشة العمل وتوصياتهما

بعد إجراء دراسة حول الأنشطة التكوينية التي تم تنفيذها في إسبانيا وليتوانيا وإيرلندا ورومانيا الموجهة للمسؤولات والمسؤولين في مجالات الأمن والعدالة والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية والمحلية، والمتمحورة حول العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب، وبعد الانتهاء من ورشة عمل في المغرب موجهة للمسؤولات والمسؤولين في المجالات المذكورة أعلاه، تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

فيما يتعلق بنوع الأنشطة التكوينية:

- تتخذ الأنشطة التكوينية في مسائل مكافحة العنصرية، الموجهة للموظفات والموظفين العموميين في البلدان الأوروبية موضع الدراسة أشكالًا مختلفة تتمحور حول حملات التوعية والندوات والحصص التعليمية وورشات العمل والدورات التكوينية والتكوين المنظم.

هذا التنوع موجود أيضًا في الأنشطة التكوينية المحددة في المغرب، وفقًا للنتائج التي توصلت إليها المساعدة التقنية المسؤولة في البلد، والتي نُفِذَت في إطار المشروع.

فيما يتعلق بالهيئات المشاركة في التكوين:

- يتم الحصول على أفضل النتائج عندما يجري العمل بطريقة منسقة مع مراصد مراقبة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب أو المؤسسات المماثلة، وعند التنسيق مع منظمات المجتمع المدني
- توفر مشاركة المنظمات غير الحكومية في تصميم أو تقديم التكوين مزايا تفوق إدراج أنشطة ذات صلة من أجل ضمان إعداد التكوين وفق منظور جنساني
- إن وجود مؤسسة ذات مسؤوليات شاملة في مجال معرفة العمل على مكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجنبيات والأجانب وغيره من أشكال التعصب، فضلاً عن الحوادث وجرائم الكراهية، وتحليل هذا العمل وتشجيعه، يضمن فعالية الأنشطة التي تم إعدادها. يفيد تخصص هذه السلطات في إعداد أنشطة منسقة في مختلف المجالات، تستهدف قطاعات واسعة من الموظفات والموظفين، ويُمنَح التمويل غالبًا من خارج الإدارات وفق مهلة إنجاز متوسطة المدى ومعايير جودة ممتازة.

فيما يتعلق بتصميم الأنشطة التكوينية:

- إن الأنشطة التكوينية التي تم تطويرها في إطار خطط التكوين أو المشاريع الأوسع نطاقًا، مثل تلك التي تتضمن تشخيصًا سابقًا للحالة التي يجب التعامل معها، أو تلك الموجهة نحو إعداد أدوات أو بروتوكولات لمكافحة العنصرية، كانت فرص نجاحها أكبر.
- يعد التعرف على الاحتياجات التكوينية لدى المسؤولات والمسؤولين المحددة أحد مفاتيح نجاح الأنشطة التكوينية. توفر مشاركة الفئات الضعيفة في عملية التعرف على الاحتياجات ميزة تعطي جودة رائعة.

فيما يتعلق بالمساعدة

- معظم الأنشطة التي تم تحليلها تعتمد على مشاركة التكوين باعتبارها عملًا يمنح ميزة.
- يجب أن تكون الطبيعة الإجبارية أو عدم حضور التكوين على مسائل مكافحة العنصرية مرتبطين بطبيعة العمل الذي تؤديه الموظفات والموظفون.

فيما يتعلق بالمنهجية والمحتويات:

- يتم استخدام المنهجية التشاركية في الغالب في أنشطة التكوين على مكافحة التمييز، وخاصة تلك التي تحصل على درجة امتياز.
- كانت الأنشطة التكوينية التي تم تحليلها حضورية في الغالب، على الرغم من أنه لا ينبغي تجاهل إمكانات التكوين عبر الإنترنت.
- تعد أنشطة التكوين الممتازة المواد التعليمية الخاصة بها.
- تجمع الأنشطة التكوينية عالية الجودة بين المحتوى الذي يتناول الجوانب القانونية والنفسية الاجتماعية و/أو التقنية.
- يرتبط تقييم اكتساب المحتوى بجودة الأنشطة التكوينية. تقييم مدى الرضا عن الحضور هو الممارسة الأكثر انتشارًا.

فيما يتعلق بفريق التدريس

- يرتبط الجمع بين الموظفات والموظفين والخبيرات والخبراء وأفراد الفئات الضعيفة في فريق التدريس بجودة التكوين.

فيما يتعلق بالمنظور الجنساني:

- يتخذ التكوين الممتاز تدابير لضمان المساواة بين الجنسين من الحضور، ويقوم فريق التدريس بذكر جنس الشخص صراحة في تصميم الدورات ويأخذ بعين الاعتبار صوت النساء المنتميات إلى مجموعات الأقليات وواقعهن.

3. توصيات لتنفيذ التكوين في المغرب.

أحد المخاطر الرئيسية التي تواجهها المؤسسات والمنظمات التي تسعى إلى مكافحة عدم التسامح هو أن الأنشطة التي يتم إعدادها ليست كافية وتتم لمرة واحدة ومقسمة، وذلك رغم حسن نوايا هذه المؤسسات. قد تكون النتائج في هذه الحالات غير فعّالة بل وذات نتائج عكسية.

من الضروري أن يثري الالتزام بالتنوع رؤية الإدارات ورسالتها وقيمها وهياكلها وسياساتها وخدماتها، وذلك من أجل أن تكون المنظمة حساسة للتعددية الثقافية والواقع العرقي الاجتماعي. إن التكوين بهذا المعنى مجرد عنصر ثانوي من عناصر العملية. وبهذا المعنى، يجب أن يكون التزام الجهات السياسية بالتغيير قاطعا.

تم ربط وجود إطار مرجعي يحدد خطوط العمل الاستراتيجية والمسؤولات والمسؤولين عنها بنجاح البرامج التكوينية التي تم تحليلها في أوروبا. لذا، يعتبر تحسين هذا الإطار التوصية الأولى.

- **التوصية 1: وضع استراتيجية لمكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب تشمل جميع الإدارات العامة وتشمل التكوين باعتباره خطًا رئيسيًا في العمل.**

يوصى بإدراج ما يلي في الاستراتيجية التي يخطط لها، وذلك من أجل إظهار الدعم لبرامج التوعية والتكوين في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب:

- **التوصية 1.1:** تسهيل نشر الاستراتيجية بين المسؤولين والمسؤولين والمواطنة بشكل عام وإلى أقصى حد، وتشجيع الأنشطة الواردة فيها.
- **التوصية 2.1:** ابتكار شعارات يمكن وضعها في لوحات تعرض في الهيئات العامة.
- **التوصية 3.1:** إصدار بيانات عامة لدعم الاستراتيجية من خلال التصريحات والأخبار والتقارير في وسائل الإعلام.

إضافة لذلك، وفقًا للتجارب الأوروبية التي تم تحليلها، يعتمد نجاح الأنشطة التكوينية المتعلقة بعدد وتنوع الموظفات والموظفين المدنيين المعنيين واستقرارها إلى حد كبير على وجود هيئة تتمتع باختصاصات شاملة في هذا المجال.

- **التوصية 2: تعزيز أعمال السلطات في قضايا المساواة ومكافحة العنصرية، و/ أو تشجيع إنشاء مرصد مراقبة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب يتمتع بمسؤوليات شاملة فيما يتعلق بالتعريف والتحليل وترويج العمل لمكافحة العنصرية والتمييز وكراهية الأجنبيات والأجانب.**

من بين خطوط العمل التي يمكن لهذه المؤسسة تطويرها، يوصى بما يلي:

- **التوصية 1.2:** تعزيز وجود أنظمة لحساب الحوادث العنصرية والناتجة عن كراهية الأجنبيات والأجانب، والتي يمكن أن تكون مؤشرات للاحتياجات ومعيارًا لتقييم نجاح الأنشطة المنفذة.
- **التوصية 2.2:** تعزيز أنشطة التكوين المنسقة بين الوزارات المختلفة والاستفادة من أوجه التعاون التي تم تحقيقها. وإذا أمكن، عقد اتفاقيات تعاون دائم بين هذه الهيئات والمجتمع المدني.
- **التوصية 3.2:** المشاركة في المنتديات الوطنية والدولية لإقامة تحالفات مع المنظمات والمؤسسات وروابط المجتمع المدني الأخرى وتبادل الخبرات بما يغني الخبرات المتبادلة.
- **التوصية 4.2:** تعزيز العلاقات مع النسيج الدفاعي النقابي للمجموعات المهاجرة وتعزيز إنشائها. وفي نفس السياق، تستحسن دعوة جمعيات حقوق الإنسان، التي تعمل بالفعل في المغرب، لإدراج النساء والرجال المهاجرين في برامجها.
- **التوصية 5.2:** وضع أدلة ومواد تعليمية توفر لكل من يهتم بهذه القضية.
- **التوصية 6.2:** تحديد الممارسات الجيدة التي تم إعدادها في كل مجال من مجالات الإدارة العامة ونشرها بين جميع من يهتم بالقضية.

يمكن أن يسهم ضغط الهجرة النسبي في المغرب، وعدم وجود نزاعات اجتماعية عرقية كبيرة، والطرق صعبة الكشف التي تتجلى فيها المواقف المتحيزة، بين عوامل أخرى، في قناعة المؤسسات المغربية والمجتمع بغياب العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب.

لا يكفي التكوين التقني والمعرفة بالقوانين لتوعية المسؤولات والمسؤولين الكبار بأهمية مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب في التعاملات اليومية مع المواطنة وتأثيرها المحتمل كعامل نبذ اجتماعي.

- **التوصية 3: تنفيذ حملة توعية بين المسؤلات والمسؤولين الكبار في الإدارة العامة والمسؤولات والمسؤولين عن تكوين الموظفات والموظفين المدنيين لزيادة وعيهن/هم بأهمية مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب.**

وفقًا للتحليل الذي أجري حول عوامل النجاح الرئيسة لأنشطة التكوين في أوروبا، يوصى بما يلي:

- **التوصية 1.3:** توفير الكفاءات وتكليف مؤسسة أو شخص، داخل كل إدارة بعملية التكوين في مجال التنوع الثقافي والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.
- **التوصية 2.3:** الحضور الإلزامي لأنشطة التوعية، واعتبار حضورها من المزايا المطلوبة للحصول على ترقيات مستقبلية، و/أو الموافقة على طلبات تغيير مكان العمل والمنصب.
- **التوصية 3.3:** استخدام منهجية تشاركية ونهج تجريبي لزيادة الوعي بين فريق المساعدة بآثار السلوكات المتحيزة في المعاملة وصنع القرار في المجال المهني.
- **التوصية 4.3:** إدراج محتويات تتعلق بالجوانب النفسية لتطور السلوكات المتحيزة وإصلاحها وتغييرها.
- **التوصية 5.3:** تدرج في المحتويات الإلزامات القانونية المفروضة على الموظفة والموظف المدني، دون أن تتحول هذه المحتويات إلى الموضوع الرئيسي للتكوين.
- **التوصية 6.3:** استخدام فرق تدريس مختلطة تضم خبيرات وخبراء ذوي مكانة في المغرب، وكذلك المهاجرين، نساء ورجالًا.

يمكن أن تكون أهداف التكوين عامة، وتهدف إلى زيادة الوعي وتطوير المعرفة الأساسية حول العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب، أو متخصصة. كانت معظم الأنشطة التكوينية التي تم تحليلها في البلدان الأوروبية ذات طبيعة محددة وكان الغرض منها مواجهة تحديات متعلقة بموضوع واجهته مجالات ومجموعات مهنية محددة.

وينبغي أن يشمل وضع استراتيجية تكوين جديدة في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب المنظورين كليهما.

- **التوصية 4: وضع أنشطة تكوينية ذات محتوى عام بشأن العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب، خاصةً للموظفات والموظفين اللواتي والذين لم يتلقين ولم يتلقوا تكويناً في هذا المجال.**

فيما يخص الطريقة التي يمكن بها نقل هذه المحتويات، يوصى بما يلي:

- **التوصية 1.4:** التأكد من أن جميع الموظفات والموظفين الجدد يتلقين/يتلقون هذه المحتويات بشكل إلزامي. إن إعداد دورات التوعية عبر الإنترنت، والقيام بإجراء ندوات وحلقات دراسية هي إجراءات مناسبة في هذه الحالات.
- **التوصية 2.4:** إدراج الموضوع بطريقة مستعرضة في دورات التكوين و/أو الترقية في السلم الوظيفي طالما كان هذا التكوين موجودا.
- **التوصية 3.4:** إعداد حلقات دراسية وندوات موازية لتكوين الموظفات والموظفين، يتم إدراجها في برنامج التكوين الدائم لموظفات وموظفي كل إدارة من الإدارات العامة.
- **التوصية 4.4:** إدراج المنظور الجنساني في إعداد المحتوى وعند تدريسه.
- **التوصية 5.4:** تخصيص مساحات في شبكات الإنترنت الداخلية لدى الإدارات من أجل استضافة محتوى متعلق بالموضوع.

- **التوصية 5: تقييم الاحتياجات التكوينية لمختلف الفئات المهنية في كل إدارة ووضع خطة تكوين محددة.**

يوصى بما يلي لتقييم الاحتياجات:

- **التوصية 1.5:** ضم أصوات الأشخاص المسؤولات والمسؤولين عن الخدمات والموظفات والموظفين الرسميين والنساء والرجال المهاجرين، للتعرف على الاحتياجات التدريبية، إما مباشرة أو من خلال الجمعيات التي تمثلهن/هم.
- **التوصية 2.5:** استخدام سجلات الشكاوى التي قد تكون موجودة في كل خدمة و/أو إدارة، وكذلك تلك التي تقدمها منظمات مستقلة، كمؤشرات على الاحتياجات.

- **التوصية 3.5:** تحليل الاحتياجات التكوينية التي تلبيها الأنشطة التكوينية التي تعتبر ممارسات ناجحة أو جيدة في مجالات وسياقات أخرى.
- **التوصية 4.5:** جمع المطالب والاحتياجات التي أعرب عنها كل من حضر إجراءات التكوين السابقة.
- **التوصية 5.5:** ضمان إدراج احتياجات النساء والرجال، سواء من صفوف الموظفات والموظفين أو المهاجريات والمهاجرين.
- **التوصية 6.5:** تعزيز الاتصالات مع المجتمع المدني من خلال تعيين شخصية اتصال مع المجتمع، ويفضل أن يكون على معرفة باحتياجات النساء والرجال المهاجرين.

إضافة لذلك، يوصى عند إعداد الخطة التكوينية بما يلي:

- **التوصية 7.5:** ربط خطة التكوين بالتطور الوظيفي بطريقة تضمن أن كل من يصل إلى منصب قد حصل على تكوين في الموضوع المطلوب في الوظيفة.
- **التوصية 8.5:** إشراك المهاجرين، رجالًا ونساءً، و/أو جمعيات المجتمع المدني التي تمثلهن/هم في إعداد المحتوى.
- **التوصية 9.5:** إدراج أي تكوين محدد يتم عن طريق الدورات والندوات ويعتبر مانحًا لمزايا وظيفية في أوراق العمل الرسمية.
- **التوصية 10.5:** يستلزم تعقيد إجراءات مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب أن تتم معالجة هذه القضايا من منظور متعدد التخصصات. حتى عندما يكون التكوين موجهًا بشكل أساسي نحو الجوانب التقنية، فإن التعامل الملائم مع أشخاص الفئات المستضعفة بسبب الانتماء العرقي أو الأصلهم الإثني، يستلزم معرفة خصائصهن/هم النفسية والاجتماعية، وتنمية التعاطف، ومعرفة تأثير التحيزات في المسؤولات والمسؤولين أنفسهن/هم وتطوير المهارات الاجتماعية المناسبة وتقنيات الاتصال.

يشكل فريق التدريس، تشكيله وتكوينه، متغيرًا أساسيًا في نجاح الأنشطة التكوينية.

- **التوصية 6: يجب ألا يكون فريق التدريس متخصصًا في هذا الموضوع وأن يتمتع بمهارات تربوية فحسب، بل يجب الانتباه أيضًا لأن يضم أعضاء من الإدارة نفسها، وخبيرات وخبراء من الخارج وممثلات وممثلين للمجتمعات الضعيفة، بحيث يقدم المزيد من المزايا على طريق تغيير السلوكات واستيعاب الحضور محتوى التكوين.**

فيما يتعلق باختيار فريق التدريس المكون من الموظفات والموظفين من داخل ومن خارج المؤسسات، يوصى بما يلي:

- **التوصية 1.6:** يعد دمج الموظفات والموظفين الداخليين في فريق التدريس ذا قيمة خاصة في تعزيز التزام المنظمة، نظرًا لأنهن/هم يمثلن/يمثلون المؤسسة، فإن مواقفهن/هم ستنسب إلى الإدارة نفسها.
- **التوصية 2.6:** يمكن أن تقدم موظفات وموظفو المؤسسة نموذجًا احترافيًا وأن تكون لهن/هم مصداقية لدى الطلبة، لا سيما في أنشطة التكوين الموجهة للموظفات والموظفين الجدد.
- **التوصية 3.6:** تسهل المعرفة المباشرة بالتحديات والصعوبات التي يجب مواجهتها في العمل تكييفَ المحتويات ونقلها إلى مكان العمل عندما يكون أعضاء هيئة التدريس جزءًا من الإدارة نفسها.
- **التوصية 4.6:** يوفر إدخال أفراد الفئات الضعيفة أو كأشخاص ذوي تفهم عميق لهذه الفئات على كونهن مدرسات ومدرسين مزايا عديدة مثل تقديم وجهات نظر جديدة فيما يتعلق بتجارب الأقليات، وتوفير مهارات خاصة، مثل إتقان لغة ما. إضافة إلى ذلك، وفيما يتعلق بأعضاء فريق التدريس الأخريات والآخرين، فإن وجود النساء والرجال المهاجرين يزيد الوعي بالتعددية الثقافية ويحفز الرغبة بالتعرف على الواقع المتنوع لهؤلاء الناس.
- **التوصية 5.6:** يجب أن يتغلب وجود النساء والرجال المهاجرين داخل فريق التدريس على دمج أصوات ضحايا التمييز. يساعد دمج المتخصصات والمتخصصين المهاجرين و/أو العاملات والعاملين في الإدارة على كسر القوالب النمطية والمساهمة في تمكين مجتمعات المهاجريات والمهاجرين. يجب لهذا الغرض أن تكون مشاركتهن/هم في سياق تعاوني وبوضع مساو لبقية المشاركات والمشاركين.
- **التوصية 6.6:** تساعد مشاركة خبيرات وخبراء من خارج الإدارة على إدراج أطر مرجعية مختلفة، وتكون مرغوبة بشكل خاص عندما تكون المحتويات التي تُدرّس جديدة.
- **التوصية 7.6:** يستحسن من أجل الاستفادة القصوى من خبرات الخبيرات والخبراء من الخارج أن يشاركن ويشاركون في تصميم التكوين، وإن لم يكن كذلك، يجب اطلاعهن/هم قبل وقت كاف على طبيعة الأشخاص المشاركات والمشاركين في الدورة، وملفاتهن/هم، وعددهن/هم، ومعرفتهن/هم ومهاراتهن/هم المطلوب تطويرها.

- **التوصية 8.6:** تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في تكوين فريق التدريس.
- فيما يتعلق بتدريب المدربات والمدربين، يوصى بما يلي:
- **التوصية 9.6:** إدراج أنشطة التوعية المتعلقة بمكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب باعتبارها ممارسة شائعة في برامج التكوين المستمر وتنمية هيئة التدريس لتعزيز سلوكات المعلمات والمعلمين في هذا المجال.
- **التوصية 10.6:** تشجيع المعلمات والمعلمين على مناقشة قضايا مكافحة العنصرية، وتكافؤ الفرص، والعمل معا من أجل إيجاد حلول عملية.
- **التوصية 11.6:** تعزيز المعرفة الذاتية لدى المعلمات والمعلمين من أجل زيادة الوعي بالمواقف المتحيزة والتفضيلات اللاواعية التي قد تؤثر على عملهن/هم في الفصل.
- **التوصية 12.6:** من المستحسن أن تشمل تقييمات المعلمات والمعلمين الجوانب المتعلقة بمعالجة التنوع الثقافي والعرقي وذلك من أجل تشجيع التغيير المسؤول.
- **التوصية 13.6:** نشر ممارسات التكوين الناجحة بين أعضاء هيئة التدريس من خلال تكوين محدد أو عن طريق مشاركة أفراد الهيئة في المنتديات التي تشارك فيها فرق تدريس من مختلف الإدارات و/أو البلدان.

لقد أظهرت المنهجية التشاركية نقاط قوة في الأنشطة التكوينية الأوروبية التي تم تحليلها. ومع ذلك، فإن دمج هذه الاستراتيجية يتطلب شروطًا محددة.

- **التوصية 7: دمج منظور أندراغوجي (طرق وإستراتيجيات تعليم الراشدات والراشدين) في تعليم الكبار من النساء والرجال، بما يعني المشاركة وتوسيع الآفاق والمرونة في ديناميكيات الأنشطة التكوينية.**

قد تكون الإرشادات التالية مفيدة في إعداد الدورات التكوينية:

- **التوصية 1.7:** تحديد بعض القواعد الأساسية التي تسهم في تهيئة بيئة مريحة وهادئة.
- **التوصية 2.7:** شرح محتويات الجلسة، مع تحديد النتائج المتوقعة في الوقت المتوفر.
- **التوصية 3.7:** توضيح هيكل الجلسة ومدة الأنشطة للحضور.
- **التوصية 4.7:** إدراج نشاط يكسر الجليد بين الحضور بما يعزز التواصل مع أعضاء فريق التدريس.
- **التوصية 5.7:** التأكد من أن مشاركة الأشخاص ذوي المستويات المختلفة في التسلسل الهرمي للإدارة وأن جنس الحضور لا يؤثر على القدرة على التواصل. يجب أن توفر للجميع الفرصة للتعبير عن آرائهن/هم ومشاركتهن/هم.
- **التوصية 6.7:** تحفيز الانفتاح والثقة والتفكير النقدي.
- **التوصية 7.7:** تعزيز احترام تنوع الناس والآراء.
- **التوصية 8.7:** منع المجموعة من الخروج عن الموضوع والمهمة الرئيسية، مع ضمان الاستخدام الجيد للوقت.
- **التوصية 9.7:** في حالة النزاع، العمل على استمرار السيطرة على الموقف وتجنب التحيز وممارسة الاستماع النشط. التأكد من تخصيص المشكلات من خلال دعوة جميع الطالبات وطلاب للتعبير عن وجهات نظرهن/هم، مع التركيز على المواقف والسلوكات، وليس على الأشخاص. الحصول على استراحة لتوفير الوقت للناس للراحة وتذكر القواعد الأساسية.
- **التوصية 10.7:** التأكيد على استخدام لغة شاملة ومحترمة في الفصل الدراسي.
- **التوصية 11.7:** استخدام التكوينات التجريبية في الفصل مثل لعب الأدوار في النزاعات العرقية والثقافية وحل المعضلات الأخلاقية المتعلقة بالتمييز وعدم التسامح.
- **التوصية 12.7:** توفير فرص التعلم التعاوني الذي يسهل الاتصال بين المجموعات.
- **التوصية 13.7:** تخصيص وقت للمناقشة والحوار عند تصميم التكوين.
- **التوصية 14.7:** مواجهة السلوكات والتعليقات التمييزية وتغييرها إذا حدثت في الفصل لحظة حدوثها، دون تركها تمر كما لو أنها لا تشكل مشكلة.

يعد استخدام الموارد التعليمية التي يتم إعدادها ذاتيًا أيضًا من أكثر أنشطة التكوين نجاحًا.

- **التوصية 8. يضمن إعداد الموارد التعليمية الخاصة تكييف المواد وفقًا لاحتياجات الموظفة أو الموظف المحدد .**

يوصى بما يلي من أجل إعدادها:

- **التوصية 1.8:** التأكد من أن لغة المادة المستخدمة في الفصل، مثل كتيبات التكوين والعروض التقديمية و/أو القراءات الموصى بها، غير متحيزة جنسياً وشاملة، دون أن يكون فيها إيحاءات عنصرية أو تدل على كراهية الأجنبيات والأجانب.

- **التوصية 2.8:** ينبغي أن تسلط النصوص الضوء على قيمة التنوع وأن تُبرز إسهامات إيجابية لأفراد الفئات الضعيفة في المجتمع المغربي.
- يوصى بما يلي فيما يتعلق بنشرها:
- **التوصية 3.8:** يمكن للإدارات، من خلال إنتاج موارد التكوين الخاصة بها ومشاركتها مع المجتمع ككل، أن تعمل باعتبارها قدوة لبقية المجتمع، بحيث تصبح مثالًا يحتذى به وتضمن تحقيق سمعة جيدة لنفسها.
- **التوصية 4.8:** يمكن في الحالات التي لا يمكن فيها الاستفادة من الموارد التي تم إنشاؤها دون قيود نظرًا لطبيعة المحتويات السرية ضمان توفير المواد من خلال شبكة داخلية أو من خلال نظام إعارة يضمن الاستخدام الصحيح للمحتويات.

أخيرًا، يتطلب أي إجراء تدريبي تقييمًا لتأثيره. يمكن أن يخدم تقييم النشاط التكويني مختلف المستفيدات والمستفيدين، مثل لجنة تقيّم جودة الأنشطة، والمسؤولات والمسؤولين ين عن تصميم الإجراءات والخطط التكوينية، والمعلمات والمعلمين المسؤولين عن تقديمها أو الهيئات الخارجية لاعتماد جودة الدورات التكوينية.

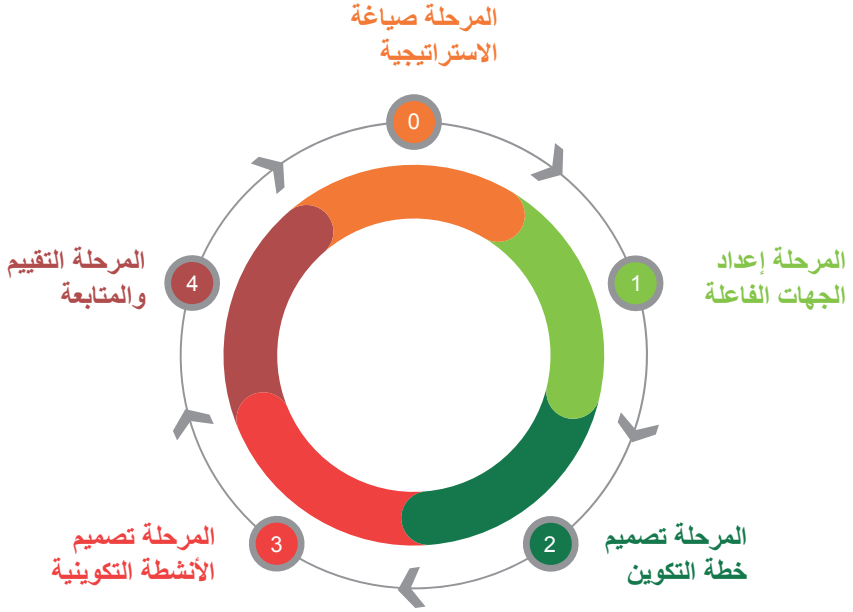
- **التوصية 9: الجمع بين التقييمات الداخلية للأنشطة التعليمية من خلال تقييم استيعاب المحتوى ورضا الحضور والتقييمات الخارجية لخطط التكوين.**

وفقًا للنتائج التي تحققت في التحليلات المنجزة في أنشطة التكوين الأوروبية، يوصى بما يلي:

- **التوصية 1.9:** فيما يتعلق بتقييم المحتوى الذي تم الحصول عليه في التكوين، يوصى بتنفيذ أنظمة لتقييم تأثيره، على سبيل المثال، من خلال الحصول على ملاحظات من المجتمعات التي تم تنفيذ التكوين فيها، من المهارات التي اكتسبتها المشاركات والمشاركون، من ملاحظات المشرفات والمشرفين المباشرين على كل من حضر التكوين أو تحليل تطور نتائج العمل.
- **التوصية 2.9:** يجب أن يقتصر تقييم المحتوى الذي يتم عن طريق اختبار أو عمل منجز أثناء التكوين، على دورات التعليم الرسمي أو أن يرتبط بنظام نقاط محدد داخل المنظمات.
- **التوصية 3.9:** من الموصى به، في حالة تقييم مدى الرضا، أن يتم ذلك مباشرة بعد النشاط، بحيث يشمل مجموعة متنوعة من الجوانب مثل المحتوى والمنهجية والموارد والتنظيم والتدريس.
- **التوصية 4.9:** ينبغي تجنب الاقتصار على امتحانات الأسئلة المغلقة، إذ يستحسن إدراج الأسئلة المفتوحة التي تسمح للمشاركات والمشاركين بحرية التعبير.
- **التوصية 5.9:** يُنصح لتحسين الممارسات في المستقبل وبناء الثقة بين موظفات وموظفي الإدارة أن يتم نشر تقييمات الدورات، وأن توجد لجنة جودة تحدد الأنشطة التصحيحية المناسبة وتعين المسؤوليات المرتبطة بتنفيذها.
- **التوصية 6.9:** كلما كان ذلك ممكنًا، وخاصةً إذا تم التعاقد على تنفيذ التكوين مع جهة تزيود خارجية، يوصى باستخدام تقييم خارجي يسمح بإجراء تقييم محايد وجمع العديد من الآراء المرتبطة بالتكوين الذي تم تنفيذه، بالإضافة إلى إشراك فريق مراقبة أثناء التكوين. في هذه الحالة، يمكن تضمين المقابلات مع فريق التدريس والمشاركات والمشاركين، وتحليل الموارد والوثائق التي إعداداها، وهي إجراءات تتم عادةً بواسطة فريق استشاري خارجي.
- **التوصية 7.9:** في حالة التكوين الذي تقدمه الإدارات العامة نفسها بشكل دوري، قد يكون استخدام نظام تصديق للتكوين المقدم بديلاً جيدًا عن التعاقد مع خبيرات وخبراء استشاريين خارجيين مكلفين بتقييم الجودة.

4. مقترح خارطة الطريق

يُقترح فيما يلي سلسلة من مراحل الأنشطة التي يجب إعدادها لكي تضع موضع تنفيذ خطة تكوين في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب، موجهة للموظفات والموظفين المغاربة، وذلك بناء على التوصيات المذكورة في سياق تحليل أنشطة التكوين الأوروبية المتعلقة بهذا الموضوع والتي نُفذت في إسبانيا وليتوانيا وإيرلندا ورومانيا.



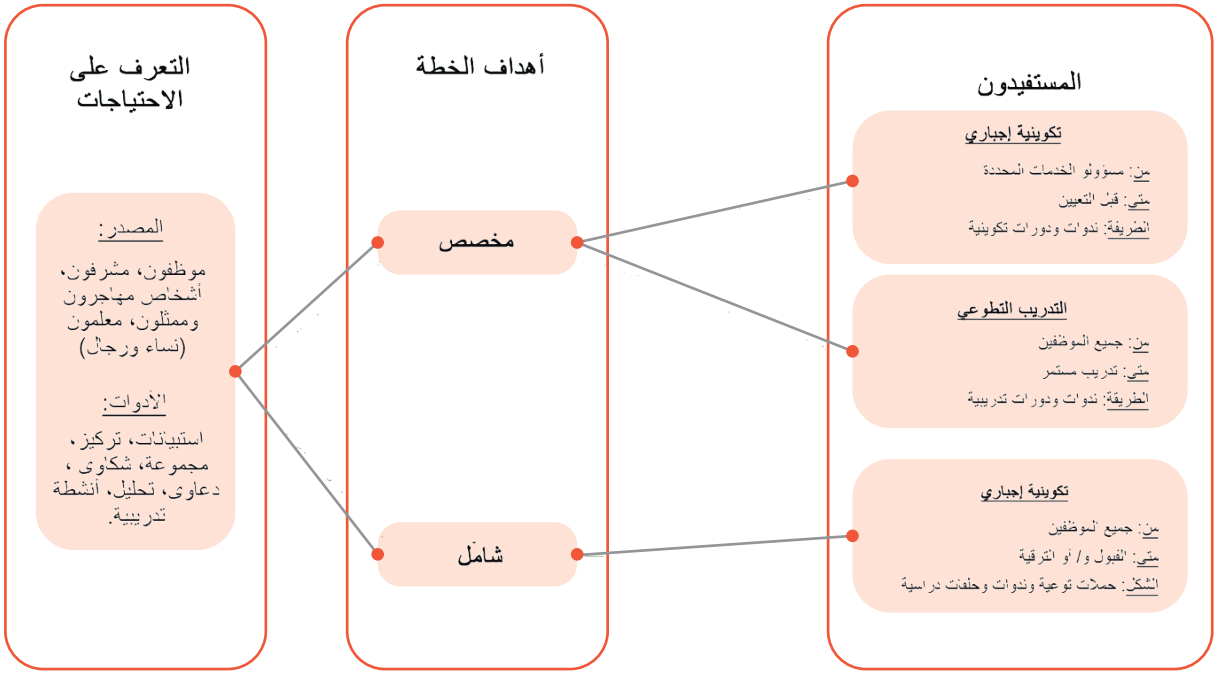
المرحلة 0. - صياغة استراتيجية لمكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب وتحديد الجهات الفاعلة.

استراتيجية مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب	• الهدف: تحديد خطوط العمل الرئيسة في التراب المغربي، بما في ذلك تكوين الموظفات والموظفين. • الإجراءات: نشر النص وحملات التواصل والالتزام السياسي. • النتائج: توفير إطار للإدارات العامة تستطيع التحرك فيه
مؤسسة لديها مسؤولية في مجال مكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب	• الهدف: إنشاء هيئة تركز على الإجراءات المحددة في الاستراتيجية على المستوى الوطني. • الإجراءات: مراقبة تطور العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب؛ وتعزيز التعاون بين الإدارات العامة وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني وجمعياته؛ ووضع خطط تكوين؛ وإنتاج موارد تكوين. • النتائج: تقارير، وتوقيع اتفاقيات ومعاهدات؛ ومنشورات مرجعية؛ وأنشطة تكوينية؛ وزيادة ثقة النساء والرجال المهاجرين بالإدارات العامة وارتباطهن/هم بها؛
اتفاقيات التعاون ومعاهداته	• الهدف: تطوير أوجه التآزر بين المؤسسات المعنية بمكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب. • الإجراءات: إقامة اتصالات مع الإدارات والمؤسسات وجمعيات المجتمع المدني الأخرى؛ وإضفاء الطابع الرسمي على قنوات التعاون؛ وإدراج رؤى وتصورات النساء والرجال المهاجرين. • النتائج: الممارسات الجيدة؛ وتعظيم الكفاءة في إدارة الموارد؛ وتعزيز الروابط الجامعة في المجتمعات

مساعدة تقنية لتحديد برامج التدريب، مع أخذ التجربة الأوروبية في منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين على سبيل المثال

المرحلة 1. - إعداد الجهات الفاعلة داخل الإدارات العامة

المرحلة 2. - تصميم خطط التكوين



مساعدة تقنية لتحديد برامج التدريب، مع أخذ التجربة الأوروبية في منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين على سبيل المثال

المرحلة 3. - تصميم الأنشطة التكوينية

وصف

- اسم النشاط التكويني
- الطريقة: حملة توعية، ورشة عمل، ندوة، دورة تدريبية، إلخ.
- الطبيعة: طوعية، إلزامية
- المستهدفون: العدد، الملف الشخصي

الأهداف

- شاملة مقابل مخصصة
- اختصاصات

محتويات

- النوع: قانونية، تقنية، اجتماعية-نفسية
- نظرية و/ أو عملية

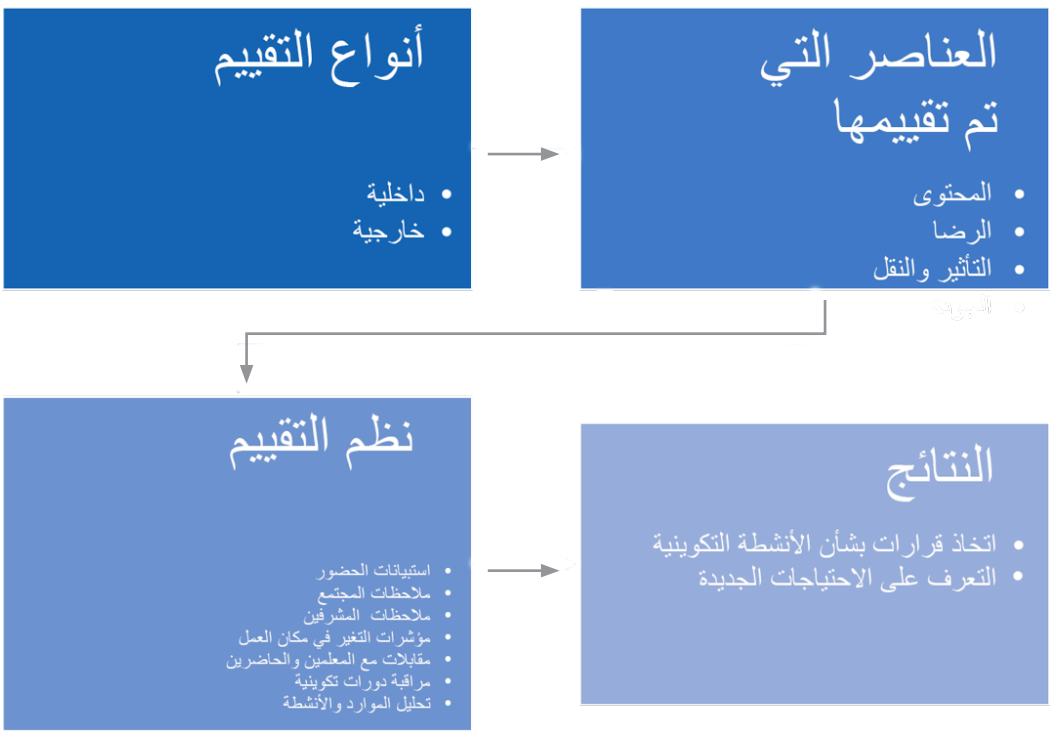
المنهجية

- الموارد التعليمية: عروض تقديمية ومقاطع فيديو نصوص (ينصح بإعداد خاص)
- المبادئ التوجيهية والإجراءات التي اتخذها فريق التدريس لتعزيز التعلم: منظور متجانس
- طرق التدريس: عروض، لعب الأدوار، تقمص الأدوار، تحليل الحالة، حوار

فريق التدريس

- موظفو المؤسسة
- خبيرات من خارج المؤسسة
- مهاجرون وممثلو منظمات المجتمع المدني

المرحلة 4. - التقييم والمتابعة.



مساعدة تقنية لتحديد برامج التدريب، مع أخذ التجربة الأوروبية في منع ومكافحة العنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب تجاه النساء والرجال المهاجرين على سبيل المثال

vivre ensemble sans discrimination

يتم تنفيذ مشروع "العيش معًا دون تمييز: مقاربة قائمة على حقوق الإنسان والبعد الجنساني" عن طريق التعاون المفوض من الاتحاد الأوروبي (EU) إلى الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية (AECID)، وهي الشريك الرئيسي، والمؤسسة الدولية ولأمريكا الأيبيرية للإدارة والسياسات العامة (FIIAPP)، وهي الجهة المشاركة المفوضة، بدعم تقني من المرصد الإسباني للعنصرية وكراهية الأجنبيات والأجانب (OBERAXE) التابع لكتابة الدولة للهجرة لدة وزارة الإدماج والضمان الاجتماعي والهجرة الإسبانية. كما يشارك في المشروع كشريكين رئيسيين كل من المجلس الوطني لحقوق الإنسان (CNDH) والوزارة المنتدبة لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي المكلفة بالمغربيات والمغاربة المقيمين بالخارج (MDCMRE).

9 788409 411115

بتمويل من
الاتحاد الأوروبي

الشركاء: