



IMPACT
Civil Society Research
and Development

استراتيجية وخطة العمل لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي لمنظمات المجتمع المدني السورية

النطاق والتطبيق

لا يوجد حل يناسب الجميع فيما يتعلق بمسألة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي. تعتمد الإجراءات والتدخلات العملية على السياق والتحديات التي تواجهها منظمات المجتمع المدني. يقدم هذا القسم توصيات عامة وعملية، كما ويصف السبل لدعم المنظمات والموظفين الذين يسعون لدمج القضايا الجندرية والحد من تأثير التحيز للنوع الاجتماعي في مكان العمل، في المشاريع، وفي البرامج.

المقصود بدمج النوع الاجتماعي هو أن تُحاسب المنظمة على تأثير المشاريع، الأنشطة والتدخلات على الرجال، النساء، الصبيان، والبنات في المجتمعات التي نعمل من أجلها ومعها، وضمن هيكلية المنظمة وسياساتها. يساعد أيضاً إدراج دمج النوع الاجتماعي في تصميم وتنفيذ المشاريع والأنشطة في تسليط الضوء على التجارب والقضايا المختلفة الخاصة بالرجال، النساء، الصبيان والفتيات. وهذا أيضاً يساعد المنظمة على اتباع سبل التخفيف من، الحماية ضد، ومنع أي نوع من أنواع انتهاك الحقوق.

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي

تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي هو عبارة عن استراتيجية تهدف لتحقيق مساواة أكبر بين الجنسين. تبنتها الأمم المتحدة في العام 1997. "تعميم مراعاة المنظور الجنساني [...] هو استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال على حد سواء بعدا لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية بحيث يستفيد النساء والرجال على قدم المساواة ويوضع حد لانعدام المساواة"

مصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي للاستنتاجات المتفق عليها 2 / 1997

تلخيص للتوصيات الأساسية

- ننصح منظمات المجتمع المدني السورية أن تطوّر سياسة شاملة وجامعة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي تعكس صور المنظمة، أهدافها ورؤيتها، وتركز على قضايا النوع الاجتماعي، التنوع والاندماج. يجب أن تضم المستندات الخاصة بالسياسة تعاريف واضحة لكل المفردات المتعلقة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.
- بناء نظام دعم يحوّل ويجعل من استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي أولوية. هذا النظام قد يضم (حكماً وليس حصراً) التشجيع على تدريبات اجبارية متعلقة بالنوع الاجتماعي والتعامل مع آراء ومواقف مترددة تجاه دمج قضايا النوع الاجتماعي في المنظمة.
- تحديد الأشخاص المسؤولين عن المهام المختلفة فيما يتعلق بتطبيق الاستراتيجية الجنسانية في جميع المستويات في المنظمة
- تخصيص الميزانية المناسبة والموارد البشرية اللازمة لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي
- تصميم نظم مناسبة لإدارة ونشر المعرفة المتعلقة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، ويجب أن تستجيب تلك النظم لحاجات منظمات المجتمع المدني.
- على منظمات المجتمع المدني أن تطلب المساعدة والدعم من المنظمات الشريكة ومن الممولين في تأمين المزيد من التوجيه في تنفيذ

استراتيجية مراعاة منظور النوع الاجتماعي.

- على منظمات المجتمع المدني أن تطوّر نظم لمراقبة، تتبّع وتقييم الأداء بالنسبة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين.
- على منظمات المجتمع المدني أن تستفيد من التفاعلات مع النظراء الوطنيين، الممولين، المجتمع المدني، وسائر الشركاء من أجل تخطي أي عائق اجتماعي أو ثقافي خلال تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.

الأهداف والغايات

تهدف خطة العمل هذه إلى تطوير إطار عمل من أجل:

1. تحسين علامة التقييم الجنساني في المنظمة ككل، في كل قسم ومكتب، وفي جميع مستويات ومجالات العمل.
2. التشجيع على التغيير الإيجابي في ثقافة المنظمة، حيث توجد معوقات غير رسمية تحدّ من التقدّم تجاه المساواة بين الجنسين.
3. زيادة الالتزام من قبل الإدارة العليا التي يجب أن تكون مسؤولة عن تنفيذ خطة العمل هذه ونشر السياسات الجنسانية.
4. مراجعة وتعديل الآليات الخاصة باختيار الموظفين الجدد من أجل الوصول لتوازن بين الجنسين في جميع المستويات.
5. تطوير سياسة تعكس جميع البنود الرئيسية في خطة العمل هذه

المواقع الأساسية للتنفيذ

مراجعة السياسة

بهدف تحقيق تغيير ملموس، يجب أن يتم دعم استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي من خلال سياسات جنسانية واضحة وتنفيذها بشكل صارم عند اختيار واستقطاب الموظفين الجدد، التطوير المهني، إجراءات العمل المرنة، مرافق رعاية الأطفال، والمعوقات غير الرسمية، بما في ذلك ثقافة العمل.

نقاط العمل

- ◀ مراجعة جميع سياسات المنظمة بحيث تعكس القضايا الجنسانية
- ◀ إدراج القضايا الجنسانية في صياغة ومناقشة السياسات
- ◀ إدراج وجهات النظر الخاصة بالموظفات ضمن لجان مراجعة السياسات

التواصل والوعي

تتطلب استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي التزام حازم من قبل قيادة المنظمة لضمان أن المدراء والموظفين على جميع المستويات يعرفون المنهج والإجراءات المطلوبة منهم. عليهم أن يطبقوا حملة تواصل شاملة وفعالة بهدف نشر الوعي عن خطة العمل هذه، ومن أجل التشجيع على المزيد من استيعاب للتفريقات الجنسانية في المنظمة.

نقاط العمل

- ◀ التركيز على أهمية المساواة بين الجنسين في العمل، التواصل، والاجتماعات العامة مع الموظفين
- ◀ نشر المعلومات على نطاق واسع بالنسبة للاستراتيجية الجنسانية هذه، سياسات العمل/الحياة، إجراءات العمل المرنة، ومعلومات أخرى تتعلق بالنوع الاجتماعي.
- ◀ على القيادة القوية وعلى مدير/ة المنظمة أن ينشروا الرسائل المتناغمة والمتواصلة، بما في ذلك رسالة من الفريق الإداري الأعلى لرؤساء الأقسام والمكاتب، تنص على توجيههم على الامتثال الكامل بالإستراتيجية.
- ◀ تعيين مسؤول أو مسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي للعمل على قضايا تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى التخطيط للاجتماعات الدورية مع الموظفين المعنيين بالنسبة للتقدم في وتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.
- ◀ تنفيذ خطة عمل خاصة بالموارد البشرية، بما في ذلك جمع الإحصاءات ذات الصلة، مثل دمج النوع الاجتماعي في عملية اختيار الموظفين، إجراءات العمل المرنة، فرص منصفة في التوظيف، ومؤشرات أخرى.
- ◀ على كبار المدراء أن يعترفوا بمجهود المدراء والموظفين الذين يبدون تقدّم في الوصول للأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي ونشر قصص نجاحهم من أجل تشجيع الآخرين على القيام بالمثل.

مسؤول أو مسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي

الهدف من هذا المنصب هو تسهيل دمج النوع الاجتماعي وتنفيذ خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي ضمن مختلف القطاعات والأقسام في المنظمة. كما ويهدف هذا المنصب لدعم الفرق الإدارية العليا لجعل القضايا الجنسانية أولوية خلال عمليات اتخاذ القرارات.

نقاط العمل

- ◀ تطوير مسمى وظيفي لمنصب المسؤول أو المسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي، يلحظ سياق عمل المنظمة واستراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الخاصة بالمنظمة
- ◀ تخصيص موارد مناسبة لمنصب المسؤول أو المسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي من أجل تنفيذ المهام بشكل مناسب، وتطبيق سياسة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي هذا.
- ◀ تأمين المعلومات اللازمة للمسؤول أو المسؤولة من أجل ممارسة الوظيفة بشكل فعال

- ◀ تأمين التوجيه أو التدريب اللازم للمسؤول أو المسؤولة بالنسبة للشؤون ذات الصلة
- ◀ يجب الاعتراف بعمل المسؤول أو المسؤولة عن شؤون النوع الاجتماعي ويجب منحها المكافآت

التوظيف واختيار الموظفين

اختيار، تعيين وترقيع الأفراد هي مراحل دقيقة تحدد نوعية وتكوين فريق الموظفين في المنظمة، بما في ذلك مسألة المساواة بين الجنسين. أي استراتيجية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي يجب أن تركز على هذه المراحل. الممارسات المعتادة في الهيكليات التنظيمية تكشف عن غياب أي علاقة بين تمثيل النساء على المستويات العليا والزيادة في تمثيل النساء في المستويات الأدنى. لذلك، يجب إعطاء أهمية خاصة لتلك المؤشرات على جميع المستويات.

نقاط العمل

- ◀ العمل مع كبار المدراء بصفة استشارية وتشديد الرقابة على قرارات اختيار الموظفين، بما في ذلك مراجعة الاثباتات المقدمة من قبل كبار المدراء لاختيار المرشحين الذكور الكفوئين في الأقسام التي لا تضم أعداد متساوية من الموظفين الذكور والإناث.
- ◀ إدراج الشروط الملزمة بالنسبة للنوع الاجتماعي ضمن التوجيهات الادارية التي تمت مراجعتها والمتعلقة باختيار الموظفين، والتي تذكر عواقب عدم الالتزام بتلك الشروط
- ◀ تحديث نظام اختيار الموظفين الجدد بشكل يعكس قضايا النوع الاجتماعي
- ◀ في حال غياب النساء في لائحة المرشحين الموصى بهم، في أي مستوى وفي أي وظيفة شاغرة، على فريق الموارد البشرية أن يوضح أنه بذل مجهود لإشراك نساء في مراحل مختلفة لتوظيف الشخص المناسب
- ◀ الإعلان عن الوظائف الشاغرة لدى المنظمات النسائية المحلية، المؤسسات المهنية الخاصة بالنساء، وأي جهات معنية، بهدف زيادة احتمال اطلاع النساء على فرص العمل.
- ◀ تنفيذ نشاطات اعلامية للوصول لنساء يتمتعن بالشروط اللازمة لوظائف محددة.

مرافق لرعاية الأطفال مناسبة

غياب خيارات مناسبة لتأمين رعاية الأطفال قد يؤدي إلى المزيد من الإنهاك للموظفين النساء والرجال على حد سواء.

نقاط العمل

- ◀ العمل الفوري هو دراسة كيفية تعامل سائر المنظمات في سياق مشابه مع مسألة تأمين رعاية الأطفال، بهدف تطوير طريقة عمل تهدف لمعالجة مشكلة غياب مرافق رعاية الأطفال كافية.
- ◀ التعامل مع المعوقات غير الرسمية، بيئة وثقافة العمل
- ◀ على منظمة المجتمع المدني أن تجري استشارات عامة لجميع الموظفين المتأثرين بشكل مباشر

الثقافة التنظيمية

بإمكان ثقافة المنظمة وبيئة العمل أن تشجع أو أن تعيق جهود تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في أي منظمة. لذلك، عليكم التأكيد على أن ثقافة المنظمة ليست عائق أمام استيعاب التفريقات الجنسية، وأمام خلق بيئة عمل صحية وأمنة للنساء والرجال.

نقاط العمل

- ◀ حديد مؤشرات استيعاب التفريقات الجنسية بشكل منتظم من أجل خلق بيئة عمل صحية. يجب إدراج تلك المؤشرات في تقييم أداء المدراء والموظفين
- ◀ تنظيم ورشات عمل دورية حيث تقوم كبار المديرات النساء باستضافة النشاط ومشاركة تجاربهن.
- ◀ التشجيع على سياسات تنصّ على رفض تام للتنميط الجنسي والتعليقات الشفهية

المحاسبة والمسؤوليات

جميع الموظفون مسؤولون عن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في مجال عملهم، بهدف دعم التناسق في التشجيع على المساواة بين الجنسين.

تجدون أدناه الأدوار، والمسؤوليات، وآليات المحاسبة لتطوير المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تطبيق خطة العمل لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الخاصة بمنظمة المجتمع المدني.

الأدوار والمسؤوليات لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الخاصة بعمل منظمة المجتمع المدني

المديرة العام/ة

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

مديرة الرقابة، التقييم، والمحاسب والتعلم

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

المدراء الميدانيين

مسؤولين عن النتائج والمؤشرات المتعلقة بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في المجالات
ذات الصلة، وعن الأنشطة الميدانية المتعلقة بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي،
والتشجيع على تقوية القدرات المتعلقة بهذا التعميم من خلال الموظفين المعنّيين.

البرمجة والإدارة الاستراتيجية

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

مكتب الموارد البشرية

مسؤول عن التشجيع على التقدم في المساواة بين الرجال والنساء، والمساواة في الفرص
والمعاملة لجميع العاملين في المنظمة، بما في ذلك الترتيبات الوظيفية والتدريب وتطوير
الموظفين، وسائر الأنشطة ذات الصلة.

قسم الشراكات وجمع التبرعات

مسؤول عن نشر المساواة بين الجنسين وعن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في كل
الاتفاقيات مع الشركاء، اتفاقيات التعاون، واقتراحات المشاريع.

مسؤول أو مسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي

مسؤول/ة عن لعب دور أساسي في المساعدة على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي 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.

التخطيط: تحليل الوضع والسياق

جمع المعلومات عن النوع الاجتماعي وحالة التنوع

- تحديد البيانات المصنفة بحسب الجنس وعناصر أخرى مثل العمر، العرق، الوضع الاجتماعي - الاقتصادي، وعوامل أخرى في جميع الأنشطة الخاصة بمنظمة المجتمع المدني.
- يجب الاعتراف بشكل واضح عند غياب المعلومات المصنفة بحسب الجنس
- جمع البيانات من خلال عدد من سبل البحث الكمية أو النوعية.

القيام بتحليل جنساني

تجدون أدناه مجموعة من الأسئلة التي قد تساعد على القيام بتحليل جنساني ضمن قسم محدد من عمل منظمة المجتمع المدني:

- ما هي القضايا الجنسانية المتعلقة بعمل المنظمة، وكيف تؤثر على النساء، الرجال، والآخرين بشكل مختلف؟
- من يتعرض أكثر للتمييز المبني على النوع الاجتماعي في أنشطة المنظمة: النساء، الرجال، أو الآخرين؟
- كيف يجب أن توضع الاجراءات من أجل حماية والتشجيع على النهج الجنساني المبني على حقوق الإنسان، بشكل متساوي لجميع المستفيدين؟

تصميم الأنشطة

يختلف التدخل بناءً على الحاجات ونوع المشروع، البرامج/ والأنشطة الخاصة بالمنظمة. يجب أن يركز التدخل على الحاجات الخاصة بالنساء، الرجال، الصبيان والفتيات، والتأثير المتباين للتدخل على كل هذه الفئات.

مثال: الجمهور المستهدف حيث يتعرض الأفراد لطرق معاملة مختلفة مبنية على النوع الاجتماعي (باستثناء النساء بسبب صعوبة الوصول لهن) والحاجات المختلفة (هناك اجراءات محددة بديلة للنساء لأنهن بالغالب اللاواتي يهتمن بعائلاتهم).

← في مثل هذه الحالة، يجب ادماج النوع الاجتماعي في نشاط التدخل، بالتحديد من خلال مراجعة البيانات المصنفة بحسب الجنس والعمر، بما في ذلك الشروط المتباينة للنساء، الرجال، الصبيان، والفتيات في تخطيط الأنشطة وتنفيذها.

أمثلة على قضايا النوع الاجتماعي التي يمكن ادراجها في الأنشطة:

- المناسبات، التدريبات، وورش العمل:
- التوازن بين الجنسين ضمن المشاركين والمتحدثين
- بيئة تستوعب التفرقات الجنسانية
- سياق ومنهاج يستوعبان التفرقات الجنسانية

العلاقات الخارجية، الشراكات، والتواصل:

- العمل مع شركاء يستوعبون التفرقات الجنسانية
- نشر الوعي (حملات توعية، تقارير، تصريحات اعلامية)
- رسالة عن المساواة بين الجنسين
- لغة وصور تأخذ بعين الاعتبار التفرقات الجنسانية

الرقابة، كتابة التقارير، والتقييم

يجب النظر بشكل منتظم في تأثير أنشطة التدخل التي تقيمها المنظمة على النساء، الرجال، الصبيان، والفتيات، وعلى علاقاتهم. يجب التعديل في حال وجود تأثير عسكي على أحد الفئات أو أكثر، بناءً على الجنس. من أجل تحقيق هذه المسألة: ننصح بالتالي:

- يجب أن تعكس كتابة التقارير المنظور الجنساني، ويجب كتابتها بلغة تأخذ بعين الاعتبار التفريقات الجنسية.
- يجب جمع البيانات المصنفة بحسب الجنس والعمر خلال جميع الأنشطة.
- يجب إدراج المؤشرات والأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي في خلال عملية المراقبة والتقارير التقييمية.

تجدون أدناه منهاج مؤلف من أربع خطوات من أجل إدراج اعتبارات المساواة بين الجنسين عند تقييم العمل

الخطوة الأولى: يجب إدراج الاعتبارات الجنسية في المسمى الوظيفي الخاص بالتقييم، مع مؤشرات محددة

الخطوة الثانية: يجب إدراج الاعتبارات الجنسية في المعايير والأسئلة الخاصة بالتقييم

الخطوة الثالثة: يجب أن ينعكس النوع الاجتماعي في طريقة جمع البيانات وتحليلها.

الخطوة الرابعة: وفي الختام، يجب أن ينعكس التحليل الجنساني في نتائج التقييم، الاستنتاجات، والتوصيات.

المصادر والمستندات المستخدمة:

- 1- Integrating Gender into Human Rights Monitoring, OHCHR publications, can be accessed through: <https://www.ohchr.org/en/publicationsresources/pages/publications.aspx>
- 2- Gender Balance Strategy – a strategic Action plan, UN women publications and online library, can be accessed through: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications>
- 3- ILO Action Plan for gender equality: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- 4- European Institute for Gender Equality, Gender mainstreaming platform, can be accessed through: <https://eige.europa.eu/>

نموذج ساسية الجندر

السياسة الخاصة بالنوع الإجتماعي لدى (منظمة مجتمع مدني في سوريا)

نحن ملتزمون بتأمين بيئة عمل آمنة ومشجعة للموظفين، وبتأمين مكان عمل يراعي التفرقات الجنسانية ويلحظ أدوار الرجال والنساء كفاعلين متساويين، وكقياديين ومحفزين على التغيير في عائلاتهم، ومجتمعاتهم والمجتمع ككل.

أهداف هذه السياسة الخاصة بالنوع الاجتماعي هي التالية:

- أ- اعتناق قضية تحقيق المساواة الجنسانية والحق بحياة كريمة.
 - ب- رعاية بيئة اجتماعية، جسدية ونفسية تسمح للموظفين بالعمل بفعالية.
 - ت- السعي للعدالة في مسائل النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي والبرامجي.
- تحدد (اسم المنظمة) مبادئ السياسة الخاصة بالنوع الاجتماعي على مستويين: المستوى المؤسسي والمستوى البرامجي.

1. المستوى المؤسسي

- أ- السياسات الخاصة بالموظفين: تراعي كل السياسات، القوانين والأنظمة المتعلقة بالموظفين التفرقات الجنسانية ويتم مراجعتها بشكل دوري.
- ب- استقطاب الموظفين: تسعى (اسم المنظمة) لخلق التوازن بين الجنسين في التوظيف. يتم تشجيع المرشحات النساء على التقديم على الوظائف الشاغرة بما في ذلك المواقع الادارية والقيادية الميدانية وفي المكتب الرئيسي. سيكون هناك تمثيل مناسب للنساء في استقطاب الموظفين وفي لجان المقابلات.
- ت- تقييم الأداء: سيشكل استيعاب التفرقات الجنسانية أحد مؤشرات الأداء عند تقييم الموظفين.
- ث- بناء القدرات لنشر التوعية عن التفرقات الجنسانية: سنقوم بتنظيم ورش العمل، برامج التدريب والمناقشات من أجل التشجيع والتمكين على ثقافة في العمل تستوعب التفرقات الجنسانية. كذلك، سيتم تنظيم التدريبات الدورية عن التوعية وبناء الثقة بالنفس لدى العاملين الميدانيين، مع تركيز خاص على الموظفات النساء.

2. المستوى البرامجي

- أ- بناء المهارات والقدرات عن المنظور الجنساني من أجل تمكين مشاركة أكبر من كل الفئات المجتمعية في برامجنا هو أحد أهدافنا في كل البرامج.
- ب- ستشجع كل البرامج على المشاركة المتساوية لدى كل أصحاب المصلحة. من أجل التشجيع على وتقييم اشراك المساواة بين الجنسين في كل مشروع، سيقوم المدراء بتحضير واستخدام قائمة مرجعية للمساواة بين الجنسين.

مسؤول أو مسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي - الجندر: سيتم خلق موقع مسؤول أو مسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي بالتنسيق مع استراتيجية تعميم المنظور الجنساني وخطة العمل ذات الصلة. الهدف من هذا المنصب هو تسهيل دمج النوع الاجتماعي وتنفيذ خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي، ضمن القطاعات والأقسام المختلفة في المنظمة. على المسؤول أو المسؤولة أيضاً تقديم الدعم لفرق الادارة العليا في إعطاء أولوية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن المراحل المختلفة لعمليات اتخاذ القرار.

القابلية على التطبيق: تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين الثابتين والمتعاقدين العاملين في (اسم المنظمة). في حال تقديم شكوى ناتجة عن تصرف من قبل جهة ثالثة، ستتخذ الادارة الاجراءات الاحترازية والمنطقية اللازمة من أجل دعم ومساعدة الجهة المتضررة.

تقديم التقارير: ستقدم الإدارة تقرير سنوي للممولين عن تطبيق هذه السياسة. (المكان، التاريخ)

نموذج عن سياسة التحرش الجنسي

بيان السياسة

تلتزم (إسم منظمة المجتمع المدني) بخلق بيئة آمنة لجميع الموظفين، بعيداً عن أي نوع من التمييز والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي. ستعمل (إسم منظمة المجتمع المدني) بسياسة عدم التسامح على الإطلاق تجاه أي نوع من التحرش في مكان العمل، وستتعامل مع كل الأحداث بشكل جدي وستحقق مباشرةً في جميع الإدعاءات عن أي تحرش جنسي. إذا قام أي شخص بالتحرش جنسياً بشخص آخر، سيخضع للمحاسبة، بما في ذلك الفصل من العمل.

سيتم التعامل مع أي شكاوى عن تحرش جنسي بشكل جدي، بإحترام وبخصوصية. لن يعامل أي شخص على أنه ضحية بسبب تقديم هكذا شكوى.

تعريف التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو أي سلوك جنسي غير مرحب به، وهو تصرف يسبب شعور بالإهانة، الإذلال و/أو التهديد. يضم هذا النوع من التصرفات الطلب من شخص ما المشاركة بممارسات جنسية كشرط للتوظيف، إضافة إلى المواقف التي تخلق بيئة عمل معادية أو مخيفة أو مهينة للمتلقي. قد يضم التحرش الجنسي حادثة أو أكثر، وقد يكون التحرش على شكل جسدي، لفظي أو غير لفظي. مثال على تلك التصرفات أو الأفعال التي تشكل تحرش جنسي (ليس حصراً):

السلوك الجسدي

- الاتصال الجسدي غير المرغوب فيه بما في ذلك التزيت ، القرص ، التمسيد ، التقبيل ، المعانقة ، والمداعبة ، أو اللمس غير المناسب
- العنف الجسدي ، بما في ذلك الاعتداء الجنسي
- الاتصال الجسدي، على سبيل المثال اللمس والقرص
- استخدام التهديدات أو المكافآت المتعلقة بالعمل للحصول على خدمات جنسية

السلوك اللفظي

- تعليقات على مظهر زميل/ة وعمره/ا وحياته/ا الخاصة وما إلى ذلك
- التعليقات والقصص والنكات الجنسية
- التقرب الجنسي
- الدعوات الاجتماعية المتكررة وغير المرغوب فيها للمواعيد أو العلاقة الحميمة
- الشتائم على أساس جنس العامل
- تصريحات تنم عن التعالي
- إرسال رسائل جنسية صريحة (عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني)

السلوك غير اللفظي

- عرض مواد جنسية صريحة أو إيحاءية
- الإيحاءات الجنسية
- الصفير
- التحديق

أي شخص قد يكون ضحية للتحرش الجنسي، بغض النظر عن جنس الضحية أو جنس المتحرش. تقر (إسم منظمة المجتمع المدني) أن التحرش الجنسي قد يحدث بين شخصين من الجنس نفسه. المهم هو أن السلوك الجنسي هو غير مرغوب به وغير مرحب به من قبل الشخص الذي يمارس تجاهه هذا السلوك.

تقرّ (إسم منظمة المجتمع المدني) أن التحرش الجنسي هو عرض لعلاقات القوى، وأنه كثيراً ما يحدث بالعلاقات غير المتساوية في مكان العمل، مثلاً بين المدير/ة أو المشرف/ة والموظف/ة.

سيتم محاسبة أي شخص يرتكب التحرش الجنسي، بما في ذلك موظفي (إسم منظمة المجتمع المدني)، إضافة إلى المستفيدين، المتطوعين، العاملين المؤقتين، المتعاقدين، أو الزوار، وسيحاسب بشكل يتماشى مع السياسة الداخلية.

يمنع جميع أنواع التحرش الجنسي، بغض النظر عما إذا حدث السلوك ضمن مكاتب (إسم منظمة المجتمع المدني) أو خارجها، بما في ذلك المناسبات الاجتماعية، السفرة المتعلقة بالعمل، جلسات التدريب، أو المؤتمرات التي تُقام تحت اسم (إسم منظمة المجتمع المدني).

إجراءات تقديم الشكاوى

على أي شخص يتعرض للتحرش الجنسي (إذا أمكن) أن يُعلم المتحرش المزعوم أن السلوك غير مرحب به وغير مرغوب به. تقرّ (إسم منظمة المجتمع المدني) أن التحرش الجنسي قد يحدث ضمن علاقات غير متساوية (مثلاً بين المشرف/ة والموظف/ة) وقد لا يكون ممكن للضحية أن تبلغ المحترش بهذا الأمر.

إذا لم يكن بإمكان الضحية أن تُعلم المتحرش بهذا الأمر، عليها أن تتواصل مع الموظفين المناطيين بمسؤولية تلقي الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي. قد يكون هذا الشخص مشرف/ة آخر/أخرى، أو فرد من فريق الموارد البشرية، الخ..

عندما يتلقى الأشخاص المعنيين شكوى تتعلق بالتحرش الجنسي/ عليهم القيام بالتالي:

- ◀ تسجيل التاريخ، الأوقات، وحقائق الحادثة مباشرةً
- ◀ التأكد من آراء الضحية حول النتيجة التي تريدها
- ◀ التأكيد على أن الضحية تفهم الإجراءات المعمول بها في المنظمة بهدف التعاطي مع الشكاوى
- ◀ مناقشة و الموافقة على الخطوات التالية: الشكوى الرسمية أو غير الرسمية، على فهم أن اختيار حل المسألة بشكل غير رسمي لا يمنع الضحية من متابعة تقديم شكوى رسمي إذا ما كانت غير مكتفية بالنتيجة
- ◀ الاحتفاظ بسجل سري عن كل النقاشات
- ◀ احترام خيار الضحية
- ◀ التأكيد على أن الضحية تعرف أنه بإمكانها تقديم شكوى خارج المنظمة من خلال الأطر القانونية المعمول بها في البلد

خلال كامل عملية تقديم الشكوى، من حق الضحية الحصول على مساعدة من قبل مستشار نفسي ضمن المنظمة. ستختار المنظمة مجموعة من المستشارين وستقدم لهم التدريب الخاص من أجل تمكينهم من مساعدة ضحايا التحرش الجنسي. تقرّ (إسم منظمة المجتمع المدني) أنه، وبسبب أن التحرش الجنسي كثيراً ما يحدث ضمن العلاقات غير المتساوية في مكان العمل، الكثير من الضحايا يشعرون بأنهم غير قادرين على تقديم الشكاوى. تتفهم (إسم منظمة المجتمع المدني) الحاجة لدعم الضحايا بتقديم الشكاوى.

آلية الشكاوى غير الرسمية

إذا رغبت الضحية بالتعامل مع المسألة بشكل غير رسمي، على الشخص المعني القيام بالتالي:

- ◀ إعطاء فرصة للمتحرش المزعوم بالإجابة على الشكوى
- ◀ التأكيد على أن المتحرش المزعوم يفهم آلية تقديم الشكاوى
- ◀ تيسير النقاش بين الفريقين للوصول إلى حل غير رسمي مقبول من قبل الضحية، أو إحالة الأمر إلى وسيط معين داخل المنظمة لحل المسألة
- ◀ التأكيد على الاحتفاظ بسجل سري عن الحادثة
- ◀ المتابعة بعد الوصول لنتيجة لآلية الشكاوى من أجل التأكيد على أنه تم وضع حد لهذا السلوك
- ◀ التأكيد على أن ما ذكر أعلاه يتم بشكل سريع وضمن (...) أيام من وقت تقديم الشكوى

آلية الشكاوى الرسمية

إذا أرادت الضحية تقديم شكوى رسمية أو إذا لم تؤد آلية الشكاوى غير الرسمية إلى نتيجة مرضية للضحية، فيجب استخدام آلية الشكاوى الرسمية لحل المشكلة.

يحيل الشخص المعني الذي تلقى الشكاوى في البداية المسألة إلى أحد كبار مديري الموارد البشرية من أجل القيام بتحقيق رسمي. يحق لمدير/ة الموارد البشرية الأعلى أن يعالج/تعالج المسألة بنفسه/ا، أو أن يحيل/تحتل المسألة إلى محقق داخلي أو خارجي، أو يحيلها/تحيلها إلى لجنة من ثلاثة آخرين وفقاً لهذه السياسة [اخترتوا الخيارات الأنسب للمنظمة].

على الشخص الذي يجري التحقيق أن يقوم بالتالي:

- ◀ مقابلة الضحية والمتحرش المزعوم كل على حدا
- ◀ مقابلة أشخاص آخرين معنيين بالمسألة، كل على حدا
- ◀ تقييم ما إذا كانت حادثة أو حوادث التحرش الجنسي قد وقعت أم لا
- ◀ كتابة تقرير يفصل المقابلات، الحقائق والتوصيات
- ◀ إذا حدث التحرش بالفعل، يجب اتخاذ قرار بالنسبة للحل المناسب للضحية، بعد استشارة الضحية (مثلاً: اعتذار، تغيير إجراءات العمل، ترقية الضحية ما إذا كانت رتبها قد تخفضت كنتيجة للتحرش، تدريب المتحرش، التأديب، تعليق العمل، أو الفصل من العمل)
- ◀ إذا لم يتمكّن الشخص من تحديد ما إذا التحرش حدث بالفعل، عليه/ها أن يعطي/ تعطي توصيات من أجل ضمان فعالية مكان العمل
- ◀ الاحتفاظ بسجل لجميع الإجراءات المتخذة
- ◀ التأكيد على سرية جميع السجلات المتعلقة بالمسألة
- ◀ التأكيد على القيام بالعملية بأسرع وقت ممكن وضمن مهلة (...) أيام منذ تقديم الشكوى.

آليات الشكاوى الخارجية

بإمكان الأشخاص الذين يتعرضون للتحرش الجنسي أن يقدموا شكوى خارج المنظمة. بإمكانهم أيضاً أن يلجؤوا لـ(اسم آلية معتمدة في البلد/ إطار قانوني - محكمة العمل، أمين/ة المظالم، الخ)

الجزاء والتدابير التأديبية

عند اكتشاف أن شخص ما قد ارتكب التحرش الجنسي تجاه شخص آخر ضمن شروط السياسة هذه، قد يتعرض هذا الشخص للجزاء التالية:

- ◀ انذار لفظي أو مكتوب
- ◀ تقييم الأداء المعاكس
- ◀ تخفيض الأجر
- ◀ الإنتقال
- ◀ تخفيض الرتبة
- ◀ تعليق العمل
- ◀ الصرف من العمل

تعتمد طبيعة الجزاءات على خطورة أو مدى التحرش. يتم تطبيق عقوبات رادعة مناسبة من أجل ضمان أن هذه الأحداث المتعلقة بالتحرش الجنسي لا تعتبر عديمة الأهمية.

تنفيذ هذه السياسة

تضمن (إسم منظمة المجتمع المدني) نشر هذه السياسة بشكل واسع لجميع الأشخاص المعنيين. تُنشر هذه السياسة أيضاً في الكتيّب الخاص بالموظفين. على جميع الموظفين الجدد أن يخضعوا للتدريب على محتوى هذه السياسة كجزء من تعريفهم على المنظمة.

كل سنة، تطلب (إسم منظمة المجتمع المدني) من جميع الموظفين حضور دورة تدريبية تذكيرية لهذه السياسة. انها مسؤولة جميع المدراء أن يتأكدوا أن جميع الموظفين يعرفون السياسة.

الرقابة والتقييم

تقرّ (إسم منظمة المجتمع المدني) بأهمية الرقابة على سياسة التحرش الجنسي هذه، كما وتضمن أنها تجمع الاحصاءات والبيانات بشكل سري، بالنسبة لكيفية استخدام هذه السياسة وفعاليتها. يقدم المشرفون والمدراء والأشخاص المسؤولون عن التعاطي مع حالات التحرش الجنسي - يقدمون التقارير عن الالتزام بهذه السياسة، بما في ذلك عدد الحالات، كيفية التعامل معها، والتوصيات. يتم هذا الأمر مرة في السنة. بناءً على نتيجة هذا التقرير، تقيم المنظمة فعالية هذه السياسة وتقوم بالتغييرات اللازمة.

