

شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) إرشادات جاكارتا لتيسير حقوق الإنسان

التمهيد

في عام 2017، وكنتيجة للتغذية الراجعة من أعضائه، بدأ منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (APF) برنامجًا لإنشاء شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN). كان من المتوخى أن تقوم شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) ببناء قدرات وإمكانيات التيسير داخل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وعبر المنطقة.

كخطوة أولى، شاركت عشرون مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان في برنامج تعلم مختلط يشمل التطوير عبر الإنترنت ووجهًا لوجه. يهدف البرنامج إلى:

- تعزيز فهم المشاركين وممارستهم للتيسير فيما يتعلق بالتعلم الذي يركز في البالغين وتعليم حقوق الإنسان.
- إنشاء شبكة من ميسري حقوق الإنسان على مستوى المنطقة.

عُقد البرنامج المتعلق بورشة العمل المباشرة (وجهًا لوجه) في جاكارتا في كانون الأول/ديسمبر 2017. في هذه الورشة، بدأ الميسرون تحديد عناصر التيسير وتطوير مجموعة من المبادئ التوجيهية لتيسير حقوق الإنسان بشكل فعال. كانت هذه بداية إرشادات جاكارتا لتيسير حقوق الإنسان (الخطوط التوجيهية).

منذ هذا البرنامج الأولي، قدم الميسرون مبادرات في مؤسساتهم الوطنية لحقوق الإنسان ودولهم. وتم تشارك الخبرات والموارد عبر الإنترنت في مجتمع التعلم لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ (APF)، وكذلك في اجتماع مباشر (وجهًا لوجه) للشبكة في بانكوك. وتمت مواصلة تطوير الإرشادات (الخطوط التوجيهية) في اجتماع بانكوك ومن خلال المساهمات الإقليمية الفرعية اللاحقة، فهي عمل جارٍ ومستمر.

تعريف تيسير حقوق الإنسان

يسعى التيسير الفعال إلى تعزيز التحول الحقيقي والمستدام في طريقة تفكير الناس، وتشكيل الآراء واتخاذ القرارات والتصرف، ومن المرجح أن تحدث هذه العملية عندما يحتل المشاركون مركز عملية التعلم.

وبالتالي، فإن تيسير حقوق الإنسان هو ممارسة تتمحور حول المشاركين، وتُشجع على فهم قواعد ومبادئ وقيم وآليات حقوق الإنسان، وتُطور المواقف والقيم التي تدعم حقوق الإنسان، وتُشجع العمل الرامي إلى تحقيق نتائج حقوق الإنسان.

الغرض من تيسير حقوق الإنسان

أكدت مبادئ باريس للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان¹ أنه يستوجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حماية حقوق الإنسان وتعزيزها. وفيما يتعلق بتعزيز حقوق الإنسان، فإن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مسؤولة عن:

- التعريف والتثقيف بشأن حقوق الإنسان.
- رعاية تنمية القيم والمواقف التي تدعم حقوق الإنسان.
- تشجيع العمل الرامي إلى الدفاع عن حقوق الإنسان من الانتهاك.

تؤدي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الممتثلة لمبادئ باريس دورًا حاسمًا في تعزيز التنفيذ الفعال لمعايير حقوق الإنسان على المستويات الوطنية والإقليمية والمجتمعية والتنظيمية والفردية. تفعل هذه المؤسسات ذلك من خلال توفير أنشطة التثقيف في مجال حقوق الإنسان.

يهدف منتدى آسيا والمحيط الهادئ إلى زيادة فعالية توفير التثقيف في مجال حقوق الإنسان من خلال تعزيز ممارسة التيسير في المنطقة، وينصب التركيز الرئيسي على تطوير قدرات حقوق الإنسان "التي تركز في المشاركين" بدلاً من التعليم المعني بحقوق الإنسان "المتحور حول المعلم / المدرب".

تدعم شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتطوير ممارسي تيسير واثقين وذوي فعالية؛ حيث تتوقع الشبكة أن يكون التيسير الفعال تحويليًا، مما يؤدي إلى انخراط المشاركين في مبادئ وممارسات حقوق الإنسان والالتزام بها.

الغرض من تيسير حقوق الإنسان هو تطوير المشاركين من حيث:

- فهم حقوق الإنسان.
- القدرة على تطبيق هذا الفهم على حياتهم وتجاربهم.
- القدرة على التعرف على قضايا حقوق الإنسان التي تؤثر فيهم وفي الآخرين.
- القدرة على تناول هذه القضايا والالتزام بذلك والتقدم في أعمال حقوق الإنسان.

وبالتالي، يُعد تيسير حقوق الإنسان التزامًا على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وممارسة جيدة.

المبادئ التوجيهية لتيسير حقوق الإنسان

تتفق ممارسة تيسير حقوق الإنسان مع مبادئ حقوق الإنسان وتعليم الكبار وتسترشد بها. وبالتالي، يركز نشاط تيسير حقوق الإنسان في تعزيز احترام حقوق الإنسان للمشاركين وكرامتهم وتمكين مشاركتهم الكاملة والفعالية في عملية التعلم.

ولكي يعمل التثقيف في مجال حقوق الإنسان من أجل الحرية والعدالة والسلام، يجب أن يتحدى الظروف التي تسمح بوقوع انتهاكات حقوق الإنسان واستمرارها. إذا كان للتثقيف في مجال حقوق الإنسان أن يكون تحويليًا في جميع قطاعات ومستويات المجتمع، فإنه يتحتم على تيسير التثقيف في مجال حقوق الإنسان أن يكون تحويليًا أيضًا.

¹ مبادئ باريس موجودة على الموقع الإلكتروني لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ على الرابط <https://www.asiapacificforum.net/support/paris-principles/> وفيديو حول فهم مبادئ باريس على الرابط (0.54 – <https://www.youtube.com/watch?v=QqZgDddNB-0&feature=youtu.be>) 1.04)

إن تيسير حقوق الإنسان سوف:

- يُظهر مبادئ حقوق الإنسان المتصلة بالمساواة والكرامة الإنسانية والإدماج وعدم التمييز بشكل واضح.
- يُعطي الأولوية للتحديات والعوائق المحددة التي تواجه الأشخاص الذين يتعرضون لانتهاكات حقوق الإنسان بسبب الأوضاع التي يعيشون فيها أو كيفية تعيين هويتهم، وكذلك لاحتياجاتهم وتوقعاتهم.
- يدعم الأشخاص الأكثر حرمانًا لاستخدام حقوق الإنسان من أجل العمل واتخاذ الإجراءات، كما يدعم أولئك الذين في السلطة لاحترام وتعزيز وإعمال حقوق الآخرين.
- يُشجع التغيير في السلوك والمواقف تجاه نتائج حقوق الإنسان.
- يتم إثراؤه بتنوع المشاركين.
- يعترف بالتجربة الحية من خلال منظور حقوق الإنسان.
- يراعي الظروف الوطنية والدولية لحقوق الإنسان الأوسع نطاقًا، مع تعزيز المبادرات المحلية.

ميسر حقوق الإنسان سوف:

- يستخدم الأساليب والعمليات والأدوات والتقنيات التشاركية طوال مراحل تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم نشاط / برنامج ما في مجال حقوق الإنسان
- يُشجع المشاركة النشطة للمشاركين في عملية التعلم.
- يُركز على المشاركين.
- يعمل كداعم للتعلم ومشارك في التعلم، وليس كناقل للمعرفة، من خلال تشجيع بيئات تعلم محترمة ومناصرتها والاستماع إليها ومناقشتها وتمكينها وضمانها.
- يُطبق منظورًا جنسانيًا ويضمن المساواة بين الجنسين في جميع عمليات النشاط / البرنامج في مجال حقوق الإنسان.
- يُدير وجهات النظر المختلفة من خلال العمل نحو تحقيق نتائج مشتركة لحقوق الإنسان.
- يضمن الصلة بالسياقات البدنية والعاطفية والاجتماعية والفكرية والروحانية والثقافية للمشاركين.
- يكون مبتكرًا وقابلًا للتكيف مع مجموعة واسعة من البيئات.
- يُشجع التفكير التحليلي وحل المشكلات.
- يخلق بيئة تعلم تتسم بالاحترام والفعالية، تتجسد فيها حقوق الإنسان.
- يُعزز التواصل والحوار بين المشاركين.

ارجع إلى الملحق (1) من هذه الإرشادات وإلى إطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان التابع لشبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN)² للاطلاع على تفصيل قدرات وإمكانيات الميسرين.

يوضح الهرم التعليمي أدناه أن التعلم يتم من خلال الحوار الجماعي الميسر الذي يدعو إلى التثمين المنفتح للاختلافات واحتوائها. كما يُظهر أيضًا أن التعلم عن طريق التجربة مثل الاستماع إلى محاضرة أو قراءة مواد مرجعية، وليس عن طريق استيعاب المعلومات، هو النهج الأمثل لتغيير السلوكيات.³

² <https://www.asiapacificforum.net/resources/competency-framework-human-rights-facilitators/>

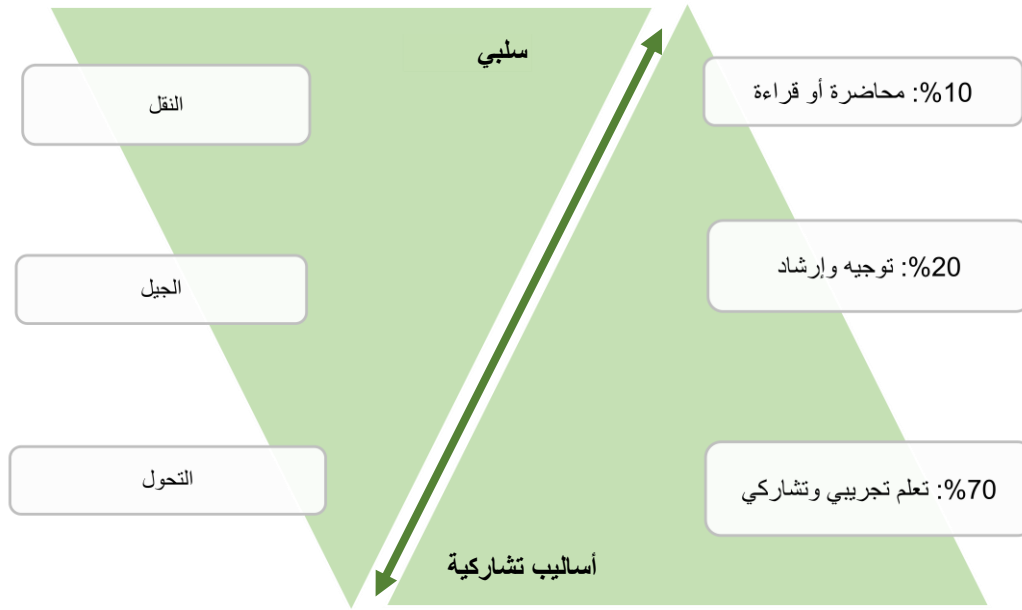
³ وفقًا لنموذج "10-20-70" للتعلم والتطوير

ويرتبط بالنموذج سلسلة متصلة من مخرجات هي نتيجة لثلاثة نماذج للتعليم والتدريب.⁴

- النقل (أو النهج "المعرفي") - يتم تمرير المعلومات.
- الجيل - يتم تطوير أفكار جديدة.
- التحول - يتم تغيير الظروف.

يشجع النموذج مُيسر حقوق الإنسان على توفير مناهج تجريبية وتشاركية من أجل تحقيق نتائج تحويلية ومستدامة.

شكل: الهرم التعليمي



يستهدف تيسير حقوق الإنسان:

الجميع - جميع المستويات والقطاعات والمجموعات والأدوار والمواقع في المجتمع.

- أصحاب الحقوق - هؤلاء هم الأكثر عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان.
- الجهات المكلفة بالمهام - هؤلاء هم الأكثر قدرة على الدفاع عن انتهاك حقوق الإنسان.
- المؤثرون - هؤلاء هم الأكثر قدرة على التأثير في آراء وتصرفات الآخرين.

يحتمل أن يكون كل شخص صاحب حقوق ومكلفا بالمهمة ومؤثرا. ولكن، وفي سياق معين، توجد عادة مجموعة من الديناميكيات التي ستحدد الموقع المحدد الذي يشغله كل شخص أو مجموعة.

⁴ جوان وينك (النظرية)، داينا واتلاند (الرسم) - <https://www.joanwink.com/critical-pedagogy-3rd-edition/critical-pedagogy-3rd-edition-practicing-pedagogy-patiently/>

ستؤثر هذه العوامل، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل الهوية والسياق، في كيفية تحديد الميسرين للنهج/ المناهج التي سيستخدمونها في ممارستهم.

الجنسانية (الجندر) وتيسير حقوق الإنسان

تُعد المساواة الجنسانية وتعميم المنظور الجنساني إحدى الأولويات بالنسبة إلى العضوية في منتدى آسيا والمحيط الهادئ، مدركين أن المساواة الجنسانية أمر حيوي في تحقيق المساواة الجوهرية للجميع.

وبالنظر إلى أن النساء والفتيات قد عانين تاريخياً من التمييز ضدهن بسبب الأعراف الأبوية وهياكل السلطة، فإن ممارسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني تُركز بشدة في تعزيز المساواة الجنسانية بين النساء/الفتيات والرجال/الفتيان بمن في ذلك المتوافقون جنسياً والمتحولون جنسياً.

يشمل تعميم مراعاة المنظور الجنساني أيضاً العمل من أجل تحقيق المساواة للأشخاص المتنوعين جنسانياً؛ أولئك الذين يعرّفون بأنهم ليسوا من الإناث ولا من الذكور، بل من جنس ثالث أو بديل، أو أنهم مزيج من الجنسين، أو لا جنس لهم.

إن تطبيق نهج محايد جنسانياً لا يُشير صراحة إلى الوضع المختلف والتبايني للنساء والفتيات أو إلى أوجه عدم المساواة المحددة الناشئة بين الأجناس، وهو ما يحول دون تسليط الضوء على القضايا الخاصة بالنساء والفتيات والهويات الجنسانية المتنوعة.

إذا لم تُدرج هويات النساء والفتيات والمتنوعات جنسانياً بفعالية في ممارسات تيسير حقوق الإنسان، فقد يتم استبعادهن عن غير قصد. وهذا يعني أن تحقيق المساواة الجنسانية الجوهرية عند تيسير نشاط يتعلق بحقوق الإنسان يتجاوز عدد المشاركين من الذكور والإناث إلى تطبيق المنظور الجنساني على جميع مراحل النشاط.⁵

سيأخذ الميسر بعين الاعتبار ما يلي عند تطبيق المنظور الجنساني على تيسير نشاط في مجال حقوق الإنسان:

- تطوير استراتيجية جنسانية.
- إشراك المتنوعين جنسانياً في عملية تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم النشاط.
- ضمان التوازن الجنساني بين الميسرين.
- استخدام ممارسات لتيسير شاملة للجميع.
- خلق بيئات آمنة جنسانياً، لائقة تتسم بالاحترام، غير تمييزية، شاملة للجميع.
- التعرف على الآثار الجنسانية عبر الهويات المتقاطعة والمتنوعة بما في ذلك العرق، الإعاقة، العمر، الحالة/الطبقة الاجتماعية الاقتصادية، الطائفة، انتماء المرء إلى شعب أصلي، التوجه الجنسي، الخصائص الجنسية، الطابع الريفي، وضع المهاجرين واللاجئين.
- ضمان مشاركة جميع الأجناس من خلال الأساليب والطرق ذات الصلة.

⁵ لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى وثيقة منتدى آسيا والمحيط الهادئ حول إرشادات تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمدربين والمطورين الموجودة على الرابط <https://www.asiapacificforum.net/resources/apf-gender-mainstreaming-guidelines-trainers/>

- إدراك أن المساواة الجنسانية لا تعني معاملة الناس على قدم المساواة - النساء/الفتيات، قد يحتاج الأشخاص ذوو الهويات الجنسية المتنوعة إلى دعم أكثر من الآخرين لتحقيق المساواة. وقد يلزم اتخاذ تدابير خاصة لتحقيق ذلك.

العمل مع مجموعات متنوعة (مثل الجماعات الدينية أو مجموعات السكان الأصليين)

- عند العمل مع مجموعات متنوعة لتيسير نشاط ما في مجال حقوق الإنسان، ربما عليك أن تقوم بما يلي:
- تحديد المؤثرين المحليين (القادة والأطباء والمعلمون وما إلى ذلك) وإشراكهم في النشاط حتى يكونوا جزءًا من العملية:
 - استشارتهم في مرحلة التخطيط.
 - دعوتهم إلى المساهمة في الوصول إلى نتائج ومخرجات النشاط.
 - دعوتهم إلى المشاركة/ استضافة أو دعم النشاط.
- منح المشاركين مساحة آمنة ليكون لهم صوت للتعبير عن آرائهم.
- الإقرار بأهمية النشاط من خلال افتتاحية أو جلسة ختامية رسمية أو بيان رسمي للتأكيد والاعتراف بالموقع أو الأراضي (land or space acknowledgement).
- تجنب استخدام "المصطلحات المحملة" (loaded terms) المشحونة بالمعاني أو الأسماء التي لها معنى سلبي كبير.
- القيام ببعض الأبحاث إلى الوصول لفهم أفضل بما يلي:
 - التاريخ.
 - المناخ السياسي الحالي.
 - سياقهما.
- اللقاء بهم في مساحتهم الخاصة بشروطهم، وفي ذات الوقت، بناء العلاقات.
- ضمان المشاركة على قدم المساواة من خلال تنويع الأدوات والأساليب الخاصة بك. على سبيل المثال، وجود طرق متعددة لعرض الأفكار، مقاطع فيديو، رسوم بيانية، قراءات، توفير المواد بأشكال مختلفة مثل تلك الخاصة بضعاف البصر.

التخطيط لنشاطك في مجال حقوق الإنسان

يُعد التخطيط للنشاط الذي ستقوم به، على الرغم من أنه يستغرق وقتًا طويلاً، أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق النتائج المرجوة ولدعمك في ممارسة تيسير النشاط. من خلال الاستثمار في عملية التخطيط، تكون مستعدًا بشكل أفضل عند ظهور تحديات غير متوقعة، وفي وضع أفضل لتطبيق المبادئ التوجيهية أعلاه. عند التخطيط لنشاط في مجال حقوق الإنسان، قد تنتظر في الآتي:

- التماس التعاون حيثما أمكن، على سبيل المثال من المنظمات غير الحكومية - من الذي تتوافر لديه الخبرة المتخصصة في الموضوع وباستطاعته أن يدعمك؟ بشكل عام، تمتلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان موارد محدودة، لذا يمكن للشراكات، حيثما أمكن، أن تساعد على سد الفجوات في الموارد.
- إشراك أصحاب المصلحة في النشاط، ما هي توقعاتهم؟ ما هي احتياجاتهم؟ ما رأيهم في النتائج والمخرجات التي اقترحتها؟
- كن مرنا ولديك دائما خطة بديلة. استثمر الوقت لتخطيط ما تنوي القيام به وما الأمور التي يجب تجنبها. قم بإعداد أسئلة وأنشطة ومواد إضافية من أجل استحثاث المناقشة إذا لزم الأمر.

- تذكر نطاق النشاط ونتائجه؛ وإذا خرجت المناقشات عن الموضوع، استخدم أدوات مثل مساحة للوقوف لإعادة المناقشة إلى الموضوع الأساسي. قد يكون الوقت المتوافر محدودًا، لذا تأكد من أن النتائج والمخرجات واقعية بالنسبة إلى الوقت المخصص.

العمل مع الجهات المكلفة بالمهام

عند العمل مع الجهات المكلفة بالمهام لتيسير نشاط في مجال حقوق الإنسان، ربما تود أن تنتظر فيما يلي:

- قد لا تكون الجهات المكلفة بالمهام على علم تام بالتزاماتهم.
- استخدم تفويض وولاية المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للعمل مع الجهات المكلفة بالمهام - يمكن أن تكون قوية جدًا.
- أشرك الجهات المكلفة بالمهام في البحث عن المخرجات الخاصة بهم - اسألهم عن قضاياهم وتوقعاتهم.
- اعرّف ما هي دوافعهم.

الملحق (1): الكفاءات الأساسية لميسر حقوق الإنسان

ينطوي كونك ميسراً فعالاً لحقوق الإنسان على امتلاك المعرفة والمهارات والسمات الشخصية المناسبة للتخطيط الفعال لنشاط تعليمي وتقديمه ورصده وتقييمه. يُحدد الجدول التالي الكفاءات الأساسية المطلوبة للميسر الفعال ومؤشرات الأداء التي تُظهر تحصيل هذه الكفاءات.

تم تطوير إطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان لشبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ⁶ من قبل ميسري شبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) وسيستمر تطويره أثناء التنفيذ والرصد والتقييم.

الكفاءة	مؤشرات الأداء
1.0	الكفاءات المعرفية - ما يجب أن يعرفه الميسر
1.1	المعرفة بحقوق الإنسان - يُطبق معرفة وفهما متعمقين بما يلي: - حقوق الإنسان بشكل عام والقضايا الخاصة بالدولة ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ ومناطقها الفرعية. - أطر العمل والتشريعات الدولية والمحلية المتعلقة بحقوق الإنسان. - دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (NHRI) بشكل عام. - أولويات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بهم وتوجهها الاستراتيجي. - آليات معالجة التظلمات المتعلقة بحقوق الإنسان.
1.2	المعرفة بالتييسير - يفهم نظريات ومبادئ التيسير بشكل عام، والتيسير في مجال حقوق الإنسان على وجه التحديد، ويُطبقها بشكل مناسب على عمليات التيسير، بما في ذلك: - التخطيط. - التنفيذ والمراقبة. - الرصد والتقييم. - يعرف مجموعة متنوعة من منهجيات وعمليات وأدوات التيسير ويمكنه تطبيقها بشكل مناسب في أوساط متنوعة.
2.0	كفاءات الممارسة الفنية والمهنية - ما يجب أن يكون الميسر قادراً على القيام به
تخطيط وتصميم نشاط/ برنامج	
2.1	إجراء تحليل حالة - يجمع معلومات حول الحالة: - قضية حقوق الإنسان، أو مجال التركيز، المطلوب معالجتها وسياقها. - اعتبارات النوع الاجتماعي (الجندر) التي قد تؤثر في المشاركين وأصحاب المصلحة والنشاط. - العوامل التي تؤثر على السياق. - خصائص المشاركين - الأدوار، الخبرات، الهويات، القيم، الثقافة، اللغة المحددة، المعرفة المسبقة، العوائق، القيود، المساهمات.

⁶ إطار عمل كفاءات ميسري حقوق الإنسان لشبكة ميسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ موجود على الرابط <https://www.asiapacificforum.net/resources/competency-framework-human-rights-facilitators/>

مؤشرات الأداء	الكفاءة
• احتياجات المشاركين ونقاط قوتهم وتوقعاتهم. • احتياجات أي من أصحاب المصلحة (بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان) وتوقعاتهم ومساهماتهم.	
2.2 إعداد النتائج والمؤشرات يستخدم المعلومات التي تم جمعها أثناء تحليل الحالة لتحديد النتائج المتوقعة من التيسير التي تكون: • محددة. • قابلة للقياس. • قابلة للتحقيق. • ذات صلة. • محددة زمنياً. • خاضعة للمساءلة. يُطور تدابير / مؤشرات بسيطة وملموسة تُعطي معلومات حول مدى تقدم النشاط نحو تحقيق نتائجه. يعمل على تيسير تطوير النتائج والمؤشرات بشكل تعاوني، عند الاقتضاء، مع المشاركين وأصحاب المصلحة.	
2.3 تحديد وينسق ويدير الموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى اللازمة لتحقيق النتيجة / النتائج على نحو فعال.	2.3 تحديد وإدارة الموارد (المدخلات)
2.4 يُخطط برنامجاً مع مراعاة المشاركين (وأصحاب المصلحة) الذين سيشاركون من حيث: • نوع النشاط/ الأنشطة. • المحتوى. • البنية. • التوقيت. • الاعتبارات البيئية. • الخدمات اللوجستية. • التوثيق والتواصل وإعداد التقارير. • الرصد والتقييم. يُصمم الأساليب والتقنيات والأدوات المناسبة والتي تركز في المشاركين وتهدف إلى الوصول إلى النتائج وتحقيقها.	2.4 تصميم وتخطيط نشاط/ برنامج (المخرجات)
تيسير نشاط / برنامج	
2.5 يقوم على تيسير نشاط أو برنامج في مجال حقوق الإنسان بحيث: • يشمل الأساليب والعمليات والأدوات والتقنيات التشاركية ويُشجع المشاركة النشيطة للمشاركين في عملية التعلم. • يكون ذا صلة بالسياقات الجسدية والعاطفية والاجتماعية والفكرية والروحية والثقافية للمشاركين.	2.5 تيسير نشاط/ برنامج يركز في المشاركين في مجال حقوق الإنسان
2.6 يُظهر مهارات التيسير الآتية:	2.6 استخدام مهارات التيسير الفعالة

الكفاءة	مؤشرات الأداء
	• يخلق ويدعم بيئة تعلم لائقة تتسم بالاحترام، شاملة، وتشاركية تتجلى فيها حقوق الإنسان بوضوح. • يُدير وجهات النظر المتباينة من خلال العمل من أجل نتائج ومحصلات مشتركة في مجال حقوق الإنسان. • يُوجه المشاركين إلى نتائج مناسبة ونافعة. • يتكيف مع المواقف والديناميكيات المتغيرة. • يُشجع، يناصر، يستمع، يُناقش، يُمكن. • مبتكر وقابل للتكيف مع مجموعة واسعة من البيئات. • يشجع على التفكير التحليلي وحل المشكلات. • يستخدم مهارات الاتصال الفعال والشامل. • يدرك الديناميكا الجماعية العلنية والأساسية، بما في ذلك المنازعات، ويديرها بشكل فعال. • يعرف تعابير الوجه والصوت وغيرها من الإشارات غير اللفظية. • يضمن إمكانية الوصول - اللغة، المعلومات، المكان، الموارد.
2.7	تيسير الأدوات والتقنيات يفهم ترتيب تسلسل النشاط ويمكنه أن يُيسر على نحو فعال عددًا من أدوات وتقنيات التيسير التي: • تعترف بأساليب التعلم المتنوعة. • تناسب السياق. • تؤدي إلى تحقيق النتائج.
2.8	تعزيز المساواة الجنسية (جنس) يُطبق منظورًا جنسانيًا في عملية تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم نشاط حقوق الإنسان⁷
2.9	الكفاءة الثقافية يُقر بوجود خلفيات ثقافية وقيم ومعتقدات وهويات متنوعة، فردية وقطرية وخاصة بالمنطقة، للمشاركين وسياقاتهم، ويقدر على تيسير أي نشاط وفقًا لذلك.
2.10	إدارة العلاقات يُعزز إشراك المشاركين ويخلق علاقات إيجابية من خلال: • الاقتراب من العلاقات بطريقة صادقة ومخلصة. • التواء مع احتياجاتهم ومشاعرهم واحتياجات ومشاعر الآخرين. • دعم المشاركين في تحديد أهداف مناسبة وقابلة للتحقيق. • العمل كمدرّب/ مرشد لإظهار أفضل صفات المشاركين.
رصد وتقييم نشاط / برنامج	
2.11	رصد واستعراض التقدم صوب إحراز النتائج يرصد تقدم النشاط / البرنامج للتأكد من إحراز تقدم نحو تحقيق النتائج في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية المخصصة عن طريق: • تتبع كيفية تقدم الأنشطة. • تحديد المشاكل المحتملة. • اتخاذ الإجراءات إذا اقتضت الضرورة.
2.12	تقييم النتائج يعمل على تيسير تقييم نتائج النشاط لمعرفة مدى نجاح تحقيق النتائج ذات الصلة:

⁷ الرجوع إلى المبادئ التوجيهية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الصادرة عن المنتدى الآسيوي والمحيط الهادئ على الرابط: <https://www.asiapacificforum.net/resources/apf-gender-mainstreaming-guidelines-trainers/>

الكفاءة	مؤشرات الأداء
	• ما الذي حقق نجاحا ولماذا؟ • ما الذي لم يعمل بشكل جيد ولماذا؟ • ما الذي تم تعلمه ويمكن أن يكون مفيداً لأنشطة مُيسرة أخرى؟
3.0	الكفاءات الشخصية - السمات الشخصية التي يجلبها المُيسر إلى عمله
3.1	الممارسة التأملية يتأمل بشكل منتظم في ممارسة التيسير ويبحث عن طرق لتحسين الأداء.
3.2	الوعي الذاتي والاحترام يدرك الثقافة والقيم والمعتقدات ووجهات النظر والتحيزات الشخصية والأثر الذي قد يترتب بموجبها على التيسير.
3.3	القدرة على الاستماع يحس بمشاعر الأفراد والمجموعة من خلال الاستماع الفعال للمعنى الصريح للكلمات بالإضافة إلى النغمة والمعنى الضمني ولغة الجسد.
3.4	الثقة يثق في دورهم وقدرتهم ويستطيع تلقي النقد البناء.
3.5	الحفز يمتلك حافزاً قوياً لتعزيز حقوق الإنسان والدفاع عنها على الصعيدين المحلي والعالمي.
3.6	حس الفكاهة يمكنه الضحك ومشاركة الآخرين ضحكاتهم لتعزيز تجربة التيسير.
3.7	الرعاية الذاتية يرصد احتمالية حدوث حالات "الإجهاد" ويضمن الرعاية الذاتية الكافية.

الملحق (2): مناهج وتقنيات وأدوات لتيسير أنشطة في مجال حقوق الإنسان

منذ برنامج التعلم المختلط للميسرين في نهاية عام 2017، اضطلع ميسرو شبكة مُيسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) بتطوير مناهج وأدوات وتقنيات يمكنهم جلبها إلى ممارسة التيسير الخاص بهم.

وكما قالت مجموعة إقليمية فرعية من الميسرين [كما أعيدت صياغتها]

يشكك العديد من الميسرين في تطبيق المناهج التشاركية لأنهم يعتقدون أن هذه الأساليب تختلف كثيراً عن أساليب التدريس. يشعر الميسرون بالقلق من التقليل من شأنهم واعتبارهم طفوليين أو قلقين بشأن المشاركين الذين يشعرون بخيبة أمل لأن التدريب لم يعتمد على المواد المكتوبة المقدمة من المدرب. تنشأ هذه المشكلة لأن معظمنا قد تلقى تعليمًا نظاميًا ويعتبر أن المدرسة النظامية هي الطريقة الوحيدة للتعلم.

أوضحت هذه المجموعة أيضاً أنه على الرغم من أن النهج التشاركي معروف جيداً بين الميسرين، فقد تم استخدام طريقة واحدة أو طريقتين فقط. يحتاج المُيسر إلى أن يكون قادراً على استخدام مناهج وأدوات وتقنيات متعددة وأن يقرر الأكثر ملاءمة منها بالنسبة إلى السياق.

فيما يلي بعض منها دون ترتيب محدد.

يشمل مجتمع شبكة مُيسري منتدى آسيا والمحيط الهادئ (AFN) في مجتمع تعلم منتدى آسيا والمحيط الهادئ (APF) عبر الإنترنت آخرين. ستستمر "مجموعة الأدوات" هذه في النمو بمساهمة الميسرين فيها.⁸

إظهار عدم المساواة

مُسيطر عن بعد - قسّم المجموعة إلى مجموعات مكونة من شخصين. عيّن أحدهما كمُسيطر والآخر كشخص يستوجب عليه أن يطيع. يتمتع المُسيطر، ولمدة دقيقتين، بالسلطة على جعل شريكه يفعل ما يقوله. بعد وقت معين، بدّل الأدوار. اطلب من المشاركين التفكير في ديناميكية السلطة/القوة. لأميا، جزر المالديف

إظهار تجربة اللاجئين

قسّم المشاركين إلى مجموعات صغيرة واطلب إليهم رسم كل ما يعتقدون أنه يُشكل مجتمعًا رائعًا. وبعد قيام المجموعات برسم العديد من الصور أو الأفكار على صفحاتهم، اطلب إليهم وصف مجتمعاتهم للمجموعة الأخرى. بعد ذلك، يقوم أحد الميسرين بتمزيق ورقتهم دون سابق إنذار. واصل ذلك مع المجموعات الأخرى. اطلب إلى المجموعات التأمل في كيف يكون الشعور عندما يسلب شخص ما مجتمعهم وربط هذا باللاجئين الفارين من مجتمعاتهم. إسلام، فلسطين

حوض السمك (Fish Bowl)

ينقسم المشاركون إلى مجموعتين؛ مجموعة أصغر "كمجموعة داخلية"، والأخرى ستكون "المجموعة الخارجية". تناقش المجموعة الداخلية مشكلة معينة أو تمارس مهارة معينة في مجموعتها، بينما تعمل المجموعة الخارجية كمرآة. مانيلا، مانيلا

كسارات الثلج (كسر الجمود) (Ice Breakers)⁹

تُعتبر كسارات الثلج مثالية لجعل الناس يتفاعلون مبكرًا في نشاط ما؛ وهي مفيدة بشكل خاص للمجموعات الجديدة التي تلتقي سويًا. بالإضافة إلى ذلك، فهي تساعد على إبعاد تفكير أعضاء المجموعة عن المحتوى، في حين يتم التركيز في العمل مع بعضهم بعضًا بطريقة ممتعة ومسلية. سيجعل نشاط كسارات الثلج كل عضو من أعضاء المجموعة يشعر بالاندماج كما يُشكل جسرًا إلى الاجتماع نفسه.

عند اختيار كسارات الثلج، يجب أن تكون:

- ممتعة ومثيرة لاهتمام المشاركين.
- قصيرة وبسيطة.
- ذات صلة بموضوع الاجتماع أو التدريب.

⁸ يشمل دليل منتدى آسيا والمحيط الهادئ حول تعليم حقوق الإنسان (محدث في 2019) أيضًا مجموعة متنوعة من الأدوات ويربطها مقابل مراحل تخطيط وتنفيذ وتقييم نشاط مُيسر. موجودة على الرابط - <https://www.asiapacificforum.net/resources/human-rights-education-manual/>

⁹ تستند الأدوات والتقنيات المذكورة أعلاه إلى 3 تجارب لمؤسسات وطنية لحقوق الإنسان (إندونيسيا وماليزيا وتايوان) عند تيسير التدريب. عند استخدام هذه التقنيات، يجب على الميسرين مراعاة السياق وخلفية المشاركين وبيئات التعلم. تنطوي جميعها على التيسير عندما يتعلق الأمر بالعمل وجهاً لوجه مع المشاركين.

أسئلة وأجوبة

السؤال والجواب هما أداة المشاركة الأساسية. إن أبسط طريقة للسؤال والجواب هي عن طريق طرح الأسئلة والحصول على الإجابات ومن ثم توضيح الإجابة. يُفضل استخدام هذه الطريقة إذا كان لدى المشاركين فهم أساسي للمشكلة التي تتم مناقشتها أو كانوا يفهمون العلاقة بين مشكلة وأخرى. إذا لم يفهم المشاركون، يستطيع الميسر صياغة أسئلة باستخدام المقارنات أو أخذ أمثلة من الحياة اليومية.

كيف تطرح الأسئلة؟

- أعط مقدمة للموضوع المراد مناقشته.
- ابدأ بأسئلة عامة.
- استخدم أكبر عدد ممكن من الأسئلة المفتوحة.

عند استخدام طرح الأسئلة كطريقة، تجنب ما يلي:

- طرح العديد من الأسئلة مرة واحدة.
- الأسئلة التي تؤدي مباشرة إلى إجابة.
- الأسئلة المغلقة (محددة الرد)، أسئلة "نعم" أو "لا"
- الأسئلة الصعبة جدًا التي تتطلب تحليلًا عميقًا ويمكنها أن تثبط التعلم.
- الأسئلة السهلة جدًا وفيها تصيد لأنه يمكن اعتبارها إهانة لذكاء المشاركين.
- أسئلة بلاغية.

دراسات الحالة

دراسات الحالة هي أساليب تشاركية من خلال تقديم مادة مكتوبة تحتوي على خلفية أو تسلسل زمني أو وصف لحالة معينة مع بيانات داعمة. من خلال دراسات الحالة، يتعلم المشاركون تحليل المواد أو التفكير في حل المشكلات.

العصف الذهني

- اطلب إلى أحد الميسرين أن يتولى قيادة العصف الذهني ومن شخص أو شخصين أن يدونا الأفكار (إن أمكن).
- ضيق أو حدد المشكلة أو القضية التي يتم معالجتها.
- شجع "كمية" الأفكار. ستأتي النوعية من الكمية.
- امنح المشاركين بضع دقائق لكتابة أفكارهم بشكل فردي.
- اطلب من المشاركين تبادل أفكارهم. يعطي كل مشارك فكرة واحدة فقط في كل مرة. يجب أن يبدأوا بإقرار ما شاركه الآخرون.
- اكتب الأفكار بسرعة ودون انتقاد على اللوح أو لوحة قلابية (flipchart).
- لا تنظم الكلمات في أي ترتيب معين.
- يمكن تقديم الفكرة من خلال الصور، المشاعر، الاستعارات، الأحداث، أو الناس.
- تذكر أنه لا توجد إجابات خاطئة.

أسلوب المجموعة الاسمية (الشكلية) (Nominal Group)

على غرار العصف الذهني، صُمم هذا الأسلوب لتشجيع مساهمة كل مشارك ومنع هيمنة بعض المشاركين.

أولاً، يُطلب إلى المشاركين كتابة آرائهم قدر استطاعتهم على ورقة أو بطاقات. الآراء هي إجابة عن سؤال. بعد ذلك، يُعبر المشاركون عن آرائهم ويقوم الميسر بترتيبها في قائمة، ويتم تشجيع المشاركين على الإضافة إلى القائمة. بالإضافة إلى ذلك، يقوم الميسر بإدارة المناقشة لتحديد أولويات الإجابات الأكثر أهمية أو المهمة.

المناقشة في إطار مجموعات صغيرة

يمكن أن تتكون مجموعة واحدة من ثلاثة إلى ثمانية أشخاص، كما يمكن مناقشة الموضوع نفسه أو موضوع مختلف في المجموعات الصغيرة. وبعد المناقشة ضمن المجموعات الصغيرة، قم بدعوة المشاركين إلى مناقشة النتائج في مجموعات كبيرة. اطلب من ممثلي كل مجموعة شرح نتائج المناقشة الجماعية.

بعد ذلك، يمكن تيسير المناقشة في المجموعة الكبيرة. امنح الفرص لأولئك الذين يريدون الرد والتعليق. يجب أن يتنبه الميسرون إلى المناقشات وأن يدونوا الأمور التي تعتبر مهمة لمادة المراجعة.

إذا لزم الأمر، يمكن للميسر استخدام الأسئلة لتوضيح الإجابات. هناك عدة أشكال من مناقشات المجموعات الصغيرة:

- المناقشة الثنائية (Pair): تتكون من شاركين إلى ثلاثة مشاركين.
- المناقشة التنقلية (الكاروسيل) (Carousel): تتألف من خمسة إلى ثمانية مشاركين. بعد المناقشة، اطلب إلى مشاركين اثنين البقاء في مكانهم لتوضيح نتائجهم لمجموعة أخرى ستنتقل إلى مكانهما. ينتقل أعضاء المجموعة الآخرون إلى أقرب مجموعة ويقومون بمناقشة أو طرح أسئلة حول نتائج هذه المجموعة. بعد الانتهاء من زيارة جميع المجموعات، يعودون إلى مجموعتهم؛ يتم إعطاؤهم بضع دقائق لمشاركة تجربتهم ومن ثم بدء المناقشة في مجموعة كبيرة.
- المقهى العالمي (World Café): يُشبه الكاروسيل؛ لكن هذه التقنية تتطلب طاولات وكراسي.

مناقشات جماعية مركزة (Focused Group Discussions)

تركز المناقشات الجماعية المركزة في مسألة أو مجال معين. عادة ما يكون لدى المشاركين معرفة أو خبرة مماثلة.

مجموعة اتحاد (Syndicate)

يُقسّم الميسرون المشاركين إلى مجموعات صغيرة. ثم يقدم الميسر شرحاً عاماً حول المشكلة/ القضية والجانب المتعلق بهذه المشكلة. بعد ذلك، يطلب الميسر إلى كل مجموعة مناقشة جانب معين يحدده الميسر. يُوفر الميسر مراجعاً للمشاركين، إذا كان ذلك ممكناً. تعرض كل مجموعة نتائج مناقشتها في الجلسة العامة.

مناقشة غير رسمية (Informal Debate)

نُقسّم المجموعات الكبيرة إلى مجموعتين بالعدد نفسه من المشاركين وتناقش المادة المناسبة للمناقشة. تكون إحدى المجموعتين مجموعة مؤيدة (pro) والمجموعة الأخرى معارضة (contra).

تقمص الأدوار (Role Play)

يطلب المُيسر إلى المشاركين القيام بأدوار معينة من أجل تقديم تقمّص للأدوار. يجب أن يُظهر تقمّص الأدوار مشكلة أو وضعا حقيقياً سيتم استخدامه كمادة للمناقشة. وعليه، وبعد الانتهاء من الدور، فإن الخطوة المهمة التالية هي تحليل نتائج تقمّص الأدوار. يُطلب إلى المشاركين عرض تجربتهم ومشاعرهم المتعلقة بالدور الذي لعبوه وتقمّصوه. على المُيسر أن يُعدّ السيناريو أو المعدات وأن يُقسّم المهام بين المشاركين.

الدائرة المتحدة المركز (Concentric Circle)

تبدو هذه التقنية مثل أسلوب حوض السمك؛ لكنها في الواقع مختلفة. في هذه التقنية، ينقسم المشاركون إلى مجموعتين بالعدد نفسه. يُشكل المشاركون دائرة مكونة من ثنائيات (in pairs) يتواجه بعضها البعض لمناقشة مواضيع معينة. تكون المناقشة محددة لمدة 2-3 دقائق. بعد المناقشة، يتحرك أعضاء المجموعة في الدائرة الخارجية إلى جهة اليمين وتبقى مجموعة الدائرة الداخلية في مكانها. يقوم المُيسر بهذه النقلة عدة مرات لكي يكتسب المشاركون معلومات جديدة.

السلسلة المتصلة (Continuum)

تُقسّم الغرفة إلى أربعة أقسام ذات حدود واضحة. يتم توزيع أربع فئات على الورق - "أوافق"، "لا أوافق"، "أوافق لكن..."، "لا أوافق ولكن..."". يجتمع المشاركون في وسط الغرفة ويُطلب إليهم اختيار واحدة من الفئات الأربع التي يمكن عرضها كصور أو صور لأحداث معينة. بمجرد اختيار الفئات، يُطلب إلى المشاركين في كل فئة شرح وتفسير اختيارهم.

مشاهدة الأفلام

تحتوي هذه التقنية على عناصر الترفيه. يمكن اختيار موضوع الفيلم وفقاً لموضوع التدريب. المعدات التي يجب تحضيرها لدعم هذه التقنية هي جهاز عرض (LCD) ونظام صوتي جيد. ابدأ هذه التقنية بشرح الفيلم الذي سيتم عرضه. بعد مشاهدة الفيلم، يناقش المشاركون موضوع الفيلم وفقاً لصيغة (ماذا، متى، من، لماذا، أين، كيف) (5W1H) (what, when, who, why, where, how).

خطوط التقدم والتراجع (Back and Forth Lines) (شكل مختلف للعبة الصف الصامت)

هذه التقنية هي شكل مختلف من أشكال لعبة الصف الصامت حيث يُطلب إلى المشاركين التحرك في الخطوط دون التحدث. يتم تنفيذ هذا النشاط بناءً على المعلومات التي يُقدمها المُيسر. بالنسبة إلى هذه التقنية، يُقسم المُيسر المشاركين إلى مجموعتين. تلعب المجموعة الأولى دور مجتمع، في حين تلعب المجموعة الثانية دور مالك لسلطة معينة تعمل كمراقب.

بعد إعطاء المشاركين هوية ودور اجتماعيين، يبدأ المُيسر العملية بقراءة بيانات. عندما يعطي المُيسر أمراً بتراجع أو تقدم هوية اجتماعية ودور اجتماعي واحد، يجب على المشاركين تنفيذ التعليمات. بعد اكتمال عملية القراءة، اطلب إلى المشاركين الذين تصرفوا كمجتمع الإدلاء برأيهم. ثم اطلب إلى المشاركين الذين تصرفوا كسلطات ابداء رأيهم حول كيف سيتصرفون تجاه الوضع. الخطوة الأخيرة تتمثل في دعوة جميع المشاركين لكي يعكسوا الحالات على حياتنا الاجتماعية.

طبقات (مصفوفة) البيض (Layered Eggs)

الغرض من هذه التقنية هو أن يعرف المشاركون ويفهموا أنه يمكنهم المساهمة في المجتمع. أولاً، يقوم الميسر بتقسيم المشاركين إلى مجموعات من الوحدات الصغيرة. تتم مشاركة أوراق الأسئلة الفردية على النحو التالي:

- كيف يسهم عملك في تحقيق الأهداف التنظيمية؟
- ما هي العوامل التي تمنعك من أن تكون فعالاً في عملك؟

يناقش المشاركون هذه الأسئلة في مجموعاتهم. وبعد انتهاء المناقشة، تتجمع مجموعات الوحدات المختلفة لمناقشة:

- هل يسهم البرنامج في قسمك في تحقيق أهداف المنظمة؟
- ما هي العوامل التي تعوق تحقيق الهدف؟

وفي النهاية، تتم إعادة تجميع المشاركين في مجموعة كبيرة واحدة. يتأمل المشاركون فيما إذا كان بإمكان المنظمة تحقيق الأهداف وفي أصحاب المصلحة الذين يمكنهم التعاون أو تقديم المساعدة لتحقيق هذه الأهداف.

ما بعد التخطيط (Meta-planning)

ما بعد التخطيط هو أسلوب بسيط يُشجع الأفراد على التعبير عن أفكارهم حول القضية قيد المناقشة. وباختصار، يتضمن هذا الأسلوب كتابة كلمات رئيسة على أوراق الملاحظات اللاصقة (Post-it notes) ومن ثم وضعها بشكل جماعي وترتيبها في مجموعات فرعية على لوحة قلاية أو مساحة من الحائط.

يطلب إلى المشاركين كتابة فكرة واحدة على كل ورقة ملاحظات لاصقة وبشكل فردي، ثم وضع الملاحظات على لوحة أو صفحة من صفحات اللوحة القلاية أو ما شابه ذلك. عندما يتم وضع جميع الملاحظات على اللوحة، يمكن للميسر (أو عضو واحد أو عضوين من المجموعة) تجميع الأفكار المتشابهة معاً وإضافة عنوان فرعي لها. يُساعد هذا النهج على دمج أفكار ومساهمات الجميع في أقصر فترة زمنية. كما أنه يُمكن المجموعة من التوصل إلى بعض الاستنتاجات السريعة.

التصويت المتعدد (Multi-voting)

تتيح هذه التقنية للمجموعات استخدام العصف الذهني لإنشاء قائمة طويلة من الأفكار. بعد ذلك، من المهم تقليص هذه الأفكار إلى حجم معقول يسهل التعامل معه، للنظر فيها بشكل واقعي. لتوفير الوقت، تتم عملية اختيار أفضل الأفكار تشمل المجموعة بأكملها. وفيما يلي ملخص للعملية:

- بمجرد الانتهاء من العصف الذهني، تقوم المجموعة بمراجعة القائمة لتوضيح الأفكار / الخيارات ودمج المماثلة منها.
- يقوم الميسر بإجراء التصويت برفع الأيدي لكل خيار. وكبديل لذلك، يُسمح للمجموعة بالذهاب إلى القائمة ووضع إشارة على اختياراتها أو استخدام نقطة لاصقة لكل خيار قابل للتطبيق. يمكن للمشاركين التصويت لأي عدد من الخيارات.
- بعد ذلك، يقوم الميسر بفرز الأصوات.
- الحصول على أصوات من قبل نصف المجموعة أو أكثر، يستدعي المزيد من المناقشة والنقاش.
- يضع الميسر دائرة أو علامة على كل بند يستحق الآن مزيداً من البحث والتدارس.
- بعد ذلك، يتم إجراء تصويت إضافي بناءً على القائمة المصغرة للخيارات، مع مراعاة أنه لا يجوز للمشاركين التصويت إلا لنصف الخيارات المتبقية في القائمة.

- يتم بعد ذلك إجراء جولتي تصويت إضافيتين لتقليل حجم القائمة إلى النصف.
- عادة، تحتاج المجموعات من ثلاثة إلى خمسة خيارات لإجراء المزيد من التحليل.
- يلي ذلك قيام المجموعة بمناقشة إيجابيات وسلبيات الخيارات المتبقية.
- ثم تتم مناقشة إيجابيات وسلبيات كل خيار متبقٍ داخل المجموعة.
- وأخيرًا، تقوم المجموعة باختيار الخيار الأفضل أو تحديد الأولويات القصوى لمزيد من التحليل والمناقشة.

حل المشاكل/ صنع القرار المنظم (Structured problem solving/decision making)

يتوافر العديد من عمليات حل المشاكل المختلفة، ولكن وبصورة أساسية، تتبع معظم المراحل الترتيب الآتي:

- تعريف المشكلة.
- تقديم الخلفية.
- توليد الأفكار.
- تجميع الأفكار.
- اختيار الفكرة/ الأفكار.
- التحقق من الالتزام.

The APF would like to extend our gratitude to the National Institution for Human Rights (NIHR) in the Kingdom of Bahrain for their support in translating these guidelines.

