



Embassy of the Kingdom
of the Netherlands



مبادرة
مسار السلام

منصة
رعاية

دليل الصمود

للقادات النسائية



2026

دليل الصمود الصحي والمهني للقيادات النسائية

إعداد:

د. إشراق ربيع السباعي

مراجعة:

أ.د. ندى السيد حسن أحمد

أ. دعاء صالح عوض عيدان

د. نظيرة قائد علي العمادي

د. أسماء أحمد عبده الريمي

تصميم وتنسيق:

مها حسين فدعق

أولاً: إهداء خاص

إلى ابنتي الوحيدة.. إلى قرة عيني، ونبض قلبي، وامتداد روحي في هذا الوجود..

أكتب إليك هذه الكلمات من وسط الركام، ومن قلب المعارك غير المرئية التي تخوضها الأمهات والنساء كل يوم في بلدنا الحبيب، نحن نعيش في وضع أمني أستثنائي ملبئ بالجريمة وخاصة ماتتعرض له بعض النساء . لأورثك ما هو أغلى من المال والجاه؛ أورثك الصمود والتخلي بالوعي العالي.

يا بنيتي، لقد اخترت طوعاً أن أكون صوتاً لمن لا صوت لهن، ودرعاً يذود عن كرامة المرأة؛ الأب والابنة، الأم والطفلة. واليوم، أوصيك وصية أم رأت فيك غداً مشرق. كوني قوية.. لا تسمحى للاستبداد أو الاضطهاد أن يجد طريقاً إلى روحك، ولا تقبلي يوماً أن تُهمش امرأة أو تُقصى وهي قادرة على البناء والتغيير.

امشي على خطاي، وواصل المسير بشرف وشجاعة في الدفاع عن حقوق النساء وتمكينهن. إن زمنك القادم يفيض بالتحولات السريعة، وتيارات الرقمية الجارفة، وعواصف التغيير العاتية؛ فلا تدعي هذه الأمواج تبتلع هويتك أو تضعف عزيمتك. كوني واعية، متسلحة بالعلم والوعي والأمان الفكري والرقمي، واجهي الابتزاز بالصلابة، وقابلي التشهير بالثبات، وتذكري دائماً أن من نصرت المرأة في مجتمعها لا تسقط أبداً.

عزيتي . كوني قوية بالحق، فأنت الأقوى بقوة الله سبحانه وتعالى، وهو الحافظ والسند دائماً وأبداً.

ثانياً: مقدمة الكاتبة وحفظ حقوق الملكية الفكرية

كلمة الباحثة الرئيسية

إن إعداد هذا الدليل لم يكن مجرد عمل أكاديمي أو جهد بحثي عابر، بل هو عصارة تجارب مريرة، وقصص واقعية عشناها في ميادين النزاع باليمن، صمدت فيها المدافعات والقياديات أمام حملات التشويه، والابتزاز الإلكتروني، وبيئات العمل غير الصحية، وتحديات الإقصاء المنهج.

يأتي هذا الدليل ليضع إطاراً عملياً وتطبيقياً متكاملًا لبناء مرونة القيادة النسائية في اليمن، مستنداً إلى معايير دولية ومحلية، ومعززاً بتجارب عملية مفرغة في حقبة تمارين متكاملة.

تنويه وحفظ حقوق الملكية الفكرية والطباعة:

جميع حقوق الطبع والملكية الفكرية محفوظة للباحثة (د. اشراق ربيع احمد السباعي) © لعام 2026.

لا يُسمح بإعادة إنتاج هذا الدليل، أو تخزينه في أنظمة استرجاع المعلومات، أو نقله بأي شكل من الأشكال أو بأي وسيلة (إلكترونية، أو ميكانيكية، أو تصوير ضوئي، أو تسجيل، أو غير ذلك) دون الحصول على إذن كتابي مسبق وصريح من من الباحثة الرئيسية.

يُسمح بالاعتباس الأكاديمي والمهني المحدود بشرط الإشارة الصريحة والكاملة للباحثة ولعنوان الدليل كمرجع رئيسي موثق.

أعد هذا الدليل وأُخرج بالتعاون الفني والمنهجي مع شبكة التضامن النسوي ومبادرة مسار السلام (PTI)، ومراجعة وتدقيق الهيئة الاستشارية بمركز المرأة للتدريب والبحوث - جامعة عدن.

دليل الصمود الصحي والمهني للقيادات النسائية

إطار معرفي وتطبيقي متكامل لبناء مرونة القيادة النسائية في بيئات النزاع

فهرس المحتويات

المفاهيمي	والإطار	1- المقدمة
7.....		
		أولاً: مفهوم الصمود الصحي والمهني
		ثانياً: مفهوم الحماية النسائية الشاملة
		ثالثاً: العلاقة بين الصحة النفسية والأداء القيادي
		رابعاً: خصوصية السياق اليمني
المهني	والصمود	2- الفصل الأول: بيئة العمل
10.....	والصمود	10.....
		1.1 بيئة العمل الصحية للقيادات
		1.2 المخاطر المهنية في بيئات النزاع
		1.3 مؤشرات الإنذار المبكر
		1.4 عوامل تعزيز الصمود
الضغوط	وإدارة	3- الفصل الثاني: الإسعاف النفسي
13.....	وإدارة	13.....
		2.1 ما هو الإسعاف النفسي الأولي؟
		2.2 نموذج (انظر – استمع – اربط)
		2.3 تقنيات إدارة الضغوط
		2.4 إدارة الحدود المهنية والرقمية
		2.5 خطة شخصية للصمود (نموذج خطة الصمود الشخصية التطبيقية)
الشخصية	والحماية	4- الفصل الثالث: الأمن الرقمي
18.....	والحماية	18.....
		3.1 التهديدات الرقمية الشائعة

3.2 إجراءات الحماية الأساسية

3.3 التعامل مع الابتزاز والتشهير الإلكتروني

3.4 قائمة التحقق الأمنية

5- الفصل الرابع: القيادة النسائية والصمود الجماعي

22.....

4.1 القيادة النسائية في سياق النزاع

4.2 شبكات الدعم والتضامن

4.3 بناء ثقافة الرعاية الجماعية

4.4 استدامة العمل النسائي

6- الفصل الخامس: النشر المعرفة والتطبيق المؤسسي

24.....

5.1 كيف تستخدم المنظمات هذا الدليل؟

5.2 خطة نشر وتوعية داخل المؤسسة

5.3 دمج الصمود في السياسات الداخلية

5.4 المتابعة والتقييم

7- ملحق التمارين التطبيقية للورش والتدريب الميداني (8 تمارين تفصيلية)

25.....

8- المراجع والمصادر

31.....

1. المقدمة والإطار المفاهيمي

تواجه القيادات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان في اليمن تحديات متزايدة ومعقدة ناتجة عن استمرار النزاع، وتدهور الأوضاع الإنسانية، وتقلص مساحات العمل المدني، إلى جانب الضغوط النفسية والمهنية والأمنية التي ترافق الانخراط المستمر في جهود المناصرة وبناء السلام. وفي ظل هذه الظروف، تصبح القدرة على الاستمرار والعطاء وحماية الذات ضرورة أساسية لضمان استدامة الدور القيادي وتعزيز المشاركة الفاعلة للنساء في المجال العام.

انطلاقاً من ذلك، أعد هذا الدليل ليكون أداة عملية تدعم القيادات النسائية في تعزيز صمودهن الصحي والمهني، من خلال توفير معارف ومهارات وإجراءات مبسطة تساعد على التعامل مع الضغوط النفسية والمهنية، والوقاية من الاحتراق المهني، وتطوير آليات الحماية الشخصية والرقمية، وتعزيز ثقافة الرعاية الذاتية والجماعية داخل بيئات العمل النسوي.

يرتكز الدليل على مفهوم الصمود بوصفه قدرة مستمرة على التكيف مع التحديات والتعافي منها ومواصلة العمل بفعالية، مع الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية والاجتماعية. كما ينطلق من قناعة بأن حماية القيادات ليست مسؤولية فردية فحسب، بل مسؤولية جماعية ومؤسسية.

يستهدف هذا الدليل القيادات النسائية، والمدافعات عن حقوق الإنسان، والناشطات في منظمات المجتمع المدني، والعاملات في مجالات بناء السلام والتنمية والاستجابة الإنسانية، إضافة إلى المؤسسات والجهات التي تسعى إلى توفير بيئات عمل أكثر أماناً ودعماً للنساء العاملات في الشأن العام.

وقد صُمم الدليل بطريقة عملية تتيح استخدامه كمرجع للتعلم الذاتي أو كأداة تدريبية في الورش والبرامج التأهيلية. ويمكن قراءة الدليل بشكل متكامل أو الاستفادة من فصوله بصورة مستقلة وفق الاحتياجات والظروف المختلفة. كما تتضمن فصوله مجموعة من الإرشادات التطبيقية والأدوات العملية وقوائم التحقق التي تساعد على تحويل المعرفة إلى ممارسات يومية تدعم الصحة والسلامة والاستمرارية المهنية.

إن الاستثمار في صمود القيادات النسائية هو استثمار في استدامة العمل النسوي، وتعزيز المشاركة المجتمعية، ودعم جهود السلام والعدالة والمساواة. ومن هذا المنطلق، يسعى هذا الدليل إلى المساهمة في بناء بيئة أكثر أماناً وقدرة على تمكين النساء من مواصلة أدوارهن القيادية بثقة وفاعلية واستدامة.

أولاً: مفهوم الصمود الصحي والمهني

أصبحت مفاهيم الصمود والرفاه المهني من المرتكزات الأساسية في بيئات العمل المعاصرة، لا سيما في السياقات التي تتسم بارتفاع مستويات المخاطر وعدم الاستقرار. ويُقصد بالصمود الصحي والمهني قدرة الفرد على المحافظة على توازنه الجسدي والنفسي والمهني، والتكيف مع الضغوط والتحديات المتغيرة، والتعافي من الأزمات والصدمات دون فقدان القدرة على الاستمرار في أداء أدواره ومسؤولياته بكفاءة وفاعلية.

ولا يعني الصمود غياب الضغوط أو المشكلات، بل يشير إلى امتلاك المهارات والموارد التي تساعد على التعامل معها بطريقة صحية ومستدامة. فالأفراد الصامدون قد يواجهون مستويات مرتفعة من التوتر والإجهاد، إلا أنهم يمتلكون القدرة على إدارة هذه الضغوط والاستفادة من مصادر الدعم المتاحة وتطوير استراتيجيات فعالة للتكيف والتعافي.

وفي سياق العمل النسوي والإنساني، يكتسب الصمود أهمية مضاعفة نظرًا لطبيعة المسؤوليات التي تتحملها القيادات والمدافعات عن حقوق الإنسان، حيث يتعرضن لضغوط مهنية ونفسية متراكمة ناتجة عن التعامل المستمر مع قضايا العنف والنزاع والأزمات الإنسانية، إلى جانب الأعباء التنظيمية والاجتماعية المصاحبة للعمل العام. ومن هنا، فإن تعزيز الصمود الصحي والمهني لا يُعد رفاهية أو خيارًا إضافيًا، بل يمثل ضرورة أساسية للحفاظ على استمرارية العمل وتأثيره وتحقيق أهدافه على المدى الطويل.

ويشمل الصمود الصحي والمهني مجموعة مترابطة من الأبعاد، من أبرزها الصحة النفسية، والصحة الجسدية، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والقدرة على إدارة الضغوط، والحصول على الدعم الاجتماعي والمؤسسي، إضافة إلى امتلاك المهارات اللازمة للتعامل مع الأزمات والمواقف الطارئة.

ثانيًا: مفهوم الحماية النسائية الشاملة

تقوم الحماية النسائية الشاملة على رؤية تعتبر سلامة النساء وكرامتهن وأمنهن حقًا أساسيًا لا ينفصل عن المشاركة المجتمعية والقيادية الفاعلة. ويعني هذا المفهوم توفير منظومة متكاملة من الإجراءات والسياسات والموارد التي تساهم في حماية النساء من مختلف أشكال المخاطر والانتهاكات التي قد يتعرضن لها أثناء ممارسة أدوارهن المهنية أو المجتمعية.

وتتجاوز الحماية النسائية الشاملة المفهوم التقليدي للحماية الذي يقتصر على الجوانب الأمنية أو القانونية، لتشمل أبعادًا متعددة ومتداخلة، منها الحماية النفسية والاجتماعية والرقمية والاقتصادية والمؤسسية. فتعرض القيادية للتهديد أو التشهير أو الضغوط النفسية المستمرة قد يؤثر على قدرتها على الاستمرار في العمل بنفس القدر الذي قد تؤثر به المخاطر الأمنية المباشرة.

وتعتمد الحماية النسائية الشاملة على مجموعة من المبادئ الأساسية، أهمها احترام الكرامة الإنسانية، وعدم التمييز، والسرية، والمساءلة، والمشاركة الفاعلة للنساء في تصميم وتنفيذ آليات الحماية الخاصة بهن. كما تؤكد على أهمية الانتقال من الاستجابة للأزمات بعد وقوعها إلى تبني نهج وقائي يركز على تقليل المخاطر وتعزيز الجاهزية وبناء القدرات.

وتكتسب الحماية النسائية الشاملة أهمية مضاعفة في السياقات التي تعاني من محدودية الأطر القانونية أو ضعف تفعيلها وإنفاذها، بما في ذلك ما يتعلق بحماية النساء من بعض أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، والعنف الرقمي، والابتزاز الإلكتروني، والتشهير والاستهداف عبر الفضاء الإلكتروني. وفي مثل هذه السياقات، تبرز الحاجة إلى تبني آليات حماية مجتمعية ومؤسسية أكثر شمولاً، تستند إلى الوقاية والاستجابة المبكرة وتوفير الدعم متعدد المستويات للنساء العاملات في المجال العام.

وفي هذا السياق، لا تُعد الحماية مسؤولية فردية تتحملها المرأة وحدها، بل مسؤولية جماعية ومؤسسية تتطلب التزام المنظمات والشبكات النسائية والجهات المعنية بتوفير بنيات عمل آمنة وداعمة، وتطوير سياسات وإجراءات واضحة للتعامل مع المخاطر والانتهاكات بمختلف أشكالها.

ثالثاً: العلاقة بين الصحة النفسية والأداء القيادي

تشكل الصحة النفسية أحد العوامل الأساسية المؤثرة في جودة الأداء القيادي وقدرة الأفراد على اتخاذ القرارات والتواصل الفعال وإدارة العلاقات المهنية. فكلما تمتع القائد أو القائدة بمستوى أفضل من الصحة النفسية، ازدادت قدرته على التفكير الاستراتيجي والتعامل مع الضغوط والتحديات بطريقة متوازنة وفعالة.

وفي المقابل، قد تؤدي الضغوط المزمنة والتعرض المستمر للأزمات والصدمات إلى استنزاف الموارد النفسية للفرد، مما ينعكس سلباً على قدرته على التركيز واتخاذ القرار والتخطيط وحل المشكلات. كما قد يسهم الإجهاد المتراكم في ظهور أعراض الاحتراق المهني، مثل الإرهاق المستمر، وفقدان الحافز، والشعور بالعجز أو الانفصال عن العمل.

وتواجه القياديات في بيئات النزاع تحديات إضافية نتيجة الجمع بين المسؤوليات المهنية والأدوار الاجتماعية والأسرية، إلى جانب التعرض المتكرر لمشاهد المعاناة الإنسانية أو قصص العنف والانتهاكات. وقد يؤدي ذلك إلى ما يعرف بالإجهاد الثانوي أو الصدمة الثانوية، وهي حالة تنتج عن التعرض المستمر لمعاناة الآخرين والاستجابة لها.

ومن هنا، فإن تعزيز الصحة النفسية للقياديات لا يهدف فقط إلى تحسين رفاههن الشخصي، بل يسهم أيضاً في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة على الاستمرار والابتكار وبناء العلاقات الإيجابية داخل فرق العمل والمجتمعات المستهدفة. كما يساعد الاهتمام بالصحة النفسية على تعزيز المرونة القيادية والقدرة على التكيف مع المتغيرات واتخاذ قرارات أكثر اتزاناً في الظروف المعقدة.

رابعاً: خصوصية السياق اليمني

يأتي هذا الدليل في سياق يمني يتسم بتحديات استثنائية فرضتها سنوات طويلة من النزاع وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي. وقد أثرت هذه الظروف بصورة مباشرة وغير مباشرة على النساء، وخاصة القياديات والناشطات والمدافعات عن حقوق الإنسان، اللواتي يواجهن أدواراً هائلة رغم محدودية الموارد وتزايد المخاطر.

وتواجه النساء العاملات في المجال العام في اليمن جملة من التحديات المتداخلة، تشمل القيود الاجتماعية والثقافية، وضعف الحماية القانونية، وتراجع الخدمات الأساسية، وصعوبة الوصول إلى الدعم النفسي المتخصص، إضافة إلى المخاطر الأمنية والاقتصادية المتزايدة. كما شهدت السنوات الأخيرة تصاعداً في أشكال العنف الرقمي والتشهير والاستهداف عبر الفضاء الإلكتروني والابتزاز الإلكتروني. ورغم وجود بعض النصوص القانونية العامة التي يمكن الاستناد إليها في التعامل مع بعض هذه الانتهاكات، فإن محدودية تطوير الأطر القانونية المتخصصة وضعف تفعيل وإنفاذ إجراءات الحماية في الممارسة العملية يحدان من قدرة النساء على الوصول إلى الحماية والإنصاف، الأمر الذي أوجد تحديات جديدة تتطلب استجابات أكثر شمولاً وفاعلية. وفي المقابل، أظهرت النساء اليمنيات قدرة ملحوظة على التكيف والصمود والمشاركة في جهود الاستجابة الإنسانية وبناء السلام والمناصرة المجتمعية. وأسهمت العديد من المبادرات والشبكات النسائية في توفير مساحات للدعم والتضامن وتبادل الخبرات، مما عزز من قدرة النساء على مواجهة التحديات والاستمرار في العمل العام.

ويأتي هذا الدليل أيضاً استجابةً للحاجة المتزايدة إلى تعزيز آليات الحماية المجتمعية والمؤسسية، وسد الفجوات القائمة في منظومات الحماية والدعم، بما يسهم في توفير بيئات أكثر أماناً وتمكيناً للنساء القياديات والعاملات في الشأن العام.

الفصل الأول:

1.1 بيئة العمل الآمنة والصمود المهني

بيئة العمل الصحية للقيادات تُعد بيئة العمل الصحية أحد المرتكزات الأساسية لاستدامة الأداء المهني وتعزيز قدرة القيادات على الاستمرار في أداء أدوارهن بفعالية وكفاءة. ولا يقتصر مفهوم بيئة العمل الصحية على توفير مكان عمل آمن من الناحية المادية فحسب، بل يشمل أيضًا الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر بصورة مباشرة في رفاه العاملات وقدرتهن على الإنتاج واتخاذ القرار والتفاعل الإيجابي مع الآخرين.

في سياقات النزاع والأزمات الممتدة، تكتسب بيئة العمل الصحية أهمية استثنائية نظرًا لارتفاع مستويات الضغوط والمخاطر التي تواجهها النساء العاملات في المجال العام. فالقيادات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان غالبًا ما يعملن في ظروف تنسم بعدم الاستقرار الأمني والاقتصادي، إضافة إلى التعرض المستمر للتحديات الاجتماعية والنفسية المرتبطة بطبيعة العمل الإنساني والحقوق. وفي السياق اليمني، تمتد هذه التحديات لتشمل مخاطر التنقل والحركة بين المحافظات، مثل تعدد نقاط التفتيش، والقيود المفروضة على سفر النساء في بعض المناطق، وما قد يرافق ذلك من تأخير أو احتجاز للوثائق الشخصية أو التعرض لأشكال مختلفة من الابتزاز أو التضييق اللوجستي. ولا تقتصر آثار هذه التحديات على الجوانب المادية فحسب، بل تنعكس بصورة مباشرة على الصحة النفسية للقيادات، وتزيد من مستويات التوتر وعدم اليقين، وتؤثر في قدرتهن على التخطيط والتنقل الآمن وأداء أدوارهن المهنية بفاعلية واستمرارية. ومن هنا، يصبح توفير بيئة داعمة وأمنة عنصرًا ضروريًا للحفاظ على سلامة الأفراد وضمان استمرارية الجهود المؤسسية. وتتكون بيئة العمل الصحية من مجموعة من العناصر المتكاملة، تشمل وضوح الأدوار والمسؤوليات، ووجود سياسات عادلة وغير تمييزية، وإتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرار، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي، وتعزيز ثقافة الاحترام المتبادل والتواصل الفعال. كما تشمل توفير آليات واضحة للإبلاغ عن الانتهاكات أو المشكلات المهنية، وضمان التعامل معها بطريقة تحافظ على الكرامة والسرية والعدالة.

وتسهم هذه العناصر مجتمعة في بناء شعور بالأمان والثقة والانتماء داخل المؤسسة، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى الرضا الوظيفي والدافعية والقدرة على مواجهة التحديات المختلفة. وفي المقابل، يؤدي غياب هذه المقومات إلى زيادة احتمالات الإجهاد والاستنزاف المهني وتراجع جودة الأداء على المستويين الفردي والمؤسسي.

1.2 المخاطر المهنية في بيئات النزاع

تواجه القيادات العاملات في البيئات المتأثرة بالنزاعات مجموعة من المخاطر المهنية التي تتجاوز التحديات المعتادة المرتبطة بالعمل اليومي. ويؤدي التعرض المستمر للضغوط والأزمات إلى آثار متراكمة قد تنعكس على الصحة النفسية والجسدية، وعلى القدرة على الاستمرار في العمل والعطاء على المدى الطويل.

ومن أبرز هذه المخاطر الاحتراق المهني، وهو حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي والعاطفي تنتج عن التعرض المطول لضغوط العمل دون الحصول على فترات كافية للراحة أو الدعم. وغالبًا ما يظهر الاحتراق المهني تدريجيًا، حيث يبدأ بانخفاض مستويات الطاقة والحماس قبل أن يتطور إلى شعور بالإجهاد المستمر وفقدان الدافعية وتراجع الإحساس بالإنجاز.

إلى جانب ذلك، أصبح العنف الرقمي أحد التحديات المتزايدة التي تواجه القيادات والناشطات في المجال العام. ويتخذ هذا العنف أشكالًا متعددة تشمل التحرش الإلكتروني، والتنشيع، وخطابات الكراهية، والابتزاز، وانتهاك الخصوصية، ونشر المعلومات الشخصية دون إذن. ولا تقتصر آثار هذه الممارسات على الفضاء الرقمي، بل قد تمتد إلى الحياة المهنية والاجتماعية وتؤثر بصورة مباشرة على الشعور بالأمان والاستقرار.

كما تواجه العديد من القيادات ما يُعرف بالإجهاد الصدمي المستمر، وهو حالة تنشأ نتيجة العيش والعمل لفترات طويلة في بيئات تتسم بعدم اليقين والخوف والتهديدات المتكررة. ففي ظل استمرار الأزمات والنزاعات، يجد الأفراد أنفسهم في حالة تأهب دائم، الأمر الذي يستهلك قدراتهم النفسية ويؤثر على مستويات التركيز والطاقة والتوازن الانفعالي.

وتبرز كذلك الصدمة الثانوية باعتبارها أحد المخاطر المرتبطة بالعمل مع الناجيات والضحايا أو الاستماع المتكرر لقصص العنف والمعاناة. فمع مرور الوقت، قد يؤدي التعاطف المستمر مع الآخرين إلى تأثير العلامات نفسيًا بالمشاعر والتجارب التي يتعرض لها المستفيدون، مما ينعكس على صحتهم النفسية وقدرتهم على أداء أدوارهن بصورة متوازنة.

إن فهم هذه المخاطر والوعي بطبيعتها يمثل الخطوة الأولى نحو تطوير استجابات وقائية فعالة تساعد على الحد من آثارها وتعزيز قدرة القيادات على الاستمرار في أداء أدوارهن بأمان واستدامة.

1.3 مؤشرات الإنذار المبكر

غالبًا ما تتطور الضغوط المهنية والنفسية بصورة تدريجية، ولذلك فإن التعرف المبكر على المؤشرات التحذيرية يساعد في التدخل قبل تفاقم المشكلات ووصولها إلى مستويات أكثر خطورة. ويُعد الوعي بهذه المؤشرات مهارة أساسية من مهارات الرعاية الذاتية والحماية المهنية.

وتشمل مؤشرات الاحتراق المهني الشعور بالإرهاق المستمر رغم الحصول على فترات راحة، وفقدان الحماس تجاه المهام التي كانت تمثل مصدرًا للرضا أو الإنجاز، وتراجع القدرة على التركيز واتخاذ القرار، وزيادة الشعور بالإحباط أو اللامبالاة تجاه العمل أو الزملاء أو المستفيدين. كما قد تظهر بعض الأعراض الجسدية المصاحبة مثل الصداع المتكرر، واضطرابات النوم، وآلام العضلات، والتعب المزمن.

أما مؤشرات الإجهاد النفسي فقد تتجلى في القلق المستمر، والتوتر الزائد، وسرعة الانفعال، والشعور بالحزن أو العجز، وصعوبة التحكم بالمشاعر، إضافة إلى الانسحاب الاجتماعي أو فقدان الاهتمام بالأنشطة اليومية المعتادة. وقد يلاحظ الفرد أيضًا تراجع قدرته على التكيف مع الضغوط التي كان يتعامل معها سابقًا بصورة طبيعية.

ومن المهم عدم تجاهل هذه المؤشرات أو التعامل معها باعتبارها جزءًا طبيعيًا من العمل. فكلما تم التعرف عليها والتعامل معها مبكرًا، ازدادت فرص التعافي ومنع تطور المشكلات إلى مستويات أكثر تعقيدًا.

ويصبح طلب المساعدة أمرًا ضروريًا عندما تبدأ الأعراض بالتأثير على الحياة اليومية أو الأداء المهني أو العلاقات الاجتماعية، أو عندما تستمر لفترات طويلة دون تحسن. ويمكن أن تشمل المساعدة اللجوء إلى شخص موثوق، أو طلب الدعم من الإدارة أو الزملاء، أو الاستفادة من خدمات الدعم النفسي المتخصصة عند الحاجة.

ولا تقتصر مؤشرات الإنذار المبكر على المستوى الفردي، بل قد تظهر أيضًا على مستوى المؤسسة أو فريق العمل، بما يعكس وجود ضغوط متراكمة أو تحديات تؤثر في سلامة بيئة العمل واستدامتها. ومن أبرز هذه المؤشرات ارتفاع معدل دوران العمل أو تزايد الاستقالات، وازدياد النزاعات والخلافات بين الموظفين وأعضاء الفريق، وتراجع جودة التقارير والمخرجات الميدانية، وتكرار التأخير في إنجاز المهام، وارتفاع معدلات الغياب أو انخفاض مستوى المشاركة والدافعية. وتمثل هذه المؤشرات إشارات تستدعي التقييم المبكر واتخاذ إجراءات داعمة، بما في ذلك مراجعة أعباء العمل، وتعزيز آليات التواصل والدعم النفسي، وتطوير التدابير المؤسسية التي تحافظ على سلامة العاملين وفاعلية الأداء المؤسسي.

إن طلب المساعدة لا يُعد مؤشرًا على الضعف، بل يعكس مستوى الوعي والمسؤولية تجاه الذات والقدرة على اتخاذ خطوات إيجابية للحفاظ على الصحة والسلامة المهنية.

1.4 عوامل تعزيز الصمود

على الرغم من التحديات والمخاطر التي تواجه القيادات في بيئات النزاع، فإن هناك مجموعة من العوامل التي يمكن أن تعزز الصمود وتزيد من القدرة على التكيف والاستمرار بصورة صحية ومستدامة.

ويأتي الدعم المؤسسي في مقدمة هذه العوامل، حيث تلعب المؤسسات دورًا محوريًا في توفير بيئات عمل آمنة وداعمة تراعي احتياجات العاملين وتستجيب للتحديات التي يواجهونها. ويشمل ذلك وجود سياسات واضحة للحماية والرعاية، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتعزيز ثقافة الاحترام والتقدير والتضامن داخل فرق العمل.

كما تُعد إدارة عبء العمل من الممارسات الأساسية للحفاظ على التوازن المهني. فالتوزيع العادل للمهام، وتحديد الأولويات، ووضع توقعات واقعية للأداء، يساعد على الحد من الضغوط المتراكمة ويقلل من احتمالات الاستنزاف والاحتراق المهني.

وتكتسب الراحة والتعافي أهمية خاصة باعتبارهما جزءًا أساسيًا من الإنتاجية والاستدامة المهنية. فالحصول على فترات راحة منتظمة، وممارسة الأنشطة التي تعزز الصحة الجسدية والنفسية، والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، جميعها عوامل تسهم في تجديد الطاقة وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات.

إضافة إلى ذلك، تشكل شبكات الدعم الرسمية وغير الرسمية مصدرًا مهمًا للحماية والصمود. فالعلاقات الإيجابية مع الزميلات والأصدقاء وأفراد الأسرة والمجموعات المهنية توفر مساحات للتشجيع وتبادل الخبرات والتنفيس عن الضغوط والحصول على المساندة عند الحاجة. كما تسهم شبكات التضامن النسائية في تعزيز الشعور بالانتماء وتقوية القدرة الجماعية على مواجهة التحديات المشتركة.

وفي النهاية، لا يتحقق الصمود من خلال عامل واحد أو تدخل منفرد، بل هو عملية مستمرة تتطلب تكامل الجهود الفردية والمؤسسية والمجتمعية. وكلما توفرت بيئة داعمة وآمنة، ازدادت قدرة القيادات على الحفاظ على صحتهم ورفاههم والاستمرار في أداء أدوارهم القيادية بفاعلية وتأثير.

لتعزيز المهارات الواردة في هذا الفصل عمليًا، يُرجى الرجوع إلى التمرينين (1) و(2) في ملحق التمارين التطبيقية.

الفصل الثاني:

2.1 الإسعاف النفسي الأولي وإدارة الضغوط

تتعرض القيادات والعاملات في المجال الإنساني والحقوقى بصورة متكررة لمواقف ضاغطة وأحداث صادمة قد تؤثر على صحتهم النفسية وقدرتهم على مواصلة العمل بفاعلية. وفي مثل هذه الظروف، تبرز أهمية الإسعاف النفسي الأولي باعتباره أحد الأدوات الأساسية التي تساعد على تقديم الدعم الإنساني الفوري للأشخاص الذين يمرون بحالات ضيق نفسي أو انفعالي نتيجة التعرض للأزمات أو الأحداث الصعبة.

ويُعرف الإسعاف النفسي الأولي بأنه مجموعة من التدخلات الداعمة والعملية التي تهدف إلى مساعدة الأفراد المتأثرين بالأزمات على استعادة الشعور بالأمان والهدوء والاستقرار الأولي، دون أن يشكل ذلك بديلاً عن العلاج النفسي المتخصص أو التدخلات السريرية. ويركز هذا النهج على تلبية الاحتياجات الفورية للأشخاص، والاستماع إليهم باحترام وتعاطف، وربطهم بمصادر الدعم المناسبة عند الحاجة.

ويستخدم الإسعاف النفسي الأولي في العديد من المواقف، بما في ذلك التعرض للحوادث أو الكوارث أو النزاعات أو التهديدات الأمنية أو حملات التشهير والاستهداف الرقمي أو أي أحداث تؤدي إلى شعور الفرد بالخوف أو القلق أو فقدان الإحساس بالسيطرة. كما يمكن تطبيقه داخل المؤسسات والمنظمات عند تعرض إحدى العضوات أو العاملات لموقف ضاغط يؤثر على أدائها أو سلامتها النفسية.

وتكمن أهمية الإسعاف النفسي الأولي في أنه يساعد على الحد من تفاقم آثار الصدمة، ويعزز قدرة الأفراد على التكيف مع الظروف الصعبة، كما يساهم في استعادة الشعور بالدعم والانتماء والثقة بالآخرين. ولذلك، يُعد امتلاك المهارات الأساسية لهذا النوع من الدعم جزءاً مهماً من منظومة الحماية والرعاية داخل بيئات العمل النسوي والإنساني.

2.2 نموذج (انظر – استمع – اربط)

يعتمد الإسعاف النفسي الأولي على نموذج عملي بسيط وفعال يُعرف بنموذج «انظر - استمع - اربط»، وهو إطار يساعد على تقديم الدعم بطريقة منظمة تراعي احتياجات الشخص المتأثر وتحافظ على كرامته وسلامته.

انظر (Look): تبدأ العملية بمرحلة الانتباه والملاحظة، حيث يتم تقييم الوضع العام والتأكد من سلامة البيئة المحيطة وتحديد الأشخاص الذين قد يكونون بحاجة إلى دعم عاجل. ولا يقتصر الأمر على ملاحظة من يعبرون عن مشاعرهم بصورة واضحة، بل يشمل أيضًا الانتباه للأشخاص الذين يبدوون منزعجين أو صامتين أو تظهر عليهم علامات التوتر والارتباك.

استمع (Listen): بعد ذلك تأتي مرحلة الاستماع، والتي تقوم على التواصل الهادئ وإتاحة مساحة آمنة للشخص للتعبير عن احتياجاته ومشاركه مشاعره دون ضغط أو أحكام مسبقة. ويهدف الاستماع هنا إلى فهم ما يمر به الشخص وإظهار التعاطف والاحترام، وليس إلى التحقيق أو الحصول على تفاصيل دقيقة حول الحدث الذي تعرض له.

اربط (Link): أما المرحلة الثالثة فهي الربط، وتركز على مساعدة الشخص في الوصول إلى الموارد والخدمات أو الأشخاص الذين يمكن أن يقدموا له الدعم المناسب. وقد يشمل ذلك التواصل مع زميلات موثوقات، أو شبكات الدعم المجتمعي والحقوق، أو الجهات المختصة بالدعم النفسي أو القانوني أو الاجتماعي وفقًا لطبيعة الحالة. وفي السياق اليمني، تتطلب هذه الخطوة قدرًا عاليًا من الحساسية وتقييمًا دقيقًا لمصادر الدعم المتاحة، إذ قد لا يكون الربط بالأسرة خيارًا آمنًا في جميع الحالات، خاصة إذا كانت الأسرة غير داعمة لعمل المرأة في المجال العام أو تنظر إلى تعرضها للتهديد أو التشهير أو العنف باعتباره مصدرًا للصمة الاجتماعية. ولذلك، ينبغي تقييم مدى أمان وجدوى الربط الأسري قبل اللجوء إليه، وإعطاء الأولوية للخيارات التي تعزز شعور المتضررة بالأمان والثقة، مثل الاستناد إلى الأشخاص الموثوقين أو شبكات الدعم النسائية والحقوقية والخدمات المتخصصة. ربط المتضررة بخدمات الدعم النفسي المتخصص، القانوني، أو الأسرة.



المرحلة	الهدف الأساسي	أمثلة عملية
انظر (Look)	تقييم السلامة وتحديد الاحتياجات الفورية	التأكد من الأمان الجسدي والميداني، ملاحظة علامات الصدمة أو الذهول.
استمع (Listen)	تقديم الدعم الإنساني غير المتدخل	الإصغاء بتركيز، إتاحة مساحة للتنفس والتعبير دون إصدار أحكام.
اربط (Link)	توجيه الشخص نحو الموارد الفعالة	الإحالة الآمنة للخدمات النفسية، القانونية، والشبكات التضامنية الفعالة.

2.3 تقنيات إدارة الضغوط

تُعد الضغوط النفسية جزءًا طبيعيًا من العمل في البيئات المعقدة، إلا أن تراكمها لفترات طويلة قد يؤدي إلى آثار سلبية على الصحة الجسدية والنفسية والأداء المهني. ولذلك، من الضروري أن تمتلك القيادات مجموعة من الأدوات العملية التي تساعد على إدارة الضغوط بصورة صحية ومستدامة.

التنفس العميق: والذي يساعد على تهدئة الجهاز العصبي وتقليل التوتر الجسدي والانفعالي. ويمكن ممارسة هذه التقنية من خلال أخذ شهيق بطيء وعميق، والاحتفاظ بالنفس لبضع ثوانٍ، ثم إخراجها تدريجيًا بوتيرة هادئة. ويساهم تكرار هذه العملية عدة مرات في استعادة الشعور بالهدوء وتحسين القدرة على التركيز.

اليقظة الذهنية (Mindfulness): من الممارسات الفعالة في التعامل مع الضغوط اليومية. وتعني توجيه الانتباه إلى اللحظة الحالية بوعي ودون إصدار أحكام، مما يساعد على تقليل القلق المرتبط بالماضي أو المستقبل ويعزز القدرة على التعامل مع المواقف بصورة أكثر توازنًا.

إعادة التأطير المعرفي (Cognitive Reframing): مهارة تساعد على مراجعة الأفكار السلبية أو المبالغ فيها واستبدالها بتفسيرات أكثر واقعية ومرونة. فعوضًا عن النظر إلى التحديات باعتبارها مؤشرات على الفشل أو العجز، يمكن التعامل معها بوصفها فرصًا للتعلم والتطوير واكتساب الخبرة.

كتابة اليوميات والتأمل الذاتي: تساهم في تعزيز الوعي بالمشاعر والتجارب الشخصية، حيث تساعد على تنظيم الأفكار والتعبير عن المشاعر بصورة آمنة، كما تتيح فرصة للتأمل في النجاحات والتحديات واستخلاص الدروس المستفادة منها.

مجموعات التحدث المغلقة والدورية (De-briefing Circles): تُعد من الأدوات الفعالة للتفريغ الانفعالي والدعم النفسي الجماعي، خاصة في البيئات الإنسانية والحقوقية التي تتضمن التعرض المتكرر للأحداث الضاغطة أو المؤلمة. وتقوم هذه المجموعات على تخصيص جلسات دورية وآمنة ومغلقة تتيح لأعضاء الفريق مشاركة تجاربهم وانفعالاتهم والتحديات التي واجهوها خلال الأنشطة أو النزولات الميدانية، في بيئة قائمة على الاحترام والسرية وعدم إصدار الأحكام. وتساهم هذه الممارسة في الحد من تراكم الضغوط والانفعالات، وتعزيز الشعور بالدعم والتضامن بين أعضاء الفريق، وتقوية القدرة على التكيف والاستمرار في العمل بصورة صحية ومستدامة.

2.4 إدارة الحدود المهنية والرقمية

في ظل التطورات التقنية وتسارع وتيرة التواصل، أصبحت الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية أقل وضوحًا مما كانت عليه في السابق. وغالبًا ما تجد القيادات أنفسهن متاحات للعمل والتواصل في مختلف الأوقات، الأمر الذي قد يؤدي إلى الشعور بالإرهاق وفقدان التوازن بين المسؤوليات المهنية والاحتياجات الشخصية.

وتبدأ إدارة الحدود المهنية من القدرة على تنظيم الوقت وتحديد أولويات العمل بصورة واقعية، بما يضمن توزيع الجهد والموارد بشكل متوازن. كما تشمل تحديد أوقات واضحة للراحة وعدم اعتبار التواجد المستمر أو الاستجابة الفورية لجميع الطلبات مؤشرًا على الكفاءة أو الالتزام المهني.

ومن المهم أيضًا الحفاظ على مساحة منفصلة للحياة الشخصية والعائلية، من خلال تخصيص أوقات للأنشطة الاجتماعية والترفيهية والاهتمامات الفردية بعيدًا عن ضغوط العمل. ويساهم هذا الفصل في تجديد الطاقة النفسية وتعزيز الشعور بالتوازن والاستقرار.

أما في المجال الرقمي، فتتطلب الحماية من الاستنزاف وضع ضوابط واضحة لاستخدام وسائل التواصل وأدوات الاتصال المختلفة. وقد يشمل ذلك إيقاف الإشعارات خارج أوقات العمل، وتحديد فترات زمنية للرد على الرسائل، والحد من التعرض المستمر للمحتوى المسبب للتوتر أو الاستقطاب.

كما ينبغي التعامل بوعي مع الضغوط الناتجة عن التفاعل الرقمي، وخاصة في الحالات التي تتضمن حملات تشهير أو إساءة أو استهداف إلكتروني. وفي مثل هذه الظروف، يصبح من الضروري الاستفادة من أدوات الحماية الرقمية وطلب الدعم من الجهات أو الأشخاص الموثوقين عند الحاجة.

ولا تقتصر إدارة الحدود المهنية والرقمية على الجهود الفردية، بل تتطلب أيضًا تبني سياسات وممارسات مؤسسية داعمة. وفي هذا الإطار، يُنصح بأن تعتمد المنظمات والشبكات النسائية سياسات داخلية واضحة تنظم التواصل المهني خارج أوقات العمل، بما في ذلك عدم إلزام الموظفين والقيادات بالرد على الرسائل أو التفاعل مع مجموعات العمل عبر تطبيقات التواصل أو البريد الإلكتروني بعد ساعات الدوام الرسمي وخلال العطلات والإجازات، إلا في الحالات الطارئة والاستثنائية التي يتم تعريفها وتحديد آليات التعامل معها مسبقًا. ويسهم هذا النهج الوقائي في الحد من الاحتراق المهني، وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وحماية الوقت الخاص، ودعم الصحة النفسية والاستدامة المهنية للقيادات والعاملات.

2.5 خطة شخصية للصمود

يختلف تأثير الضغوط والتحديات من شخص إلى آخر، ولذلك فإن بناء الصمود يتطلب تطوير خطة شخصية تراعي احتياجات كل فرد وظروفه الخاصة. وتساعد هذه الخطة على تعزيز الوعي بالموارد المتاحة ونقاط القوة الشخصية وآليات التعامل مع الأزمات قبل وقوعها.

ولا تُعد خطة الصمود وثيقة ثابتة، بل أداة مرنة يمكن مراجعتها وتحديثها بصورة دورية وفقًا للمتغيرات والاحتياجات الجديدة. فكلما زاد وعي الفرد بقدراته وموارده وآليات دعمه، ازدادت قدرته على مواجهة التحديات والاستمرار في أداء أدواره بثقة وفاعلية واستدامة.

نموذج خطة الصمود الشخصية للقيادية (تطبيق عملي ذاتي) يرجى تعبئة هذا النموذج والاحتفاظ به في مكان خاص للرجوع إليه عند الشعور بارتفاع حدة الضغوط أو المرور بأزمة.

(تم تصميم هذا النموذج كصفحة مستقلة قابلة للطباعة أو الفصل (Tear-out Page)، بحيث تتمكن كل متدربة من تعبئته والاحتفاظ به بصورة منفصلة وسريّة، مع إمكانية تحديثه دوريًا وفقًا للتغيرات في ظروفها واحتياجاتها.)

لتطبيق مهارات الإسعاف النفسي الأولي وإدارة الضغوط عمليًا، يُرجى الرجوع إلى التمرينين (3) و(4) في ملحق التمارين التطبيقية.

نموذج خطة الصمود الشخصي

1. **محفزات التوتر الشخصية (Triggers):** ما هي المواقف، الكلمات، أو الأحداث التي تثير توتري بشكل فوري في الميدان أو عبر الإنترنت؟

-
-
-

2. **مؤشرات الخطر والإنذار المبكر (Early Warnings):** كيف يخبرني جسدي وعقلي بأنني على وشك الانهيار أو الاحتراق؟ (مثال: صداع، أرق، رغبة في العزلة)

جسدياً:

نفسياً:

سلوكياً:

3. **تقنيات التهدئة الفورية المفضلة (Self-Calming):** ما هي التقنيات الثلاث التي تنجح دائماً في تهدئة جهازي العصبي عند حدوث هجوم أو أزمة طارئة؟

- 1.
- 2.
- 3.

4. **شبكة الدعم السريع (My Safe Circle):** من هم الأشخاص الثلاثة (شخصي، مهني، قانوني/تقني) الذين يمكنني الاتصال بهم فوراً وبلا تردد لطلب المساعدة؟

- الاسم/الهاتف (شخصي):
- الاسم/الهاتف (مهني):
- الاسم/الهاتف (قانوني أو تقني):

5. **الحدود المهنية والرقمية اليومية (My Boundaries):** ما هي الحدود الثلاثة التي سألتزم بفرضها ابتداءً من اليوم لحماية وقتي وصحتي النفسية؟

1. أوقات إيقاف تشغيل الهاتف:
2. عبارة الاعتذار الجاهزة التي سأستخدمها:
3. نشاط غير مهني مخصص للتعافي يومياً:

6. **خطة المأوى والتعافي السريع (Respite Plan):** إذا اضطررت للتوقف التام والانسحاب المؤقت للتعافي، أين سأذهب؟ وما الذي سأحتاجه للشعور بالأمان التام؟

مكان التعافي الآمن:

المستلزمات الضرورية:

الفصل الثالث:

3.1 الأمن الرقمي والحماية الشخصية

التحديات الرقمية الشائعة أصبح الفضاء الرقمي جزءاً أساسياً من العمل النسوي والحقوقى والإنساني، حيث تعتمد القيادات والناشطات على المنصات الرقمية ووسائل التواصل المختلفة للتواصل والتنسيق والمناصرة وإدارة الأنشطة والبرامج. ورغم ما توفره هذه الأدوات من فرص واسعة للوصول والتأثير، فإنها في الوقت ذاته تخلق مجموعة من المخاطر والتحديات التي قد تهدد السلامة الشخصية والمهنية والأمنية للعاملات في المجال العام.

وتتخذ التهديدات الرقمية أشكالاً متعددة ومتطورة، تبدأ من محاولات اختراق الحسابات وسرقة البيانات الشخصية، وصولاً إلى حملات التشهير المنظمة والابتزاز الإلكتروني وانتهاك الخصوصية. وغالباً ما تستهدف هذه الممارسات النساء بصورة خاصة من خلال استغلال الصور الشخصية أو المحادثات الخاصة أو المعلومات الحساسة بهدف إسكات الأصوات النسائية أو الحد من مشاركتها في المجال العام.

وتتطور التهديدات الرقمية باستمرار لتشمل أشكالاً أكثر تعقيداً، من بينها الاستخدام المتزايد لتقنيات الذكاء الاصطناعي في التزييف العميق (Deepfakes)، حيث يتم إنشاء أو تعديل صور ومقاطع فيديو بصورة مضللة بغرض التشهير أو الابتزاز أو الضغط على القيادات والناشطات وإجبارهن على الصمت أو الانسحاب من المجال العام. ويشكل هذا النوع من التهديدات تحدياً إضافياً نظراً لصعوبة التحقق الفوري من المحتوى وسرعة انتشاره وتأثيره على السمعة والأمان الشخصي والمهني.

كما تتزايد المخاطر المرتبطة بالتعامل مع الأجهزة المحمولة أثناء التنقل ومروراً بنقاط التفتيش، حيث قد تتعرض القيادات لمواقف تستدعي التفتيش السريع أو غير المخطط له للهواتف. وفي هذا السياق، تبرز أهمية الوعي بإجراءات الحماية الرقمية الأساسية مثل تقليل تخزين البيانات الحساسة على التطبيقات غير الآمنة، وتفعيل خصائص الخصوصية المتقدمة في تطبيقات المراسلة، وتجنب حفظ معلومات تعريفية حساسة قد تربط المستفيدات أو الأنشطة بأشخاص أو مواقع محددة، بما يساهم في تقليل مخاطر الانكشاف غير المقصود أثناء الإجراءات الميدانية.

ومن أكثر التهديدات شيوعاً التصيد الاحتيالي (Phishing)، وهو أسلوب يعتمد على إرسال رسائل أو روابط مزيفة تهدف إلى خداع المستخدم ودفعه للكشف عن كلمات المرور أو المعلومات الشخصية. كما تزداد مخاطر البرامج الضارة التي قد تثبت على الأجهزة دون علم المستخدم، مما يسمح للمهاجمين بالوصول إلى البيانات أو مراقبة الأنشطة الإلكترونية.

إلى جانب ذلك، تواجه القيادات مخاطر مرتبطة بالتشهير وخطابات الكراهية والتحرش الإلكتروني، والتي قد تتسبب في آثار نفسية ومهنية واجتماعية عميقة. وفي بعض الحالات، قد ينتقل التهديد من الفضاء الرقمي إلى الواقع المادي من خلال التهديد المباشر أو كشف المعلومات الشخصية أو استهداف أفراد الأسرة والمحيط الاجتماعي.

وفي حال الاشتباه في تداول صورة أو تسجيل صوتي أو مقطع فيديو مُفبرك باستخدام تقنيات التزييف العميق، يُنصح بتجنب إعادة نشر المحتوى أو تداوله حتى يقصد نفي صحته أو الدفاع عن النفس، لأن ذلك قد يساهم في زيادة انتشاره. وبدلاً من ذلك، ينبغي توثيق المحتوى والأدلة المرتبطة به، والإبلاغ عنه عبر القنوات الرسمية التي توفرها منصات التواصل الاجتماعي، واتخاذ الإجراءات القانونية أو المؤسسية المناسبة للحد من انتشاره وحماية المتضررة.

3.2 إجراءات الحماية الأساسية

لا تتطلب الحماية الرقمية بالضرورة خبرات تقنية متقدمة، بل تعتمد في كثير من الأحيان على الالتزام بمجموعة من الممارسات الوقائية الأساسية التي تساهم في تقليل المخاطر وتعزيز أمن المعلومات والحسابات الشخصية والمهنية.

تُعد كلمات المرور القوية خط الدفاع الأول ضد محاولات الاختراق. وينبغي أن تكون كلمة المرور طويلة ومعقدة نسبياً، وأن تتضمن مزيجاً من الأحرف والأرقام والرموز، مع تجنب استخدام المعلومات الشخصية أو الكلمات الشائعة سهلة التخمين. كما يُوصى باستخدام كلمة مرور مختلفة لكل حساب وعدم إعادة استخدام الكلمة نفسها عبر منصات متعددة.

ويُعتبر التحقق الثنائي (Two-Factor Authentication - 2FA) أحد أكثر وسائل الحماية فعالية في الوقت الحالي. فعند تفعيله، لا يكتفي النظام بطلب كلمة المرور فقط، بل يتطلب خطوة إضافية للتحقق من هوية المستخدم، مثل رمز مؤقت يتم إرساله إلى الهاتف أو تطبيق مصادقة مخصص. ويساهم هذا الإجراء بشكل كبير في الحد من فرص الوصول غير المصرح به إلى الحسابات حتى في حال تسريب كلمة المرور.

كما يمثل النسخ الاحتياطي المنتظم للبيانات إجراءً وقائيًا بالغ الأهمية، إذ يضمن إمكانية استعادة الملفات والمعلومات في حال فقدانها أو تعرضها للحذف أو الاختراق أو الأعطال التقنية. ويُفضل الاحتفاظ بنسخ احتياطية في أكثر من موقع آمن، سواء على وسائط تخزين خارجية أو خدمات سحابية موثوقة.

أما حماية الأجهزة فتشمل مجموعة من الإجراءات اليومية، مثل تحديث أنظمة التشغيل والتطبيقات بصورة منتظمة، واستخدام برامج الحماية المناسبة، وتفعيل قفل الشاشة، وتجنب تحميل التطبيقات من مصادر غير موثوقة. كما يُنصح بعدم ترك الأجهزة دون مراقبة في الأماكن العامة أو مشاركتها مع أشخاص غير موثوقين عند التعامل مع معلومات حساسة.

3.3 التعامل مع الابتزاز والتشهير الإلكتروني

يُعد الابتزاز والتشهير الإلكتروني من أكثر أشكال العنف الرقمي تأثيرًا على النساء العاملات في المجال العام، نظرًا لما يترتب عليهما من أضرار نفسية واجتماعية ومهنية قد تتجاوز حدود الفضاء الإلكتروني وتمتد إلى الحياة الواقعية.

ويعتمد الابتزاز الإلكتروني غالبًا على التهديد بنشر صور أو معلومات أو محادثات خاصة بهدف إجبار الضحية على القيام بسلوك معين أو دفع أموال أو التوقف عن نشاط مهني أو مجتمعي. أما التشهير الإلكتروني فيتمثل في نشر معلومات أو اتهامات أو محتويات مسيئة بقصد الإضرار بالسمعة أو التشكيك بالمصداقية أو التحريض ضد الشخص المستهدف.

وعند التعرض لأي من هذه الممارسات، من المهم تجنب الاستجابة الانفعالية أو اتخاذ قرارات متسارعة قد تزيد من تعقيد الموقف. وينبغي في المقام الأول الاحتفاظ بالأدلة الرقمية المتاحة، بما في ذلك لقطات الشاشة والرسائل والروابط وتواريخ التواصل، حيث يمكن أن تشكل هذه المواد أساساً مهماً لأي إجراءات قانونية أو مؤسسية لاحقة.

كما يُنصح بعدم الدخول في مفاوضات مطولة مع المبتز أو الاستجابة لمطالبه، لأن ذلك قد يشجعه على مواصلة الابتزاز أو رفع سقف مطالبه. وفي المقابل، يُفضل طلب الدعم من جهات موثوقة أو من الإدارة أو الشبكات الداعمة أو المختصين القانونيين بحسب طبيعة الحالة.

ومن المهم أيضًا الإبلاغ عن المحتوى المسيء أو الحسابات المنتهكة عبر المنصات الرقمية المستخدمة، والاستفادة من أدوات الحظر والتقييد والإبلاغ المتاحة. وفي الحالات الأكثر خطورة، قد يكون من الضروري اللجوء إلى الجهات المختصة أو طلب المشورة القانونية المناسبة.

ومن المهم كذلك تجنب اللجوء إلى برامج أو خدمات تجارية غير موثوقة تدّعي إزالة آثار الابتزاز أو استعادة الحسابات أو حذف المحتوى المسيء مقابل رسوم مالية، إذ قد تؤدي هذه الممارسات إلى تعريض بيانات الضحية لمزيد من المخاطر أو الاستغلال. ويُوصى بالاعتماد على الجهات الرسمية المختصة، أو وحدات الدعم الرقمي التابعة للمنظمات أو الشبكات النسائية الموثوقة، للحصول على الدعم التقني والقانوني مع الحفاظ على سرية المعلومات وخصوصية المتضررة.

آلية الاستجابة القانونية والمؤسسية في السياق اليمني:

التوثيق الرقمي الفوري: تصوير الشاشات (Screenshots) مع إظهار روابط الحسابات (URLs) وتواريخ وأوقات الرسائل بوضوح قبل قيام المعتدي بحذفها.

لأن الضحايا في حالة الهلع يملن إلى حذف الحساب، مما يضيع الأدلة القانونية والتقنية لتتبع المبتز.

الإبلاغ التقني الصامت: استخدام قنوات الإبلاغ المباشرة للمنصات وتجنب التفاعل مع المبتز أو الاستجابة لطلباته تماماً.

التعامل الآمن مع خدمات المساندة التقنية: ينبغي تجنب الاستعانة ببرامج أو خدمات إلكترونية غير موثوقة تدّعي إزالة آثار الابتزاز أو استعادة الحسابات أو حذف المحتوى المسيء، لما قد تشكله من مخاطر إضافية على خصوصية المتضررة وأمن بياناتها. ويُوصى بالاعتماد على الجهات الرسمية المختصة، أو وحدات الدعم الرقمي التابعة للمنظمات أو الشبكات النسائية الموثوقة، عند الحاجة إلى المساندة التقنية أو القانونية.

الدعم القانوني المتخصص: التنسيق مع الإدارة القانونية بالمنظمة أو شبكات المناصرة الحقوقية الصديقة لتقديم بلاغ رسمي لـ (إدارة مكافحة الجرائم الإلكترونية / البحث الجنائي) في المحافظة المعنية وفقاً للإجراءات المتاحة، مع ضرورة تفعيل أقصى درجات السرية للمتضررة لحمايتها من الوصمة الاجتماعية والقيود الثقافية المحيطة بها.

3.4 قائمة التحقق الأمنية

تساعد قائمة التحقق الأمنية على مراجعة مستوى الأمان الرقمي بصورة دورية، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين أو تحديث. ويمكن استخدام القائمة التالية كأداة تقييم ذاتي بسيطة:

أمن الحسابات:

[] أستخدم كلمات مرور قوية وفريدة لكل حساب مهم.

[] قمت بتفعيل التحقق الثنائي (2FA) لجميع الحسابات الأساسية.

[] أراجع إعدادات الخصوصية والأجهزة المتصلة بحساباتي بشكل دوري.

[] أتحقق بدقة من هوية مرسلي الرسائل والروابط قبل النقر عليها.

أمن الأجهزة:

[] أقوم بتحديث نظام تشغيل الهاتف والحاسوب بانتظام وفور صدور التحديثات.

[] أستخدم رمز قفل قوي أو بصمة حيوية (بيومترية) لحماية شاشة أجهزتي.

[] أتجنب تماماً تحميل أو تثبيت التطبيقات من خارج المتاجر الرسمية المعتمدة.

[] أستخدم برامج فحص الفيروسات والحماية من البرمجيات الضارة على أجهزتي.

حماية البيانات:

[] أحتفظ بنسخ احتياطية مشفرة ومنتظمة للملفات وسجلات الضحايا المهمة خارج الأجهزة.

[] أقوم بمسح البيانات الحساسة فوراً من الأجهزة المشتركة أو العامة.

[] أستخدم قنوات اتصال وتخزين سحابية مشفرة بالكامل بالطرفين (End-to-End Encrypted).

[] أتأكد من تشفير المجلدات الحساسة وحمايتها بكلمات مرور على حاسوبي الشخصي.

الحماية من العنف الرقمي:

[] أتقن مهارات التوثيق الفوري والأرشفة الآمنة للأدلة الرقمية عند التعرض للانتهاك.

[] أستخدم أدوات الحظر (Block) والتقييد (Restrict) والإبلاغ (Report) بفعالية لمنع الإساءة.

[] أحتفظ بقائمة محدثة لجهات اتصال طارئة ومتخصصة بالدعم الفني والسيبراني العاجل للشبكة.

[] أمتلك الوعي بالخطوات الإجرائية الآمنة للتعامل مع الابتزاز والتشهير الإلكتروني دون رضوخ.

لتعزيز مهارات الأمن الرقمي والاستجابة للتهديدات الإلكترونية، يُرجى الرجوع إلى التمرينين (5) و (6) في ملحق التمارين التطبيقية.

الفصل الرابع:

4.1 القيادة النسائية والصمود الجماعي

القيادة النسائية في سياق النزاع تؤدي النساء أدوارًا متزايدة الأهمية في المجتمعات المتأثرة بالنزاعات، حيث يشاركن في جهود الاستجابة الإنسانية، وبناء السلام، والمناصرة الحقوقية، وتعزيز التماسك المجتمعي. ومع ذلك، فإن ممارسة القيادة في مثل هذه السياقات لا تتم في ظروف اعتيادية، بل في بيئات تتسم بعدم الاستقرار وتعدد المخاطر والضغوط السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولهذا تبرز الحاجة إلى نماذج قيادية قادرة على التكيف مع التعقيدات المتغيرة والاستجابة للتحديات بطريقة فعالة ومستدامة.

وتستند القيادة النسائية إلى مجموعة من القيم والمبادئ التي تركز على المشاركة والعدالة والشمولية والتعاون، بدلاً من الأنماط التقليدية التي تقوم على التسلسل الهرمي والسلطة الفردية. فهي تنظر إلى القيادة باعتبارها عملية جماعية تهدف إلى تمكين الأفراد والمجتمعات وإحداث تغيير إيجابي طويل الأمد، وليس مجرد ممارسة للنفوذ أو اتخاذ القرار.

وفي سياقات النزاع، تكتسب هذه المقاربة أهمية خاصة، إذ غالبًا ما تضطلع القيادات بأدوار تتجاوز مسؤولياتهن المهنية المباشرة لتشمل الوساطة المجتمعية، والدعم النفسي والاجتماعي، وحماية الفئات الأكثر هشاشة، والمساهمة في الحفاظ على استمرارية الخدمات والمبادرات المحلية. كما يجدن أنفسهن في مواجهة تحديات إضافية مرتبطة بالقيود الاجتماعية أو التهديدات الأمنية أو محدودية فرص المشاركة في مراكز صنع القرار.

4.2 شبكات الدعم والتضامن

لا يتحقق الصمود بصورة فردية فقط، بل يعتمد إلى حد كبير على وجود شبكات من العلاقات الداعمة التي توفر الحماية والمساندة وتبادل الخبرات. وفي البيئات التي تتسم بارتفاع مستويات المخاطر والضغوط، تصبح شبكات الدعم والتضامن أحد أهم الموارد التي تساعد القيادات على الاستمرار ومواجهة التحديات المختلفة.

وتشمل هذه الشبكات مجموعة واسعة من العلاقات الرسمية وغير الرسمية، مثل الزميلات في العمل، والشبكات النسائية، ومنظمات المجتمع المدني، والموجهات المهنية، والأصدقاء وأفراد الأسرة. وتوفر هذه الروابط مساحات للتشاور وتبادل المعرفة والحصول على المشورة والدعم النفسي والاجتماعي عند الحاجة.

كما تساهم شبكات التضامن النسائية في الحد من الشعور بالعزلة الذي قد تواجهه العديد من القيادات، خاصة في البيئات التي تتعرض فيها النساء للاستهداف أو التهميش أو الضغوط المجتمعية. فالشعور بوجود أشخاص يشاركون التحديات ذاتها ويفهمون طبيعة التجارب المشتركة يعزز الثقة بالنفس ويقوي القدرة على الاستمرار في مواجهة الصعوبات.

4.3 بناء ثقافة الرعاية الجماعية

شهدت السنوات الأخيرة تزايدًا في الاهتمام بمفهوم الرعاية الجماعية باعتباره أحد المكونات الأساسية للحماية والاستدامة داخل المؤسسات والحركات الاجتماعية. ويقوم هذا المفهوم على إدراك أن مسؤولية الحفاظ على الصحة النفسية والرفاه المهني لا تقع على عاتق الأفراد وحدهم، بل تتطلب جهودًا جماعية تساهم في خلق بيئات أكثر دعمًا وإنصافًا وإنسانية.

وتختلف الرعاية الجماعية عن الرعاية الذاتية في كونها تركز على العلاقات والأنظمة والممارسات المشتركة التي تعزز سلامة الجميع داخل المؤسسة أو الفريق. فبدلاً من مطالبة الأفراد بالتكيف المستمر مع الضغوط، تسعى الرعاية الجماعية إلى معالجة العوامل التنظيمية التي قد تسهم في خلق هذه الضغوط أو تفاقمها.

وتشمل ثقافة الرعاية الجماعية العديد من الممارسات، مثل تشجيع الحوار المفتوح حول الصحة النفسية، وتوفير مساحات آمنة للتعبير عن التحديات والمشاعر، واحترام الحدود الشخصية والمهنية، وتوزيع الأعباء بصورة عادلة، والاعتراف بالجهود والإنجازات الفردية والجماعية. كما تتضمن تطوير سياسات وإجراءات تراعي رفاه العاملين وتدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وفي إطار تفعيل الرعاية الجماعية على المستوى المؤسسي، يمكن أن تتجه بعض المنظمات النسائية إلى تخصيص موارد مالية مرنة ضمن ميزانياتها التشغيلية لدعم رفاه العاملات والصمود المهني. ويأخذ هذا التوجه شكل آليات دعم طارئة موجهة لتغطية الاحتياجات المرتبطة بالصحة النفسية، أو الاستجابة للحالات الضاغطة الناتجة عن العمل الميداني، أو توفير دعم يتعلق بالانتقال الآمن في حالات التهديد، أو إتاحة فترات تعافٍ مؤقتة من الإرهاق أو الاحتراق المهني. ويعكس هذا النوع من الممارسات تحولاً في فهم الرعاية من كونها مسؤولية فردية إلى كونها التزاماً مؤسسياً وجماعياً يسهم في تعزيز الاستدامة المهنية وحماية العاملات في البيئات عالية المخاطر.

4.4 استدامة العمل النسائي

تعتمد استدامة العمل النسائي على قدرة القيادات والمؤسسات على الاستمرار في تحقيق أهدافهن ورسائلهن رغم التحديات والمتغيرات المحيطة. ولا تقتصر الاستدامة على الجوانب المالية أو الإدارية فحسب، بل تشمل أيضاً الحفاظ على الموارد البشرية والمعرفة والنفسية التي تشكل الأساس الحقيقي لأي عمل أو حركة اجتماعية.

وتواجه المبادرات النسائية في بيئات النزاع العديد من التحديات التي قد تؤثر على استمراريتها، من بينها محدودية الموارد، وتغير الأولويات التمويلية، واستنزاف الكوادر، والضغوط الأمنية والاجتماعية. ولذلك، فإن بناء الاستدامة يتطلب تبني رؤية طويلة المدى توازن بين تحقيق الأهداف الحالية والحفاظ على قدرة الأفراد والمؤسسات على مواصلة العمل مستقبلاً.

ومن العوامل الأساسية التي تعزز استدامة العمل النسائي الاستثمار في بناء القدرات وتطوير القيادات الجديدة، بما يضمن نقل المعرفة والخبرات واستمرار العمل عبر الأجيال المختلفة من الناشطات والقيادات. كما تسهم عمليات التوثيق وإدارة المعرفة في الحفاظ على الخبرات المتركمة والاستفادة منها في تطوير البرامج والمبادرات المستقبلية.

لتعزيز ثقافة الرعاية الجماعية وبناء شبكات الدعم، يُرجى الرجوع إلى التمرينين (7) و(8) في ملحق التمارين التطبيقية.

الفصل الخامس:

5.1 نشر المعرفة والتطبيق المؤسسي

لا تقتصر قيمة هذا الدليل على كونه مصدرًا معرفيًا يقدم معلومات حول الصمود الصحي والمهني والحماية الشخصية، بل تكمن أهميته في قدرته على دعم المؤسسات والمنظمات في تحويل هذه المفاهيم إلى ممارسات عملية وسياسات مستدامة. ولذلك، فإن الاستفادة المثلى من الدليل تتطلب دمج دمجها ضمن البرامج والأنشطة والأنظمة المؤسسية بصورة منهجية تضمن تحقيق الأثر المطلوب على المدى الطويل.

يمكن استخدام الدليل كمرجع تدريبي في بناء قدرات القيادات والعمالات داخل المؤسسات، سواء من خلال تنظيم ورش تدريبية متخصصة أو دمج محتواه ضمن البرامج التأهيلية والتوجيهية للعمالات الجدد. كما يمكن الاستفادة منه في تصميم جلسات توعية دورية تهدف إلى تعزيز الوعي بالصحة النفسية وإدارة الضغوط والأمن الرقمي والرعاية الذاتية والجماعية.

5.2 خطة نشر وتوعية داخل المؤسسة

تُعد عملية نشر المعرفة خطوة أساسية لضمان الاستفادة من محتوى الدليل وتحويله إلى جزء من الثقافة التنظيمية للمؤسسة. فحتى أكثر الأدلة شمولاً وثراءً قد تفقد جزءاً كبيراً من قيمتها إذا لم تصل إلى الفئات المستهدفة أو لم تُترجم إلى ممارسات عملية داخل بيئة العمل.

ولتحقيق ذلك، ينبغي إعداد خطة توعية داخلية تتناسب مع حجم المؤسسة وطبيعة عملها واحتياجات كوادرها. ويمكن أن تبدأ هذه العملية بتعريف العمالات والعاملين بأهداف الدليل وأهميته وعلاقته المباشرة بسلامتهم ورفاههم المهني، مع توضيح الفوائد المتوقعة من تطبيق التوصيات والأدوات الواردة فيه.

5.3 دمج الصمود في السياسات الداخلية

تواجه العديد من المؤسسات تحدياً يتمثل في إقتصار جهود الرعاية والحماية على أنشطة أو مبادرات مؤقتة لا تنعكس بصورة واضحة على السياسات والأنظمة الداخلية. ولذلك، فإن تحقيق أثر مستدام يتطلب دمج مفاهيم الصمود والرفاه المهني والحماية ضمن البنية المؤسسية ذاتها.

ويبدأ هذا الدمج من الاعتراف بأن الصحة النفسية والسلامة المهنية والحماية الرقمية ليست قضايا فردية فحسب، بل عناصر أساسية تؤثر على جودة الأداء واستدامة العمل المؤسسي. ومن هذا المنطلق، ينبغي أن تنعكس هذه القيم في السياسات والإجراءات والقرارات التنظيمية المختلفة.

5.4 المتابعة والتقييم

تمثل المتابعة والتقييم عنصراً أساسياً في ضمان فعالية تطبيق الدليل وتحقيق الأهداف المرجوة منه. فنجاح أي مبادرة لا يُقاس فقط بمدى تنفيذ الأنشطة المخطط لها، وإنما بقدرتها على إحداث تغيير ملموس في المعرفة والممارسات والبيئة المؤسسية.

وتساعد المتابعة المنتظمة على رصد التقدم المحرز وتحديد التحديات التي قد تعيق التنفيذ، كما توفر معلومات مهمة يمكن الاستفادة منها في تحسين البرامج والأنشطة المستقبلية. ويمكن أن تشمل عملية المتابعة مراجعة الأنشطة المنفذة، وقياس مستويات المشاركة، وتوثيق الممارسات الجيدة والدروس المستفادة.

7- ملحق التمارين التطبيقية للورش والتدريب الميداني

صُممت هذه الحقيبة التكميلية لتزويد المدربين والمدرّبات بالخطوات الإجرائية الدقيقة لتطبيق مخرجات الدليل الأربعة من خلال الأنشطة التفاعلية والتدريبات الميدانية المباشرة.

أولاً: تمارين المحور الأول (بيئة العمل الآمنة والصمود المهني)

التمرين (1): "رسم خرائط بيئة العمل والضغط النفسي" (Stress-Mapping) الهدف من التمرين: تمكين القيادات من رصد وتحديد مصادر ومحفزات التوتر داخل الهيكل المؤسسي والبيئة الجغرافية المحيطة، وربطها بمؤشرات الخطر الفسيولوجية لديهم.

المستلزمات والأدوات: أوراق كبيرة (Flipcharts)، أقلام ملونة (أحمر للأخطار والضغوط، أخضر للموارد الداعمة، أزرق لمؤشرات الجسد).

المدة الزمنية: 45 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

تُقسّم المشاركات إلى مجموعات صغيرة (3 - 5 مشاركات) بناءً على التقارب الجغرافي أو القطاعي.

تُطلب من كل مجموعة رسم تخطيطي لـ "يوم عمل نموذجي" للقيادية الميدانية في اليمن، يشمل مسار الحركة (من المنزل، عبر الميدان، في المكتب، ووصولاً للفضاء الرقمي).

باستخدام اللون الأحمر، تقوم المشاركات بوضع علامات وعناوين لمناطق ونقاط الضغط القصوى (مثال: نقاط التفريش، تداخل المهام، حملات التحريض على فيسبوك).

باستخدام اللون الأزرق، تدوّن المشاركات الأعراض الجسدية التي تصاحب كل نقطة حمراء (أرق، قولون عصبي، صداع شقيقة).

باستخدام اللون الأخضر، يُطلب منهن رسم "طرق التفافية" أو رصد موارد حماية متاحة لتقليل وطأة تلك الضغوط.

تعرض كل مجموعة خارطتها في ورشة عمل مشتركة للتعليق عليها.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

ما هي أكثر نقاط التوتر تكراراً بين المجموعات المختلفة، وهل هي ناجمة عن سياق عام أم تنظيم داخلي؟

كيف يساعد التوثيق البصري للضغوط على تخفيف وطأتها والاعتراف بوجودها بدلاً من إنكارها؟

التمرين (2): "تحليل سيناريو الانزلاق نحو الاحتراق المهني" (Burnout Case Study)

الهدف من التمرين: تدريب المشاركات على تمييز مؤشرات الإنذار المبكر للاحتراق المهني والإجهاد الصدمي وتطوير آليات تدخل مؤسسي لمنع.

المستلزمات والأدوات: أوراق مطبوعة تحتوي على قصة حالة (Case Study) لـ "أروى" (ناشطة وموثقة حقوقية يمنية تتعرض لشهادات تعذيب وتعمل 14 ساعة يومياً وتجيب على هاتفها طوال الليل حتى أصبحت ساخرة ومنهكة وتتجنب الاتصال بالضحايا).

المدة الزمنية: 40 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

يوزع الميسر/ة ورقة الحالة على جميع المشاركات وتقرأ بصوت مسموع.

تُقسّم الورشة إلى مجموعتين عمليتين:

المجموعة الأولى: تتقمص دور "فريق التشخيص" لرصد وتصنيف المؤشرات الجسدية، العاطفية، والسلوكية التي تدل على انزلاق "أروى" نحو الاحتراق والصدمة النيابية.

المجموعة الثانية: تتقمص دور "مجلس إدارة الشبكة" لوضع خطة طوارئ عاجلة لإنقاذها وتغيير السياسة التنظيمية لمؤسستها.

تقدّم كل مجموعة حلولها الإجرائية المباشرة.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

لماذا نرفض غالباً الاعتراف بمؤشرات الإنذار المبكر في عملنا الحقوقي؟

كيف تساهم "متلازمة البطل الخارق" وثقافة التضحية الذاتية في تدمير كفاءة العاملات؟

ثانياً: تمارين المحور الثاني (الإسعاف النفسي الأولي وإدارة الضغوط)

التمرين (3): محاكاة التدخل السريع بنموذج (انظر – استمع – اربط)

الهدف من التمرين:

بناء مهارات تطبيق مبادئ الإسعاف النفسي الأولي (PFA) ميدانياً ورقمياً لمساندة زميلة تعرضت لأزمة أمنية أو صدمة حادة، مع تعزيز القدرة على التعامل مع حالات الابتزاز الرقمي والضغوط المفاجئة.

المستلزمات والأدوات:

بطاقات سيناريو مغلقة، بيئة تدريب هادئة تتيح الحركة.

المدة الزمنية:

50 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

يتم اختيار متطوعتين في كل جولة أمام الحضور لتطبيق "العب الأدوار" (Role-play):

- الزميلة (أ): قيادية عادت للتو من جلسة تحقيق قاسية وتعاني من هلع وارتجاف وتشتت في الوعي.
- الزميلة (ب): زميلتها في الشبكة التي تطبق مبادئ الإسعاف النفسي الأولي بالتوالي.

تقوم الزميلة (ب) بتطبيق خطوات نموذج انظر – استمع – اربط كما يلي:

- انظر (Look): تقييم لغة الجسد، التأكد من السلامة الجسدية والنفسية، تهدئة البيئة المحيطة، توفير الحد الأدنى من الاحتياجات الفورية مثل الجلوس الآمن أو كوب ماء، والانتباه لأي علامات صدمة أو ارتباك شديد.
- استمع (Listen): استخدام نبرة هادئة، إتاحة مساحة آمنة للتعبير دون ضغط أو مقاطعة، دعم استقرار الحالة الانفعالية، وتجنب أي وعود مطلقة أو أسئلة تحقيقية أو تحميل المسؤولية للمتأثرة.
- اربط (Link): تسهيل الوصول إلى مصادر دعم مناسبة مثل الزميلات الموثوقات، أو شبكات الدعم النسائية والحقوقية، أو الخدمات النفسية والقانونية المتاحة، مع مراعاة اختيار مسار آمن ومناسب لطبيعة الحالة.

يُمنع على المسعفة لعب دور "المعالج النفسي" أو إجبار المتضررة على إعادة سرد التفاصيل الصادمة، ويُمنع إصدار وعود مطلقة أو غير واقعية.

يقوم الميسر بإيقاف المحاكاة عند ارتكاب أخطاء فنية مثل مقاطعة المتحدث، أو التقليل من مشاعرهم، أو تقديم تطمينات غير واقعية.

سيناريو إضافي (الابتزاز الرقمي المفاجئ):

في جولة تدريبية إضافية، يتم محاكاة موقف تتعرض فيه القيادية لابتزاز رقمي مفاجئ أثناء العمل، يتضمن تهديدًا بنشر صور أو معلومات خاصة ما لم يتم الاستجابة لمطالب المبتز.

في هذا السيناريو، تطبق الزميلة (ب) نموذج "انظر – استمع – اربط" مع تركيز خاص على احتواء الموقف ومنع التصعيد الفوري:

- انظر: تقييم مستوى الخطر الفوري، منع أي رد مباشر على المبتز، تشجيع التوقف المؤقت عن التفاعل الرقمي، وضمان بيئة آمنة وهادئة.
- استمع: تهدئة الحالة الانفعالية، تقليل الذعر، دعم الشعور بالأمان، وتأكيد أن الموقف قابل للإدارة دون لوم أو تحميل المسؤولية، مع منع اتخاذ قرارات متسارعة مثل الحذف أو الاستجابة الفورية.
- اربط: توجيه المتضررة إلى قنوات دعم موثوقة مثل فريق الحماية الرقمية أو الإدارة أو شخص داعم موثوق، مع التشديد على أهمية توثيق التهديدات والحفاظ على الأدلة الرقمية، وربطها بمسار دعم قانوني أو تقني مناسب.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

- ما هي الصعوبة الأكبر في مقاومة الرغبة في تقديم تطمينات مطلقة مثل "كل شيء سيكون على ما يرام"؟
- كيف يؤثر استخدام النبرة الهادئة والتهدئة الفسيولوجية على مستوى الهلع لدى المتأثرة؟
- كيف يمكن أن يغير الابتزاز الرقمي طبيعة الاستجابة مقارنة بالأزمات الميدانية التقليدية؟
- ما أهمية عدم التفاعل الفوري مع المبتز في تقليل حجم الضرر المحتمل؟

ثالثاً: تمارين المحور الثالث (الأمن الرقمي والحماية الشخصية)

التمرين (5): "طاولة المحاكاة التفاعلية لهجوم التصيد والاختراق الرقمي" الهدف من التمرين: تدريب المشاركين عملياً على رصد محاولات الهندسة الاجتماعية والتصيد الاحتيالي، وخطوات الاستجابة الطارئة عند الشك بالاختراق.

المستلزمات والأدوات: بطاقات مغلفة مطبوع عليها رسائل تحاكي الواقع باليمن (مثال: رسائل واتساب تدعي أنها من جهة دولية تطلب تفعيل الحساب برمز، أو بريد إلكتروني يدعي تغيير كلمة مرور حساب العمل لمسار السلام).

المدة الزمنية: 45 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

يتم تقسيم الورشة إلى 3 خلايا أزمة.

تتلقى كل خلية بطاقة تحتوي على "محاولة تصيد" أو "مؤشر اختراق" فعلي (مثل تجميد فجائي للحساب وتلقي إشعارات دخول من موقع غريب).

تُمنح الخلايا 15 دقيقة لرسم مخطط تدفق فوري (Flowchart) لخطوات الاستجابة الطارئة:

الخطوة 1: عزل الجهاز المصاب عن الشبكة.

الخطوة 2: تغيير كلمات المرور من جهاز آمن وموثوق.

الخطوة 3: تفعيل ميزات الأمان وإنهاء الجلسات النشطة.

الخطوة 4: تبليغ سكرتارية الشبكة والزميلات لعدم الوقوع في الفخ.

يتم تقييم مدى مطابقة الخطط المكتوبة مع السياسات الأمنية التقنية المعتمدة.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

كيف تنجح الهندسة الاجتماعية في استغلال فضولنا أو خوفنا الأمني للإيقاع بنا رقمياً؟

لماذا يمثل التبليغ السريع للزميلات عند الشك بالاختراق فعلاً تضامنياً ومسؤولاً وليس دليلاً على الخطأ؟

التمرين (6): التطبيق العملي – بناء درع الحماية الرقمية الفوري

الهدف من التمرين:

تفعيل ميزات الأمان لجميع حسابات وهواتف المشاركات في ذات وقت الورشة لضمان الخروج بإعدادات حماية مطابقة فعلياً وقابلة للاستخدام المباشر.

المستلزمات والأدوات:

الهواتف الشخصية للمشاركات، اتصال إنترنت مؤمن ومغلق، دليل خطوة بخطوة مصور لتفعيل الأمان على (Signal, WhatsApp, Facebook, Gmail).

المدة الزمنية:

60 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

يطلب الميسر من كل مشاركة إخراج هاتفها وفتحها.

يقوم المدرب بشرح الخطوات وتطبيقها بشكل تفاعلي خطوة بخطوة مع المشاركات:

- تفعيل ميزة التحقق بخطوتين (2FA) لجميع الحسابات الحساسة، مع التأكد من حفظ رموز الاحتياط في مكان آمن ومنفصل.
- ضبط إعدادات الخصوصية على واتساب وتليغرام (إخفاء رقم الهاتف، إخفاء الصورة الشخصية لغير المضافين، تقييد الإضافة للمجموعات).
- مراجعة وإلغاء الأدوات والتطبيقات المتصلة بالحسابات والتي تملك صلاحية الوصول للكاميرا والموقع والملفات دون حاجة حقيقية.
- التحقق المتبادل بين المشاركات من هواتف بعضهن للتأكد من تفعيل ميزات الأمان بنسبة كاملة (Peer Verification).

خطوة إضافية: التحقق من الروابط الاحتيالية (Phishing Awareness)

يضيف المدرب مجموعة من الروابط (حقيقية وأخرى احتيالية) ويطلب من المشاركات التمييز بينها بناءً على مؤشرات الأمان والاحتيال، مثل اختلاف النطاق، أسلوب الكتابة، الطلبات غير المعتادة، أو الرسائل المستعجلة.

يهدف هذا الجزء إلى تعزيز القدرة على اكتشاف التصيد الاحتيالي (Phishing) وتقليل الخوف من التعامل مع الروابط والإشعارات الرقمية، عبر تدريب عملي مباشر على التحليل بدل الاعتماد على الحفظ النظري.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

ما هي العقبة النفسية التي تجعلنا نؤجل تفعيل ميزات بسيطة كالتحقق بخطوتين رغم خطورة غيابها؟

كيف يساهم درع الحماية الشخصي لكل عضوة في تأمين السجلات والبيانات الشاملة للمؤسسة والشبكة بأكملها؟

رابعاً: تمارين المحور الرابع (القيادة النسائية والصمود الجماعي)

التمرين (7): "صياغة ميثاق الرعاية الجماعية للفريق" (The Collective Care Covenant) الهدف من التمرين: انتقال المؤسسة من ثقافة تحميل الأفراد مسؤولية صحتهم بمفردهم إلى صياغة اتفاقيات تنظيمية ملزمة تدعم الرفاه الجماعي.

المستلزمات والأدوات: أوراق كبيرة، بطاقات لاصقة (Sticky notes)، قائمة بالسياسات الداخلية المراد تحسينها.

المدة الزمنية: 50 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

يتم تقسيم المشاركات إلى مجموعات عمل بناءً على منظماتهم.

تُوزع على المشاركات بطاقات لاصقة لكتابة الإجابة على السؤال التالي: "ما هو السلوك التنظيمي أو الإداري داخل مؤسستنا الذي يستنزف طاقاتنا أكثر من غيره؟ وما هو البديل الذي نقترحه فوراً؟"

تُجمع البطاقات وتُصنف على لوحة الحائط إلى فئات (مثال: أوقات العمل غير المنتظمة، غياب تقدير المجهودات، عدم عدالة توزيع الأعباء والمهام الحساسة).

تقوم المشاركات بصياغة خمس مواد محددة تشكل "ميثاق الرعاية الجماعية للشبكة لعام 2026" (مثال: مادة 1: يمنع توجيه رسائل عمل عبر واتساب بعد الساعة السابعة مساءً إلا في حالات الخطر الأمني الوجودي).

يتم التوقيع رمزياً على الميثاق من قبل ممثلات المنظمات لإدراجه ضمن اللوائح الداخلية.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

كيف ينعكس غياب العدالة وتراكم المهام الحساسة على شخصيات بعينها على نشوء الخلافات والنزاعات البينية داخل الشبكة؟

لماذا يعتبر الرفاه والصحة النفسية للفريق ركيزة للإنتاجية والاستدامة التنظيمية وليس هدراً للوقت أو الموارد؟

التمرين (8): "تخطيط شبكات التعاضد والوساطة والتضامن الميداني" الهدف من التمرين: بناء شبكة دعم ملموسة وواقعية تستطيع القيادية تفعيلها ميدانياً باليمن لمواجهة المخاطر والتهديدات الأمنية والسياسية والاجتماعية.

المستلزمات والأدوات: أوراق رسم خرائط العلاقات البيئية والاجتماعية (Eco-mapping templates).

المدة الزمنية: 45 دقيقة.

خطوات التنفيذ:

ترسم كل مشاركة في منتصف الورقة دائرة تُمثلها شخصياً ومؤسساتها المحلية.

تقوم برسم دوائر متداخلة تحيط بها تمثل مجالات التأثير والتعاضد المختلفة:

الدائرة الأولى (الشبكة الداخلية): الزميلات والموثقات والدوائر الحقوقية الداعمة القريبة بالشبكة.

الدائرة الثانية (المجتمع المحلي): الشخصيات القبلية، الوسطاء المحليون، عقال الحارات، والجهات الصحية الصديقة في محافظتها.

الدائرة الثالثة (المنظومة الدولية والقانونية): سكرتارية الشبكة (PTI)، الآليات الأممية، وممثلي منظمات الحماية والحقوق الدولية.

تقوم المشاركة برسم خطوط اتصال بين دائرتها الشخصية وتلك الموارد، مع تدوين أدوات وأشكال التضامن الواقعية التي تقدمها كل دائرة (مثال: إخلاء ونقل سريع، استشارات قانونية، وساطة مجتمعية، مناصرة دولية وضغط إعلامي).

تتم مراجعة وتحديث قنوات التواصل والربط السريع لهذه الدوائر لضمان فاعليتها ميدانياً.

أسئلة النقاش واستخلاص العبر (Debriefing):

ما هي الفجوات التي ظهرت في خريطة العلاقات (دوائر حيوية لا تمتلك القيادة قنوات تواصل معها حالياً)؟

كيف تساهم شبكات التعاضد العابرة للتقسيمات الجغرافية والسياسية باليمن في حماية القيادات من الاستفراد بهن من قبل سلطات الأمر الواقع أو القوى المسلحة؟

1. المصادر والمراجع

تم تقسيم وتصنيف مادة هذا الدليل بالاعتماد على مراجعة شاملة للوثائق الرسمية والأدلة التشغيلية والأبحاث العلمية المنشورة لضمان موثوقيته العلمية والأخلاقية:

أولاً: المصادر الرسمية (Primary Sources & Official Manuals)

(تشمل الاتفاقيات الدولية، القرارات الأممية، الأدلة الإجرائية التشغيلية المعتمدة والخطط الإستراتيجية للمنظمات)

1. شبكة التضامن النسوي ومبادرة مسار السلام (2026). الاستراتيجية الخمسية لشبكة التضامن النسوي (2030-2026). عدن/تعز، اليمن.
2. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (2000). القرار رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن. نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية. (United Nations Security Council, Resolution 1325).
3. منظمة الصحة العالمية، والجمعية الدولية للإسعافات النفسية، وصندوق وور تراوما (2011). الإسعافات النفسية الأولية: دليل العاملين في الميدان. جنيف، سويسرا. (WHO, War Trauma Foundation, & World Vision).
4. منظمة الصحة العالمية (2013). الإسعافات النفسية الأولية: دليل الميسر لتوجيه العاملين الميدانيين. جنيف، سويسرا. (World Health Organization, Psychological First Aid: Facilitator's Manual).
5. منظمة الصحة العالمية (2022). دليل إرشادي فني بشأن الصحة النفسية في العمل. جنيف، سويسرا. (World Health Organization, WHO Guidelines on Mental Health at Work).
6. منظمة الصحة العالمية (2022). ملخص السياسات العامة للصحة النفسية في العمل. جنيف، سويسرا. (World Health Organization, Mental Health at Work: Policy Brief).
7. منظمة الصحة العالمية (2019). التصنيف الإحصائي الدولي للأمراض والمشكلات المتعلقة بالصحة (المراجعة الحادية عشرة). جنيف، سويسرا. (World Health Organization, ICD-11 Classification).
8. اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (2007) (IASC). الخطوط التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في حالات الطوارئ. جنيف، سويسرا. (IASC Guidelines on MHPSS in Emergencies).
9. اللجنة الميزوأمريكية للدفاعات عن حقوق الإنسان (2020) (IM-Defensoras). دليل الحماية النسوية الشاملة للدفاعات عن حقوق الإنسان. المكسيك وأمريكا الوسطى. (IM-Defensoras, Feminist Holistic Protection Manual).
10. اللجنة الميزوأمريكية للدفاعات عن حقوق الإنسان (2010) (IM-Defensoras). الحماية النسوية الشاملة: الإطار المفاهيمي والتجارب العملية في ميزوأمريكا. (IM-Defensoras, Feminist Holistic Protection Concept).
11. جمعية حقوق المرأة في التنمية (AWID)، والتحالف الدولي للدفاعات عن حقوق الإنسان (2014). حقنا في الأمان: النهج الشامل لحماية الدفاعات عن حقوق الإنسان. تورونتو، كندا. (AWID, Our Right to Safety).
12. فرونت لاين ديفنדרز (2021). كتاب عمل وتدريب حول الأمن: خطوات عملية للدفاعيين عن حقوق الإنسان المعرضين للخطر. دبلن، أيرلندا. (Front Line Defenders, Workbook on Security).
13. صندوق العمل العاجل لحقوق الإنسان للمرأة (2018). كيف تدعم الدفاعات عن حقوق الإنسان: السلامة الشاملة والرفاه. أوكلاهوا، الولايات المتحدة الأمريكية. (Urgent Action Fund, How to Support WHRDs).
14. منظمة العفو الدولية (2018). تويتر السام: العنف والإساءة ضد النساء عبر الإنترنت. لندن، المملكة المتحدة. (Amnesty International, Toxic Twitter).
15. المركز الوطني لاضطراب ما بعد الصدمة (2020). الإسعاف النفسي الأولي: دليل الميدان والدليل الإلكتروني. وزارة شؤون المحاربين القدامى، الولايات المتحدة الأمريكية. (National Center for PTSD, PFA Guide).
16. بريمر وآخرون (2006). الإسعاف النفسي الأولي: دليل العمليات الميدانية (الطبعة الثانية). الشبكة الوطنية لضغط صدمات الأطفال والمركز الوطني لاضطراب ما بعد الصدمة، الولايات المتحدة الأمريكية. (Brymer et al., Psychological First Aid: Field Guide).
17. تكتيكال تكنولوجي كوليكثيف (2019). الأمن في علية: أدوات وتكتيكات الأمن الرقمي للدفاعيين عن حقوق الإنسان. برلين، ألمانيا. (Tactical Technology Collective, Security-in-a-Box).
18. ستام، ب. هـ. (2010). دليل مقياس جودة الحياة المهنية للوظائف الإنسانية (ProQOL) الموجز (الطبعة الثانية). (Stamm, B. H., The Concise ProQOL Manual).

ثانياً: المراجع الأكاديمية (Academic References & Scholarly Studies)

(تشمل الكتب الدراسية والبحوث والورقات العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة لتفسير وتحليل النظريات والظواهر)

1. فرودنبرجر، هـ. ج. (1974). "الاحتراق المهني للموظفين والكوادر الميدانية". مجلة القضايا الاجتماعية، 30(1)، 165-159. (Freudenberger, H. J., Staff burn-out study).
2. ماسلاش، ك.، وجاكسون، س. إي. (1981). "قياس الاحتراق المهني التجريبي". مجلة السلوك التنظيمي، 2(2)، 113-99. (Maslach, C., & Jackson, S. E., The measurement of experienced burnout).
3. إيجل، ج.، وكامينر، د. (2013). "الإجهاد الصدمي المستمر: دمج السياق والضيق النفسي في الميدان". السلام والنزاع: مجلة علم نفس السلام، 19(2)، 97-85. (Eagle, G., & Kaminer, D., Continuous traumatic stress).
4. سترaker، ج. (1987). "متلازمة الإجهاد الصدمي المستمر: التجربة والواقع الجنوب أفريقي". علم النفس المدرسي الدولي، 8(1)، 65-49. (Straker, G., The continuous traumatic stress syndrome).
5. فيغلي، ك. ر. (محرر). (1995). إرهاق التعاطف: التعامل مع اضطراب الإجهاد الصدمي الثانوي لدى ممارسي المهن الطبية والإنسانية. روتليدج، لندن. (Figley, C. R., Compassion Fatigue).
6. جينتر، ج. إي. (2002). "إرهاق التعاطف، بوتقة التحول: رضا التعاطف والوقاية بالرعاية الذاتية". مجلة ممارسة الصدمات، 1(4-3)، 61-37. (Gentry, J. E., Compassion fatigue: a crucible of transformation).
7. بيرلمان، ل. أ.، وساكفيتن، ك. و. (1995). الصدمة والمعالج: الانتقال المقابل والصدمة النيابية في العلاج النفسي مع الناجين. و. و. نورتن وشركاه، نيويورك. (Pearlman, L. A., & Saakvitne, K. W., Trauma and the Therapist).
8. ماكان، إي. ل.، وبيرلمان، ل. أ. (1990). "الصدمة النيابية: إطار لفهم الآثار النفسية والذهنية للعمل الميداني والتوثيقي مع الضحايا". مجلة الإجهاد الصدمي، 3(1)، 149-131. (McCann, I. L., & Pearlman, L. A., Vicarious traumatization).
9. هوبفول، س. إي. وآخرون (2007). "خمسة عناصر أساسية للتدخل الفوري ومتوسط المدى للحد من الصدمات الجماعية: أدلة تجريبية وعيادية". الطب النفسي، 70(4)، 315-283. (Hobfoll, S. E., et al., Five essential elements of trauma intervention).
10. روجرز، ك. ر. (1957). "الشروط الضرورية والكافية للتغيير العلاجي وبناء الشخصية المتوازنة". مجلة علم النفس الاستشاري، 21(2)، 103-95. (Rogers, C. R., Necessary and sufficient conditions of therapeutic change).
11. الجمعية الأمريكية للأطباء النفسيين. (2013). الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية (DSM-5) (الطبعة الخامسة). الجمعية الأمريكية للأطباء النفسيين، واشنطن. (American Psychiatric Association, DSM-5 Manual).
12. ذا كير كوليكثيف (تحالف الرعاية). (2020). بيان الرعاية: سياسات الاعتماد المتبادل والتضامن. فيرسو، لندن. (The Care Collective, The Care Manifesto).
13. ترونسو، ج. س. (2013). ديمقراطية الرعاية: الأسواق، المساواة، والعدالة الجندرية. مطبعة جامعة نيويورك، نيويورك. (Tronto, J. C., Caring Democracy).