

تعزير التنوع وتعميم منظور  
المساواة والعدالة بين الجنسين  
في منظمات المجتمع المدني  
والمؤسسات بالقطاع الخاص  
في العراق  
دليل ارشادي

سوزان عارف  
آذار 2024



من تنفيذ

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



**german  
cooperation**  
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

# المحتويات

المقدمة	4
الفصل الأول : العدالة والمساواة بين الجنسين : المفاهيم والمؤسسات	6
أ- المفاهيم الأساسية في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية بين الجنسين	7
ب- الجنس والسلطة : تحليل الأدوار والعلاقات بين النساء والرجال في المنزل والعمل والمجتمع	11
ج- التكوين الاجتماعي لأدوار النساء والرجال والمؤسسات التي تسهم في عملية التكوين	14
الفصل الثاني : الخطوات العملية لتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في منظمات المجتمع المدني والمؤسسات بالقطاع الخاص	15
أولاً : السياسات	16
أ- السياسات العامة وثقافة المؤسسة	16
ب- السياسات التواصلية	17
ج- السياسات التنظيمية الداخلية	20
ثانياً : المشاريع والموازنة	24
أ- مراجعة المشاريع القائمة للمؤسسة من أجل ضمان تطبيقها للدمج النظامي لمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين	24
ب- الموازنة المراعية للمساواة والعدالة بين الجنسين	26
سياسة العدالة و المساواة بين الجنسين في منظمات المجتمع المدني والمؤسسات بالقطاع الخاص	27
التوصيات	30

# المقدمة

لقد تم تصميم هذا الدليل الإرشادي وتطويره من أجل مساعدة الجهود التي تبذلها منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص في العراق التي تعزز تعزيز التنوع و تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في سياساتها الداخلية وإجراءاتها التنظيمية ، وكذلك في جميع مشاريعها وموازنتها . ويخاطب الرجال والنساء على حد سواء لتحقيق الهدف الرئيسي للدليل المتعلق بحماية مبدأ عدم التمييز وتعزيز التنوع والمساواة بين الجنسين ، ويستند هذا الهدف إلى الاقتناع بان السياسات التي تراعي المساواة ، والعدالة بين الجنسين هي عناصر أساسية للحكم الديمقراطي وهي ضرورة للتنمية المستقرة والأمن في اي مجتمع.

إن تطبيق وتعزيز مبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين في مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص له أهمية أساسية لتنمية ورفاهية تتحمل أنواعا محددة من المسؤوليات ، تجاه نفسها وتجاه العاملين الذين يعملون في تلك المؤسسات ، ولكن في الوقت نفسه مسؤولية وواجب الاحترام والتطبيق المبادئ والمعايير والواجبات الناشئة عن القوانين والاستراتيجيات والسياسات والبرامج على المستويات الوطنية والدولية التي التزم العراق بها. بما في ذلك الوثائق والمعايير الدولية.

تعمل محتويات الدليل على زيادة الفهم والمهارات اللازمة والتحفيز اللازم لأعضاء وعضوات مؤسسات منظمات المجتمع المدني والشركات بالقطاع الخاص كي تساهم بدور فعال في تعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين ، ويقوم بتوفير معلومات شاملة نظرية وعملية ، و يمكن تكييف مواده مع احتياجات ونطاق المؤسسات ، فقد وفر المعرفة النظرية لكل المصطلحات المتعلقة بالمساواة والعدالة بين الجنسين وكذلك يجيب على السؤال المهم في كيفية تطبيق المنظور من خلال تقديم أدوات عملية لتعميم المنظور في سياسات المؤسسات والشركات بشكل فعال.

نأمل أن يشكل هذا الدليل الإرشادي أداة مفيدة لتعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في جهود مؤسسات منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص لتعزيز المساواة والعدالة بين النساء والرجال وحماية حقوق الإنسان.

## تنويه

نظرا لغياب تفسير موحد للمفاهيم الواردة في هذا الدليل، استندت معظم التعريفات على الصياغات المعتمدة من هيئات حقوق الإنسان بما في ذلك التوصيات والتعليقات العامة. كما تمت الاستعانة بالتعريفات المشتركة في منظومة الأمم المتحدة وكذلك بمصادر من دراسات أعدتها منظمات عربية ودولية على غرار صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومعهد جوته في القاهرة.

# الفصل الأول

## العدالة والمساواة بين الجنسين المفاهيم والمؤسسات

### أ- المفاهيم الأساسية في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية بين الجنسين

من أبرز المصطلحات التي غالباً ما تتم مواجهتها في هذا المجال :

#### الجنس

في اللغة الإنجليزية ، يشير مصطلح «الجنس» إلى البيانات البيولوجية ويصف الخصائص الجسدية الداخلية والخارجية التي ترتبط بالتكاثر البشري وتختلف بالنسبة للرجل والمرأة. في معظم الثقافات التي يتم فيها التمييز بين الجنسين (رجل وامرأة، وصبي وفتاة)، هناك التزام قانوني بالإعلان عن جنس الطفل عند الولادة. وهذا التمييز وتصنيف الرضيع في فئة معينة ، هو الخطوة الأولى نحو تصنيف الطفل في فئة جنسانية ، مع كل ما يتبع ذلك من نتائج. وفي اللغة العربية ، يظهر هذا التمييز في التسميات المستخدمة للجنس (المذكر والمؤنث).

#### العدالة الاجتماعية

بحسب تعريف الإسكوا هي «المساواة في الحقوق وفي الحصول على الموارد والفرص للجميع، رجالاً ونساءً ، وإزالة الحواجز التي تحول دون تمكين الفئات المحرومة من استخدام قدراتها للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتها».

#### المساواة والعدالة بين الجنسين – المساواة والعدالة بين المرأة والرجل

قضية من قضايا حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة التي محورها الإنسان ومؤشر من مؤشراتها وقد أكدت المواثيق الدولية على أهمية معالجة أوجه عدم المساواة والعدالة بين الجنسين كأساس لتعزيز العدالة الاجتماعية.

تعني «المساواة والعدالة بين الجنسين» المساواة في الحقوق والواجبات والفرص بين النساء والرجال ، بسبل ضمان فرص متكافئة ومنصفة في الوصول إلى الموارد والمعلومات والخدمات، والمشاركة في صنع القرار. والمساواة والعدالة بين الجنسين لا تعني أن الرجال والنساء على أهمية تحقيق آمالهم وأهدافهم «متماثلين» ، بل تدل على أهمية تحقيق آمالهم وأهدافهم دون تمييز ومنحهم حقوقهم بشكل متساو. ويتطلب تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين نهجاً تغييرياً يسلط الضوء على بنية المجتمع وعلاقات القوة السائدة بين أفرادها ، وكيفية توزيع الموارد بينهم، ويتصدى للأسباب الجذرية للتمييز وعدم المساواة بين الأشخاص ولا سيما بين المرأة والرجل. كما أن نجاح الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة يستلزم نهجاً شاملاً يعمل على معالجة التمييز في كل من السياسات ، والمؤسسات والبرامج والخدمات.

#### التوازن بين الجنسين

يشير هذا المفهوم إلى المساواة والعدالة العددية بين المرأة والرجل. تشمل الجهود المبذولة لتعزيز التوازن بين الجنسين تحقيق التمثيل المتساوي للنساء والرجال في المجالس البلدية والشركات والمرافق واللجان ، بما في ذلك المساواة العددية في الأنشطة مثل ما يلي : حضور الاجتماعات ومجموعات الخبراء المشاركة في الفعاليات التدريبية وإدراجهم/ن كمستفيدين/ات من أنشطة

المشروع والمشاركة في الاجتماعات المجتمعية أو هيئات صنع القرار العمل كموظفين في المنظمات التنموية أو في المنظمات الشريكة على الرغم من أن مبادرات التوازن بين الجنسين تعد خطوة أولى جيدة نحو تعزيز المساواة و العدالة بين الجنسين ، إلا أنه ينبغي التأكيد على أن تحقيق التوازن بين الجنسين ليس مثل تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين. ويشير التوازن بين الجنسين إلى المشاركة الكمية للنساء والرجال ، ولكنه لا يعني بالضرورة مشاركة نوعية للنساء والرجال. على سبيل المثال ، قد تكون المشاركة الكمية للنساء أو الرجال في اجتماع ما محدودة من حيث تأثيرها إذا لم يشاركوا بنشاط في المناقشات ، كما أن وجود أعداد متساوية من النساء والرجال العاملين في منظمة ما قد يكون له تأثير ضئيل على المساواة والعدالة بين الجنسين إذا تم توظيفهم على مستويات مختلفة في التسلسل الهرمي التنظيمي.

### الإنصاف

السعي لتحقيق التوازن بين الجنسين (الرجال والنساء) في المؤسسة على جميع المستويات بما في ذلك رفع تمثيلية المرأة في الوظائف الإدارية العليا والفرق الميدانية.

### التمكين

هو عملية بناء قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ خيارات وتحويل تلك الخيارات الى اجراءات عملية تحقق النتائج المرجوة. وينطوي مفهوم التمكين على زيادة القوة السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للأفراد والمجتمعات. ويتعلق مفهوم تمكين النساء والفتيات بقدرتهن على اكتساب القوة والسيطرة على حياتهن. وهي تنطوي على زيادة الوعي ، وبناء الثقة بالنفس ، وتوسيع الخيارات وزيادة الوصول إلى الموارد والإجراءات والتحكم بها ، من أجل تغيير الهياكل والمؤسسات التي تركز مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

### تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين

استنادا إلى تعريف الأمم المتحدة «هو عملية تقدير الآثار المترتبة على النساء والرجال لأي إجراء يعتمده ، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج ، في جميع الميادين وعلى كل المستويات. وهو إستراتيجية لإدماج اهتمامات وتجارب الرجال والنساء على حد سواء وعلى نحو متكامل في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، بحيث تضمن الاستفادة للنساء والرجال بطريقة متساوية، فلا يدوم انعدام المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين».

يمكن أن نستعمل مصطلح الإدماج لتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين وذلك من خلال الاعتراف بالأدوار المتكاملة للرجل والمرأة. وهو ما يتطلب تحليل كل السياسات حسب نوع الجنس (امرأة ورجل) ، على جميع المستويات ، وفي جميع المراحل والقطاعات.

وهو عملية طويلة الأجل ، تبقى على أساس الإطار والإمكانيات المتوفرة. وتتم مراعاة منظور في تقييم نتائج أي عمل مخطط له ، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى المستويات كافة.

إن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لا يحل محل الحاجة إلى سياسات وبرامج مستهدفة خاصة بالمرأة أو تشريعات إيجابية ، كما أنه لا يحل محل الوحدات الجنسانية أو مراكز التنسيق. وإن وجود إرادة سياسية واضحة وتخصيص ما يكفي من الموارد البشرية والمالية الإضافية ، إذا لزم الأمر ، لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من جميع مصادر التمويل المتاحة أمر مهم لنجاح ترجمة هذا المفهوم إلى ممارسة عملية.

### التحليل القائم على منظور المساواة والعدالة بين الجنسين

هو من أدوات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وهو تحليل نقدي بشأن كيفية تأثير الاختلافات في أدوار الجنسين وأنشطتهم واحتياجاتهم وحقوقهم / استحقاقاتهم على الرجال والنساء والفتيات والفتيان في حالات أو سياقات معينة. يتناول التحليل الأدوار والعلاقات بين الإناث والذكور ، ومدى وصول كل من الجنسين إلى الموارد والتحكم بها ، والقيود التي يواجهونها في مقارنة ببعضهم البعض. ويجب إدراج التحليل للمساواة والعدالة بين الجنسين في تقييم الاحتياجات الإنسانية وفي جميع التقييمات القطاعية أو التحليلات الظرفية ، وذلك لضمان عدم تفاقم مشكلة التمييز بين النساء والرجال على أساس توزيع الأدوار المجتمعية ، من خلال التدخلات الإنسانية ، وكلما أمكن ذلك ، من خلال تعزيز العمل على تحقيق قدر أكبر من المساواة والعدالة في العلاقات بين الجنسين. وهي العملية التي تصبح من خلالها فكرة ما جزء لا يتجزأ من الإطار الفكري الذي يحكم سلوك الجماعة من أي مؤسسة ومنظمة وينعكس ذلك من خلال السياسات ذات العلاقة بهيكلية المنظمة وإجراءاتها ونشاطاتها.

وهو طريقة منهجية للنظر إلى الأدوار المختلفة للنساء والرجال في أي نشاط أو مؤسسة أو سياسة وإلى التأثيرات المختلفة لهذه الأدوار على النساء والرجال في الأساس. يطرح التحليل القائم على اساس منظور المساواة والعدالة سؤال «من»: من يفعل ماذا لديه إمكانية الوصول إلى ماذا والتحكم فيه ، ويستفيد من ماذا لكلا الجنسين في مختلف الفئات العمرية والطبقات والأديان والمجموعات العرقية.

ويعني هذا النوع من التحليل أيضًا أنه في كل مجموعة ديموغرافية واجتماعية واقتصادية وثقافية رئيسية ، يتم فصل البيانات حسب الجنس وتحليلها بشكل منفصل حسب الجنس. يتطلب التحليل القائم على أساس الجنس فهم الطريقة التي يتم بها تقسيم العمل وتقييمه. هناك حاجة إلى التركيز على النظر إلى الرجال والنساء بشكل منفصل - في كل مرحلة من مراحل التحليل. فيجب على المرء أن يسأل دائمًا كيف سيؤثر نشاط أو قرار أو خطة معينة على الرجال بشكل مختلف عن النساء، وعلى بعض النساء أو الرجال بشكل مختلف عن غيرهم من النساء والرجال.

## التحليل التقاطعي

هو أداة للتحليل والناصره وتطوير السياسات التي تعالج أشكال التمييز المتعددة وتساعدنا على فهم كيفية تأثير مجموعات مختلفة من الهويات على الوصول إلى الحقوق والفرص. يتعلق الأمر بالاعتراف بأن النساء يتعرضن للتمييز وانتهاكات حقوق الإنسان ليس فقط على أساس جنسهن ، ولكن أيضا بسبب علاقات القوة غير التكافئة الأخرى بسبب العرق أو الطبقة الاجتماعية أو السن أو القدرة/الإعاقة أو الدين ، والعديد من العوامل الأخرى.

## التمييز

يشير التمييز ضد المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) إلى أي تفرقة ، أو استبعاد ، أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من أثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة والعدالة بينها وبين الرجل.

## النظام الأبوي

الثقافة القائمة على سيطرة الرجال في المجتمع ، ومن نتائج هذه الثقافة ، تهميش النساء وإقصائهن بعيدا عن صنع القرارات المتعلقة بالمجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

والسلطة الأبوية في تعريفها الأوسع ، تشير إلى العلاقات الاجتماعية التي تظهر وتضفي طابعا مؤسسيا على هيمنة الذكور على النساء والأطفال في الأسرة ، وامتداد هيمنة الذكور على المرأة في المجتمع بشكل عام. وهذا يعني أن الرجال ، بشكل عام ، يملكون السلطة في جميع المؤسسات المهمة في المجتمع وأن النساء محرومات من الوصول إلى هذه السلطة.

النظام الأبوي محدد ثقافيا ويتأثر أيضا بالعلاقات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة في المجتمعات. ولا يعني ذلك أن المرأة إما عاجزة تماما أو محرومة تماما من الحقوق أو النفوذ أو الموارد.

## الصورة النمطية

تلك الأفكار المرسومة والثابتة في أذهان الناس عن صورة وأدوار الرجل والمرأة. وتخلق الصور النمطية لكل من الرجل والمرأة حالة من عدم تساوي قدرة المرأة والرجل على الاستفادة من الفرص والخدمات المتاحة في المجتمع ، بما فيها قدرتهما على التحكم في صناعة القرار ، مما يؤدي إلى المعاملة غير العادلة وغير المتساوية للنساء أو الرجال بناء فقط على جنسهم وليس على قدراتهم الذاتية ومهاراتهم ومواهبهم.

## أهداف التنمية المستدامة

هي أهداف متفق عليها دولياً و اعتمدها المجتمع الدولي تحت رعاية الأمم المتحدة ضمن خطة تهدف لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع. وتتصدى هذه الأهداف للتحديات العالمية التي نواجهها ، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر وعدم المساواة والمناخ وتدهور البيئة والازدهار والسلام والعدالة.

## البيانات المصنفة حسب الجنس

يشار إليها أيضا باسم «البيانات المصنفة حسب الجنس» ، وهي عبارة عن جمع وفصل الإحصاءات والبيانات (على سبيل المثال حول التعليم ، و ارقام التوظيف ، وملكية الأعمال ، وما إلى ذلك) حسب الجنس من أجل عزل الأرقام المختلفة للرجال والنساء وإجراء المقارنات بينهما. وهذا يسلط الضوء، على سبيل المثال ، على قطاعات المجتمع التي يعمل فيها النساء والرجال ، أو الخدمات التي يستخدمونها. تعد البيانات المصنفة حسب الجنس شرطا أساسيا للتخطيط الشامل للجنسين.

## ب- الجنس والسلطة :

### تحليل الأدوار والعلاقات بين النساء والرجال في المنزل والعمل والمجتمع

تتشكل العلاقات بين الجنسين وتبنى عبر مجموعة من المؤسسات مثل الأسرة أو الأنظمة القانونية أو السوق ، وهي علاقات هرمية للسلطة بين النساء والرجال وتميل إلى الإضرار بالمرأة. غالباً ما يتم قبول هذه التسلسلات الهرمية على أنها «طبيعية» ولكنها علاقات محددة اجتماعيا وثقافيا ، وبالتالي فهي عرضة للتغيير بمرور الوقت.

يمكن تعريف القوة بأنها القدرة على اتخاذ خيارات حرة مستنيرة بشأن حياتنا. في حين تقوم الأنظمة الاجتماعية ببناء السلطة، وعادة ما يتم توزيع هذه القوة بشكل غير متساو. إن المجتمع الذي يمارس عدم المساواة والعدالة بين الجنسين يوزع السلطة بشكل غير متساو بين النساء والرجال والفتيان والفتيات، والصغار والكبار. عادة، يكون للرجال سلطة على النساء وغالبا ما يتمتع الأطفال البالغون بالسلطة على والديهم الأكبر سنا. وفي المجتمع الذي يمارس عدم المساواة والعدالة بين الجنسين من المهم التظاهر بأن هذا أمر طبيعي، حتى أنه الطريقة الوحيدة الممكنة للقيام بالأشياء وكان من الضروري جعله يبدو وكأنه الطريقة الطبيعية للحياة ، وتسمى هذه العملية تطبيع عدم المساواة والعدالة بين الجنسين.

ان هذه العلاقات الأبوية الطبيعية في المجتمعات غالبا ما تنعكس في المؤسسات والمنظمات ، ولكن في الفترة الأخيرة، أصبحت قضايا حقوق المرأة والمساواة والعدالة بين الجنسين وحقوق الإنسان ، وما إلى ذلك ، تحظى بمكانة أعلى ومساحة أكبر في تلك المؤسسات.

## الأدوار الاجتماعية للرجل والمرأة

هي أدوار تُحدد للأفراد على أساس خصائصهم الاجتماعية. الأسس التي تحدد من خلالها هذه الأدوار قد تكون صوراً نمطية، عادات، تقاليد، معتقدات، شعائر وممارسات، وبشكل عام تصنف هذه الأدوار إلى أربعة أنواع هي؛ الدور الإنجابي، الدور الإنتاجي، الدور السياسي، الدور المجتمعي وينظر في الغالب إلى دور المرأة الإنجابي على أنه الدور الرئيسي، وأن الأدوار الأخرى أدوار ثانوية، مما يحد من مساهمتها الفاعلة والمؤثرة في المجالات الأخرى ولا سيما في المجال العام، فتبقى حدود عملها وإنتاجها في إطار المجال الخاص. ويتأثر نمط الدور بالعديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والسياسية المؤثرة في تشكيل ثقافة الفرد والمجتمع.

## الأنماط التقليدية للدور

ترتبط الأنماط التقليدية للدور الاجتماعي بالجنس فتحدد للرجل أدواراً تختلف عن أدوار المرأة، ويرتبط كل منها بمجموعة من التوقعات السلوكية تعكس القيم السائدة في المجتمع حول المرأة والرجل. ويتم تقييم تأدية هذه الأدوار حسب نجاح كل منهما في الدور الذي حدد له مسبقاً. وتتحصر الأنماط التقليدية للأدوار الاجتماعية للجنسين في خمسة صور أساسية، هي:

### (أ) الدور الإنجابي والرعاية :

ويشمل الأعمال المرتبطة بالدور الإنجابي وما ينتج عنها من أعمال تتعلق بالعناية بالأطفال ورعاية شؤون المنزل، ويعنى به أيضاً دور إعادة إنتاج القوى العاملة وصيانتها ويشتمل على مسؤولية حمل الطفل وولادته، رعاية الأطفال وتربيتهم، مسؤولية رعاية القوى العاملة (الكبار)، العمل المنزلي.

وينظر إلى هذا الدور على أنه غير منتج تقوم به النساء بشكل طبيعي، وليس له قيمة باعتباره لا يتم مقابل أجر ولا يتم احتسابه في الناتج القومي الإجمالي. ولا توفر التشريعات الحالية ما يكفي من ضمانات لتأمين الحماية المناسبة للقائمات على دور إعادة الإنتاج بشكل يتناسب مع قيمته والمجهود الذي يتطلبه؛ فعلى سبيل المثال لا يعطى قانون الأحوال الشخصية ضمانات كافية للمرأة مقابل قيامها بهذا الدور، وهو ما يعكس غياب الإنصاف الذي يميز وضعيّة المرأة في حال انتهاء الحياة الزوجية.

### (ب) الدور الإنتاجي :

يشمل إنتاج السلع أو تقديم الخدمات مقابل الدخل أو الكفاف والتبادل السلعي المقيضة في الأرياف). والعمل الإنتاجي هو العمل المعترف به كعمل من قبل الأفراد والمجتمعات لارتباطه بتقديم هذه السلع والخدمات في الحيز العام (سوق العمل).

وعلى الرغم من قيام الرجل والمرأة بهذا النمط من الأدوار على السواء، قلما يتم تقدير عمل المرأة بقيمة مساوية لعمل الرجل؛ إذ غالباً ما تُعطى قيمة أعلى للأعمال التي يقوم بها الرجل ويتم مكافأته عنها مالياً بأجر أعلى وبشكل غير متكافئ بين الطرفين مقابل عمل متساو في القيمة.

وعلى الرغم من ممارسة المرأة الدور الإنتاجي، لا يزال الفكر السائد يتعامل مع هذا الدور على أنه دور ثانوي وغير مطلوب من المرأة القيام به، حتى أنه يتم تقسيم نمطي لبعض الوظائف والحرف على اعتبار ما يصلح للمرأة وما لا يصلح من وجهة نظر المجتمع. ويقدر المجتمع العمل المدفوع الأجر أكثر من غيره من الأعمال التي لا يعترف المجتمع بالقيمة الإضافية الإنتاجية لها، لاسيما العمل غير مدفوع الأجر مثل الأعمال المتعلقة بمحيط الأسرة وخارجها.

### (ت) الدور المجتمعي :

يعتبر هذا الدور امتداداً للدور الإنجابي حيث ينحصر هذا الدور في المحافظة على المجتمع البشري، وتتجاوز حدوده نطاق الأسرة إلى كل أفراد المجتمع وذلك باعتبار الأسرة جزء من المجتمع الكبير. وينحصر هذا الدور في أعمال غير مدفوعة الأجر أي تطوعية (الأعمال الخيرية). وتتواجد فيه المرأة بكثافة أكبر من الرجل ربما لتعويض غيابها في الأدوار الإنتاجية في المجال العام من ناحية، كما أنهن من ناحية أخرى يقبلن بالعمل غير مدفوع الأجر باعتبارهنّ غير معنيات بالإففاق على الأسر.

### (ج) الدور السياسي :

يتمثل هذا الدور في المشاركة في اتخاذ القرار ابتداءً من الأسرة وانتهاءً بالمنظمات المدنية والسياسية على غرار منظمات المجتمع المدني والنقابات والأحزاب. وغالباً ما يقتصر هذا النمط من الأدوار لاسيما فيما يتعلق بالمشاركة في المجال العام على الرجل انطلاقاً من بعض الصور النمطية التي تصنف الرجل باعتباره الأقوى والأقدر والأكثر رصانة وعقلانية وحكمة، وتصنف المرأة باعتبارها انفعالية ضعيفة الإرادة وعاطفية أكثر الأحيان. وغير ذلك من سلسلة القيم التي يتبناها المجتمع كأساس للتمييز بين الرجل والمرأة.

وبالرغم من تواجد النساء في الفضاء العام وتوليهن وظائف في مواقع صنع واتخاذ القرار، ورغم وإثبات نجاحهن لا يزال التفكير السائد ينظر إلى ذلك التواجد باعتباره استثناءات فردية. وهذا النمط من الأدوار نمط مدفوع، سواء مادياً بتقاضي مقابل مالي عن تأديته، أو معنوياً من خلال تحقيق السلطة والمكانة الاجتماعية.

### (د) الدور الثقافي والاجتماعي :

يشمل هذا الدور الأعمال التي تجري عادة في المجال العام وتضم الأنشطة الثقافية والاجتماعية. وعادة ما تسهم ممارسة هذا الدور في تحسين مكانة الشخص في المجتمع. وغالباً ما تتاح الفرصة بشكل أكبر للرجل للقيام بهذا الدور، ومن ثم يتمتعون بتمثيل أكبر على صعيد صنع القرار داخل مجتمعاتهم.

# الفصل الثاني

## الخطوات العملية لتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في منظمات المجتمع المدني والمؤسسات بالقطاع الخاص

تتضمن الخطوات العملية لمراعاة تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين جانبين : الأول يتعلق بالسياسات (العامة والتواصلية والتنظيمية الداخلية) ، والثاني يتعلق بالمشاريع والموازنة.

### ج- التكوين الاجتماعي لأدوار النساء والرجال والمؤسسات التي تسهم في عملية التكوين

يرتبط البناء الاجتماعي للنوع بالتنشئة الاجتماعية لأفراد المجتمع، والتنشئة هي التي اكتسب بها الفرد العناصر الاجتماعية والثقافية في محيطه ومن ثم أدخلت في بناء شخصيته. وذلك بتأثير من التجارب الإنسانية والقوانين الاجتماعية المعلنة والغير معلنة تحدث من خلال عملية تفاعل بينه وبين البيئة المحيطة به مما يتطابق مع توقعات المجتمع للنوطة به كفرد ومن ثم يعدل سلوكه وأفكاره بما يضمن تضمينه داخل النسق الاجتماعي ويعطيه إحساس الانتماء والأمان.

في هذا الإطار ، تتحد العديد من العوامل مع التنشئة والبناء الاجتماعي لأدوار الذكور والإناث مثل الثقافة والعادات والتقاليد، والظروف الاقتصادية والسياسية والعوامل التاريخية من المهم تحليلها وفهمها للتعرف على أثرها على بناء أو تحديد الأدوار لكل من الجنسين. ومن أبرز هذه العوامل على سبيل الذكر لا الحصر :

1. الأسرة.
2. المجتمع.
3. المدرسة والمناهج الدراسية.
4. التراث الشعبي.
5. الأساطير.
6. وسائل الإعلام.
7. المؤسسات الحكومية.

## أولاً: السياسات

يُعتبر التعميم أو الإدماج أداة فعالة في صميم عمل المؤسسات وهيكلتها لتحدي هيمنة النموذج العياري المتمركز على الذكور أو أصحاب السلطة ، وهو عملية تقنية ذات خطوات وإجراءات تبدأ من رؤية المؤسسة ورسالتها وسياساتها العامة ، التي تعكس ثقافتها والتزام القيادات العليا وهي الموجه العام للسياسات العامة للمؤسسة وأهدافها الاستراتيجية ، مروراً بالسياسات التنظيمية وصولاً إلى البرامج والمشاريع والميزانيات من أجل ضمان تطبيقها لمبدأ المساواة.

طُرحت نظريات عديدة حول محاور إدماج قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين في مجالات ونظام عمل المؤسسات ، ويجد الدليل من الأهمية تحليل ثلاثة عناصر مؤسسة من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين وهي : الموارد البشرية ، ومضمون مجالات العمل التقني كافة ومنها البرامج الفنية للمؤسسة ، وفي الهيكل التنظيمي : الترتيبات والآليات المؤسسية اللازمة لإدماج قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين في تخطيط البرامج والمشاريع بمراحلها كافة والموازنات التي ترصد لتنفيذها.

تعدّ ثقافة المؤسسة في غاية الأهمية ومن الأساسيات ، فهي الخطوط العريضة التي تحدد الشروط والأسس المعتمدة لوضع الإجراءات اللازمة لترتيب شؤون العمل والتواصل ، وتوزيع المعلومات واتخاذ القرارات ، كما تعنى السياسات بتوزيع الموارد المالية. إنّ خلق ثقافة خاصة بالمؤسسة ضروري حيث يشعر جميع الزملاء والزميلات بالاحترام وبالقيمة المتساوية ، فيما يساهم زيادة التوازن بين الجنسين بشكل كبير في خلق مكان عمل أكثر استيعاباً للتفرقات البنينة على الأدوار الاجتماعية النمطة الإشارة إلى أنّ حدوث تغيير ملموس لا يحدث غالباً بصفة فورية.

## أ- السياسات العامة وثقافة المؤسسة

ثقافة المؤسسة لها دور كبير ورئيسي في نجاح المؤسسة في إدماج وتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين. ومن أهم مكونات ثقافة المؤسسة الرؤية والرسالة والأهداف والقيم. قيم المؤسسة هي جوهر رؤيتها ، وجوهر ثقافتها ، فتُقدم القيم مجموعة من الإرشادات والسلوكيات والأفكار اللازمة لتحقيق الرؤية. ويجب مراجعة رؤية المؤسسة ورسالتها وسياساتها العامة للتأكد من تسليط الضوء على الالتزام بمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين وتضمينها الالتزام بمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين وترسيخ مبدأ العدالة والانصاف .

قد تكون بعض المنظمات المتخصصة ذات رؤية متعلقة بالمنظور ، سيكون من المناسب كمقترح عملي تضمين العبارة التالية أو ما فيها معناها « أن نكون في طليعة المؤسسات في إدماج منظور المساواة والعدالة في سياساتنا وأنظمتنا وخططنا وغيرها بهدف «بناء نظام دعم يصور ويجعل من استراتيجية تعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين أولوية».

## الرسالة

من المهم جداً أن تتضمن رسالة أية مؤسسة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين كمقترح عملي يمكن تضمين العبارة الآتية أو ما في معناها : « نحن نؤمن أو نحن نقرّ بمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين ، بحيث يمكن للجميع من تحقيق إمكاناتهم الكاملة مما يساهم في التنمية القوية لمنظمتنا أو مؤسستنا». أو « تتعهد مؤسستنا بمعالجة الفروقات المرتبطة بعدم الإنصاف بين الجنسين ، والتركيز بشكل خاص على النساء في المجموعات المستهدفة كافة لأسباب تتعلق بالعدالة ، والفعالية والأثر».

## الأهداف العامة والأهداف الإجرائية

من المهم أن تتضمن أهداف المؤسسة الالتزام بمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين. وكما هو معروف يجب ان تكون الاهداف ( SMART ) أي الأهداف الذكية وهي عبارة عن نموذج منظم لوضع وتخطيط الأهداف نموذج الأهداف الذكية هو امتداد لنظرية تحديد الأهداف ويعني ان الأهداف التي ترغب في إنجازها يجب ان تكون واضحة ومحددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة بالموضوع ومحددة زمنياً.

لذلك العبارات التي ترد في الأهداف يجب أن تكون محددة أكثر مما في الرؤية والرسالة ، مثال : يمكن تضمين الأهداف العبارة الآتية أو ما في معناها : «تلتزم المؤسسة ببذل الجهود المطلوبة لرفع معدل تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبالتالي، تحقيق العدالة ومعالجة وتقليص معدلات الفجوة بينهما».

## ب- السياسات التواصلية

### المواد التواصلية للمنظمة أو المؤسسة

يعرّف القاموس التواصل بأنه «نقل أو تبادل الأفكار أو الآراء أو المعلومات عن طريق : الكلام أو الكتابة أو الإشارة». وتشمل المواد التواصلية : (المواد المطبوعة مثل تقارير المؤسسة) والخطاب الذي نلقيه في غرفة الاجتماعات أو في المؤتمرات والفعاليات والعروض ، ومقاطع الفيديو والصور والاعلانات ، وفي المحتوى المقدم على شبكات التواصل الاجتماعي وغيرها. ولا بدّ من مراجعة جميع هذه المواد والنظر إليها بعدسة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين.

يجب أن تجعل المواد التواصلية النساء والرجال مرئيين بالتساوي ، على سبيل المثال تجنب الاستخدام العمم للجنس الذكر ، والاستخدام المنهجي لأداة الذكر ، والملاحق المذكرة للعبارة الاسمية ، وما إلى ذلك وينطبق هذا ، من بين أمور أخرى ، على النماذج والمستندات والنصوص الموجودة على الشبكة الداخلية للمؤسسة و على موقعها على الإنترنت والإعلانات عن الأحداث والأخبار والمجلدات والملصقات والأفلام. كما يجب أيضا الانتباه إلى أهمية اختيار الصور التي تراعي الجنسين عند إعداد مواد العلاقات العامة.

### اللغة المراعية للمساواة والعدالة بين الجنسين :اللغة المنصفة بين الجنسين

اللغة عنصر حيوي في الحساسية تجاه الرجال والنساء ، يجب على الأشخاص الذين يتحدثون أو يكتبون أن ينتبهوا بشكل خاص لتجنب التعبيرات المتعلقة بجنس واحد ، أو تعكس القوالب والأدوار النمطية ، ومن الضروري أن تكون التعبيرات التي نستخدمها حساسة وشاملة سواء في لغة الخطاب اليومي في بيئة العمل داخل المؤسسة أو في الخطاب الرسمي أو المواد المكتوبة المنشورة على الإنترنت او ورقيا.

فيما يتعلق بلغة الخطاب اليومي في بيئة العمل داخل المؤسسة نفسها ، ينبغي أن يعي العاملون / العاملات الكيفية التي يمكن أن يؤثر فيها تواصلهم/ن مع زملاء/ات.

للبدء في إجراء مراعاة اللغة المنصفة من الجيد أن نسأل هل ترفض اللغة المستخدمة في مؤسستنا هوية النساء ؟ وهل يمكن أن ينظر إلى اللغة المستخدمة في المؤسسة على أنها مؤذية لأي عضو في فريقك ؟

### على سبيل المثال:

• يجب تجنب عبارات يمكن أن تعتبر متعالية ومهينة للنساء والرجال لأنها تعزز القوالب النمطية. قد تكون هذه العبارات واضحة مثل عبارة : «النساء لا يجدن التفاوض كالرجال». أو خفية مثل : «كن لطيفاً حين تبلغها الخبر».

• علاوة على ذلك ، يجب أن يكون واضحاً للعاملين/ات أن استراتيجيات التواصل ربما تستبعد مجموعة معينة على نحو غير متعمد.

ماهي الاجراءات العملية لمراجعة اللغة المراعية والمنصفة للرجال والنساء في المؤسسة وتضمينها المساواة والعدالة بين الجنسين ؟

إلى جانب منع التصريحات المبنيّة على الكليشيهات والقوالب النمطية والتفريقية ، يجب على المنظمات أن تكون على دراية أيضاً بالبنية والسلطة الأبوية المستعملة في التواصل العام والداخلي.

اللغة العربية مثل لغات كثيرة أخرى محملة بالبنى والخطابات الذكورية ، باعتماد القاعدة اللغوية : (المذكر هو الأصل) ، وهذا ينجم عن أن البنى الذكورية في اللغة تنقل القوالب النمطية وتحافظ على البنى الأبوية في التفاعلات اليومية. وفيما يلي مقترحات عملية لتمثلات البطيريركية في اللغة وكيفية معالجتها :

### 1- تأنيث الوظائف

التشديد على أهمية تأنيث الوظائف جنبا الى جنب مع صيغة التذكير مهما كان نوع الوظائف المشار إليها ، سيادية أو عسكرية أو رئاسية أو وزارية أو غيرها تحقيقا للعدالة والإنصاف وانسجاما مع مبادئ عدم الإقصاء والتمييز.

مثال اذا شغلت المنصب امرأة نقول أو نكتب : مديرة المؤسسة / نائبة المدير / نائبة المدير / مهندسة تكنولوجية / مديرة الشؤون المالية إلى آخره.

مثال اخر : مطلوب للعمل في مؤسستنا مديرة/ موارد بشرية وموظفو/ات مبيعات.

### 2- تأنيث أسماء الهيئات والمؤسسات والإدارات

ابتداء نشير الى انه بدلا من تسمية (مجلس الأمناء والأمنيات) ومجلس (المدراء والمديرات) وتجنبنا لما فيه من إطالة يمكن اقتراح إطلاق تسمية (مجلس الأمانة) و( مجلس الإدارة). أي الاتجاه نحو ذكر اسم الهيئة بدل الأشخاص وهذا يصلح للقياس على جميع الوظائف الاخرى.

3- استعمال المفردات التي تشمل الذكور والإناث معا ، مثل : أهل ، صاحب أصحاب ، شخص أشخاص

مثال : منظمة المعوقين بدل إطلاق منظمة المعوقين والمعوقات يقترح : منظمة الأشخاص من أصحاب الإعاقة

مثال : حاملين وحاملات بطاقات الكي كارد : أصحاب بطاقات الكي كارد

4- التعبيرات الشائعة : تجنب التعبيرات الشائعة التي تُكرّس صورة نمطية عن المرأة أو تمارس العنف ضدها

مثال : إلى الأنسة المحترمة  
البديل : إلى السيدة المحترمة

مثال آخر : عدد العازبين / عدد العوانس  
البديل : عدد غير المتزوجين / عدد غير المتزوجات

## ج- السياسات التنظيمية الداخلية

وتشمل السياسات التنظيمية الداخلية العديد من اللوائح والأنظمة كما تشمل التدريب والإحصاءات والموارد البشرية التي تتعلق بتعيين الطاقم الوظيفي وتوزيع الأدوار والأقسام داخل المؤسسة ، مع تحديد السلطة الممنوحة لكل منصب. وتُعد إدارة الموارد البشرية أيضاً بتحديد العلاقات الرسمية بين الأفراد والمؤسسة وفقاً للسياسات والتعليمات الصادرة عن القيادة ونظام العمل الرسمي.

ويمكن الإشارة إلى أبرز تلك السياسات التنظيمية :

الأدوار والمسؤوليات لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص

### المدير التنفيذي للمنظمة أو المدير/ة العام/ة للمؤسسة

- مسؤول/ة عن تطوير السياسات والأداء التنظيمي بالنسبة للمساواة بين الجنسين.
- مسؤول/ة عن تنفيذ ومراقبة استراتيجية تعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين وضمان أن الموارد البشرية والمالية مخصصة لدعم العمل على المساواة والعدالة بين الجنسين.

### مدير/ة الرقابة والتقييم

- مسؤول/ة عن النتائج والمؤشرات المتعلقة بالاستجابة لقضايا المساواة والعدالة بين الجنسين ضمن الأولويات المتفق عليها، إضافة إلى العمل مع الموظفين المعنيين وكبار المدراء بهدف تقوية قدراتهم المتعلقة بتعميم مراعاة منظور المساواة والنوع الاجتماعي والتشجيع على المساواة والعدالة بين الجنسين.

### المديرون/ات الميدانيون/ات

- مسؤولين/ات عن النتائج والمؤشرات المتعلقة بالاستجابة لقضايا المساواة والعدالة بين الجنسين في المجالات ذات الصلة ، وعن الأنشطة الميدانية المتعلقة بتعميم مراعاة المساواة والعدالة بين الجنسين ، والتشجيع على تقوية القدرات المتعلقة بهذا التعميم من خلال الموظفين المعنيين.

### البرمجة والإدارة الاستراتيجية :

- مسؤولين عن التوجيه والإشراف على منهاج متناسق للمساواة بين الجنسين ولتعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في المنظمة ككل وفي التخطيط البرامجي ، الرقابة ، كتابة التقارير ، وتخصيص الموارد بما في ذلك تحديد المسؤوليات بما يتناسب مع الإدارة المبنية على النتائج.

## إدارة الموارد البشرية

- مسؤول عن التشجيع على التقدم في المساواة والعدالة بين الرجال والنساء ، والمساواة في الفرص والمعاملة لجميع العاملين في المنظمة ، بما في ذلك سياسات التوظيف والترقية وإجازات رعاية الطفل ومرونة العمل والتدريب وتطوير الموظفين ، وسائر الأنشطة ذات الصلة.

### قسم الشراكات وجمع التبرعات

- مسؤول عن نشر وتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في كل الاتفاقيات مع الشركاء، اتفاقيات التعاون، واقتراحات المشاريع.

### مسؤول /ة عن شؤون المساواة والعدالة الاجتماعية

- مسؤول/ة عن لعب دور أساسي في المساعدة على تعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في جميع أقسام ووحدات المنظمة ، وفي جميع الأنشطة الميدانية ، بما في ذلك التعاون مع فريق الإدارة العليا بهدف نشر المنظور الجنساني وتقديم المعلومات للتحليل ، التخطيط، التنفيذ ، المراجع ، وكتابة التقارير. مسؤول/ة عن بناء القدرات ونشر المعرفة ، تنسيق تمارين الرقابة وكتابة التقارير المتعلقة بخطة العمل لفريق الإدارة العليا.

تختلف المهام حسب الوظائف ، مجالات العمل ومواقع العمل. وبإمكان الموظفين في جميع المستويات أن يكونوا داعمين للإدماج أو التعميم ، لكل منا دور في تعزيز إدماج المساواة والعدالة بين الجنسين.

سؤال : كموظف/ة، كيف بإمكانني أن أخلق التغيير ؟

الجواب : جميع الموظفين/ات يحملون المسؤولية عن

– التأكيد على أن قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين مدرجة ضمن الأنشطة الناتجة، والعمليات ضمن عملك.

– تصميم التدريبات ، ورش العمل ، اجتماعات المختصين والخبراء ، المستندات والتقارير كي تضم محتوى يتعلق بالمساواة والعدالة بين الجنسين.

– شراكات مع منظمات ملتزمة بإدراج منظور المساواة والعدالة بين الجنسين.

– مشاركة متساوية وفعالة للنساء والرجال في الأنشطة.

– أخذ البيئة بعين الاعتبار عند تخطيط الأنشطة الوقت المساحة المكان.

– معاملة الزملاء الرجال والنساء بشكل متساوي وإبداء الاحترام للجميع.

– عدم التسامح نهائياً مع التحرش ، التنمر أو اللغة المتحيزة حسب الجنس.

- هل لدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان سياسة لحماية النساء الباحثات عن فرص عمل من التمييز في فترة الحمل ؟

### ترتيبات العمل المرن

هل تقدم المؤسسة ترتيبات للعمل المرن لآباء الأطفال الصغار الأمهات والآباء الجدد ، والموظفين الذين يتولون مسؤوليات رعاية أساسية لأقربائهم في المنزل ؟ مثلاً ، يمكن لساعات العمل المرنة وترتيبات العمل من المنزل أن تلي متطلبات هذه الظروف ، فيما تضمن الانتاجية والعدالة بنفس ساعات العمل لكن بشكل مرن.

### توفير بيئة آمنة للنساء

ومثال الخطوة العملية السياسات الداخلية (اللوائح والأنظمة) : قواعد السلوك يجب أن تذكر بوضوح التحرش والتنمر وإساءة استخدام السلطة.

### التدريب

لا بد من توفير تدريب داخلي حول المساواة والعدالة بين الجنسين بشكل منتظم لضمان اطلاع الموظفين/ات باستمرار على آخر التطورات ويجب أن يكون التدريب لجميع المسؤولين والموظفين جزءاً من استراتيجية التعلم الشاملة للمؤسسات في منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص بهدف تأمين الاستدامة ونقل المعرفة ضمن المؤسسة.

### الاحصاءات : توفير معلومات دقيقة وكافية ومصنفة على أساس الذكور والإناث

على المؤسسة أن تقوم بعمل تصنيف إحصائي عن جميع مستويات أداؤها ، وأن يراعى هذا التصنيف التقسيم بحسب الجنس ، وذلك حتى يمكن التعرف على مدى وصول الأطراف المختلفة إلى الموارد والخدمات المتاحة.

سياسات التوظيف والترقية : ينبغي على المؤسسات أن تتبع حقوق الإنسان وتراعي التوازن في صفوف موظفيها ، خاصة بين كبار الموظفين وتتخذ سياسات تضمن ممارسات التوظيف والترقيات العادلة وتعزيز توظيف النساء المؤهلات ، يجب أن تمثل النساء بشكل منصف في التوظيف والترقيات بما في ذلك المناصب الرئيسية ، وفيما يتعلق بالمؤسسات التي تضم نساء في المستويات الإدارية من الخدمة في مناصب مبتدئة ، من المهم وضع استراتيجيات لمعالجة هذه القضايا بما فيها تدابير خاصة مؤقتة لدعم التطور الوظيفي فضلاً عن ضمان اتخاذ خطوات بحيث يتم التعامل مع الزملاء الذكور بعدالة وإنصاف.

حيث ممكن طرح الاسئلة التالية في هذا المحور :

ماهو عدد كل من النساء والرجال العاملين في المؤسسة وماهي أنواع الوظائف التي يعملون بها ؟

ما هي أنماط تواجد النساء والرجال في المؤسسة من حيث

\* المستوى الوظيفي والدرجة الوظيفية

\* أنواع المهام وما إذا كانت تركز الانماط والادوار الاجتماعية لكل منهما او تتحداها

### سياسات إجازة رعاية الطفل حديث الولادة : على غرار إجازة الأمومة وإجازة الأبوة

ويجب أن تتضمن سياسات الموارد البشرية سياسات إجازة رعاية الطفل حديث الولادة : إجازة الأمومة إجازة الأبوة والترتيبات الخاصة بمرونة العمل للأشخاص الذين يتولون مسؤوليات أبوية أو مسؤوليات رعاية. وينبغي منح النساء والرجال إمكانية استعادة مناصبهم أو مناصب موازية عند العودة من الإجازة الأبوية. والأسئلة التالية تعطي بعض التصورات عن الإجراءات التي يمكن أن تتخذ بهذه السياقات :

• هل لدى مؤسسات منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في العراق سياسات خاصة بالإجازة الأبوية وإجازة الأمومة لضمان حصول الوالدين على الوقت المناسب لرعاية أطفالهم ؟

• هل هناك آليات أخرى مصممة لضمان اعتبار الإجازة خياراً قابلاً للاستمرار ؟ (مثلاً، من خلال استمرار الآباء والأمهات بتلقي رواتبهم/ن أو جزء كبير منها أثناء الإجازة).

• هل يضمن الموظفون استعادة مناصبهم أو مناصب موازية عند عودتهم من إجازة رعاية الطفل ؟

• منح إجازة من سنة إلى سنتين للآباء الذين لديهم أطفال صغار أو للآباء الجدد.

الخطوات العملية لتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في مؤسسات منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص

## ثانياً : المشاريع والموازنة

### أ- مراجعة المشاريع القائمة للمؤسسة من أجل ضمان تطبيقها للدمج النظامي لمبدأ المساواة والعدالة بين الجنسين

#### الخطوات الخمسة لتعميم المساواة والعدالة بين الجنسين في دورة المشروع

تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في المشروع يعني دمج المنظور في جميع مراحل المشروع: التخطيط والتنفيذ والرصد والتقييم. وهناك خمسة خطوات عملية لتعميم المنظور في المشروع.

#### 1- الخطوة الأولى

«تحليل الأدوار المجتمعية للنساء والرجال»: تحليل السياسات والهياكل والمنظمات ذات الصلة والتجارب والتحديات والاحتياجات المختلفة للنساء والرجال في المنطقة، بهدف تعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### 2- الخطوة الثانية

«صياغة خطة نشاط»: صياغة خطة أنشطة لمعالجة قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين المحددة في الخطوة 1.

#### 3- الخطوة الثالثة

«وضع مؤشرات الفجوة بين الجنسين»: وضع مؤشرات كمية ونوعية لقياس آثار الأنشطة بشكل موضوعي.

#### 4- الخطوة الرابعة

«التنفيذ والرصد من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين»: إنشاء هيكل تنفيذ مستجيب للعدالة. من خلال منظور المساواة والعدالة بين الجنسين، بالقيام بتنفيذ الأنشطة ومراقبة التقدم والنتائج والآثار (الآثار الإيجابية والسلبية غير المتوقعة لتنفيذ المشروع).

#### 5- الخطوة الخامسة

«التقييم بمنظور المساواة والعدالة بين الجنسين»: تقييم الأنشطة المنفذة التي أدمجت منظور تعميم المساواة والعدالة بين الجنسين ونتائجها وتأثيراتها ثم تقويمها أي تجرى عملية التصحيح أو التعديل.

ويبين الجدول في أدناه الخطوات الخمس لتعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين المطبقة في ثلاث مراحل للمشروع:

### مرحلة صياغة المشروع

الخطوة الأولى :	الخطوة الثانية :	الخطوة الثالثة :
تحليل الأدوار المجتمعية للنساء والرجال	صياغة خطة النشاط	تحديد مؤشرات الفجوة بين الجنسين

### مرحلة تنفيذ المشروع

الخطوة الرابعة : التنفيذ والرصد من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين

### بعد الانتهاء من المشروع

الخطوة الخامسة : التقييم من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين ثم التقييم

↑ جدول يوضح خطوات تعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة الاجتماعية في مراحل المشروع

تتناسب الخطوات من 1 إلى 3 مع مرحلة صياغة المشروع ، والخطوة 4 هي مرحلة تنفيذ المشروع ، والخطوة 5 هي المرحلة التي تلي اكتمال المشروع. على الرغم من أنه يجب دمج المنظور في جميع المراحل، إلا أنه من المهم بشكل خاص تعميمه في مرحلة صياغة المشروع (الخطوة 1 «تحليل الأدوار المجتمعية للنساء والرجال» إلى الخطوة 3 «تحديد مؤشرات الفجوة بين الجنسين»).

ويمكن اختصار كل ماتقدم بالاشارة الى أهمية التركيز على مشاركة الجميع نساءً ورجالاً من لحظة تصميم المشروع ويعني ذلك استشارة النساء أثناء تصميم المشروع وهو إجراء يكتسب أهمية رئيسية ، وتقتضي المشاريع المراعية للجنسين تخطيط كل خطوة وكل مظهر للمشروع وتصميمها بديناميات المساواة والعدالة .

# سياسة العدالة والمساواة

## بين الجنسين في منظمات المجتمع المدني والمؤسسات بالقطاع الخاص

### ب- الموازنة المراعية للمساواة والعدالة بين الجنسين

وضع الميزانية جزء مهم من سياسات التنفيذ الناجحة ، وهو أداة مهمة في الترويج للعدالة بين النساء والرجال. وتعدّ الموازنة الحيادية التي يغيب فيها البُعد الجنساني موازنة معيبة لأنّها تميل إلى تجاهل العدالة والإنصاف ، أي أنها لا تأخذ بنظر الاعتبار التأثيرات المختلفة على الرجل والمرأة، ويمكن وصفها بأنها «معيبة» لذلك من الضروري التعرف الى هذه الموازنة وكيفية إعادة النظر فيها بعدسة المنظور ثم كيفية تضمينها له.

تعني هذه الموازنة بناء هيكل (ومحتوى) الموازنة العامة بشكل يحقق تكافؤ الفرص والعدالة بين مختلف فئات المجتمع وأفراده ، رجالاً ونساءً وأولاداً وبنات ، وذلك من خلال إعادة جدولة الأولويات على صعيد النفقات ومصادر تحصيل الإيرادات ، من أجل المساعدة على تحقّق هذه العدالة الاجتماعية على أرض الواقع.

وهذا يعني:

- تحديد وفهم احتياجات كل فئة مجتمعية.
- الوصول إلى توزيع عادل للموارد المالية المتاحة حسب احتياجات وتوقعات وطموحات كل فئة مجتمعية.
- إعادة ترتيب أولويات الإنفاق وإعادة تصميم البرامج والخطط التنموية وتوجيهها للوصول إلى حالة من المساواة بين جميع أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم، وإلى استغلال الموارد المالية المتاحة الاستغلال الأمثل.
- التأكد من وجود فرص متساوية للجميع للوصول إلى الموارد والصادر المتاحة في المجتمع وإلى ما تقدمه الدولة من خدمات وإمكانات.

ولا يعني وضع الميزانية المراعية لاحتياجات النساء والرجال العمل على ميزانيات منفصلة لكل منهم ، بل ضمان أن تساعد طريقة تخصيص الميزانية في تلبية الاحتياجات. وعلى الرغم من أن وضع الميزانية ، على صعيد المنظمة، لا يؤدي إلا إلى تغييرات ضئيلة في تخصيصات الميزانية ، فإنه تغيير مهم ورمزي تقوم به المنظمات الساعية لمراعاة النساء والرجال فضلا عن أنه لا يؤدي الى نفقات أكبر.

إن تسليط الضوء على فكرة أنك تستطيع/ين تخصيص ميزانية ولوسيطه لتلبية احتياجات النساء والرجال على حدّ سواء أمر مهمّ للغاية. فلنتكلم عن الإشارات الدالة على دورات المياه أمثلة عملية : إذا كنت قد قررت شراء إشارات لدورات المياه ، يمكن طلب إشارتين ، مكتوب عليها (دورة مياه) لكن يمكن أيضا شراء اثنتين واحدة للرجال وأخرى للنساء لن يكلفك ذلك أي مال إضافي. أو مثلاً ، تريد شراء طاولة؛ سوف لن يكلفك أي مال إضافي إذا جعلتها متلائمة مع كراسي المقعدين. يمكن تعميم منظور المساواة والعدالة من دون أي موارد، لكن عليك فحسب التنبه لذلك.

## المضمون وأجراءات العمل

### مضمون السياسة

- المقدمة
- المفاهيم الأساسية للعدالة و المساواة بين الجنسين ضمن الاتفاقيات الخاصة بالمساواة. (قانون العمل العراقي - اتفاقية سيداو - اتفاقية منظمة العمل الدولية - المبادئ السبعة لتمكين المرأة (WEPS)، التي حددها الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة).
- أهمية سياسة المساواة والعدالة بين الجنسين في المؤسسة.
- تحليل سوات SWOT أو التحليل الرباعي وهو أداة تحليل مفيدة تكشف عن نقاط القوة والضعف داخل المنظمة والفرص والتهديدات خارج المنظمة ، وهي اختصار لأربع كلمات بالإنجليزية تمثل العناصر الأربع التي تقوم عليها عملية التحليل ، تتعلق تلك الكلمات بتحليل البيئة الداخلية والخارجية في المؤسسة وهي : تحديد الفجوات الخاصة بالمساواة والعدالة بين الجنسين في المؤسسة (تحديد المعوقات والتحديات وإجراءات معالجتها).

### الهدف من تبني هذه السياسة

- إحصائيات عن نسبة النساء العاملات في المؤسسة بشكل عام ونسبة النساء في مواقع القيادة.
- واقع المؤسسة في منح الفرص المتكافئة للموظفات والموظفين.

### تتضمن سياسة المساواة والعدالة بين الجنسين المحاور الأساسية التالية:

- التوظيف ومنع التمييز على اساس الجنس.
- الرواتب والمخصصات.
- تعزيز تولّي المرأة للمناصب العليا والأدوار القيادية في المؤسسة.
- توفير الفرص المتكافئة والموارد المتاحة للموظفات والموظفين في المؤسسة (تمكينهم/نّ من المشاركة في الدورات التدريبية ، البعثات الوظيفية ، التمثيل الوظيفي ، المكافآت ، المشاركة في اللجان).
- العمل المرن او ساعات العمل المرنة للموظفات ذوات المسؤوليات العائلية.
- دعم رعاية أطفال للموظفات والموظفين في المؤسسة (الحضانة ، جُلساء وجليسات الاطفال، بدل رعاية الطفل إلى آخره).
- ضمان الحماية واتاحة التدابير اللازمة بعد إجازة الولادة.
- اتّخاذ تدابير لمنع التحرش الجنسي والقضاء عليه في مكان العمل.
- تبني اللغة المنصفة للجنسين في ثقافة المؤسسة وسياساتها التواصلية.

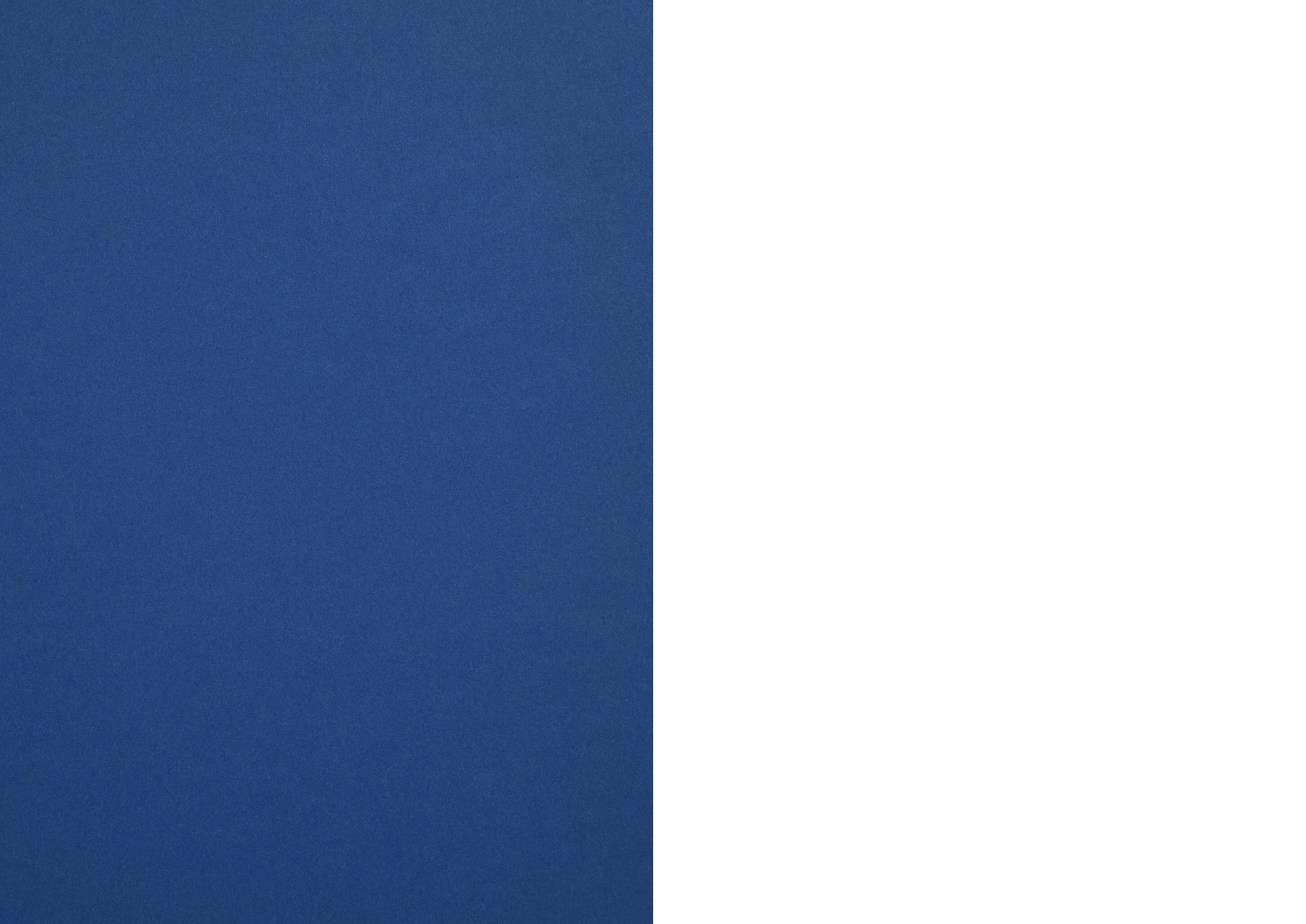
## اجراءات العمل على السياسة

بما ان سياسة المساواة والعدالة بين الجنسين تتعلق بالمؤسسة. فلا يجوز ان تتضمن اية ثغرة او تناقض مع قوانين للقوانين وقرارات وتعليمات المؤسسة ، يجدر ان يكون الاشخاص الذين يسهمون في تطوير السياسة ملمين بجميع الإجراءات والقرارات والتعليمات المشار اليها في اعلاه.

- جمع ومراجعة وثائق الهيكل التنظيمي وقرارات وتعليمات المؤسسة.
- تحديد الجهات واللجان المنوطة بهم صياغة السياسة.
- وضع الاليات للمساواة والعدالة بين الجنسين في السياسة لعمليات (الاعلان عن الوظائف، التعيين، اجراء المقابلات ، تحديد الرواتب والمخصصات ، تولي المناصب العليا والقيادية ، توفير الفرص المتكافئة والموارد المتاحة ، العمل المرن ، دعم رعاية الاطفال ومنع التحرش الجنسي).
- تحديد آلية إدارة الشكاوى والجهات المسؤولة عن اجراءات التحقيق ، وتحديد العقوبات (الادارية او القانونية) في حال حدوث التحرش الجنسي اثناء العمل.
- آلية تنفيذ سياسة المساواة والعدالة في المؤسسة (وضع الخطة السنوية ، اعداد الميزانية ، رفع التقارير ، مؤشرات إحصائية ، تحديد المعوقات التنفيذ ، تشكيل اللجان).

# التوصيات

- ضرورة تطوير المؤسسات في منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في العراق وثيقة واضحة لسياسة المساواة والعدالة بين الجنسين تعكس ثقافة المؤسسة.
- أن تضم المستندات الخاصة بالسياسة تعاريف واضحة لكل المفردات المتعلقة بتعميم مراعاة منظور المساواة والعدالة بين الجنسين من الرؤية والرسالة والأهداف العامة والإجرائية.
- تحديد شخص مسؤول/ة عن المهام المختلفة فيما يتعلق بمراقبة تطبيق منظور في جميع المستويات في المنظمة وفي جميع البرامج والمشاريع والأنشطة. أو إنشاء مرجعية مثل قسم أو وحدة تعمل على تطبيق الاندماج.
- تخصيص الميزانية المناسبة والموارد البشرية اللازمة لمراعاة تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين.
- طلب المساعدة والدعم من المنظمات الشريكة ومن الممولين لمشاركة أفضل الممارسات في مجال ترسيخ منظور المساواة والعدالة بين الجنسين.
- تطوير آلية مراقبة في المؤسسة لتتبع وتقييم الأداء فيما يتعلق بتطبيق المنظور للتعرف على نتائج ومستوى التطبيق.
- الاستفادة من التفاعلات مع النظراء الوطنيين وسائر الشركاء من أجل تخطي العوائق الاجتماعية والثقافية في تطبيق المنظور.
- الاستفادة من التفاعل مع الممولين الذين يتبنون منظور المساواة والعدالة بين الجنسين.





للمزيد من التفاصيل حول هذا الدليل،  
يُرجى التواصل مع:

منظمة "البرلمان"  
شارع ريوخلين ١٠  
١٠٥٥٣، برلين، ألمانيا  
رقم الهاتف : +٤٩٣٠٣٩٨٢٠٤١٩٠  
البريد الإلكتروني : [info@elbarlament.org](mailto:info@elbarlament.org)